



4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA DÜZENLEME BULMUŞ OLAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞVERENLERİN TEMEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Doç. Dr. Alpay HEKİMLER¹

ÖZET

3 Nisan 2012 tarihinde TBMM'ne sevk edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı yürürlüğe girdiğinde kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına (sınırlı istisnalar hariç) faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır. Bununla beraber 4857 sayılı İş Kanununun beşinci bölümünde yer alan 77 ila 89. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenlere yönelik temel yükümlülükler yer almaktadır. Bu yükümlülükler ; işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirme yükümlülüğü, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetleme yükümlülüğü, elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler için iş sağlığı ve güvenliği alanında organizasyon oluşturarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurma, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri oluşturma, İş Güvenliği Uzmanları istihdam etme olarak özetlenebilir.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, işveren yükümlülükleri

JEL Kodu:K31,K32

ABSTRACT

When the draft about work health and security which was sent to the Turkish Grant National Assembly in April 3th, 2012 comes into force, this will be excercised on all works and workshops which are belong to the public and private sectors, to these workshops' employers and employers' deputies, to all working people which encompass legmen and trainees (outside of limited exceptions). However, articles numbered 77 to 89 in the fifth chapter of the Labor Law No. 4857 are related to occupational health and safety and basic obligations for employers. These obligations can be summarized as the employer's obligation to provide occupational health and safety, inform employess about the employers obligation to occupational health and safety, the employer's obligation to audit the occupational health and safety measures, the employer's that employ fifty or more workers have obligation to organize field of occupational health and safety, to establish the Board of Occupational Health and Safety, to create Workplace Health and Safety Units.

Keywords: Occupational health, workplace safety, employer's obligations

JEL Code: K31,K32

¹ Namık Kemal Üniversitesi Öğretim Üyesi

Son yıllarda Türkiye’de özellikle inşaat, madencilik ve denizcilik gibi sektörler başta olmak üzere iş kazalarının giderek daha fazla görülmeye başlanması, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin yeterli olup olmadığı, var olan mevzuat hükümlerinin ne oranda etkin işletildiği sorusunun daha ciddi boyutta tartışılmasına yol açmıştır.

Konu bağlamındaki mevzuatın yeterince etkin olmaması ve aynı zamanda dağınık olması nedeniyle de, 2006 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir yasal düzenlemenin yapılması yönünde çalışmalar yürütülmektedir. Aradan geçen oldukça tartışmalı altı yıllık bir sürenin sonunda, 3 Nisan 2012 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı, TBMM’ne sevk edilmiştir (Aytekin,2012, s.93-105).

Bu çalışmada neredeyse dokuz yıldan beri yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununda düzenleme bulmuş olan, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler spesifik ayrıntılara girmeden, genel bir çerçevede değerlendirilmektedir. Bu bağlamda ilkin, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi üzerinde kısaca durulduktan sonra, iş sağlığı ve güvenliği kavramları tanımlanmakta, ardından konu bağlamında uluslararası ve ulusal mevzuatta genel hatlarıyla ele alındıktan sonra, yasa koyucunun işverenlere yükledikleri yükümlülükler temel hatlarıyla ele alınmaktadır. Çalışmanın son bölümünde ise yine genel hatlarıyla, mevzuata aykırı hareket edilmesi halinde işverenlerin karşı karşıya kalacakları yaptırımları üzerinde kısaca durulmaktadır.

I. İş Sağlığı ve Güvenliğin Tarihsel Gelişim Süreci

İş sağlığı ve güvenliği konusu genelde sanıldığığının aksine çalışma ilişkileri içerisinde yeni bir alan olmayıp, tarihsel gelişim süreci içerisinde oldukça eski bir geçmişe sahiptir. Diğer bir ifadeyle, bugünkü anlamda algıladığımız biçimiyle iş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel anlam kazanması, oldukça uzun bir sürecin sonunda gerçekleşmiştir.

Bir anlamda tarihi gelişim süreci içinde, üretim yöntemlerindeki değişimler, işçilerin sağlıklarının korunmaları yönünde de sürekli gelişme göstermiştir. Ancak her zaman, asıl amacın insanları korumak olmadığı, başlangıçta verimlilik kaygısının ön planda olduğunun da altının çizilmesi gerekir. Nitekim insanlık tarihinin görmüş olduğu şüphesiz en önemli imparatorluklardan birisi olan Roma İmparatorluğu döneminde dile getirilen ve gerçekleştirilen çok sayıda uygulamayı, çalışanların sağlığının korunmasına yönelik temel uygulamalar olarak kabul edebilmek mümkündür. Bodrum doğumlu ünlü tarihçi Herodot eserlerinde, çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlere ihtiyaç duyduklarına

vurguda bulunmuştur. Yine M.Ö 460 - 370 yılları arasında yaşamış ve bilimsel tıbbın kurucusu olarak kabul edilen Hipokrat, kurşunun insan sağlığı üzerindeki tehlikeli etkilerinden söz etmiş ve birçok hastalığın kaynağı olarak göstermiştir. Bu yönde örnekleri çoğaltmak şüphesiz olarak mümkündür. Dolayısıyla, bu bağlamda sanayileşme sürecinden önce de, aslen çalışanların sağlıklarının korunmasına yönelik olarak birtakım uygulamaların var olduğunu, bu çalışmaları antik çağa kadar geri götürmenin mümkün olduğunun altının çizilmesi gerekir.

