

HUKUK DEVLETİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE AB REFORMLARI

Prof. Dr. Murat ŞEN
Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku AD

Sunu Planı

- İS ve İG kavramları
- İSGH'ya niçin ihtiyaç vardır?
- Yasal dayanakları nelerdir?
- Kapsamı ve İstisnaları nelerdir?
- Yürürlüğe ne zaman girmiştir/girecektir?
- AB Hukukunda ve hukukumuzda İSGH nasıl düzenlenmiştir?
- AB normlarıyla karşılaştırılması

İSG-Occupational Health and Safety (OHS) Kavram - Tarihçe

- Çalışma hayatında en önemli amaç, çalışanların yaşam ve beden bütünlüklerini korumaktır.
- 1982 AY. /İkinci Bölüm: Kişinin Hakları ve Ödevleri/ I. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı/m.17:
- «Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir./ Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.»
- AY.m. 56/3 «Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla» hareket eder.

- Herkesin yaşama hakkı güvence altına alınmıştır. Bu yasal güvencenin yaşama geçirilmesinde İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatında da işçilerin korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu bir takım hükümler getirilmiştir.
- 1948 BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: "Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.» (m.23)
- 1976 BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması (Türkiye 2003'de onayladı): «Taraflar Devletler herkese adil ve elverişli şartlarda çalışma hakkı tanır.» (m.7).
- 1961 ve 1988 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve eki protokolde: ...adil çalışma koşulları hakkı, çalışmada sağlık ve güvenlik hakkı, ...; sağlığın korunması hakkı, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı koruma altına alınmıştır.

- İşverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü TBK. m. 417’de düzenlenmiştir:
- «İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.
- İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.
- İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.»

- YHGK'ya göre de, hizmet sözleşmesi gereği işveren işçiyi korumak ve gözetmek borcunu altındadır. İşveren işçinin kişiliğine saygı göstermek, işçiyi korumak, işyeri tehlikelerinden zarar görmemesi için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, işçinin özlük hakları ve diğer maddi çıkarlarının gerektirdiği uygun bildirimlerde ve davranışlarda bulunmak, işçinin çıkarına aykırı davranışlardan kaçınmakla yükümlüdür.

İşveren, gözetme borcu gereği çalıştırdığı işçileri iş yerinde meydana gelen tehlikelerden korumak, onların yaşam, bedensel ve ruhsal sağlık bütünlüklerini korumak için iş yerinde teknik ve tıbbi önlemler dahil olmak üzere bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı tüm önlemleri almak zorundadır. YHGK, 20.03.2013, E.2012 / 21-1121, K. 2013 / 386.

- Çalışma hayatında «sağlık» ve «güvenlik» kavramları, birbirini tamamlar ve çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal anlamda bütünlüğünün korunmasına hizmet eder. Sadece kaza ve hastalıklardan korumak değil, sağlık ve güvenliği, cazip ve konforlu kılmaktır.
- 1475 sayılı İş K. «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği» kavramını; 4857 sayılı İş K. «İş Sağlığı ve Güvenliği» kavramı kullanmıştır.
- İS, Fransız hukukunda uzun zaman «iş hijyeni» olarak anılmıştır. İS, çalışanın işinden dolayı oluşabilecek hastalıklara (sağlık problemlerine) karşı korunmasını + ruh ve sosyal sağlığının korunmasını amaçlar.
- İS, işçi sağlığına göre daha geniş bir kavramdır ve çalışan + işyeri + çevrenin sağlıklı olması için gerekli sağlık kuralları belirlenir.
- İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini (tehlikeyi) ortadan kaldırmayı amaçlar.

- İG, işyerinde çalışanların rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasını, teknik tedbir ve bilgi ile koruma sağlayacak risklerin öngörülmesini, tespitini, değerlendirilmesini ve bu risklerin tamamen ortadan kaldırılabilmelerini ya da zararlarının en aza indirebilmesini amaç edinir. Kapsamında çalışan + işyeri + çevre vardır.
- İG, yapılan işin, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelinin (tehlikenin) ortaya çıkaracağı kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini (riski) ortadan kaldırmayı hedef alır.
- İSG, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini (risk faktörünü, tehlikeyi) + tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini (risk) ortadan kaldırmayı amaç edinir.

- Örneğin, gürültülü bir ortamda çalışılması. Gürültülü ortam bir risk faktörüdür (tehlike vardır, yani zarar verme potansiyeline sahiptir, işitme kaybına (hastalığa, dikkatsizliğe, kazaya neden olabilir); risk ise zararlı sonucun (işitme kaybının, hastalığın, kazanın) meydana gelme ihtimalidir.
- Stres, bir risk faktörü yani tehlikedir. Bu tehlikenin intihar, depresyon, kalp krizi gibi zararlara neden olma oranı risktir yani strese bağlı sonuçlardır.
- İşyerinde stresli ortam ile çalışanın işyerinde kalp krizi geçirmesi arasında illiyet kurulabilmekte ve işveren bundan sorumlu tutulabilmektedir.



