

**İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCU VE İŞ  
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİ İŞYERİ (İŞLETME) DIŞINDAN  
TEMİNİ**

**Seher DEMİRKAYA**

**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Eskişehir, 2014**

**İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCU VE İŞ  
SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİ İŞYERİ (İŞLETME) DIŞINDAN  
TEMİNİ**

**Seher DEMİRKAYA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof. Dr. Ufuk AYDIN**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Şubat, 2014**



## JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Seher DEMİRKAYA'nın, "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini" başlıklı tezi 18 Şubat 2014 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, yüksek lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

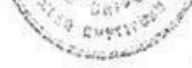
İmza

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.Ufuk AYDIN

Üye : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL

Üye : Doç.Dr.Dilek BAYBORA

Prof.Dr.B.Zafer ERDOĞAN  
Anadolu Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



## Yüksek Lisans Tez Özü

# İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİ SAĞLAMA BORCU VE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİ İŞYERİ (İŞLETME) DIŞINDAN TEMİNİ

Seher DEMİRKAYA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şubat, 2014

Danışman: Prof. Dr. Ufuk AYDIN

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların beden ve ruh bütünlüklerinin korunmasını hedef edinen ve öncelikli olarak bu açıdan korunmaları gerektiğine inanan bir bilim dalıdır. İşverenlere, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda bulunmalarını sağlamaları açısından birtakım yükümlülükler ve sorumluluklar getirilmiştir.

Bu çalışmanın temel amacı, işyerlerinde işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun kapsamının ve içeriğinin değerlendirilmesi ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili borçlarını işyeri dışından yerine getirmesine yönelik hukuki düzenlemelerin gösterdiği gelişimin ve mevcut uygulamaların değerlendirilmesidir. Söz konusu amaç kapsamında iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin Türkiye'deki hukuksal süreci ve uluslararası alanda kabul görmüş belgelerde yer alan hükümler inceleme konusu yapılmıştır. Ayrıca işverenin işyeri dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama borcunun hukuki gelişimi ve uluslararası belgelerde yer alan hükümleriyle birlikte bazı ülkelerdeki işyeri dışından hizmet kullanımına yönelik uygulamalara da değinilmiştir.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından temin etmesinde hem yararların hem de bazı sakıncaların bulunmasına rağmen, hızlı bir gelişim ve uygulama alanı bulunduğunu ifade etmek yerinde olacaktır. Zaman içerisinde hem hukuksal değişimin hem de uygulamanın giderek yaygınlaşmasıyla hizmetlerin dışarıdan alınması konusundaki eksiklikler ve sakıncalar ortadan kalkacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** İş sağlığı, iş güvenliği, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

## Abstract

# **EMPLOYER'S OBLIGATION TO PROVIDE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY AND OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY SERVICES WORK (BUSINESS) OUTSIDE SUPPLY**

**Seher DEMİRKAYA**

**Department of Labour Economics and Industrial Relations**

**Anadolu University, Graduate Scholl of Social Sciences, February 2014**

**Adviser: Prof. Dr. Ufuk AYDIN**

Occupational health and safety is a discipline that aims to protection of employee's health and it is believed the protection of employee is within this scope as a priority. To employers, impose a number of responsibilities and obligations imposes the employers providing health and safety environment to their employer.

The main objective of this study is evaluating the development of the legal regulations and current implementations of the occupational health and safety which are outsourced by the employers. Within the context of this purpose; the regulations in the occupational health and safety in Turkey and the provisions that are accepted by the international area about this issue are examined. Also, it is referred some implementations from different countries that can be example of outsourcing the occupational health and safety services.

It would be appropriate the express that; although there are some advantages and some disadvantages of the services which are demanded from the outside, these implications are developing rapidly and it has a significant application area. In time, deficiencies and disadvantages of these implications will disappear by the associated with both legal alterations and proliferation of the implications.

**Key Words:** Occupational health, occupational safety, common health and safety unit, Law of Occupational Health and Safety.

19/02/2014

### **Etik İlke Ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi**

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Seher Demirkaya

## Önsöz

Çalışmanın her aşamasında ilgisini ve desteğini hiçbir zaman esirgemeyen ve değerli fikirleri ile bana her zaman yol gösteren ve yardımcı olan değerli danışman hocam Prof. Dr. Ufuk AYDIN'a,

Her zaman yanımda olup, beni destekleyen sevgili aileme teşekkürlerimi sunarım.

Seher DEMİRKAYA

## Özgeçmiş

Seher DEMİRKAYA

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı  
Yüksek Lisans

### Eğitim

Ls.	2009	Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF), Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Lise	2002	Eskişehir Yunus Emre Lisesi

### Kişisel Bilgiler

Doğum yeri/yılı: Eskişehir/1986      Cinsiyet: Kadın      Yabancı dili: İngilizce



## İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Yüksek Lisans Tez Özü .....	iii
Abstract.....	iv
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi .....	v
Önsöz.....	vi
Özgeçmiş .....	vii
Tablolar Listesi .....	xiii
Kısaltmalar .....	xiv
Giriş.....	1

## Birinci Bölüm

### İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler

1. Genel Olarak .....	4
1.1. Cumhuriyet Öncesi.....	4
1.1.1. Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi .....	4
1.1.2. 114 ve 151 sayılı Kanunlar .....	6
1.2. Cumhuriyet Sonrası .....	8
1.2.1. 818 sayılı Borçlar Kanunu .....	8
1.2.2. 3008 sayılı İş Kanunu .....	10
1.2.3. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları.....	11
2. Yürürlükteki Ulusal Düzenlemeler .....	15
2.1. Anayasa.....	15
2.2. Kanunlar.....	16

2.2.1.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu .....	17
2.2.2.	4857 sayılı İş Kanunu .....	20
2.2.3.	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	21
2.2.4.	Diğer Kanunlar .....	22
2.2.4.1.	Umumi Hıfzıssıhha Kanunu .....	22
2.2.4.2.	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu .	24
2.2.4.3.	Belediye Kanunu.....	27
2.3.	Tüzükler .....	28
2.4.	Yönetmelikler .....	29
3.	Uluslararası Düzenlemeler .....	34
3.1.	İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenlemeler.....	35
3.2.	ILO Belgeleri'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri.....	36
3.3.	Avrupa Birliği Direktifleri'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri.....	42
3.4.	Avrupa Sosyal Şartı'nda Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeler	46

## İkinci Bölüm

### İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu

1.	Borcun Kaynağı (Hukuki Dayanağı).....	50
2.	Borcun Kapsamı.....	52
2.1.	Genel Olarak .....	52
2.2.	İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almak .....	54
2.2.1.	6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına ilişkin düzenlemeler .....	55

2.2.1.1.	İşverenin genel yükümlülüğü .....	55
2.2.1.2.	Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında işverenin yükümlülükleri.....	56
2.2.1.3.	Çalışanların ciddi ve önlenemeyen durumlarda işyerinden tahliyesi.....	57
2.2.1.4.	İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapmak .	57
2.2.1.5.	Çalışanları sağlık gözetimine tabi tutmak.....	58
2.2.2.	İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamanın yaptırımı .....	58
2.2.2.1.	İşyerinde işin durdurulması .....	59
2.2.2.2.	İdari para cezaları .....	61
2.2.3.	Çalışanların durumu .....	61
2.2.3.1.	Çalışanların yükümlülükleri .....	62
2.2.3.2.	Çalışmaktan kaçınma hakkı.....	63
2.2.3.3.	Çalışanların bilgilendirilmesi .....	64
2.2.3.4.	Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	65
2.3.	Eğitim Vermek.....	66
2.3.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer alan düzenlemeler .....	66
2.3.2.	Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmelik' te yer alan düzenlemeler .....	69
2.4.	Denetim Yapmak .....	70
2.5.	Risk Değerlendirmesi Yapmak ya da Yaptırmak .....	71
2.6.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmak.....	74
2.7.	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Sağlamak.....	77

## Üçüncü Bölüm

### İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini

1.	Genel Olarak .....	84
2.	Uluslararası Düzenlemeler .....	86
2.1.	ILO Belgeleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Alınmasına Yönelik Düzenlemeler .....	87
2.1.1.	İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı .....	87
2.1.2.	İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi .....	89
2.2.	Avrupa Birliği Konsey Direktifleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Alınmasına Yönelik Düzenlemeler .....	91
2.3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Teminine İlişkin Uygulamalar .....	93
2.3.1.	Almanya.....	93
2.3.2.	Hollanda .....	95
2.3.3.	Avusturya .....	96
2.3.4.	İspanya.....	97
2.3.5.	İsviçre.....	98
3.	Ulusal Düzenlemelerin Gelişimi.....	99
3.1.	Genel Olarak .....	100
3.2.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....	102
3.2.1.	2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik .....	103
3.2.2.	2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik.....	105
3.2.3.	2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği .....	107
3.2.4.	2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği .....	108

4.	Ortak sağlık güvenlik birimlerinin mevcut durumu .....	111
4.1.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kurulması.....	111
4.2.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Başvuru İşlemleri.....	113
4.3.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi.....	114
4.4.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Sorumlulukları.....	118
4.5.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Faaliyetleri.....	119
4.6.	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetki Belgelerinin İptal Edilmesi ve Askıya Alınması .....	122
5.	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden Temini.....	124
5.1.	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Dışarıdan Temininin Yararları .....	124
5.2.	İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temininin Sakıncaları	126
6.	İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Dışarıdan Temininin Hukuki Sonuçları.....	127
6.1.	İşverenin Sorumluluklarının Devam Etmesi .....	127
6.1.1.	Hukuki sorumluluk .....	129
6.1.2.	Cezai sorumluluk.....	130
6.1.3.	İdari para cezasından doğan sorumluluk.....	131
6.1.4.	Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin sorumluluğu.....	131
6.2.	İşverenin Tüm Maliyetleri Karşılması .....	132
7.	Sonuç ve Değerlendirme .....	133
	Kaynakça .....	139

## Tablolar Listesi

	<u>Sayfa</u>
<b>Tablo 1. İş Güvenliği Uzmanlarının ve İşyeri Hekimlerinin Sayıları ve Çalıştırılma Süreleri .....</b>	<b>83</b>
<b>Tablo 2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Gelişimi ve Değişimi.....</b>	<b>110</b>
<b>Tablo 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yetkilendirilmiş Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin İllere Göre Dağılımı .....</b>	<b>117</b>

## Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ASS	: Avrupa Sosyal Şartı
BİK	: Basın İş Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK	: Deniz İş Kanunu
EEC	: European Economic Council
EUROSTAT	: European Community Statistical Office
ILO	: International Labour Organization
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGEYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
İSGHYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKYÖN	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
KK	: Kabahatler Kanunu
KVS	: Kısa Vadeli Sigorta
m.	: Madde
OSB	: Ortak Sağlık Birimi
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik birimi
RİSKYÖN	: Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
R.G.	: Resmi Gazete
R.G.T.	: Resmi Gazete Yayım Tarihi
S.	: Sayı
ss.	: Sayfa numaraları
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMMOB	: Türkiye Makine Mühendisleri Odası
UHK	: Umumi Hıfzıssıhha Kanunu
vd.	: Ve diğerleri



## Giriş

Toplumların gelişmesinde ve ilerlemesinde en büyük paya sahip olan çalışanların beden ve ruh sağlıklarının bir bütün olarak korunmasının gerekliliği, tarih boyunca iş hukukunun en önemli konularından biri olmuştur. Sanayileşme ve toplumsal ilerleme ile birlikte çalışanların işyeri içinde ve dışında, çalışma anında ve sonrasında korunmalarına yönelik önlemler giderek önem kazanmaya başlamıştır. Bütün bunların bir sonucu olarak iş hukukunun içinde iş sağlığı ve güvenliği bir bilim dalı olarak gelişim göstermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasıdır.

Çalışma koşullarının ve çalışma şekillerinin değişmesiyle birlikte, çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumaya yönelik uygulamalar ve düzenlemeler de değişmeye başlamıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin ilk ortaya çıkışında çalışanların beden ve ruh sağlığını koruma gereksinimi daha belirli alanlarla sınırlı kalırken, çalışma şartlarının değişmesiyle birlikte çalışanların korunması gereken alanlar da artmış ve çeşitlenmiştir.

İşyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması için gereken önlemlerin alınması ve gerekli uygulamaların yerine getirilmesi işverenlerin sorumluluğundadır. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlayarak çalışanlarının sağlık ve vücut bütünlüklerini korumakla yükümlüdürler. Değişen ve artan çalışma riskleri işverenlerin bu borcunun da kapsamının genişlemesine ve artmasına sebep olmuştur. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim vermek, işyerinde gerekli her türlü konuda iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmak, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek oluşturmaktadır.

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

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

dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak alınması ile ya da kendisi bizzat bu görevleri sağlama niteliğine sahip olması koşulu ile yerine getirebilirler.

Bu çalışmanın ilk bölümünde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin ülkemizde ilk ortaya çıkışından günümüze kadar geçen dönemdeki değişim ve gelişimi incelenecektir. İşkolu düzeyinden belli bölgelerle sınırlı düzenlemelere, kanunlardaki birkaç maddelik hükümlerden İş Kanunları içindeki bölümlere ve son olarak da başlı başına sadece iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan Kanunun çıkarılmasına kadar geçen süreç açıklanacaktır. Daha sonra iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uluslararası hukukta yer alan düzenlemeler başlığı altında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde, ILO Normlarında, AB Direktiflerinde ve Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan hükümlere değinilecektir. Bu uluslararası düzenlemelerden özellikle AB Direktifleri ve ILO Normları, ulusal mevzuat içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun hazırlanmasında kaynak alındığından önemli bir yere sahiptirler.

Çalışmanın ikinci bölümünde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerine yer verilecektir. İşverenin bu borcunun kaynağına ve kapsamına değinilecek, daha sonra işverenin bu borcunun getirdiği yükümlülüklerle ilişkin hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda hem de ilgili yönetmeliklerde yer alan hükümler ayrıntılarıyla anlatılacaktır.

Çalışmanın son bölümünde, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından temin etmelerine ilişkin hukuksal düzenlemelerin gelişiminden ve mevcut durumdan bahsedilecektir. Ayrıca bu bölümde uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından teminine olanak tanıyan ILO Normları ve AB Direktiflerinde yer alan ilgili hükümlerden bahsedilecek, ülke örnekleriyle konunun Avrupa düzeyindeki uygulamalarına değinilecektir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından temin edilmesinin ülkemizdeki yansıması ortak sağlık ve güvenlik birimleridir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi borcunu, işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlara devretmesinin ülkemizdeki başlangıcını 1980 tarihli Yönetmelik oluşturmaktadır. 2003 tarihli Yönetmelikle, bir önceki Yönetmelikte var olan ancak uygulama olanağı bulamayan ortak sağlık birimleri uygulama alanı bulmuştur. 2009 tarihli Yönetmelikte ortak sağlık birimleri, ortak sağlık ve güvenlik birimleri adını almış, İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle üst norm oluşturularak, İş

Kanunu'nda da ilk defa işyeri dışından hizmet alımına yönelik hükümler mevzuat içine alınmıştır. 2010 tarihli Yönetmelikle ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin ilk defa ticari işletme olabilmelerinin önü açılmıştır. İşverenin işyeri dışındaki kişi ya da kuruluşlardan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek amacıyla hizmet almasının hukuki dayanaklarını İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu Kanunun çıkarılmasının ardından hazırlanan Yönetmelikte yer alan hükümler oluşturmaktadır. Çalışmada işyeri dışından hizmet alımına yönelik bu hukuksal süreç detaylı olarak açıklandıktan sonra, mevcut ortak sağlık güvenlik birimlerinin durumlarından bahsedilecektir.

Bu çalışmanın yapılmasının amacı; yeni bir kanun olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmasında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini ve uygulamalarını yerine getirmeleri konusundaki sorumluluk ve borçlarının kapsamı ve içeriği araştırılarak; işverenlerin bu hizmetleri yerine getirmeleri aşamasında ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden yararlanma koşullarının belirlenmesi ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin giderek daha yaygın hale gelmesiyle birlikte uygulamadaki hukuksal ve mevcut sürecin detaylı olarak incelenmesidir.

## Birinci Bölüm

### İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Hukuki Düzenlemeler

#### 1. Genel Olarak

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin tarihsel gelişimi incelendiğinde, ilk düzenlemelerin Cumhuriyet öncesi döneme dayandığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemeleri Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere ikiye ayırmak yerinde olacaktır. Cumhuriyet öncesi dönemde yapılan düzenlemeler genellikle maden ocaklarında çalışan işçilere yönelik olmuştur. Cumhuriyetin ilanından sonra çıkarılan kanunlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki dayanak oluşturabilecek düzenlemeler yer almıştır. 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na<sup>1</sup> kadar, iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri dağınık bir yapıda ve diğer kanunlarda yer alan düzenlemelerle oluşturulmaya çalışılmıştır.

#### 1.1. Cumhuriyet Öncesi

Cumhuriyet öncesi dönemde sanayileşmenin gecikmesi ve fabrika niteliğindeki büyük işletmelerin sayıca az olması iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak çalışmalarda geç kalınmasına sebep olmuştur (Çetindağ, 2010: 26). Bu nedenle Osmanlı döneminde yani Cumhuriyet öncesi dönemde önemli sayılabilecek nitelikte düzenlemelerin varlığından söz etmek mümkün değildir. Tanzimat Fermanının ilanından sonra işçi yararına düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır (Türkiye Makine Mühendisleri Odası [TMMOB], 2012: 8).

##### 1.1.1. Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi

Cumhuriyet öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılan ilk hukuki düzenleme 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'dir. Dönemin Ereğli Sancağı

<sup>1</sup> R.G.T., 30.06.2012, S. 28339 (6331 sayılı İSGK).

Kaymakamı ve aynı zamanda madenlerin müdürlüğü görevini de yapan Dilaver Paşa tarafından yapıldığı için Nizamname bu isimle anılmaktadır (Makal, 1997: 285). Ayrıca bu Nizamname, Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi olarak da anılmaktadır (Gülmez, 1991: 287).

Dilaver Paşa Nizamnamesi belirli bir coğrafi bölgede (Zonguldak Kömür Havzası) ve belirli bir sektörde (madencilik) çalışan işçilere yönelik yapılan bir düzenlemedir (Makal, 1997: 283). Bu Nizamnamenin yapılma amacı; Ereğli'deki kömür işletmelerinin Deniz Bakanlığına geçmesiyle birlikte kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmektir. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması üretimde azalmaya neden olmuştur. Dilaver Paşa tarafından üretimi tekrar artırmak amacıyla hazırlanan bu Nizamname padişah tarafından kabul edilmemiştir. Padişah tarafından onaylanmadığı için nizamname niteliğini kazanamamış (TMMOB, 2012: 9); ancak Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanan hukuki bir düzenleme olarak kalmıştır (Tokol, 1997: 9).

Dilaver Paşa Nizamnamesi 100 maddeden oluşmaktadır. Nizamname; ücretler, çalışma koşulları ve diğer koruyucu önlemler başlıkları altında incelenebilir (Makal, 1997: 286). Nizamnamede işçiye ait dinlenme ve tatil zamanları, barınma yerleri ve çalışma zamanları ile ilgili düzenlemeler de yer almıştır (Çilengiroğlu, 2006: 28). Ayrıca nizamnamede madende bir hekim bulundurulmasına ilişkin bir hüküm de yer alırken, madenlerde çok sık görülen iş kazalarına yönelik herhangi bir düzenleme yer almamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesinin temel amacı, üretimi arttırmak olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk hukuki düzenleme olması açısından önemlidir.

Cumhuriyet öncesi dönemdeki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yer aldığı ikinci hukuki düzenleme Maadin Nizamnamesi'dir. Bu Nizamname ile Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde yer almayan bazı önlemler alınarak, madencilik alanındaki koruma seviyesi arttırılmıştır. Maadin Nizamnamesi'nde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almış, özellikle de iş kazalarının önlenmesi ve iş kazasının meydana gelmesi durumunda, bunların tazminine ilişkin hükümler düzenlenmiştir (Makal, 1997: 287).

1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi'nde; işverenlerin iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirler alması, madenlerde doktor ve gerekli ilaçları

bulundurması, iş kazasına uğrayan işçilere veya işçilerin ölümleri halinde yakınlarına miktarı mahkeme tarafından belirlenecek bir ödemenin yapılması, kazanın sebebi işverenin kusuru ise işverene para cezası verilmesi, işçinin kusuru ise işçinin 15-20 altın ceza ödemesi, işverenin havzalarda diplomalı bir hekim çalıştırma ve eczane bulundurma zorunluluğu gibi hükümler yer almıştır (TMMOB, 2012: 10; Çilengiroğlu, 2006: 28).

Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha kapsamlı ve ileri sayılabilecek düzeyde hükümler getirmiştir. Ancak, bu Nizamname de işverenler tarafından uygulanmamıştır.

Cumhuriyet öncesi dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılan diğer tüzükler (nizamnameler) ise; Tersane-i Amiriye ve Mensip İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü olarak sıralanabilir. Bu tüzüklerde daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler yer almıştır. 1908 yılında kurulmasına izin verilen sendikalar iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını gündeme getirmişler; ancak bu alanda hiçbir ilerleme sağlanamamış ve çalışma koşullarında bir iyileştirmeye gidilememiştir (TMMOB, 2012: 10).

### 1.1.2. 114 ve 151 sayılı Kanunlar

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde Kurtuluş Savaşı devam ederken çalışma hayatının düzenlenmesi gerekliliği düşüncesi yayılmaya başlayınca; tüm çalışanları kapsayacak genel bir kanun çıkarılması ya da her iş alanı ve bölge için ayrı ayrı düzenlemeler yapılması gerektiği şeklinde iki düşünce ortaya atılmıştır (Tokol, 1997: 23).

Bu dönemde işçilerin çalışma koşullarının sağlık, sosyal ve ekonomik yönden düzeltilmesine yönelik düzenlemeler yapılmaya çalışılmıştır. Bu amacın gerçekleştirilmesi için her iş alanı ve bölge için ayrı ayrı düzenlemeler yapılması gerektiği düşüncesinin hâkim olmasıyla, 9 Mayıs 1921 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından dört maddelik 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde

Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtune Dair Kanun<sup>2</sup> çıkarılmıştır.

Bu Kanun ile madenciler tarafından kullanılmayan ve maden ocakları civarında bırakılan kömür tozlarının satılarak işçilere yarar sağlanması amaçlanmıştır (Makal, 1999: 323). Bu tozların İşçi İdare Heyeti tarafından açık artırma ile satılmasını ve bedelinin de Ziraat Bankasına yatırılması öngörülmüştür (Tokol, 1997: 23).

114 sayılı Kanun yürürlüğe girmiş; ancak uygulanmamıştır. Havzada kömür yıkama ve değerlendirme lavvarları<sup>3</sup> yapıldıktan sonra kömür tozları biriktirilmemiş ve bu sebeple de Kanun işlemez hale gelmiştir (Makal, 1999: 324).

Bu dönemde yapılan ikinci hukuki düzenleme ise 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun<sup>4</sup>'dur. Bu Kanun, Ereğli Kömür Havzası'ndaki maden ocaklarında çalışma koşullarıyla ilgili düzenlemeler yaparken, bireysel iş ilişkileri alanında da dönemine göre ileri sayılabilecek düzeyde düzenlemeler getirmiştir (Makal, 2007: 329). 15 maddeden oluşan Kanun, 10 Eylül 1921 tarihinde kabul edilip yürürlüğe girmiştir (Özdamar, 1996: 65).

Ereğli bölgesindeki madencilik alanıyla sınırlandırılan bu Kanun işçilerin çalışma koşulları ile ilgili kapsamlı düzenlemeler getirmiştir. Bu Kanunda bireysel iş ilişkileri alanında çalışanları koruyucu önlemler ve sosyal sigortalar konusunda düzenlemeler yer almaktaydı (Makal, 1999: 324). Bu sebeplerle bazı yazarlar tarafından bu Kanun ilk iş kanunu olarak kabul edilmektedir (Tokol, 1997: 24). Hatta bazı yazarlara göre eğer bu Kanun; tüm Türkiye de ve tüm iş kollarında yer alan işçileri kapsayan ve uygulanan bir kanun olsaydı Türk çalışma hayatının ilk iş kanunu olarak mevzuat içerisinde yer alabilirdi (Makal, 1997: 329; Tokol, 1997: 23).

Kanunun en önemli düzenlemesi madenlerde zorla çalıştırmanın ve 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılmasının yasaklanmasıdır.

Kanunun 1. maddesinde maden ocakları yakınlarında işçilerin kalabilecekleri koşulların ve hamamların yapılmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. 6. maddesinde hasta veya kazaya uğrayan işçilerin tedavilerinin işveren tarafından karşılanacağı ve

<sup>2</sup> R.G.T., 09.05.1921, S. 14 (114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfai-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun).

<sup>3</sup> Lavvar: Madencilikte, maden ürünlerin zenginleştirilerek daha uygun fiyatla satışını sağlamak veya nihai ürün elde etme aşamasına hazırlamak için ocağın çıkan madenlerin ilk işleme (hazırlama ve zenginleştirme işlemlerine) tabi tutuldukları tesis.

<sup>4</sup> Resmi Gazete'de yayımlanmadan yürürlüğe girmiştir.

maden sahiplerinin maden yakınlarında hastane, eczane açmaları ve işyerinde diplomalı bir doktor çalıştırmaları zorunlu tutulmuştur (Özdamar, 1996: 65). Madenlerde yaralananların veya ölenlerin aileleri, amele müfettişleri veya İktisat Vekâleti tarafından tazminat davası açabilirler (m.7). Bu davalar sulh hâkimleri tarafından görülmüştür. Meydana gelen kazada eğer işverenin hatası varsa, ayrıca 500 ile 5000 lira arasında fazla tazminat ödeyecektir (Çilengiroğlu, 2006: 30; TMMOB, 2012: 11). Ayrıca maden ocağı sahipleri tarafından madenlerde bir mescit ve genç işçilere gece dersleri vermek amacıyla bir okul yapılması ve öğretmen tutulması zorunlu tutulmuştur (m.13).

151 sayılı Kanunla işverenler işçilerin yaş, ücret ve diğer durumlarını gösteren bir defter tutmakla zorunlu tutulmuş; bu defteri Amele Birliği müfettişleri ve İktisat Vekâlet memurları incelemek istediklerinde gösterilmesi zorunlu tutulmuştur (Tokol, 1997: 24).

## **1.2. Cumhuriyet Sonrası**

Cumhuriyet sonrası dönemde, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılan düzenlemeler daha geniş kapsamlı olmuştur. Önceki dönemin aksine, yapılan düzenlemeler bazı istisnalar dışında genellikle tüm çalışma hayatına ve çalışanlarına uygulanacak esaslar şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu dönem içerisinde incelenmesi gereken düzenlemeler; 818 sayılı Borçlar Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve halen yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı olarak sıralamak mümkündür.

### **1.2.1. 818 sayılı Borçlar Kanunu**

Cumhuriyet sonrası dönemin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ilk kanunu olan 818 sayılı Borçlar Kanunu<sup>5</sup> 22 Nisan 1926 yılında kabul edilmiştir. Bu Kanun, işçi işveren ilişkilerinin dolaylı olarak düzenlendiği genel nitelikli bir kanundur (Gülmez, 1991: 293) ve bu Kanunda hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemeler yer almıştır (Oğuz, 2011: 49). Bu hükümler, küçümsenmeyecek bir genişliğe sahiptir. Ülkemizde o dönemde tüm iş ilişkilerini kapsayan genel bir kanun mevcut değildir. Daha sonraki yıllarda Borçlar

<sup>5</sup> R.G.T., 08.05.1926, S. 336 (818 sayılı BK).



Kanunu'nun yanında; bireysel iş ilişkileri önce 3008 sayılı İş Kanunu ile daha sonra da 1475 sayılı İş Kanunu ve sonrada 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>6</sup> ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu<sup>7</sup> ile hüküm altına alınmıştır. İş Kanunu'nun kapsamı dışındaki işlere, niteliği itibariyle 30 günden az süren süreksiz işlere<sup>8</sup> ve Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu kapsamı dışında kalan işlere Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır. Bu nedenle, Borçlar Kanunu hükümleri tüm işçiler açısından büyük önem taşımaktadır (Güneş ve Mutlay, 2011: 233).

Borçlar Kanunu'nda işverenin, işçinin kişiliğini korumasına yönelik açık bir hüküm bulunmamasıyla birlikte, işçinin iş sırasında maruz kalabileceği tehlikelere karşı korunmasına, işverenin koruyucu tedbir almasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır (Kaplan, 2003: 5). Kanun'da işverenlerin işçiyi gözetme borcuna ve işverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluklarına dair hükümler de yer almaktadır (Baybora, 2012: 8). Kanunun 332. maddesi “tedbirler ve mesai mahalleri” başlığını taşımakta olup, bu maddede işveren sözleşmenin özel koşulları ve işin kapsamı dâhilinde hakkaniyet çevresinde kendisinden istenebilecek seviyede, işçinin çalışması sebebiyle maruz kaldığı veya kalabileceği tehlikelere karşı gereken tedbirleri ve önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca 337. maddeye göre işveren; işçilere uygun ve sağlıklı çalışma alanları, işçiler birlikte kalıyorlar ise işçilere sağlık koşullarına uygun kalacak yer temin etmek zorundadır (Centel, 2000: 22). İşveren, 337. maddenin 2. fıkrasında, kendi kusuru olmaksızın iş görme edimini yerine getiremeyen işçiyi gözetmek ve tedavi ettirmekle yükümlü tutulmuştur (Güneş ve Mutlay, 2011: 260).

818 sayılı Kanun 2011 yılında Yeni Türk Borçlar Kanunu'nun kabulüyle yürürlükten kalkmıştır.

---

<sup>6</sup> R.G.T., 20.04.1967, S. 12586 (854 DİK).

<sup>7</sup> R.G.T., 13.06.1956, S. 5953 (5953 sayılı BİK).

<sup>8</sup> 3008 sayılı İş Kanununun 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16,17, 22, 24, 25, 26 ve 29. maddeleri; 1475 sayılı İş Kanununun 3, 9,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76 ve 93. maddeleri; 4857 sayılı İş Kanununun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17,23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75 ve mülga 80. maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen hükümler için Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

### 1.2.2. 3008 sayılı İş Kanunu

3008 sayılı İş Kanunu<sup>9</sup> daha önce hazırlanan ancak kanunlaşmayan tasarılarından, özellikle de 1932 ve 1934 tarihli tasarılar dikkate alınarak hazırlanmıştır. 3008 sayılı İş Kanunu 15 Haziran 1936 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 10 bölüm ve 148 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümü (54-62. maddeler) işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti başlığını taşımaktadır.

Kanunun 54. maddesinde, her işveren işyerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyetini sağlamak amacıyla her türlü önlemi almakla ve gerekli tüm tertibatı da eksiksiz bulundurmakla yükümlü tutulmuştur. İşçiler de aynı şekilde tüm şartlara ve usullere uymakla yükümlüdürler. 55. maddede işyerlerinde kullanılan alet ve makinelerin neden olabilecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunların işyerlerinde ortaya çıkmasını önleyici tedbirlerin ve araçların neler olduğunu belirtmek için İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletlerince<sup>10</sup> bir nizamname yapılması hükmü yer almaktadır. Yeni bir işyeri kurmak veya açmak isteyen işverenlerin işin yapılacağı alan için İktisat Vekâletince bu Kanunun uygulanması için görevlendirilmiş memurlara önceden müracaat etmesi; burada kuracağı işyerinin tesisat ve tertibatını, makine ve cihazların ayrıntılarını gösteren belgeleri vermesi ve bu işyerinin nizamname hükümlerine uygun olup olmadığını tetkik ve tespit edilmesini istemelidir (m.56). Kanunun 57. maddesinde ise işyerine her ne sebeple olursa olsun herhangi bir işçinin spirtolu içki getirmesi veya sarhoş olarak gelmesi ve işyerinde içki kullanması ve satması yasaklanmıştır.

Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınların ve 18 yaşından küçük çocukların çalıştırılabileceği ağır ve tehlikeli işlerin hangileri olduğu ve bu işlerde çalışanların hangi hastalıklara yakalanabileceği Kanunun yürürlük tarihinden itibaren 6 ay içinde İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletince çıkarılacak nizamname ile tespit edileceği hükme bağlanmıştır (m.58).

59. maddede ağır ve tehlikeli işlerde çalışacakların bu işlere uygun olduğunun işyeri doktorları ya da işyerinde doktor bulunmuyorsa hükümet veya belediye doktorları tarafından verilecek raporları olmadan çalışmalarını ve çalıştırılmalarını yasaklanmıştır. 12

<sup>9</sup> R.G.T., 15.06.1936, S. 3330 (3008 sayılı İK).

<sup>10</sup> Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı.

ile 18 yaş arasındaki çocukların herhangi bir işte çalıştırılmaya başlanmadan önce doktor raporu almaları zorunlu tutulmuştur (m.60).

Gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların hangi işlerde çalışacakları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurdu açılmasının koşulları İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâleti tarafından çıkarılacak bir nizamname ile tespit edileceği hükme bağlanmıştır (m.61).

Kanunun 62. maddesinde İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâletlerinden ikisinin ortak olarak hazırlayacağı;

- Ağır ve tehlikeli işler olarak gösterilmiş olan işlerin dışındaki hangi işler için de alınacak işçilerin ilk önce hekim muayenesine tabi tutulmalarını,
- Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli zamanlarda genel bir hekim muayenesinden geçirilmesini,
- Her türlü işlerde veya bazı işlerde çalışacak işçilerin hastalıkları sebebiyle yaptıkları işlere veya beraber çalıştıkları işçilere zarar verecek durumda olmaları halinde işten çıkarılmalarına,
- İşyerinde ortak muayene odaları veya revirler veya hastane açılmasına veya işyeri yakınlarındaki resmi hastanelere ihtiyaçlar konusunda destek olunmasına yönelik masrafları karşılamak amacıyla yardım aidatı toplanacağı,
- Hangi işlerin yapıldığı işyerlerinde banyo, uyku odaları, dinlenme ve yemek yerleri, işçi evleri, bedeni ve mesleki eğitim yerlerinin yapılması gerektiği durumları tespit eden konularda nizamnameler çıkarma yetkisine sahip oldukları hüküm altına alınmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

### **1.2.3. 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları**

931 sayılı İş Kanunu<sup>11</sup> 12 Ağustos 1967 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun, 10 bölüm ve 112 maddeden oluşmaktadır. Kanunun 73. ve 82. maddeler arası iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bölümdür.

<sup>11</sup> R.G.T., 28.07.1967, S.12672 (931 sayılı İK).

931 sayılı Kanun kısa bir süre yürürlükte kalmış, Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmiştir<sup>12</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu<sup>13</sup> 1 Eylül 1971 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı Kanundan ciddi bir şekilde etkilenen 1475 sayılı Kanun 10 bölüm ve 112 maddeden oluşmaktadır. 1475 sayılı Kanunun beşinci bölümü işçi sağlığı ve güvenliği başlığını taşımaktadır.

Kanunun 73. maddesinde tüm işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli tüm önlemleri alması gerektiği ve bunu sağlamak içinde bütün araçları eksiksiz olarak sağlamak zorunda olduğu hükme bağlanmıştır. Ayrıca işçilerin de bu usul ve şartlara uymasının gerekliliği belirtilmiştir (Erkul, 1988: 472-473).

Bu maddede 1983 yılında yapılan değişikliklerle, işverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikeler ve önceden alınması gereken tedbirler konusunda da işçileri bilgilendirmekle yükümlü tutulmuşlardır. Kanunda, işverenlerin işyerinde meydana gelen kazaları, kazadan sonraki en geç iki işgünü içinde bölge çalışma müdürlüğüne bildirmelerine ilişkin hükümler de yer almıştır (m.73/4).

Kanuna göre; işverenin işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlama borcu kapsamında yapacağı işler ve önlemler, genellikle her işyeri için geçerli olmak üzere çıkarılmış olan tüzükle belirlenmiştir (Güven ve Aydın, 2000: 64).

Kanunun 74. maddesi sağlık ve güvenlik tüzükleri ile ilgilidir. Bu maddenin ilk fıkrasında Umumi Hıfzıssıhha Kanununa gönderme yapılmış; işyerlerinde ve işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve işyerinin diğer eklentilerinde alınması gereken sağlık önlemlerinin ve işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeden kaynaklanabilecek hastalıkları engelleyecek önlemlerin ve iş kazalarını engelleyici güvenlik tedbirlerinin nasıl olacağıın Bakanlıkça çıkarılacak bir veya birkaç tüzükle belirleneceği öngörülmüştür. Kanun kapsamındaki işyerlerinde; işçi sayısı, genişlik, yapılan iş ve özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerlerinde Çalışma Bakanlığı’ndan kurma izni alınması gerektiği çıkarılacak bir tüzükle tespit edileceği belirtilmiştir (m.74/2).

<sup>12</sup> R.G.T., 11.05.1971, S. 13833 (931 sayılı İK. İptali).

[http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage\\_karar&ref=show&action=karar&id=311&content=](http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=311&content=)  
(Erişim Tarihi: 14.05.2013).

<sup>13</sup> R.G.T., 01.09.1971, S. 13943 (1475 sayılı İK).

Kanunun 75. maddesine göre, yetkili makamlardan izin alınarak kurulmuş olan bir işyeri faaliyetlerine başladıktan sonra, o işyerinde yeni bir tesisat yapılmadığı sürece işyerinin faaliyetinin durdurulması mümkün değildir. Ancak usulüne uygun olarak kurulmuş işyerlerinde, herhangi bir şekilde işçilerin hayatını tehdit edecek bir durumun ortaya çıkması sonucunda, bu tehlike giderilinceye kadar üç kişilik bir komisyon kararınca işyerindeki iş durdurulabilir. Komisyon; bir işveren temsilcisi, bir işçi temsilcisi ve iş güvenliğini teftişe yetkili bir memurdan oluşur. Taraflardan birinin talebi ve çağrısı üzerine belirlenen gün ve saatte komisyon toplanır ve çoğunlukla karar alır. İş güvenliği memurunun her toplantıya mutlaka katılması gerekir, işçi veya işveren temsilcisinin toplantıya katılmamış olması komisyonun toplanmasına veya karar alınmasına engel teşkil etmez (m.75). Ayrıca bu maddede işçi temsilcisinin nasıl seçileceği de belirtilmiştir.

Ayrıca yine aynı maddede Kanuna uygun şekilde kurulmayan, işletme belgesi alınmadan açılan veya geçici işletme belgesi almış olan işyerlerinin verilen süre içinde belgelerini tamamlayamamaları durumunda o yerin en büyük mülki amirinin emri ve zabıta aracılığıyla kapatılması mümkündür (m.75/2).

İşverenin, verilen işi durdurma veya işyerini kapatma kararına karşı 6 işgünü içinde yerel iş mahkemesine itiraz etme hakkı vardır. Mahkeme bu itirazı ivedilikle inceleyip karara bağlamalıdır. Mahkemenin verdiği karara itiraz mümkün değildir (m.75/3).

İşçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları bir işyerinde çalışmalarına engel ise bu işçiler çalışmaktan alıkonulabilir (m.75/4).

İşveren; işyerindeki makine, araç, gereç veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilerin ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir azalma olmamak koşuluyla mesleklerine veya durumlarına uygun başka bir işte çalıştırmakla yükümlüdür (m.75/6).

Kanunun 76. maddesinde işçi sağlığı ve güvenliği kurulları ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. İşyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması zorunluluğu 931 sayılı Kanunla ilk defa ele alınmış ve 1475 sayılı Kanunda bu düzenlemeye tekrar yer verilmiştir (Erkul ve Karaca, 2000: 377). Bu maddede, Çalışma Bakanlığı'nca gerekli görülen işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda düzenlemeler yapmak üzere işçi sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulabileceği hükmü yer almaktadır. Bu

kurullarla ilgili koşulların da Bakanlıkça çıkarılacak olan bir tüzükle belirleneceği öngörülmüştür (m.76). Tüzükte, sürekli olarak 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı ve 6 aydan uzun süreli işlerin yapıldığı sanayiye ait işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması zorunlu tutulmuştur (Erkul ve Karaca, 2000: 378).

Kanunla, aksi belirtilmedikçe işyerlerinde içki veya uyuşturucu madde kullanmak ve işyerine içkili veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek yasaklanmıştır (m.77).

78. madde ağır ve tehlikeli işler başlığını taşımaktadır. Buna göre 16 yaşını doldurmamış çocuklarının ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işler olduğu, kadınların ve 18 yaşını doldurmuş çocukların hangi ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceğinin Bakanlıkça hazırlanacak bir tüzükle belirleneceği hükmü yine bu maddede yer almıştır.

Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişlerinde ve belli aralıklarla bu işlerde çalışmalarına uygun olduklarını gösterecek raporları almaları, aksi halde işe alınmalarının ve çalıştırılmalarının yasak olduğu belirlenmiştir (m.79).

12-18 yaş arasındaki çocukların işe alınmadan önce o işyerinde çalışmalarında herhangi bir sakınca bulunmadığını doktor raporu ile belgelemeleri ve 18 yaşına kadar en az her 6 ayda bir bu raporu yenilemeleri zorunlu tutulmuştur (m.80).

