

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA İŞYERİ ODAKLI SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞI*

*Prof. Dr. Murat ŞEN***

ÖZ

Avrupa Birliğine giriş sürecinde ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği alanında birçok değişiklik ve yenilik yapılmıştır. Bunlardan birisi de 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışına geçilmesidir. Bu anlayış, işletmelerin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama noktasında kendi özel kurallarını kanun koyucu tarafından çizilen genel çerçevede içerisinde belirleyebilmesini sağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarında işverenler, "düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli olacak" gibi hukuksal yükümlülükleri, işyerinin somut özelliklerini dikkate alarak tespit edebilme inisiyatifine sahip olmuş bulunmaktadır.

Devletin bir sosyal politika olarak işyerlerindeki kazaları önlemeye yönelik somut önlemler öngören genel düzenlemelerinin işyerlerinin kendine özgü yapısına uyum sağlamaması ve önlemlerin her işyerinin somut özelliklerine uygun olmaması; düşmeyecek, kaymayacak gibi sonuca yönelik değil de 50 cm genişliğinde, 60 derece eğiminde gibi reçetesel tarzda önlemler belirlemesi; işverene inisiyatif tanımaması; uyarlamaları hızlı bir şekilde yapamaması ve önlemden ziyade kaza sonrası sonuçlara odaklanması nedeniyle, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde istenilen başarı yakalanamamıştır. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada işyeri açısından somut önlemler alınması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yeterince etkin olmaması, sadece istişari (danışma) nitelikte kurullar olarak kalması başarısızlığa zemin hazırlamıştır.

İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışında, işverenlerin işyerlerinin subjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri belirlemesi ve işyeri için en uygun tedbirin alınması amaçlanmıştır. Önlemler tespit edilirken göz önünde tutulması gereken ölçüt, "gereklilik"tir. İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının başarısı, bir organizasyon oluşturulması, uygun çalışan seçimi, İSG yönergesi hazırlanması ve kalite sistemlerinden yararlanılması şartlarına bağlıdır.

* Makale Geliş Tarihi: 10.08.2015 - Makale Kabul Tarihi: 25.08.2015.

** Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi, e-posta: muratsen@meliksah.edu.tr

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı, İş Güvenliği, Somut Önlem Anlayışı, İşyeri Odaklı Süreç Yönetimi Anlayışı.

WORKPLACE-ORIENTED PROCESS MANAGEMENT APPROACH IN THE FIELD OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

ABSTRACT

At European Union accession process, lots of innovations and changes have been made in the Occupational Health and Safety field in our country. One of them is acceptable to workplace-oriented process management approach with Labor Act no. 4857 and Occupational Health and Safety Act no.6331. This understanding allows to businesses can set own special rules occupational health and safety in the supply point within the overall framework set by the legislator. The employers, in the study of Occupational Health and Safety, have had the initiative of determining the legal responsibilities like “it will not fall, slip, and will be safe enough” by considering the concrete (physical) features of workplace.

Intended success about prevention of occupational accidents and diseases has not been attained because the general regulations which prescribe concrete precautions to prevent the accidents in work place as a social policy by state do not accord with specific structures of workplaces and the precautions are not suitable for the concrete features of workplace; prescriptive precautions like “50cm wide, 60 degree slanted” have been determined instead of result oriented ones like “ it will not fall, slip” ; the employers have been given the initiatives; not the precautions but the results after the accident have been focused. In addition to this, that the Occupational Health and Safety institutions have not been active enough about providing concrete precautions in workplace about occupational health and safety and that these institutions have stayed as consultative institutions paved to the failure.

In the workplace based process management understanding, it has been aimed that the employers determine the required precautions according to subjective features of workplace and take the most suitable precautions for the workplace. The criterion which should be considered while determining precautions is “necessity”. The success of workplace based process management understanding depends on the conditions such as; creating an organization, choice of suitable personnel, preparing occupational health and safety instruction, and benefiting from quality systems.

Keywords: Occupational Health, Work Safety, Workplace Based Process Management.

GİRİŞ

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG'nin) çalışma alanı olan iş kazaları ve meslek hastalıkları iş gücü kayıplarına neden olan, üretkenlik sorunu oluşturan, maliyetleri artıran, işverenlere ek külfetler getiren¹ istenmeyen olaylardır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının insan hayatına ve sağlığına etkisi önemli bir oran teşkil etmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), işyerlerinde her yıl ortalama 270 milyon iş kazası olduğunu ve bunun 335 bininin ölümlerle sonuçlandığını; kirlilik, toksik materyal ve süreçler sebebiyle oluşan 160 milyon meslek hastalığından da her yıl bir milyon insanın öldüğünü rapor etmektedir². Her yıl yaklaşık 2 milyon 200 bin insan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirmektedir³. Yapılan araştırmalar, günümüzde dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralandığını, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu öldüğünü ortaya koymaktadır⁴. Avrupa Birliği'nde ise, iş kazası nedeniyle gerçekleşen ölüm oranları, 100.000 işçide 2002 yılı itibarıyla 2,5; 2011 yılında ise 1,8; Türkiye'de ise bu oran 2002 yılında 16,8; 2011 yılında ise 15,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'deki işçi ölümlerinin Avrupa Birliği (AB) ortalamasının 8.5 katı dolaylarında olduğu görülmektedir. Almanya, İsveç ve Finlandiya söz konusu olduğunda bu oran 13 kata kadar yükselmektedir⁵.

¹ Alp Esin, Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği, Açıklama Yorum Uygulama, TKKOB Yayın No: MMO/363/2, Ankara 2006, s.20-22; Lütfi İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2. B., Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s.6; ILO'ya göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazaları ve meslek hastalıkları maliyetleri, GSYİH'nin yüzde 4'ü tutarındadır. Türkiye'nin 2011 yılı GSYİH'si içinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetinin 34 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir. <http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/>, e.t. 20.05.2015.

² Benjamin O Alli, Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, Second Ed., International Labour Office, Geneva 2008, s.3; <http://www.sgkrehberi.com/haber/17051>, e.t. 22.05.2015.

³ <http://www.alarko-carrier.com.tr/Intranet/ServisKapisi/Dosya/ISG/6331/03-T%C3%BCrkiyede%20ve%20D%C3%BCnyada%20C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9Flu%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf>, e.t. 25.05.2015.

⁴ http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/Casgem/AnaSayfa/Yay%C4%B1n_ve_Dokumantasyon/fy%C4%B1lmaz.pdf; Onan Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, s.5, e.t. 20.05.2015.

⁵ <http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/calisma-bakaninin-is-kazasi-aciklamasi-gercegi-yansitmiyor>, 8226, e.t. 20.05.2015.

Ulusal bazda ise, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yayımladığı istatistiki verilere göre⁶, Türkiye'de 2009 yılında iş kazası sayısı 64.316 (günde 176), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 1.171; 2010 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 62.903 (günde 172), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 1.444; 2011 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 69.227 (günde 189), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 1.700; 2012 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 74.871 (günde 205), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 744 ; 2013 yılında iş kazası geçiren sigortalı sayısı 191.247 (günde 532), iş kazası sonucu ölen sigortalı sayısı ise 1.356 olarak gerçekleşmiştir⁷. Bu verilerde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önemli bir bölümünün kayıt altına alınmadığı gerçeğini de göz önünde bulundurmak gerekir⁸. Buna göre, Türkiye'de ortalama her altı yedi dakikada bir iş kazası olmakta, doksan dakikada bir kişi sakat kalmakta, dört saatte de bir kişi hayatını kaybetmektedir. Ülkemiz iş kazalarında Avrupa ve dünyada ilk sıralarda; ölümlü iş kazalarında ise Avrupa'da birinci, dünyada üçüncü sırada yer almaktadır⁹.

Dünyada özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) ekonomik krizleri anında hissettikleri için, krizden etkilenmemek için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği (İSG) önlemlerini ortadan kaldırmakta, dolayısıyla çalışanları sağ-

⁶ Bilindiği üzere ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ait istatistiklerin toplanıp yayınlanması Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) sorumluluğundadır. <http://www.isteguenlik.tc/SGK2013IsKazalstatistik.pdf>, e.t. 25.05.2015. İş kazası vaka sayıları, 2012 ve öncesi yıllarda iş kazası geçiren sigortalı sayılarına ait istatistikler verilirken ödemesi yapıp kapatılan iş kazası vaka sayıları esas alınmaktaydı. 2013 yılından itibaren iş kazası bildirim formunun elektronik ortamda alınmaya başlanması ile iş kazası geçiren tüm sigortalı sayılarına ait veriler Avrupa Birliği standartları da European Statistics on Accidents at Work (ESAW) dikkate alınarak vermeye başlanılmıştır. ESAW metodolojisine göre iş kazası sonrası işe başlama kaza-dan sonraki 5. günde meydana gelmiş ise bu iş kazası istatistiklere yansıtılmaktadır. Bkz. <http://www.isteguenlik.tc/SGK2013IsKazalstatistik.pdf>, e.t. 20.05.2015.