Buhar makinesinin sanayide kullanılmasıyla başladığı kabul edilen sanayi devrimi döneminde ise, işçi kavramının doğmasıyla birlikte, bugünkü anlamda algıladığımız iş sağlığı ve güvenliği kavramları yavaş bir ivmeyle de olsa gelişme göstermeye başlamıştır. Özellikle sanayileşmenin ilk yıllarında görülen yoğun iş kazaları, bu kazaların önlenmesi yönünde bir takım tedbirlerin alınması zorunluluğunu getirmiş ve mağdur durumda kalan işçilere bir takım yardımların sağlanmasına yönelik uygulamalar da hayata geçmeye başlamıştır. Bu doğrultuda iş kazasına uğrayan işçilere belirli bir güvence sağlamak amacıyla ilk defa İş Kazaları Sigortalarının kuruluşu da bu döneme denk gelmektedir (Pappai, 1998, s.215-225).

On dokuzuncu yüzyıldan itibaren sanayi devriminin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla sendikalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) "Milletler Cemiyeti"ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar gerçekleştirmeye başlamıştır.

Osmanlı İmparatorluğu'nun sanayileşme sürecinin gerisinde kalması ve sanayi işçisi olarak tanımlanan çalışan grubunun oluşmamasının paralelinde, Osmanlıda iş sağlığı ve güvenliği konusu gerçek anlamda bir gelişme göstermemiştir. II. Mahmut döneminde savaş sanayine yönelik olarak yapılan yatırımlarla, sanayinin gelişme gösterdiği kabul edilmektedir ve bu doğrultuda da temel girdi olan kömüre duyulan gereksinim giderek artmıştır.

Ereğli Havzası'ndaki kömür ocaklarında çalışan işçiler kısa sürede meslek hastalıklarına yakalanmışlar ve giderek artan iş kazalarında yaşamlarını yitirmişlerdir. Ocaklarda 16 saat çalışan çevre köylerden gelen işçiler, olumsuz koşullarda istihdam edilmiş ve barındırılmışlardır. Beslenmeleri de son derece yetersiz olan işçiler, kömür ocaklarındaki sağlıksız koşullar nedeniyle kısa sürede kömür tozlarının yol açtığı hastalığa yakalanmışlardır.

1867 yılında kabul edilen *Dilaver Paşa Nizamnamesi*, iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk belge olarak kabul etmek mümkün olmak ile birlikte, iş kazalarının önlenmesine yönelik ciddi bir düzenleme getirmemiştir. Bunun ile birlikte, bu belgenin sadece Ereğli Kömür havasına yönelik bir takım düzenlemeler içermesi nedeniyle genel etkinliğinin de sınırlı kalmasına neden olmuştur. Buna karşın *Maadin Nizamnamesi* iş güvenliğine yönelik olarak önemli hususlar içermekteydi. 1869 tarihli bu Nizamnamenin iş güvenliği ile ilgili düzenlemelere yer vermiş olmasıyla bir anlamda Dilaver Paşa Nizamnamesindeki eksik yönleri tamamlamıştır (Tokol v.d., 1997, s.9). Ancak, gerek belirtilen iki Nizamname gerekse, ardından kabul edilen diğer belgeler genel olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm çalışanları kapsamaktan uzak kaldığı gibi, etkinliği de sınırlı olmuştur.

Cumhuriyetin ilanının ardından konu bağlamında yapılan ilk düzenleme, 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Yasası olmuştur. Bu kanun, Cumhuriyet döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki ilk olumlu düzenlemelerden birisidir. 1926 yılında yürürlüğe giren Borçlar Kanununun 332. maddesi hükmü kapsamında ise, işverenlere ilk defa iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan, hukuki sorumluluk getirilmiştir.

1936 yılına kadar ülkemizde bir İş Kanununun bulunmaması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve Belediyeler Kanunu hükümleri kapsamında şekillenmiştir. Özellikle Belediyeler Kanunu kapsamında bazı işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlenmesi görevinin, belediyelere verilmiş olması o dönemde önem taşımıştır.

3008 sayılı ilk İş Kanununun kabul edilip yürürlüğe girmesinin ardından ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve güvenliği alanında sistematik bir yapı ihdas edilmeye başlanmıştır. Ancak bu yasanın kapsam alanın darlığı ve uygulamada yaşanan bazı sorunlar etkin bir sistemin kurulmasına engel oluşturmuştur.

1971 yılında kabul edilen, otuz yılı aşkın bir süre yürürlükte kalan ve bireysel iş ilişkilerini şekillendirmiş olan 1475 sayılı İş Kanunu dönemine göre çağdaş olarak kabul edebileceğimiz hükümlere yer vermiş ve bu hükümler (Çelik,2000,s.137;Süzek,2002,s.379), çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerle somutlaştırılmıştır.

Yıllar içersinde gerek işgörenlerin, gerekse işverenlerin ihtiyaçlarını karşılamaktan giderek uzaklaşan 1475 sayılı İş Kanunu, Avrupa Birliği müktesebatı ile de uyumlu olmaması nedeniyle yürürlükten kaldırılarak, 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bu kanun, bugün iş sağlığı ve güvenliği alanında da genel çerçeveyi tayin etmektedir. Ancak ifade edildiği üzere,

anılan kanun ile getirilen düzenlemelerin aradan geçen zaman içinde yetersiz kalması sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliği alanında ayrı bir kanun tasarısı hazırlanmasına ve görüşülmek üzere Parlamento'ya sevk edilmesine neden olmuştur.

II. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları ve Artan Önemi

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği konusu artık gerek işgören, gerekse işveren bakımından bireysel düzeyde önem taşıyan bir konu olmanın çok ötesine geçmiştir. Her ne kadar alınan veya alınmayan, ya da yeterince uygulanmayan tedbirler birincil derecede ilkin işgörenleri, ardından işverenleri etkilese de, konunun işletmeler açısından ekonomik bağlamda, toplumlar bakımından da sosyal barış ve genel sağlık açısından önemli etkileri bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, iş sağlığı ve güvenliği konusu diğer ülkelerde olduğu üzere, ülkemizde de zaman içerisinde bireysel düzeyden kolektif düzeye kaymış olan öneme haiz bir konu olarak şekillenmektedir. Bu nedenle de birçok kurumun, uluslararası rekabet yarışının etkisiyle de, kendi iş sağlığı ve güvenliği kültürlerini (Vatansever, 2011, s.130), oluşturma çabalarına ağırlık verdiklerini izlemekteyiz.