Kanunun 81. maddesinde gebe ve emzikli kadınların hangi işlerde ve hangi dönemlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve ne tür işlerde çalışabilecekleri; emzirme odaları veya çocuk bakım odalarının hangi koşullarda kurulacağı Çalışma ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca hazırlanan bir tüzükle gösterileceği yer almıştır.

Kanunun 82. maddesi çeşitli Tüzükler başlığını taşımaktadır. Çalışma veya Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlıklarından birinin talebi üzerine, gerekli görülen alanlarda bu Bakanlıklar tarafından ortaklaşa hazırlanacak tüzükler bu maddede yer almaktadır.

1475 sayılı Kanun, çalışma hayatını doğrudan düzenleyen bir kanun olarak uzun süre yürürlükte kalmıştır. 1475 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulüyle yürürlükten kalkmasına rağmen, bu Kanuna göre çıkarılmış tüzüklerin bir kısmı hala mevzuat içerisinde yer almaktadır.

## 2. Yürürlükteki Ulusal Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal düzenlemeler; başta Anayasa olmak üzere, kanunlar, yönetmelikler ve tüzükler başlıkları altında incelenebilir.

### 2.1. Anayasa

Anayasa, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından diğer tüm yasal düzenlemelerde olduğu gibi en üst norm olarak yer almaktadır. Türkiye’de, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk anayasal düzenleme 1961 Anayasası’nda “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlığı altında yer almıştır. 1982 Anayasası’nda da bu düzenlemeler önemli değişikliklere uğramadan yer almıştır (Tokol vd., 2011: 205).

Kişilerin maddi ve manevi gelişimlerini tam olarak sağlamaları için hayatlarının güvence altında olması gerekir. Eğer işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyecek tedbirler alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların bu maddi ve manevi gelişimlerini ilerletmeleri mümkün olmayacaktır. Çalışanların iş güvenliği hakkını talep etmeleri ve iş güvenliği hakkının dayanağı sosyal devlet anlayışına dayanmaktadır (Gerek, 2012: 67).

1982 Anayasası’nın birçok maddesinde dolaylı olarak da olsa çalışma yaşamı ve dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler yer almaktadır.

Anayasa’nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti’nin sosyal bir hukuk devleti olduğu hükmü yer almaktadır. Sosyal devlet; vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, vatandaşlarına belirli bir yaşam seviyesi sağlamayı ve vatandaşlarını sosyal güvenliğe kavuşturmayı hedef edinen devlet anlayışıdır (Gözübüyük, 2006: 163).

Anayasa’nın 5. maddesinde düzenlenen devletin temel amaç ve görevlerinin de (örneğin; kişinin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak gibi) iş sağlığı ve güvenliğine bir dayanak noktası oluşturduğunu söylemek mümkündür (Akın, 2013: 25).

Anayasa’da herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını geliştirme, iyileştirme ve koruma hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca bu, sosyal devletin de amaçlarından biridir (m.17).

Anayasa’nın 56. maddesinde ise; devletin görevlerinden birisinin de çalışanların yaşamını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak olduğu belirtilmiştir.

Anayasa’da yer alan diğer bir düzenleme de; hiç kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler, kadınlar, ruhi ve bedensel yetersizliği olanların çalışma yaşamında özel olarak korunması gerektiği; dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu; çalışanların ücretli hafta ve bayram tatilleri ve yıllık izin haklarının bulunduğu ve bu durumların koşullarının kanunla düzenleneceğidir (m.50).

Anayasa’nın 60. maddesi, devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ele almakta ve anayasal açıdan iş sağlığı ve sosyal güvenlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır. Bu madde, Anayasada “Temel Hak ve Hürriyetler” başlığı altında, “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” arasında yer almaktadır. Anayasa’nın 60. maddesinde; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlette bu güvenliği sağlamak için gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmü yer almaktadır. Anayasa’nın bu maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından hukuki düzenlemelerin devlet tarafından yapılmasının gerekliliği belirtilmiştir.

“Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında yer alan 61. maddede de sosyal güvenlik bakımından korunması gereken gruplar anlatılmaktadır. Özel olarak korunması gereken gruplar; yaşlılar, korunmaya muhtaç çocuklar, sakatlar, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri, maluller ve gazilerdir. Devlet, sosyal güvenlik hakkı çerçevesinde, herkes için sağlıklı ve güvenli koşulları sağlayacak teşkilat ve tesisleri kurmak ya da kurdurmak ile yükümlüdür.

Sosyal güvenlik doğrudan doğruya devlet tarafından sağlanmasa dahi, bunun devlet güvencesi kapsamında yapıyor olması ve çalışanların sosyal risklere karşı korunması için önleme ve tazminin birbirinden ayrılmaması gerekir. Sosyal güvenliğin düzenlendiği Anayasa’nın 60. ve 61. maddelerini, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hakların en kapsamlı biçimde güvence altına alındığı anayasal dayanak olarak değerlendirmek gerekir (Gerek, 2012: 68)

## **2.2. Kanunlar**

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı içinde değerlendirilecek kanunlar; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve dolaylı düzenlemeler şeklinde sıralanabilir.



### 2.2.1. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu

2011 yılında kabul edilen 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun<sup>14</sup> (TBK) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri eski Borçlar Kanunu'nda 332. maddede yer alırken, yeni Kanun'da 417. maddede yer almıştır. Bu madde “genel olarak işçinin kişiliğinin korunması” başlığını taşımaktadır. Ayrıca, TBK'nın 418. maddesinde ev düzeni içinde çalışmada da işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler yer almaktadır (Güneş ve Mutlay, 2011: 257). Bu iki maddeyi işverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirmek mümkündür. İşverenin gözetme borcu; işçinin haklı menfaatlerini koruma ve gözetmeyi, işçinin bu menfaatlerine zarar gelmesini önlemeyi içermektedir (Kaplan, 2011: 41).

TBK'nın 417. maddesi, 4857 sayılı Kanunun mülga 77/1. maddesi ile hemen hemen aynı içeriğe sahiptir (Sevimli, 2013: 126).

İş Kanununun 4. maddesinde sayılarak Kanunun uygulama alanı dışında bırakılan işlerde, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamına girmeyen iş ilişkilerinde ve bu Kanunlarda boşluk bulunan hallerde (iş hukukunun özel niteliğine aykırı düşmemek üzere) TBK'nın hizmet sözleşmesine ilişkin kuralları<sup>15</sup> ve genel hükümleri uygulanır (Süzek, 2013: 221). Ayrıca, İş Kanununun 10. maddesi gereğince otuz işgününden kısa süren süreksiz işlerde de TBK hükümleri uygulanır<sup>16</sup>.

Bu Kanunla birlikte, daha önceki Borçlar Kanunu'nda yer almayan “işçinin kişiliği, cinsel ve psikolojik taciz, dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen” kavramları mevzuata girmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte işverenin koruma borcunun yeni bir boyut alacağı düşünülmektedir (Sevimli, 2013: 107). İşverenin, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlama, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önlem alma zorunluluğunu sadece işçilerin maddi varlığının korunması olarak düşünmemek gerekir. 417. maddede işçinin kişiliğinin korunmasıyla kastedilen, kişinin maddi ve manevi bir bütün olarak korunmasıdır (Centel, 2011: 13; Bayram, 2006: 15). Bu koruma; işçiye bilgi vermeyi, yol göstermeyi, işçinin şeref ve haysiyetini korumayı ve işçinin kişisel ve mesleki itibarının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin, çıkarlarının zarar görmesini

<sup>14</sup> R.G.T., 04.02.2011, S. 27836 (6098 sayılı TBK).

<sup>15</sup> TBK'nın altıncı bölümünde yer alan hükümlerdir.

<sup>16</sup> İş Kanunu'nun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 39, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75 ve geçici 6. maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerine uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda TBK hükümleri uygulanır (İK m.10/2).

engellemek için uygun bir çaba göstermeyi de kapsamalıdır (Sevimli, 2013: 110; Güneş ve Mutlay, 2011: 257; Kaplan, 2011: 43).

İşveren, hizmetini yerine getiren işçinin kişiliğini korumak ve ona saygı göstermek zorundadır. Ayrıca işveren; işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak ve işçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmalarını engellemekle, eğer işçi böyle bir zarara uğramışsa daha fazla zarar görmesini engellemekle yükümlüdür (m.417). İşçilerin psikolojik ve cinsel tacize maruz kalmalarına karşı işverenin koruma borcunu da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu kapsamında değerlendirmek gerekir. Çünkü psikolojik ve cinsel taciz sebebiyle işçilerin sağlığının ve vücut bütünlüğünün bozulması mümkündür (Sevimli, 2013: 125). Bu açıdan bakıldığında meydana gelen cinsel ve psikolojik taciz de bir iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak ortaya çıkmaktadır.

İşveren işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak için her türlü tedbiri almak; gerekli araç, gereç ve teçhizatı eksiksiz bulundurmakla sorumludur. İşçiler de işverenin her türlü önlemine uymakla yükümlüdürler (m.417). İşveren işçilerin yaşamlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması için, deneyimlerine göre uygulanabilir, işyerinin çalışma koşullarına uygun ve kendisinden beklenen önlemleri almakla yükümlüdür (Kaplan, 2011: 44).

İşçiliğin kişiliğinin korunması kapsamında TBK'da yer alan diğer bir düzenleme de, ev düzeni içerisinde işçinin kişiliğinin korunmasıdır (m.418). Bu madde, ev düzeni içinde işveren ile birlikte yaşayan işçiler için öngörülen bir düzenlemedir (Güneş ve Mutlay, 2011: 259; Bayram, 2006: 16). Bu maddeye göre, işçi işveren ile birlikte ev düzeni içerisinde birlikte yaşıyorsa, işveren işçi için yeterli gıda ve uygun bir barınağı sağlamakla yükümlüdür.

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).

İşverenin sorumluluğu, kanuna veya sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zarar görmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak ortaya çıkan zararın tazminine yönelik sorumluluktur (Centel, 2011: 15).

Doktrinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumluluğunun hukuki niteliğinin kusur sorumluluğuna ya da kusursuz sorumluluk ilkesine dayandığına ilişkin iki karşıt görüş mevcuttur<sup>17</sup>. 818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde de benzer şekilde, işverenin sorumluluğunun kusur sorumluluğuna mı yoksa kusursuz sorumluluk hallerinden birine mi dayandırılması gerektiği konusunda tartışmalar yaşanmıştır (Şakar, 2009: 81).

İşverenin TBK'nın 417. maddesinde yer alan işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamındaki sorumluluğunun koşulları; işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaması, işçinin bu sebeple maddi veya manevi bir zarara uğraması ve uygun illiyet bağının bulunmasıdır (m.112). İşverenin, gerekli tüm önlemleri aldığı ve işçinin zarara uğramasında herhangi bir kusurunun olmadığına ilişkin ispat yükü kendisine aittir. Bu durumda işveren, ancak işin yapılması esnasında işçinin zarara uğramaması için her türlü güvenlik tedbirlerini aldığını ispatlayarak sorumluluktan kurtulabilir (Kılıçoğlu, 2012: 323). Kusur sorumluluğu ya da kusursuz sorumluluk görüşlerinden hangisi olursa olsun, yapılan iş ile meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa ya da zararın meydana gelmesinde işçinin ağır kusuru varsa, işverenin sorumluluğundan söz edilmesi mümkün değildir (Sevimli, 2013: 130). Kanunun 71. maddesinde yer alan tehlike sorumluluğu konusunda ise; önemli ölçüde tehlike arz eden işyerlerinde işverenin kusursuz sorumluluğundan bahsedebilmek için zararın mücbir sebep, üçüncü kişinin ağır kusuru veya zarar görenin ağır kusuru sebebiyle ortaya çıkmamış olması gerekir (Gerek, 2011: 36).

İşverenin; işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması durumunda ortaya bazı hukuki sonuçlar çıkmaktadır. İşverenin bu borcuna aykırı davranışlarından dolayı ortaya çıkan hukuki sorumluluğunun sonuçlarını; iş sözleşmesinin geçersizliği, işçinin ayrımcılık tazminatı talebi (Sevimli, 2013: 139), işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğması şeklinde sıralamak mümkündür (Gerek, 2012: 74).

---

<sup>17</sup> İşverenin bu borcu açısından bakıldığında bazı durumlarda kusur sorumluluğunun bazı durumlarda da kusursuz sorumluluk hallerinin bulunduğunu söylemek yerinde olacaktır. TBK'ya göre asıl olan kusur sorumluluğudur. Ancak; TBK'nın 66. maddesinde yer alan adam çalıştırmanın sorumluluğu açısından olaya bakıldığında kusursuz sorumluluk hali ortaya çıkmaktadır (Sevimli, 2013: 132). Çünkü TBK'nın ilgili maddelerine göre İSGK kapsamında işverenlerin işyerlerinde bulundurmaları zorunda oldukları iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri veya diğer sağlık personellerinin işyerindeki görevlerini gereği gibi yerine getirmemeleri durumunda işçilerin sağlık ve yaşamlarında meydana gelebilecek zararlardan işveren kusurlu olup olmamasına bakılmaksızın sorumlu tutulmaktadır (TBK m.66, 116).

### 2.2.2. 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu<sup>18</sup> 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanunun 77-89. maddeler arası iş sağlığı ve güvenliği başlığını taşımaktadır.

Kanunda işverenler gerekli olan her türlü iş sağlığı ve güvenliği önlemini almakla ve işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarını en geç iki işgünü içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmekle yükümlü tutulmuştur (Güven ve Aydın, 2010: 141).

Ayrıca işverenler; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilere bu konuda gerekli eğitimleri vermek ve işçileri kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler (m.77/2).

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir tehlike tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar, tehlikenin niteliğine göre işyerindeki faaliyet tamamen veya kısmen durdurulabilir ya da işyeri kapatılabilir (m.79/1).

4857 sayılı İş Kanunu’na göre sanayiden sayılan, sürekli olarak en az elli işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü kılınmıştır (m.80/1). Bu kurullarda işveren veya işveren vekili, iş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynaklarından sorumlu 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 iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet satın alarak da yerine getirebilirler (m.81/2).

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

<sup>18</sup> R.G.T., 10.06.2003, S. 25134 (4857 sayılı İK).

İSGK'nın kabul edilmesiyle birlikte; 4857 sayılı İş Kanunu'nun, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 2/4, 63/4, 69/4-5-6, 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95 ve 105. maddeleri yürürlükten kaldırılmıştır<sup>19</sup>.

### 2.2.3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

6331 sayılı Kanun<sup>20</sup> 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilmiş, 30 Haziran'da Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Ancak Kanunun tüm maddeleri yayım tarihi ile birlikte yürürlüğe girmemiştir. Kanunun bir kısmı yayım tarihinde yürürlüğe girerken, bir kısmı Ocak 2013'te<sup>21</sup> yürürlüğe girmiştir. Bazı maddeleri Ocak 2014'te<sup>22</sup>, bazı maddeleri de Temmuz 2016'da<sup>23</sup> yürürlüğe girecektir.

Kanun, beş bölüm ve otuz dokuz maddeden oluşmaktadır. İlk bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tanımlar, Kanunun kapsamı ve istisnalar yer almaktadır. İkinci bölüm işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri başlığını taşımaktadır. Üçüncü bölüm; Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ve iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonuna ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bölümdür. Dördüncü bölümde ise teftiş ve idari yaptırımlar konusu hüküm altına alınmıştır. Kanunun son bölümü çeşitli ve geçici hükümler başlığını taşımaktadır.

Kanunda işverenin yükümlülükleri on bir maddede düzenlenmiştir. Bunlar: “işverenin genel yükümlülükleri” (m.4), “iş sağlığı ve güvenliği 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” ’dır ( m.18)<sup>24</sup>.

<sup>19</sup> R.G.T., 30.06.2012, S. 28339 (6331 sayılı İSGK. m.38).

<sup>20</sup> R.G.T., 30.06.2012, S. 28339 (6331 sayılı İSGK).

<sup>21</sup> Diğer işyerlerinde yayım tarihinden itibaren 6 ay içinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>22</sup> 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihi 1 Ocak 2014'tür.

<sup>23</sup> Kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yürürlük tarihi 1 Temmuz 2016'dır.

<sup>24</sup> <http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf> (Erişim Tarihi: 11.08.2013).

6331 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ve düzenlemeler yürürlükten kaldırılırken, daha önceki kanunlarda yer almayan yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu yeni düzenlemelerin başında “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).

Kanunda, daha önceden ikincil düzenlemelerde yer alan çalışan temsilcisine ilişkin düzenlemelerinin yanında, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi oluşturulmasına hukuki bir dayanak oluşturulmuş ve iş sağlığı güvenliği kurulları ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonu yeniden düzenlenmiştir (Balkır, 2013: 30; Uçum, 2012: 101). Ayrıca bu Kanunla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu açısından da yeni bir düzenleme gerçekleşmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, Kanunun 22. maddesi ile alt işverenleri de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir.

Bazı eksiklikleri ve hataları olmasına karşın (Aydın, 2012: 10-18; Akın, 2012: 33-43; Aktekin, 2012: 93-105; Ekmekçi, 2008: 6-7), Türkiye'nin genel nitelikli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk Kanun olması açısından önemlidir.

#### **2.2.4. Diğer Kanunlar**

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin doğrudan düzenlemelerin yanı sıra dolaylı düzenlemeler de mevcuttur. Bunlar; Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Belediyeler Kanunu'dur.

##### **2.2.4.1. Umumi Hıfzıssıhha Kanunu**

1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu<sup>25</sup> (UHK) 24 Nisan 1930 tarihinde kabul edilip, 6 Mayıs 1930 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun 15 bölüm ve 309 maddeden oluşmaktadır. Doğrudan çalışma hayatı ile ilgili hükümler içermeyen bu Kanun, ülke ve halk sağlığının genel olarak korunmasını amaçlayan hukuki bir düzenlemedir (Gülmez, 1991: 295; Makal, 2007: 330). Çok eski bir kanun olmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilk düzenlemelerden biri

<sup>25</sup> R.G.T., 06.05.1930, S. 1489 (1593sayılı UHK).

olduğu ve dönemine göre çağdaş hükümlere yer verdiği için UHK önemlidir (Oğuz, 2011: 52).

Çalışma hayatıyla ilgili sınırlı hükümlerin yer aldığı bu Kanunda, özellikle kadın ve çocuk işçilerin çalışma hayatında korunmasına yönelik düzenlemeler yer alıyordu. Bu Kanun, 151 sayılı Kanundan sonra kabul edilen en kapsamlı düzenlemeler arasında yer almaktadır (Makal, 2007: 330).

Kanunun yedinci bölümü işçilerin hıfzıssıhhası başlığını taşımaktadır ve bu bölüm iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bölümdür (173-180. maddeler).

Kanunun 173. maddesinde 12 yaşından küçük çocukların her türlü sanayi işyerlerinde ve madenlerde işçi ve çırak olarak çalışmaları yasaklanmıştır. Yine aynı maddede 12-16 yaş arası kız ve erkek çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmalarının yasak olduğu kabul edilmiştir. 174. maddede ise 12-16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 175. maddede gece ve yer altındaki işlerde çalışan bütün işçiler açısından, bu işlerin 24 saatlik bir günde 8 saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir.

Kanunun 176. maddesinde 18 yaşından küçük çocukların bar, kabare, dans salonları, kahvehaneler ve gazinolarda çalışmaları kesinlikle yasaklanmıştır. Hamile kadınların doğumdan önceki üç ay içinde kendilerine ve çocuklarına zarar verecek işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m.177). Aynı maddede doğumdan sonraki altı ay içinde emzikli kadınlara çalışma saatleri içinde günde yarımşar saatlik süreyle iki defa emzirme izni verilmesi öngörülmüştür.

178. maddede her türlü sanayi işyerleri, inşaat yerleri ve maden ocaklarında ve yakınlarında ispirtolu içecek satışı yapılması veya umumi evlerin açılması yasaklanmıştır. 179. maddede ise İktisat ve Sıhhat ve İçtimai Muavenet Vekâleti tarafından çıkarılacak tüzüklerin; işyerlerinin ve bunlara ait ikametgâh veya diğer eklentilerinin sahip olması gereken vasıf ve koşullar hakkında ve işyerlerinde kullanılan araç, gereç ve makineler ve iptidai maddeler yüzünden ortaya çıkabilecek kazalar ve meslek hastalıklarına karşı alınması gereken önlemler hakkında olacağı belirtilmiştir.

Kanunun iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilecek 180. maddesinde sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenlerin, işçilerin sağlık durumlarını kontrol etmek amacıyla bir veya birden çok doktoru sağlık denetimi yapmak ve hastaları tedavi

etmek amacıyla temin etmeleri zorunlu tutulmuştur (Gülmez, 1991: 296). Daha büyük ve kaza ihtimali yüksek olan işyerlerinde doktorun sürekli olarak işyerinde veya yakınlarında bulundurulması zorunludur. İşverenler hastanelerin bulunmadığı mahalleler, şehirler veya kasabalar dışındaki yerlerdeki işyerlerinde bir hasta odası ve ilkyardım araçları bulundurmamakla yükümlü tutulmuşlardır. İşverenler 100-500 arasında sürekli işçinin bulunduğu işyerlerinde bir revir, 500'den çok işçinin bulunduğu işyerlerinde ise her 100 işçiye bir yatak olacak şekilde hastane açmakla zorunlu tutulmuşlardır.

Genel olarak sonraki kanunların eski kanunlardaki hükümleri yürürlükten (açık ya da zımni) kaldırması esas olmasına rağmen İSGK'da, UHK'nın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin kaldırılmasına yönelik herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle İSGK'da düzenlenmeyen, hüküm altına alınmayan konularda UHK'da yer alan esasların hala geçerliliğini sürdürdüğünü kabul etmek yerinde olacaktır.

#### **2.2.4.2. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu<sup>26</sup> (SSGSK) 2006 yılında Resmi Gazete'de yayımlanmasına rağmen; Kanun maddeleri<sup>27</sup> 1 Ocak 2008 tarihinden itibaren kademeli olarak yürürlüğe girmiştir.

5510 sayılı SSGSK, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin yer aldığı ulusal düzenlemeler arasındadır. Bu Kanunda doğrudan ya da dolaylı olarak bazı durumlarda sigortalı yararına işveren sorumlu tutulmuştur (Gerek, 2012: 83). Kanunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler; “sigortalı sayılanlar (m.4), işyeri, işyerinin

<sup>26</sup> R.G.T., 16.06.2006, S. 26200 (5510 sayılı SSGSK).

<sup>27</sup> Kanunun;

- Geçici 20. maddesinin son fıkrası 1 Ocak 2008 tarihinde,
- m. 72-73, geçici m. 6/7-b bendi, geçici m.7/4. fıkrası, geçici m. 9/1-4 fıkraları ile geçici m. 17, geçici m. 20/12 fıkrası 30 Nisan 2008 tarihinde,
- m. 60/1-c bendinin 3, 8 ve 10 numaralı alt bentleri ile m. 60/1-f bendinde sayılanlar için genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak; m. 3/1. fıkrasının 1, 2, 8, 9, 10, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 25, 26 ve 27 numaralı bentleri, m. 63., 64., 66., 67., 68., 69., 70., 71., 72., 74., 75., 77., 78. ve 79. maddeleri, m. 80/4. fıkrası, m. 81/1-f bendi ve m. 81/2. fıkrası , m. 82/1.,2.,3. fıkraları, m. 87 ve m. 89, 97. maddesinin son fıkrası, geçici 1. maddesinin son fıkrası, geçici 3. maddesi, geçici m. 6/4. fıkrası, geçici m. 11/2. fıkrası, geçici 12. maddesi hükümleri 1 Temmuz 2008 tarihinde,

- Diğer hükümleri 2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe girmiştir.

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080508.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080508.htm>

(Erişim Tarihi: 16.09.2013).



bildirilmesi, devri ve intikali (m.11), iş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması (m.13), meslek hastalığının bildirilmesi, tanımı ve soruşturulması (m.14), finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri ve süresi (m.63), yol gideri, gündelik ve refakatçi giderleri (m.65), işverenin, genel sağlık sigortalısının ve üçüncü kişilerin sorumluluğu (m.76) ve prim oranları ve devlet katkısı (m.81)” maddelerinde yer almaktadır.

Yeni bir işyeri açarak sigortalı çalıştırmaya başlayan işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) işyeri bildirgesi verme yükümlülüğü bulunmaktadır (m.11/3). Bu durum işyerini devralan işveren içinde geçerlidir. Aynı zamanda, işveren işyerindeki adres değişikliğini de 10 gün içerisinde Kuruma, yeni bir işyeri bildirgesi vererek bildirmelidir (m.11/5). Asıl işverenlere ait işyerlerinde faaliyetlerini yerine getiren alt işverenler de bu işyerlerini asıl işverene ait dosya üzerinden bildirmelidirler.

Kanunda yer alan diğer bir düzenlemeye göre de işverenlerin; bazı istisnalar dışında 4/1-a sigortalıları işe başlamadan, 4/1-c sigortalıları işe başladıktan sonraki 15 gün içinde SGK’ya bildirilmeleri öngörülmüştür. 4/1-b sigortalıların ise bağlı oldukları ilgili kurum tarafından 1 ay içinde SGK’ya bildirimleri gerçekleştirilmelidir (m.8).

Kanunun 13. ve 14. maddesinde iş kazası ve meslek hastalığı halleri belirtilmiştir. Kanunda, sadece işyerinde veya doğrudan işverenin almadığı iş güvenliği önlemleri nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazası sayılmamakta; aynı zamanda Kanunda açıkça belirtilen haller de<sup>28</sup> iş kazası sayılmaktadır.

Kanunda, sigortalıların sağlık ve güvenliğine ilişkin işverenin sorumluluğunda yer alan diğer bir düzenlemede; sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan yararlanabilmesi için gerekli aylık primlerin işverence bildirilmesi ve ödenmesidir. Kısa vadeli sigorta (KVS) kollarına ilişkin prim oranı 1 Eylül 2013 tarihinden itibaren tüm işyerleri için % 2 olarak uygulanmaktadır<sup>29</sup>. KVS priminin tamamı işveren tarafından ödenir, sigortalıdan herhangi bir prim kesintisi yapılmaz.

<sup>28</sup> Buna göre;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülen iş nedeniyle ya da sigortalı kendi nam ve hesabına çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş sebebiyle,
- İşverene bağlı olarak çalışan sigortalının işyeri dışında asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Kadın sigortalının süt izni için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalının işveren tarafından sağlanan bir araçla işe gidiş gelişi sırasında meydana gelen kazalar Kanunun 13.maddesine göre iş kazası sayılmaktadır.

<sup>29</sup> 1 Eylül 2013 öncesinde KVS prim oranları, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikeye göre % 1 ile % 6,5 arasında değişmektedir.

İşveren, iş kazasına veya meslek hastalığına maruz kalan kişiye gereken sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi yüzünden, eğer işçi bir zarara uğrarsa işveren bunu tazmin etmekle yükümlüdür (m.76). İşverenin buradaki sorumluluğu kusur sorumluluğudur ve bu durumdan işveren kusuru derecesinde sorumlu tutulur (Gerek, 2012: 83).

Gerekli sağlık raporları alınmadan, tıbbi açıdan işe uygun olmayan işçi çalıştıran işveren ortaya çıkan sağlık sorunlarında SGK tarafından yapılan sağlık harcamalarını Kuruma ödemek zorundadır (m.76/3).

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

İşverenler, meydana gelen iş kazalarını derhal kolluk kuvvetlerine, SGK'ya da 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.

Sosyal birer risk olan iş kazası ve meslek hastalığı hallerinin ortaya çıkardığı zararın Sosyal Güvenlik Kurumu ve işveren tarafından karşılanması Anayasa'dan kaynaklanan bir yükümlülüktür (Araslı, 2011: 143). 5510 sayılı Kanun kapsamında kısa vadeli sigorta kollarından iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sağlanan yardımlar, parasal nitelikli yardımlardır. İş kazası ve meslek hastalığı yardımlarından yararlanabilmek için sigortalının belli bir prim ödeme koşulu bulunmamaktadır. Sigortalıya iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde yapılan nakdi yardımlar; geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik geliridir (Uşan, 2009: 180; Tuncay ve Ekmekçi, 2008: 107).

Sigortalılara, iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde parasal yardımların yanında Genel Sağlık Sigortası kapsamında sağlık yardımları da yapılmaktadır. Sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda tıbbi açıdan gerekli sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesini, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını ya da azaltılmasını sağlamak amacıyla Kurum tarafından karşılanacak sağlık hizmetleri Kanununun 63. maddesinde belirtilmiştir (Uşan, 2009: 292-293).

İşveren, iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan çalışanına sağlık durumu için gerekli olan tüm sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu

amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmetlerinin giderleri, gündelik ve refakatçi giderleri ve yol giderleri Kanunun 65. maddesine göre Kurum tarafından karşılanır (Arıcı, 2013: 184; Uşan, 2009: 299).

İşverenin, yükümlülüklerini yerine getirmemesinden, ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresi uzarsa, malul kalırsa ya da malullük derecesi artarsa, Kurumun bu nedenle yaptığı tüm sağlık hizmetlerinin giderlerini işveren ödemekle yükümlüdür (m.76).

İşverenin buradaki sorumluluğu kusur sorumluluğuna dayanmaktadır. Bu nedenle işveren kusuru oranında, yani sigortalının sağlığı için gerekli önlemleri almada, ilkyardım sağlamada ve en yakın sağlık kuruluşuna ulaştırmadaki kusuru ölçüsünde sorumlu tutulmalıdır (Arıcı, 2013: 184).

İşverenin kastı ya da sigortalının iş sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırı davranışı sonucunda iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, Kurum tarafından yapılan iş kazasına yönelik sağlık hizmetleri işverene tazmin ettirilir (m.76). İşverenin sorumluluğunun belirlenmesinde kaçınılmazlık ilkesinden<sup>30</sup> yararlanır (Arıcı, 2013: 185; Uşan, 2009: 299).

Kurumca sağlanan sağlık hizmetlerinin giderleri, Kanun gereğince sağlık raporu alınmasının zorunlu olduğu hallerde raporları olmayan ya da bu işlerde çalışması tıbbi açıdan uygun olmayan kişileri çalıştıran işverenlerden bu nedenlerle ortaya çıkan hastalıklara bağlı olarak sorumlulukları oranında tazmin ettirilir (m.76).

#### **2.2.4.3. Belediye Kanunu**

1930 tarihli eski Belediye Kanunu<sup>31</sup>,nda belediyelerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerine ilişkin düzenlemeler yer alıyordu. Yine, 2004 tarihli yeni Belediye Kanunu<sup>32</sup>,nda da çok ayrıntılı olmamakla beraber iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır (Oğuz, 2011: 53).

<sup>30</sup> Kaçınılmazlık ilkesi; işverenlerin sorumluluktan kurtulma karinelerini ifade eder. Bu ilke ile ifade edilen; işverenin, tüm tedbirleri almış olsa da, zararın yine de meydana geleceğini ve önlenmesinin mümkün olmadığını delillerle birlikte ispat etmesi durumunda, Kuruma karşı sorumluluktan kurtulmasıdır (Arıcı, 2013: 185).

<sup>31</sup> R.G.T., 14.04.1930, S. 1471 (1580 sayılı Belediye Kanunu).

<sup>32</sup> R.G.T., 13.07.2005, S. 25874 (5393 sayılı Belediye Kanunu).

Kanun kapsamında belediyelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlulukları genellikle her türlü işyerlerinin makine ve motorlarının, teçhizatlarının başlangıçta veya devamlı aralıklarla kontrollerinin yapılmasını sağlamaktır. Kanunun 15. maddesine göre; belediyeler tüm sanayi işyerlerinin ve fabrikaların elektrik tesisatlarını, makinelerini ve motorlarını, kazan, ocak ve bacalarını düzenli aralıklarla fenni denetimlerini yapmakla ve bunların çevre halkının mallarına, huzuruna ve sağlığına zarar vermesini önlemekle yükümlüdürler (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2010: 282). Ayrıca, belediyelere işyerlerine gerekli düzenlemeleri yaptıktan sonra işyeri açma ve işletme izni verme yetkisi de verilmiştir.

### 2.3. Tüzükler

Tüzükler, Bakanlar Kurulu kararı ile kanunların uygulanmasını göstermek ve kanunların emrettiği işleri belirtmek amacıyla, kanunlara aykırı olmamak üzere Danıştay'ın incelemesinden geçirilerek çıkarılır (Aydın, 2011: 44). Herhangi bir konuda tüzük çıkarılıp çıkarılmayacağı ilgili kanunda açıkça belirtilir.

Aşağıdaki tüzükler 1475 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış olup halen yürürlükte olan tüzüklerdir. Bu tüzükler şunlardır;

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>33</sup>
- Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü<sup>34</sup>
- Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük<sup>35</sup>
- Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük<sup>36</sup>

Yürürlükten kaldırılan tüzükler ise;

- Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü<sup>37</sup>
- Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük<sup>38</sup>

<sup>33</sup> R.G.T., 11.01.1974, S. 14765.

<sup>34</sup> R.G.T., 12.09.1974, S. 18553.

<sup>35</sup> R.G.T., 22.10.1984, S. 14752.

<sup>36</sup> R.G.T., 24.12.1973, S. 15004.

<sup>37</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>38</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük<sup>39</sup>
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük<sup>40</sup>
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Tüzük<sup>41</sup>
- Hazırlama, Tamamlama, Temizleme İşleri Tüzüğü<sup>42</sup>
- Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük<sup>43</sup> şeklinde sıralanabilir.

## 2.4. Yönetmelikler

Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişileri kendi çalışma alanlarını ilgilendiren kanun ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla yönetmelik çıkarma yetkisine sahiptirler (Aydın, 2011: 42). İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış olan yönetmelikleri üç grupta incelemek mümkündür: 6331 sayılı İSGK'ya göre çıkarılmış Yönetmelikler, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış ve halen yürürlükte olan Yönetmelikler, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış ancak yürürlükten kaldırılmış olan Yönetmelikler.

6331 sayılı İSGK'ya dayalı olarak çıkarılmış yönetmelikler şunlardır<sup>44</sup>:

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik<sup>45</sup>
- Tozla Mücadele Yönetmeliği<sup>46</sup>
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği<sup>47</sup>
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>48</sup>

<sup>39</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>40</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>41</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>42</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>43</sup> R.G. iptal tarihi: 28.04.2006, S. 26152.

<sup>44</sup> <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 17.07.2013).

<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx> (Erişim Tarihi: 13.08.2013).

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4924&icid=0> (Erişim Tarihi: 10.09.2013).

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 28.11.2013).

<sup>45</sup> R.G.T., 24.12.2013, S. 28861.

<sup>46</sup> R.G.T., 05.11.2013, S. 28812.

<sup>47</sup> R.G.T., 11.09.2013, S. 28762.

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>49</sup>
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik<sup>50</sup>
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik<sup>51</sup>
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik<sup>52</sup>
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>53</sup>
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik<sup>54</sup>
- Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik<sup>55</sup>
- Elle Taşıma Yönetmeliği<sup>56</sup>
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>57</sup>
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>58</sup>
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik<sup>59</sup>
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik<sup>60</sup>
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik<sup>61</sup>

<sup>48</sup> R.G.T., 12.08.2013, S. 28733.

<sup>49</sup> R.G.T., 16.08.2013, S. 28737.

<sup>50</sup> R.G.T., 20.08.2013, S. 28741.

<sup>51</sup> R.G.T., 22.08.2013, S. 28743.

<sup>52</sup> R.G.T., 15.06.2013, S. 28678.

<sup>53</sup> R.G.T., 06.08.2013, S. 28730.

<sup>54</sup> R.G.T., 23.08.2013, S. 28744.

<sup>55</sup> R.G.T., 28.07.2013, S. 28721.

<sup>56</sup> R.G.T., 24.07.2013, S. 28717.

<sup>57</sup> R.G.T., 24.07.2013, S. 28717.

<sup>58</sup> R.G.T., 20.07.2013, S. 28713.

<sup>59</sup> R.G.T., 17.07.2013, S. 28710.

<sup>60</sup> R.G.T., 16.07.2013, S. 28709.

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik<sup>62</sup>
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik<sup>63</sup>
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>64</sup>
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>65</sup>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>66</sup>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği<sup>67</sup>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>68</sup>
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>69</sup>
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği<sup>70</sup>
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik<sup>71</sup>
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>72</sup>
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik<sup>73</sup>
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>74</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış ve halen yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler şunlardır<sup>75</sup>;

- Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği<sup>76</sup>

<sup>61</sup> R.G.T., 13.07.2013, S. 28706.

<sup>62</sup> R.G.T., 02.07.2013, S. 28695.

<sup>63</sup> R.G.T., 18.06.2013, S. 28681.

<sup>64</sup> R.G.T., 15.05.2013, S. 28648.

<sup>65</sup> R.G.T., 29.12.2012, S. 28512.

<sup>66</sup> R.G.T., 29.12.2012, S. 28512.

<sup>67</sup> R.G.T., 29.12.2012, S. 28512.

<sup>68</sup> R.G.T., 18.01.2013, S. 28532.

<sup>69</sup> R.G.T., 25.01.2013, S. 28539.

<sup>70</sup> R.G.T., 05.02.2013, S. 28550.

<sup>71</sup> R.G.T., 30.03.2013, S. 28603.

<sup>72</sup> R.G.T., 25.04.2013, S. 28628.

<sup>73</sup> R.G.T., 30.04.2013, S. 28633.

<sup>74</sup> R.G.T., 16.04.2013, S. 28620.

<sup>75</sup> <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 14.04.2013).

<sup>76</sup> R.G.T., 23.12.2003, S. 25325.

- Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>77</sup>
- Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>78</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış, ancak 6331 sayılı İSGK'nın kabulünden sonra yürürlükten kaldırılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yönetmelikler şunlardır<sup>79</sup>;

- İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik<sup>80</sup>
- Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği<sup>81</sup>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği<sup>82</sup>
- Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik<sup>83</sup>
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>84</sup>
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği<sup>85</sup>
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik<sup>86</sup>
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>87</sup>
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>88</sup>
- Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği<sup>89</sup>
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik<sup>90</sup>

<sup>77</sup> R.G.T., 21.02.2004, S. 25380.

<sup>78</sup> R.G.T., 22.02.2004, S. 25381.

<sup>79</sup> <http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 14.04.2013).  
<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx> (Erişim Tarihi: 13.08.2013.)  
<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4924&icid=0> (Erişim Tarihi: 10.09.2013).  
<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 28.11.2013).

<sup>80</sup> R.G. iptal tarihi: 10.02.2013, S. 28555.

<sup>81</sup> R.G. iptal tarihi: 11.09.2013, S. 28762.

<sup>82</sup> Danıştay 10. Dairesi'nin 16.5.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 sayılı Kararıyla iptal edilmiştir.

<sup>83</sup> R.G. iptal tarihi: 30.04.2013, S. 28633.

<sup>84</sup> R.G. iptal tarihi: 25.01.2013, S. 28539.

<sup>85</sup> R.G. iptal tarihi: 25.04.2013, S. 28628.

<sup>86</sup> R.G. iptal tarihi: 30.03.2013, S. 28603.

<sup>87</sup> R.G. iptal tarihi: 18.01.2013, S. 28532.

<sup>88</sup> R.G. iptal tarihi: 15.05.2013, S. 28648.

<sup>89</sup> R.G. iptal tarihi: 08.02.2013, S. 28553.





- İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik<sup>91</sup>
- Gürültü Yönetmeliği<sup>92</sup>
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği<sup>93</sup>
- Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>94</sup>
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>95</sup>
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik<sup>96</sup>
- Titreşim Yönetmeliği<sup>97</sup>
- Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>98</sup>
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>99</sup>
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik<sup>100</sup>
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik<sup>101</sup>
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik<sup>102</sup>
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik<sup>103</sup> (R.G. iptal tarihi: 23.08.2013, S. 28744)

---

<sup>90</sup> R.G. iptal tarihi: 02.07.2013, S. 28695.

<sup>91</sup> R.G. iptal tarihi: 20.07.2013, S. 28713.

<sup>92</sup> R.G. iptal tarihi: 28.07.2013, S. 28721.

<sup>93</sup> R.G. iptal tarihi: 24.07.2013, S. 28717.

<sup>94</sup> R.G. iptal tarihi: 24.07.2013, S. 28717.

<sup>95</sup> R.G. iptal tarihi: 12.08.2013, S. 28733.

<sup>96</sup> R.G. iptal tarihi: 23.08.2013, S. 28744.

<sup>97</sup> R.G. iptal tarihi: 22.08.2013, S. 28743.

<sup>98</sup> R.G. iptal tarihi: 06.08.2013, S. 28730.

<sup>99</sup> R.G. iptal tarihi: 16.08.2013, S. 28737.

<sup>100</sup> R.G. iptal tarihi: 15.06.2013, S. 28678.

<sup>101</sup> R.G. iptal tarihi: 17.07.2013, S. 28710.