⁷ <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/27588984.asp>; <http://www.alarkocarrier.com.tr/Intranet/ServisKapisi/Dosya/ISG/6331/03-T%C3%BCrkiyede%20ve%20D%C3%BCnyada%20%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf>; <http://www.sgkrehberi.com/haber/17051>; <https://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4973>; <https://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4973>; <http://www.sgkrehberi.com/haber/17051>, e.t. 20.05.2015

⁸ <http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/>, e.t. 20.05.2015.

⁹ Gaye **Baycık**, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", AÜHFD, C. 60, S. 2, 2011, s.227; <http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/>; <https://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4973>, e.t. 22.05.2015.

lıksız ve güvenli ortamlarda çalıştırmaya devam etmektedirler¹⁰. Benzer bir gerçek ülkemiz açısından da söz konusudur. Türkiye'deki iş kazalarının %83'ü, 1-249 kişi istihdam eden ve işyerlerinin %99.7'sini oluşturan KOBİ'lerde meydana gelmektedir¹¹.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin %80'inden fazlasının temel iş sağlığı hizmetlerinden yoksun olduğunu bildirmektedir. Küreselleşme süreci, dünyada tüm ekonomik yapıları ve işyerlerini etkilemekte; ILO, WHO ve diğer otorite kuruluşlar bu hizmetlere olan ihtiyacın gittikçe arttığını vurgulamaktadırlar¹².

Yapılan araştırmalara göre İSG'nin doğru anlaşılıp uygulanması halinde iş kazalarının %98'i, meslek hastalıklarının %100'ü önlenbilir iken; gerekli önlemler alınmadığı için ne yazık ki her yıl iş kazaları ve meslek hastalarından dolayı birçok ülke nüfusuna denk sayıda insan hayatını kaybetmektedir¹³. Yaşanan eşitsizliklerin, korumadan yoksun çalışanların ve işyerlerinin önüne geçmek için iş sağlığı ve güvenliğine önem verilmesi gerekmektedir¹⁴.

Sözü edilen veriler göz önünde bulundurulduğunda, iş sağlığı ve güvenliği konusunun, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme noktasında daha verimli kullanılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Özellikle AB verilerine bakıldığında fark daha net olarak görülebilmektedir. Bunun için önleyici bir yaklaşımı etkin kullanmaya ihtiyaç vardır.

İş sağlığı ve güvenliği alanı, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamayı, çalışanların ve çevredekilerin sağlığına zarar verebilecek hususların (tehlikelerin) önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınmasını, bunların ortadan kaldırılmasını veya makul seviyede tutulmasına yönelik düzenlemeler geliştirilmesini, iş kazası geçirmeden, meslek hastalıklarına yakalanmadan, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanmasını, çalışanların

¹⁰ http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/Casgem/AnaSayfa/Yay%C4%B1n_ve_Dokumantasyon/fy%C4%B1lmaz.pdf, e.t. 20.05.2015.

¹¹ 6331 sayılı Kanun'un Genel Gereğesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, e.t. 30.05.2015.

¹² Jorma **Rantanen**, Basic Occupational Health Services, Ed. Suvi Lehtinen, 3rd Revised Edition, Helsinki, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, 28 September 2007, s.5, http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic_publications/Documents/BOHS3Edition28Sept2007_3_.pdf, e.t. 27.05.2015.

¹³ <http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/>, e.t. 20.05.2015.

¹⁴ Murat **Demir** (Ed.), İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Koşusu, İstanbul 2013, s.14–15.

ruhsal ve bedensel sağlıklarının korunmasını, üretimin devamlılığının sağlanmasını amaçlamaktadır¹⁵.

Ülkemiz açısından yasal düzeyde ilk kez 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu¹⁶ ile (5. Bölüm, 77-89. maddeler arasında) iş sağlığı ve güvenliği alanında ülkesel bazda yapılan düzenlemelerle somut önlem anlayışından, işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışına geçilmiştir. Tüm işyerlerini ve tüm çalışanları kapsamına almamış olmakla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu, mevcut sistemi radikal biçimde değiştirmiş ve AB modeli üzerine kurgulamıştır. İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁷ ile geliştirilerek devam ettirilmiştir.

Bu çalışmada, özellikle AB'ye giriş sürecinde hukukumuzda iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olarak köklü değişiklik öngören işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı üzerinde durulacaktır. Önce, iş sağlığı ve güvenliğinde somut önlem anlayışı kavramı hakkında bilgi verilecek, sonra, işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı, kavram, başarılı olması için gerekli unsurlar, işveren yükümlülükleri ile işverenin yükümlülükleri yerine getirirken göz önünde bulunduracağı ilkeler açısından ele alınacak, genel bir değerlendirmeyi içeren sonuç kısmı ile çalışma tamamlanacaktır.

I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSG) KAVRAMI

Çalışma hayatı açısından "sağlık" ve "güvenlik" kavramları, birbirini tamamlayan kavramlardır. İlk bakışta sağlık kavramı, hastalıktan; güvenlik kavramı ise tehlike, risk ve kazadan uzak kalmayı çağrıştırdığı için, iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanı meslek hastalıkları ile iş kazalarından korumayı amaçladığı söylenebilir.

Uzun zaman Fransız Hukukunda "iş hijyeni" olarak anılan, işçi sağlığı kavramını da kapsayan iş sağlığı kavramı, her meslek açısından çalışanların ve onun sosyal çevresinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesini, işten dolayı oluşabilecek hastalık ve tehlikelere karşı korunmasını ifade eder. Dolayısıyla çalışanlarla birlikte çalışanın zarar görmesinden etkilenen onun sosyal çev-

¹⁵ <http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/>, e.t. 20.05.2015.

¹⁶ Kabul Tarihi: 10.06.2003, RG., 10.06.2003, S. 25134.

¹⁷ Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG., 30.06.2012, S. 28339.

resini, işletmenin ilgili olduğu tüm çevreyi ve toplumu da kapsar¹⁸. Dolayısıyla işyerlerinde meydana gelen bir patlamanın herhangi bir çalışanın zarar görmediği, etkilenmediği bir sonuç doğurması halinde dahi endüstriyel kaza nitelikli bu olayın, işletmeye, yakın çevreye ve çevredeki insanlara yönelik oluşturacağı kayıp ve zararlar iş sağlığı kapsamında değerlendirilir¹⁹.

İşin güvenli biçimde gerçekleştirilmesi, işyerindeki güvensiz koşulların, tehlikeli durumun ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi faaliyeti olan iş güvenliği ise, çalışanların yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması, azaltılması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması amacıyla getirilen teknik kurallarının bütünüdür²⁰. Bu anlamda iş güvenliği, yapılan işin, çalışanı, işyerini ve çevreyi etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli olan tehlikenin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kuralları ele alır²¹.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının bir arada kullanılmasıyla oluşan iş sağlığı ve güvenliği (occupational health and safety) kavramı ise, işyerlerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek tehlike ve riski ortadan kaldırmayı veya azaltmayı, çalışanların, ziyaretçilerin, müşterilerin ve sosyal çevrenin sağlığını, bedensel ve ruhsal yönden en üstün düzeyde tutulmasını amaç edinen önleme ve koruma nitelikli sistemli bilimsel çalışmalardır²². Bu çalışmaların üç amacının olduğu söylenebilir. Biri, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı

¹⁸ Aydın **Başbuğ**, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013, s.16-17; Erdem **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014, s.15; Nüvit **Gerek**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2000, s.3; Namık Kemal **Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Bürosu, Yayın No: 2004/04, İstanbul 2004, s.21-23; Özgür **Oğuz**, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Hukuk Kitapları, İstanbul 2011, s.23-24; Ertan **Cılga**, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem", MESS Mercek, S. 34, Nisan 2004, s.112..

¹⁹ Namık Kemal **Özdemir**, s.22.