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarınının 4857 sayılı İş Kanunu'nda doğrudan tanımlanması yapılmadığından dolayı, esas itibariyle konu incelenmeden önce kavramlar ile tam olarak neyin kast edildiğinin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir.

İş sağlığı kavramı, *“çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesini ifade etmektedir.”* İş güvenliği kavramı ise, *“işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin teknik kuralların bütünü tanımlamaktadır”* (Demircioğlu, Centel, 2010, s.154).

Buradan görüldüğü üzere, iki ifade esas itibariyle birbirini tamamlayan, iç içe geçmiş kavramlar olarak şekillenmektedir. Gerçekten de uygulamada da bu kavramlar ayrı olarak kullanılmamaktadır. İş güvenliğinin olmadığı veya tedbirlerin yeterince alınmadığı işyerlerinde doğal olarak çalışanların iş sağlığının korunması ve gözetilmesi de mümkün olmayacaktır. Ancak işçi sağlığı daha çok, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarının getirilip uygulanmasını kapsarken, iş güvenliği daha çok işgörenlerin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele almaktadır.

İş sağlığı burada sadece kişilerin bedensel olarak sağlıklarının korunmasını değil, onun ötesinde ruhsal sağlıklarının korunmasını da kapsamaktadır. Maalesef çalışma hayatında görülen

ayrımcılık, mobbing, psikolojik ve hata cinsel taciz olaylarının da (Karatuna, Tınaz, 2008), bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği kanaatinde olduğumuzu ifade etmemiz gerekir. Bundan ötürü huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması aynı zamanda işçi sağlığına yönelik önemli bir hedef olarak algılanmalı ve gerekli tedbirler alınmalıdır. Dolayısıyla aşağıda değineceğimiz işverenin iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, beden ve ruh sağlığının korunmasına yönelik yükümlülüklerini kapsamaktadır. Hazırlanan kanun taslağı incelendiği zaman ise, yine iş sağlığı ve güvenliği kavramlarının doğrudan tanımlanmadığı görülmektedir (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı). Ancak bunun önemli bir eksiklik olmadığı da belirtilmesi gerekir, çünkü yıllar içerisinde gerek doktrinde, gerekse yargı kararlarında konunun çerçevesi netleşmiş durumdadır.

İş sağlığı ve güvenliğinden söz edildiğinde haklı olarak çoğu zaman ilişki kurulan iki kavram da, “iş kazası” ve “meslek hastalığı” kavramları olmaktadır. Bu nedenle çok kısaca bu iki kavram üzerinde durmamız yerinde olacaktır.

Ülkemizde gerçekleştirilen sosyal güvenlik reformu kapsamında kabul edilmiş olan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. maddesinde hangi hallerin iş kazası olarak kabul edileceği hüküm altına alınmıştır. Buna göre;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- Emzikli sigortalı kadına çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan olay, iş kazası sayılmaktadır.

Belirtilen bu tanımlar dışında geçirilen kazanın iş kazası sayılması olanaksızdır (Güzel, Okur, Caniklioğlu,2008, s.260).

Sigortalının geçirdiği kazanın kanunda öngörülen şekilde olup olmadığını inceleme yetkisi sigorta müfettişlerine aittir. Sigorta müfettişleri kazayı inceleyerek düzenledikleri raporda iş

kazası olup olmadığına karar verir. Sigortalının sigorta müfettişlerinin düzenlediği raporlara karşı dava açma hakkı bulunmaktadır.

Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun tasarısında, iş kazası kavramının doğrudan tanımlanması yapılmaktadır. Buna göre iş kazası; *işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüm veya vücut bütünlüğünün ihlaline sebep olan olay*, biçiminde tanımlanmıştır. (İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı 4. Fırka).

Sosyal Güvenlik sistemimiz, iş kazaları gibi meslek hastalıklarını da bir risk olarak kabul etmiştir. Diğer ülke uygulamalarına, örneğin, Almanya (Maydell,Ruland,Becker,2008), ve Avusturya (Reinhard Resch,2008), mevzuatlarına da baktığımız zaman, durumun farklı olmadığını görmekteyiz.

Meslek hastalığı ise, *sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir*. İşçinin ancak meslek hastalığı nedeniyle bir yardımdan yararlanabilmesi için her şeyden önce kanun anlamında sigortalı sayılması gerekmektedir. Ayrıca işçi meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalığın bir sonucu olarak geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması gerekir. Bu nedenle ortaya çıkan gerek bedensel, gerekse ruhsal durum başka bir nedenden kaynaklanıyorsa, hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

Günümüzde hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak kabul edileceğine yönelik olarak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bir liste hazırlanmıştır. Ancak bu listenin mutlak olmadığını da belirtmek gerekir, konu bağlamında ortaya çıkan uyuşmazlıklar Sosyal Sigorta Sağlık Yüksek Kurulu tarafından karara bağlanmaktadır.

III. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Uluslararası Hukuk Kaynakları

İş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilmiş olan uluslararası kaynaklar arasında başta, doğrudan Birleşmiş Milletlerin (BM) ve onun bağlı kurumu olan ILO'nun Belgeleri gelmektedir. Bunun dışında Türkiye'nin de 1949 yılından beri üyesi bulunduğu 47 üyeli Avrupa Konseyi'nin kabul etmiş olduğu anlaşmalar ile yarım asrı aşan bir zaman süresince üyesi olma yönünde çaba harcadığımız Avrupa Birliğinin konu bağlamında kabul etmiş olduğu direktifler (Eberhard Eichenhofer,2008), işgörenlerin sağlıklarının korunması yönünde üye ve de aday ülkeleri yönlendirmektedir (Piyal,2009).