<sup>102</sup> R.G. iptal tarihi: 16.04.2013, S. 28620.

<sup>103</sup> R.G. iptal tarihi: 23.08.2013, S. 28744.

### 3. Uluslararası Düzenlemeler

İş sağlığı ve güvenliği olarak nitelendirilebilecek gelişmelerin ilk olarak eski Roma'da ortaya çıktığı gözlenmiştir. İlerleyen dönemlerde, Hipokrat ve Nicander kurşun zehirlenmesini tanımlamış; Pliny çalışma ortamındaki tehlikeli tozlardan korunmak amacıyla, çalışanların başlarına torba geçirmelerini önermiş; Eflatun esnaf ve zanaatkarların çalışma şekillerinden kaynaklanan hastalıklar ile ilgilenmiş; Juvenal özellikle demircilerde görülen göz hastalıklarının yaptıkları işlerden kaynaklandığını ve devamlı olarak ayakta çalışanlarda varislerin olabileceğini açıklamışlardır. İtalyan Bernardino Ramazzini iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yaptığı sayısız çalışmadan dolayı iş sağlığı ve güvenliğinin kurucusu olarak kabul edilmektedir (Akpınar, 2013: 4-5; Baloğlu, 2013: 10; TMMOB, 2012: 5-6; Tokol vd., 2011: 203; Avcı, 2003: 1).

Sanayi Devrimi sonrasında yapılan çalışmalarla iş sağlığı ve güvenliği alanı bir bilim dalı olarak gelişmeye başlamıştır. Sanayi Devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi için sendikalar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunların hazırlanması için pek çok girişimlerde bulunmuşlardır (Akpınar, 2013: 8). 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bir amacı da dünyadaki iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesini sağlamaktır. İnsan Hakları ve Evrensel Bildirgesi ile kişilerin birey olarak her türlü korunma hakkının var olduğu belirtilmiş, Avrupa Sosyal Şartı ile her bireyin adil çalışma koşullarına sahip olması gerektiği düzenleme altına alınmıştır. Avrupa Birliği Direktifleri ile amaçlanan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koşulların iyileştirilmesi olup, bu amaç ile çıkarılan en önemli Direktif ise 89/391/EEC sayılı Direktif'tir (Löschnigg ve Hekimler, 2011: 31).

Türkiye'nin de taraf olduğu 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ve AB'nin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel metni olan 89/391/EEC sayılı Direktif temel alınarak 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanmıştır.

### 3.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Düzenlemeler

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni<sup>104</sup> 6 Nisan 1949 tarihinde onaylamıştır (Türk Harb-İş Sendikası, 1999: 15; Özgür, 2011: 31).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesi çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine yönelik haklar tanımaktadır. Bu maddeye göre; “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği ile ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir” (m.22).

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinin kapsamını oldukça geniş düşünmek gerekir. Bu madde ve sonrasındaki maddelerde sosyal güvenlik ve koruma boyutlarının daha geniş olarak anlatıldığı görülmektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012: 41).

Bildirge'nin 23. maddesinde herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve uygun koşullarda çalışma hakkına sahip olduğu hükmü yer almaktadır. Ayrıca, herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır ve gerekli her türlü önlemin alındığı bir yaşam seviyesini sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkı olduğuna dair düzenlemeler de yer almaktadır (m.23/3). Herkesin dinlenmeye, eğlenmeye ve çalışma süresinin makul ölçülerle sınırlandırılmasına ve ücretli izne hakkı vardır (m.24).

Bildirge'nin 25. maddesi güvenlik ve koruma konusunda ayrıntılar içermektedir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012: 42). Bu maddeye göre; herkes ailesinin ve kendisinin sağlık ve refahı için beslenme, giyim, konut ve tıbbi yardım hakkına sahiptir. Herkesin işsizlik, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan kaynaklanan geçim sıkıntısı hallerinde güvenlik hakkı bulunmaktadır (m.25/2). Yine aynı maddeye göre, doğum yapan kadınların ve çocukların özel bakım ve yardım görme hakları mevcuttur. Bu madde ile kişilere hem yeterli düzeyde yaşam koşullarına sahip olma hem de bazı risklere karşı korunma talebinde bulunma hakları verilmiştir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2012: 42; Türk Harb-İş Sendikası, 1999: 17).

<sup>104</sup> R.G.T., 27.05.1949, S. 7217 (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi)

### 3.2. ILO Belgeleri'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamına dair uluslararası çalışma standartlarını oluşturan Birleşmiş Milletler'e bağlı bir uzmanlık kuruluşu olarak görev yapan ve sürekli bir yapısı bulunan örgüttür (Ateşoğulları, 1997: 11). ILO'nun kuruluşu üç ayrı dönemde incelenebilir: Resmi kuruluş tarihi 1919, kuruluş ve büyüme yılları 1919-1946 arası dönem, gelişme ve olgunlaşma yılları 1946 sonrası dönem olarak ele alınabilir (Alper ve Kaya, 1995: 7). ILO belgelerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının en üst seviyeye çıkarılması ve bu koşulların korunması, işyeri koşullarının, çevrenin ve üretilen malların oluşturduğu sağlık tehditlerinin ortadan kaldırılması, çalışanların kazalara uğramasına sebep olacak risk faktörlerinin ortadan kaldırılması ve çalışanların kendi özelliklerine uygun işlerde çalışmalarına imkân sağlayacak ortamların yaratılması işlevleri yer almaktadır (Limoncuoğlu, Şişli ve Eser, 2011: 1994).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler her zaman ILO'nun çalışma planlarının ilk sırasında yer almıştır (Turmangil, 1983: 30). ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak kabul ettiği<sup>105</sup> ve Türkiye'nin onayladığı sözleşmeler şunlardır: 15 sayılı Sözleşme, 42 sayılı Sözleşme, 45 sayılı Sözleşme, 77 sayılı Sözleşme, 81 sayılı Sözleşme, 102 sayılı Sözleşme, 115 sayılı Sözleşme, 119 sayılı Sözleşme, 127 sayılı Sözleşme, 155 sayılı Sözleşme, 161 sayılı Sözleşme ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir.

15 sayılı Sözleşme (Trimci ve Ateşçi Sıfatıyla Gemilerde İşe Alınacakların Asgari Yaşının Tespitine İlişkin ILO Sözleşmesi); 25 Ekim 1925 tarihinde kabul edilmiş ve Türkiye bu Sözleşmeyi 25 Mayıs 1959'da 7292 sayılı Kanun<sup>106</sup> ile kabul etmiştir (Türk Harb-İş Sendikası, 1999: 136). Bu Sözleşmeye göre; 18 yaşından küçüklerin trimci<sup>107</sup> ve ateşçi olarak gemilerde çalıştırılması yasaklanmıştır (m.2). Eğer bir limanda trimci veya ateşçi alınması gerekiyorsa ve işe alınacaklar 18 yaşından küçükse, ancak 16

<sup>105</sup> ILO tarafından iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik olarak kabul edilen ancak Türkiye'nin onaylamadığı sözleşmeler şunlardır: 13 sayılı Sözleşme, 35 sayılı Sözleşme, 62 sayılı Sözleşme, 120 sayılı Sözleşme, 121 Sayılı Sözleşme, 136 sayılı Sözleşme, 139 sayılı Sözleşme, 148 sayılı Sözleşme, 162 sayılı Sözleşme, 167 sayılı Sözleşme, 170 sayılı Sözleşme, 174 sayılı Sözleşme, 176 sayılı Sözleşme, 184 sayılı Sözleşme'dir. Ayrıca, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının yanında 81 ve 155 sayılı iki de Protokolü bulunmaktadır.

<sup>106</sup> R.G.T., 02.06.1959, S. 10220.

<sup>107</sup> Gemiye yükleme yapıldıktan sonra hesaplamalarla geminin dengesini sağlayan kişi.



yaşından büyük olanlar işe alınabilir ve sadece bu yaş grubundan iki kişi alınabileceği hükmü yine bu Sözleşmede yer almaktadır (m.4). İşveren veya kaptan bu 18 yaşından küçüklerin doğum tarihlerini gösteren bir kayıt defterini tutmakla yükümlü kılınmıştır (m.5).

42 sayılı Sözleşme (Mesleki Hastalıkların Tazmini Hakkında Sözleşme) ILO tarafından 4 Haziran 1934 tarihinde kabul edilirken, Türkiye ise Sözleşmeyi 11 Şubat 1946 tarihinde 4864 sayılı Kanun<sup>108</sup> ile kabul etmiştir (Ateşoğulları, 1997: 92). Sözleşmenin ilk maddesinde; bu Sözleşmeyi onaylayan ülkelerin meslek hastalıklarına yakalananlara ve bunların hak sahiplerine tazminat sağlamaları gerektiği hükmü yer almaktadır. Bu tazminatın da ulusal mevzuattaki iş kazalarına ödenen tutardan az olmaması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca bu Sözleşmede hangi işyerlerinde çalışan işçilerin hangi meslek hastalıklarına yakalanabileceği de sıralanmıştır (m.2).

45 sayılı Sözleşme (Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi) ILO tarafından 4 Haziran 1935 tarihinde kabul edilirken, Türkiye tarafından 3229 sayılı Kanunla<sup>109</sup> 9 Haziran 1937 tarihinde onaylanmıştır. Bu Sözleşmeye göre kadınların her nevi maden ocaklarında yeraltında çalıştırılmaları yasaklanmıştır (m.2).

77 sayılı Sözleşme (Çocukların ve Gençlerin İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları Hakkında Sözleşme) 19 Ekim 1946 yılında ILO tarafından kabul edilmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 16 Ağustos 1983 tarihinde 2878 sayılı Kanun<sup>110</sup> ile kabul etmiştir<sup>111</sup>. Bu sözleşmeye göre çocuklar ve 18 yaşından küçükler için, çalıştırılacakları işe uygun olduklarını gösteren sağlık raporu alınmadan çalıştırılmamalıdır (m.2). Sağlık bakımından büyük tehlike arz eden mesleklerde çocukların uygunluğunu tespit etmek amacıyla yapılan sağlık muayenelerinin en az 25 yaşına gelinceye kadar yenilenmesi gerekir (m.4).

81 sayılı Sözleşme (Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Üzerine Sözleşme) ILO tarafından 19 Haziran 1947 tarihinde kabul edilmiş ve Türkiye tarafından da 5960 sayılı Kanun<sup>112</sup> ile 13 Aralık 1950 tarihinde kabul edilmiştir. Bu Sözleşmeye göre; sözleşmeyi kabul eden her ülke sınai işyerlerinde bir iş teftiş kurulu bulundurmak zorundadır. Sözleşmenin 3. maddesinde iş teftiş sisteminin görevlerinin neler olacağı sayılmıştır.

<sup>108</sup> R.G.T., 16.02.1946, S. 6234.

<sup>109</sup> R.G.T. 23.07.1937, S. 3638.

<sup>110</sup> R.G.T., 18.08.1983, S. 18139.

<sup>111</sup> <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz077.htm> (Erişim Tarihi: 09.05.2013)

<sup>112</sup> R.G.T., 22.12.1950, S. 7689.

Bunlar; çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, işçilerin çalıştırılması ve işlerini yaptıkları sırada korunmalarına ilişkin hükümleri incelemek üzere ve kanun hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek üzere iş müfettişi görevlendirilebileceğidir (m.3). İşveren de bu teftişler sırasında iş müfettişlerine yardımcı olmalıdır. Aynı koşullar ticari işletmelerde de uygulanmalıdır (m.24).

102 sayılı Sözleşme (Sosyal Güvenliğin Asgari Koşulları Üzerine Sözleşme) ILO tarafından 28 Haziran 1946 tarihinde kabul edilmiş olup, Türkiye bu sözleşmeyi 29 Temmuz 1971 tarihinde 1451 sayılı Kanun<sup>113</sup> ile onaylamıştır. Bu Sözleşme ILO sözleşmelerinin en kapsamlılarından biridir. Sözleşmede yardımın hangi hallerde yapılacağı ve yardımların ne olacağı, kimlere yardım yapılacağı belirtilmiştir (m.9-11). Hastalık ödenekleri, işsizlik yardımları, ihtiyarlık yardımları, iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesi durumunda yapılacak yardımlar, aile yardımları, analık yardımları, maluliyet yardımları ve ölüm yardımlarının koşulları bu sözleşmede ayrı bölümler halinde ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir (m.13-64).

115 sayılı Sözleşme (İşçilerin İyonizan Radyasyonlara Karşı Korunmasına Yönelik Sözleşme) ILO tarafından 4 Haziran 1958 yılında kabul edilmiştir. Türkiye ise bu sözleşmeyi 811 sayılı Kanun<sup>114</sup> ile 13 Aralık 1966 tarihinde kabul etmiştir. Bu Sözleşmeye göre işçilerin maruz kalabilecekleri iyonizan radyasyonlara karşı her türlü tedbir ve önlemler alınmalıdır (m.3). İşçilerin iyonizan radyasyonlara maruz kalmaları mümkün olduğu kadar en aza indirilmelidir. Sözleşmenin 7. maddesinde 16 yaşından küçüklerin radyasyon işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu işlerde çalışan işçilere var olabilecek tehlikeler konusunda mutlaka bilgi verilmelidir (m.9). Bu işlerde çalışanlar işe başlamadan ve işte çalışmaya devam ederken sürekli olarak sağlık muayenesine tabi tutulmalıdırlar (m.12). Bu işlerde çalışmaları sakıncalı olanlar çalıştırılmak mecburiyetinde bırakılmamalıdır (m.14). Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke bu Sözleşme koşullarının uygulanabilirliğini test etmek amacıyla iş müfettişi görevlendirmelidir (m.15).

---

<sup>113</sup> R.G.T., 10.08.1971, S. 13922.

<sup>114</sup> R.G.T., 23.03.1968, S. 12856.

5 Haziran 1963 tarihinde kabul edilen 119 sayılı Sözleşme (Makinaların Gerekli Korunma ve Teçhizatına İlişkin ILO Sözleşmesi) Türkiye tarafından 872 sayılı Kanun<sup>115</sup> ile 23 Mayıs 1967 tarihinde kabul edilmiştir.

127 sayılı ILO Sözleşmesi “Tek İşçinin Taşıyabileceği Yükün Azami Ağırlığı Hakkında Sözleşme” başlığını taşımaktadır. Bu Sözleşme ILO tarafından 28 Haziran 1967 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşmeyi 1935 sayılı Kanun<sup>116</sup> ile 30 Aralık 1972 yılında kabul etmiştir (Ateşoğulları, 1997: 203). Bu Sözleşmede, “yüklerin bedenlen taşınması” ifadesiyle, yükün yerden kaldırılması ve yere konulmasını da kapsayacak şekilde yük ağırlığının tamamen tek işçi tarafından çekildiği her türlü taşıma kastedilmektedir (m.1/1). “Yüklerin devamlı olarak bedenlen taşınması” ifadesiyle de yüklerin aralıksız olarak veya aralıklı olsa bile yüklerin bedenlen taşınmasını içine alan her türlü faaliyet kastedilmektedir (m.1/2). Genç işçi terimi de 18 yaşından küçük işçileri ifade etmektedir (m.1/3). Bu Sözleşmeye taraf her devlet, hafif olmayan yüklerin bedenlen taşınması işinde çalışacak işçinin, bu işe verilmeden önce sağlığını korumak ve kazaları önlemek amacıyla, yararlanılacak ve kullanılacak bütün metotlar konusunda işçiye gerekli tedbirlerle ilgili tüm eğitimleri vermeye yükümlüdür (m.5). Kadınların ve genç işçilerin hafif olmayan işlerde çalıştırılmaları sınırlandırılmalı veya kadın ve genç işçiler bu işlerde kullanılacaksa erkekler için uygulan yük sınırından belli ölçüde daha az olmalıdır (m.7).

Türkiye, 3 Haziran 1981 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 155 sayılı Sözleşmeyi (İş Sağlığı ve Güvenliği Ortamına İlişkin Sözleşme) 7 Ocak 2004 tarihinde 5038 sayılı Kanun<sup>117</sup> ile onaylamıştır. Bu Sözleşmeyi kabul eden tüm üye devletler işçi ve işveren temsilci kuruluşlarına danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli sorunlar yaratan deniz taşımacılığı ve balıkçılık gibi bazı ekonomik faaliyet kollarını tamamen veya kısmen bu sözleşmenin kapsamı dışında bırakabilme hakkına sahiptirler (m.1). Sözleşmenin 2. maddesi uyarınca taraf devletler ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere (kamu kesimi de dâhil olmak üzere) bu sözleşmeyi uygulamalıdır. Ancak kapsam dışında tutulan işkolları ILO’ya verilecek ilk raporda nedenleriyle birlikte bildirilmelidir (Şardan, 2005: 11; Alpar, 2003: 4). Sözleşmenin 4. maddesine göre taraf devletler, ulusal koşullar ve uygulamalara göre ve en fazla temsil edilen işçi

<sup>115</sup> R.G.T., 02.06.1967, S. 12611.

<sup>116</sup> R.G.T., 07.12.1972, S. 14384.

<sup>117</sup> R.G.T., 13.01.2004, S. 25345.

ve işveren kuruluşlarının da görüşünü aldıktan sonra iş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmeli ve uygulayacağı bu politikaları devamlı olarak gözden geçirmelidirler (Akay, 2006: 51; Alpar, 2003: 4). Yine bu maddeye göre politikaların amacı; işle bağlantılı olan ve işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları mümkün olduğu ölçüde asgariye indirmektir (m.4/2). Sözleşmeye göre taraf devletler; işin maddi unsurlarının tasarımı, test edilmesini, montajını, kullanımını ve bakımını; işin maddi unsurları ile iş yapan kişiler arasındaki ilişkileri ve makine donanımlarını, çalışma sürelerini, işin düzenlenmesini ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve ruhsal kapasitelerine uygun hale getirilmesini; yeterli sağlık ve güvenlik seviyesine ulaşılması için çalışanların eğitimlerini; ulusal düzeyi de kapsayan bütün çalışma grupları arasında uygun düzeyde haberleşme ve işbirliğinin sağlanmasını kapsayan politikalar geliştirmelidirler (m.5). Sözleşmenin 7. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma ortamının durumu ile ilgili sorunlar tespit edilmeli, bunların çözümü için etkin metotlar geliştirilmeli, öncelikleri ve sonuçları değerlendirmek amacıyla bütün alanlarda ya da bazı alanlarda belli aralıklarla gözden geçirmeler yapılmalıdır. Ayrıca taraf her devlet, çıkaracakları kanun ve yönetmeliklere dayanan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tüm tedbirleri ve önlemleri almakla yükümlüdür (m.8). Sözleşmenin 9. maddesi ile de alınan tedbirlerin denetim sistemi ile güvence altına alınması gerektiği belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin ve tedbirlerin yeterli düzeyde yerine getirilebilmesi için işçiler, işçi temsilcileri ve işverenler işbirliği içinde olmalıdırlar (m.19). Sözleşmede, ayrıca uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin maliyetlerinin işçilere yansıtılmayacağı da belirtilmiştir (m.21).

161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ILO tarafından 7 Haziran 1985 yılında kabul edilmiştir. Türkiye, Sözleşmeyi 5039 sayılı Kanun<sup>118</sup> ile 7 Ocak 2004 tarihinde onaylamıştır. Bu Sözleşmeye göre ulusal politikaların belirlenmesinde taraf devletler en çok temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşlerini alarak bu politikaları düzenlemelidirler (m.2). Sözleşmenin 5. maddesine göre, işyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması için işverenlerin sorumlu olduğu konular şu şekilde belirtilmiştir<sup>119</sup>:

<sup>118</sup> R.G.T., 13.01.2004, S. 25345.

<sup>119</sup> <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm> (Erişim Tarihi: 09.05.2013).



İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi; iş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi, işin işçiye uygunluğunun sağlanması; sağlık birimleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından sunulan diğer hizmet yerleri de dâhil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamındaki faktörlerin gözetimi; mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma; ilk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme; işyerlerinin tasarımı, makinelerin durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma esnasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma; yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katkıda bulunma; iş sağlığı, iş güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve ortak koruyucu ekipman konularında tavsiyede bulunma; iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında gerekli bilgi ve eğitim hizmetlerinin sağlanmasında işbirliği ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma işverenin görevleri arasında sayılmıştır.

Sözleşmede yer alan diğer bir düzenleme de, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin mevzuat ile ya da toplu sözleşmelerle veya yetkili makamların işçi ve işveren temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlenmesiyle oluşturulacağıdır (m.6). Sözleşmenin 7. maddesinde de ortak iş sağlığı birimlerine yönelik düzenlemeler yer almaktadır.

İşçilerin iş sağlığı ile ilgili gözetimleri iş saatleri içinde yapılacak ve bu gözetimin maliyetleri de işçilere yansıtılmayacaktır (m.12). 13. maddeye göre de işçiler yaptıkları işin tehlike ve riskleri konusunda bilgilendirilmelidirler.

187 sayılı Sözleşme (İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi) ILO tarafından 20 Şubat 2009 tarihinde yürürlüğe girmesi planlanarak 31 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilmiştir. Türkiye, Sözleşmeye katılmayı 29 Mayıs 2013 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan 6485 sayılı Kanunla uygun bulmuş, 23 Ağustos 2013 tarihinde de onaylamıştır<sup>120</sup>. Sözleşmenin Türkiye tarafından kabul edilmesinden sonra, onay belgelerinin Uluslararası Çalışma Bürosuna teslimiyle birlikte, Büro tarafından da Türkiye’nin Sözleşmeye taraf kabul edilmesi 16 Ocak 2014 tarihinde olmuştur. Türkiye’de, Sözleşme bu tarihten itibaren on iki ay içinde yürürlüğe girecektir. Bu Sözleşmeye taraf her devlet, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerine danışarak; ulusal politika, sistem ve program geliştirerek, iş

<sup>120</sup> R.G.T., 08.10.2013, 28789.

kazalarını, meslek hastalıklarını ve ölümleri önlemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli gelişmesini sağlamalıdır (m.4).

ILO'nun Tavsiye Kararları, uluslararası bağlayıcılığı olmayan, sadece ulusal sosyal politikaların hazırlanmasına yön verme amacıyla hazırlanan belgelerdir. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 35 Tavsiye Kararı bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Tavsiye Kararlarından bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür<sup>121</sup>:

- 97 sayılı ve 1957 tarihli İşçilerin Sağlıklarının Korunmasına İlişkin Tavsiye Kararı
- 112 sayılı ve 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı
- 164 sayılı ve 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tavsiye Kararı
- 175 sayılı ve 1988 tarihli İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Tavsiye Kararı
- 183 sayılı ve 1995 tarihli Madenlerde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Tavsiye Kararı
- 194 sayılı ve 2002 tarihli Meslek Hastalıkları Listesine İlişkin Tavsiye Kararı
- 197 sayılı ve 2006 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinin Çerçevesine Yönelik Tavsiye Kararı

### 3.3. Avrupa Birliği Direktifleri'nde Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

Avrupa Birliği (AB) mevzuatı içerisinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili oldukça detaylı düzenlemeler yapılmıştır ve çalışanların işyerinde sağlıklarını ve iş güvenliklerini korumak amacıyla bir dizi direktif kabul edilmiştir (Löschnigg ve Hekimler, 2011: 30). Direktifler, üye devletleri düzenledikleri alanla ilgili olarak bağlamaktadır ve taraf devletler belirtilen sürelerde kabul ettikleri direktifleri kendi ulusal mevzuatlarına uygulamak zorundadırlar (Oğuz, 2011: 36; Tekinalp ve Tekinalp, 1997: 57). Ayrıca, Direktifler ile sadece asgari standartlar belirlenebilmekte, daha üst ulusal düzenlemeler yapılamamaktadır.

AB hukukunda, işyerindeki mesleki risklerle ilgili önleyici politikaların ve işyerlerinde sağlık ve güvenliği sağlamaya yönelik politikaların kabul edilmesinin

<sup>121</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312534:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312534:NO) (Erişim Tarihi: 30.11.2013)

dayanak noktasını Roma Antlaşması'nın 118. maddesi oluşturmaktadır (Neil, 2004: 95). Roma Antlaşması'nın 118/A maddesi hükmüne göre çıkarılan 89/391 sayılı “Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Direktif” bir Çerçeve Yönerge niteliğini taşımakta ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel yükümlülüklerini düzenlemektedir (Oğuz, 2011: 55). 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge ile tüm riskleri kapsayacak şekilde düzenlemeler yapılarak, en temel düzeyde, işyerlerinde işçilerin ve işverenlerin uyması gereken kurallar açıklanmaktadır. Bu Yönerge'ye göre, AB'nin iş sağlığı ve güvenliği açısından faaliyet alanları; güvenlik, sağlık, psikolojik ve ergonomik faktörler, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etmenler ile iş sağlığı ve güvenliği yönetimi olarak belirlenmiştir (Baloğlu, 2013: 47).

İşyerlerinde iş güvenliğine ilişkin asgari koşulları belirlediği ve başka direktiflerin de çıkarılmasında öncü bir rol üstlendiği için 89/391 sayılı Direktif, “işyerinde iş güvenliğine ilişkin bir anayasa olarak kabul edilmektedir (Löschnigg ve Hekimler: 2011: 31).

Çerçeve Yönergenin 2. maddesi kapsama ilişkindir. Buna göre, bu Direktif; kamu ve özel sektörlerdeki tüm faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim gibi) uygulanacaktır. Ancak bazı kamu kesimlerine (silahlı kuvvetler, polis ya da sivil savunmaya ilişkin bazı faaliyet alanlarına) bu Yönerge uygulanmamaktadır<sup>122</sup>. Ayrıca evde yapılan işlerde çalışanlar da bu kapsam dışında tutulmuştur. Bu madde ile Yönergenin uygulama alanı belirlenmiş, kapsam dışında bırakılanlar içinde sağlık ve güvenlikleri için mümkün olduğunca gözetlenmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır (Demircioğlu, 2006: 22). Yönergede; işyeri, iş araç ve gereçleri, kişisel koruyucular, geçici veya mobil işyerleri, balıkçılık ve tarım gibi geçici ve mevsimlik işçilerin iş güvenliği, tıbbi yardım ve bakımı gibi konular da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Çerçeve Yönergenin ikinci bölümü işverenin yükümlülükleri başlığını taşımaktadır. Bu bölümde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri alma ve iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğü düzenlenmiştir (Kabakçı, 2009a: 9). Yönergenin 5. maddesine göre işveren, işçilerin sağlık ve güvenliklerini işle ilgili her açıdan güvence altına almak zorundadır. Yönergenin işverene yüklediği

<sup>122</sup> <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive>  
(Erişim Tarihi: 28.08.2013)

yükümlülükler; işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliklerini korumak ve buna yönelik uygun politikalar geliştirmek, mesleki riskleri belirlemek ve bunlara karşı önlem almak, mesleki riskler ve alınan önlemler hakkında işçileri ve temsilcilerini bilgilendirmek, her işçiye işine özel iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gereken eğitimlerin verilmesini sağlamak, riskler, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt tutulmasını sağlamak ve işçilerin gerekli tıbbi gözlemlerinin yapılmasını sağlamaktır (Demircioğlu, 2006: 23).

İşverenler bu yükümlülüklerini yerine getirmek için işyerinde risk değerlendirmesi sistemine dayanan bir iş sağlığı ve güvenliği politikası ve eylem planı hazırlayarak uygulanmasını sağlamalıdır (Piyal, 2012: 211). İşverenler, işçileri mesleki risklerden korumak ve bu riskleri önlemek için; bir veya daha fazla kişiyi işyerinde görevlendirebilir veya uzmanlık gerektiren görevlileri dışarıdan temin edebilirler (Demircioğlu, 2006: 25; Piyal, 2003: 100-101). Bu kişilerin sayı ve nitelikleri; üretim koşullarına, risk seviyesine, işletme ölçeğine ve çalışan sayısına göre belirlenmelidir (Piyal, 2012: 211). Ayrıca işveren bu hizmeti yerine getirme ehliyetine sahip olma koşulu ile bizzat kendisi de üstlenebilir (Demircioğlu, 2006: 26).

89/391 sayılı Direktifin 16. maddesine göre her risk ve faaliyet alanları için ayrı ayrı direktifler çıkarılması öngörülmüştür (Baloğlu, 2013: 47; Piyal, 2003: 101-110). Bu riskler; çalışma yerleri, çalışma araç ve gereçleri, kişisel koruyucular, ekranlı çalışmalar, bedene zarar verme ihtimali yüksek ağır yüklerin taşınması, geçici ya da hareketli işyerleri, balıkçılık ve tarım işleridir (Demircioğlu, 2006: 27-28). Bu amaçla çıkarılan direktiflerden bazıları şunlardır<sup>123</sup>:

- İşyerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/654/EEC sayılı Direktif
- Kişisel Korunma Ekipmanlarının Kullanılması Hakkında 89/656/EEC sayılı Direktif
- Çalışanlar İçin Özellikle Sırt İncinmesine Sebep Olabilecek El ile Yükleme ve Boşaltma İşlerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 90/269/EEC sayılı Direktif
- Ekranlı Araçlarla Yürütülen İşlerdeki Asgari Sağlık Ve Güvenlik Koşulları Hakkında 90/270/EEC sayılı Direktif

<sup>123</sup> <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives> (Erişim Tarihi: 07.08.2013)

- Geçici ve Hareketli Şantiye Alanlarında Alınması Gereken Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında 92/57/EEC sayılı Direktif
- İşyerlerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretlerinin Kullanılmasında Uyulacak Asgari Koşullar Hakkında 92/58/EEC sayılı Direktif
- Hamile Çalışanların İşyerinde Güvenliğinin ve Sağlığının İyileştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında 92/85/EEC sayılı Direktif
- Sondajla Maden Çıkarma İşlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliğini İyileştirmek İçin Gerekli Asgari Koşullar Hakkında 92/ 91/EEC sayılı Direktif
- Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışmanlık Yapılması Konusunda 2002/14/EEC sayılı Direktif
- Yer Altında ve Yer Üstünden Maden Çıkarma İşlerinde Çalışanların Güvenlik ve Sağlığının İyileştirilmesi İçin Sağlanması Gereken Asgari Koşullar Hakkında 92/104/EEC sayılı Direktif
- Balıkçı Gemilerinde Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 93/103/EEC sayılı Direktif
- Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin İşyerlerindeki Kimyasalların Yol Açtığı Risklerden Korunması Hakkında 98/24/EEC sayılı Direktif
- Patlayıcı Ortamlardaki Tehlikeler Sebebiyle Potansiyel Olarak Risk Altında Bulunan Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin Korunmasının Asgari Koşulları Hakkında 99/92/EEC sayılı Direktif
- Titreşimden Kaynaklanan Risklere Maruz Kalan Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 2002/44 sayılı Direktif
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Asgari Sağlık ve Güvenlik Kriterleri Hakkında 2009/ 104/EC sayılı Direktif
- İşyerinde Asbeste Maruz Kalma İhtimali Bulunan Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 2009/148/EC sayılı Direktif
- Elektro Manyetik Alanlarda Çalışanların Asgari Sağlık ve Güvenliklerinin Sağlanması Hakkında 2013/35/EU sayılı Direktif.

### 3.4. Avrupa Sosyal Şartı'nda Yer Alan İş Sağlığı ve Güvenliği Düzenlemeleri

Avrupa Sosyal Şartı (ASS), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden sonra Avrupa'da kabul edilen en önemli belgelerdendir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile birinci kuşak insan hakları güvence altına alınmış, ASS ile de ikinci kuşak insan hakları güvence altına alınmıştır (Oğuz, 2011: 32; Erdoğan, 2008: 123). ASS 1961 yılında Torino'da imzalanarak 1965 yılında yürürlüğe girmiş; temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan ve medeni siyasi hakları garanti altına alan bir Avrupa sözleşmesi niteliğini taşımaktadır (Çiçekli, 2001: 19). Bu boyutuyla ASS bir bildirge olarak kabul edilmemekte, kabul eden ülkeler açısından bağlayıcılığı olan uluslararası bir sözleşme niteliğini taşımaktadır (Erdoğan, 2013: 155). Türkiye, ASS'yi 1961 yılında imzalayan ilk devletlerden biri olmasına rağmen, 16 Haziran 1989'da 3581 sayılı Kanun<sup>124</sup> ile ve çekinceler koyarak onaylamıştır<sup>125</sup>. Avrupa Sosyal Şartı, çağdaş normlara uyumun sağlanması amacıyla 1 Temmuz 1999 tarihinde tekrar gözden geçirilerek yürürlüğe girmiştir. Türkiye, imzacı devlet olarak katıldığı bu şartı uzun bir süre onaylamamıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 2008: 41). Türkiye bazı çekincelerle<sup>126</sup> bu yeni Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 27 Eylül 2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun<sup>127</sup> ile onaylamıştır.

ASS; bir giriş bölümü, beş bölüm ve bir ekten oluşmaktadır (Sur, 1995: 83). Şarta taraf devletlerin, tüm maddeleri kabul etme zorunlulukları yoktur. Ancak ülkeler Şartı onaylarken çekirdek hakları onaylamaya yönlendirilmişlerdir. Bu yüzden taraf devletler,

<sup>124</sup> R.G.T., 04.07.1989, S. 20215.

<sup>125</sup> Türkiye, 1989 yılında ASS'yi kabul ederken, Şartın 2. (Adil çalışma şartı hakkı), 3. (Güvenli ve sağlıklı çalışma hakkı), 5. (Sendika hakkı), 6. (Grev dâhil olmak üzere toplu pazarlık hakkı), 8. (Çalışan kadınların korunma hakkı), 15. (Bedensel ve zihinsel engellilerin mesleki eğitim hakkı ve mesleki ve yeniden uyum hakkı) maddelerine, 4. maddenin (Adil ücret hakkı) 1, 2, 4. fıkralarına, 7. maddenin de (Çocukların ve gençlerin korunma hakkı) 1, 2, 7, 10. fıkralarına çekince koyarak onaylamamıştır (Erdoğan, 2013: 156; Taşkent, 1995: 362).

<sup>126</sup> Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın, 5. ve 6. maddelerin tümüne, 2. ve 4. maddelerinin de birer fıkralarına çekince koymuştur. Çekince konulan maddeler (Erdoğan, 2013: 157; Gülmez, 2007: 33);

- 2/3. madde: Asgari 4 haftalık yıllık ücretli izin verilmesi (Türkiye'deki uygulama asgari iki hafta),
- 4/1. madde: Çalışanlarına ve ailelerine uygun bir yaşam seviyesi sağlamak için gerekli yeterli bir ücret hakkı tanınması (Türkiye'de asgari ücret hesaplanırken aile faktörü dikkate alınmamaktadır),
- 5. madde: Çalışanlara sendika hakkının tanınması.
- 6. madde: Çalışanlara toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem haklarının tanınması.

<sup>127</sup> R.G.T., 03.10.2006, S. 26308 (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı)

Şartı onaylarken çekirdek haklara ilişkin dokuz maddeden<sup>128</sup> en az altı tanesini, toplamda en az on altı maddeyi ve en az altmış üç fıkrayı onaylamak zorundadır (Erdoğan, 2013: 156).

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı (m.3), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), çalışan kadınların annelik durumunda korunma hakkı (m.8), sağlığın korunması hakkı (m.11) ve çalışma koşullarının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı (m.22) Şartın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeleridir.

Şartın 3. maddesi “güvenli ve sağlıklı yaşama koşulları” başlığını taşımaktadır. Sözleşmeye taraf olan devletler güvenli ve sağlıklı çalışma şartlarının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak için; güvenlik ve sağlık alanında gerekli yasal düzenlemeleri yapmayı, gözetim önlemleriyle birlikte bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı ve gerekli hallerde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi hedefleyen önlemler açısından çalışan ve çalıştırılanların örgütlerine danışma konusunda yükümlüdürler.

Sağlık ve güvenlikle ilgili yasal düzenlemeler açısından bakıldığında, bu Şartı kabul eden devletler; ILO normlarında ve Avrupa Birliği Direktiflerinde belirtilen risk ve tehlikelere karşı önleyici ve koruyucu tedbirleri almak zorundadırlar. Alınacak bu tedbirler ayırt edilmeksizin bütün çalışanlara (serbest meslek çalışanları da dâhil olmak üzere) uygulanmalıdır. Ayrıca bu maddeye göre; taraf devletler işveren ve işçi üzerine yüklenen ek yükümlülöklere ek olarak, bazı alanlarda risk ve tehlikelerle mücadele konusunda da yasal düzenleme yapmaları gerektiği belirlenmiştir: Makinelerin korunması; hava kirliliği, ses ve titreşim; işte güvenlik veya sağlık işaretleri; işyerleri ve çalışma ekipmanları; tehlikeli işlem ve maddeler; tersane ve yapı işleri; gemiler ve balıkçılık araçları, risklere daha çok açık olan işçi grupları gibi (Çiçekli, 2001: 124).

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi; endüstriyel kazaları ve hastalıkları, teftiş ve düzenlemelerin geliştirilmesi ve sürekliliğinin sağlanması koşullarını dikkate alarak bu koşullara uyulup uyulmadığını denetler. Komite iş kazaları sonucunda yaralananları ve yaralanma olaylarını dikkate alarak inceleme yapar. Verilere ulaşmada ILO ve EUROSTAT rakamlarından da yararlanır. Şartın ikinci maddesine göre etkin bir

<sup>128</sup> Bu maddeler; çalışma hakkı (m.1), örgütlenme hakkı (m.5), toplu pazarlık hakkı (m.6), çocukların ve gençlerin korunma hakkı (m.7), sosyal güvenlik hakkı (m.12), sosyal ve tıbbi yardım hakkı (m.13), ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı (m.16), çalışan göçmenlerin ve ailelerinin korunma ve yardım hakkı (m.19) ve istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı (m.20)'dir.

denetim sağlanması için yeterli sayıda iş müfettişinin de görevlendirilmiş olması gerekmektedir. İş müfettişleri işçilerin sağlık ve güvenliğine yönelik yakın bir tehdit algıarlarsa eğer zorlayıcı tedbirler kullanma yetkisine sahip olmalıdırlar. Ayrıca işverenler için öngörülen cezalar ve yaptırımlarda caydırıcı nitelikte olmalıdır (Çiçekli, 2001: 127).

Güvenlik ve sağlık sorunlarında işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği içinde bulunulmalıdır. Bu işbirliği içinde kamu sektörü de dâhil bütün çalışma kesimleri temsil edilmelidir.

1994 yılında Şartta yapılan yenilemeyle 3. maddeye bazı ek hükümler konulmuştur. İş sağlığı, işçi sağlığı ve çalışma ortamı konusunda özellikle de tehlikelerin en aza indirilmesi konusunda ulusal bir politikanın düzenli aralıklarla kontrol edilerek uygulanması öngörülmüştür. Ayrıca; tüm çalışanlar açısından, özellikle de koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin kurulmasının gerekliliğinden bahsedilmiştir (Sur, 1995: 101).

Şartın 7. maddesi çocuk hakları ve genç insanların korunması başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre taraf devletler; istisnalar dışında çocukların hafif işlerde çalıştırılma yaşını 15 olarak kabul etmeyi, tehlikeli işlerde ise 18 olmasını, eğitime devam eden çocukların eğitimlerinin aksatılmamasını sağlamayı, 18 yaşın altındaki çalışanların çalışma saatlerini onların gelişim ve eğitimlerine engel olmayacak şekilde belirlemeyi, genç işçilere ve çıraklara adil bir ücret ödemeyi, 18 yaşın altındaki işçilere yılda en az 4 hafta ücretli izin vermeyi, 18 yaşın altındakileri gece işlerinde çalıştırmamayı, ulusal kanun ve yönetmeliklere göre çalıştırılan 18 yaşın altındaki işçilerin düzenli olarak tıbbi kontrollerinin yapılmasını sağlamayı kabul etmiş sayılırlar.

Çalışan kadınların analığının korunması hakkı da 8. maddede anlatılmaktadır. Bu maddede; kadınlara doğumdan önce ve sonra olmak üzere 14 haftalık ücretli izin verilmesi, hamileliği nedeniyle kadın işçinin işten çıkarılmaması, emzirme dönemlerinde anneye çalışma süresi içinde izin verilmesi, sanayi işlerinde hamile, yeni doğum yapmış ve emzikli kadın işçilerin gece çalışmalarının düzenlenmesi, hamile veya emzikli kadın işçilerin yeraltı, maden, ağır ve tehlikeli işlerde, sağlıklarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmamaları düzenlenmiştir (Çiçekli, 2001: 150; Sur, 1995: 102).

ASS'nin 11. maddesinde sağlığın korunması hakkı yer almaktadır. Bu maddeye göre Şarta taraf devletler sağlığın korunması hakkının etkin bir şekilde kullanılması için



doğrudan ya da kamusal ya da özel örgütlerle işbirliği içinde olmalıdırlar. Buna ek olarak; sağlığın bozulmasına sebep olabilecek etkenler ortadan kaldırılmalı, sağlık konusunda bilincin artırılması amacıyla eğitim ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalı, kazalarda olduğu gibi salgın, bölgesel ve diğer hastalıklarda mümkün olduğu kadar önlemeye yönelik tedbirler alınmalıdır.