²⁰ **Başbuğ**, s.17; Oğuz, s.25; Cem **Baloğlu**, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", Kamu-iş, C. 13, S. 2, 2013, 99; Tankut **Centel**, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s.58, 66.

²¹ Kadir **Arıcı**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.50; Ali **Ekin**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s.22; **Centel**, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, s.66.

²² **Arıcı**, s.48-52; Zehra Gönül **Balkır**, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, Ocak 2012, s.59; İlknur **Kılıç**, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2014, s.5.

korunması, beden ve ruh bütünlüklerinin sağlanmasıdır. Diğeri, iş ve üretim güvenliğinin temin edilmesidir. Böylelikle iş gücü ve iş günü kayıpları azalacağı için iş veriminde artma olacak, dolayısıyla üretim korunacak ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş ve üretim veriminde artış olacaktır. Sonuncusu ise, işletme, ziyaretçi, müşteri ve sosyal çevrenin sağlık ve güvenliğinin tehlike ve risklerden uzak tutulmasıdır²³.

İSG sürecinde, önce işçi sağlığı kavramı ortaya çıkmış, zaman içerisinde iş sağlığı ve güvenliği haline dönüşmüştür. 1475 sayılı İş Kanunu işçi sağlığı ve güvenliğini baz almışken, 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliğini hareket noktası olarak kabul etmiştir. 4857 sayılı Kanun'un öngördüğü düzenlemeleri daha da genişleten ve yüksek Avrupa Birliği standartlarını öngören 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu²⁴ da kapsamı sadece işçinin sağlığı ve güvenliği ile sınırlı tutmamış, işten kaynaklanan tehlike ve riskleri merkeze alarak çalışanın yanı sıra işyerinin ve çevrenin de sağlıklı ve güvenli olmasını amaçlamıştır.

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SOMUT ÖNLEM ANLAYIŞI

İş sağlığı ve güvenliği alanında, 4857 sayılı İş Kanunu'na kadarki dönemde geçerli anlayış, iş kazaları ile meslek hastalıklarının ülkesel bazda yapılan somut düzenlemelerle önlenmeye çalışılmasıdır. Bu anlayışta devlet, iş kazası ve meslek hastalıklarını tüm işyerleri açısından geçerli olacak somut kurallarla önlemeyi hedeflemektedir. Bu dönemde de amaç, çalışma hayatında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesidir.

Ancak devletin bir sosyal politika olarak işyerlerindeki kazaları önlemeye yönelik somut önlemler öngören genel düzenlemelerinin işyerlerinin kendine özgü yapısına uyum sağlamaması ve önlemlerin her işyerinin somut özelliklerine uygun olmaması; düşmeyecek, kaymayacak gibi sonuca yönelik değil de 50 cm genişliğinde, 60 derece eğiminde gibi reçetesel tarzda önlemler belirlemesi; işverene inisiyatif tanımaması; uyarlamaları hızlı bir şekilde yapamaması ve önlemden ziyade kaza sonrası sonuçlara odaklanması nedeniyle, iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesinde istenilen başarı yakalanamamıştır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada işyeri açısın-

²³ Abdulvahap **Yiğit**, İş Güvenliği, 2. B., Bursa 2011, s.2-3; Teoman **Akpınar**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 2. B., Bursa 2014, s.37; **Kılıç**, s.5.

²⁴ Kabul Tarihi: 20.06.2012, RG., 30.06.2012, S. 28339.

dan somut önlemler alınması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarına da yer verilmesine rağmen bu kurullar sadece istişari (danışma) nitelikte kurullar olarak kalmış, etkin bir rol oynayamamıştır.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde geçerli somut önlem anlayışını yansıtan önemli bir düzenleme 1973 tarihli 537 maddeden müteşekkil İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'dür (İSİGT)²⁵. Bu tüzük, iş kazaları ile meslek hastalıklarını genellikle somut önlemler belirleyerek önlemeyi hedeflemiş; ama işyerine özgü şartları değerlendirmede, işverene yeterince inisiyatif tanımadığı, reçetesel tarzda önlemler belirleyip sonuca yönelik hususları göz önünde bulundurmadığı (öncelemediği) için, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemede yeterince başarı sağlayamamıştır²⁶. "Şunu yap, bunu yapma, şu biçimde yap" türünden somut önlemler içeren tüzük hükümleri zaman içerisinde yetersiz kalmıştır²⁷. Tüzüğün ülkesel bazda somut önlem anlayışını yansıtan, her işyerinde aynı önlemin alınması gerektiğini öngören, işyerlerindeki merdivenlerle ilgili 14, 23, 24. maddeleri oldukça ilgi çekicidir. Tüzüğün "*İşyerlerinde Bulunması Gereken Sağlık Şartları ve Güvenlik Tedbirleri*" başlıklı birinci bölümündeki bu maddeler somut önlemlere yer vermektedir.

İSGT.m. 14'e göre, "*İşyerlerinde kullanılacak korkuluklar; sağlam bir şekilde ahşap boru veya metal profilli malzemeden yapılacak, yüzeyleri pürüzlü ve köşeleri keskin olmayacaktır.*

Korkulukların, tabandan yüksekliği en az 90 santimetre olacaktır.

Korkuluklar, en çok 2 metrede bir dikme konulmak suretiyle tabana veya elverişli diğer bir yere sağlam bir şekilde tespit edilecek ve üst seviyesi ile taban arasındaki mesafenin yarı hizasına da, bir ara korkuluk çekilecektir.

Korkuluğun tümü, herhangi bir yönden gelebilecek en az 100 kilogramlık bir yüke dayanabilecek şekilde yapılacaktır.

²⁵ 04.12.1973 tarih ve 7/7583 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe (RG., 11.01.1974, S. 14765) konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, yaklaşık 41 yıl yürürlükte kaldıktan sonra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 09.12.2013 tarihli ve 18201 sayılı yazısı üzerine, 16.06.2014 tarihli Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlükten kaldırılmıştır (RG., 23.07.2014, S. 29069).

²⁶ Alp **Esin**, "İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi", Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 4, Temmuz 2014, s.12-13.

²⁷ **Esin**, İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi, s.12-13.

Ahşap korkulukların trabzan ve dikmeleri, en az 5x10 santimetrelik latadan ve ara korkuluklar ise, en az 5x5 santimetrelik kadrodan veya 2, 5x10 santimetrelik latadan yapılacaktır.

Boru korkulukların trabzan veya dikmeleri, en az 1 1/4 parmak ve ara korkuluklar ise, en az (1) parmak borudan yapılmış olacaktır.

Metal profilli malzemedan yapılan köşebentli korkulukların trabzan ve dikmeleri, en az 5 milimetre et payı olan 40x40 milimetrelik köşebentten ve ara korkuluklar ise, en az 3 milimetre et payı olan 30x30 milimetrelik köşebentten yapılacak ve köşebentlerin yatay kenarları, tehlikeli tarafa dönük olacaktır.

Dördüncü fıkradaki şart, yerine getirilmek suretiyle diğer metal profilli malzemedan de korkuluklar yapılabilir".

İSİGT.m. 23'e göre, "Birden fazla katlı binalardaki işyerlerinde asansör tertibatı bulursa da, katlar arasındaki inip çıkmalar, aşağıda yazılı özellikleri bulunan sabit merdivenlerle sağlanacaktır.

1) Merdivenlerin; ateşe dayanıklı taş, suni taş, tuğla, betonarme, metal veya benzeri yanmaz maddelerden yapılmış olması şarttır.

Bu Tüzüğün yayımından önce kurulmuş olan işyerlerindeki ahşap merdiven ve sahanlıkları, gerekli güvenlik tedbirlerine aykırı bir durumu bulunmamak şartıyla kullanabilirler. Ancak bunlar, kolayca yanmayan sert veya enprenye edilmiş, güç yanar durumdaki ağaçlardan olacak yahut alt tarafları bağdadi üzerine en az 1, 5 santimetre kalınlığında alçı veya amyantla sıvanacak, üstleri de ateşe karşı dayanıklı maddelerle kaplanacaktır.

2) İşyeri merdivenlerinin mukavemet katsayısı 4 olacak ve metrekarede en az 500 kilogram yük taşıyacaktır.

3) Delikli veya ızgaralı merdiven ve sahanlıklardaki delikler ve ızgara aralıkları en çok 2 santimetre olacaktır.

4) Merdivenlerin genişliği, bakım işlerinde kullanılanlar dışında en az 110 santimetre olacak ve merdiven korkuluklarının bu genişlik içinde bulunmaları zorunluluğu halinde temiz genişlik 100 santimetreden az olmayacaktır.