BM tarafından 1948 yılında kabul edilen ve Türkiye'nin de taraf olduğu, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 7. maddesinde "Bu sözleşmenin taraf devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırırlar" denilmektedir. Dolayısıyla İnsan Hakları Evrensel Beyannamesine taraf olan ülkeler, doğrudan çalışanların sağlıklarının korunması yönünde tedbir alma konusunda kendisini yükümlü kılmaktadırlar. Diğer bir ifadeyle, işçörenlere yönelik olarak alınması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, temel insan hakları açısından da değerlendirmek gerekmektedir.

ILO bugün halen yürürlükte olan iş sağlığı ve güvenliği bağlamında tarihsel gelişim süreci içinde farklı sözleşmeler kabul etmiştir. (Türkiye'nin onaylamış olduğu tüm ILO Sözleşmeleri ve diğer üye ülkelerin durumları için <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>). Bunlar arasında en önemli olanlar;

- Asgari Yaşa ilişkin 15 nolu sözleşme
- İş teftişine ilişkin 81 nolu sözleşme
- Sosyal Güvenlik Asgari Standartlara ilişkin 102 nolu sözleşme
- Radyasyondan korunmaya ilişkin 115 nolu sözleşme
- Makinaların Korunması Tertibatına ilişkin 119 nolu sözleşme
- 155 nolu Azami Ağırlık Sözleşmesi
- İşyeri Hekimliğine ilişkin 161 sayılı sözleşmedir.

Ülkemiz, ifade edilen tüm bu sözleşmelere taraf olması nedeniyle, burada yer alan hükümleri ulusal mevzuatına dönüştürmek zorunda kalmıştır. (Centel, 2004; Kaya,1999)

Uluslararası hukuk bakımından önemli diğer bir kaynak ise, Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartın "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" başlıklı 3. maddesi oluşturmaktadır ki, bu madde iş sözleşmesinin taraftarlarına, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi yükümlülüğünü getirmektedir (Calliess,2003,s.447-467).

Avrupa Birliği hukuku incelendiği zaman, bireysel iş hukuku, kolektif iş hukukuna nazaran özellikle ekonomik faktörlere bağlı olarak çok daha erken gelişme göstermiştir. Bugün yürürlükte olan Avrupa Birliği müktesebatı içinde iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrı bir yer tutmaktadır. Konu bağlamında esasen iki çerçeve direktifi kabul etmiş ve bunlara bağlı olarak

da belirlenen konuların somutlaştırılması amacıyla yirmi civarında direktif kabul etmiştir. Bu direktiflerden belli başlıları aşağıda sıralanmıştır.

1) 89/654/EEG: İş yerlerinde asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Yönergesi

2) 89/655/EEG: İş araç gereçlerinin işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Yönergesi

3) 89/656/EEC: Kişisel koruyucu donanımların işyerinde çalışanlar tarafından kullanılması için asgari güvenlik ve sağlık gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Konsey Yönergesi

4) 90/269/EEG: Çalışanların özellikle sırt incinmelerine neden olabilecek el ile yükleme ve boşaltma işlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşulları hakkında 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Yönergesi

5) 90/270/EEC: Ekranlı araçlar ile çalışmalarda asgari sağlık ve güvenlik koşullarına ilişkin 29 Mayıs 1990 tarihli Konsey Yönergesi

6) 90/394/EEG: Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerden korunmasına ilişkin 28 Haziran 1990 tarihli Konsey Yönergesi

7) 92/58/EEC: İşyerinde güvenlik ve/veya sağlık işaretleri için asgari gereksinimler hakkında 24 Haziran 1992 tarihli Konsey Yönergesi

8) 99/38/EC: İşçilerin işyerinde kanser yapıcı maddelere maruz kalma riskinden korunması hakkındaki 90/394/EEG sayılı Konsey direktifine mutagenlerin de eklenmesine dair 29 Nisan 1999 tarihli Konsey Yönergesi

9) 97/42/EG: Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunmasına ilişkin direktifi değiştiren 27 Haziran 1997 tarihli Konsey Yönergesi de

Türkiye bu direktifleri büyük ölçüde tercüme etmek suretiyle mevzuatına, yönetmelik statüsünde dahil etmiştir. (İlgili yönetmeliklere

<http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2> adresinden ulaşılabilir.)

Avrupa Birliği direktifleri genel olarak değerlendirildiğinde, işgörelere, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerin alınmasında önemli haklar getirdiklerini görmekteyiz. Getirilen hükümler aynı zamandan üye ülkeler arasındaki farklı uygulamaları ortadan kaldırmakta ve mevzuatların harmonizasyonunu sağlamaktadır.

VI. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Yükümlülükler

Yürürlükteki mevzuatımız incelendiğinde, iş sağlığı ve güvenliği konusu her ne kadar İş Kanunu ve yönetmelikler ile düzenleme bulmuş olsa da, işçi sağlığı ve güvenliğinin anayasal bir hak olduğunun altının çizilmesi gerekir. Anayasamız, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir düzenlemeye yer verilmemekle birlikte, konuya dolaylı yönden atıfta bulunulmuştur.

Türkiye Anayasa tarihi içinde şüphesiz olarak en çok tartışılmış ve eleştirilmekte olan 1982 Anayasasının 50. maddesinin *1. fıkrasında*: Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. *2. fıkrasında*: Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. *3. fıkrasında*: Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. *4. fıkrasında*: Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir, hükümlerine yer verilmiştir.