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı kapsamında; işçilerin bu haklarını etkili bir şekilde kullanmasını sağlamak amacıyla ulusal mevzuatta sözleşmeye taraf devletler gerekli düzenlemeleri yapmayı kabul etmektedirler. Buna göre çalışanların ya da temsilcilerinin; çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesinde, işyerinde sağlığın ve güvenliğin korunmasında, işyerlerinde sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine ve bu konulardaki düzenlemelerin denetimine katılmasını düzenleyici önlemler alınmalıdır (m.22).

## İkinci Bölüm

### İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu

#### 1. Borcun Kaynağı (Hukuki Dayanağı)

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların yaşam hakkının güvencesi sayılmaktadır. Bu nedenle iş hukukunda ayrı bir yere ve öneme sahiptir (Kabakcı, 2013: 61).

İşverenin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun temel kaynağı Anayasa'dır. Anayasa'da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahip olduğu açıkça yer almamakla birlikte, Anayasa'nın; sosyal devlet ilkesi (m.2, m.5), yaşama hakkı (m.17), sağlık hakkı (m.56), yaş, cinsiyet, fiziki ve ruhi özelliklerine uygun işlerde çalışma hakkı (m.50), dinlenme hakkı (m.50) ve sosyal güvenlik hakkı (m.60) çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkının güvence altına alınmasının gerekliliğine hukuki bir dayanak oluşturmaktadır (Süzek, 2012: 855).

Devlet, Anayasa'dan kaynaklanan bu ödevini yerine getirmek için; gerekli mevzuatı hazırlayarak uygulamaya koymak, güçlü bir iş güvenliği kurumu oluşturmak, hazırladığı mevzuatın işlerliğini denetlemek ve herhangi bir aksaklıkta gerekli idari ve cezai yaptırımları uygulamakla yükümlüdür (Süzek: 2012: 856). İşverenler de Anayasa'ya dayanılarak oluşturulan mevzuattaki gerekli düzenlemeleri çalışma hayatında uygulamaya geçirmekle yükümlüdürler.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının kaynağını, Anayasa'dan sonra 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ve bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerle, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerini sağlama borcuna ve yükümlülüklerine hukuki bir dayanak oluşturulurken; 6331 sayılı Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte, borcun kaynağı; 6331 sayılı Kanun ve bu Kanuna göre çıkarılan yönetmeliklerden ve 4857 sayılı Kanuna göre çıkarılmış olup halen yürürlükte olan yönetmeliklerden oluşmaktadır.

4857 sayılı Kanunun mülga 77. maddesine göre işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her türlü önlemleri almakla, araç ve gereçleri

eksiksiz bulundurmakla ve işçilerde iş sağlığı ve güvenliği açısından alınan her türlü önlemlere uymakla yükümlü kılınmışlardır (Süzek, 2012: 863; Güven ve Aydın, 2010: 141; Akın, 2010: 33; İnciroğlu, 2008: 74). Bu maddenin benzeri İSGK'da 4. maddede düzenlenmiştir.

6331 sayılı Kanun; işverenin işçiyi koruma borcunun pozitif hukuki dayanağı olan ve borcun yeni içeriğini ve hükümlerini belirleyen bir kanun niteliğindedir (Sevimli, 2013: 107). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından yerine getirmesi gereken yükümlülükler, Kanunun ikinci bölümünde düzenlenmiştir. Kanuna göre; sağlık ve güvenliğin sağlanması açısından işverenlerin yükümlülükleri arasında;

- Risk değerlendirmesi yapmak veya yapılmasını sağlamak,
- Acil eylem planları yapmak,
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek,
- İşyerinin tehlike sınıfına göre, tehlikeli veya çok tehlikeli işlerde çalışanlara mesleki eğitim vermek,
- İlk yardım eğitimleri vermek,
- Yangın eğitimleri vermek,
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği 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 (Kurt, 2013: 152).

İşçinin sadakat borcuna karşılık işverenin gözetim borcu olduğunu ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunun da bunun bir alt borcu olduğunu belirtmek gerekir (Güven ve Aydın, 2010: 141). TBK'nın genel nitelikli ve özel kanunların kapsamına alınmayan çalışanların durumlarının düzenlendiği bir Kanun olması nedeniyle, işverenin gözetim borcunun ve sorumluluğunun ayrıca bu Kanun kapsamında da değerlendirilmesi gerekir. Bu nedenle, 6098 sayılı TBK'nın 417. maddesi "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında yer alan hükümleri ile işverenin işçileri koruma ve gözetim borcu açısından özel hukuk niteliği taşıyan düzenlemelerin hukuki dayanağını

oluşturmaktadır (Kaplan Seylen, 2013: 91). TBK'nın 417. maddesine göre işveren; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken bütün önlemleri almak, işçinin kişiliğini ve saygınlığını korumak, eğer işçi işyerinde bir zarara uğramışsa daha fazla zarar görmesini engellemek ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmaya zorundadır.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik önleyici nitelikli bir Kanun olmasına rağmen, iş sağlığı ve güvenliğinin tazmin edici boyutuna yönelik herhangi bir düzenlemeye yer vermemiştir. Bu nedenle, Kanunun yer vermediği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uyumsuzluklara TBK hükümleri uygulanacaktır. Bu konuda açılacak maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları TBK hükümlerine göre karara bağlanacaktır (Akın, 2013: 64).

## 2. Borcun Kapsamı

İşverenin çalışanları koruma ve gözetme borcu, çalışanların işverene bağımlı olmasının karşılığıdır. İşverenin gözetme borcu, en temel ifadesiyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, korumak ve geliştirmek ile ilgilidir. (Aydın, 2002: 60-61). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik borcunun kapsamını ve içeriğini genel olarak belirleyen hukuki düzenleme İSGK'dır. Bu Kanunun amacı; "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, sorumluluk, yetki, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi" olarak açıklanmıştır (m.1).

İSGK ile bu konudaki mevzuata ilişkin dağınık düzenlemeler tek bir elde toplanmış, işyerlerinin içinde buldukları tehlike sınıfına bağlı olarak almaları gereken önlemler için kademeli geçiş tarihleri belirlenmiş, sigortalı olarak kendi bünyesinde güvenlik görevlisi, yönetici, kapıcı gibi kişileri çalıştıran apartmanlar da dâhil olmak üzere tüm işyerleri ve çalışanlar Kanun kapsamına alınmıştır (Kurt, 2013: 151).

### 2.1. Genel Olarak

6331 sayılı Kanunun getirdiği en önemli yenilik kapsama ilişkindir. Bu nedenle Kanunun kapsamı tasarı halindeyken de tartışmalar içinde yer almıştır. Çünkü Kanun istisnalar dışında tüm çalışanları kapsam içine almaktadır (Aydın, 2012: 12). Önceki

kanuni düzenlemelerde, kamu işyerlerinde ve elliden az işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini işverenin çalıştırma zorunluluğu bulunmuyordu. Ancak bu Kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte kapsam genişleyerek bu kesimler de kapsama alınmış oldu (Küçük, 2012: 81).

Kanunun 2. maddesi borcun kapsamını belirlemektedir. Buna göre Kanun; kamu ve özel sektöre ait tüm işlerde ve işyerlerinde ve bu işyerlerindeki işverenler, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere, hangi işlerde çalıştıkları dikkate alınmaksızın tüm çalışanlara uygulanacaktır. Böylece Kanunun etki alanı ve kapsamı önceki kanuni düzenlemelere göre daha geniş bir kesimi içine almaktadır (Akpınar, 2013: 256). Örneğin; önceki düzenlemelerde elliden az işçinin çalıştığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu bulunmuyordu (Türk-İş, 2013). Kanunda yer alan yeni düzenleme ile elli çalışan sınırı genel kriter olmaktan çıkarılarak çalışan sayısı dikkate alınmadan bu zorunlukların yerine getirilmesi hükme bağlanmıştır.

Kanun kapsamındaki işyerleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Tebliğ<sup>129</sup> ile “tehlikeli”, “çok tehlikeli” ve “az tehlikeli” işyerleri olarak sınıflandırılmıştır (Kurt ve Kurt, 2012: 217).

Kapsamın genişletilmesine örnek olarak iş güvenliği uzmanlığı alanındaki Kanunun getirdiği yeni bir düzenlemeden de bahsetmek yerinde olacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu döneminde işverenin işyerinde uzman çalıştırabilmesinin koşulu, işçi statüsünde çalışan istihdam etmek ile mümkündü. 6331 sayılı Kanun ile artık, işyerinde memur, sözleşmeli personel, ücretli öğretmen, ücretli sağlık personeli, ücretli teknik eleman gibi herhangi bir çalışan ayrımı gözetilmeksizin, işverenin iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu hale getirilmiştir<sup>130</sup>. Ancak iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun, elliden az çalışanın bulunduğu işyerlerinde ve kamu işyerlerinde kademeli olarak bir geçiş süreci ile gerçekleşeceğini belirtmek gerekir<sup>131</sup>.

Kanunda yer alan çalışan ifadesi, kendi özel kanunlarındaki statüleri dikkate alınmaksızın kamu ve özel tüm işyerlerinde istihdam edilen tüm gerçek kişileri ifade

<sup>129</sup> R.G.T., 26.12.2012, S. 28509 (İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği).

<sup>130</sup> [http://www.pozitifisguvenligi.com/images/stories/haberler/yeni\\_mevzuat\\_isiginda\\_is\\_guv\\_uzmanligi.pdf](http://www.pozitifisguvenligi.com/images/stories/haberler/yeni_mevzuat_isiginda_is_guv_uzmanligi.pdf) (Erişim Tarihi: 15.04.2013).

<sup>131</sup> [http://portal.yontemymm.com.tr/DocLib/Is\\_Guvenligi\\_Uzmani\\_Gorevlendirme\\_Zorunlulugu\\_Ve\\_Uzman\\_Calistirilmasinda\\_Kademeli\\_Gecis\\_3.pdf](http://portal.yontemymm.com.tr/DocLib/Is_Guvenligi_Uzmani_Gorevlendirme_Zorunlulugu_Ve_Uzman_Calistirilmasinda_Kademeli_Gecis_3.pdf) (Erişim Tarihi: 04.10.2012).

etmektedir. Kısacası Kanun; işçilerle birlikte memur, sözleşmeli personel ve geçici personel statüsünde yer alanları da kapsamına almaktadır (Sevimli, 2013: 109).

Böylelikle Kanunun etki alanının büyüklüğü ortaya çıkmaktadır. Kanun içerisine İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu, Devlet Memurları Kanunu, Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışan ve çalıştıran büyük bir kesimi almaktadır (Akpınar, 2013: 256). Kanunun bu geniş kapsamına rağmen, yine de belli bir kesim kapsam dışı bırakılmıştır. Bu istisna gruplar (m.2/2);

- 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.

Kanunun tasarı halinde de tartışmalara konu olan alt işverenlik kavramı Kanunda yine de tanımlanmamıştır. Ancak Kanunun ilgili maddelerindeki ifadelerle göre (m.16, 17, 22, 23); işverenlerin çalışanları bilgilendirme ve eğitim verme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu sağlama yükümlülükleri konusunda alt işveren işçilerinin ve ödünç iş ilişkisi kurulan işçilerin de Kanun kapsamına alınması gerektiği ortaya çıkmaktadır (Aydınlı, 2012: 21-22).

Kanun, genel olarak istisnalar hariç işyerinde çalışan asıl işverene ait işçiler ve dışarıdan gelen işçiler, stajyerler, çıraklar, memurlar, sözleşmeli personel ve geçici işçiler dâhil olmak üzere kamu ve özel sektördeki tüm çalışanları kapsamaktadır.

## 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almak

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamındaki yükümlülüklerinin başında gelir (Süzek, 2012: 426). İşveren çalışanlarının yaşam, sağlık, beden ve ruh bütünlüğünün korunmasını sağlamak zorundadır.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak, temelde öncelikle insan yaşamının korunmasını hedefleyen bir borç olarak düşünülmektedir. Bu borç kapsamında; işveren gereken bütün önlemleri almak, çalışanlar bu önlemlere uymak ve devlet de bu önlemlerin yerindeliğini denetlemekle yükümlüdür (Güven ve Aydın, 2010: 142).

### **2.2.1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına ilişkin düzenlemeler**

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının esas yükümlülüğü, işverene aittir. İşverenin bu yükümlülüğünün hukuki dayanaklarını hem özel hukuk hem de kamu hukuku oluşturmaktadır<sup>132</sup>. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu, işçiyi gözetme borcunun bir parçasıdır (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010: 286).

#### **2.2.1.1. İşverenin genel yükümlülüğü**

İşverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümlülüğü İSGK'da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmektedir (Centel, 2013: 7). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki genel yükümlülükleri Kanunun 4. maddesinde düzenlenmiştir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği borcunun sağlanması açısından genel yükümlülükleri (m.4/1);

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verme dâhil her türlü tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak,
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- Çalışanlara görev verirken, çalışanların sağlık ve güvenlik açısından işe uygunluğunu dikkate almak,

<sup>132</sup> Kabakcı, iş sağlığı ve güvenliğinin bir karma hukuk dalı olarak nitelendirilmesinin yerinde olmayacağını düşünmektedir. Ortada bir yaşam hakkı söz konusu olduğu için, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan salt bir borcu olmadığını, esasta kamu nitelikli bir emredici yükümlülük olduğunu savunmaktadır (Kabakcı, 2013: 61; 2009: 254) .

- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almaktır.

İşverenin eğitim vermek, denetim yapmak, risk değerlendirmesi yapmak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerini sağlama konusundaki yükümlülüklerine çalışmanın ilerleyen kısımlarında ayrıntılı olarak değinileceğinden, bu bölümde işverenin bu yükümlülükleri dışında kalan düzenlemelere yer verilecektir.

### ***2.2.1.2. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularında işverenin yükümlülükleri***

İşveren; çalışma ortamını, işyerinde kullanılan maddeleri, iş ekipmanlarını çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün olan ve muhtemel acil durumları belirlemelidir. Bu belirlemeden sonra da ortaya çıkabilecek olumsuz etkileri önleyici ve sınırlayıcı tedbirleri almak zorundadır (m.11/1-a). Ayrıca bu olumsuz etkilerden korunmak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmalı ve acil durum planları hazırlamalıdır (m.11/1-b).

Acil durum planları hazırlanırken öncelikle amaç, toplu korunmaya yönelik olmalı ve gerekli tedbirler de buna göre sıralanmalıdır (Terzioğlu, 2013: 125). Acil durum planları; işyerinin büyüklüğü, işyerinin taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ve işyerindeki diğer kişiler dikkate alınarak hazırlanmalıdır. İşyerinde işveren; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda uygun donanım ve eğitime sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirmeli ve gerekli araç gereçleri sağlayarak eğitim vermeli ve tatbikatlar yaptırmalı, ekiplerin her koşulda hazır bulunmalarını sağlamalıdır (m.11/1-c). Özellikle ihtiyaç halinde ilk yardım, yangın, kurtarma ve acil müdahale gerektiren konularda işyeri dışındaki kuruluşlarla iletişimi sağlayacak gerekli düzenlemeleri özenle yapmalıdır (m.11/1-ç).

İşverenler; arama-kurtarma, yangınla mücadele, tahliye, haberleşme ve ilk yardım faaliyetleri için Kanunda belirtilen sayıda çalışan görevlendirmek zorundadır (m.11).



### ***2.2.1.3. Çalışanların ciddi ve önlenemeyen durumlarda işyerinden tahliyesi***

İşyerlerinde beklenmeyen, önlenmesi mümkün olmayan durumların ortaya çıkması muhtemeldir. İşverenin bu durumları önceden planlayarak, çalışanların böyle bir durumda ne yapması gerektiği konusunda önceden bilgilendirmesi gerekir. Ciddi ve yakın bir tehlikenin var olması durumunda çalışanların işyeri yakınlarındaki güvenli bir yerde toplanmaları için, önceden bu toplanma yeri ve yapılması gerekenler çalışanlara mutlaka bildirilmelidir.

Ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işlerini bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri konusundaki gerekli düzenlemeleri önceden yapmak ve bu konuda çalışanlara gerekli talimatları vermekle yükümlüdür. Durumun devam etmesi halinde gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında, herhangi bir zorunluluk olmadığı sürece, çalışanlardan işlerine devam etmelerinin istenmesi mümkün değildir (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, yaptıkları müdahaleden sorumlu tutulmamalıdır (m.12/2).

### ***2.2.1.4. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapmak***

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 (m.14/1).

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'ya bildirmelidir (m.14/2).

#### **2.2.1.5. Çalışanları sağlık gözetimine tabi tutmak**

İşverenler, çalışanların sağlık gözetimini yerine getirmek için, işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırmak veya bu hizmeti ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak almak zorundadırlar (Yüksekdağ, 2013: 156).

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini de göz önünde bulundurarak gerekli sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür (m.15/1). İşveren; çalışanları işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık sebebiyle tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüş taleplerinde ve işin devamı süresince, işyerinin tehlike sınıfına ve işin niteliğine göre Bakanlık tarafından belirlenen aralıklarla sağlık muayenelerini yaptırmakla sorumludur (Yüksekdağ, 2013: 153).

Sağlık gözetiminden kaynaklanan tüm maliyetler işverence karşılanmalıdır. İşverenin bu maliyetleri herhangi bir şekilde çalışanlara yansıtması mümkün değildir (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 (m.15/2).

Kanunun geçici 3. maddesine göre; bu Kanunun yürürlüğünden önce çalışanların almış oldukları periyodik sağlık raporları süresi doluncaya kadar geçerli olacaktır (Kurt ve Kurt, 2012: 221).

#### **2.2.2. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamanın yaptırımı**

Kanun ve yönetmeliklerle ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini zamanında, yerinde ve gereği gibi almayan işverenlerin hukuki ve

cezai sorumlulukları bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 2010: 145). İş sağlığı ve güvenliği kurallarını ihlal eden işverenlere borçlar hukuku temeline dayanan özel hukuk yaptırımları (tazminatlar) ile birlikte kamu hukuku yaptırımları (idari ve cezai yaptırımlar) da uygulanır. İdari yaptırımlar arasında; idari para cezası, işyerinde işin durdurulması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkoyulması yer alır. Cezai yaptırımlar arasında ise; adli para cezası verilmesi ve genellikle para cezasına çevrilen<sup>133</sup> hapis cezası yer alır (Süzek, 2013: 922).

Ancak, 6331 sayılı İSGK işyerinin kapatılmasına yer vermemiştir. 6331 sayılı Kanunda; işyerinde işin durdurulmasına ve idari para cezası verilmesine ilişkin hükümler yer aldığı için burada sadece bu konulara değinilecektir.

Belirtelim ki, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışları sonucunda sigortalı işçinin ölümü ya da yaralanması söz konusu olursa, işverenin meydana gelen olaydan ceza hukuku anlamında da sorumlu olacağı ve tedbirsizlik, dikkatsizlik, ölüme ya da yaralanmaya sebebiyetten yargılanıp cezalandırılabilceğini hatırlatmak gerekir (Güven ve Aydın, 2013: 172).

### **2.2.2.1. İşyerinde işin durdurulması**

Çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasını sağlamak için en etkili olan yaptırımlardan biri işyerinde işin durdurulmasıdır (Gerek, 2012: 157). Kanunun 25. maddesinde işin durdurulmasına ilişkin hükümler yer almaktadır. 4857 sayılı Kanunda yer alan işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin düzenlemenin aksine bu Kanunda işyerinin kapatılmasına dair herhangi bir hüküm yer almamıştır. Ayrıca işin durdurulmasındaki komisyon heyete dönüştürülmüş, bu heyette işçi ve işveren temsilcilerinin bulunacağına ilişkin herhangi bir hüküm yer almamıştır (Temir, 2013b: 157). Ayrıca, Kanunda yer alan düzenlemelerin dışında, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik'te<sup>134</sup> de bu konu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir

İşyerinde, işyerinin bina ve eklentilerinde, çalışma yöntemlerinde ve şekillerinde ya da iş araç gereçlerinde çalışanların hayatını tehdit edecek bir tehlikenin olduğu

<sup>133</sup> Türk Ceza Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin suçlar genellikle esas itibariyle taksirli suçlar olduğundan, bu suçlar gerekli koşulların varlığı halinde adli para cezasına çevrilirler. Ancak bilinçli taksir hallerinde bu hükmün uygulanması mümkün değildir (Süzek, 2013: 928).

<sup>134</sup> R.G.T., 30.03.2013, S. 28603.

tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar tehlikenin niteliğine ve etkileyebileceği alana göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (m.25).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işlerinin yapıldığı işyerlerinde, tehlikeli kimyasallarla çalışmaların yapıldığı işyerlerinde ya da büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması durumunda da işyerinde faaliyetler durdurulur (m.25).

İşyerlerinde işin durdurulması kararını veren heyet, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından görevlendirilen teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşmaktadır (Temir, 2013b: 157).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili müfettişin yaptığı tespit üzerine, heyet, gerekli incelemeleri yaparak, durumu tespit eder. İş müfettişinin tespit tarihinden itibaren, iki işgünü içinde işyerinde işin durdurulmasına karar verilebilir. Tespit edilen durumun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde, tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak şartıyla işyerinde işin durdurulmasına karar verme yetkisine sahiptir (m.25/2).

İşin durdurulması kararı, heyet tarafından oy çokluğu ile alınmalı ve imzalanmalıdır. Heyet raporda işin durdurulması kararını gerekçesi ile birlikte yazı ile reddedebilir. Heyet gerekli görmesi halinde işyerinde inceleme yapabilir (Temir, 2013b: 158).

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine (vali, kaymakam vb.) ve işyeri dosyasının yer aldığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilmelidir. Bu karar mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Tespit edilen durumun aciliyeti sebebiyle işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün içinde de yerine getirilebilir (m.25/3).

İşverenin verilen durdurma kararına karşı, yetkili iş mahkemesine altı işgünü içinde itiraz etme hakkı vardır. Ancak, karara itiraz edilmesi, işin durdurulması kararını etkilemez. Mahkeme kendisine gelen itirazı öncelikle görüşmek ve altı işgünü içinde karara bağlamak zorundadır. Mahkemenin verdiği karar kesindir (m.25/4).

İşyerlerinde işin durdurulmasının süresi, işyerindeki tehlikenin ortadan kaldırılması ile sınırlıdır (Süzek, 2013: 927). İşveren işin durdurulmasına sebep olan durumun ortadan kaldırıldığını Bakanlığa yazılı olarak bildirdikten sonra, işyerinde yedi gün içinde tekrar inceleme yapılarak, işverenin talebi sonuçlandırılır (m.25/5).

İşverenler, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemekle ya da ücretlerinde herhangi bir azalmaya sebep olmayacak şekilde meslek ve durumlarına uygun başka bir işle görevlendirmek zorundadırlar (m.25/6).

#### **2.2.2.2. İdari para cezaları**

İdari para cezaları, teftiş yapan müfettişin işyerindeki tehlikenin niteliğine göre alacağı tavır sonunda belirlenmektedir. Müfettişler teftiş sonunda, işyerindeki tehlike hayati nitelikte ise işin durdurulması için gerekli heyetin toplanmasını sağlamalıdır; tehlike hayati nitelikte olmayıp yakın bir tehlike niteliğini taşıyorsa da idari para cezası verilmesi sürecini başlatmalıdırlar. Tehlike, hayati veya yakın bir tehlike niteliğini taşıyamıyorsa da kendi takdir yetkileri ile eksikliklerin giderilmesi için ek süre verebilir ya da idari para cezası uygulanması için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvurulabilirler (Süzek, 2013: 923).

6331 sayılı İSGK'da yer alan yeni düzenlemelerden biri de idari para cezalarının önceki dönemlere göre daha ağır olması ve kanuna aykırı bazı hallerin devam ettiği her ay için cezai yaptırımlarının birer kat daha arttırılmasıdır (Kurt ve Kurt, 2012: 228).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari yaptırımlar, Kanunun dördüncü bölümünde 26. maddede “idari para cezaları ve uygulanması” başlığı altında düzenlenmiştir. Kanuna göre işverene idari para cezası verilmesini gerektirecek hallerde Kanunun 26. maddesi hükmü gereği belirlenen tutarlarda idari para cezası verilir.

İdari para cezaları, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenmelidir (Güven ve Aydın, 2013: 171). İdari para cezalarına işverenin itiraz etmesi mümkündür. İşveren, Kabahatler Kanunu'nun<sup>135</sup> 27. maddesine göre cezanın kendisine tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurabilir (Süzek, 2013: 924).

#### **2.2.3. Çalışanların durumu**

Çalışanlar, yaşam hakkının en temel hak olması sebebiyle, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkına sahiptirler (Güven ve Aydın, 2010: 146). Çalışanların

<sup>135</sup> R.G.T., 31.03.2005, 25772 (5326 sayılı KK)

işyerinde gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmaması durumunda çalışmaktan kaçınma, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ya da işyerindeki diğer konular hakkında bilgilendirmeyi talep etme, işyerinde görüşlerinin alınmasını ve katılımlarının sağlanmasını isteme gibi hakları söz konusudur.

### **2.2.3.1. Çalışanların yükümlülükleri**

İSGK'da işçi yerine çalışan kavramı kullanılmıştır. Kanunun gerekçesinde yer alan ifadelerle göre; iş yaşamında yer alan tüm kişileri kapsayan, kamu ve özel sektör ayrımı ya da özel kanunlardaki statüler açısından herhangi bir ayırım yapılmadan bir çalışan tanımı oluşturularak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulama alanı genişletilmiştir. Kanunun 3. maddesinin b bendine göre çalışan; “kendi özel kanunlarındaki statüleri dikkate alınmaksızın kamu ve özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişileri” ifade etmektedir.

Çalışanlar, Kanunun 19. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konulardaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve yaptıkları işten ve hareketlerden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Çalışanların işveren tarafından sağlanan eğitim ve işverenin talimatları doğrultusundaki yükümlülükleri şunlardır (m.19/2):

- İşyerindeki makine, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanları ve diğer üretim araçlarını kullanmada kurallara uygun şekilde davranmalı, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmalı, keyfi olarak parçalarında değişiklik yapmamalıdır.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımları doğru ve gereği gibi kullanmalı ve korumalıdır.
- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis, bina ve eklentilerde sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik görmeleri halinde işverene ya da çalışan temsilcisine haber vermelidir.
- Teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından işyerinde tespit edilen eksikliklerin ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda işverene ve çalışan temsilcisine işbirliği içinde yardımcı olmalıdır.

- Kendi görev alanı içinde işveren ve çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği konularında işbirliği yapmalıdır.

### **2.2.3.2. Çalışmaktan kaçınma hakkı**

Çalışanlar, ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşmaları durumunda, işyerinde varsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işyerinde kurul yoksa doğrudan işverene başvurarak, tehlike durumunun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınması konusunda karar verilmesini talep etme hakkına sahiptirler. Bu durumda kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını vererek duruma müdahale edilmeli ve durum tutanakla tespit edilmelidir. Verilen karar, talepte bulunan çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilmelidir (m.13/1).

Kurulun veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi durumunda çalışan tehlikeyi önleyici ya da ortadan kaldırıcı tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı bu döneme ait ücretleri ile iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalır (m.13/2).

Çalışanlar; ciddi, yakın ve önlenemez bir tehlikenin varlığı durumunda, işverene veya kurula başvurmaksızın ve onların kararını beklemeksizin, işyerini veya bölgeyi terk ederek daha önceden böyle bir durumun varlığı halinde toplanılması için kararlaştırılmış olan yere gitme hakkına sahiptir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı kısıtlanması mümkün değildir (m.13/3).

İşyerinde iş sözleşmesi ile çalışanlar, taleplerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme ya da toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli bu maddede yer alan gerekçelere dayanarak çalışmadıkları dönemde fiilen çalışmış sayılırlar (m.13/4).

Kanununun 25. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde faaliyetin durdurulması durumunda bu madde hükümlerinin uygulanması mümkün değildir (m.13/5).

### 2.2.3.3. Çalışanların bilgilendirilmesi

Çalışanların işin niteliğinden kaynaklanan risklere karşı korunması için, işveren tarafından alınan güvenlik önlemlerinden uygun bir şekilde haberdar edilmeleri gerekir (Yiğit, 2010: 185).

İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için işveren, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, çalışanları ve çalışan temsilcilerini Kanununun 16. maddesinde belirtilen aşağıdaki konular hakkında bilgilendirmekle yükümlüdür:

- Çalışanların işyerinde karşılaşabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler konusunda,
- Çalışanların ve temsilcilerin kendileri ile ilgili hak ve sorumlulukları konusunda,
- İlk yardım, acil durumlar, olağandışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele konusunda ve tahliye ile görevlendirilen kişiler konusunda.

İşveren, Kanununun 12. maddesinde düzenlenmiş olan yakın ve ciddi bir tehlikeye maruz kalan ya da kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ve bu tehlikelerden kaynaklanan risklere karşı alınan ve alınacak tüm tedbirler hakkında derhal bilgilendirmelidir (m.16/2-a).

İşyerine, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların, işyerinde karşılaşabilecekleri riskler ve koruyucu önleyici tedbirler konusunda; çalışanların hak ve yükümlülükleri konusunda; ilk yardım, acil durumlar, afetler ve yangınlarla mücadele konusunda bilgi almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgiler işveren tarafından verilmelidir (m.16/2-b).

İşveren ayrıca, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiş sonucu elde edilen bilgilere çalışanların ve destek elemanlarının kolaylıkla ulaşmasını sağlamalıdır (m.16/2-c).

İşveren, çalışanları kullandıkları iş ekipmanları ve bu ekipmanların kullanımına ilişkin uygun yazılı talimatlarla bilgilendirmelidir. Ayrıca çalışanları kendileri kullanmasa dahi çalışma ortamlarının yakınlarındaki iş ekipmanları konusunda da bilgilendirmesi gerekir (Çavuş, 2013: 122).



#### 2.2.3.4. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

6331 sayılı Kanunun getirdiği diğer bir düzenlemede, çalışanların katılımlarının sağlanması ve görüşlerinin alınmasıdır (Çetinkal, 2012: 118). İşyerinde çalışanların tümünün iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerinde yer almaları ve fikirlerini ifade etmelerine imkân sağlamak, işverenin yükümlülükleri arasında yer almaktadır (Esen, 2013: 227). İşverenler, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri sendika temsilcisine, işyeri sendika temsilcisi yoksa çalışan temsilcisine işyerinde görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda bazı imkânlar sağlamalıdır. Bu imkânlar (m.18);

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve ilgili konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması,
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanları, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınmasıdır.

İşveren, işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile ilkyardım, yangınla mücadele ve acil durumlarda tahliye işleri için görevlendireceği kişiler konusunda çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının görüşlerini almalıdır. İşverenler risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken koruyucu önlemler, önleyici tedbirler ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanların belirlenmesi konusunda destek elemanlarının ve çalışan temsilcilerinin görüşlerini alarak katılımlarını sağlamalıdır. Ayrıca, çalışanlara verilecek eğitimlerin planlanması ve çalışanların bilgilendirilmesi amacıyla yapılacak çalışmalar konusunda ve sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi, koruyucu hizmetlerin yürütülmesi konusunda çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının görüşleri de işveren tarafından alınmalıdır (m.18/2).

Çalışan temsilcilerinin veya çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin yetersiz olduğunu düşündükleri durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmaları mümkündür. Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin bu davranışlarından dolayı haklarının kısıtlanması mümkün değildir (m.18/3).

## 2.3. Eğitim Vermek

İş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda gerçekleştirilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması gereklidir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010: 287; Süzek, 2006: 511; Ekmekçi, 2006b: 100). İşverenlerin sadece kanuni olarak belirlenen önlemleri alması yeterli değildir. Bunların yanında işverenlerin, çalışanları iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitmeleri de gerekir.

Meydana gelen iş kazaları incelendiğinde çalışanları bilinçlendirme ve davranışlarında değişiklik yaratma amacı taşıyan eğitimlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük rol oynadığı görülmüştür (Çetinkal, 2012: 121).

Bu açıdan bakıldığında işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitiminin amaçları, genel olarak işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, iş kazası ve meslek hastalıklarını mümkün olduğu ölçüde azaltmak, çalışanları hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, mesleki risklere karşı gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturmaktır (Aydın vd., 2013: 42). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amacına ulaşması çalışanların gerekli eğitimleri almış olmalarına bağlıdır (Ekmekçi, 2006b: 101). İşyerinde, iş verimliliğinin artırılmasında ve işyerlerindeki güvenli çalışma ortamının sağlanmasında iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin önemi göz ardı edilmeyecek boyuttadır (Aydın vd., 2013: 28).

İşverenler, her çalışanın yaptığı işin niteliğine ve çalıştığı yere göre gerekli bilgi ve talimatları da içeren iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almalarını sağlamak zorundadırlar (Güven ve Aydın, 2013: 163). Ayrıca işverenler, çalışanlara verilecek eğitimlerde, çalışanların eğitimini aldıkları konulara dikkat etmemeleri durumunda vücut bütünlüklerinin zarar göreceği de hatırlatılmalıdır (Odaman, 2010: 105).

### 2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yer alan düzenlemeler

Kanununun 17. maddesi çalışanların eğitimi başlığını taşımaktadır. Bu maddeye göre; işverenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almalarını sağlamak zorundadırlar. İşverenler bu eğitimleri; çalışanlar işe başlamadan önce, çalışma yeri

veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarında meydana gelen bir değişme halinde veya işyerinde yeni bir teknoloji uygulanması durumunda vermek zorundadırlar (Güler, 2013: 93). Ayrıca işverenler bu eğitimleri değişen koşullara, işin gereklerine ve oluşan yeni risklere ve tehlikelere karşı yenilemeli; gerektiği hallerde düzenli aralıklarla bu eğitimlerin tekrarlanmasını sağlamalıdır.

Kanunun 16, 17 ve 30. maddelerine dayanılarak, Kanun kapsamında bulunan işyerlerini, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşları kapsayan, çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını belirlemek üzere Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>136</sup>(İSGEYÖN) çıkarılmıştır. Yönetmeliğin ikinci bölümünde işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak aşağıdaki koşulları sağlamakla yükümlüdür (İSGEYÖN.m.5):

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

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunulan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakların, bu işlerle ilgili gerekli mesleki eğitimleri almış olduklarını belgelemeleri gerekir. Aksi halde gerekli eğitimi aldığını belgelemeyenlerin çalıştırılmaları mümkün değildir (İSGK.m.17/3). Ayrıca işveren 20. maddeye göre seçilen çalışan temsilcisinin de özel olarak eğitimini sağlamalıdır (İSGEYÖN.m.17/2).

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

---

<sup>136</sup> R.G.T., 15.06.2013, S. 28648.

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 Kanunun 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 iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur (İSGEYÖN.m.5/3). Ayrıca işverenin, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerine, başka işyerlerinden gelen çalışanlardan gerekli eğitimi aldıklarına dair belgeleri olmayanları işe başlatması da mümkün değildir (İSGEYÖN.m.5/4).

Kanunun 17. maddesine göre verilmesi zorunlu olan bu eğitimlerin tüm masrafları işveren tarafından karşılanmalıdır. İşverenin sağladığı eğitimlerin maliyetlerini çalışanlara yansıtması mümkün değildir (Saraç ve Temir, 2013: 170).

Esas olan verilecek eğitimin iş saatleri içinde gerçekleşmesidir. Yani eğitimde geçen süreler iş süresinden sayılmalıdır. İşverenlerin bu süre içinde işçilerin ücretlerinde kesintiye gitmesi söz konusu değildir. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma sürelerinin üzerinde olması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir (İSGK.m.17/7). İşveren bu çalışma süresi dışında geçen sürenin fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücretini çalışanlara ödemek zorundadır (Saraç ve Temir, 2013: 170).

Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları kapsamında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmakla, eğitimlerde edindikleri bilgileri yaptığı işlerde uygulamakla ve bu konulardaki talimatlara ve kurallara uymakla yükümlüdürler (İSGEYÖN.m.9). Bu açık düzenlemeye göre, çalışanların eğitimlere katılma yükümlülüğünün çalışanın çalışma görevini yerine getirmesinin bir parçası olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır (Ekmekçi, 2006a: 104).

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. Verilen eğitimlerin mevzuata uygun olması, eksiksiz ve yeterli olması yine işverenin sorumluluğu kapsamındadır (Kılış ve Demir, 2012: 47).

Çalışanlara işe başlamadan önce, çalışma yeri, çalışma ekipmanları ve iş değişikliklerinde, yeni ortaya çıkan risklerin varlığında gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermeyen ve eğitimin masrafını çalışanlara yükleyen işverenlere idari para cezası uygulanır (Saraç ve Temir, 2013: 171; Ulubey, 2013: 176; Gerek, 2012: 160).

### **2.3.2. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli İşlerde Çalışanların Eğitimlerine Dair Yönetmelik' te yer alan düzenlemeler**

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacaklarının Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik<sup>137</sup>,te, İSGK'ya 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 5. maddesinde mesleki eğitimin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre mesleki eğitim; örgün veya yaygın eğitim olarak kişileri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki ilerlemelerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli olan bilgi, beceri, davranış ve değer duygularını geliştiren ve kişilerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yetenek ve becerilerinin gelişim sürecinin bir plan dâhilinde yürütülmesini sağlayan eğitim olarak tanımlanmıştır.

Yönetmelikte belirtilmiş olan işlerde fiilen çalıştırılacakların yaptıkları işe uygun olup olmadıklarının belirlenebilmesi için, yine Yönetmeliğin 6. maddesinde belirlenmiş olan işlerine uygun belgelerden birisine sahip olması gerekmektedir.

Yönetmeliğin ekinde yer alan mesleki eğitim alınacak işlere ait çizelgede bulunan işlerde çalışacakların (örneğin; seramik imaline ilişkin işlerde, suni ipek imalinde, selüloz üretim işlerinde, sünger avcılığı işlerinde, matbaacılık işlerinde vb.) yapılan işe uygun mesleki eğitim belgelerinin (diploma, sertifika vb.) olup olmadığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleri tarafından denetlenmelidir (m.7). İşverenler

<sup>137</sup> R.G.T., 13. 07. 2013, S. 28706.

çalışanların mesleki eğitim belgelerinin birer örneğini, çalışanların özlük dosyalarında saklamak ve gerekli hallerde yetkili memurlara göstermek zorundadırlar (m.7/2).

#### 2.4. Denetim Yapmak

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini aldıktan ve bu konuda çalışanlara gereken eğitimleri verdikten sonraki diğer bir yükümlülüğü de önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemektir (Güven ve Aydın, 2010: 144). Uygulamada karşılaşıldığı üzere, bazı işyerlerinde işverenlerin gereken bütün önlemleri almasına ve koruyucu malzemeleri sağlamasına rağmen, işçiler iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyebilecek araç ve gereçleri kullanmaktan kaçınmaktadırlar. Bu durumda işverenler sadece gerekli önlemleri almakla yetinmemeli, bu önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını da denetlemelidirler (Süzek, 2012: 865; Güven ve Aydın, 2010: 145).

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

Kanunun 4/1-b fıkrasında, işveren işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdür.

## 2.5. Risk Değerlendirmesi Yapmak ya da Yaptırmak

Risk; tehlike sebebiyle ortaya çıkan bir olayın oluşturduğu hasar derecesi ile olayın meydana gelme ihtimalinin bileşkesini ifade etmektedir (Yılmaz, 2012: 110). Risk değerlendirmesi ise kısaca; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek riskin büyüklüğünün, ortaya çıkma olasılığının ve zararının tahmin edilmesini ve riskin kabul edilebilir seviyede olup olmadığının tanımlanmasını ifade eden süreçtir (Özkılıç, 2013: 100; Akın, 2012: 35; Aktekin, 2012: 97; Şardan, 2005: 21).

Risk değerlendirmesi faaliyetleri sonucunda işveren; işyerindeki tehlikeleri öğrenme, riskleri önceden belirleme, çalışanlar için gerekli güvenli ortamı sağlamış olma, iş kazalarını önleme ve kayıpları azaltma, kalite ve verim artışı sağlama, acil durumlara hazır olma gibi birçok konuda yarar sağlamış olur (Yılmaz, 2012: 111).

Bir işyerinde risk değerlendirmesi yapmak için; öncelikle tehlikeler tespit edilmeli, bu tehlikelerden nasıl ve kimlerin zarar göreceği belirlenmeli, işyerindeki mevcut durum tanımlanmalı ve bu tehlikeliyi en aza indirmek için yapılabilecekler belirlenmelidir.

İSGK'nın "risk değerlendirmesi, kontrol ve ölçüm" başlıklı maddesinin yürürlüğe girmesi ile birlikte; fabrika, bakım merkezi, dikimevi vb. işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, başka bir çalışanı bulunmayan kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi faaliyetinde bulunanlar, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri dışında kalan tüm işyerlerinde çalışan sayısı dikkate alınmaksızın risk değerlendirmesi yapma veya yaptırmaya zorunluluğu getirilmiştir (Ulubey, 2013: 167; Temir, 2013a: 166).