- SGK 2009 yılı verilerine göre; günde yaklaşık 176 iş kazası olmakta (yılda 64.240), iş kazası sonucu 3 işçi hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş göremez hale gelmektedir.
- SGK 2012 yılı verilerinde 74.871 iş kazası tespit edilmiştir. İş kazaları nedeniyle iş gücü kayıpları hem prodüktivite sorunu oluşturmakta, hem de maliyetlerin artmasına neden olarak işverenlere ek külfetler getirmektedir.
- Türkiye'deki işyerlerinin %99.7'si 1-249 kişi istihdam eden KOBİ'lerden oluşmaktadır.
- Çalışanların %83.8'i KOBİ işyerlerinde istihdam edilmektedir.
- İş kazalarının %83'ü ise KOBİ'lerde meydana gelmektedir.

- İSG'de, önleyici bir yaklaşıma gerek vardır. Bu da, yasal düzeyde ilk kez 4857 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir.(5. Bölüm, 77-89 maddeler)
- Ancak 4857'de kapsam sadece işçilerle sınırlıdır ve küçük işletmeler bazı hükümler açısından kapsam dışında bırakılmıştır.
- Buna rağmen 4857 sayılı Kanun (RG.,10.06.2003), mevcut sistemi radikal biçimde değiştirmiş ve AB modeli üzerine kurgulamıştır. Somut önlem anlayışından, süreç yönetimi anlayışına geçilmiştir.
- Bu dönemde çıkarılan yönetmelikler, 6331 sayılı İSGK'na kadar 9 yıllık sürede bir çok kez değişikliğe uğramış; Danıştay tarafından verilen iptal kararları ile karmaşık bir tablo da oluşturmuştur.

6331 sayılı İSGK'nın (RG., 30.06.2012) Genel Özellikleri

- Kanunun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.
- İSGK'da, AB modeli esas alınmıştır; bir milat niteliğindedir. İş kazalarını önleme kültürünün yeterince gelişmediği ülkemizde yüksek AB standartlarını öngörmüştür.
- Kanun, 19 maddeden oluşan 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifini esas almıştır.
- İSGK, 39 madde, 9 geçici maddeden oluşmaktadır.
- Kişi açısından kapsam genişletilmiş, «çalışan» tanımından hareket edilmiş, tüm çalışanlar (işçi, memur, çırak, stajyer) kapsama alınmıştır.

- İşyeri açısından da kapsam genişletilmiştir. Küçük ve büyük işyeri ayırımı kaldırılmış; küçük işletmeler de kapsama dahil edilmiştir. Kanunun getirdiği yükümlülükler, kurullar ve İSG profesyonellerinin çalışma süreleri dışında her işyerine uygulanacaktır. Örneğin, 2-3 kişinin çalıştığı bir işyerinde bile, risk değerlendirilmesi, eğitim, bilgilendirme, acil çıkış planları yapılacaktır. Bu önemlidir zira iş kazalarının %61'i, elliden az çalışanı bulunan KOBİ işyerlerinde olmaktadır.
- İSG Profesyoneli (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı) gibi uzman kişiler sisteme dahil edilmiştir. İşletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın hekim ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü söz konusudur. 4857 sayılı Kanunda ise en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde İGU çalıştırılmak zorundaydı.

- Bu modelde, işletmeler kendi özel kurallarını kanun koyucu tarafından çizilen genel çerçeveye göre belirlemek zorundadır. Bu da ancak katılımcı bir sistemle mümkündür. Örneğin, çalışan temsilcilerinin özgürlüğü, kendini ifade etme noktasındaki etkinliği ile.
- Yeni mevzuat açısından en önemli sorun, insan faktörü bağlamında bilinçlenmenin gerçekleştirilmesidir.
- 2012 yılı itibarıyla SGK 74.871 iş kazası tespit etmiştir. İş kazaları nedeniyle hem iş gücü kayıpları hem prodüktivite sorunu, hem de maliyetlerin artmasına neden olmaktadır.



6331 sayılı İSGK.m.2 (Kapsam ve İstisnalar)

- (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.
- (2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:
 - a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
 - b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
 - c) Ev hizmetleri.
 - ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
 - d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.
 - e) Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri.

6331 sayılı İSGK.m.38 (Yürürlük)

- Kanun, değişik kanunlarla yürürlük konusu da dahil 3 farklı zamanda değişikliğe uğramıştır. [6462 (03.05.2013), 6495 (02.08.2013), 6552 (11.09.2014) sayılı kanunlarla]
- Kanun kademeli olarak yürürlüğe girmiştir/girecektir: 30.06.2012; 30.12.2012; 01.01.2014; 11.09.2014; 01.07.2016'da.
- 6331 sayılı İSGK'nun devlette, yürürlüğü İSG hizmeti sunan profesyoneller (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi) açısından 01.07.2016 tarihine ertelenmiştir! İlk kabul edildiğinde 30.06.2014'de devlette yürürlüğe gireceği belirtilmişti.
- 6552/16 sayılı Kanun (RG, 11.09.2014) gereği, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, ... bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.
- Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

- Bu Kanunun;
- a) 6 ve 7 nci maddeleri; (İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi maddeleri)
 - 1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde,
 - 2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,
 - 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
- b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,
- c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
- yürürlüğe girer.