Yine Anayasanın 56. maddesinin 3. fıkrasında; *Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda* hükmüne yer vermek suretiyle, devlete doğrudan yükümlülükler getirmiştir.

Bugün yeni bir Anayasa yapılması konusunda çalışmaların hızlandırıldığı bir ortamda, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin temel bir hükme yer verilmesi kanaatimizce yerinde olacaktır. Böylelikle kaynağını uluslararası hukukun oluşturduğu iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları aynı zamanda ülkemizde, anayasal dayanaktan yoksun bırakılmamış olacaktır.

Anayasamızda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yukarıda ifade bulan hükümler esasen, İş Kanunu ve uygulama yönetmelikleri ile somutlaştırılmakta ve bu haklar, toplu sözleşmeler yoluyla çalışanlar lehine genişletilebilmektedir. Ancak bu yönetmeliklerin birçoğunun Avrupa Birliği normlarına ve dolayısıyla müktesebata uyum sağlamak adına tercüme yoluyla mevzuatımıza girdiğinin bir kez daha ifade edilmesi yerinde olacaktır (Kabakçı, 2009; İren,2008).

Bilindiği üzere iş hukukunun ortaya çıkması ve gelişim sürecinin temelinde her zaman, işçiyi koruma ve mevzuatı işçiler lehine yorumlama felsefesi yatmaktadır. Günümüzde, Globalleşme süreci ile birlikte artan uluslararası rekabet yarışının sonucunda bu anlayıştan sapmalar olsa da ve esas itibarıyla iş alanların korunması gerektiği görüşü ağırlık kazanmaya başlasa da, temelde işçiyi koruma anlayışı geçerliliğini yitirmemiştir. Kanaatimizce yeni

ekonomik düzen içinde işçi ile birlikte iş alanlarında korunması gerekmektedir. Bu bir anlamda dünyaca ünlü İtalyan iş hukukçusu *Marco Biagi'nin* ortaya atmış olduğu “İş Hukuku Aracılığı ile İstihdam Yaratma” olgusuna doğru bizleri haklı olarak yönlendirmektedir (Biagi,2003).

Burada önemle ifade edilmesi gereken bir husus da, 4857 sayılı İş Kanununun hükümlerinin çıraklar için geçerli olmamasına karşın, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin çıraklar için de uygulanma zorunluluğunun bulunmasıdır (İş Kanunu 4. Fıkra). Bununla birlikte, geçici iş ilişkisi kapsamında istihdam edilenler ile diğer önemli bir grubu oluşturan alt işverenlik kapsamında, yani halk arasında ifade bulan biçimiyle taşeronların yanında çalışan işçiler için de kanun hükümlerinin aynen geçerli olduğudur (Ucum,2008). Bu konu bağlamda uygulamada yaşanan bir takım sorunlara çözüm bulmak gerekçesiyle hazırlanan kanun taslağında, asıl işveren- alt işveren ilişkilerinde yeni bir düzenlemeye gidildiği görülmektedir. Nitekim Kanun taslağının madde gerekçesinde açıkça “*ülkede meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümünün alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana geldiği*” ifade edilmek suretiyle konunun önemine de aynı zamanda vurgu yapılmaktadır (İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarısı 19. Maddesi)

Yürürlükteki iş kanunumuz, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel yükümlülükleri yasanın beşinci bölümünde, 77. ila 89. maddeler kapsamında düzenleme bulmuş olup, bu yükümlülükler ifade edildiği üzere yönetmelikler ile somutlaştırılmıştır.

1. Önlem Alma Yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işverenlerinin birinci yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü olarak da tanımlanan (Eyrenci, Taşkent, v.d, 2010, s.286), önlem alma yükümlülüğüdür (Demircioğlu, Centel, s.158). Yasa koyucu, İş Kanununun 77. maddesinin 1. fıkrası hükmü uyarınca işverenleri, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak ve işçileri de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü tutmaktadır. Böylelikle işyerinde, iş sağlığı ve güvenliğinin kapsamında esas yükümlülük işverenlere yüklenmektedir (Eyrenci,Taşkent, Ulucan, s.286). Diğer ülke uygulamaları izlendiğinde de, bu alanda farklı bir durumun söz konusu olmadığı, daha açık bir ifadeyle işverenlerin konu bağlamında birincil derecede yükümlü tutuldukları görülmektedir (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales,2012*). Bu yükümlülük esasen işçiyi gözetme

borcunun somutlaştırılmış yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır (Aktay, Arıcı,Kaplan, 2009, s.146).

Madde fıkrasında geçen “*gerekli her türlü önlemi almak*” ifadesi öğretide, işverenlerin sadece mevzuatta yer verilen önlemleri olmalarının yeterli olmayacağı, bunun ötesinde, işverenlerin bilimsel ve teknolojik gelişmeler paralelinde ortaya çıkan önlemleri de almak ile yükümlü oldukları biçiminde yorumlanmaktadır (Süzek, 2009, s.798). Dolayısıyla yasa koyucu bir sınırlama getirmeksizin, günün değişen koşullarına göre işverenleri gerekli olan önlemleri alma konusunda yükümlü tutmaktadır. Bu bakımdan işverenler mevcut durumun sürekli iyileştirilmesine yönelik olarak gerekli çalışmalar içinde bulunmak zorundadırlar.

Kanun maddesinde geçen “*araç ve gereçlerin*” neler olduğu ve bunlara ilişkin düzenlemeler, ilgili iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinde hüküm altına alınmıştır. Bu hükümleri ancak bu çalışma kapsamında ayrıntıları ile değerlendirmek çalışmanın boyutunu aşacağından dolayı, burada sadece bu yükümlülüklerin kamu hukuku kaynaklı olduklarını ve bundan ötürü yükümlülüklerle aykırı davranılması halinde, işverenlerin kamu hukuku yaptırımları ile karşı karşıya kalacaklarını (Demircioğlu, Centel, s.158), belirtmek yeterli olacaktır.