Kanunun 10. maddesinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırmaya ilişkin hükümler yer almaktadır. Ayrıca, Kanun kapsamındaki tüm işyerlerini kapsayan, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak olan risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını belirlemek üzere, Kanunun 10. ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği<sup>138</sup>(RİSKYÖN) ile de bu konu ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

<sup>138</sup> R.G.T., 29.12. 2012, S. 28512.

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 iş sağlığı ve güvenliği 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 iş sağlığı ve güvenliği 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 bazı ilke ve amaçları dikkate alması gerekmektedir (Gerek, 2012: 76). Bu ilke ve amaçlar Kanunun 5. maddesinde sayılmıştır:

- Risk değerlendirmesinin öncelikli amacı risklerden kaçınmak olmakla birlikte diğer bir amacı da işin çalışanlara uygun hale getirilmesini sağlamak, çalışma temposunun ve tekdüze çalışmanın sağlık ve güvenliğe olan etkisini önlemek, önlenemiyorsa etkisini mümkün olduğu kadar en aza indirmeye çalışmaktır.
- Kaçınılması mümkün olmayan riskler nedenleri incelenerek, analiz edilmelidir ve risklere kaynağında müdahale edilmelidir.
- Teknik gelişmeler sürekli takip edilmeli ve yenilenen teknik ve metotlarla tehlikeli olanlar tehlikesiz ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmelidir.
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili tüm etmenlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası oluşturulmalı ve bireysel korunma tedbirlerinden çok toplu korunma tedbirlerine öncelik verilmelidir.



İşyerindeki risk değerlendirmesi işveren tarafından oluşturulan bir ekiple<sup>139</sup> gerçekleştirilir (RİSKYÖN.m.6/1). Ekipte; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, işçi temsilcileri, destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen çalışanlardan oluşmaktadır (Kızılkum ve Çakır, 2013: 41). İşveren ihtiyaç hallerinde ekibe destek olmak amacıyla işyeri dışındaki kişilerden veya kuruluşlardan yararlanabilir (RİSKYÖN.m.6/2).

Risk değerlendirme aşamaları Yönetmeliğin üçüncü 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, iş sağlığı ve güvenliği 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 sürelerin geçmesi beklenmeden risk değerlendirmelerinin yenilenmesi gerekmektedir (RİSKYÖN.m.12).

İşverenin, risk değerlendirmesi yapmak/yaptırmak yükümlülüğünü yerine getirmiş olması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini 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).

<sup>139</sup> Yönetmelik Taslağı'nın 11. maddesinde işyerinde risk değerlendirmesi yapacak kişiler ve kuruluşlar ve bunların nitelikleri düzenlenmişti. Ancak Yönetmeliğin şu anki halinde bu konuya ilişkin bir düzenleme yer almamıştır. Taslak hükmüne göre; teknik meslek yüksekokulu ve iş sağlığı ve güvenliği meslek yüksekokulu mezunları, iş sağlığı ve güvenliği ya da iş güvenliği doktorası yapmış olanlar, mühendis, mimar ya da teknik elemanlar, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları işyerinde risk değerlendirmesi yapma ehliyetine sahip kişilerdi (Akın, 2012: 39).

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).

Ayrıca, Kanunun 29. madde hükümlerine göre risk değerlendirmesi ile ilgili bu genel esaslar dışında işverenler; büyük endüstriyel kaza oluşturabilecek ve çok büyük maddi ve manevi zararlara, ölümlere, çevre felaketlerine yol açabilecek işyerleri için “büyük kaza önleme politikası belgesi” ya da “güvenlik raporu” hazırlamak zorundadır. İşverenlerin hazırladıkları bu belge ve raporlar içerik ve yeterlilik bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın incelemesinden geçtikten sonra bu işyerlerini işletmeye açabilirler (Gerek, 2012: 76).

İşverenlere risk değerlendirmesi yapma sorumluluklarını yerine getirmediikleri süre boyunca idari para cezalarının verilmesi de söz konusudur (Gerek, 2012: 159).

## 2.6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmak

İş sağlığı ve güvenliği açısından, tehlike ve riskleri önlemenin işyerinde başlamasının gerektiği kabul edilmektedir (Süzek, 2012: 867; Akın, 2005: 3; Gerek, 1991: 321). İşverenlerin; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün yanında, bu alandaki hükümlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla işyerinde bir organizasyon oluşturma yükümlülüğü de bulunmaktadır (Güven ve Aydın, 2010: 148; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010: 289). İş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütlenebilmesinin en önemli unsurları arasında yer almaktadır (Centel, 2013: 13; Süzek, 2012: 868; Demircioğlu, 2011: 1835). Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği kurulları, çalışanlar açısından bir yönetime katılma modeli olarak kabul edilmektedir (Seratlı, 2004: 217).

İSGK’nın hazırlanmasında yararlanılan 89/391 sayılı AB Direktifinin “koruyucu ve önleyici hizmetler” başlıklı maddesinde, işverenin bir ya da daha çok işçiyi, işyeri ile ilgili muhtemel risklerin önlenmesi ve bunlardan korunması ile ilgili faaliyetleri

yürütmek amacı görevlendirebileceği belirtilmiştir. Aynı Direktif, işyerinde yeterli personel bulunmaması halinde işverenlerin bu hizmetleri dışarıdan alabilmelerine de imkân sağlamaktadır (Yılmaz, 2010: 91; Akın, 2005: 5).

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

İşyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağını ve bu kurulların oluşumlarını, görev ve yetkilerini, çalışma usul ve esaslarını, birden çok kurulun varlığı halinde kurullar arasındaki işbirliği yöntemlerini belirlemek üzere, İSGK'nın 22. ve 30. maddelerine dayanılarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik<sup>140</sup> (İSGKYÖN) çıkarılmıştır.

Kanunun 22. maddesine ve Yönetmeliğin 4. maddesine göre; elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan daha uzun süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarını gerçekleştirmek için bir kurul oluşturmalarıdır.

4857 sayılı Kanunun mülga 80. maddesinde sanayiden sayılan, en az elli işçinin çalıştığı ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenler iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlü tutuluyorlardı (Centel, 2013: 14; Süzek, 2012: 868-869; Baycık, 2011: 1937; Güven ve Aydın, 2010: 148; Akın, 2005: 5). 6331 sayılı Kanunda ise “sanayiden sayılan işler” hükmü çıkarılarak kapsam genişletilmiş ve tüm işyerleri uygulama içine alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması için gerekli işçi sayısının tespitinde işyerindeki tüm çalışanlar dikkate alınmalıdır.

İşverene ait birden fazla işyerinin bulunması durumunda kurulun nasıl oluşturulacağı Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Böyle bir durumda, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu bütün işyerleri için ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulları kurulmalıdır (İSGKYÖN.m.5).

Kanunda, altı aydan fazla süreli asıl işveren-alt işveren ilişkisinin olduğu hallerde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının nasıl oluşturulacağı da ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (İSGK.m.22/2). Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise,

<sup>140</sup> R.G.T., 18. 01. 2013, S. 285532.

işyerindeki faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların alınıp uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyonu sağlama yükümlülüğü asıl işverene bırakılmıştır. Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturma zorunluluğu bulunmayan alt işveren işyerinde koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir de temsilci atamalıdır. 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 oluşturmalarıdır (Alpagut, 2013: 86).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu; işverenin veya işveren vekilinin, işveren tarafından atanan iş güvenliği uzmanın; 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.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının sadece oluşturulması yeterli değildir, ayrıca kurul üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli eğitimleri almaları da işveren tarafından sağlanmalıdır (Centel, 2013: 16). Kurulun görev ve yetkilerinin içeriği de Yönetmelik'te 8. maddede ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

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).

Kurulca alınan ve işyerinde ilan edilen kararlar hem işverenleri hem de çalışanları bağlayıcı niteliktedir. Ancak, işverenlerin kurulda alınan tüm kararları uygulamak zorunda olduğunu söylemek doğru olmayacaktır (Güven ve Aydın, 2013: 169). Çünkü işverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kurallarını uygulamakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan, kurul kararlarına uymayan ya da kurulun gereği gibi çalışmasını sağlamayan işverenlere idari para cezası verilir (Gerek, 2012: 160).

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulma zorunluluğunda dikkat edilmesi gereken husus, elli çalışanın olması ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıyor olması koşulunun yerine getirilmiş olmasıdır.

## 2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Sağlamak

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesinden ve sağlanmasından işveren sorumludur (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010: 295). İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personelini gerekli koşullara göre çalıştırmakla yükümlüdürler.

İşverenlerin bu hizmetlerini işyerinde dört farklı uygulama ile sağlamaları mümkündür:

- İşyerinde oluşturdukları iş sağlığı ve güvenliği birimleri ile bu hizmeti yerine getirebilirler.
- İşyerinde bu hizmetleri yerine getirmek üzere istihdam ettiği çalışanları ile yerine getirebilirler.
- Bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı ile gerçekleştirebilirler.
- İşverenin kendisinin bu hizmetleri sağlamaya yönelik niteliklere sahip olması koşuluyla yerine getirebilirler.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri Kanunun 6. maddesinde yer almaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek amacıyla kurulacak olan işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesini, yetki belgelerinin iptalini, görev, sorumluluk ve yetkilerini belirlemek ve çalışma usul ve esaslarını düzenlemek üzere, İSGK kapsamında yer alan işletmeleri içine alan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>141</sup> (İSGHYÖN), Kanunun 6, 8 ve 30. maddelerine dayanılarak çıkarılmıştır.

<sup>141</sup> R.G.T., 20.12.2012, S. 28512.

Kanunun 6. maddesine göre işverenler mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğünü yerine getirmelidirler.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde işverene en büyük desteği sağlayacak olanlar, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmış profesyonellerdir. İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel eğitimler almış, mesleki yeterlilikleri güvence altına alınmış ve alanında yetkinleşmiş kişilerdir<sup>142</sup>. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde en büyük pay işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına düşmektedir. İşyerlerinde, işyeri hekimleri birey düzeyindeki koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinden, iş güvenliği uzmanları ise daha genel olan toplu düzeydeki koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerden sorumlu kişiler olarak kabul edilmektedir. İşyeri hekimliği bir görevlendirme, iş güvenliği uzmanlığı ise bir meslek olarak kabul edilmektedir (Fişek, 2011: 1861). Bu nedenle işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlayıcıları konumundadırlar.

İşverenler, öncelikle çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdürler (İSGK.m.6; İSGHYÖN.m.5). Bu kişiler; alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenip denetlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlara yönelik ilk yardım, koruyucu ve acil tedavi hizmetlerinin sağlanması amacıyla görevlendirilirler.

Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personeli bulunmaması halinde, işverenlerin bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) hizmet olarak alması mümkündür (İSGK.m.6/1-a; İSGHYÖN.m.5/2). İşveren, kendisinin belirlenen niteliklere ve gerekli belgelere sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfı da dikkate alınmak suretiyle, bu hizmetlerin yerine getirilmesini bizzat kendisi de üstlenebilir (İSGK.m.6/1-a; İSGHYÖN.m.5/1).

İşverenler; iş sağlığı ve güvenliği 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

<sup>142</sup> <http://www.alomaliye.com/2012/6331-neler-getiriyor.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2013)

gibi bütün ihtiyaçları karşılamak ve bu konuda düzenleme ve planlama yapmakla yükümlüdürler (İSGK.m.6/1-b; İSGHYÖN.m.5/5). İşveren 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 iş sağlığı ve güvenliği 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 personelini 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'ler konusunda bilgilendirmek zorundadır (İSGK.m.6/1-d; İSGHYÖN.m.6/1-c).

İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği 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).

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).

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde, İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri (İSGB) ve OSGB ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için gerekli şartlar düzenlenmiştir. İşverenler; işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının tam süreli olarak istihdam edilmesi gerektiği durumlarda, İSGB kurmak zorundadırlar (İSGK.m.8; İSGHYÖN.m.5/3). İSGB; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimlerdir (Ekmekçi, 2012: 179;

Demircioğlu, 2011: 1839; Tokol vd., 2011: 213; Güven ve Aydın, 2010: 152; Özdemir, 2010: 321).

Bir işyerinde İSGB oluşturulması için, en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olan en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi gerekir (İSGHYÖN.m.10). Belirtilen tam sürenin hesaplanmasında 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınmalıdır (İSGHYÖN.m.5/4). İşverenin işyerinde tam süreli olarak bir işyeri hekimi görevlendirmesinin, diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğunu ortadan kaldıracakđı Kanunda ayrıca hüküm altına alınmıştır (İSGK.m.6/3).

4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki işyerleri<sup>143</sup> iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışındaki kurum ve kuruluşlardan alacaklarsa; bu hizmetleri Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan alabilecekleri gibi 4734 sayılı Kanun çerçevesinde de alabilirler (İSHK.m.6/2). Ancak bu hizmeti sunan kuruluşların denetimlerinin etkin bir şekilde yapılması gereklidir (Aydın, 2012: 15).

İşverenin, tam süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğunun bulunmadığı hallerde, görevlendirdiği kişi ya da hizmet aldığı OSGB'lerin görevlerini yapmaları için bazı şartları yerine getirmesi gerekir (İSGHYÖN.m.11).

İşveren elli veya daha fazla çalışanın 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 iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini daha

<sup>143</sup> a) Genel bütçeye dâhil daireler, katma bütçeli idareler, özel idareler ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler, tüzel kişiler;  
b) Enerji, su, ulaştırma ve telekomünikasyon sektörlerinde faaliyet gösterenler dâhil, kamu iktisadi kuruluşları ile iktisadi devlet teşekküllerinden oluşan kamu iktisadi teşebbüsleri.  
c) Sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel kanunlarla kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (mesleki kuruluşlar hariç) ile bağımsız bütçeli kuruluşlar.  
d) (a), (b) ve (c) bentlerinde belirtilenlerin ortak oldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler.  
e) 4603 sayılı Kanun kapsamındaki bankaların yapım ihaleleri.  
<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4734.html> (Erişim Tarihi: 11.08.2012).



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, iş sağlığı ve güvenliği 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).

İş sağlığı güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde belli özellikteki bazı işyerlerinin Bakanlık tarafından desteklenebilmesi de bu Kanunla mümkün olmuştur (Süzek, 2013: 862; Alpagut, 2013: 85). Kanuna dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik<sup>144</sup> ile de sağlanacak olan desteğin usul ve esasları belirlenmiştir<sup>145</sup>. İSGK kapsamı dışında tutulan işyerlerinde ve kamu kurumlarında böyle bir desteğin sağlanabilmesi mümkün değildir (Akyiğit, 2013: 43). Bakanlıkça sağlanacak desteklerin koşulları Kanununun 7. maddesinde sayılmıştır. Buna göre (İSGK.m.7/1);

- Kamu kurum kuruluşları dışında ondan az çalışanı bulunan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri Bakanlıkça sağlanacak destekten yararlanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu kararı ile ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinin de bu destekten yararlanması sağlanabilir.
- Bakanlık tarafından sağlanan bu desteklerin giderleri, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primler kaynak edinilerek, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından finanse edilecektir.
- İşyerlerinin tehlike sınıflarının ve çalışan sayılarının belirlenmesinde SGK kayıtları esas alınacaktır.
- İSGK ve diğer mevzuat hükümlerine göre yapılan denetimler ve kontrollerde, çalıştırdığı kişilerin sigortalılık bildirimini gerçekleştirilmeyen işverenlerden, durumun tespit edildiği tarihe kadar yapılan ödemeler yasal faizleri ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir. Bu duruma düşen

<sup>144</sup> R.G.T., 24.12.2013, S. 28861.

<sup>145</sup> Yönetmeliğin yürürlük tarihi 01.01.2014'tür.

işverenlerin sağlanan destekten tekrar yaralanabilmeleri için en az üç yıllık sürenin geçmesi gerekir.

- Uygulamaya ilişkin ve ortaya çıkabilecek sorunlarda, uygulamayı yönlendirmeye ve sorunlara çözüm getirmeye Bakanlık yetkilidir.

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

İş sağlığı ve güvenliği 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, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işyerinde kurul bulunmuyorsa doğrudan işverenden durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptirler (İSGHYÖN.m.8).

İşverenlerin, işyerinde sağladıkları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maliyetlerini çalışanlara yansıtması söz konusu değildir. Bu hizmetler çalışanlara ücretsiz olarak, onlara mali bir yük getirmeyecek şekilde sağlanmalıdır. İşverenlerin bu hizmetlerin maliyetlerini çalışanlara yansıtması durumunda, işverenlere idari para cezası uygulanır.

Ayrıca işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü kapsamında istihdam etmek zorunda olduğu işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ile diğer sağlık personelinin sayılarının ve çalışma sürelerinin İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te düzenlendiğini belirtmek yerinde olacaktır. Tablo-1'de işyerindeki çalışan sayısına ve tehlike sınıfına göre belirlenen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının sayıları ve çalışma süreleri yer almaktadır.

Tablo 1. İş Güvenliği Uzmanlarının ve İşyeri Hekimlerinin Sayıları ve Çalıştırılma Süreleri (çalışan kişi başına)

İşyerinin Niteliği	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi
10'dan az çalışanın olduğu az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 yılda en az 60 dk.	1 yılda en az 25 dk.
Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 ayda en az 6 dk.	1 ayda en az 4 dk.
Tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 ayda en az 8 dk.	1 ayda en az 6 dk.
Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 ayda en az 12 dk.	1 ayda en az 8 dk.
2000'den fazla çalışanın olduğu az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli
1500'den fazla çalışanın olduğu tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli
1000'den fazla çalışanın olduğu çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli	1 tam süreli, fazlası için yukarıdaki koşullar geçerli

**Kaynak:** Güven ve Aydın, 2013: 166

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için işyerinden birini görevlendirmesi ya da dışarıdan hizmet alması sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bu durumda dahi işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü devam eder. Ayrıca işveren; işyerinde görevlendirdiği işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının, diğer sağlık personelinin ya da OSGB'lerin sahip olduğu yetki belgelerinin geçerliliğinden de sorumludur (İSGHYÖN.m.5/7).

## Üçüncü Bölüm

### İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temini

#### 1. Genel Olarak

Sanayileşme ile birlikte insan gücüne olan ihtiyaçta giderek artmış, çalışanların iş ortamlarında daha çok yer almalarıyla birlikte, onları çalışma yaşamı içinde korumak da önem kazanan konulardan biri haline gelmiştir. İnsan olduğu her yerde tehlike veya risk vardır ve bunlar bir şekilde insan yaşamını tehdit etmektedir. Bu sebeple, çalışanların artması güvenlik ve koruma tedbirlerinin artmasını da beraberinde getirmiştir. İnsanlar arasında belli bir üretim gerçekleştirme ya da belli bir hizmeti yerine getirme faaliyetleri olduğundan bu yana, kısacası ilkçağdan günümüze kadar olan dönem içerisinde de çalışanların sağlığını koruma ve güvenliğini sağlama her zaman ön planda olmuştur. Tehlikelerin nedenlerinin ve sonuçlarının araştırılmasıyla başlanan süreç, küçük önlemlerden daha büyük ve kapsamlı önlemlerin alınmasına doğru bir seyir izlemiştir. Zaman içerisinde ilkel ve basit sayılabilecek güvenlik tedbirleri daha sistemli hale gelmeye başlamıştır. Böylece çalışanları her yönden korumayı amaç edinen iş sağlığı ve güvenliği önlemleri de çalışma yaşamının bütünleyici/tamamlayıcı işlevi haline gelmiştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasında en büyük sorumluluk işverene ait olduğundan, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu da etkili bir şekilde örgütlemelidir. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonu içerisinde yer alan sağlık ve güvenlik profesyonelleri, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini gerçekleştirme yükümlülüğünün uygulayıcıları konumundadırlar. Önlemenin öncelikle işyerinde başlaması gerektiği düşüncesiyle, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu sağlayıcıları da işyerinin kendi içinde örgütlenebilir. Ancak bu düşünce iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sadece işyerinin kendi içindeki organizasyonla gerçekleştirilebileceği kanısını ortaya çıkarmamalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; işyerinin kendi içindeki örgütlenmesi dışında, birkaç işyerinin bir araya gelerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak için

örgütlenmesi ya da dışarıda örgütlenmiş bulunan bir kuruluştan hizmet olarak alınması şeklinde de sağlanabilir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması konusunda ülkelere yol gösterici olma amacını taşıyan uluslararası belgelerde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. Bu belgeler, hem belgeleri kabul eden ülkelere mevzuatlarını oluşturmada yol gösterici olmakta hem de oluşturulan mevzuatların uluslararası hukuki dayanaklarını oluşturmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınması konusunda ilk olarak ele alınabilecek uluslararası belgeler, ILO'nun 112 sayılı Tavsiye Kararı ve 161 sayılı Sözleşmesi'dir. 112 sayılı Tavsiye Kararı'nda iş sağlığı hizmetlerinin örgütlenmesi konusunda işyeri dışındaki bir kuruluştan alınmasına olanak tanıyan hükümler yer almış; daha sonra bu Tavsiye Kararı 161 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de dışarıdan hizmet alınmasına imkân tanıyan maddenin dayanak noktasını oluşturmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik hükümler içeren diğer bir uluslararası kaynak da 89/391 sayılı AB Konsey Direktifi'dir. Bu Direktifte de açıkça işverenlere, işyeri içinden iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sağlamak için gerekli personeli görevlendirememesi durumunda işyeri dışından bu hizmeti sağlamasına imkân tanınmıştır.

Uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından sağlanmasına olanak tanıyan bu düzenlemelerin ülkemizdeki yansıması ortak sağlık ve güvenlik birimleri/ortak sağlık birimleri olarak ortaya çıkmaktadır.

Ülkemizde ilk defa 1980 tarihli bir Yönetmelikle anılan ortak sağlık birimi kavramı, yenilenen veya değişen hükümlerle bugün ortak sağlık ve güvenlik birimi kavramına dönüşmüştür. Zaman içerisinde kavramın ve içeriğinin yenilenmesinde kabul edilen uluslararası belgeler ve değişen ulusal mevzuat etkili olmuştur.

1980 tarihli Yönetmelik'te iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınması Kanun hükümleri gereği uygulanmamış; 2003 tarihinde çıkarılan yeni bir Yönetmelik ile ilk defa uygulama olanağı elde etmiştir. 2003 tarihli bu Yönetmelik'te de ortak sağlık birimi kavramı kullanılmış; ancak bu Yönetmelik'te üst bir hukuki düzenleme olmadığı gerekçesiyle dışarıdan hizmet alımı uygulamalarına rastlanılmamıştır.

2009 yılında İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınmasına ilişkin hükümler Kanun içerisinde de yer almıştır. Böylelikle dışarıdan hizmet alınmasına yönelik üst norm oluşturulmuştur. 2009 yılında çıkarılan yeni Yönetmelik'te de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması konusunda ayrıntılı olarak esaslar belirlenmiştir. 2010 yılında yeni bir Yönetmelik çıkarılmış; bir önceki Yönetmelikte yer alan düzenlemeler benzer şekilde tekrarlanmıştır.

2012 yılında kabul edilen İSGK sonrasında çıkarılan Yönetmelik'te, ortak sağlık ve güvenlik birimi tanımı farklılaşmıştır. Önceden bir veya daha fazla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için gerekli donanım ve personele sahip olarak işyeri dışında kurulan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kurum ve kuruluşlar ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan ve işletilen kurumlar ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak tanımlanırken artık; işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak amacıyla kurulan yeterli donanım ve personele sahip olan kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 2011 tarihli Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimler olarak tanımlanmaktadır. Ulusal mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından, ülkemizdeki uygulaması olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınmasının hukuki çıkış noktalarını bu düzenlemeler oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik uluslararası belgelerden ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin eden bazı ülkelerdeki uygulamalardan bahsedilecek; daha sonra ulusal mevzuat içinde dışarıdan hizmet alınmasına yönelik hukuk kaynaklarının gelişiminden ve mevcut uygulamadan bahsedilecektir.

## 2. Uluslararası Düzenlemeler

161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 112 sayılı Tavsiye Kararı'nda yer alan hükümler içerisinde, sözleşmeleri veya tavsiye kararlarını kabul eden taraf devletlerin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan sağlamalarına olanak tanıyan düzenlemeler yer almaktadır. Benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği

hizmetlerini dışarıdan temin etmeye yönelik düzenlemeler AB Direktiflerinde de bulunmaktadır.

## **2.1. ILO Belgeleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Alınmasına Yönelik Düzenlemeler**

ILO'nun uluslararası standartları belirleyen sözleşme ya da tavsiye kararlarının işçi, işveren ve devlet tarafından üçlü bir yapı içerisinde kabul ediliyor olması, ILO'nun temel fonksiyonları arasında yer almaktadır. ILO sözleşmeleri ile belirlenen şartların uygulanması konusunda üye ülkelere bağlayıcı hükümler getirilirken; tavsiye kararları ile üye ülkelere politika geliştirme ve uygulama konularında rehberlik yapılmaktadır<sup>146</sup>.

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmeleri ve tavsiye kararları, bunları kabul eden taraf devletlere, kendi ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatlarını hazırlamada yardımcı olmaktadır. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok düzenlemesi bulunmasına rağmen, bu alandaki en önemli düzenlenmeleri 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ile 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'dir.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan hizmet olarak almasını düzenleyen ILO belgeleri ise; 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 112 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı'dır.

### **2.1.1. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 112 sayılı ILO Tavsiye Kararı**

112 sayılı Tavsiye Kararı ILO'nun eski tarihli tavsiye kararlarından biridir. 24 Haziran 1959 tarihinde ILO Genel Konferansında, işyerlerindeki iş sağlığı hizmetlerinin örgütlenmesine ilişkin öneriler benimsenerek, bunlar bir tavsiye kararı niteliğine dönüştürülmüştür. Bu Karara göre iş sağlığı hizmetlerinin amacı işyeri içinde veya çalışılan ortamın yakınlarında<sup>147</sup>;

- İşçileri, işlerinden veya işin yapıldığı koşullardan kaynaklanan herhangi bir sağlık riskine ilişkin tüm zararlardan korumak,

<sup>146</sup> [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_soz.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm) (Erişim Tarihi: 25.08.2013)

<sup>147</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R112](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R112) (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

- İşin işçiye uygun hale getirilmesi ve işçilerin uygun oldukları işlerde çalıştırılmaları için fiziksel ve ruhsal yönden uyumunu sağlamak,
- İşçilerin çalışma sırasında veya sonrasında en yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini oluşturmak ve bu durumların sürekliliğini sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bu Karara göre; üye ülkelerdeki ulusal koşullar ve uygulamalar da dikkate alınarak; kanun ve yönetmelikler yoluyla, toplu anlaşmalar veya ilgili işçi ve işverenlerin anlaşmaları yoluyla ya da yetkili makamın işçi ve işveren kuruluşlarına danışmasından sonra onayladığı farklı bir yolla sağlanması mümkündür<sup>148</sup>.

Tavsiye Kararının üçüncü bölümünde örgütlenmeye ilişkin öneriler yer almaktadır. İşyerindeki iş sağlığı hizmetleri üç şekilde örgütlenebilir. Bunlar; işyerinin kendi içinde örgütlenme veya dışarıdan bir kuruluşa bağlanma, işyerinden ayrı bir hizmet olarak örgütlenme ya da birkaç işyerinin iş sağlığı hizmetlerini sağlamak için ortak olarak örgütlenmeleridir (m.3).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri; sanayi işleri, sanayi dışı işler, tarım işleri ve kamu işleri de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar için oluşturulmalıdır. Ancak; iş sağlığı hizmetlerinin tüm iş kollarını kapsayacak şekilde oluşturulması mümkün değilse de en yüksek sağlık riskinin bulunduğu işyerlerinde, işçilerin sağlıklarını tehdit eden, özel sağlık risklerinin bulunduğu işyerlerinde ve belirlenen en düşük sayıdan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde öncelikli olarak bu hizmetlerin oluşturulması gerekmektedir (m.4).

Kararın 5. maddesine göre; iş sağlığı hizmetlerinin coğrafi ya da ulusal mevzuat hükümlerinde belirlenmiş sebepler nedeniyle uygulanamadığı durumlarda işverenler, kendi işyerlerindeki iş sağlığı hizmetlerini yerine getirme açısından bir hekim veya yerel sağlık hizmetiyle; acil durumlara müdahale edilmesi, ulusal mevzuatta yapılması belirlenmiş olan muayenelerin gerçekleştirilmesi ve işyerindeki sağlık ve hijyen koşullarının denetlenmesi için anlaşma yapabilirler.

İşyerlerinde sağlanacak olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temel rolü koruyucu amaçlı olmalıdır. Kararın son bölümünde, iş sağlığı hizmetlerinin

<sup>148</sup> [http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com\\_content&task=view&id=101&Itemid=36](http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=36)  
(Erişim Tarihi: 26.08.2013)



maliyetlerinin işverence karşılanması gerektiği ve bu hizmete ilişkin işçilerden herhangi bir ücretin talep edilmesinin yasak olduğu belirtilmiştir (m.23-24).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına imkân tanıyan bu Tavsiye Kararı, ILO'nun onayladığı 161 sayılı Sözleşmenin de dayanak noktasını oluşturmaktadır.

### 2.1.2. İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi

ILO tarafından 7 Haziran 1985 yılında kabul edilen Sözleşmede iş sağlığı hizmetleri; çalışanların işle ilgili fiziksel ve zihinsel durumlarını kapsayacak şekilde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamını oluşturarak bu ortamı devam ettirmek için gerekli tüm ihtiyaçların sağlanması, işin çalışanlara uygun hale getirilmesi ve çalışanların yeteneklerine uygun şekilde işin uyarlanmasını kapsamaktadır (m.1).

Sözleşmenin 3. maddesine göre; sözleşmeyi kabul eden her üye ülke, bütün ekonomik faaliyet kollarında ve sektörlerde tüm çalışanları kapsayacak şekilde bütün çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sürekli olarak geliştirmelidir.

İşverenler sorumluluklarını yerine getirirken uygulayacakları düzenlemelerin, işyerinin risklerine uygun ve işyerinde yeterli koruma düzeyini sağlayacak düzenlemeler olmasına dikkat etmek zorundadırlar (m.5). Bu maddeye göre işverenlerin görevleri<sup>149</sup>;

- İşyerindeki sağlığa zararlı riskleri belirlemek ve değerlendirmek,
- Çalışanların sağlık gözetimini yerine getirmek,
- İşin çalışanlara uygunluğunu sağlamak,
- Yatakhaneler, kantinler, sağlık birimleri de dâhil olmak üzere işveren tarafından hizmet sunulan yerlerde ve çalışma ortamında işin gözetimini sağlamak,
- İşyerinin tasarımı, makinelerin ve teçhizatın durumu, bakımı ve çalışması ile ilgili iş planlamalarını yapmak ve organizasyon konusunda tavsiyede bulunmak,

<sup>149</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO) (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

- Yeni araç ve gereçlerin sağlık açısından değerlendirilmesine ve iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,
- İş sağlığı ve güvenliği, hijyen ve ergonomi, bireysel ve ortak koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunmak,
- İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği, hijyen ve ergonomi konularında işbirliğini sağlamak,
- Acil durum ve ilkyardım hizmetlerinin örgütlenmesi konusundaki düzenlemeleri gerçekleştirmek ve gerekli bilgi, eğitim ve öğrenme hizmetlerini sağlamak,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının analiz edilmesi faaliyetlerine katılmak olarak sıralanabilir.

Sözleşmenin 6. ve 7. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütlenmeye yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Üye ülkeler, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesini üç şekilde düzenleyebilirler. Bu düzenlemeler (m.6);

- Ulusal mevzuat yoluyla,
- Toplu sözleşmeler veya ilgili işçilerin ve işverenlerin belirlediği bir yol ile,
- Yetkili makamın ilgili işçi veya işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği şekillerde yapılmalıdır.

İşverenlerin iş sağlığı hizmetlerini işyeri dışından sağlamalarına yönelik düzenlemenin yer aldığı 7. maddeye göre; işverenlerin iş sağlığı hizmetlerini duruma göre birden çok işletmeye iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlayan kuruluşlardan da alması mümkündür. Bu maddeden iş sağlığı hizmetlerinin, tek bir işletmeye hizmet sağlamak içinde örgütlenebileceği ya da birden çok işletmeye hizmet sağlamak için de örgütlenmiş olabileceği hükmü çıkarılmaktadır. Ulusal şartlara ve uygulamaya göre iş sağlığı hizmetleri; işletmeler veya ilgili işletme kuruluşları, sosyal güvenlik kurumları, kamu otoriteleri ve resmi servisler, yetkili makamlar tarafından yetkilendirilmiş olan diğer organlar ve bütün grupların katılımından oluşan bir birleşim tarafından düzenlenebilir (m.7).

Kendi ulusal mevzuatlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesine olanak tanıyan ülkelerin dayanak noktasını oluşturan bu Sözleşme, ulusal düzenlemelerin belirlenmesinde büyük bir rol oynamaktadır.

Türkiye, bu ILO Sözleşmesini 2004 yılında kabul ederek hükümlerini ulusal mevzuata uygulamaya ve iş sağlığı hizmetlerinin dışarıdan sağlanması konusunda ulusal düzenlemeler yapmaya başlamıştır. Bu Sözleşme hükümleri çerçevesinde, ilk defa iş sağlığı hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik uygulamalara geçilmiş ve ilk örnekleri görülmeye başlanmıştır. Sözleşmenin 7. maddesine göre oluşturulan ortak sağlık ve güvenlik birimleri, bu hizmetleri sağlayan kuruluşlar olarak görev yapmaktadırlar.

## **2.2. Avrupa Birliği Konsey Direktifleri'nde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Alınmasına Yönelik Düzenlemeler**

AB'de, genellikle ülkelerin yerine getirmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükler direktiflerle düzenlenmektedir. 12 Haziran 1989 tarihli, 89/391 sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenlik Tedbirlerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin AB Konsey Direktifi, AB içindeki iş sağlığı ve güvenliği anlayışının temel prensiplerini belirleyen direktif olmuştur. Ayrıca bu Direktife dayanılarak çıkarılan diğer alt direktiflerle de iş sağlığı ve güvenliği alanına ait mevzuat genişletilmiştir (Baloğlu, 2013: 44).

89/391 sayılı Direktif; işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini koruma, çalışanları mesleki risklerden koruma, risk ve kaza faktörlerini ortadan kaldırma, çalışanları bilgilendirme ve onlara danışmanlık yapma, çalışanların ve temsilcilerinin ulusal yasal düzenlemeler uyarınca katılımlarını sağlama, sağlık ve güvenlik önlemlerini teşvik etmek amacıyla yapılan düzenlemeleri içermektedir<sup>150</sup>.

Direktifin ikinci bölümünde, işverenlerin yerine getirmesi gereken sorumluluklar yer almaktadır. İşverenler 6. maddeye göre; çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, eğitim ve kurumsal gereklilikler için tüm önlemleri almak ve işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği koşullarını daha iyi hale getirmekle yükümlü tutulmuşlardır (Baloğlu, 2013: 45; Oğuz, 2011: 58; Blanpain, 2006: 581). Ayrıca işverenler bu maddede, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturmakla da yükümlü tutulmuşlardır. Organizasyon oluşturma yükümlülüğü, işyerinde öncelikle alınacak olan

<sup>150</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF>  
(Erişim Tarihi: 28.08.2013)

önlemlerin planlanmasını ve daha sonra da uygulanmasını kapsamaktadır (Kabakcı, 2009b: 39).

İşverenler, Direktifin 6/2. maddesi gereğince aşağıdaki ilkeler temelinde işyerinde gereken önlemleri almak zorundadırlar (Blanpain: 2006: 581);

- Risklerden kaçınmak,
- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri değerlendirmek,
- Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- Özellikle işyerinin tasarımında, iş araç-gereç ve malzemelerin seçiminde, çalışma ve üretim yöntemlerinin seçiminde işi çalışanlara uygun hale getirmek ve işin sağlık üzerindeki etkilerini azaltmak,
- Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- Tehlikeli durumları tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirmek,
- Teknolojiyi, çalışma koşullarını, iş organizasyonunu, sosyal ilişkileri kapsayan politikalar geliştirmek,
- Kişisel koruma önlemlerinden ziyade toplu koruma önlemlerine öncelik vermek,
- Çalışanlara uygun bilgi ve talimatlar vermek.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin etmelerine ilişkin düzenleme Direktifin 7. maddesinde yer almaktadır. İşveren işyerindeki mesleki riskleri önlemek ve çalışanları korumak için bir veya daha fazla çalışanı, kendi görevleri saklı kalmak koşuluyla görevlendirmek zorundadır. Ayrıca bu çalışanların yeterli bilgi ve donanımına sahip olmaları gerekir (Baloğlu, 2013: 45). İşveren iş sağlığı hizmetlerini yerine getirmek amacıyla görevlendirilen bu çalışanlar için görevlerini yerine getirmeleri için gerekli yer ve zamanı sağlamak zorundadır ve bu kişilerin görevleri nedeniyle herhangi bir olumsuz müdahaleye uğramalarını engellemelidir (m.7/2).

İşverenler, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu ve önleyici hizmetleri sağlayacak yeterli sayıda uzman personele sahip değilse, bu personeli işyeri dışından sağlayabilirler (m.7/3). İşverenler; işyeri dışından görevlendirdiği bu kişileri 7. maddenin 4. fıkrasına göre; işyerinde tehlikeli olabileceği düşünülen ya da zarara yol açtığı bilinen riskler konusunda bilgilendirmek ve çalışanlar konusunda da gerekli tüm bilgilere erişimlerini sağlamak zorundadır.

Dışarıdan hizmet veya personel olarak alınan ya da işyerinden görevlendirilen bu kişilerin 7. maddenin 5. fıkrasına göre; görevlerini yerine getirebilmek için gerekli yeteneklere ve araçlara sahip olmaları gerekir. Ayrıca işveren, işyerinde sağlık ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirlerin organizasyonunu yapabilecek sayıda çalışanı da görevlendirmelidir. Bu görevlendirmeyi işletme büyüklüğünü de dikkate alarak işyerinde belirlenen işçilerle veya dışarıdan alınan personelle gerçekleştirmelidir<sup>151</sup>.

89/391 sayılı AB Direktifi birçok ülkenin yasal mevzuatının belirlenmesinde etkili olmuştur. Örneğin, İngiltere ve Almanya gibi ülkeler kendi ulusal mevzuatlarını şekillendirirken bu Direktifi temel alarak düzenlemeler yapmışlardır (Oğuz, 2011: 56).

Türkiye’de de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemelerin büyük bir kısmının AB’nin bu Direktifi dikkate alınarak hazırlandığı görülmektedir. Özellikle AB’ye uyum süreci içerisinde iş sağlığı hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik düzenlemelerin en büyük dayanak noktasını bu Direktifin hükümleri oluşturmaktadır.

### **2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Teminine İlişkin Uygulamalar**

Gerek 161 sayılı ILO Sözleşmesini gerekse AB Direktifini kabul eden ülkeler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin dışarıdan hizmet alınması konusunda uluslararası düzenlemeleri dikkate alarak kendi ulusal hukuki mevzuatlarını oluşturmuşlardır.

#### **2.3.1. Almanya**

Almanya’da işyerinde koruma ve güvenliğe ilişkin ilk kanuni düzenleme, 1839 tarihli fabrikalarda çalışan çocuk işçilerin çalıştırılma koşullarını düzenleyen kanundur. Almanya’da çağdaş anlamda işyerinde koruma ve güvenlik sağlamayı amaçlayan ve bu amaçla da işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği organizasyonuna ve koordinasyonuna yer veren ve işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ile iş güvenliği mühendislerinin istihdamına yönelik düzenlemeler içeren hukuki düzenleme, 1973 yılında kabul edilen İş Güvenliği Kanunu (Arbeitssicherheitsgesetz)’dur. Bu Kanun, işyerlerinde iş sağlığı

<sup>151</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF>  
(Erişim Tarihi: 28.08.2013)

ve güvenliği açısından temel kanun olarak kabul edilmektedir. Kanunun uygulama alanına bazı istisnalar dışında çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel tüm işletmeler girmektedir (Demircioğlu, 2006: 38, 68). Ayrıca, bu Kanun işyeri hekimleri ile iş güvenliği mühendislerinin durumlarının düzenlendiği ayrı, özel bir kanundur (Akın, 2005: 49). İş sağlığı ve güvenliğine yönelik diğer bir hukuki düzenleme de yine Almanya'da faaliyet gösteren tüm sektörleri ve her çalışana kapsayan 1996 yılında kabul edilen Alman İş'te Güvenlik Kanunu/İş Koruma Kanunu (Arbeitsschutzgesetz)'dur.

Almanya'da halen yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemeler İş Güvenliği Kanunu ve İş Koruma Kanunu'dur.

İş Koruma Kanunu'nda; işveren iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik yükümlülüklerini yerine getirirken ayrıca işletme için uygun örgütlenmeyi de sağlamak zorundadır. İş Koruma Kanununun 3/f-2. maddesine göre işverenlerin işin korunmasına ilişkin uygun bir örgütlenmeye gitmesi ve gerekli araç-gereci hazır bir şekilde sağlaması gerekir. İşyeri hekimleri, iş güvenliği mühendisleri ve diğer iş güvenliği uzmanları hakkındaki İş Güvenliği Kanunu'nda da işverenlerin örgütlenmeye ilişkin diğer yükümlülükleri yer almaktadır (Demircioğlu, 2006: 38).