5) Merdivenlerin eğimi, bakım işlerinde kullanılanlar dışında tabanla en az 20 ve en çok 45 derece olacaktır. Tabandan (20) dereceden az eğimin bulunması gerektiği işyerlerinde, rampalar yapılacak ve 45 dereceden fazla diklik gereken hallerde de, korkuluklu servis merdivenleri şeklinde sabit merdivenler kurulacaktır.

6) Merdivenlerde, baş üstü boşlukları bulunacak ve bu boşlukların yüksekliği de 220 santimetreden az olmayacaktır.

7) Basamakların eni, bakım merdivenleri dışında 22 santimetreden az olmayacak ve yükseklikleri en az 13 santimetre ve en çok 26 santimetre olacaktır.

8) Dört basamaktan fazla olan her merdivende, korkuluk ve trabzan bulunacaktır.

9) Genişliği 225 santimetreyi aşan merdivenlerin ortalarında, ayrıca bir trabzan bulundurulacaktır.

10) Merdivenlerin korkuluk ve trabzanlarında 14'üncü maddedeki teknik özellikler bulunacaktır.

11) İşyerlerindeki merdivenler, bir tehlike anında, orada çalışan işçilerin kolayca çıkmalarına yeterli genişlikte olmadığı takdirde, bina durumunun elverişliliğine göre, bunların genişletilmesi veya içten ek merdivenler yapılması veya kolay yanmayan veya yanmaz maddelerden dışarıya çıkış merdivenleri yapılması gibi gerekli güvenlik tedbirleri alınacaktır.

12) 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."

Bunun gibi, İSİGT.m. 24'e göre de, "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.

Bakım, onarım ve kontrol işlerinde helezoni merdivenler kullanılmayacaktır.

Bakım, onarım ve kontrol işlerinde kullanılacak seyyar el merdivenleri, sağlam ve görülecek işe uygun uzunlukta yapılmış olacak, yanlarına tahta çakılmak suretiyle veya benzeri şekilde sonradan boyları uzatılmış ve boyanmış bulunmayacaktır. Basamakları noksan, yerinden oynamış yahut çatlak veya kırık olmayacaktır. El merdivenlerinde, kullanılırken kaymalara karşı, tırtır, lastik, mantar, mahfuz ve çengel koymak gibi gerekli tedbirler alınacaktır.

Çift el merdivenlerinde, ayaklarının birbirlerinden ayrılmaması için, her iki yanından çengelli demir çubuk veya zincir ile bağlanacaktır. "

Görüldüğü üzere, ülkesel bazdaki bir düzenleme olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile işyerlerinin somut bir takım özellikleri göz önünde bulundurulmadan, adeta milimetresine ve eğimine kadar merdivenlerin sahip olması gereken özellikler belirtilerek iş sağlığı ve güvenliği önlemleri belirlenmiş, işverene bu konuda işyerinin özelliklerini de göz önünde bulunduruca bir inisiyatif tanınmamıştır²⁸. Bir AVM'de Tüzükteki ilkelere uyan merdiven veya korkulukların yer alması, mimari kaygı bir tarafa bırakılsa bile güvenliği sağlamada yetersiz kalacağı açıktır²⁹.

Devlete somut tehlike, risk ve olaylarla ilgili önlemleri belirlemek ve denetleyip yaptırım uygulamak zorunluluğu öngörülen, işverene inisiyatif tanımayan, çalışanların katılımını aramayan bu anlayış, devletin yeterince hızlı işleyemeyen sistemi, yıllar içinde yeni düzenlemeleri yapamaması ve güncelleyememesi nedeniyle istenilen başarıyı yakalayamamıştır. Ülkesel bazda somut önlem anlayışında bir teknolojik gelişmenin ortaya çıkaracağı tehlike ve risklerin devletin belirleyeceği somut önlemlerle giderilmesi amaçlandığından, bu içerikli bir düzenlemenin yapılmamış olması da sorun oluşturmuştur. Örneğin bir teknolojik gelişme sonucu ekranlı araçlar kullanılmaya başlanmış, ancak devlet bunlara yönelik bir düzenleme ile tehlike ve risklere yönelik önlemleri zamanında belirleyememiştir. Ekranlı araçlardan bilgisayarlar, ülkemize 1980'li yıllarda girmesine rağmen, bunların risklerine yönelik somut düzenleme ancak 23.12.2003 tarihinde "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"³⁰ ile gerçekleştirilmiştir. Bu konudaki AB düzenlemesi olan 90/270 sayılı Direktif 29.05.1990 tarihli olmasına rağmen, 1980'li yıllardan 2000'li yıllara kadar devlet, ülkesel bazda ekranlı araçlara yönelik somut önlemler bile öngörememiştir³¹.

²⁸ Erdem **Özdemir**, s.23.

²⁹ **Esin**, İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi, s.13.

³⁰ Bu yönetmelik 23.12.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş (RG., 23.12.2003, S. 25325) ve 16.04.2013 tarihli "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik" in kabulüne kadar yürürlükte kalmıştır (RG., 16.04.2013, S. S. 28620).

³¹ Bkz. Vedat **Laçiner**, "Ekranlı Araçlarda Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği", Emek ve Toplum, Ç. 2, S. 4, 2013, s.141; Mustafa **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumunu, İstanbul 2009, s.69.

Gerek İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve gerekse diğer yönetmelikler, işyeri odaklı olmayan, farklı özellikler gösteren her işyeri için aynı tür önlemleri öngörmüş, işyerlerinin somut özelliklerini dikkate almamış, işyerine özgü hususları göz önünde bulundurarak risk değerlendirmesi yaptırmamış, işverene inisiyatif tanımamış, çalışanların katılımını da aramamış olduğundan, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede de yeterince başarılı olamamıştır.

Bu nedenle yapılması gerekenin Alman Hukukundaki ifadesiyle "*Devletin kontrolü altında sınırları çizilmiş özerklik*"³² olarak ifade edilebilecek devletin farklı özelliklere sahip işyerleri açısından tek tip somut önlem belirlemesi yerine genel çerçeveyi çizerek her işe ve işyerine özgü kuralları ve önlemleri o süreci yönetecek işverene bırakması olmalıdır. İşte iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu ile iş sağlığı ve güvenliği önlemleri toplamından oluşan bir "süreç yönetim sistemi"³³ olarak da nitelendirilebilecek, sürece odaklı iş sağlığı ve güvenliği anlayışında, somut olarak hangi önlemlerin alınacağından ziyade, işverenin gerekli önlemleri nasıl ve ne şekilde alacağı "sürecine" odaklanılmış, bu süreçte çalışanların katılımı da aranmıştır³⁴.

III. İŞYERİ ODAKLI SÜREÇ YÖNETİMİ ANLAYIŞI

A. Kavram

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve bununla birlikte yürürlüğe giren yönetmeliklerde işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı esas alınmış, devletin İSG önlemlerini tek tek belirleyebileceği kabul edilmemiş; bunların demokratik bir yapı içerisinde "*işyerine özgü biçimde somutlaştırılması*" öngörülmüştür³⁵. AB modeli olan bu anlayış, işletmelerin kendi özel kurallarını kanun koyucu tarafından çizilen genel çerçeveye göre belirlemelerini istemektedir. 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 "*düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli ola-*

³² **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.37.

³³ **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, s.31.

³⁴ Mahmut **Kabakçı**, 6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013, s.62; **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.41.

³⁵ Erdem **Özdemir**, s.24.

cağ" gibi açık bir biçimde sonuca yönelik uygulama gereklerine dönüştürülmüş; nasıl sağlanacağı ise işverene bırakılmıştır³⁶.

İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışını yansıtan birkaç yönetmelik hükümüne yer vermekte yarar vardır. Örneğin, amacı yapı işlerinde alınacak asgari iş sağlığı ve güvenliği şartlarını belirlemek olan "Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"³⁷, işverenin genel yükümlülüklerini düzenlediği 5. maddesine göre, "(1) İşveren, yapı işlerinde, Kanunun 4'üncü maddesinde belirtilen yükümlülüklerinin yanında özellikle aşağıdaki hususları sağlar;

a) Yapı alanının düzenli tutulmasını ve yeterli temizlikte olmasını,

b) Yapı alanındaki çalışma yerlerinin seçiminde; buralara ulaşımın nasıl sağlanacağına ve ekipman, hareket ve geçişler için alan veya yolların belirlenmesini,

c) Malzemenin kullanım ve taşıma şartlarının düzenlenmesini,

ç) Tesis ve ekipmanın kullanılmaya başlamadan önce ve periyodik olarak teknik bakım ve kontrollerinin yapılmasını,

d) Çeşitli malzemeler ve özellikle tehlikeli malzeme ve maddeler için uygun depolama alanları ayrılmasını ve bu alanların sınırlarının belirlenmesini,

e) Tehlikeli malzemelerin kullanımı ile uzaklaştırılma koşullarının düzenlenmesini,

f) Atık ve artıkların depolanmasını, atılmasını veya uzaklaştırılmasını,

g) Çeşitli işler veya işin aşamaları için öngörülen sürelerin yapı alanındaki işin durumuna göre yeniden belirlenmesini,

ğ) Alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasında işbirliğini,

h) Yapı alanındaki veya yakınındaki endüstriyel faaliyetler ile etkileşimin dikkate alınmasını,

ı) 2/7/2013 tarihli ve 28695 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe ve uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygun kişisel koruyucu donanımların bulundurulmasını ve çalışanlar tarafından kullanılmasını.

³⁶ Esin, İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi, s.14; Erdem Özdemir, s.27.

³⁷ RG., 05.10.2013, S. 28786.

(2) Yapı alanında uygun sağlık ve güvenlik şartlarının devamının sağlanması için, işveren ve alt işverenler;

a) Özellikle birinci fıkranın uygulanmasında Ek-4'te belirtilen asgari şartları dikkate alarak uygun tedbirleri alırlar.

b) Sağlık ve güvenlikle ilgili konularda sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin uyarı, tespit ve talimatlarını dikkate alırlar.

(3) İnşaatla yapılan çalışmalara bizzat katılmaları halinde işveren ve alt işverenler, yapı alanındaki uygun sağlık ve güvenlik şartlarının sürdürülmesi için, sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş ve önerilerini dikkate alır. İşveren ve alt işverenler;

a) Kanununun 19'uncu maddesine,

b) 25/4/2013 tarihli ve 28628 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinin 6'ncı maddesi ile aynı Yönetmeliğin eklerinde belirtilen ilgili hükümlere,

c) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğin 5'inci maddesi, 6'ncı maddesinin birinci fıkrasının (a), (b), (c), (ç) ve (ğ) bentleri ile 7'nci maddesine,

uygun olarak hareket etmek zorundadır." Görüldüğü üzere, söze konu yönetmelik, işverenin yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği alacağı önlemleri somut olarak belirlememiş, yapı alanının düzenli tutulması, yeterli temizlikte olması, çalışma yerlerinin belirlenmesi ve taşıma şartlarının düzenlenmesi gibi o işin ve işyerinin somut özelliklerini dikkate alarak bunları işverenin belirlemesine imkan tanımıştır.

Aynı şekilde, sondajla maden çıkarılan işlerin yapıldığı işyerleri ile yeraltı ve yerüstü maden işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemek amacıyla çıkarılan "Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"³⁸ 5. maddesinde işverenin genel yükümlülüklerini açıklamıştır. Buna göre, "(1) İşveren aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

³⁸ RG., 19.09.2013, S. 28770.

a) Çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla;

1) İşyerleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır, inşa edilir, teçhiz edilir, hizmete alınır, işletilir ve bakımı yapılır.

2) İşyerinde yapılacak her türlü çalışma, yetkili kişinin nezaretinde ve sorumluluğu altında yapılır.

3) Özel riski bulunan işler yalnızca bu işlerle ilgili özel eğitim alan ehil kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yapılır.

4) Tüm güvenlik talimatları çalışanların anlayacağı şekilde hazırlanır.

5) 18/6/2013 tarihli ve 28681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğe uygun olarak yeterli ilk yardım donanımı sağlanır ve yılda en az bir defa olmak üzere düzenli olarak gerekli tatbikatlar yapılır.

(2) İşveren,

a) Kanunun 4, 10, 14 ve 16'ncı maddelerinde belirtilen hükümler doğrultusunda sağlık ve güvenlik dokümanı hazırlanmasını ve güncellenmesini sağlar.

b) Sağlık ve güvenlik dokümanında özellikle aşağıdaki hususların yer almasını sağlar:

1) Çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikososyal riskler dahil olmak üzere risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi.

2) Bu Yönetmelik hükümlerini yerine getirmek için alınacak uygun tedbirler ile bu Yönetmelik kapsamında hazırlanması gereken yönergelerin ve planların hazırlanması.

3) Çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması.

c) Sağlık ve güvenlik dokümanının işyerinde çalışmaya başlanılmadan önce hazırlanmasını ve önemli değişiklikler veya ilave yapıldığında ya da işyerinde meydana gelen iş kazası; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olaylardan sonra gözden geçirilmesini ve ihtiyaç halinde revize edilmesini sağlar.

(3) İşveren, Kanunun 14'üncü maddesi uyarınca gerekli kayıt ve bildirimleri yapar.

(4) Bir işyerinde birden çok işverene ait çalışanların bulunması durumunda, her işveren kendi kontrolü altındaki işlerden sorumludur. Ancak

işyerinin tamamından sorumlu olan işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili tedbirlerin uygulanmasını koordine eder. Kendisine ait sağlık ve güvenlik dokümanında koordinasyonun amacını ve bu koordinasyonu sağlamak için alınacak tedbirler ile uygulanacak yöntemleri belirler. Bu koordinasyon her bir işverenin Kanunda belirtilen sorumluluğunu etkilemez". Görüldüğü üzere, bu yönetmelikte de, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri somut olarak belirlenmemiş, "sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlanır" şeklinde o işyerinin somut özelliklerini dikkate alması için işverene inisiyatif tanıyan bir çerçeve düzenleme yapılmıştır.

Bunun gibi, ekranlı araçlarla çalışmalarda alınacak asgari sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla çıkarılmış olan "Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik"³⁹ de 5/1 maddesinde işverenin genel yükümlülüklerine yer verilmiştir: "*İşveren, işyerinde gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde çalışma merkezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan riskleri, özellikle görme, fiziksel sorunlar ve mental stresle ilgili riskleri de dikkate alarak, bu risklerin etkileri, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini alır.*" Bu düzenlemede de ekranlı araçlarla çalışmanın yapıldığı işyeri açısından yapılacak risk değerlendirmesinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanacak risklerin, görme, fiziksel sorun ve mental stresle ilgili yönleri de dikkate alınarak belirleneceği ve bu risklerin etkilerinin, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin de ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi gibi genel çerçevesi çizilmiş, işverene bu genel çerçeve içinde işyerine özgü kurallar koyabileceği işyeri odaklı bir İSG anlayışı söz konusudur.

Görüldüğü üzere bu anlayışla, işverenlerin işyerlerinin subjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri belirlemesi ve işyeri için en uygun tedbirin alınması amaçlanmıştır. Önlemler tespit edilirken göz önünde tutulması gereken ölçüt, "gereklilik"tir⁴⁰. Bilindiği üzere, teknolojideki değişiklik ve gelişmeler her geçen gün yeni tehlike ve riskleri ortaya çıkarmakta, bu tehlike ve riskleri ise genel düzenleyici işlemlerle düzenlemek mümkün olmamaktadır. Başka bir söyleyişle, her geçen gün ortaya çıkan yeni risklere yönelik önlemlerin planlanması gerekmektedir. İşveren işyerinin subjektif

³⁹ RG., 16.04.2013, S. 28620.

⁴⁰ **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.19.

özelliklerine göre gerekli olan önlemleri, bir süreç yönetimi içerisinde işyerinin koşullarını göz önünde bulundurarak belirlemek yükümü altında tutulmaktadır. İSGK.m.5 ve 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge⁴¹ m.9/1, bu gerekliliğin işveren tarafından risk değerlendirilmesi yapılarak/yaptırılarak belirlenebileceğini ortaya koymaktadır⁴².

Klasik İSG anlayışında devlet somut olaylarla ilgili önlemleri belirlemek ve denetleyip yaptırım uygulamak zorunda iken⁴³, süreç yönetimi anlayışında devlet, genel çerçeveyi belirlemekte, işverene bir özerk alan tanımakta, ancak bu alanın dışına çıkıldığı durumlarda denetim yaparak müdahalede bulunmakta ve uygun gördüğü önlemlerin alınmasını sağlayabilmektedir⁴⁴.