Madde fıkrasında açıkça ifade edildiği üzere işverenler, gerekli tedbirleri almak ile yükümlü tutulmuş olmakla birlikte, işçilerin de alınan önlemlere uyma yükümlülükleri bulunmaktadır. Dolayısıyla işverenin getirmiş olduğu tedbirlere uyup uyumama konusundaki tercih hiçbir suretle çalışanlara bırakılmamıştır.

2. Bilgilendirme ve Eğitim Verme Yükümlülüğü

Kanunun kapsamında işverenlere yüklenilmiş olan ikinci bir yükümlülük, bilgilendirme ve eğitim verme zorunluluğu biçiminde şekillenmektedir. Nitekim yasanın 77. maddesinin 2. fıkrasında, “*işverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar*” denilmektedir.

Doktrinde de ifade edildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçekleşebilmesi için ilkin bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi gerekmektedir (Süzek, s.799). Ülkemizdeki genel olarak eğitim durumu ve özellikle vasıfsız işgücünün eğitim seviyesi incelendiğinde, iş kazasına uğrama ihtimali doğru orantılı olarak artmaktadır. Bu nedenle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bilincinin geliştirilmesi, telafisi mümkün olmayan

zararların ortaya çıkmasına engel olmak adına büyük önem taşımaktadır. Ancak bu kesinlikle, sadece vasıfsız işçilerin eğitilmesi gerektiği anlamına gelmemektedir, tam tersine çalışma hayatının tüm tarafları, yani işverenler, onların vekilleri, ara kademe yöneticileri, mühendisler, teknikerler, vasıflı, yarı vasıflı ve vasıfsız olmak üzere, tüm işgörenlerin bu sürece kesintisiz olarak dahil olmaları gerekmektedir.

Konu bağlamında eğitimlerin nasıl yapılacağı hususu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik hükümleri ile düzenlenmiştir. Yönetmelik hükümlerinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsam alanına giren tüm işyerlerini kapsadığı gibi, çıraklar ve stajyerler için de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır (Yönetmeliğin 2. Maddesi).

Yönetmeliğin 4. maddesinin 1. fıkrası, işverenlere, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduklarını belirttikten sonra, bu amaçla, işverenlerin, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlü tutmaktadır. Maddenin devamında ise, kurulan asıl işveren - alt işveren ilişkisinde, çalışanların eğitiminden her iki işverenin sorumlu olduğu ve yine esnek istihdam modellerinden biri olan, geçici iş ilişkisi kapsamındaki çalıştırılan işçiler için geçici iş ilişkisi kurulan işveren eğitim konusunda yükümlü tutulmaktadır.

Verilecek olan eğitimin belirli bir program dahilinde yürütülmesi amacıyla yönetmelikte, eğitim programların nasıl belirleneceği, düzenleneceği, eğitimde verilecek konular, eğitime katılacak olanların seçimi ve içeriği ile ilgili hususlar ayrıntılı bir biçimde hüküm altına alınmıştır (Yönetmeliğin 8 ila 14. Maddesi).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu bir karar konu bağlamında oldukça dikkat çekicidir. Bu karara göre, *“işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı, hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.”* (Yarg.HGK, 16.06.2004, E.21-365, K.369.). Buradaki karardan açıkça anlaşıldığı üzere, işverenlerin çalışanlarını eğitim programlarına dahil etmeleri, hatta katılım sertifikası veya başarı

sertifikaları aldirmaları yeterli olmamakta, bunun ötesinde eğitimin eylemli olarak aktarılması gerekmektedir.

3. Denetleme Yükümlülüğü

Yasa koyucunun iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlere yüklediği bir diğer yükümlülük de, denetim yükümlülüğüdür. İş Kanununun 77. maddesinin 2. fıkrası, doğrudan işverenlere, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek görevini vermiştir. Böylelikle, işverenlerin konu bağlamında yükümlülükleri sadece, işçileri bilgilendirme ve gerekli eğitimi vermek ile sınırlı kalmamakta, bunun ötesinde getirilen önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemekle de yükümlü tutulmaktadır.

Literatürde de belirtildiği üzere (Eyrenci, Taşkent, Ulucan,s.287, Süzek, s.799). işverenlerin, sadece mevzuatta belirtilen gerekli koruyucu malzemeleri hazır etmeleri, eğitimleri vermeleri yeterli olamamakta, verilen malzemelerin örneğin inşaatlarda baretlerin, koruyucu elbiselerin işi ifa eden işçiler tarafından kullanılıp kullanılmadığının denetlenmesi de gerekmektedir. Bu kapsamda, alınan tedbirlere uymayan işgörenlerin ilkin uyarılması, gerektiğinde disiplin yönetmeliği hükümleri kapsamında cezalandırılmaları (Taşkın,2012, s.60-92), ve tekrarı halinde, gerek ilgili işgörenlerin, gerekse diğer çalışanların sağlığı ve güvenliğini tehlikeye atmamak amacıyla iş ilişkilerine son verilmelidir.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Organizasyonu Oluşturma Yükümlülüğü

Yukarıda iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin açıklanan yükümlülükleri istisnasız olarak, istihdam edilen işgörenlerin sayısı bakımında bir sınırlama bulunmamaksızın tüm işverenler için geçerli olmaktadır. Ancak, yasa koyucu iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin yükümlülüklerini düzenlerken bir eşik değer getirmiştir. Buna göre, elli ve daha fazla sayıda işgören istihdam eden işverenler için konu bağlamında yukarıdaki yükümlülüklerin dışına ek bir takım yükümlülükler ortaya çıkmaktadır. Bunları sırasıyla;

- i) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurma,
 - ii) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri oluşturma,
 - iii) İş Güvenliği Uzmanları istihdam etme,
- biçiminde sınıflandırmak mümkündür.