- Şu halde, İSG hizmetlerinde çalışan profesyonelleri (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli) çalıştırmak;
- 30.12.2012 itibariyle, elli ve daha fazla kişi çalıştıran işyerlerinde zorunludur.
- 01.01.2014 itibariyle, elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri açısından zorunludur.
- 01.07.2016 itibariyle de, kamu kurumları ile elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri açısından da zorunlu olacaktır.

	Kamu kurumları	50'den az çalışanı bulunan		Diğer işyerleri
		Az tehlikeli işyerleri	Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri	
İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı İstihdam Etme veya Hizmet Alma (m.6)	1 Temmuz 2016	1 Temmuz 2016	1 Ocak 2014	1 Ocak 2013
Diğer Sağlık Personeli İstihdam Etme veya Hizmet Alma (m.6)	6552 sayılı Torba Kanun ile gelen değişikliğe göre, ancak 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirecektir. İşveren çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir (11 Eylül 2014).			
İşveren veya Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Yürütebilmesi	6552 sayılı Torba Kanun ile gelen değişikliğe göre, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (11 Eylül 2014).			
9, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39 ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8. maddeler	Kanunun yayımı tarihinde (30 Haziran 2012) yürürlüğe girmiştir.			
Kanunun diğer maddeleri	1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.			

İSG'DE AB MODELİ

- İSG, AB'de temel stratejik konulardan biridir. Bu yapı AB üyesi devletlerin yasal düzenlemelerini doğrudan etkilemektedir. Ülkemizde de İSG temelde bu model üzerine kurgulanmıştır.
- AT'yi kuran Antlaşmanın 137 nci maddesinde, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili olarak daha iyi bir düzeyin garanti edilmesini teşvik edici iyileştirmeler hakkındaki asgari gereksinimlerin belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.
- AB düzeyinde 12.06.1989 tarihli, sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan 19 maddeden oluşan 89/391 sayılı çerçeve direktif (İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 T. ve 89/391/EEC Sayılı Konsey Direktifi). Direktif, hem kamu ve hem de özel sektör bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanmakta; silahlı kuvvetler veya polis gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya Direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan sivil koruma hizmetleri alanlarında uygulanmamaktadır.
- 30 kadar direktif temel hukuki yapıyı oluşturmaktadır.

I. SOMUT ÖNLEM ANLAYIŞI TERKEDİLMİŞ, SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞINA GEÇİLMİŞTİR

- A. Süreç Yönetimi Kavramı:
 - 4857 öncesinde, kaza sonrası sonuçlara odaklanılmış, kazaların önlenmesi yeterince düşünülmemiştir.
 - Bu dönemde iş sağlığı ve güvenliği kurulları vardır ama sadece istişari (danışma) niteliğindedir.
 - Somut önlem anlayışında işverenin sorumluluğu BK'da hakkaniyet ölçüsü ile sınırlandırılmış, ancak Yargıtay kusursuz sorumluluğu esas almıştır. Kusursuz sorumluluk esasına göre, tehlikeli bir iş yapan kimsenin kusursuzluğunu ileri sürerek kazanın sonuçlarından kurtulabilmesi mümkün değildir.

- Somut önlem anlayışında çoğu zaman devletin düzenleme getirmesi beklenmiş, bu da olmayınca ortaya çıkan risklere karşı hiçbir önlem alınamamıştır.
- Örneğin ekranlı araçlar konusundaki düzenleme. Bilgisayarların ülkemize 80'li yıllarda girmesine rağmen, düzenlemesi 23.12.2003 tarihli Ekranlı araçlarla çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında yönetmelikle gerçekleşmiştir.
- AB Hukukunda, somut olarak hangi önlemlerin alınacağından ziyade, işverenin gerekli önlemleri nasıl ve ne şekilde alacağı «sürecine» odaklanılmıştır. Uzmanlık anlayışına dayalı süreç yönetimi modeli, (sürece odaklı İSG anlayışı) esas alınmıştır.
- İSG organizasyonu, «süreç yönetim sistemi» olarak değerlendirilmiştir.

- 1974 tarihli ve 537 maddeden müteşekkil olan ve ancak 23.07.2014 tarihinde yürürlükten kaldırılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (İSİGT), sonuca yönelik değil, reçetesel tarzda önlemleri belirlemiş, işverene inisiyatif tanımamıştır. (Örneğin 23 ve 24. maddelerde işyerlerindeki merdivenlerle ilgilidir)
- **İSİGT.m. 23-** ...İşyerlerindeki asma katlara çıkıp inmek için, yerin durumuna göre, eğimli veya dik demir merdivenler kullanılabilir. Ancak, bunların üst ve alt başlarından sağlam bir şekilde tespit edilmiş bulunması, geniş basamaklı ve iki tarafı korkuluklu ve bu korkulukların, merdivenin bittiği asma kat döşemesinde kesilmeyerek en az 75 santimetre daha uzatılması gereklidir.
- **İSİGT.m. 24-** Bakım, onarım ve kontrol için işyerlerinde kullanılan bütün merdivenler görülecek işe uygun sağlamlıkta olacak ve bunların genişliği 55 santimetreden dar olmayacak eğimleri 60 dereceyi geçmeyecek ve basamakların, çubuktan yapılmadığı hallerde, genişlikleri en az (13) santimetre olacaktır.