Sözü edilen işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının başarısı, bir organizasyon oluşturulması, uygun çalışan seçimi, İSG yönergesi hazırlanması ve kalite sistemlerinden yararlanılması şartlarına bağlı gözükmektedir. Bunları ayrı başlıklar altında incelemekte yarar vardır.

B. Süreç Yönetimi Anlayışının Başarılı Olabilmesinin Başlıca Şartları

İş sağlığı ve güvenliğinde işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının başarılı olabilmesi açısından, işyerinde bir organizasyon oluşturulması, uygun çalışan seçimi, İSG iç yönergesi hazırlanması ve kalite sistemlerinden yararlanması oldukça önemlidir.

a. Organizasyon Oluşturulması

İşverenin işyerindeki süreç yönetimi, işyerinin tüm faaliyetlerini kapsayan tarzda yatay bütünleşmeyi ve işyerinde hiyerarşik olarak her kademesine doğru biçimde yayılmasını ifade eden dikey bütünleşmeyi kapsayacak şekilde bir organizasyon oluşturulmasını zorunlu kılmaktadır⁴⁵.

⁴¹ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>, Çerçeve Direktif'in Türkçesi için bkz. http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf, e.t. 25.05.2015.

⁴² Özlem **Özkılıç**, Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri-Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması-Kantitatif Risk Değerlendirme Seveso II ve Seveso III Direktifi (Comah Direktifi), TİSK Yayın No: 338, Ankara 2014, s.39.

⁴³ **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.44.

⁴⁴ Erdem **Özdemir**, s.29, 30.

⁴⁵ **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.24, 25, 229; **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, s.32; Erdem **Özdemir**, s.32, 61.

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 kapsamaktadır⁴⁶. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel gerekçesinde de ifade edildiği üzere, "*Uluslararası ve ulusal mevzuat iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm sorumluluğu işverene vermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde atılacak adımlar organizasyon düzeyinde sistemli bir şekilde ele alınarak yönetilip, uygulamaya konulmalı ve geri dönüşlerle gözden geçirilmelidir.*"⁴⁷.

İşyerinde oluşturulacak organizasyon, ayrıca işyerinde İSG kurulları kurulması, İSG profesyonellerinden destek alınması ve çalışanların katılımı gibi bir yapıyı da içermektedir. Her işyerinde katılımı ön planda tutan bir İSG organizasyonunun kurulması işverenin yükümlülüğünü yerine getirmesinde çok önemlidir⁴⁸. Geçmişteki risklerin tek tek ele alınmasını öngören perakende teknik önlemler yerine, önleme politikasına önem verilmesi (önleminin stratejik bir yönetim biçimi olarak ele alınması), çalışanların esenliğine tehdit oluşturan doğrudan veya dolaylı etkenlerin ele alınması ve İSG konularının işletmenin stratejik kararlarında göz önünde tutulması anlayışı ön plana çıkartılmıştır⁴⁹.

18.01.2013 tarihli "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik*"⁵⁰ gereği, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı her bir işyerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır (m.4, 5). İSG profesyonelleri ve çalışan temsilcileri gibi katılımı esas alan kurulun, önlemleri belirlemek, kontrol etmek ve (örneğin çalışmaktan kaçınma hakkı gibi konularda) karar vermek gibi görev ve yetkileri yönetmeliğin sekizinci maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

⁴⁶ **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, s.79; Erdem **Özdemir**, s.30.

⁴⁷ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, s.11, e.t. 27.05.2015..

⁴⁸ Erdem **Özdemir**, s.31; **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, s.79-80.

⁴⁹ **Esin**, İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi, s.14; Erdem **Özdemir**, s.32.

⁵⁰ RG., 18.01.2013, S. 28532. Bu yönetmelikten önce de 07.04.2004 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" kabul edilmişti (RG., 07.04.2004, S. 25426). Ancak 2013 tarihli yönetmeliğin kabulüyle 2004 tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

İSG sisteminde genel organizasyon oluşturma yükümlülüğü, 6331 sayılı İSGK.m.4/1-a da "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar." denilerek düzenlenmiş bulunmaktadır. Kanun'un önemli temel dayanaklarından biri olan 89/391 sayılı AB Direktifinin (Çerçeve Yönerge) işverenlerin genel yükümlülükleri başlıklı 6. maddesinde, "(1) İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır. /İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.../2 (g) Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkilerini bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek, /3) Bu Direktifin diğer hükümlerine hâle getirmeksizin, işveren işyerindeki veya kuruluşundaki faaliyetlerin yapısını göz önünde tutarak:

(a) Kullanılan kimyasal maddeler veya terkipler, iş makineleri seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işçi sağlığı iş güvenliği tehlike değerlendirmesi yapacak; Bu değerlendirme sonucunda uygulanan önlemler ve üretim metotları:

- İş sağlığı iş güvenliği koruma düzeyini yükseltmelidir,
- İşletmenin tüm hiyerarşik düzenine entegre olması gereklidir.

(b) Bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önüne alınmalıdır.

(c) Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler ve/veya temsilcileri ile istişa-rede bulunulmalıdır.

(d) Ciddi tehlikelerin olduğu yerlere sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır" şeklinde düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere, süreç odaklı yönetim anlayışında organizasyon oluşturulması yükümlülüğü, işyerinin tüm faaliyetlerini kapsayacak tarzda yatay bütünleşmeyi ve işyerinde hiyerarşik olarak her kademesine doğru biçimde yayılmasını ifade eden dikey bütünleşmeyi kapsayacak şekilde bir organizasyon oluşturulması anlamına gelmektedir.

Bu bağlamda organizasyon oluşturma yükümlülüğü, her şeyden önce, önlemlerin planlanması ve uygulanmasını kapsar⁵¹. İşveren, kullanılacak iş ekipmanı, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, işyerindeki çalışma alanlarının yapılandırılması gibi tüm riskleri değerlendirmeli, bunun sonucu olarak, işçilerin sağlık ve güvenlikleri yönünden koruma düzeyini yükseltmeli; ve bunların işyerinin ya da işletmenin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlamalıdır. Buna göre, işveren, İSG önlemlerinin alınması, etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli hallerde değişim ve uyarlanma sürecini garanti altına alması için bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmakla yükümlü kılınmıştır.

Görüldüğü üzere, işyerinde oluşturulan yatay ve dikey organizasyon, işyerinin her bir birimini kapsarken, üst yönetimden başlayarak ilk derece amire kadar yetki ve sorumlulukları yazılı ve tanımlı şekilde dağıtan bir organizasyon olmalıdır. İş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, disiplin yönetmelikleri ve görev tanımları iş sağlığı ve güvenliği normları dikkate alınarak hazırlanmalı, eğer mümkünse işverence doğru ve usulüne uygun bir biçimde somut, konusu ve kapsamı belli olan yetki devirleri gerçekleştirilmelidir⁵². Bu çerçevede ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemek amacıyla "İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik"⁵³ de çıkarılmıştır.

Bilindiği üzere uluslararası ve ulusal mevzuata göre, İSG alanında tüm sorumluluk işverene aittir. 89/391 sayılı AB Direktifi'nin 6. maddesinin 4. ve 5. fıkralarına göre, "*Bu Direktifin diğer hükümlerine halel getirmeksizin, bir işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılırsa, işverenler işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini ortaklaşa uygulayacaklar, bir diğerini bu konularda haberdar edecekler, işçi ve/veya temsilcilerine tehlikeler konusunda bilgi verecekler ve alınan önlemleri koordine edeceklerdir./ İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir.*"

⁵¹ **Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.24 vd.

⁵² Bkz. Erdem **Özdemir**, s.33, 620-627.

⁵³ RG., 29.06.2015, S. 29401.

b. Uygun Çalışan Seçimi

İSG'nin başarısında, çalışan konusunda uygun ve doğru bir seçim yapılması oldukça önemlidir. Çalışan, alındığı işe fiziksel ve psikolojik olarak uygun olmalı, eğitiminin eksik olması halinde mesleki eğitim kriterleri dikkate alınarak eğitimi tamamlanmalı; işe girişte de oryantasyon programına dahil edilmelidir. Hatta çalışan açısından performans değerlendirmesi, psikososyal risklerin yönetimi ve işyerindeki ücretlendirme politikası da süreç yönetiminin başarısı açısından etkili görülmektedir⁵⁴.

c. İSG İç Yönergesi Hazırlanması

İş sağlığı ve güvenliği alanında işyeri odaklı süreç yönetiminin başarılı olmasında, organizasyon oluşturulması ve uygun çalışan seçimi kadar önemli bir unsur da İSG iç yönergelerinin hazırlanmasıdır. İSG iç yönergesi bulunmayan ve buna bağlı İSG prosedürleri olmayan bir işyerinin sadece mevcut kanun ve yönetmeliklerle İSG önlemlerini alması mümkün görünmemektedir.