Alman hukukuna göre işveren; işçilerin sağlık güvenliklerini dikkate alarak, onlara makul ve güvenilir bir çalışma ortamı sağlamakla yükümlüdür (Keunster, Kathrin ve Wellhöner, 2001: 427). Alman iş hukukunda işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği alanında çalışacak uzman işgücü bulundurma yükümlülüğü kapsamında, bu hizmetleri yerine getirmek için işyeri dışından ya da işletmeler arası hizmet veren kuruluşlardan hizmet alabileceği kabul edilmiştir (Ekmekçi, 2006a: 113).

Dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği personeli ile işverenin sözleşme yapma mecburiyeti vardır. Personelin yerine getireceği hizmetler; çalışma koşullarının gözetilmesi, risk değerlendirmesi yapılması, çalışanların sağlık gözetimi, çalışanlara bilgi verilmesi, çalışanların görüşlerinin alınması ve işyerindeki riskleri önleme faaliyetlerini kapsamaktadır.

Almanya'da büyük ölçekli şirketlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yerine getirmek için, işyerinde hekim, iş güvenliği mühendisi, psikolog, fizik tedavi uzmanı, tıbbi yardım personelinden oluşan işletme içi bir yapıya sahip olmaları gerekir. Küçük işletmeler genellikle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından hizmet olarak yerine getirmektedirler (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı [ÇSGB], 2008: 19).

Alman iş hukukunda işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve güvenlik mühendislerine ilişkin hukuki düzenlemelerin yer aldığı ayrı bir kanun olan İş Güvenliği Kanununa göre; işverenlerin bu personeli istihdam etmek için onlarla yazılı bir sözleşme yapmasının zorunluluğu vurgulanmaktadır (Akın, 2005: 49). Ancak bu Kanunda, işverenlerin tek bir tip sözleşme yapmak zorunda olmadıkları, personeli istihdam etme şekline göre sözleşmelerin de farklılaşabileceği hükmü yer almaktadır. Buna göre; işverenler iş güvenliği personelini işçi olarak iş sözleşmesi ile işletmeye yerleştirebilirler ya da işverenler serbest çalışan bir iş güvenliği personeli ile hizmet veya istisna sözleşmesi ile anlaşabilirler ya da işverenler işyerindeki yükümlülüklerini yerine getirmek için işletmeler üstü bir iş güvenliği hizmet birimi ile danışmanlık sözleşmesi imzalayarak, danışmanlık biriminin personelini çalışma süreleri içinde işyerinde görevlendirerek yükümlülüğünü yerine getirmiş olurlar (Demircioğlu; 2006: 46).

### 2.3.2. Hollanda

Hollanda'da sağlık ve güvenlik ile ilgili kanuni düzenlemelerin ilk defa 18. yüzyılın sonlarına doğru yapıldığı görülmektedir. 1998 tarihli Hollanda İşte Sağlık ve Güvenlik Kanununun amacı, hem işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamak hem de genel olarak işgücünün ücretlerini ve çalışma koşullarını düzenlemektir (Jacobs, 2006: 103).

Hollanda'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen hukuki düzenleme ise 2007 tarihli Çalışma Şartları Kanunu'dur. Bu Kanuna göre işverenler, hastalıkları azaltmak ve çalışma şartlarının geliştirilmesini sağlamak için, bu konularda bilgi ve destek veren sertifikalı bir İş Sağlığı Güvenliği Servisinden faydalanmak zorundadırlar. Bu zorunluluk ayırım yapılmaksızın bütün işyerlerini ve işverenleri kapsamaktadır<sup>152</sup>.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama borçlarını işyeri içinde bir birim oluşturarak ya da işyeri dışından hizmet alarak yerine getirebilirler. Genellikle büyük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri içinden temin etmesi beklenirken, bu hizmetin işyerinde uygulanmasında bir sorun yaşanması durumunda işyeri dışından da temin edebileceği belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan sağlanması durumunda tüm masraflar işveren tarafından karşılanmaktadır.

<sup>152</sup> <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/agustos-2008/110-is-sagligi-ve-guvenliginde-hollanda-da-durum-ve-yapilanma-> (Erişim Tarihi: 30.08.2013)

Hollanda’da iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlayan kuruluşların önleyici görevi bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren bu kuruluşlar; sağlık hizmeti, risk değerlendirmesi ve alınacak tedbirler ile ilgili eylem planlarının onaylanmasından sonra hizmetlerini yerine getirebilirler. Ayrıca dışarıdan gelen bu kişiler ile işveren arasında bir sözleşme yapılması zorunlu tutulmaktadır (ÇSGB, 2008: 14).

İşyerinden veya dışarıdan sağlanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, iş hijyeni uzmanı ve diğer iş güvenliği personeli bulunmalıdır. Bu personelin iş sözleşmesi ile çalıştırılması gerekir.

### 2.3.3. Avusturya

Avusturya’da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı kanun 1995 tarihli İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Kanunu’dur.

Avusturya tüm AB Direktiflerini içeren kapsamlı bir çalışanları koruma sistemi oluşturmuştur. Bu sistemle; çalışanların yaşam, sağlık, ahlaki refahlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasının işyeri içinde sağlanması amaçlanmıştır<sup>153</sup>.

Avusturya’da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam etme zorunlulukları bulunmakla birlikte, işverenlerin bu yükümlülüklerini yerine getirmesi konusunda üç farklı uygulama bulunmaktadır. İşverenler iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında görevlendireceği personeli işyerinde iş sözleşmesi ile istihdam edebileceği gibi işyeri dışında serbest çalışan bir iş güvenliği uzmanını ile anlaşarak da yerine getirebilirler. Ayrıca işverenler, işyerindeki iş güvenliği hizmetlerini, Güvenlik Tekniği Merkezinden alarak da gerçekleştirebilirler (Demircioğlu, 2006: 72).

Kanunda küçük işletmelerde işverenler için farklı bir uygulama da yer almaktadır. Buna göre; yirmi beşten az kişinin çalıştığı işyerlerinde işveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda Kanunda yer alan eğitimleri almış olması koşuluyla kendisi iş güvenliği uzmanı olarak görevlerini yerine getirebilir (m.74-78). Kanunun 78. maddesine göre bir işyerinde altı ile on işçi arasında işçi çalışıyorsa, işveren her takvim yılı içinde iki defa iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları görüşmek için iş güvenliği uzmanı ile işçilerin birlikte toplanmasını sağlamakla yükümlüdür. Yine Kanuna göre, işyerinde en fazla beş

<sup>153</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-ARBEITNEHMERSCHUTZ-AT.html> (Erişim Tarihi: 06.09.2013)



işçinin çalışması durumunda işveren işyeri dışından bir iş güvenliği uzmanı ile işçiler arasında iş güvenliği toplantısını düzenlemek zorundadır (Demircioğlu, 2006: 73-74).

#### 2.3.4. İspanya

İspanya'da iş sağlığı ve güvenliğinin genel çerçevesini oluşturan Kanun, 1995 tarihli Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Kanunu'dur. Kanun; işverenlerin ve çalışanların genel sorumluluklarını ve görevlerini, risklerin önlenmesi ile ilgili olarak makine ve ekipman sağlayıcılarının ve üreticilerinin sorumluluklarını ve görevlerini, işçi temsilcilerinin ilgili konularda karar alınmasında danışma ve katılım haklarını, sağlık komitesinin kuruluşu ve işleyişi hakkındaki kuralları düzenlemektedir<sup>154</sup>.

Mesleki Tehlikelerin Önlenmesi Kanunu, ev işlerinde ve savunma alanında çalışanlar hariç tüm çalışanları kapsamaktadır.

İspanya'da, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından ya da işyerinden temin edilebileceğine dair düzenlemeler bulunmaktadır. Bu hizmetler de harici ve dâhili hizmetler olarak adlandırılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği planlarının hazırlanması, risk değerlendirmelerinin yapılması, tüm çalışanların eğitilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgilendirilmesi, acil durum önlemlerinin alınması, sağlık gözetiminin yapılması konusunda, bu hizmetler ister işyeri içinden ister işyeri dışından sağlansın işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. İspanya'da iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kuruluşlar sadece danışmanlık hizmeti yapabilirler. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği hizmeti veren kuruluşların risk değerlendirmesi, çalışanların sağlık gözetimi, çalışanların eğitimleri gibi konulardaki görevlerine ek olarak ikincil mevzuat ve uygulama rehberleri hazırlanması da görevlerine dâhil edilmektedir (ÇSGB, 2008: 16).

İşverenler; işyerinde ondan az işçi çalışıyorsa, işletmenin faaliyetleri yüksek riskli sektörler arasında yer almıyorsa ve işveren işyerinde aktif olarak çalışıyorsa iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendileri de organize edebilirler. Ancak işverenin bu hizmeti

<sup>154</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/PREVENTIONOFOCCUPATIONALHAZARDSACT-ES.htm> (Erişim Tarihi: 05.09.2013)

kendisinin sağlayabilmesi için en az temel düzeyde bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almış ve yeterli bilgi birikimine sahip olması gerekir<sup>155</sup>.

Dışarıdan hizmet alınmasına olanak sağlayan diğer bir durum ise; işverenlerin zorunlu olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme mecburiyetlerinin olmasıdır. Bu zorunlulukları yerine getirmeyen işverenlere para cezası ve faaliyeti durdurma cezaları verilmektedir (Ünal vd., 2011: 48).

Dışarıdan hizmet alınabilmesi için işyerinde herhangi bir sayıda işçi çalışmasının gerekliliğine yönelik bir koşul bulunmamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri içinden sağlanması durumunda iş güvenliği uzmanı, endüstriyel hijyen uzmanı, ergonomi uzmanı ya da işyeri hekiminden en az ikisinin işyerinde oluşturulan sağlık biriminde bulundurulması gerekir. Hizmetin işyeri dışından sağlanması durumunda ise bu profesyonel iş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının tümünün hizmet alınan kuruluştaki bulunması gerekir. Ayrıca dışarıdan alınan bu uzmanların tümünün iş sözleşmesi ile çalıştırılması gerekir. Mevzuatta işverenin dışarıdan aldığı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetleri yerine getirmek üzere hizmet sözleşmesi de yapabileceğine dair hükümler bulunmaktadır (ÇSGB, 2008: 18-19).

İspanya’da, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesine yönelik iki hizmet türü söz konusudur. Bunlar, ortak önleme hizmetleri ve özel uzmanlık hizmetleridir. Bu hizmetlerden hangilerinin tercih edileceğine işveren tarafından karar verilir (ÇSGB, 2008: 22).

Dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri oluşturulmadan önce bölgesel makamların belirlediği şekilde bir yetkilendirme sürecinden geçilmesi gerekir. Onay aşamasında, dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin insan kaynakları ve maddi kaynakları hem belgeler üzerinde hem de fiziksel kontrolleri yapılmalıdır.

### 2.3.5. İsviçre

İsviçre Federal Anayasası’na göre, devlet çalışanların korunması için yasal düzenlemeler yapmalıdır. İsviçre Borçlar Kanunu’na göre; işverenler işçilerin sağlık ve yaşamlarının korunması için bireysel iş ilişkisinin gerektirdiği, teknik açıdan

<sup>155</sup> [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/Textos\\_Legales/Ficheros/lprw-lprl-en-consolidado%20CON%20CARATULA%20SIN%20NIPO.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/Textos_Legales/Ficheros/lprw-lprl-en-consolidado%20CON%20CARATULA%20SIN%20NIPO.pdf) (Erişim Tarihi: 05.09.2013)

uygulanabilir olmak koşuluyla işletme ve bütçe olanaklarına uygun şekilde gerekli önlemleri almak zorundadır (Demircioğlu, 2006: 83).

İsviçre’de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir kanun mevcut değildir. Bu nedenle çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasının kanuni dayanaklarını; İsviçre Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanunu oluşturmaktadır. Bu Kanunların yanı sıra, ülkede iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat tüzüklerle oluşturulmaktadır.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Hakkında Tüzük ev hizmetleri ve askeri işyerlerinde çalışanlar haricindeki tüm çalışanları kapsamaktadır. İsviçre’de iş güvenliği hizmetlerini sağlamak için personelin görevlendirilmesi konusunda yönergeler çıkarılabileceği belirtilmiştir. Bu amaçla çıkarılan 1996 tarihli İş Güvenliğinde İşletme Hekimleri ve İş Güvenliği Mühendisleri ile Teknik Elemanlardan Yararlanma Yönergesine göre; işverenlere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamada iki seçenek sunulmuştur. Buna göre işverenler; iş sağlığı ve güvenliği personelinin işyerinde çalışmak için görevlendirebilirler ya da işletme dışında serbest çalışan bir uzmanla vekâlet sözleşmesi imzalayarak bu yükümlülüklerini yerine getirebilirler (Demircioğlu, 2006: 86).

İşverenler bu yollarla çalışanların korunması ve sağlığı bakımından gerekli önlemleri alma yükümlülüklerini işyeri içinde veya işyeri dışından aldıkları hizmet veya kişiler ile yerine getirirler.

### 3. Ulusal Düzenlemelerin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına yönelik düzenlemelerin Türkiye’deki gelişimi incelendiğinde, 161 sayılı ILO Sözleşmesinin onaylanmasından sonra ve AB’ye uyum süreci kapsamında 4857 sayılı Kanun döneminde bu alanda ilk düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında; ilgili kanun maddelerinde değişiklikler yapılarak, yönetmelikler hazırlanmış ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınmasına ulusal mevzuat açısından da bir dayanak oluşturulmuştur.

Ayrıca, “dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesinin artırılması” amacına yönelik, Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Bakanlığı ile ÇSGB İş

Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü arasında 2008 yılında imzalanan MATRA Projesi iki yıl süreyle yürütülerek, AB üyesi dört ülkedeki uygulamalar gözden geçirilmiş ve Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği alanında iyileştirilmesi gereken konular belirlenmiştir.

### 3.1. Genel Olarak

4857 sayılı İş Kanunu’nun 2003 yılında yürürlüğe girmesiyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamlı değişiklikler yapılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu’nda “işçi sağlığı ve güvenliği” olarak yer alan bölüm 4857 sayılı İş Kanunu’nun beşinci bölümünde “iş sağlığı ve güvenliği” olarak değiştirilmiştir (Bayazıt, 2006: 529; Ekmekçi, 2005: 5). İş sağlığının, işçi sağlığından daha geniş bir kavram olması bu değişikliğin sebepleri arasında yer almaktadır. İşçi sağlığı kavramı sadece işçiyi kapsayan bir boyutla sınırlıyken, iş sağlığı kavramı hem işçilerle hem işverenlerle hem de işyerindeki üretim ve hizmet araçlarıyla ilgili bir boyutu kapsamaktadır (Özdemir, 2004: 22). Ayrıca bu değişikliğin sebepleri arasında, iş kazalarının sadece işçilere değil işyerine ve işyeri çevresine de zarar verebileceği, bu nedenle uluslararası alanda da genellikle “Occupational Health and Safety” olarak kullanılan kavrama uyum sağlama amacının yer aldığı düşünülmektedir (Bayazıt, 2006: 529). Bu kavram sadece işyerinde çalışan işçileri değil işyeri dışında da çalışan tüm bağımlı işçilerin sağlık ve güvenliklerini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı korunmalarını da kapsamaktadır (Akyiğit, 2006: 308).

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemlerin en önemlisi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından iyi bir şekilde örgütlenmesidir (Süzek, 2012: 867; Ekmekçi, 2005: 6).

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından örgütlenmesinde, 1475 sayılı İş Kanunu’ndan oldukça farklı düzenlemelerin getirildiği görülmektedir. Bunlar arasında; sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmesi, işyeri sağlık birimi kurma, işyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik personel bulundurma zorunluluğu yer almaktadır (Ekmekçi, 2005: 6).

4857 sayılı Kanunun yürürlüğünden sonraki dönemde çıkarılan yönetmeliklerle iş sağlığı ve güvenliği açısından uygulama kolaylaştırılmaya çalışılsa da pek başarılı olunamamıştır. Bu yönetmeliklerle oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı AB'ye uyum sürecine ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Ancak, daha sonraki dönemlerde çıkarılan bu yönetmeliklerin bir kısmı iptal edilmiştir (Güven ve Aydın, 2007: 113). Bunların sonucunda, çıkarılan yeni yönetmelikler ve taslaklarla veya yürürlükten kaldırılan yönetmeliklerle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü daha da karmaşık hale gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüklerini dışarıdaki kaynaklardan yararlanarak yerine getirmesi bir çıkış noktası olarak görülmüş ve bu yönde düzenlemeler oluşturulmaya başlanmıştır (Ekmekçi, 2005: 151).

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan hizmet alınması yoluyla yerine getirmesini ilk olarak düzenleyen 2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>156</sup>'tir. 2008 yılında İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle<sup>157</sup> İş Kanununun ilgili maddesinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük Taslağında, 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'te, 2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve bu Kanuna göre çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde işverenlerin işyeri dışındaki kaynakları kullanmasına ilişkin düzenlemeler yer almıştır.

Bu hukuki düzenlemelerde temel olarak, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan sağlayabilecekleri kuruluşlar, 2009 tarihli Yönetmelik ile çalışma mevzuatımıza giren OSGB'lerdir. Ayrıca işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan temin edilmesinde, bazı durumlarda alt işverenlik uygulamalarının da bu kapsamda değerlendirildiği görülmektedir<sup>158</sup>.

<sup>156</sup> R.G.T., 16. 02. 2003, S. 25318.

<sup>157</sup> 15.05.2008 yılında 5763 sayılı Kanunun 4. maddesi ile İş Kanunu'nun 81. maddesinin başlığı "İşyeri Hekimleri" iken, madde başlığı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" olarak değiştirilmiştir.

<sup>158</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin verdiği kararlarda bazı durumlarda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alt işverenden alınması uygun bulunmuş, bazı durumlarda ise uygun bulunmayarak karar bozulmuştur. Örneğin; Yargıtay'ın 12.06.2006 tarihli 14473/17149 sayılı iş güvenliği uzmanlığı faaliyetlerinin alt işveren ilişkisi veya başka bir hukuki yapı içinde dışarıdan hizmet olarak yapıp yapılmayacağına ilişkin kararında; işin uzmanlık gerektiren bir iş olması sebebiyle işverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğünü alt işverene vermesinin mümkün olduğu sonucuna varılmıştır. Yargıtay'ın 05.06.2006 tarihli 12876/16262 sayılı işyeri hekimliğinde işyeri dışından hizmet alınmasına ilişkin kararında ise, işverenin işyeri hekimi bulundurma görevinin (asıl iş olmasa dahi) zorunlu olması sebebiyle aksi yönünde karar verilmiştir. Bu kararın gerekçesinde, işyerinde

Çalışmanın bu aşamasında, dışarıdan hizmet alınması konusunda çoğunlukla başvuru yapılan kuruluşlar olan ortak sağlık güvenlik birimlerinin ilk hukuki düzenlemelerinden bugüne kadar olan süreçteki gelişimlerinden bahsedilecektir.

### 3.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri

2012 yılında çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine kadar olan dönemde OSGB; bir veya birden fazla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin faaliyetleri yerine getirmek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilmiş olan kurum ve kuruluşları ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan ve işletilen müesseseler şeklinde tanımlanmıştır (Ekmekçi, 2012: 181; Demircioğlu, 2011: 1839; Aydın, 2010; Güven ve Aydın, 2010: 152; Özdemir, 2010: 32).

OSGB'lere ilişkin yürürlükte olan üst hukuki düzenleme, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini kaldıran 6331 sayılı İSGK'dır. Bu Kanunda işverenlerin OSGB'ler aracılığıyla işyeri dışından hizmet almasına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. İSGK'nın 4/m maddesine göre OSGB; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyette bulunan şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlamak üzere kurulan ve gerekli donanım ve personele sahip Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş olan birimlerdir.

Kanuna göre çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile OSGB'ye ilişkin mevcut uygulamalar detaylı olarak düzenlenmiştir.

OSGB'lere ilişkin gelişim sürecini dört hukuki düzenleme döneminde incelemek mümkündür.

---

işyeri hekimi bulundurma emredici nitelikte olması ve işçiyi gözetme borcunun işverenin asli görevi olması nedeniyle üçüncü bir kişiye devredilmesinin mümkün olmadığı ve bu nedenle işverenin işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğünün yasal bir ödev olduğu yer almaktadır. Ayrıca, işyeri hekimliği işyerindeki faaliyetlerin asıl veya yardımcı işlerinden biri olmadığı için işverenin işyeri hekimi ile sözleşme yapma zorunluğu bulunduğundan bunun alt işverene devredilmesi mümkün değildir (Ekmekçi, 2006a: 110-112).

### 3.2.1. 2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

İşyeri sağlık birimlerinin kuruluşunu, yapılımasını, çalışma usul ve esaslarını belirlemek ve işyeri hekimlerinin niteliklerini, sayılarını, işe alınmalarını, görevlerini, yetkilerini, sorumluluklarını, eğitimlerini ve çalışma koşulları ile ilgili usul ve esaslarını belirlemek amacıyla ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında yer alan ve sürekli olarak en az elli işçinin çalıştığı işyerlerinde uygulanmak üzere İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>159</sup> çıkarılmıştır.

Bu Yönetmelik ile işverenler tarafından işyerindeki koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesi için, birden fazla işverenin bir araya gelerek ortak sağlık birimleri (OSB) kurabilmesi, alternatif bir seçenek olarak işverenlere sunulmuştur. Önceki 1980 tarihli Yönetmelik<sup>160</sup>,te işverenlerin bir araya gelerek ortak sağlık birimi kurabilmesi ancak işyerinde elliden az işçi çalıştıran işverenler için mümkün olabilmıştır. Ancak bu dönemde, elliden az işçi çalıştıran işverenlerin işyeri sağlık birimi kurma veya işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmadığı için uygulamada ortak sağlık birimlerine rastlanılmamıştır. Bu Yönetmelik ile eski Yönetmelik'te yer alan en az elli işçi çalıştırma zorunluluğunun kaldırılmasıyla, uygulanmayan bir hüküm yerine yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme ile elliden fazla işçi çalıştıran işverenlere de bir araya gelerek OSB kurma konusunda serbestlik tanınmıştır (Ekmekçi, 2005: 89).

Yönetmeliğin 4. maddesinde OSB; birden fazla işyerine hizmet vermek amacıyla kurulan sağlık birimleri olarak tanımlanmıştır.

Yönetmeliğin 17. maddesinde ortak sağlık birimlerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İşverenler, işyerindeki koruyucu ve acil sağlık hizmetlerini yürütme görevlerini yerine getirmek amacıyla OSB kurabilirler ya da kurulmuş olan OSB'ye ortak olabilirler (m.17/1).

<sup>159</sup> R.G.T., 16.12. 2003, S. 25318.

<sup>160</sup> 04.07.1980 tarihli 17037 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, 2003 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır. 1980 tarihli Yönetmelik'te, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek Yönetmeliğin 3/b maddesine uygun olarak "işyerleri ortak sağlık birimleri" kurmaları mümkün olmuştur.

OSB kurma hakkına sahip olan işverenler Yönetmelik'te belirtilmiştir. Buna göre; OSB'ler aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek için ya da küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş olan ve farklı iş kollarında yer alan işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabilirler (m.17/2).

OSB'lerde çalışacak kişilerin sayısı ve nitelikleri, hizmet verilecek işyerlerinin bulunduğu risk grubuna ve toplam çalışan sayısına göre belirlenmelidir (m.17/3).

Yönetmelik'te, OSB'lerin kurulma şekline ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte, birden fazla işverenin sağlık birimlerinin ve personelinin bir araya gelmesiyle kurulabileceği gibi, bir işverene ait olan sağlık birimine diğer işverenlerin ortak olmasıyla da kurulabilir. Ancak bu OSB'lerin, donanım, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli sayısı, bu işyerlerinin içinde bulunduğu risk grubu ve toplam işçi sayısı açısından Yönetmelik'te belirtilen koşulları taşıması gerekir (Ekmekçi, 2005: 90).

OSB'lerin tüm masrafları hizmet alan işveren tarafından sağlanmalı ve işçilere herhangi bir şekilde yansıtılmamalıdır.

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda dışarıdan hizmet alması birkaç farklı şekilde gerçekleştirilebilir. Bunlar (Ekmekçi, 2005: 152-157);

- İş Kanununa tabi olmayan bir hizmet alımı (yangın eğitimi, ilkyardım eğitimi verilmesi gibi),
- Geçici iş ilişkisi kurulması yoluyla (bir işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının ya da işyeri hekiminin rızasının da alınmasıyla geçici olarak başka bir işyerinde görevlendirilmesi),
- Alt işverenlik uygulamasıyla (işyerinde periyodik olarak risk değerlendirmesi yapılması, eğitim verilmesi gibi hizmetler için bir şirketin veya kuruluşun iş güvenliği uzmanının temin edilmesi yoluyla, bu hizmetleri yerine getirme yükümlülüğünün gerçekleştirilmesi).

Bu Yönetmelik 2009 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.



### 3.2.2. 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik

4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği dönemde, Kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrıntılı hükümler getirmiş ve bu hükümlere dayalı olarak yönetmelikler çıkarılmıştır. Ancak, bu yönetmeliklerin bazılarının Danıştay tarafından iptal edilmesi üzerine 2009 yılında İş Kanunu'nda yer alan bazı hükümlerde değişiklik<sup>161</sup> yapılmıştır. İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinden 82. madde (iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlıklı madde) kaldırılmış, 81. maddenin (iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri olarak) ise başlığı değiştirilmiştir (Aydın, 2010).

İş Kanunu'nun 81.maddesine göre; işverenler sürekli olarak en az elli işçinin çalıştığı işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek amacıyla; işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlike sınıfına göre işyeri sağlık birimi oluşturmakla, yeterli sayıda işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerini çalıştırmakla ve sanayiden sayılan işlerde ise iş güvenliği uzmanı olan bir ya da daha çok mühendisi ya da teknik elemanı görevlendirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

Değişikle, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin etmelerine yönelik düzenleme Kanun hükmü içerisinde yer almıştır. Kanunun 81. maddesinde işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerinin tamamını veya bir bölümünü işyeri dışından temin edebilmesine olanak tanıyan hükme yer verilmiştir. Bu hükümlerle birlikte hizmetlerin dışarıdan alınmasına yönelik üst düzenleme de hukuken gerçekleşmiştir.

2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik'in<sup>162</sup> amacı; işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilecek işyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma koşulları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yerine getirecekleri, işyerinde kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik

<sup>161</sup> R.G.T., 26.05.2008, S. 26887 (5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun).

<sup>162</sup> R.G.T., 15.08.2009, S. 27320.

birimlerinin nitelikleri, yetkilendirilmesi, bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitimleri ve nitelikleri ile birlikte ortak sağlık güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektir (m.1).

Yönetmeliğin kapsamı 2. maddede belirlenmiştir. Bu maddeye göre; sürekli olarak en az elli işçinin çalıştırıldığı, işyeri hekimi ve gerekli hallerde diğer sağlık personellerinin görevlendirilmesi açısından, işyeri sağlık ve güvenlik biriminin oluşturulmasının ya da işyeri dışında kurulmuş olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasının zorunlu olduğu işyerleri ve sanayiden sayılan sürekli olarak yine en az elli işçinin çalıştığı işyerlerinden iş güvenliği uzmanı mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesinin gerektiği işyerleri oluşturmaktadır.

Yönetmelikte OSGB'ler; bir ya da daha fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere işyeri dışında kurulan, her türlü gerekli donanım ve personele sahip ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olarak tanımlanmıştır (m.4).

İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan alabilme hakkının tanındığı bu Yönetmelik'teki düzenleme Yönetmeliğin 5. maddesinde, "işveren yükümlülükleri" başlığı altında yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre; işverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamak için gerekli tüm koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını işletme dışında kurulu bulunan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alarak yerine getirebilirler. Bu Yönetmeliğin çıkarılmasından sonra, Yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ<sup>163</sup> çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin 9. maddesi ortak sağlık ve güvenlik birimlerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı bölümdür. Bu bölümde OSGB'lerin nasıl kurulacağına ilişkin hükümler yer almaktadır.

OSGB'nin kurulabilmesi için gerekli personel sayısına ilişkin usul ve esaslar Yönetmelik'te düzenlenmiştir. OSGB kurulması için; bu birimlerde tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi ve bir (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı istihdam edilmelidir (Aydın, 2010).

<sup>163</sup> R.G.T., 09.12.2009, S. 27427.

OSGB'ler günün teknolojik gelişmelerine ve gereklerine uygun olmalıdırlar. OSGB'lerde en az bir muayene odası, ilkyardım ve acil müdahale odası, iş güvenliği uzmanı odası ve bekleme yerinin bulunması gereklidir.

OSGB'lerin işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetlerini başka bir OSGB'ye devretmesi veya hizmetlerini yaptırması mümkün değildir (m.12).

OSGB'lerin isimleri Türkçe olmak zorundadır. Tabela ve basılı evraklarında sadece tescil edilmiş isimler yer almalıdır, başka bir unvanın ya da mevcut unvanın yabancı dildeki karşılıklarının kullanılması yasaklanmıştır (m.16).

Bakanlık tarafından yetkilendirilen OSGB'lerin az tehlikeli sınıfta yer alan ve bin ve daha fazla çalışanı bulunan, tehlikeli sınıfta yer alan ve yedi yüz elli ve daha fazla çalışanı bulunan, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve beş yüz ve daha fazla çalışanı bulunan işyerleri ile hizmet sözleşmesi yapması mümkün değildir. Ancak bu işyerlerinde İSGB kurulmasıyla alt işveren olarak hizmet vermesi mümkündür (Tebliğ, m.5/6).

OSGB'lerin görevleri arasında işçilerin sağlık gözetimini gerçekleştirme; çalışma ortamını gözetme; eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme; ilkyardım ve acil müdahalede bulunma; kayıt ve istatistikleri tutma gibi görevler yer almaktadır (m.18). OSGB'ler görevlerini mesleki bağımsızlık ve gizlilik içerisinde yerine getirmelidirler (m.27-28).

Yönetmelik, ilk defa iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınan hizmetlerle yerine getirilmesine olanak sağlaması açısından önemlidir. Bu düzenleme üzerinde daha sonraki dönemlerde çok fazla tartışma çıkmasına rağmen, AB'ye uyum sürecindeki kriterlerin ve ILO Sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerin kendi iç hukukumuza uygulandığı Yönetmelik olması sebebiyle önem taşımaktadır.

Bu Yönetmelik 2010 tarihli Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

### 3.2.3. 2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>164</sup>; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek amacıyla oluşturulan, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin belgelendirilmeleri, yetki belgelerinin iptal edilmesi, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esasları

<sup>164</sup> R.G.T., 27.11.2010, S. 27768.

düzenlemektedir. Bu Yönetmelik, İş Kanunu kapsamında yer alan sürekli olarak en az 50 işçinin çalıştığı işyerlerini kapsamına almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak için gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan müesseseler OSGB olarak tanımlanmıştır (m.4). Bu madde ile kurulacak olan bazı OSGB'lerin ilk defa ticari işletme olabilmelerinin önü açılmıştır (İş Güvenliği Dergisi, 2013: 41).

İşverenler, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilkyardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi konusunda yerine getirmesi gereken hizmetlerin tamamını veya bir kısmını, işyeri içinden görevlendirebileceği personelinin bulunmaması halinde, işyeri dışında kurulu bulunan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet olarak satın alabilirler.

OSGB'lerin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personelinin istihdam edilmiş olması gereklidir. Bu kişilerin birden fazla OSGB'de görevlendirilmesi ise mümkün değildir (m.9/1-2).

2009 tarihli Yönetmelikte yer alan OSGB'lere ilişkin hükümler benzer şekilde bu Yönetmelikte de yer almıştır.

Bu Yönetmelik 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile yürürlükten kaldırılmıştır.

### **3.2.4. 2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği**

İSGK'nın yayınlanmasından sonra çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır. Kanunla hükümler genel hatlarıyla düzenlenmiş, hükümlerin detaylarını düzenleme işlevi ise yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu amaçla çıkarılan yönetmeliklerden birisi de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği<sup>165</sup>'dir. Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak olan işyeri sağlık birimlerinin kuruluşu, ortak

---

<sup>165</sup> R.G.T., 29.12.2012, S. 28512.

sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesi, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacı ile çıkarılmıştır.

OSGB'lerin tanımı bu Yönetmelikle biraz daha farklılaşmıştır. Yönetmeliğe göre OSGB; kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 2011 tarihli Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak amacıyla kurulan, yeterli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimleri ifade eder.

Bu Yönetmelikte yer alan OSGB'lere ilişkin düzenlemeler, OSGB'lerin mevcut durumları başlığı altında daha ayrıntılı olarak inceleneceğinden burada sadece kısa bir giriş yapılmıştır.

OSGB'lerin ülkemizdeki gelişim ve değişiminde yer alan yönetmelikler ve bu yönetmeliklerle getirilen uygulamalardaki farklılıklarını bir tablo ile özetlemek gerekirse;

Tablo 2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Gelişimi ve Değişimi

<p><b>1980 tarihli Yönetmelik</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik</b></li> <li>• Ortak sağlık birimi (OSB)</li> <li>• 50 den az işçi çalıştıran işyerlerinin bir araya gelerek Yönetmeliğin 3/b bendine uygun olarak kurdukları birimlerdir.</li> <li>• 50’den az işçi çalıştıran işyerlerinin OSB kurmasına izin verilmiştir.</li> <li>• Kanunda 50’den az işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu olmaması sebebiyle uygulanmamıştır.</li> </ul>
<p><b>2003 tarihli Yönetmelik</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik</b></li> <li>• Ortak sağlık birimi (OSB)</li> <li>• Birden fazla işyerine hizmet vermek amacıyla kurulan sağlık birimleridir.</li> <li>• İşverenler OSB kurabilir ya da kurulu bulunanlara ortak olabilir.</li> <li>• OSB’ler aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek için ya da küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgeleri gibi aynı alanda kurulmuş olan ve farklı iş kollarında yer alan işyerlerine hizmet vermek üzere kurulabilirler.</li> <li>• Üst hukuki düzenleme olmadığı gerekçesiyle 2009 tarihli Yönetmelik ile iptal edilmiştir.</li> </ul>
<p><b>2009 tarihli Yönetmelik</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik</b></li> <li>• Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB)</li> <li>• İş Kanununda yapılan değişikliklerle üst norm oluşturulmuş. İş Kanununda ilk defa dışarıdan hizmet alımına ilişkin düzenlemeler yer almış.</li> <li>• OSGB; bir ya da daha fazla işyerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek üzere işyeri dışında kurulan, her türlü gerekli donanım ve personele sahip ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olarak tanımlanmıştır.</li> <li>• Kurucularından veya kurucu ortaklarından birisi işyeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olmalıdır.</li> <li>• İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yetkilendirilir.</li> <li>• OSGB’lerin isimleri Türkçe olmalıdır.</li> <li>• Dışarıdan hizmet alımı konusunda AB uyum kriterlerinin ve ILO belgelerinin iç hukuka uygulandığı ilk Yönetmelik olması açısından önemlidir.</li> </ul>
<p><b>2010 tarihli Yönetmelik</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği</b></li> <li>• Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB)</li> <li>• İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak için gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan müesseselerdir.</li> <li>• ÇSGB tarafından yetkilendirilir.</li> <li>• OSGB’lerin yetki aldıkları il dışında hizmet verebilmeleri için o ilde şube açmaları zorunludur.</li> <li>• Bu Yönetmelik ile ilk defa OSGB’lerin ticari işletme olabilmemesinin önü açılmıştır.</li> </ul>
<p><b>2012 tarihli Yönetmelik</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği</b></li> <li>• Ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB)</li> <li>• Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve 2011 tarihli Türk Ticaret Kanunu’na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak amacıyla kurulan, yeterli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlık tarafından yetkilendirilen birimlerdir.</li> <li>• OSGB’ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet vermeye yetkilidirler. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için o illerde şube açılması zorunludur.</li> </ul>

#### 4. Ortak sağlık güvenlik birimlerinin mevcut durumu

İşverenlerin Kanun kapsamındaki temel yükümlülüğü, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve korumak olmakla birlikte; her türlü gerekli tedbirleri almak, mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunu yapmak, alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek, uygunsuzlukları gidermek, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, gerekli araç ve gereçleri sağlamak, önlemleri değerşen koşullara uygun hale getirmek ve çalışanlarının verdiği göreve uygun olup olmadığını dikkate almak da işverenlerin yükümlülüğünün sınırları içerisinde dir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personeli gibi profesyonellerden yardım alınması oldukça doğal olup, bu hizmetlerin temin edilmesinde Kanunun madde gerekçeleri başta olmak üzere Kanunda ve ilgili Yönetmelikte çeşitli modeller oluşturulmuştur. Bunlardan ilki, işverenlerin bu hizmetleri çalışanları arasından temin etmesine yöneliktir. İkincisi, işverenin tam zamanlı olarak iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğunun olması halinde işyerinde İSGB oluşturarak bu hizmetleri yerine getirmesi şeklindedir. Üçüncüsü, işverenin kendisinin istenen niteliklere sahip olması durumunda bu görevi bizzat kendisinin üstlenmesidir. Son olarak da, işverenin bu hizmetleri işyeri dışında kurulu bulunan OSGB'lerden hizmet olarak satın almasıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasına olanak sağlayan hukuki düzenlemeler olarak yürürlükte bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, mevcut durumun hukuki kaynağını bu iki düzenleme oluşturmaktadır. Dışarıdan hizmet alınmasına ilişkin hükümlerin genel çerçevesi bu düzenlemeler ile belirlendiğinden, bu hizmetlerin alınabileceği kuruluşlar da burada belirlenen ortak sağlık güvenlik birimleridir.

##### 4.1. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Kurulması

Yönetmeliğın 12. maddesi OSGB'lerin kuruluşlarına ilişkin düzenlemeleri içermektedir. Bir OSGB'nin kurulabilmesi için; tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en

az bir işyeri hekimi, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir iş güvenliği uzmanı ve tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan en az bir diğer sağlık personelinin istihdam edilmesi zorunludur (İSGHYÖN.m.12/1).

Bir OSGB’de tam süreli olarak görevli bulunan işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personellerinin başka bir OSGB de görev alması ya da başka bir işyerinde aynı unvanla çalışması ya da Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş olan eğitim kurumlarında eğitici olarak çalışmaları mümkün değildir (İSGHYÖN.m.12/2).

OSGB’lerin değişen şirket ortaklarının otuz gün içinde Genel Müdürlüğe bildirilmesi gerekir. Yeni şirket ortaklarının mevzuat hükümlerine aykırı bir durumlarının söz konusu olması durumunda da, düzeltme için Genel Müdürlük tarafından şirkete otuz günlük bir süre verilir (İSGHYÖN.m.12/11).

OSGB’ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte olmalıdır. OSGB’lerde işyeri hekiminin kullanacağı en az 10 metrekarelik bir muayene odası, en az on beş metrekarelik ilk yardım ve acil müdahale odası, iş güvenliği uzmanları için en az on metrekarelik bir oda, on iki metrekarelik bir bekleme odası, yeterli ve uygun büyüklükte bir arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabonun bulunması gerekir (İSGHYÖN.m.12/3).

Sözleşme yapılan işyerlerine sunulacak olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre belirlenen sürenin altında olmamalıdır.

OSGB’lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nden yetki alarak kurulması gerekir. Yetki aldıkları adresin dışında bir yerde hizmet verebilmeleri için o yerde şube açmak zorundadırlar<sup>166</sup>. Yeni açılacak şube içinde İSGHYÖN’de yer alan koşulları sağlamaları gerekir. Ancak bazı istisnai durumlarda söz konusu olabilmektedir. Örneğin; niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı, onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB’nin işin yapıldığı illerden herhangi birinde kurulmuş olması yeterli kabul edilecektir. OSGB’lerin Müdürlük tarafından yetkilendirildikleri il sınırları içerisinde izinsiz şube açabilmeleri mümkün değildir. Ayrıca, bir irtibat bürosu açmaları da

<sup>166</sup> Yönetmeliğin ilk halinde bu yönde bir düzenleme mevcutken, 31.01.2013 tarihinde, 28545 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile değişiklik yapılmıştır. Bu yeni düzenlemeye göre OSGB’ler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkili kılınabilirler. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için ise, o illerde şube açılması zorunludur.



olanaklı değildir. Eğer OSGB'ler aynı il içinde şube açmak isterlerse Yönetmelik'te yer alan koşulları tekrar sağlamış olmalıdırlar.

OSGB'lerin yetki aldıkları adreslerde, işyerlerine hizmet verdikleri sürece açık ve faaliyette bulunmaları esastır.

OSGB'ler, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'te yer alan koşullara uygun olmalıdırlar ve buradaki gerekli araç, gereç ve donanımın da sağlanmış olması gerekir.