- 4857 sayılı Kanun ve bununla birlikte yürürlüğe giren Yönetmeliklerde kabul edilen AB modelinde, devletin İSG önlemlerini tek tek belirleyebileceği kabul edilmemiş; bunların demokratik bir yapı içerisinde «işyerine özgü biçimde somutlaştırılması» öngörülmüştür.
- Taraflar, kendileri için en uygun tedbirin ne olduğunu belirleyebileceklerdir. Bu nedenle yeni yönetmelikler, eski tüzük gibi kazuistik bir yapı taşımamakta, işverene genel çerçeve içinde önemli ölçüde hareket alanı tanımaktadır.
- Yeni mevzuatımızda İSG çalışmalarında, işverenlerin hukuksal yükümlülükleri açık bir biçimde sonuca yönelik (düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli gibi) uygulama gereklerine dönüştürülmüş; ancak nasıl sağlanacağı da işverene bırakılmıştır.

- Teknolojide değişiklikler sonucu her geçen gün yeni riskler ortaya çıktığından bunların genel düzenleyici işlemlerle düzenlenmesi mümkün olmayan önlemlerin planlanması gerekmektedir.
- İşveren işyerinin sübjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri belirleyecektir.
- Klasik İSG anlayışında devlet somut olaylarla ilgili önlemleri belirlemek ve denetleyip yaptırım uygulamak zorunda iken;
- Süreç yönetimi anlayışında devlet denetimi, işverene tanınan bu özerk alana müdahale ve bu alanın dışına çıkıldığı durumlarda olabilmekte, bu alana müdahale ederek uygun gördüğü önlemlerin alınmasını sağlayabilmektedir.

PLANLAMA HATASI

- “Sayın Şantiye şefim. İş kazası tutanağına planlama hatası diye yazmıştım. Bunu yeterli görmeyerek ayrıntılı anlatmamı istemişsiniz. **Şu anda hastanede yatmama neden olan olaylar aynen aşağıda anlattığım gibi olmuştur:**
- Bildiğiniz gibi ben duvar ustasıyım. İnşaatın altıncı katında işimi bitirdiğim zaman biraz tuğla artmıştı. Yaklaşık 250 kg kadar olduğunu sandığım bu tuğlaları aşağıya indirmem gerekiyordu. Aşağıya indim ve bir varil buldum. Ona sağlam bir ip bağladım. Altıncı kata çıktım ve ipi bir çıkırıktan geçirip ucunu aşağıya saldım. Tekrar aşağıya indim ve ipi çekerek varili altıncı kata çıkardım. İpin ucunu sağlam bir yere bağlayıp tekrar yukarıya çıktım. Tüm tuğlaları varile doldurdum. Aşağıya indim ve bağladığım ipin ucunu çözdüm. İpi çözmeme birlikte kendimi havalarda buldum.

- Nasıl bulmayayım ben yaklaşık 70 kiloyum. 250 kg'lık varil hızla aşağıya düşerken beni yukarıya çekti. Heyecan ve şaşkınlıktan ipi bırakmayı akıl edemedim. Yolun yarısında dolu varille çarpıştık. Sağ iki kaburgamın bu sırada kırıldığını sanıyorum. Tam yukarı çıkınca iki parmağım iple birlikte çıkriğa sıkıştı. Parmaklarım da bu sırada kırıldı.
- Bu sırada yere çarpan varilin dibi çıktı. Ve tuğlalar çevreye saçıldı. Varil hafifleyince bu kez ben aşağıya inmeye, varil yukarıya çıkmaya başladı ve yolun yarısında yine varille çarpıştık. Sol bacağımın kaval kemiği de bu sırada kırıldı.
- Can havli ile ipi bırakmayı akıl ettim. Ve tabii üçüncü kat hizasından aşağıya düştüm. Sol kaburgalarım, sol el bileğim de o zaman kırıldı sanırım.
- Başımı yukarı kaldırdığımda boş varilin hızla üzerime geldiğini gördüm. Kafatasımın da böyle çatladığını sanıyorum. Bayılmışım, gözümü hastanede açtım.
- Allah'ın herkesi böyle görünmez kazalardan korumasını diler, hürmetle ellerinizden öperim".