İşyeri iç yönergeleri, işverenin yönetim hakkına ilişkin konuları somutlaştıran ve yazılı hale getiren belgelerdir⁵⁵. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁵⁶ Genel Hizmet Sözleşmesini düzenlerken işçinin borçları arasında 399. maddede "Düzenlemelere ve talimata uyma borcu"nu da saymıştır. Buna göre, "İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar." 2012 yılında yürürlükten kalkan 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 315. maddesi⁵⁷ ise, işverenin düzenleme yapabilmesini yazılı olma ve işçiye bildirilme koşullarına bağlamıştı. 6098 sayılı Kanun'la bu hükmün yerine dürüstlük kuralına uygun olma koşuluyla işverenin genel düzenleyici işlem yapabilmesi imkanı getirilmiştir.

İşverene genel düzenleyici işlem yapabilme imkanı getirilmesi, İSG iç yönergelerinin çalışanın onayına bağlı olup olmadığı tartışmasına neden olmuştur. Konu hakkındaki tartışmalara girmeksizin⁵⁸ işverene tanınan bu

⁵⁴ Erdem **Özdemir**, s.33-35.

⁵⁵ Bkz. Murat **Şen**, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik*, Ankara 2005, s.37.

⁵⁶ Kabul Tarihi: 11.01.2011, RG., 04.02.2011, S. 27836, Yürürlük Tarihi: 01.07.2012.

⁵⁷ 818 sayılı BK.m.315'e göre, "Sınai veya ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai veya dahili bir intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmiş ise bunlar evvelce yazılmış ve işçiye dahi bildirilmiş olmadıkça işçiye bir borç tahmil etmez."

⁵⁸ Tartışmalar için bkz. Erdem **Özdemir**, s.39-41.

yetkinin İSG iç yönergesi hazırlama bağlamında işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla sınırlı olduğunu kabul etmek ve işçinin rızasına tabi olmadığını belirtmek gerekir. Ancak bu noktada İş Kanunu'nun 22. maddesindeki "*İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.*" şeklindeki çalışma koşulu değişikliğine yönelik hükmün, bu duruma engel olacağı düşünülebilir. Belirtmek gerekir ki, işyeri iç yönergele-ri/ yönetmelikleri iş sözleşmesinin konusunu oluşturacak hususları değil, işverenin yönetim hakkına giren konuları düzenleyeceği için işçinin onayına tabi olmaması gerekir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun öngördüğü kuralların (yönergenin), çalışanın bilgisine sunulması yeterli olacak, ayrıca işçiden bir kabul onayı aranmayacaktır⁵⁹.

Yasal mevzuat ile çizilen genel çerçevenin işyerine özgü şekilde özelleştirme amacına yönelik hazırlanacak iç yönergede, risk unsurlarına, acil hal-lerde yapılacak işlere, koruyucu donanımların kullanımına, bakım ve onarım çalışmaları ilke kurallarına, İSG'ye 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 mümkündür⁶⁰.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması zorunlu⁶¹ olup, bu kurulun görev ve yetkileri arasında, "*işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak*" (m.8/1-a) da sayılmıştır. Dolayısıyla işverenler söze konu Yönet-

⁵⁹ Aksi yönde bkz. Sarper **Süzek**, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011, s.7-8.

⁶⁰ Erdem **Özdemir**, s.37-38.

⁶¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik m.4, 5, (RG., 18.01.2013, S. 28532). Bu yönetmelikten önce de 07.04.2004 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik kabul edilmişti (RG., 07.04.2004, S. 25426). Ancak 2013 tarihli yönetmeliğin kabulüyle 2004 tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

melik gereği, kendi İSG yönergesini hazırlamak zorundadır. "Yönerge taslağı"⁶² İSG Kurulunda hazırlanacak, işveren veya işveren vekilinin onayı ile yürürlüğe girecektir (m. 8).

Görüldüğü üzere, yasal mevzuat genel bir çerçeve çizmekte, bunun içeriğini doldurmayı tıp alanında ve teknik alanlarda uzmanlaşmış kişilerin desteğini almak suretiyle, İSG kuruluna ve işverene bırakmaktadır⁶³.

d. Kalite Sistemlerinden Yararlanılması

Süreç yönetiminde başarı, kalite sistemlerinden yararlanılmasına da bağlıdır. İSG yönetim sistemi ile ilgili olarak Occupational Health and Safety Administration (OHSA) organizasyonu ile ILO'nun OSH 2001 ve OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001, OHSAS 18002 uygulama standartlarını özel olarak belirtmek gerekir⁶⁴.

İlk olarak, 2001 yılında iş sağlığı ve güvenliği politikasına, çalışanların katılımı, organizasyon, planlama, değerlendirme ve iyileştirme süreçlerine odaklanan ILO, iş sağlığı ve güvenliğini organizasyon düzeyinde ILO OSH 2001 sistemi ile ele almış, buna yönelik ilkeleri belirlemiş, sürekli iyileştirme, konsültasyon (danışma) ve çalışanların aktif bir biçimde sürece katılımlarını sağlayıcı ilkeler tespit etmiştir.

Avrupa'da Nisan 1999'dan itibaren uygulanan, asıl amacı önleyicilik olan ancak gerekli kontrol mekanizmalarını, düzeltici faaliyetleri ve geri besleme mekanizmalarını da içeren OHSAS 18001, yönetim sisteminde bulunması gereken kritik yönetim elemanlarını da tanımlamaktadır. OHSAS standardının amacı, işçi sağlığı ve iş güvenliğini kurmak, işletmek ve sürekli iyileştirmek ve çalışanlar üzerindeki riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmaktır. Bu sistemle, hatalar ortaya çıkmadan önlenmeye çalışıldığından İSG

⁶² 2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te ise "İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak"tan söz edilmişti (Madde 7/a).

⁶³ Erdem **Özdemir**, s.44.

⁶⁴ İrlanda Ulusal Standartları Teşkilatı, İngiliz Standartları Teşkilatı gibi bir çok kuruluşun katılımı ile 15 Nisan 1999 tarihinde bir İSG yönetim sisteminin içinde bulunması gereken kritik elemanları tanımlayan OHSAS 18001 standardı; Kasım 1999'da ise kuruluşlarda sistemin nasıl uygulanacağını anlatan destek dokümanı olan OHSAS 18002 yayımlanmıştır. Bkz. Özlem **Özkılıç**, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, 4. B., TISK yayınları, Ankara 2005, s.29-33. Diğer organizasyon ve standartlar açısından bkz. Erdem **Özdemir**, s.44-45.

yönetim sisteminde gelişme ve iyileşme sağlanmakta böylelikle maruz kalılabilecek riskler de azaltılabilmektedir⁶⁵.

OHSAS sistemine göre, öncelikle kuruluşun üst yönetimi tarafından onaylanmış, tüm sağlık ve güvenlik hedeflerinin, sağlık ve güvenlik performansını geliştirme taahhüdünü açıkça ortaya koyan bir İSG politikasının olması gereklidir. Bir organizasyonun bu sistemi kurmasıyla bir dış kuruluşa belgelenme veya sertifikalanma sağlanmış olur⁶⁶. OHSAS 18001 ülkemizde, bir çok işletme tarafından benimsenmiştir. Örneğin ÇMİS (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası) üyelerine yönelik olarak bunu projelendirmiş ve bu belgeye sahip olmayan çimento fabrikalarının sertifikalandırılmasına destek vermiştir⁶⁷.

Türk Standartları Enstitüsü (TSE), AB'ye girme çabası faaliyetlerinden biri olarak OHSAS 18001'i Türkçe'ye çevirerek "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri-Şartlar" adı ve TS 18001 numarası ile 09.04.2002'de standartlar listesine eklemiştir.

C. Süreç Yönetimi Anlayışında İşverenin Genel Yükümlülükleri

İşveren işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı içinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, denetlemek ve bunları güncel gelişmelere uyarlamak zorundadır. Bu bağlamda işveren işyerinde İSG konusunda önlem alacak, bunlara uyulup uyulmadığını ve bunların etkinliğini denetleyecek ve bunları sürekli güncel tutacaktır.