Burada ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabul edilip yürürlüğe girdikten sonra konu bağlamında çok önemli değişikliklere gidildiğinin altının çizilmesi gerekmektedir. Küresel ekonomik ve finans krizinin beraberinde getirdiği sonuçlar ile baş edebilmek ve istihdam piyasalarına gerekli ivmeyi kazandırmak amacıyla hazırlanan, kısaca “İstihdam Paketi” olarak adlandırılan, 5763 sayılı Kanun ile İş Kanununun 81. maddesi yeniden düzenlenmiştir. Yine 1 Ağustos 2010 tarihinde yayımlanan 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanununu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile İş Kanununun 2. maddesine yeni bir fıkra eklenmek suretiyle, yeni tanımlamalar getirilmiştir (Cılga,2010, s.59-71, Centel,2010, s.5-11).

ı) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş Kanununun, “*İş sağlığı ve güvenliği kurulu*” başlığını taşıyan 80. madde hükmüne göre, kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren, bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdürler.

Buradan açıkça görüldüğü üzere yasa koyucu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yönündeki yükümlülük emredici bir niteliğe haiz olmakta olup, kurulun oluşturulmasını üç şarta bağlamış durumdadır. Birinci şart, işyerinin sanayiden sayılan bir işyeri olması, ikincisi devamlı olarak asgari elli işçinin istihdam edilmesi ve nihayetinde işin altı aydan fazla süren bir iş olması gerekmektedir.

Bu kurulların çalışma usul ve esasları ayrıntılı bir biçimde, 7.4.2004 tarihinde kabul edilip yürürlüğe girmiş olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile düzenleme bulunmuştur.

Ancak yasa koyucu, işverenleri sadece kuruları oluşturmakla yükümlü kılmakla yetinmemiş isabetli bir biçimde, kurulların vermiş oldukları kararlara uyma konusunda da işverenleri yükümlü kılmıştır (Bkz.: İş Kanununun 80.maddesinin 2.fıkrası hükmüne). Böylelikle, ilgili kurullar bir danışma organı olmanın ötesinde, karar verici bir merci biçiminde ihdas edilmiştir.

ıı) İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri

İş Kanununun 81. maddesinin 1.fıkrasına göre, işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk

yardıml ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve gúvenlik hizmetlerinin yúrutúlmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine góre;

a) Iřyeri sağlık ve gúvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini górevlendirmekle, yúklúmlúdurler.

Yasa koyucu işverenlere bu yúklúmlúluklerini yerine getirirken, tamamı veya bir kısmı için bünyesinde istihdam ettiği personel ile yerine getirebilmesi imkanı tanıdığı gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve gúvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilmesi yolunu da açık tutmuştur. Ancak bizzat personel istihdam etme yoluyla bu yúklúmlúluk yerine getirilecekse, bu durumda istihdam edilecek olan personelin taşması gereken vasıflar yónetmelik húkúmleriyle uyumlu olması gerekmektedir. Konunun detayları 27.11.2010 tarihinde yayımlanan Iř Sağlığı ve Gúvenliđi Yónetmeliđi húkúmleri ile dúnzenleme bulmuştur (Eyrenci,v.d., s.293,Aktay, v.d,s.149).

uu) Iř Gúvenliđi Uzmanları İstihdamı

4857 sayılı Iř Kanunu kabul edildiği dönemde, iş gúvenliđi kapsamında uzman istihdam etme yúklúmlúlúđú 82. madde kapsamında dúnzenleme bulmuştu. Ancak, 5763 sayılı Kanunun 37.maddesi ile 82. madde yúrúrlúkten kaldırılmıştır. Bugún, iş gúvenliđi uzmanı istihdam etme konusundaki işveren yúklúmlúlúđú 81. madde içersine alınarak dúnzenleme bulmuştur (Centel). Buna góre, devamlı olarak en az elli iřgóren istihdam eden işverenler, sanayiden sayılan işlerde iş gúvenliđi uzmanı olan bir veya birden fazla múhendis veya teknik elemanı górevlendirmekle, yúklúmlú kılınmışlardır (Iř Kanununun 81. Maddesi).

III. Iřverenin Kanun Húkúmlerine Aykırı Davranışının Yaptırımları

Iřverenin, iş sağlığı ve gúvenliđi húkúmlerine aykırı hareket etmesi halinde Iř Kanunu kapsamında karşı karşıya kalacağı yaptırımlar, kanunun 105. maddesi ile húkúm altına alınmıştır. Bu húkme góre, getirilen yúklúmlúluklere aykırı hareket eden işverenler için idari para cezası ódemeleri óngórlúmlúdur. Ancak ón górlúmúř olan idari para cezalarının caydırıcı olmadığı ve işverenleri gerekli ónlemleri alma konusunda yeterince yónlendirici olmadığı için haklı olarak eleştirilmektedir (Súzek,s.833).

Kamu hukuku bakımından, idari bir yaptırım da, gerektiğinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması yónuinde karar alınmasıdır. Iř Kanunun 79. maddenin 1. fıkrasına góre, denetlemeye yetkili bir komisyon tarafından işyerinde, işçilerin yaşamı için tehlikeli bir husus

saptanırsa, tehlikenin niteliğine göre, işyerindeki faaliyetler kısmen veya tamamen durdurulabilir veya kapatılabilir. Bu konuda izlenecek olan süreç ve işyerinin yeniden faaliyete açılması gibi hususlar ayrıntılı olarak 25.03.2004 tarihinde kabul edilmiş olan, İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik ile düzenleme bulmuştur.