B. Süreç Yönetiminde Organizasyon Oluşturulması

1. Dikey ve Yatay Bütünleşme İlkeleri

- Dikey bütünleşme, İSG nin işyerinde hiyerarşik olarak her kademesine doğru biçimde yayılmasıdır.
- Yatay bütünleşme ise, işyerinin tüm faaliyetlerini kapsayan bir İSG anlayışını ifade eder.
- Uluslararası ve ulusal mevzuata göre, İSG alanında tüm sorumluluk işverenindir.
- AB 89/391 AET sayılı Çerçeve Yönergesinde, işveren, İSG önlemlerinin alınması, etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli hallerde değişim ve uyarlanma sürecini garanti altına alması için bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmakla yükümlü kılınmıştır.
- İşverenin genel organizasyon yükümlülüğü, alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemlerinin işyeri ve işletme idari yapılanmasının her kademesinde ve tüm faaliyetlerinde uygulanabilir olmasını sağlayacak şekilde bir İSG bütünleşmesini kapsamaktadır.
- 89/391 ÇY'nin İSG sisteminde genel organizasyon oluşturma yükümlülüğü (m.6/1) İSG nin yatay ve dikey bütünleşmesi (entegrasyonu) yükümlülükleriyle tamamlanmıştır.

- İSGK, işyerinde oluşturulacak organizasyon konusunda, pek çok hükme yer vermiştir. Örneğin, işyerinde İSG Kurulları kurulması, İSG Profesyonellerinden destek alınması ve çalışanların katılımı gibi.
- Her işyerinde katılımı ön planda tutan bir İSG organizasyonunun kurulması işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesinde çok önemlidir. Geçmişteki perakende teknik önlemler yerine (risklerin tek tek ele alınması yerine), önleme politikasına önem verilmesi (önlemenin stratejik bir yönetim biçimi olarak tümünden ele alınması), çalışanların esenliğine tehdit oluşturan doğrudan veya dolaylı etkenlerin tümünden ele alınması ve İSG konularının kuruluşun stratejik kararlarında göz önünde tutulması anlayışı ön plana çıkartılmıştır.
- ÇY'ye göre, işveren, tüm riskleri değerlendirmek zorundadır (kullanılacak iş ekipmanı, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, işyerindeki çalışma alanlarının yapılandırılması gibi).
- Bunun sonucu olarak, işçilerin sağlık ve güvenlikleri yönünden koruma düzeyini yükseltmeli; ve bunların işyerinin ya da işletmenin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlamalıdır. (m.6/3).

2. İnsan Kaynaklarının Fonksiyonu

- İSG başlangıç noktası, doğru çalışanın seçimidir. Çalışan, alındığı işe fiziksel ve psikolojik olarak uygun olmalıdır.
- Eğitim süreçleri: Çalışanda eksik olması halinde mesleki eğitim kriterlerine dikkate edilerek bunun tamamlanması gerekir.
- Çalışanın işe girişte oryantasyon programına dahil edilmesi gerekir.
- Performans değerlendirmesi de İSG ile ilgilidir.
- Psiko-sosyal risklerin yönetimi ile işyerindeki ücretlendirme politikası da İSG ne etkilidir.

C. Süreç Yönetiminin Temel Aracı: İSG İç Yönergesi

- İç yönetmelik/yönergeler işverenin yönetim hakkına ilişkin konuları somutlaştırmaktadır.
- İşverenler 2013 tarihli İSG Kurulları Hakkındaki Yönetmelik gereği, kendi İSG yönergesini hazırlamalıdır. Yönergenin taslağı İSG Kurulunda hazırlanacak, işveren veya işveren vekilinin onayı ile yürürlüğe girecektir. (İSG Kurulları Hk Yönetmelik m. 8)
- Yasal mevzuat ile çizilen genel çerçevenin işyerine özgü şekilde özelleştirme amacına yönelik hazırlanacak iç yönetmelikte, risk unsurlarına, acil hallerde yapılacak işlere, koruyucu donanımların kullanımına, bakım ve onarım çalışmaları ilke kurallarına, İSG ilişkin davranış kurallarına, işyerinde alkol sınırlamaları ve ölçümlmelerine, mobbing ve cinsel tacize karşı korunmaya ilişkin olarak getirilen prosedürlere, çalışanların eğitimlerine ilişkin usul ve esaslara yer verilmesi mümkündür.
- İç yönetmelik/yönerge bulunmayan ve buna bağlı İSG prosedürleri olmayan bir işyerinin sadece mevcut kanun ve yönetmeliklerle İSG önlemlerini alması mümkün değildir.



D. İSG Yönetiminde Kalite Sistemlerinden Yararlanılması

- İSG Yönetiminde Kalite Sistemlerinden yararlanılmalı (ILO'nun OHS 2001, OHSAS 18001-18002 Yönetim Sistemleri; ISO 9000 Kalite Yönetim Sistemi), önleyici sistem yaklaşımıyla, hatalar ortaya çıkmadan önlemeye çalışılmakta, böylelikle maruz kalınabilecek riskler azaltılabilmektedir.
- OHSAS standardının amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliğini kurmak, işletmek ve sürekli iyileştirmek ve çalışanlar üzerindeki riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmaktır.
- Nitekim OHSAS 18001 ülkemizde, bir çok işletme tarafından benimsenmiştir. Örneğin ÇMİS (Çimento işverenleri Sendikası) üyelerine yönelik olarak bunu projelendirmiş ve bu belgeye sahip olmayan çimento fabrikalarının sertifikalandırılmasına destek vermiştir.