OSGB'lerin alışveriş merkezleri veya iş hanları gibi yerlerde, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğin acil çıkış düzenlemelerine uygun olduğu sürece kurulmaları mümkündür. Genel olarak; OSGB'lerin, tapu kütüğüne işyeri olarak kayıtlı yerler hariç mesken olarak kullanılan çok katlı binalarda ve işyeri olarak kayıtlı olsa dahi bodrum katlarında kurulması mümkün değildir. OSGB'lerin zemin katlarda ya da müstakil katlarda kurulması esastır (İSGHYÖN.m.12/8-9). Ancak, tapu kütüğüne mesken olarak kayıtlı binalarda yer alan bölümlerin tamamının yetkili idarelerce işyeri olarak ruhsatlandırılmış olması durumunda bu bölümlerde OSGB kurulabilir.

#### **4.2. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Başvuru İşlemleri**

OSGB'lerin yetki belgesi almak için Genel Müdürlüğe bir dilekçe ile başvurmaları gerekir. Başvuru sırasında dilekçe ile birlikte istenilen belgeler (İSGHYÖN.m.16);

- Ticari şirketler için tescil edildiğini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi ve imza yetkisi olanları gösteren imza sirküleri,
- Tam süreli çalışma zorunluluğu bulunan işyeri hekimleri için geçerli işyeri hekimliği belgesi, iş güvenliği uzmanı için geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesi ve tam süreli iş sözleşmesi, diğer sağlık personellerinin tam süreli iş sözleşmesi, bu kişilerin OSGB'lerin sahibi ya da ortağı olması durumunda ise tam süreli çalışacaklarına dair taahhütnameleri,
- Faaliyet gösterilecek yere ait yapı kullanma izni, tapu ya da kira sözleşmesi,

- Faaliyet gösterilecek yere ait olan ve yetkili makamlarca verilen numarataj veya adres tespit belgeleri,
- Faaliyet gösterilecek yerin bütün bölümlerinin ve kullanım amaçlarının yetkili teknik elemanlar tarafından onaylanmış 1/50 ölçekli planları,
- Yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına ve burada OSGB kurulmasına ilişkin herhangi bir sakıncanın olmadığına dair yetkili makamlar tarafından verilen belgeler.

Ayrıca, organize sanayi bölgelerinde kurulacak olan OSGB'lerden diğer belgelerle birlikte, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili birimlerinden alınmış olan organize sanayi bölgesine sicil numarası verildiğine dair yazı da istenir (İSGHYÖN.m.16/3).

İstenen belgelerin Genel Müdürlük tarafından aslı ile birlikte getirilmesi durumunda tasdiki yapılır, posta ile gönderilmesi durumunda ise belgelerin noter tarafından onaylanmış olması gerekir (İSGHYÖN.m.16/4).

#### **4.3. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetkilendirilmesi**

OSGB'ler tarafından hazırlanan başvuru dosyaları Genel Müdürlük tarafından incelenir ve varsa eksiklikler belirlenir. Posta ile bildirilen başvurulardaki eksiklikler yazılı olarak, bireysel olarak yapılan başvurularda ise eksiklikler derhal bildirilir (İSGHYÖN.m.17/1).

Dosya üzerinden incelen ve herhangi bir eksikliğin söz konusu olmadığı dosyaların başvuruları için ise yerinde inceleme yapılır. Yerinde yapılan incelemelerde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için, en fazla iki defaya mahsus olmak üzere otuzar günlük süre verilir. Verilen bu süre içerisinde eksikliklerin giderilmemesi durumunda başvuru dosyası iade edilir ve iade tarihinden itibaren bir yıl süre ile yapılan başvurular, bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır (İSGHYÖN.m.17/1).

Belirlenen şartları sağlayan ve başvuru dosyasında bildirilen tam süreli çalışanların SGK işe giriş belgelerinin de Genel Müdürlüğe gönderilmesi ile belirtilen adres ve unvana yönelik olarak en geç on işgünü içinde, Genel Müdürlük tarafından OSGB'ye yetki belgesi gönderilir (İSGHYÖN.m.17/2).

Yetki belgelerinin her beş yılda bir vizelenmesi gerekir (m.17/4). Vize başvuru işlemleri ilk başvuru sırasında belirtilen belgeler ile yapılmalıdır. OSGB'lerin, yetki belgelerinin düzenlenmesinden itibaren beş yıllık sürenin dolmasına en fazla altmış gün, en az kırk beş gün kala vize işlemleri için başvurması gerekir (İSGHYÖN.m.20/2). Vizeleme yapmak için istenen belgeler dosya üzerinden incelenir. Ancak, Genel Müdürlüğün gerekli görmesi halinde yerinde tekrar inceleme yapılması mümkündür.

Belirlenen süre içinde vize işlemleri için başvuru yapılmazsa ve vize süresi sona erdikten sonra vize işlemlerini tamamlamamış olanların yetki belgelerinin geçerliliği altı ya süre ile askıya alınır. Bu altı ay boyunca, vize işlemleri tamamlanmazsa eğer, yetki belgesi Genel Müdürlük tarafından iptal edilir (İSGHYÖN.m.20/2).

OSGB'lerin isimleri ve unvanları Türkçe olarak tescil ettirilmelidir. Tabela, her türlü basıl evrak ve elektronik ortamlarda kullanılan tüm yazılı ve görsel dokümanlarda, sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvanlar yer almalıdır (İSGHYÖN.m.17/5-a). Özel kuruluşlar tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan isimlerin ticari isim ve unvan olarak kullanılması mümkün değildir (İSGHYÖN.m.17/5-c).

Otuz gün içinde alınmış olan yetki belgesinin yenilenmesi talebiyle Genel Müdürlüğe başvuru yaparak OSGB'ler adres ve unvan değişikliği yapabilirler. Yapılan bu başvurular, ilk defa yetki belgesi alınacakmış gibi değerlendirilir ve ilk başvuru işlemlerine tabi olurlar (İSGHYÖN.m.12/10).

Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmesine ilişkin hükümler İSGHY'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği dönemden bu yana giderek OSGB'lerin sayısında bir artış görülmektedir.

ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yayınlanan verilere göre Türkiye'de 13 Aralık 2013 itibariyle 1037 tane ortak sağlık ve güvenlik birimi bulunmaktadır. Tablo 1'de OSGB'lerin; İstanbul, Ankara, Kocaeli, Bursa, İzmir gibi hem işgücünün hem de çalışma alanlarının daha yoğun olduğu büyükşehirlerde daha fazla olduğu görülmektedir.

OSGB'lerin sayısında ciddi bir artış gözlenmektedir. Bunun en çarpıcı örneği 5 Eylül 2013 tarihinde 867 olan OSGB sayısının, 13 Aralık 2013 tarihi itibariyle 1037 OSGB'ye yükselmiş olmasıdır. OSGB'lerin sayılarının giderek artmasının en önemli sebebi piyasada iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için profesyonellere, dolayısıyla da OSGB'ye olan ihtiyacın çok fazla olmasıdır.

Tablo 3'te illerde kurulu bulunan, yetkilendirilmiş OSGB'lerin sayılarının dağılımları gösterilmektedir. Tabloya göre; OSGB'lerin gelişmiş, sanayi işlerinin daha çok yapıldığı şehirlerde toplandığını belirtmek yerinde olacaktır. Ancak asıl dikkat çekici olan 15 ilde hiç OSGB'nin bulunmayışıdır. Bu iller; Kilis, Yozgat, Karabük, Tunceli, Erzincan, Gümüşhane, Bayburt, Artvin, Ardahan, Bingöl, Bitlis, Batman, Muş, Hakkâri ve Iğdır'dır. Yönetmeliğin ilk halinden sonra yapılan değişikliklerle, birbirine sınır illerde yer alan OSGB'nin birbirlerine bu hizmeti sağlamasına olanak tanınması, bu illerde OSGB'nin kurulmamış olmasını tam anlamıyla açıklamasa da, bu durumun sebepleri arasında gösterilebilir.

8 ilde de sadece birer tane OSGB bulunmaktadır. Bu durumun sebepleri arasında bu illerdeki gelişmişlik düzeyinin düşük olması, sanayi, tarım ve hizmet sektörünün yaygın olmayışı ve çevre illerden bu hizmetin sağlanıyor olabileceği yer alabilir.

Tablo 3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yetkilendirilmiş Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin İllere Göre Dağılımı

OSGB Bulunan İller	OSGB Sayısı	OSGB Bulunan İller	OSGB Sayısı
İSTANBUL	270	ZONGULDAK	5
ANKARA	108	KASTAMONU	5
İZMİR	63	MALATYA	5
KOCAELİ	58	ISPARTA	5
BURSA	57	SİVAS	5
ANTALYA	49	BURDUR	4
ADANA	36	NİĞDE	4
MANİSA	23	ORDU	4
KONYA	22	ÇANAKKALE	4
TEKİRDAĞ	21	ÇORUM	4
MERSİN	19	AMASYA	4
MUĞLA	18	AKSARAY	4
KAYSERİ	16	KIRKLARELİ	4
ESKİŞEHİR	14	RİZE	3
GAZİANTEP	14	SİİRT	3
DENİZLİ	13	BARTIN	3
BALIKESİR	13	UŞAK	3
SAKARYA	12	KARAMAN	3
DİYARBAKIR	11	GİRESUN	3
AYDIN	11	NEVŞEHİR	3
TRABZON	10	OSMANİYE	3
HATAY	10	SİNOP	2
KAHRAMANMARAŞ	9	BİLECİK	2
SAMSUN	9	ADİYAMAN	2
AFYONKARAHİSAR	7	EDİRNE	2
YALOVA	7	KARS	1
ŞANLIURFA	6	KIRŞEHİR	1
BOLU	6	MARDİN	1
KÜTAHYA	6	ÇANKIRI	1
VAN	6	AĞRI	1
ERZURUM	5	TOKAT	1
DÜZCE	5	KIRIKKALE	1
ELAZIĞ	5	ŞIRNAK	1

**Kaynak:** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 2013<sup>167</sup>

<sup>167</sup> ÇSGB İSGÜM tarafından 13.12.2013 tarihinde güncellenerek hazırlanan yetkilendirilmiş ortak sağlık ve güvenlik birimleri listesinden alınmıştır.

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=ydb> (Erişim Tarihi: 20.12.2013).

#### 4.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Sorumlulukları

OSGB'lerin İSGHYÖN'ün 13. maddesinde yer alan işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunmaları konusundaki sorumlulukları şu şekilde belirtilmiştir:

- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülmesi planlanan her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyetleri kapsayan, çalışma ortamının gözetimi konusunda işverene rehberlik yapmak ve öneriler hazırlayarak işverenin onayına sunmak,
- Çalışanların sağlığını korumak ve iyileştirmek amacıyla yapılan veya yapılacak olan sağlık gözetimini uygulamak,
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bu konuda bilgilendirilmeleri için planlama yaparak işverenin onayına sunmak,
- İşyerinde kaza, yangın, doğal afet gibi acil olarak müdahale edilmesi gereken durumların belirlenmesinde, acil durum planlarının hazırlanmasında, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birimler, kurumlar ve kuruluşlarla işbirliği yapmak,
- Yıllık çalışma planları ve yıllık değerlendirme raporlarına ilişkin çalışma sonuçlarının, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık gözetimine ilişkin bilgilerin, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin kayıt altına alınmasını sağlamak,
- Çalışanların yürüttükleri işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve risklere ait maruziyet bilgilerini, çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayene sonuçlarını, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıtların çalışanların işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasını sağlamak,
- İşyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının ilgili mevzuat hükümlerine uygun olarak görevlerini yerine getirip getirmediğini izlemek.

İşyerlerinde OSGB'ler tarafından görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onay defterleri, kayıt ve dosyalar, kendilerinden

talep edilmese dahi işverenle yapılan sözleşme sona erdiğinde işverene teslim edilmelidir (İSGHYÖN.m.13/2).

Hizmet vermek üzere yetkilendirilen OSGB'ler, bu hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını bir başka OSGB'ye devredemezler (İSGHYÖN.m.13/3).

İşverenlerin OSGB'lerden hizmet alması durumunda, OSGB ile işveren arasında üç nüshadan oluşan bir sözleşme yapılmalıdır. Bu sözleşmenin bir nüshası işveren tarafından, diğer nüshası da OSGB tarafından saklanmalıdır. Diğer nüsha da işveren ya da OSGB tarafından beş işgünü içinde Genel Müdürlüğe bildirilmelidir. OSGB'ler tarafından sözleşme yapılan işyerinde görevlendirilecek OSGB personeli ile OSGB arasında da sözleşme yapılmalıdır (İSGHYÖN.m.14). OSGB'lerde istihdam edilen kişilere ait bu görevlendirme sözleşmeleri de, İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içinde Genel Müdürlüğe bildirilmelidir (İSGHYÖN.m.13/5).

İSG-KATİP üzerinden bildirilen sözleşmeler ve görevlendirmeler gerekli şartları taşıması halinde üç işgünü içinde Genel Müdürlük tarafından onaylanarak ilgili taraflara bildirilmelidir. Yazılı olarak bildirilenler ise on beş işgünü içinde ilgili tarafa bildirilir. Bu belgelerin Genel Müdürlük tarafından onaylanmasından önce, işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının ve diğer sağlık personelinin görevlerine başlatılmaları, yetkilerini kullanmaları mümkün değildir (İSGHYÖN.m.14).

#### 4.5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Faaliyetleri

OSGB'ler yetki aldıkları adreste ve başvuru dosyalarında yer alan planda belirtilen yerlerde Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilmedikleri konularda hizmet veremezler veya faaliyette bulunamazlar (İSGHYÖN.m.19/1).

İlgili kurum ve kuruluşlardan gerekli izinleri almak ve Genel Müdürlükten onay almak koşuluyla, OSGB'ler hizmet verdikleri işyerlerindeki çalışanlar ve işyeri ile sınırlı kalmak koşuluyla iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü ölçüm ve analiz için gereken donanımı OSGB'nin faaliyet gösterdiği adreste bulundurabilir ve ilgili personeli çalıştırabilirler (İSGHYÖN.m.19/2).

OSGB'lerin hizmet verdikleri işyerlerinde yürüttükleri faaliyetlerden bazıları şu şekilde sıralanabilir<sup>168</sup>;

<sup>168</sup> <http://bilgeosgb.com/is-guvenligi-hizmetleri/> (Erişim Tarihi:10.01.2014).

- Mevzuatta belirtilen sürelerde işyerlerinde çalışan sayısına göre iş güvenliği uzmanı görevlendirmek,
- İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmasını sağlamak, risk analizlerini yapmak ve işverene gerekli konularda önerilerde bulunmak,
- İşyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre işyeri hekimi ve sağlık personelini görevlendirmek,
- Çalışanların kişisel sağlık dosyalarını ve sağlık yönetim bilgilerini tutmak ve Kanunda ve ilgili Yönetmelikte belirtilen müddetçe saklamak,
- İşyerlerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonunu sağlamak,
- Genel iş sağlığı ve güvenliği kuralları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının sebepleri ve işyerindeki riskler, iş ekipmanlarının güvenli bir şekilde kullanımı, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, ekranlı araçlarla çalışma, uyarı işaretleri, yangından korunma gibi konularda iş güvenliği eğitimleri vermek,
- İlkyardım ve acil müdahale konusunda çalışanlara gerekli eğitimleri sağlamak,
- İş sağlığı ve güvenliği, sağlık bilgisi ve ergonomi konularında bilgi ve eğitim verilmesi için gerekli işbirliğini yapmak,
- Yangın çıkması olası yerleri belirlemek, acil çıkış yollarını belirleyerek gerekli levhalarla işaretlenmelerini sağlamak, yangınla mücadele malzemelerini belirlemek ve düzenli aralıklarla kontrollerini yapmak ve yangın durumunda yapılması gerekenleri belirlemek,
- İşyerlerindeki patlayıcı maddeleri ve ortamları kontrol altına alarak gerekli düzenlemeleri ve çalışan bilgilendirmesini yapmak,
- Olası tüm acil durumları (yangın, sabotaj, deprem, terör saldırısı, basınçlı kap veya kimyasal madde patlaması gibi) belirleyerek eylem planlarını ve gerekli tatbikatları yapmak,
- Büyük Kaza Önleme Politikası belgesini hazırlamak,

---

<http://www.cankayaosgb.com.tr/index.php/is-sagligi-ve-guvenligi> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

<http://www.ikieylulosgb.com/isg-danismanlik-hizmetleri> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

<http://www.ozdenosgb.com/> (Erişim Tarihi:10.01.2014)



- Kimyasal ve biyolojik maddelerle çalışma, radyasyon içeren çalışmalarda, yüksek gerilim hatları yakınlarında yapılan çalışmalarda, patlayıcı madde kullanımı gerektiren çalışmalarda, yeraltı kazıları ve tünel işlerinde, çalışanların toprak altında kalma veya yüksekten düşme riskleri olan işlerde gerekli sağlık ve güvenlik planlarını ve dokümanlarını hazırlamak,
- İşyerlerindeki kazanların, hava tanklarının, buhar jeneratörlerinin, kompresörlerin ve kaldırma araçlarının periyodik testlerini ve yer üstü depolama tanklarının, elektrik tesisatlarının ve topraklamaların gerekli kontrollerini yapmak,
- İşyerlerindeki gürültü, aydınlatma, sıcaklık, nem, toz, gaz ve buhar, titreşim gibi iş güvenliği ortam ölçümlerini yapmak,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışmalarına katılmak,
- İşverene iş güvenliği konusunda rehberlik ve danışmanlık yapmak,
- Kantin, kreş, emzirme odaları, yemekhane, yatakhane, soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin temizliği ve bakımı konusunda gerekli kontrolleri ve denetimleri yapmak,
- Alt işverenlerin denetimini yaparak yönetime rapor sunmak,
- Yıllık çalışma planları ve talimatları hazırlamak,
- İşyeri hekimlerince çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini yapılmasını ve çalışanlara genel sağlık konusunda eğitim verilmesini sağlamak,
- İşyerinde gözetim ve denetim sistemi oluşturarak yönetimini sağlamak,
- İç yönetmelik hazırlamak,
- İşyeri makine ve ekipmanların sicil dosyalarını hazırlamak,
- İş makinelerinin periyodik kontrollerini yapmak,
- Çalışanların özlük dosyalarını kontrol etmek ve eksik evrakların tamamlanmasını sağlamak,
- Mevcut tehlikeleri ortaya çıkarmak, tehlikelerin maruz kalan çalışanların sağlığı üzerindeki kötü etkilerini saptamak ve kazaların kaynaklarını ortadan kaldırmak,
- Yıllık İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulu Faaliyet Raporunu hazırlayarak Bakanlık Bölge Müdürlüğüne göndermek,

- Tetanos, grip gibi aşıları çalışanlara uygulayarak işyerlerindeki işgücü kayıplarını önlemek,
- Ağır ve tehlikeli iş raporlarını hazırlamak ve bu işlerde çalışacakların periyodik muayenelerini yapmak,
- Gerekli sağlık laboratuvar hizmetlerini (kan, kurşun, HCV, HIV, kan gurubu, parazit, kültür gibi testler) vermek,
- Akciğer grafisi, solunum fonksiyon testleri, odyometri, portör taraması, laboratuvar tetkikleri, böbrek ve karaciğer fonksiyon testleri gibi mobil sağlık hizmetleri sunmak.

#### **4.6. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin Yetki Belgelerinin İptal Edilmesi ve Askıya Alınması**

OSGB'nin verilen yetki belgesinin geçerliliğinin doğrudan iptalini gerektiren durumları;

- OSGB'lerin; Bakanlık tarafından belirlenen durumlara ve esaslara aykırı olarak şube açmaları, yetki aldığı adres ve il sınırları dışında hizmet vermeleri,
- Sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin bir kısmını veya tamamını başka bir OSGB'ye devretmeleri,
- Şirket ortaklarında yapılan değişikliğin zamanında bildirilmemesi veya uygunsuzluğun bildirilmesine rağmen otuz gün içinde düzeltilmemesi ve gerekli bildirimlerin zamanında yapılmamasıdır (İSGHYÖN.m.22/3).

OSGB'nin ilgili birimine verilen yetki belgesinin geçerliliğinin doğrudan iptal edilmesine sebep olan durumlar arasında ise;

- Aynı vize dönemi içinde tekrar eden askıya alınma hallerini gerektiren durumların devamlılığı,
- Yetki belgesinin amacı dışında kullanıldığının tespit edilmesi,
- OSGB'nin yetki belgesinin askıda olduğu dönemde sözleşme yapması veya hizmet vermeye devam etmesi hali,
- Yönetmelik hükümlerine göre düzenlenmesi zorunlu olan evrakların gerçeğe aykırılığının tespit edilmesi yer alır (İSGHYÖN.m.22/4).

OSGB'lerin yetki belgelerinin altı ay süreyle askıya alındığı haller ise şu şekilde sıralanabilir:

- İhtar puanlarının toplamının iki yüze ulaşması,
- Denetim ve kontrollerde tespit edilen eksikliklerin verilen en fazla otuz günlük süre sonunda da halen devam etmesi durumunda (İSGHYÖN.m.22/1).

Yetki belgesi askıya alınan OSGB'ler bu süre bitinceye kadar yetkilerini kullanamazlar (İSGHYÖN.m.22/2).

Yetki belgeleri iptal edilen OSGB'nin ve şubelerinin kurucuları veya ortakları başka bir ticari işletmede yer almaları halinde, bu ticari işletmenin iptal tarihinden itibaren iki yıl içinde yaptığı başvurular, iki yılın tamamlanmasına kadar askıda kalır (İSGHYÖN.m.22/5).

OSGB'lerin kendi isteği ile yetki belgelerini iptal edebilmeleri mümkündür. Bu şekilde kendi istekleri ile yetki belgelerini iptal eden OSGB'ler, aynı şirket ya da kurucular ile altı ay içerisinde, tekrar OSGB başvurusunda bulunmaları halinde, başvuruları bu süre sonuna kadar askıya alınır (İSGHYÖN.m.22/6).

Belgelendirme ve vize işlemlerinde, gerçeğe aykırı belge ibraz edenlerin belgeleri Genel Müdürlük tarafından iptal edilir.

Yetki belgesi iptal edilenlere ve askıya alınan kişilere ya da kuruluşlara Genel Müdürlük tarafından yazılı olarak bildirimde bulunulur. Ayrıca, kurum internet sayfasında da ilan edilir (İSGHYÖN.m.22/8).

ÇSGB verilerine göre 12 Aralık 2013 tarihine kadar 12 tane OSGB'nin yetki belgesi ÇSGB tarafından iptal edilmiştir. Aynı tarih itibarıyla 19 tane OSGB'de kendi isteğiyle yetki belgesini iptal etmiştir.

Ayrıca yine ÇSGB tarafından sunulan 5 Eylül 2013 verilerine göre; 58 OSGB'nin kurucusu yasaklı bulunmaktadır. Bunlardan 33 tanesinin yasağı devam etmekte, 6 tanesinin yasağı kalkmış (yasağı kalkanlar kendi istekleri ile yetki belgelerini iptal etmişlerdir), 19 tanesi de kendi isteği ile yetki belgesini iptal etmiştir.

## 5. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden Temini

İşverenler işyerlerinde; iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamak amacıyla çalışanları arasından İSGHYÖN’de belirtilen niteliklere uygun işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdürler. İşveren, çalışanları arasında aranan niteliklere sahip personel bulunmaması halinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirme yükümlülüğün tamamını veya bir kısmını işyeri dışında kurulu bulunan OSGB’lerden hizmet alımı şeklinde gerçekleştirebilir (İSGK.m.6/1-a; İSGHYÖN.m.5/1-2).

İşverenler hizmet aldıkları OSGB’lerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi tüm gereksinimlerini karşılamakla ve OSGB’ler tarafından alınan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan ve yazılı olarak kendisine bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdürler (İSGK.m.6/1-b,ç; İSGHYÖN. m.5/5-b,ç).

### 5.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Dışarıdan Temininin Yararları

İSGK’nın kabulü ile birlikte tüm işyerleri ve çalışanlar kapsama alınmış, bu durum da işverenin sorumluluklarının artmasına sebep olmuştur. İşverenin sorumluluklarını yerine getirme konusundaki en büyük yardımcılar kuşkusuz iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzmanlaşmış profesyonellerdir. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi konusunda, işyeri içinden veya işyeri dışından profesyonel yardım almasının hukuki yönden kaynağı İSGK ve İSGHYÖN’de yer alan hükümlerle oluşturulmuştur.

İşverenlerin işyerinden bu hizmetleri temin edebilmesinin de mümkün olmasına rağmen, işverenin maliyetlerin daha düşük olacağı ya da bu profesyonelleri işyerinde sürekli bulundurmanın gerekli olmadığı düşüncelerinden kaynaklanarak işyeri dışından temin etmesi giderek yaygınlaşmaya başlamaktadır.

İşverenlerin, işyerlerindeki çalışanlarının sayıları dikkate alınmaksızın tüm işyerlerinde belli sürelerle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğunun bulunması, risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak zorunda olması ve iş yerlerinde gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorunda olması, işverenlerin işyerinde iyi bir iş sağlığı ve güvenliği yapılanması oluşturmasını zorunlu kılmaktadır. Ülkemizin çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri olan iş kazalarının mümkün olabilecek en az seviye düşürülmesi; her türlü önleme, yapılanma, düzenleme, aksaklıkların veya eksikliklerin giderilmesi, risklerin azaltılması hatta ortadan kaldırılması ile mümkün olabilecektir. İşverenler bu alandaki düzenlemeyi işyeri içinden yapabilecekleri gibi, işyeri dışından hizmet satın alarak da yerine gerçekleştirebilirler. İşverenlerin bu tür uygulamaları yerinde getirmeleri sonucunda hem iş kazaları azalmış hem de daha fazla çalışan için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanmış olacaktır.

Ayrıca bu hizmetlerle birlikte çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gerek işleri ile ilgili gerekse işyeri ile ilgili tüm eğitimler verilerek; sağlık ve güvenlik konusunda bilgilenmeleri ve bilinçlenmeleri sağlanabilecektir. Böylelikle, tüm çalışanlar çalışma alanları ve çevrelerindeki riskler ve tehlikeler konusunda bilgi sahibi olabileceklerdir.

OSGB'lerin çok geniş faaliyet alanına sahip olması da işverenler için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan almasının yararları arasında sayılabilir. OSGB'lerin faaliyetleri eğitimden sağlık hizmetlerine, risk analizlerinden danışmanlık hizmetlerine, kayıt ve istatistikleri tutmaktan ortam ölçümlerinin yapılmasına, sağlık hizmetlerinden iş araç, gereç ve ekipmanlarının kontrol ve denetimlerine kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır. İşverenlerin bu hizmetleri işyerinde kendisinin örgütleyerek yerine getirmesinin zorluğu karşısında, tek bir OSGB ile anlaşarak bu hizmetleri alması ve yerine getirmesi daha kolay bir yol olarak görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından yerine getirilmesi ile işverenler düzenlemeleri zorunlu olan belgelerin hazırlanmasını da OSGB'ler aracılığıyla yerine getirmiş olmaktadır. Böylece, Bakanlık tarafından istenen belgeler, çalışanlara ait evraklar ve kayıtlar OSGB tarafından hazırlanarak işverenin yükümlülükleri de hafifletilmiş olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınmasının hem işverenler hem çalışanlar hem de çalışma ortamı açısından yararları bulunmaktadır.

## 5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Dışarıdan Temininin Sakıncaları

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan alınmasının yararları olduğu kadar sakıncaları veya olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

İşverenler, hizmet aldığı OSGB ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla bir sözleşme yapmak zorundadır. Bu sözleşme ile bir taraf hizmetleri yerine getirmeyi diğer tarafta bunun karşılığında belli bir ücreti ödemeyi kabul etmektedir. Böyle bir borç ilişkisi içinde OSGB'lerin faaliyetlerini bağımsız olarak gerektiği gibi yerine getirip getiremeyeceği tartışma konusu olmaktadır. Buradaki en büyük sorun OSGB'lerin ticari bir işletmeye dönüşerek, işverenlerin talepleri ve çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri olacaktır. Böyle bir durumda alınması gereken önlemler alınmayacak, yapılması gereken işlemler yapılmayacak ve çalışanların sağlık ve güvenlikleri göz ardı edilebilecektir.

Ayrıca hizmet olarak alınan iş sağlığı ve güvenliği uzmanları ile işverenler arasındaki borç ilişkisinden dolayı da, iş güvenliği uzmanları veya işyeri hekimleri de işyerindeki aksaklıkları göz ardı edebilir; alınması gereken tedbirleri alınmış, planlar ve değerlendirmeler yapılmış, eğitimler verilmiş gibi gösterebilirler.

OSGB'lerin sayısının giderek artması da olumsuz bir durum olarak değerlendirilebilir. OSGB'lerin sayısı İSGK'nın kabul edilmesi ile birlikte çok hızlı bir şekilde artmaya başlamıştır. Kanunun kapsamı açısından bakıldığında tüm işyerlerinin ve çalışanlarının kapsama dâhil edilmesi ile OSGB'lere duyulan ihtiyacın artması OSGB sayısındaki artışla paralel görülebilir. Çünkü her işveren bir çalışanı ya da binlerce çalışanı olup olmadığına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek; iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ya da diğer sağlık personelinin görevlendirmek zorundadır. Bu durumda da bu profesyonelleri bünyesinde bulunduran OSGB'ye ihtiyaç duyulması normal bir durumdur. Ancak, bu hızlı artış OSGB'lerin niteliklerinde ve verdikleri hizmetlerin kalitesinde bir düşüşe sebep olmamalıdır. OSGB'lerin bu denli hızlı artmasının sebepleri arasında duyulan ihtiyacın ve ticari karlılığın fazla olmasından kaynaklandığı düşünülebilir.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanlarındaki artış da bu kişiler tarafından verilecek hizmetlerin niteliğinin azalmasına sebep olabilecektir. Özellikle iş güvenliği uzmanı olabilmenin giderek kolaylaşması, işyeri hekimliğinin ayrı bir meslek olmasından çok alınan bir belge ile yerine getirilmesinde verilecek hizmetlerinin doğruluğu, alınan önlemlerin ve yapılan uygulamaların geçerliliği kuşku yaratmaktadır.

Ayrıca, OSGB'lerin işveren adına Bakanlık tarafından yerine getirilmesi istenen belgeleri de düzenlemesi, OSGB'lerin hem Bakanlık adına hem de anlaşma yapılan işveren adına çalıştığına bir göstergesi olarak düşünülebilir.

## **6. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Dışarıdan Temininin Hukuki Sonuçları**

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin ederken, bu önlemleri almanın sorumluluğundan kurtulmuş sayılmazlar.

İşverenlerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli hizmetleri sağlama, önlemleri alma ve bunların uygulanabilirliğini sağlama yükümlülüğü olan işçinin kişiliğini koruma ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun karşılığı işçinin çalışma borcunu yerine getirmesidir. Bu nedenle işverenlerin kendi borçlarını yerine getirmeleri sebebiyle oluşacak maliyetleri çalışanlara yüklemeleri mümkün değildir.

İşyerinde gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınmasının olumlu yönleri yanında olumsuz yönleri de bulunmaktadır.

### **6.1. İşverenin Sorumluluklarının Devam Etmesi**

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için, ister işyeri içinde bu hizmeti sağlasın ister işyeri dışından sağlasın sorumlulukları devam eder. Kanunun 4. maddesinin 2. fıkrasına göre, işverenlerin işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Benzer bir hüküm İSGHYÖN'de de yer almaktadır. OSGB'lerden iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek amacıyla bu konudaki yetkilerini devreden işverenin yükümlülükleri devam eder (İSGHYÖN.m.5/56).

İşverenin iş kazası ve meslek hastalıkları konusundaki sorumluluğunun hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte<sup>169</sup>; meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları sonucunda da ortaya çıkan zararda işverenin sorumluluğunun devam ettiğini kabul etmek gerekir. Kazaya sebebiyet verecek durumun ortaya çıkmasında alınacak tedbirlerin ve yapılacak uygulamaların yerine getirilmesinde, işveren bu konudaki sorumluluğunu dışarıdan hizmet aldığı personele devretmiş olsa dahi müteselsil olarak sorumluluğu yine devam edecektir.

Alınmayan veya uygun olarak yerine getirilmeyen her türlü önlemler dolayısıyla doğacak tüm cezalar işveren tarafından karşılanacaktır. Bu durumda da işverenin sorumluluğunun devamlılığından söz etmek yerinde olacaktır. İşverenin yerine getirilmeyen önlemler nedeniyle aldığı cezaların hizmet alınan kişilere rücu etmesi mümkün değildir. Çünkü cezalar bir tazminat değildir. Ancak işveren TBK'nın 66/4. maddesine göre adam çalıştırmanın sorumluluğu kapsamında ödediği tazminatlar için, zarar veren çalışana sadece bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

İşveren dışarıdan hizmet olarak aldığı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması ile görevli personelin, işyerinde görevlerini yapabilmesi için araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını sağlamakla yükümlüdür (İSGK.m.6/1-b; İSGHYÖN.m.5/5-b).

Hizmetleri yerine getirmek amacıyla alınan personel, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden ve hatalarından dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (İSGK.m.8/3). İşverenler, bu kişilerin yerine getirdikleri hizmetler sebebiyle çalışanların zarara uğramamalarını sağlamak zorundadırlar.

İşverenler, işyeri dışından hizmet alınması durumunda, işyerine dışarıdan gelen çalışanların işverenlerini de bu konuda bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGHYÖN.m.6/1-c).

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliğini işyerinde görevli çalışanlarından sağlaması ya da işyeri dışından hizmet olarak alması, onun sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşverenin, tüm gerekli düzenlemeleri yapma, işbirliği ve koordinasyonu sağlama, önlemlerin yerine getirilmesini sağlama, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli personelin görevlerini gereği gibi yerine getirmelerini sağlama konusundaki yükümlülüğü devam eder.

<sup>169</sup> İşverenin bu konudaki sorumluluğunun kusur sorumluluğuna mı kusursuz sorumluluk haline mi dayandığı konusunda iki karşıt görüş mevcuttur.



### 6.1.1. Hukuki sorumluluk

İşverenin hukuki sorumluluğunun kaynağını İSGK'nın 4/2. maddesi oluşturmaktadır. Bu maddeye göre işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme borcunu işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlara devretmesi onun borcunun ortadan kalktığına göstergesi değildir. Kısacası, işverenin bu tür bir uygulamaya gitmesi onun sorumluluklarını etkilemez.

Örneğin, işverenin işyerindeki patlayıcı maddeli ortamların kontrol altına alınması ve gerekli önlemlerin uygulanması için hizmet aldığı kişi veya kuruluşun yerine getirmediği, hatalı veya eksik olarak aldığı bir önlem nedeniyle meydana gelen patlamadan dolayı, kişi ya da kuruluş ile birlikte işveren de sorumlu tutulmaktadır. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcunu başka birine devretmiş olması sorumluluklarını da devretmesi anlamına gelmemektedir.

Benzer şekilde, işverenin işyerindeki riskler ve alınması gerekli önlemler konusunda eğitim verilmesi için bir OSGB ile anlaşması; OSGB'nin verdiği eğitimlerin yetersizliği sebebiyle işyerinde işçinin bu riskli alanlardan birinde kazaya uğraması sonucunda işverenin sorumluluğu burada da devam etmektedir. Gerekli eğitim verildiği düşüncesiyle işverenin sorumluluğu bitmeyecek, eğitimin yeterliliği ve eğitim sonucundaki uygulamaları denetlemesi ve gözlemlemeye devam etmesi gerekecektir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışından kişi ya da kuruluşlara devretmesine rağmen hukuki sorumluluğunun devam ettiğinin diğer bir kaynağı da TBK'nın 66. maddesidir. Bu maddeye göre; adam çalıştıran, çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında diğer kişilere verdiği zararı gidermekle yükümlüdür. Aynı maddeye göre, adam çalıştıran çalışanın seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için gerekli tüm özeni gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmayacaktır. Ancak kanımızca bu durumda dahi işverenin sorumluluğunun sona erdiğini söylemek doğru olmayacaktır.

Adam çalıştıran kendisine yüklenen özen borcunun yerine getirilmesinden meydana gelen zarardan sorumlu tutulmuştur. Kısacası adam çalıştıranın sorumluluğu karine olarak kabul edilmiştir. Gerekli özeni göstermeme de kusurunun bulunmaması adam çalıştıranı sorumluluktan kurtarmayacaktır. Adam çalıştıranın sorumluluğu, özen

yükümlülüğünün yerine getirilmemesi esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk hali olarak kabul edilmektedir (Kaplan Seylen, 2013:102).

Adam çalıştıran, çalışanın verdiği zarara ilişkin ödediği tazminat konusunda, zarar veren çalışana ancak sorumlu olduğu kusuru kadarını rücu edebilir.

Ayrıca yine TBK'nın 116. maddesine göre, borçlu borcunun yerine getirilmesini ya da borç ilişkisinden kaynaklanan hakkının kullanımını başka birine, kanuna uygun şekilde bırakmış olsa dahi, onların işi yürüttükleri sırada meydana gelen diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür. Yine aynı maddeye göre, uzmanlık gerektiren bir hizmetin, meslek ya da sanatın ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülmesi mümkünse, borçlunun yardımcı kişilerinin fiillerinden dolayı sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesinlikle hükümsüzdür.

Bu açıdan bakıldığında işverenin adam çalıştıranın sorumluluğu kapsamında (TBK m.66) zararın, zarar veren kişiye karşı kusuru oranında rücu etmesi mümkün görülürken, yardımcı kişilerin fiilinden kaynaklanan sorumluluk kapsamında (TBK m.116) işverenin sorumluluğundan kesin bir şekilde kurtulması mümkün olmamaktadır.

### **6.1.2. Cezai sorumluluk**

İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uymaması, işverenlere cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. İşveren uygulanacak cezai yaptırımlarının dayanağını işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma, denetim ve gözetim görevlerini yerine getirmemesi oluşturmaktadır (Gerek, 2013: 158).

İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği alanında cezai sorumluluğa uygulanacak yaptırımlardan anlaşılması gereken konuya ilişkin olarak Türk Ceza Kanunu'nda düzenlenen ölüm ve yaralama suçları için öngörülen cezalardır (Akın, 2008: 213). Hapis cezası gerektiren iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin suçlar esas itibarıyla taksirli suçlar oldukları için genellikle koşulları olduğu sürece adli para cezasına çevrilirler (Süzek, 2013: 928).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini işyeri dışındaki kişi ya da kuruluşlara devretmesi hukuki sorumluluğunu ortadan kaldırmadığı gibi cezai sorumluluğunu da kaldırmayacaktır.

Türk Ceza Kanunu'na göre suçtan dolayı verilecek cezalar failin kusuruna göre belirlenmektedir. Hâkimler somut olaylarda, failin kusurlu olup olmadığını, kusurunun derecesini değerlendirecek ve Kanunda yer alan cezaya hükmedecektir (Süzek, 2013: 928). Bu açıdan düşünüldüğünde işverenin dışarıdan hizmet aldığı kişi ya da kuruluşların sebep olduğu bir yaralanma veya ölüm olayında hem işveren hem de hizmet alınan kurum ya da kuruluş kusuru oranında sorumlu tutulacak ve verilen cezai hükmü yerine getirmekle yükümlü olacaklardır. Ceza hukukunda yer alan cezaların şahsiliği ilkesinden hareketle hem işveren hem de hizmet alınan kişi ya da kurum kusuru oranında ceza alacaktır.

### **6.1.3. İdari para cezasından doğan sorumluluk**

İdari para cezaları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açısından alınması gerekli önlemlerin alınmaması, gerekli işlemlerin yapılmaması kısacası Kanunun öngördüğü koşulların yerin getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. İdari para cezaları ve uygulanmasına ilişkin hükümler İSGK'nın 26. maddesine açıkça belirtilmiştir.

İdari para cezalarında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama konusundaki yükümlülüklerini işyeri dışındaki kişi ve kurumlara devretmiş olması sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır. İşyerindeki genel düzen ve işleyişten sorumlu olan işverenin çalıştırdığı ve hizmet aldığı kişilerin kusur veya hatalarından kaynaklanan ve yetkili iş müfettişlerince tespit edilen durumlar karşısındaki sorumluluğu devam etmektedir. İşverenin bu durumda idari para cezasını hizmet aldığı kişi ya da kuruluşa rücu etmesi mümkün değildir.

### **6.1.4. Ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin sorumluluğu**

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmesi için sorumluluklarını OSGB'ye devretmiş olsa dahi, OSGB'nin işyerindeki tüm faaliyetlerini denetlemek ve sürekli olarak gözlemek zorundadır. OSGB'nin aldığı güvenlik tedbirlerinin yeterliliği ve yerindeliği, tedbirlerin işyerine uygunluğu, bu tedbirlerin işyerindeki risklerin, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki etkisi, eğitimlerin niteliği ve içeriği, sağlıkla ilgili işlemlerin düzenliliği, ilgili raporların düzenli olarak

hazırlanması gibi OSGB'lerin işyerindeki faaliyet alanları ile ilgili tüm denetimleri ve kontrolleri yapma sorumluluğu işverene aittir.