İşverenin mevzuat hükümlerine uymaması nedeniyle, bir işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına yakalanması ya da hayatının son bulması durumunda, koşullar varsa işverenin, Türk Ceza Kanunu hükümleri uyarınca taksirle adam öldürme veya yaralama suçundan dolayı yargılanmasına neden oluşturur (Eyyrenci, v.d.,s.306.).

Genel Değerlendirme

İş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri incelendiğinde ülkemizin maalesef dünya ölçeğinde karnesinin oldukça kötü olduğunu görmekteyiz. Bu yönde bir tablonun var olmasının altında farklı faktörler yatmaktadır. Kayıt dışı üretimin varlığı, iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin maalesef gerek çalışanlar, gerekse çalıştıranlar tarafından halen yeterince anlaşılmamış olmasının yanında, sosyal ve kültürel etmenler dünya liginde en üst sıralarda yer almamıza neden olmaktadır. Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında da açık bir biçimde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilerlemelerin yetersiz görüldüğü ifade edilmektedir (Bkz örneğin Avrupa Komisyonun Türkiye 2012 ilerleme raporuna).

İş kazalarının kader olmadığını, çoğunluğuna gerekli tedbirlerin alınması suretiyle engel olunabileceği unutulmamalıdır. Bunun yolu da eğitimden geçmektedir. Nitekim belirtildiği üzere, yasa koyucu da 4857 sayılı Kanun kapsamında işverenlere, işçilere eğitim verme konusunda yükümlü tutulmuş, işçilere de getirilen önlemlere uyma zorunluluğu yüklenmiştir. İşyeri denetimlerinin artırılması, kanunda ön görülen idari para cezalarının caydırıcı bir biçimde yapılandırılması şüphesiz olarak, çalışanların sağlıklarının korunması yönünde önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynaklar

Akın Levent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Danışmanlık Hizmetlerinin Hukuksal Sonuçları, Sicil, İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, s.33-39.

Aktay Nizamettin/ Arıcı Kadir/ Kaplan Tuncay, İş Hukuku, 3.baskı, Seçkin, Ankara, 2009.

Aytekin Şeyda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, s.93-105.

Biagi Marco, İş Yaratma ve İş Hukuku – Korumadan Öngörülü Eyleme, MESS, İstanbul, 2003.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sozialkompass Europa – Sozialesicherheit im Vergleich, Bonn, 2012.

Calliess Christian, Die Europäische Grundrechtcharta, in: Europäische Grundrechte und Grundfreiheiten, *Dirg Ehlers (Hrsg.)*, Berlin, 2003, s. 447-467.

Centel Tankut, İş Sağlığı ve Güvenliği Gelişmelerine Eleştirel Bir Yaklaşım, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2010, s.5-11.

Centel Tankut, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, MESS, İstanbul, 2004.

Culga Erten, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Son Gelişmeler, Sicil, Aralık 2010, s.59-71.

Çelik Nuri, İş Hukuku Dersleri, 15 baskı, Beta, İstanbul, 2000.

Demircioğlu Murat, Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, 2.baskı, İTO, İstanbul, 2008.

Demircioğlu Murat/ Centel Tankut, İş Hukuku, 14 bası, Beta, İstanbul, 2010.

Eichenhofer Eberhard, Sozialrecht der Europäischen Union, 4.Auflage, Berlin, 2010.

Eyrenci Öner/ Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4.baskı, Legal, İstanbul, 2010.

Gülmez Mesut, Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 öncesi), TODAİE, Ankara, 1991.

Güzel Ali/ Okur Ali Rıza/ Caniklioğlu Nurcan, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta, İstanbul, 2009.

İren Ertan, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara, 2008.

Kabakçı Mustafa, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatın Uyumu, İstanbul, Beta, 2009.

Karatuna Işıl/ Tınaz Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz – Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Türk-İş, Ankara, 2010.

Kaya Pir Ali, Uluslararası Çalışma Normları ve Türk İş Hukuku Üzerine Etkileri, Ankara, 1999.

Memişoğlu Özgür/ Çınar Çağatay, İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Legal İSGHD, Sayı:33, 2012, s.31-71.

Oğuz Özgür, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülüklerini Yerine Getirilmemesinin İdari yaptırımları, Legal İSGHD, Sayı:29, 2011, s. 105-114.

Pappai Friedrich, Die Unfallversicherung – für die Arbeitswelt Unverzichtbar, in: Bilder und Dokumente zur Sozialgeschichte, Bonn, 1998, s.215-225.

Piyal Bülent, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Ankara, 2009.

Resch Reinhard, Sozialrecht, 4.Auflage, Manz, Wien, 2008.

Süzek Sarper, İş Hukuku, 5.baskı, Beta, İstanbul, 2009.

Süzek Sarper, İş Hukuku, 1.baskı, Beta, İstanbul, 2002

Taşkın Ahmet, İş Hukuku Açısından İşletmelerde Disiplin Sistemi ve Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2012, s.60-92.

Tınaz Pınar/ Bayram Fuat/ Ergin Hediye, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerlerinde Psikolojik Taciz, Beta, İstanbul,2008.

Tokol Aysen, Türk Endüstri İlişkiler Sistemi, Ezgi, Bursa, 1997.

Uçum Mehmet (Ed.), Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal, İstanbul 2008.

Vatansever Çiğdem (Ed.), Testi Kırılmadan – İş Sağlığı ve Güvenliğinde Önleyici Yaklaşım, İstanbul, 2011.

von Maydell Bernd/ Ruland Franz/ Becker Ulrich (Hrsg.), Sozialrechtshandbuch (SRH), 4.Auflage, Nomos, Baden-Baden, 2008.

Kodu : 2012 -01

Hakemler :

Doç.Dr.Yaşar Kabataş

Yard.Doç.Dr. Nurhan Talebi