II. Yasal Düzenlemeleri Etkileyen Faktörler

- ILO AY'sında ILO'nun ilke ve hedefleri arasında İSG konusu yer almıştır: «İşçilerin genel ve mesleki hastalıklara ve iş sırasında meydana gelen kazalara karşı korunması».
- ILO düzeyinde, oluşturulmuş ILO standartlarının %80'i doğrudan veya dolaylı olarak İSG konuları ile ilgilidir.
- ILO'nun, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi ile İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi Türkiye tarafından onaylanmış; tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayacak şekilde, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesi vurgulanmıştır.

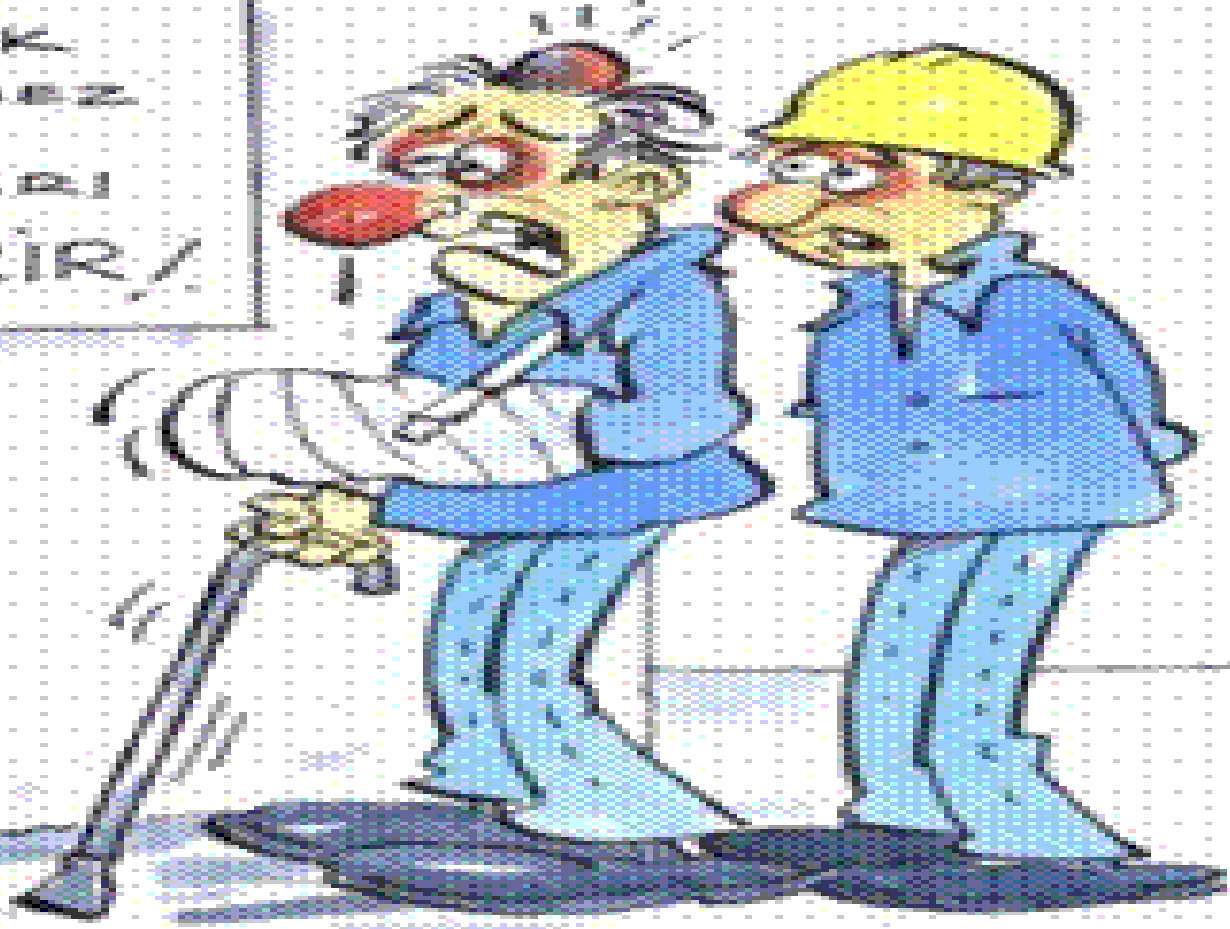
- ILO'nun, "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi (5038 sayılı Kanunla (13.01.2004) onaylanmıştır. Sözleşmede, Sözleşmenin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet kolları teriminin, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı belirtilmektedir.
- ILO'nun "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi de 5039 sayılı Kanunla (13.01.2004) onaylanmıştır. Sözleşmede, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayacak şekilde, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır.

- AB İş Hukukunun en gelişmiş alanlarından biri İSG alanıdır; en gelişmiş şekliyle uygulanmaktadır. Çünkü, kişi, hizmet ve ürünlerin serbest dolaşımı için İSG konusunun standardize edilmesi kaçınılmaz bir gerekliliktir.
- Avrupa Tek Senedi, Çerçeve Direktif ve buna bağlı direktifler uluslararası İSGH'nun temel dayanaklarını oluşturmaktadırlar.
- AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programının uygulanması, koordinasyonu ve izlenmesine dair karar 24.07.2003 tarihinde RG.'de yayımlanmıştır. Programda işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili 40 madde bulunmaktadır.
- AB'ye tam üyelik için 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlamıştır. Bu nedenle, gerek AB İSG mevzuatına uyum çalışmaları gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabaları da ülkemizi İSG'yi düzenleyen daha kapsamlı bir yasayı zorunlu kılmıştır.