OSGB'ler de işyerindeki mevzuat açısından gerekli tüm önlemlerin alınması ve uygulamaların yapılması konusunda işverenleri yönlendirmekle sorumludurlar. Cezai anlamda alınmayan önlemler sonucunda meydana gelen kaza hallerinde, işverenin devrettiği hizmet borcunun yerine getirilmesinde işverenle birlikte OSGB'lerde kusurları oranında sorumludurlar.

Ayrıca işverenler OSGB'lerin İSGK'ya göre geçerli yetki belgeleri ile görevlendirilmelerinden de sorumludurlar. Kanunda yer alan bu maddeye göre, işverenler hizmet aldıkları OSGB'lerin gerçekte hizmet verme yetkisine sahip olup olmadıklarını da belirleme konusunda sorumludurlar.

## **6.2. İşverenin Tüm Maliyetleri Karşılması**

İşyerinde gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak işverenin sorumluluğudur. İşveren; işyerindeki güvenlik önlemlerinin alınmasında, çalışanlara eğitim verilmesinde, çalışanların bilgilendirilmesinde, sağlık gözetimlerinin ve muayenelerinin yapılmasında olduğu gibi işyeri dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edilmesinde de oluşacak maliyetleri çalışanlardan talep etmesi mümkün değildir.

Kanunun 4. maddesinin 4. fıkrasına göre, işverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan düzenlemelerin veya alınan önlemlerin maliyetlerini çalışanlara yansıtamaz. İSGHYÖN'ün 9. maddesinde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin çalışanlara herhangi bir mali yük getirilmeden yapılması gerektiğine dair hüküm yer almaktadır.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetleri sağlama sorumluluğunun öncelikle Anayasa'dan ve daha sonra da ilgili hukuki düzenlemelerden kaynaklandığı ve bu hizmetlerin herhangi bir bedel karşılığında verilmesinin söz konusu olmadığından, işveren bu hizmetleri karşılıksız olarak yerine getirmek zorundadır.

## 7. Sonuç ve Değerlendirme

Toplumların gelişmesi ve sanayileşmesiyle birlikte çalışma ilişkileri sistemi içinde koruma ve güvenlik önlemleri de giderek önem kazanmıştır. Sanayileşmenin ve gelişmenin sağlayıcıları olan çalışanların, beden ve ruh sağlıklarının bir bütün olarak korunması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, tarih boyunca iş hukukunun en önemli konularından birisi olmuştur. İnsanların çalışma hayatı içinde yer almasıyla birlikte, paralel olarak gelişen iş hukuku içinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamalar da gelişme göstermiştir. Tarihin ilk çağlarındaki basit çalışma sistemi içerisinde de günümüzün son teknoloji çalışma sistemlerinde de öncelikli olarak çalışanların korunması amaçlanmaktadır.

İlk çağlarda basit olarak iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sebeplerinin araştırılmasıyla başlayan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin çalışma koşullarının gelişmesiyle giderek arttığı görülmüştür.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik düzenlemelerin tarihi, Osmanlı Devletinin son yıllarına rastlayan, çalışma ilişkilerinin gelişmediği, çalışma alanlarının sınırlı olduğu 1860'lı yıllara dayanmaktadır. 1867 ve 1869 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizamnamesi, Türk çalışma ilişkileri tarihinde ilk iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin yer aldığı hukuki kaynaklardır. Daha sonraki yıllarda çıkarılan 114 ve 151 sayılı Kanunlarda ise iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin düzenlemelerin daha kapsamlı hale geldiği görülmüştür.

Cumhuriyetin ilanından sonra çıkarılan kanunlarla birlikte iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri çalışma hayatının içinde daha çok yer almaya başlamıştır. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda; işçinin iş sırasında maruz kalabileceği risklere karşı, işverenlerin işçilerin sağlık ve güvenliğini korumasının zorunluluğu açıklanmıştır.

Ülkemizin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu'nda işverenler; işçilerin sağlığını korumak ve iş güvenliklerini sağlamak amacıyla her türlü önlemi almakla ve tüm güvenlik ve çalışma ekipmanlarını eksiksiz bulundurmakla yükümlü tutulmuşlardır. 3008 sayılı Kanunun yürürlükten kaldırılmasıyla 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmış, ancak çok kısa bir süre yürürlükte kalmıştır. Bu Kanunda da işverenler işçileri için tüm sağlık ve güvenlik önlemlerini sağlamak zorunda tutulmuşlardır.

1475 sayılı İş Kanunu uzun bir süre yürürlükte kalarak çalışma hayatını düzenlemiştir. Kanunun 5. bölümünde, geniş bir kapsamla birlikte, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümü ve bunlara ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kanuna dayandırılarak çıkarılan yönetmelik ve tüzüklerde, kanun maddelerinin uygulanma şekilleri daha detaylı olarak anlatılmıştır. Halen 1475 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılmış tüzükler yürürlüktedir.

Anayasa'da dolaylı olarak da olsa çalışma hayatına ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Anayasanın altında yer alan kanunlarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin daha detaylı hükümlerin yer aldığı görülmektedir. 6098 sayılı TBK'ya göre işveren, işçinin kişiliğinin korunmasına ilişkin hükümler ile işveren iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin vücut bütünlüğünü, kişiliğini, manevi değerlerini korumakla; işçilerinin psikolojik ve cinsel tacize uğramalarını engellemekle ve ev düzeni içerisinde çalışanları korumakla sorumludur. TBK ile hüküm altına alınan diğer bir konu ise; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sürekli önlemlerin alınmaması ya da alınan önlemlere uyulmaması sebebiyle çalışanların uğradıkları zararların ve bunların sonuçlarının düzenlenmesine ilişkindir. TBK'nın genel nitelikli bir kanun olması sebebiyle özel kanunlarla düzenleme olanağı bulunamayan hükümler bu kanunla düzenlenmiştir. Ayrıca, iş kazalarının ya da diğer risklerin ortaya çıktığı durumlarda gerçekleşen zarardan kimin sorumlu tutulacağına dair hükümler de yine Türk Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu halen yürürlükte olmasına rağmen, 6331 sayılı İSGK'nın kabulü ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır. 6331 sayılı İSGK iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk özel kanun olması açısından önemlidir. 6331 sayılı İSGK, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin ve AB Çerçeve Direktifinin hükümlerinin Türk iş hukuku içine uyarlanmasıyla yapılan bir kanundur. İşverenin yükümlülükleri Kanun'da 11 madde ile birlikte düzenlenmiştir. Bu Kanun'da daha önce çalışma mevzuatımızda yer almayan bazı kavramlar da yer almıştır.

İş sağlığı ve güvenliği ilişkin doğrudan düzenlemeler ile birlikte dolaylı düzenlemeler de hukuk sistemimiz içinde yer almaktadır. Bu dolaylı düzenlemeler UHK, 5510 sayılı SSGSK ve Belediye Kanunu'dur.

6331 sayılı İSGK'nın kabul edilmesinden sonra çıkarılan yönetmeliklerle, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılan yönetmelikler yürürlükten kalkmaktadır. Yeni yönetmelikler 6331 sayılı İSGK'nın hükümlerinin uygulanma şekillerine ilişkin düzenlemeleri yerine getirmek için çıkarılmaktadır.

Uluslararası düzenlemelere bakıldığında ise; iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli hükümlerin ILO belgeleri ve tavsiye kararlarında ve AB Konsey Direktiflerinde yer aldığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında birçok belge ve tavsiye kararı olmasına rağmen, öne çıkan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri 155 ve 161 sayılı ILO belgeleridir. AB Çerçeve Direktifindeki iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler 6331 sayılı Kanunun oluşturulmasında büyük yol gösterici olmuştur. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı'nda ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunun kaynağı temelde Anayasa olmakla birlikte, 6331 sayılı İSGK ve 6098 sayılı TBK'dır. Risk değerlendirmesi yapmak; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitimleri vermek; acil eylem planları yapmak; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak; iş güvenliği ile ilgili araç ve gereçleri sağlamak; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve teknik personel çalıştırmak veya bunlarla ilgili hizmetleri ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden almak işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülükleri arasında yer almaktadır. İşverenler tüm bu önlemleri almak ve uygulamaları yerine getirmek ile sorumlu tutulmuşlardır. Bu sorumluluklarını yerine getirmeyen ya da eksik olarak yerine getiren işverenlere, idari para cezası uygulanarak işverenlerin olumsuz ve eksik uygulamaları önlenmeye çalışılmaktadır.

İşverenlerin, İSGK'ya göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamasının yolları iki şekilde düzenlenmiştir: "İşyeri içinden temin veya işyeri dışından temin". İşverenler, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre gerekli sayıda işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personellerini istihdam etmelidirler. İşverenler; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebilmek için işyerinde bu hizmeti sağlayabilecek personelleri istihdam edebilir ya da kendisinin bu hizmetleri sağlayabilecek bir belgeye (işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı) sahip olması durumunda bu hizmeti yerine getirmeyi bizzat kendisi üstlenebilir. İşverenin, işyerinde bu konuda görevlendirebileceği niteliğe sahip personeli olmaması ya da kendisinin bu

hizmeti sağlamaya yetkisinin olmaması durumunda, bu hizmetleri dışarıdan hizmet olarak satın alması mümkündür.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin etmesinin uluslararası hukuktaki dayanakları ILO sözleşmeleri (161 sayılı ILO Sözleşmesi) ve tavsiye kararları (112 sayılı Tavsiye Kararı) ve AB Konsey Direktifinin Çerçeve Sözleşmesi'dir. Bu belgelere göre; taraf devletler, çalışanlarını mesleki risklere karşı korumak için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini dışarıdan temin edebilirler. 6331 sayılı Kanun'da işyeri dışından temine ilişkin hükümlerin yer almasının sebebi AB'ye uyum sürecinde Türk mevzuatının Avrupa mevzuatına uyarlanmasının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Almanya, İsviçre, Hollanda, İspanya, Avusturya gibi ülkelerde de iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin işyeri dışından teminine ilişkin hukuki düzenlemeler mevcuttur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından temin edebileceği kurum ve kuruluşlar ortak sağlık ve güvenlik birimleridir. OSGB'lerin kuruluş ve işleyişleri 6331 sayılı Kanuna göre çıkarılmış yönetmelikle düzenlenmiştir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığı ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından sağlanmasının olumlu yanları ile birlikte olumsuz yanları da mevcuttur.

Yeni kanuni düzenleme ile işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlayacağı kapsam genişlemiştir. İşverenler tek bir çalışanı dahi olsa risk değerlendirmesi yapmak ve işyeri hekimi çalıştırmak zorundadır. Bu açıdan bakıldığında, işyerlerinin tümünde bir iş sağlığı ve güvenliği yapılanması oluşturulmalıdır. Her türlü önleme, düzenleme, yapılanma ve eksikliklerin veya aksaklıkların giderilmesine öncelik verme, ülkemizin en büyük sorunlarından biri olan iş kazalarının önlenmesinde ya da azaltılmasında büyük rol oynayacaktır. İşverenler bu konudaki önlemleri; işyeri içinden, kendisi yerine getirerek ya da bu hizmetleri dışarıdan hizmet satın alarak gerçekleştirilebilirler. İşverenlerin bu tür uygulamaları yerine getirmesiyle birlikte hem iş kazalarında bir azalma hem de daha güvenli çalışma ortamları oluşacaktır. Verilen eğitimlerle birlikte çalışanlar işyerindeki ve çevresindeki riskler ve tehlikeler konusunda da bilgi sahibi olmaktadır. Ayrıca işverene yararı açısından bakıldığında, işverenler iş güvenliği personellerini dışarıdan temin edebileceklerine göre, aslında detaylı olarak işverenin yapması gereken, Bakanlık



belgeleri OSGB'ler tarafından hazırlandığı için, işveren sorumluluklarını devrettiği bu yöntemle yükümlülüklerini biraz daha hafifletmiş olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin dışarıdan ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığıyla alınmasının olumsuz yönlerinin olduğunu da ifade etmek yanlış olmayacaktır. OSGB'lerden hizmet alan işveren, birimle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla bir sözleşme yapmaktadır. Bir taraf hizmetleri yerine getirmeyi kabul ederken, diğer taraf bu hizmet karşılığındaki borcu ödemeyi kabul edecektir. Böyle bir borç ilişkisi içinde, OSGB'lerin faaliyetlerini bağımsız olarak yerine getirebileceği konusunda bazı şüpheler doğmaktadır. Bu durum, işverenin isteklerinin yerine getirileceği, önlemlerin ve yapılması gereken işlemlerin işverenin istekleri ve yararı doğrultusunda yapılarak OSGB'lerin ticari kurumlara dönüşeceği kaygısını doğurmaktadır. Ayrıca OSGB'lerden hizmet olarak alınan personel ile işveren arasındaki borç ilişkisinden dolayı, işyeri hekimleri veya iş güvenliği uzmanları işyerindeki aksaklıkları görmezden gelebilir. Bu durumda alınması gereken önlemler alınmadığı halde alınmış, değerlendirmeler ya da planlar yapılmadığı halde yapılmış gibi gösterilebilecektir.

Diğer bir olumsuz yönde OSGB'lerin sayılarındaki artışla ilgilidir. Birkaç hafta gibi çok kısa bir süre içinde bile OSGB'lerin sayılarının çok hızlı artması, bu kurumların niteliklerinin yeterliliği konusunda bazı yetersizliklerinin olup olmadığı sorusunu uyandırmaktadır. Ülkemizde tüm işyerlerinin Kanun kapsamında olmasından dolayı, tek bir çalışanın olduğu yerlerde de binlerce çalışanın olduğu yerlerde de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı gerekli hallerde de diğer sağlık personeli görevlendirilmek zorundadır. Durum böyle olunca, işyeri hekimlerine ve iş güvenliği uzmanlarına, dolayısıyla da bu personelleri bir kurumda toplayacak OSGB'lere ihtiyaç olacaktır. Ancak işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının halen nicelik olarak azlığından söz edilirken, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin bu denli hızlı artması, kurumların istenilen kaliteye sahip olmadan yetki alarak arttığını düşündürmektedir. Bu hızlı artışın, ticari karlılığın ve OSGB'lere duyulan ihtiyacın fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Öte yandan, iş güvenliği uzmanlığının giderek yaygınlaşmasıyla birlikte bu kişiler tarafından verilecek hizmetlerin kalitesinin de ne kadar yeterli olup olmayacağı diğer bir sorundur. İş güvenliği uzmanı olabilmek için bazı teknik bölümlerden mezun olmanın

yeterli olduğu düşünülürken, iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili gerekli donanıma ve bilgiye sahip olunmadan, bu alanda hizmet vermenin çalışanlar için alınan ya da alınacak olan önlemlerin yerinde olup olmayacağı sorusunu ortaya çıkarmaktadır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme borcunu OSGB'ye devretmesi onun hukuki, cezai ve idari anlamda sorumluluğunun ortadan kalkmasına neden olmaz. Hukuki anlamda sorumluluğunu devretse dahi hem İSGK açısından hem de TBK'nın adam çalıştırmanın sorumluluğu ve yardımcı kişilerin fiillerinden kaynaklanan sorumluluğu açısından müteselsil olarak sorumluluğu geçerli olacaktır. Cezai sorumluluğu açısından ise; alınmayan önlemlerin yaralamaya ya da ölüme sebebiyet vermesi göz önünde bulundurularak ve suçun ve cezanın şahsiliği ilkesi açısından hem işveren hem de hizmet alınan kişi ya da kuruluş kusuru oranında sorumlu olacaktır. İdari açısından ise mevzuatta öngörülen, yerine getirilmeyen ve alınmayan önlemlerin iş müfettişleri tarafından tespit edilmesi halinde belirlenen idari para cezasını işveren ödemekle yükümlüdür. İdari para cezasını işverenin başkasına rücu etmesi mümkün değildir. OSGB'lerle ilişkisi açısından işverenin sorumluluğuna bakıldığında ise; işverenler OSGB'lerin işyerinde yerine getirdikleri tüm faaliyetlerden sorumludurlar.

İSGK, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok kaynakta yer alan düzenlemeleri bir araya getirmiştir. Kanun maddeleri genellikle temel düzenlemelerde bırakılarak, detayları yönetmeliklerle düzenlenmektedir. İşverenlerin yükümlülükleri bu Kanunla birlikte artmış ve işverenlere yeni sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumlulukların en önemlilerinden birisi de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamaktır. İşveren bu hizmetleri işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık personelleri ile birlikte yerine getireceğinden, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenmesi de büyük önem taşımaktadır. İşverenlerin bu Kanunla birlikte, bu hizmetleri işyeri dışından temin edebilmesine yönelik düzenlemelerin yaygınlaşması sebebiyle, ortak sağlık ve güvenlik birimleri de önemli hale gelmiştir. İşverenlerin, hizmetlerini işyeri dışından temin etmesinin olumlu yönleri ile birlikte olumsuz yönlerinin de olduğu, ancak zaman içerisinde tüm olumsuzlukların azalacağı düşünülmektedir. Avrupa'daki örnekler de bu yönde bir gelişim izlemiştir.

## Kaynakça

- Akay, E. (2006). *Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği, AB ülkeleri ile karşılaştırılması ve bir hizmet modelinin önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.03.2013).
- Akın, L. (2005). İş sağlığı ve güvenliğinde işyerinin örgütlenmesi. *Ankara Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 1-60.  
<http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2004-54-01/AUHF-2004-54-01-Akin.pdf> (Erişim Tarihi: 17.04.2013)
- Akın, L. (2008). İş sağlığı ve güvenliğinde işverenin cezai sorumluluğu. *TİSK Akademi Dergisi*, 5 (3), 210-231.
- Akın, L. (2010). Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nin iş sağlığı ve güvenliğine katkısı (Taslak üzerine bir değerlendirme). *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, (25), 33-43.
- Akın, L. (2012a). İş sağlığı ve güvenliğinde danışmanlık hizmetlerinin hukuksal sonuçları. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2, (18), 33-39,
- Akın, L. (2012b). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, (34), 101-124.
- Akın, L. (2013). *İş sağlığı güvenliği ve alt işverenlik*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Aktekin, Ş. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısında dünden bugüne. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, (25), 93-105.
- Akpınar, T. (2013). *İş sağlığı ve iş güvenliği*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Akyiğit, E. (2006). *Yeni mevzuata göre hazırlanmış iş hukuku* (5.baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2013). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde devlet desteği. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, (29), 40- 59.
- Alpagut, G. (2013). İş sözleşmesinden doğan borçlar. *Bireysel iş hukuku*. (Ed. U. Aydın ve F. Kocabaş). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss.66-93.
- Alpar, B. (2003). İşçi Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile ilgili çalışma hayatı mevzuatı. *Kamu-İş Dergisi*, 7, (2), 2-12.  
<http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7246.pdf> (Erişim Tarihi: 14.04.2013).
- Alper, Y. ve Kaya, P. A. (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve uluslararası çalışma standartları* (1.baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.

- Araslı, U. (2011). Yeni Borçlar Yasası'nın iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan maddi tazminat davalarında getirdiği sistem ve hakkaniyet indirim. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4, (24), 141-153.
- Arıcı, K. (2013). Genel sağlık sigortası. *Sosyal güvenlik hukuku*. (Ed. N. Gerek ve A. İ. Oral). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss.158-197.
- Ateşoğulları, K. (1997). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye*. İstanbul: Petrol İş Yayınları-44.
- Avcı, A. (2003). *İşyerinde işçi sağlığı ve güvenliği mevzuatı* (4.baskı). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*. Eskişehir: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları (175).
- Aydın, U. (2010). İşyeri sağlık güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimleri uygulaması. *Eskişehir Sanayi Odası Dergisi*, Şubat, (3).
- Aydın, U. (2011). *Temel hukuk dersleri* (4. baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Aydın, U. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı üzerine. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2, (26), 10- 18.
- Aydın, U., Gökçek Karaca, N., Canbey Özgüler, V. ve Karaca, E. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesindeki rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, 27, (4), 24-45.
- Aydınlı, İ. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı' nda ve /veya Kanunu' nda alt işveren-“... Başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar...” kavramının anlamı üzerine genel değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2, (26), 19-23.
- Balkır, Z.G. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve çalışanların korunması. *Türk Metal Sendikası Aylık Dergisi, Haziran*, (167), 28-33.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği* (1.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bayazıt, S. (2006). İş sağlığı ve güvenliği ÇMİS OHSAS 18001 Projesi. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. yıl armağanı*. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, ss. 529-537.
- Baybora, D. (2012). İş sağlığı ve güvenliğine genel bakış. *İş sağlığı ve güvenliği*. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 2-21.

- Baycık, G. (2011). Rödevans sözleşmesinin hukuki niteliği ve tarafların iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri. *Prof. Dr. Sarper Süzek' e armağan* (2.cilt). (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1895-1956.
- Bayram, F. (2006). Borçlar Kanunu Tasarısı ışığında işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. yıl armağanı*. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, ss. 11-48.
- Blanpain, R. (2006). *European Labour Law* (10.baskı). Hollanda: Kluwer Law International.
- Centel, T. (2000). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı*. İstanbul: MESS Yayınları.
- Centel, T. (2011). Türk Borçlar Kanunu' nda genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Sicil Dergisi*, 4, (24), 13-18.
- Centel, T. (2013). İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş ve işleyişi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, (29), 13-23.
- Centel, T. (2013). İşverenin işyerinde sağlık ve güvenliği sağlama yükümü. *Çimento İşveren Dergisi*, 27, (3), 6-15.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2008). *Dışarıdan alınan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kalitesinin artırılması: MATRA Projesi*.
- Çavuş, Ö. H. (2013). İş ekipmanlarını kullanımında iş sağlığı ve güvenliği kuralları. *Yaklaşım Dergisi*, (246), 121-123.
- Çetindağ, Ş. (2010). İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi. *Toprak İşveren Dergisi* (86). <http://www.toprakisveren.org.tr/dergi/201086.pdf> (Erişim tarihi:05.11.2012)
- Çetinkal, A. (2012). İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında çalışan katılımının rolü. *Mercek Dergisi*, (67), 117-122.
- Çiçekli, B. (2001). *Avrupa Sosyal Şartı temel rehber* (1.baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Çilengiroğlu, O. (2006). *AB'ye uyum sürecinde Türkiye'de iş sağlığı ve iş güvenliği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 19.03.2013)
- Demircioğlu, A. M. (2006). *Ulusal ve uluslararası hukukta iş güvenliği uzmanlığı*. İstanbul: Beta Yayınları.

- Demircioğlu, A. M. (2011). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu. *Prof. Dr. Sarper Süzek' e armağan* (2.cilt). (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss.1826-1854.
- Ekmekçi, Ö. (2005). *4857 sayılı İş Kanunu'na göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri örgütlenmesi* (1.baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. (2006a). İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği faaliyetlerinin işyeri dışından hizmet alınması suretiyle yerine getirilmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4, (4), 106- 113.
- Ekmekçi, Ö. (2006b). İş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esasları. *Mercek Dergisi*, (41), 100-107.
- Ekmekçi, Ö. (2008). Anahatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı. *Çimento İşveren Dergisi*, 22, (3), 4-7.  
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale131.pdf> (Erişim Tarihi: 01.03.2013)
- Ekmekçi, Ö. (2012). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 170-197.
- Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *TBB Dergisi*, 77, ss. 123-166.
- Erdoğdu, S. (2013). Uluslararası sosyal politikanın diğer aktörleri. *Uluslararası Sosyal Politika*. (Ed. A. Makal ve S. Tekeli). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 140-172.
- Erkul, İ. (1988). İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenin ve işçinin hukuki yüküm ve sorumlulukları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, (1), 469-485.  
[http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1988\\_6\\_1/12561.pdf](http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1988_6_1/12561.pdf)  
(Erişim Tarihi: 01.10.2012)
- Erkul, İ. ve Gökçek Karaca, N. (2000). *Türk iş hukuku: 1975 sayılı İş Kanunu ve uygulaması*. Eskişehir: Birlik Ofset.
- Esen, B. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereği zorunlu “ çalışan temsilcisi” uygulaması. *Yaklaşım Dergisi*, (243), 226-229.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2010). *Bireysel iş hukuku* (4.baskı). İstanbul: Legal Kitabevi.

- Fişek, A. G. (2011). İş güvenliği uzmanlığında takım oyunu. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e armağan (2. cilt)*. (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss.1855-1867.
- Gerek, N. (1991). İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ile işyeri hekimlerinin iş güvenliği açısından önemi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9, (1-2), 321-328.  
[http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1991\\_9/14560.pdf](http://kybele.anadolu.edu.tr/makaleler/iibf1991_9/14560.pdf)  
(Erişim Tarihi: 05.11.2012)
- Gerek, N. (2011). 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda öngörülen tehlike sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 4, (24), 31-39.
- Gerek, N. (2012). Türkiye' de iş sağlığı ve güvenliğinin genel görünümü. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 58-89.
- Gerek, N. (2012). İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 146-168.
- Gözübüyük, Ş. (2006). *Anayasa hukuku (Anayasa metni ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi)* (14.baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Güler, Ş. (2013). 6331 sayılı Yasaya göre çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimi. *Sosyal Güvenlik dünyası Dergisi*, Mayıs-Haziran, (85), 91-95.
- Gülmez, M. (1991). *Türkiye'de çalışma ilişkileri (1936 öncesi dönem)* (2.baskı). Türkiye ve Orta Doğu Amme Alacakları Enstitüsü Yayınları: 236. Ankara: Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası.
- Gülmez, M. (2007). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına uyum sağlayabilecek miyiz?. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, (12), 27-52.
- Güneş, B. ve Mutlay, B. F. (2011). Yeni Borçlar Kanunu'nun "genel hizmet sözleşmesi"ne ilişkin hükümlerinin İş Kanunu ve 818 sayılı Kanunla karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, (30), 231-288.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2000). *İş hukuku* (2.baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2007). *Bireysel iş hukuku* (2.baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2010). *Bireysel iş hukuku* (3.baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- Güven, E. ve Aydın, U. (2013). *Bireysel iş hukuku* (4.baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi.

- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2012). *Sosyal güvenlik hukuku* (14.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hekimler, A. (2012). 4857 sayılı İş Kanunu' nda hüküm bulmuş olan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerin temel yükümlülükleri. *Tekirdağ S.M.M.M. Odası Sosyal Bilimler Dergisi*, Eylül, (1), 1-19.  
[http://www.tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/sayı1/1-4857\\_say\\_kan\\_ısv\\_tem\\_yukum.pdf](http://www.tsmmmososyalbilimler.org/upload/files/sayı1/1-4857_say_kan_ısv_tem_yukum.pdf) (Erişim Tarihi: 01.11.2012)
- İnciroğlu, L. (2008). *İş sağlığı ve güvenliğinde işçi ve işverenin hukuki ve cezai sorumlulukları* (2.baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Jacobs, A. T. I. M. (2004). *Labour Law in The Netherlands*. Hollanda: Kluwer Law International.
- Kabakcı, M. (2009a). *Avrupa Birliği iş hukukunda işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel yükümlülükleri ve Türk mevzuatına uyumu* (1.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kabakcı, M. (2009b). İş sağlığı ve güvenliğinin hukuk sistemindeki yeri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (86), 249-267.  
<http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-86-583> (Erişim Tarihi: 04.10. 2012)
- Kabakcı, M. (2013). 6331 sayılı Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği anlayışı ve risklerden korunma ilkelerinin (m.5) işlevi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1, (9), 61-75.
- Kaplan, E. T. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı. *Kamu-İş Dergisi*, 7, (2). <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7211.pdf>  
(Erişim Tarihi: 04. 08. 2013)
- Kaplan, E. T. (2011). Yeni Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre iş ilişkisinde işçinin kişilik haklarının korunması. *Sicil İş Hukuku Dergisi* 4 (24). 40-53.
- Kaplan Seylen, E. T. (2013). İş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin hukuki sorumluluğu ve sorumluluğun hukuki dayanağı. *İş Sağlığı ve Güvenliği*. (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, ss. 91-115.
- Keunster, M., Kathrin U. ve Wellhöner, A. (2001). Germany. *Employment Law in Europe*, (Ed. S. Mayne, S. Malyon ve C. McKenna). Londra: Butterworths Law.
- Kılıçoğlu, A. M. (2012). *Borçlar hukuku: genel hükümler* (16.baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.



- Kılıkş, İ. ve Demir, S. (2012). İşverenin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verme yükümlülüğü üzerine bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3, (1), 27-54.
- Kızılkum, Y. ve Çakır, N. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği el kitabı* (1.Baskı). İstanbul: Alfa Yayıncılık.
- Kurt, R. ve Kurt, D. (2012). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere getirilen yükümlülükler ve idari yaptırımlar. *Mali Çözüm Dergisi*, (113), 217-234. [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/113malicozum/13\\_resulkurt.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/113malicozum/13_resulkurt.pdf) (Erişim Tarihi: 12.08.2013)
- Kurt, R. (2013). İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında nelere dikkat edilmelidir?. *Yaklaşım Dergisi*, (243), 151-156.
- Küçük, G. (2012). Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. *Türkiye Hazır Beton Birliği Dergisi, Temmuz-Ağustos*, (112), Yıl 19, 81-83. <http://www.thbb.org/Files/File/dergi/112/dergi112.pdf> (Erişim Tarihi: 04.10.2012)
- Limoncuoğlu, A., Şişli, Z. ve Eser, D. (2011).” Sosyal devlet ilkesi” ve “ yaşam hakkı” çerçevesinde “ iş kazaları”. *Prof. Dr. Sarper Sözek’ e armağan (2. cilt)*. (Ed. S. Başterzi). İstanbul: Beta Yayıncılık, ss. 1983-1998.
- Löschnigg, G. ve Hekimler, A. (2011). *Avrupa iş hukuku çerçevesinde Türk iş hukuku ile karşılaştırmalı Avusturya iş hukukunun temel esasları* (1.baskı). Ankara: Efil Yayınevi.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’ nda çalışma ilişkileri: 1850-1920 Türkiye çalışma ilişkileri tarihi* (1.baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’ de tek partili dönemde çalışma ilişkileri: 1920-1946* (1. baskı). Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2007). *Ameleden işçiye: Erken cumhuriyet dönemi emek tarihi çalışmaları* (1. baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Neil, A. C. (2004). Providing “teeth” for the right to a safe and healthy working environment? *The changing face of European labour law and social policy*. (Ed. A.C. Neil). Hollanda: Kluwer Law International, ss. 95-115.
- Odaman, S. (2010). İş güvenliği uzmanlığı eğitimleri ve önemi. *Mercek Dergisi*, 4, (58), 103-110.

- Oğuz, Ö. (2011). *AB Direktifleri ve Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinde işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hakları* (1. baskı). İstanbul: Legal Kitabevi.
- Orhan, M. (2007). *İş sağlığı ve güvenliği sisteminde işveren yükümlülükleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi. <http://tez2.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 20.03.2013)
- Özdamar, S. (1996). *Çalışma mevzuatı: 1920-1996*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Özdemir, C. S. (2010). Son değişiklikleri ile birlikte işyeri hekimliği ve ortak sağlık güvenlik birimi uygulaması. *Mali Çözüm Dergisi*, (97), 309-332. <http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/97malicozum/18%20cumhur%20sinan%20ozdemir.pdf> (Erişim Tarihi: 26.11.2012)
- Özdemir, N. K. (2004). 4857 sayılı İş Yasası iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin değerlendirilmesi. *İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Semineri*, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, ss. 21-36.
- Özkılıç, Ö. (2013). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde risk değerlendirmesi yükümlülüğü. *Mercek Dergisi*, 2, (70), 94-101.
- Piyal, B. (2003). AB'de iş sağlığı ve güvenliği. *Petrol-İş Dergisi*, (16 Şubat). <http://petrol-is.org.tr/sites/default/files/16-subat2003.pdf> (Erişim Tarihi: 09.05.2013)
- Piyal, B. (2012). Uluslararası mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği. *İş Sağlığı ve Güvenliği* (Ed. D. Baybora). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları. ss. 198-222.
- Saraç, A. ve Temir, A. (2013). İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri nasıl verilecek? *Yaklaşım Dergisi*, Temmuz, (247), 168-171).
- Seratlı, G. B. (2004). 4857 sayılı İş Kanununa göre iş sağlığı ve güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2), 197-244. <http://auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2004-53-02/AUHF-2004-53-02-Seratli.pdf> (Erişim Tarihi: 04.10.2012)
- Sevimli, A. K. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, (36), 107-147.

- Sur, M. (1995). *İş hukukunun uluslararası kaynakları*. Ankara: Adalet Matbaacılık.
- Süzek, S. (2006). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. yıl armağanı*. Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık, ss. 507-528.
- Süzek, S. (2012). *İş hukuku* (8.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Süzek, S. (2013). *İş hukuku* (9.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2009). *İş hukuku uygulaması* (8.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Şardan, S. (2005). *İş sağlığı ve güvenliğinde yeni oluşumlar; risk değerlendirmesi ve OHSAS 18001*. Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Taşkent, S. (1995). *İnsan haklarının uluslararası dayanakları* (3.baskı). İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları: 27.
- Tekinalp, G. ve Tekinalp, Ü. (1997). *Avrupa Birliği hukuku* (1.baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Temir, A. (2013a). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işyerlerinde risk değerlendirmesi nasıl yapılacak? *Yaklaşım Dergisi, Şubat*, (242), 166-171.
- Temir, A. (2013b). İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre işin durdurulması (İşyerinin kapatılması). *Yaklaşım Dergisi, Mayıs*, (245), 157-161.
- Terzioğlu, A. (2013). Acil durum plan. *Yaklaşım Dergisi, Haziran*, (246), 124-126.
- Tokol, A. (1997). *Türk endüstri ilişkileri sistemi* (1.baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Tokol, A., Alper, Y., Aytaç, S., Kılış, İ., Işığçok, Ö., Yıldız, S., Serdar, A., Arabacı, R., Baştürk, Ş., Yılmaz, I., Özgökçeler, S., Emirgil, B., Yıldırım, M., Tartanoğlu, Ş., Dursun, S. (2011). *Sosyal politika*. (Ed. A. Tokol ve Y. Alper). Bursa: Dora Yayınları.
- Tuncay, A. C. ve Ekmekçi, Ö. (2008). *Sosyal güvenlik hukukunun esasları* (1.baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Turmangil, C. (Çev.) (1983). *Uluslararası çalışma ilkeleri: İşçi eğitimi el kitabı*. (1.baskı). Ankara: Maya Matbaacılık Yayıncılık.
- Türk Harb-İş Sendikası. (1999). *İnsan hakları ve çalışma yaşamının uluslararası belgeleri*. Ankara.
- Tük-İş, (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na sendikal yaklaşım. *Türk-İş Dergisi*, 1, (399), 49-51.

- Türkiye Makine Mühendisleri Odası. (2012). *İşçi sağlığı ve iş güvenliği oda raporu* (4. baskı). Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Uçum, M. (2012). *İlgili kanunlarla ilişkileri, karşılaştırmalı ve gerekçeli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu* (1. baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Ulubey, R. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliğe göre risk değerlendirmesi ve sonuçları. *Yaklaşım Dergisi, Nisan*, (244), 167-171.
- Ulubey, R. (2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin yeni yönetmelik ne getiriyor?. *Yaklaşım Dergisi, Temmuz*, (247), 172- 176.
- Uşan, F. (2009). *Türk sosyal güvenlik hukukunun temel esasları* (1. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Ünal, N. B., Ergun, A. R., Çelik, İ., Karakavak, A., Özkan, M., Karakaya, F. ve Nazlıoğlu, A. (2011). AB İspanya (İSGİP) çalışma ziyareti. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, (52), 46-51.  
[http://egitim.druz.com.tr/upload/docs/05062013173133\\_8uc84r0-V-173133\\_is-sagligi-ve-guvenligi-dergisi\\_sayi\\_52.pdf](http://egitim.druz.com.tr/upload/docs/05062013173133_8uc84r0-V-173133_is-sagligi-ve-guvenligi-dergisi_sayi_52.pdf) (Erişim Tarihi: 27.08.2013)
- Yılmaz, F. (2010). Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve örgütlenmesi: sağlık ve güvenlik birimleri hakkında yönetmeliğin eleştirel bir değerlendirmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 11, (2), 89-112. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf> (Erişim Tarihi: 04.08. 2013).
- Yılmaz, F. (2012). Risk değerlendirmesinde yöntem sonunu ve Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Taslağı üzerine bir değerlendirme. *Mercek Dergisi, Nisan*, (66), 109-117.
- Yiğit, Y. (2010). *İş hukukunda işverenin çalışanlara bilgi verme ve danışma yükümlülüğü* (1.baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Yüksekdağ, F. (2013). İşverenlerin sağlık gözetimi yükümlülüğü. *Yaklaşım Dergisi*, (245), 153-156.

#### **İnternet Kaynakları:**

- <http://bilgeosgb.com/is-guvenligi-hizmetleri/> (Erişim Tarihi:10.01.2014)
- <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:EN:PDF> (Erişim Tarihi: 28.08.2013)

- <http://mess.org.tr/ti.asp?eid=4924&icid=0> (Erişim Tarihi: 10.09.2013)
- [http://portal.yontemymm.com.tr/DocLib/Is\\_Guvenligi\\_Uzmani\\_Gorevlendirme\\_Zorunlulugu\\_Ve\\_Uzman\\_Calistirilmasinda\\_Kademeli\\_Gecis\\_3.pdf](http://portal.yontemymm.com.tr/DocLib/Is_Guvenligi_Uzmani_Gorevlendirme_Zorunlulugu_Ve_Uzman_Calistirilmasinda_Kademeli_Gecis_3.pdf)  
(Erişim Tarihi: 04.10.2012)
- [http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage\\_karar&ref=show&action=karar&id=311&content=](http://www.anayasa.gov.tr/index.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=311&content=) (Erişim Tarihi: 14.05.2013)
- <http://www.alomaliye.com/2012/6331-neler-getiriyor.pdf> (Erişim Tarihi: 02.04.2013)
- [http://www.alomaliye.com/nisan\\_06/calisma\\_hayati\\_tuzuk\\_kaldir.htm](http://www.alomaliye.com/nisan_06/calisma_hayati_tuzuk_kaldir.htm)  
(Erişim Tarihi: 13.04.2013)
- <http://www.alomaliye.com/2013/tehlikeli-ve-cok-tehlikeli-sinifta-yer-alan-islerde-1307.htm> (Erişim Tarihi: 30.07.2013)
- <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=3>  
(Erişim Tarihi: 13.04.2013)
- <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=ydb> (Erişim Tarihi: 11.09.2013)
- <http://www.cankayaosgb.com.tr/index.php/is-sagligi-ve-guvenligi>  
(Erişim Tarihi:10.01.2014)
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/SPAIN/PREVENTIONOFOCCUPATIONALHAZARDSACT-ES.htm> (Erişim Tarihi: 05.09.2013)
- <http://www.eurofound.europa.eu/emire/AUSTRIA/ANCHOR-ARBEITNEHMERSCHUTZ-AT.htm> (Erişim Tarihi: 06.09.2013)
- <http://www.ikieylulosgb.com/isg-danismanlik-hizmetleri> (Erişim Tarihi:10.01.2014)
- <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz077.htm>  
(Erişim Tarihi: 09.05.2013)
- <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz161.htm>  
(Erişim Tarihi: 09.05.2013).
- [http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo\\_soz.htm](http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_soz.htm)  
(Erişim Tarihi: 25.08.2013)
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO) (Erişim Tarihi: 26.08.2013)
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R112](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R112)  
(Erişim Tarihi: 26.08.2013)
- [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312534:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312534:NO) (Erişim Tarihi: 30.11.2013)

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasPublicaciones/LegisNormalizacion/TextosLegales/Ficheros/lprw-lprl-en-consolidado%20CON%20CARATULA%20SIN%20NIPO.pdf> (Erişim Tarihi: 05.09.2013)

<http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>  
(Erişim Tarihi: 11.08.2013)

<http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/agustos-2008/110-is-sagligi-ve-guvenliginde-hollanda-da-durum-ve-yapilanma-> (Erişim Tarihi: 30.08.2013)

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 14.04.2013)

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 17.07.2013)

<http://www.mevzuat.gov.tr/Yonetmelikler.aspx> (Erişim Tarihi: 13.08.2013)

<http://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=306&icid=0> (Erişim Tarihi: 28.11.2013)

<http://www.ozdenosgb.com/> (Erişim Tarihi:10.01.2014)

[http://www.pozitifisguvenligi.com/images/stories/haberler/yeni\\_mevzuat\\_isiginda\\_is\\_guv\\_uzmanligi.pdf](http://www.pozitifisguvenligi.com/images/stories/haberler/yeni_mevzuat_isiginda_is_guv_uzmanligi.pdf) (Erişim Tarihi: 15.04.2013)

<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080508.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080508.htm> (Erişim Tarihi: 16.09.2013)

<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/05/20130515-1.htm>  
(Erişim Tarihi: 17.07.2013)

<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4734.html> (Erişim Tarihi: 11.08.2013)

[http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com\\_content&task=view&id=101&Itemid=36](http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=101&Itemid=36) (Erişim Tarihi: 26.08.2013)

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives> (Erişim Tarihi: 07.08.2013)

<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive>  
(Erişim Tarihi: 28.08.2013)