- Avrupa Tek Senedi: AT'nun kuruluş anlaşmasına eklenmiş, 1986 yılında onaylanmış ve 1987'de yürürlüğe girmiştir. Avrupa Tek Senedine 118. maddenin eklenmesi, İSG konularında topluluk yasalarının hazırlanmasına hız vermiştir. Tek senet, çalışma ortamında işçilerin sağlık ve güvenlik konularının düzenlenmesini ve bu konuda karar alırken nitelikli çoğunluk yöntemini getirmiştir.
- AB'nin iki önemli Çerçeve Direktifi: 77/576/EEC nolu Konsey direktifi ile 89/391 sayılı Çalışanların Korunması ile İş Güvenliğinin İyileştirilmesine Yönelik Tedbirlerin Uygulanması direktifidir.
- AB hukukunda İSG'nin temeli olarak kabul edilen ve genel bir uygulama alanına sahip olan 89/391 sayılı direktifle, İSG konusunda uygulanması gereken genel kurallar ortaya konmuş, işverenin yükümlülükleri ve görevleri sayılmıştır.
- 4857 sayılı İş K. ile 6331 sayılı İSGK, AB modeli üzerine kurgulanmıştır. Kanunun birçok maddesi 89/391 sayılı çerçeve direktiften esinlenmiştir. Çıkarılan yönetmelikler de konsey direktiflerine paralel olarak düzenlenmiştir. Hatta çıkarılan yönetmeliklerin başlangıç maddelerinde AB'nin hangi direktifine dayandığı belirtilmektedir.

İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜĞÜ: ÖNLEM AL, DENETLE VE UYARLA

GÜVENLİK
ASLA İHTİMAZ
İŞ KAZALARI
ACI VERİR!



6331 İSGK- İşverenin Genel Yükümlülükleri (m.4)

- İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;
- Mesleki risklerin önlenmesi,
- Eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması,
- Organizasyonun yapılması,
- Gerekli araç ve gereçlerin sağlanması,
- Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak durumundadır.
- İSG tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla da yükümlüdür.
- İşverenlerin genel yükümlülükleri;
- 1-) Önlem alma yükümlülüğü (Her türlü önlem)
- 2-) Önlemlerin işlerliğini denetleme yükümlülüğü
- 3-) Önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğü.

I. Uluslararası
inşaat kazaları karikatür
yarışması



I. International
construction accidents cartoon
contest



Musa GOMUŞ / TÜRKİYE
İKİNCİLİK ÖDÜLÜ

- **Önlem alma aşamasında** İSG sistemindeki normlar işyeri organizasyonu ile bütünleştirilir.
- Sadece işverenin ekonomik ve sosyal durumunu referans alan hakkaniyet dairesinde değil, kanundaki ifadeyle **her türlü tedbiri almak** zorundadır.
- İngiliz hukukunda İSGK'nda işverenin önlem ama yükümlülüğü makul tedbirlerle sınırlandırılmıştır (m.2).
- Küçük ya da büyük, ekonomik olarak güçsüz de olsa her türlü işveren, bilimin ve teknolojinin mümkün kıldığı her türlü önlemi almakla yükümlüdür.
- Yargıtaya göre de «... işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediğidir».
- Her türlü tedbir, İSGK başta olmak üzere, işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülmesi öngörülmesin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme potansiyeli bulunan tehlikeleri belirleyip, risk değerlendirmesi yapıp, bunlara karşı da koruma sağlamasını gerektirir.

- 2012 tarihli İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre (m.5), işveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. (önlem alma yükümlülüğü).
- Önlem alma yükümlülüğüne, sadece makine ve iş ekipmanları değil, işçinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin yaratacağı (psiko-sosyal) riskler de dahil edilmektedir. Dolayısıyla cinsel ve psikolojik taciz de önlem alınması gereken risklerdendir.
- Psiko-sosyal riskler AB'nin 89/131 nolu direktifine eklenmiştir. Direktife göre, psiko-sosyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalı ve işletmelerde risk analizleri gerçekleştirilmelidir.
- WHO (Dünya Sağlık Örgütü), EUOSHA (Avrupa İSG Ajansı) gibi kurumlar psiko-sosyal risk etmenlerinin belirlenmesi amacıyla çeşitli programlar yapmışlardır.
- 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş K.'da, psikolojik taciz hiç yer almamış; cinsel taciz ise sadece işçiye haklı fesih hakkı veren bir durum olarak düzenlenmiştir (m.24/II).

- 2012'de yürürlüğe giren 6098 sayılı TBK.m.417'de,
- «İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.
- İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.
- İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.»

- Fransız Yargıtay'ı, 8 Kasım 2012 tarihli bir kararında, işyerinde stresli ortam ile çalışanın işyerinde kalp krizi geçirmesi arasında illiyet kurmuş ve işvereni bundan sorumlu tutmuştur.
- Stres, risk değil, risk faktörü yani tehlikedir. İntihar, depresyon, kalp krizi strese bağlı sonuçlar yani risklerdir.
- Stres, 89/391 sayılı ÇY'de, işçinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin yaratacağı psiko-sosyal bir risk faktörü olarak açıkça ifade edilmemiştir. Ancak, işverenin İSG önlemlerine ilişkin yükümlülüklerine ilişkin yönerge hükümleri, işe bağlı stresi önleme yükümlülüğünü de kapsayacak şekilde yorumlanabilmektedir.



01.05.2015

Hukuk Devletinin Güncel Sorunları-Bakü-01.05.2015

49

I. Uluslararası
inşaat kazaları karikatür
yarışması



I. International
construction accidents cartoon
contest





- **Denetleme aşamasında**, İSG önlemlerinin uygulamadaki etkinliğinin ve işyerinin somut şartları itibariyle İSG'yi sağlamadaki yeterliliği kontrol edilir.
- Çalışanların bu önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve onları uyarmak işverenin yükümlülükleri arasındadır.
- Yargıtay kararlarında da denetim yükümlülüğüne sıkça atıf yapılmakta, gerekli ikazların yapılmaması halinde işveren kusurlu sayılmaktadır.
- **Değişen koşullara uyarlama aşaması**, risk değerlendirmesi yönetmeliği ile somutlaştırılmıştır.
- Örneğin İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre (m.12), yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. (uyarlama yükümlülüğü).
- İşveren daha önce alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uygun hale getirecek veya mevcut durumu daha iyi duruma getirmesi gerekecektir.

- İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği m.12/2:
- Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirme tamamen veya kısmen yenilenir.
- a) İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.
- b) İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi.
- c) Üretim yönteminde değişiklikler olması.
- ç) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi.
- d) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.
- e) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi.
- f) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.

- İşverenin genel yükümlülüğü ayrı bir maddede (m.4) açıklanmışken; işverenin özel yükümlülükleri tek tek sayılarak ayrı ayrı maddelerde düzenlenmiş ve yönetmeliklerle ve tebliğlerle somutlaştırılmıştır.
- İşveren işyerinde İSG konusunda önlem alacak, bunlara uyulup uyulmadığını ve bunların etkinliğini denetleyecek ve bunları sürekli güncel tutacaktır.



MÜDÜRÜM
GEÇEN HAFTA İSTEDİĞİNİZ
UYARI LEVHASINI
GETİRDİM..

DİKKAT

KARINCA www.tantana.net

İşverenin yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulunduracağı İlkeler: Risklerden Korunma İlkeleri (m.5)

- Bir öncelik sonralık ilişkisi içerisinde (koruma hiyerarşisi içinde), İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:
- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

- Örneğin, işyerinde gürültü varsa, öncelikle bu sorunu ortadan kaldırmaya çalışacaktır. Bunun için gürültünün kaynağına inecektir.
- Tamamen ortadan kaldıramazsa yeni teknolojilerden de yararlanarak bunu azaltmaya çalışacaktır.
- Öncelikle toplu korunma tedbirlerine yer verecektir.
- Bu noktada en son aşamada kişisel donanım (örneğin kulaklık) verilerek çözüm aranacaktır.
- Örneğin işyerinde gürültü varsa, işveren bu sorunun çözümüne çalışana kulaklık vermekle başlamayacaktır. Maddede belirtilen tüm unsurları deneyecek, tehlikeyi en aza indirgeyecek, bunlara rağmen devam eden gürültüye karşı koruma olarak kulaklık verecektir.

- Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi, çalışanlara uygun talimat verilmesidir.
- Risklerden korunma ilkeleri, işverenin kusurunun tespitinde Yargıya da yol gösterici olacaktır.
- YHGK, 20.03.2013 tarihli bir kararına göre, «... İşverenin ... gözetme borcuna ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesindeki genel yükümlülüklerine, 5. maddesindeki risklerden korunma ilkelerine aykırı davranışının, işverenin kusuru olarak sayılması gerekmektedir. Anılan maddelerde işverenin sorumluluğu, sözleşmeden doğan kusura dayanan sorumluluktur...»

Teknik Gelişmelere Uyum Sağlamak

- İşveren işi kişiye uygun hale getirecek, teknik gelişmelere uyum sağlayacaktır. (m.5/1-d).
- 4857 sayılı İş K.'nun tasarısında yer alan ancak yasalaşmayan bir ifadesine göre, işveren mevzuatta öngörülmemiş ancak bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini de almak zorundadır.
- Yargıtay'a göre de (21 HD, 19.02.2013) « ...işveren mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı İSG önlemlerini almak zorundadır...»
- İşveren tehlikeli olanı, tehlikesiz veya az tehlikeli oranla değiştirecektir.
- Yine işveren, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası getirecektir.

DİKKATİNİZ, İLGİNİZ VE SABRİNİZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...

Prof. Dr. Murat ŞEN

Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku AD