6331 sayılı İSGK.m.4'e göre, işverenin genel yükümlülükleri şunlardır: *"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;*

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

⁶⁵ **Özkılıç**, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, s.29-31.

⁶⁶ Selim **Baradan**, "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C. 8, S. 1, Ocak 2006, s.94.

⁶⁷ Sancar **Bayazıt**, "İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAS 18001 Projesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, s.534.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.6/1'e göre de, "İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır./ İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır." Burada somut bir olay için hangi somut önlemlerin alınması gerektiği değil, işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışı içerisinde gerekli olanın yapılması gereğinden söz edilmiştir⁶⁸.

Görüldüğü üzere, işverenlerin genel yükümlülükleri 1-) Önlem alma yükümlülüğü, 2-) Önlemlerin işlerliğini denetleme yükümlülüğü ve 3-) Önlemleri yeniliklere uyarlama yükümlülüğü olarak sıralanabilir.

a. Önlem Alma Yükümlülüğü

Önlem alma aşamasında, İSG sistemindeki normlar, işyeri organizasyonu ile bütünleştirilmektedir⁶⁹. Önlem alma hem koruyucu ve hem de önleyici olmak üzere iki yönlü bir kavram (89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.7; 6331.m.16/1-a, 16/2-c) olup alanlarında uzman personel tedarik etme ve koruyucu iş araç ve gereçlerinin sağlanmasını da kapsar⁷⁰.

6331 sayılı İSGK.m. 4/1-a, işverene "Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması" yükümlülüğünü getirmektedir. Bu bağlamda her türlü tedbir, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başta olmak üzere, işverenin tabi olduğu mevzuatta öngörülün öngörülmesinin işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığına zarar verme potansiyeli bulunan tehlikeleri belirleyip, risk değerlendirmesi yapıp, bunlara karşı da koruma sağlamasını gerektirir.

⁶⁸ Kabakçı, s.Avrupa Birliği İş Hukukunda, s.22.

⁶⁹ Erdem Özdemir, s.61.

⁷⁰ Oğuz, s.67.

Kanun, her türlü önlem (tedbir) almaktan söz ettiği için, sadece işverenin ekonomik ve sosyal durumunu referans alan hakkaniyet dairesinde ve makul tedbirlerle sınırlandırılmış bir önlem alma yeterli değildir; çalışanlara tehlikeli olabilecek her önlemin alınması zorunlu olup⁷¹ aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü kanundaki ifadeyle her türlü tedbirin alınması gereklidir⁷². Gerçi 4857 sayılı İş Kanunu Tasarısında (m.79) yer alan ancak yasallaşmayan işverenin mevzuatta öngörülmemiş ancak "*bilim ve teknolojideki gelişmeleri izlemek ve uygulamak zorunda*"⁷³ olduğuna yönelik hükmün, Hükümet Tasarısında metinden çıkarılmasıyla, işverenin sorumluluğunun kapsamı açısından tartışmalar söz konusu olsa da⁷⁴, küçük ya da büyük, ekonomik olarak güçlü ya da güçsüz her türlü işveren, bilimin ve teknolojinin mümkün kıldığı her türlü önlemi almakla yükümlü bulunmaktadır. İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışını benimseyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yapısı her türlü tedbir kapsamında bilim ve tekniğin gerekli gördüğü gelişmelerden sorumlu olmayı gerektirir. Zira, işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken uyacağı ilkeler arasında "*teknik gelişmelere uyum sağlamak*" (m.5/1-d) ilkesi sayılmaktadır. Bu nedenle bilim ve teknolojinin referans alınması ve bundan sorumlu olunması gerekir. Örneğin çok tehlikeli bir maden işletmesinde "yaşam odası" bulunması gerektiği bilimsel ve teknolojik açıdan söylenebiliyorsa, mevzuatın bunu açıkça öngörmesine gerek bulunmadan işverenin sorumluluğu söz konusu olabilecektir.

Önlem alma yükümlülüğü, sadece makine ve iş ekipmanları için değil, işçinin içinde bulunduğu sosyal çevrenin yaratacağı (psikososyal) riskler için de

⁷¹ **Esin**, İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi, s.14.

⁷² Fikret **Eren**, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayınları, Ankara 1974, s.36-41; **Baycık**, s.233; Levent Akın, İş Sağlığı ve Güvenliği III. Yılında İş Yasası, Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası yayını, İstanbul 2005, 305; Öğretide, "her türlü" sözcüğünün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatınca belirlenmiş bulunan ve hakkaniyet uyarınca (makul ölçüler altında) beklenebilecek olan önlemleri anlattığı da ileri sürülmektedir. Bkz. Tankut **Centel**, "İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümlüğü", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, 2013, s.8; Nurşen **Caniklioğlu**, "6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.37.

⁷³ Bilim Komisyonu Tarafından Hazırlanan İş Kanunu Tasarısı ve Gerekçesi, MESS Yayın No: 387, İstanbul 2002, s.47.

⁷⁴ Can **Tuncay**, "Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İşveren Dergisi, Temmuz 2003, s.9; Serkan **Odaman**, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri" Legal İSGHD, 2006/11, s.892; **Süzek**, İş Hukuku, s.409-410;

geçerlidir⁷⁵. Dolayısıyla cinsel ve psikolojik taciz de önlem alınması gereken riskler arasında yer alır⁷⁶. Gerçi 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nda, psikolojik taciz hiç yer almamış; cinsel taciz ise sadece işçiye haklı fesih hakkı veren bir durum olarak düzenlenmiştir (m.24/II) ancak 2012'de yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise işverene işçiyi psikolojik ve cinsel tacize karşı koruma yükümlülüğü getirmiştir (m.417): "*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 noksatsız bulundurmamak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.*" İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin⁷⁷ 8. maddesinde risk değerlendirmesinde tehlikeler tanımlanırken, psikososyal tehlikelerden de söz edilmektedir⁷⁸.

⁷⁵ Stres bazen birincil bazen de ikincil nitelikli risk olarak karşılaşılan bir kavramdır. Bu nedenle bazen risk, bazen de tehlike olarak nitelendirilebilir. Örneğin, iş güvencesinin olmayışı (tehlike) çalışanlar üzerinde strese (risk) yol açabilir. Uzun çalışma saatleri bir durum iken (tehlike), çalışanın evine ve kendine yeterli zaman ve enerjiyi ayıramaması nedeniyle yaşam dengesizliği (risk) yaşanabilir. İş ve iş dışı yaşam dengesizliği, çalışanın kendini hayatındaki tüm alanlarda sorumluluklarını yerine getirme çabası nedeniyle birey üzerinde bir stres yaratır (ikincil risk). Bazı bireylerde ise örneğin anne-babalık rolünü yerine getirememenin yarattığı sıkıntı bir depresyona dönüşebilir (psikolojik rahatsızlık). Bir başka birey ise, artan stres yaşayan ancak düzenli egzersiz yapmayan birisiyse kas-iskelet sistemiyle ilgili sorun yaşayabilir (fiziksel rahatsızlık). Bkz. Çiğdem **Vatansever**, "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, 2014/1, s.126-127. Burada fiziksel rahatsızlığa neden olan stresi tehlike olarak nitelemek de mümkündür.

⁷⁶ Stres başta olmak üzere çalışma ortamındaki psikososyal tehlike ve risklerin Avrupa ülkelerinde yaygınlığının fark edilmesiyle birlikte, psikososyal riskler Avrupa Birliği (AB)'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/131 numaralı direktifine eklenmiştir. Bu direktife göre, psikososyal risklerin önlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmalı ve işletmelerde risk analizleri gerçekleştirilmelidir. Bu direktifin ardından, WHO (Dünya Sağlık Örgütü), EU-OSHA (Avrupa İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ajansı) gibi uluslararası kurumlar çalışan sağlığını etkileyen psikososyal risk etmenlerinin belirlenmesi ve önlenmesi amacıyla çeşitli programlar oluşturmuşlardır. Bkz. **Vatansever**, s.119.

⁷⁷ RG., 29.12.2012, S. 28512.

⁷⁸ Bkz. **Vatansever**, s.118-119. İSG Risk Değerlendirmesi Yön.m.8'e göre "(3) Toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. ...(4) Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kim-

Ayrıca İSGK.m.4/1-d'ye göre, önlem alma, önleyici nitelikteki belirli alanlara girmeme şeklindeki tedbirleri de kapsar: "*Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*"

Görüldüğü üzere, işveren "*Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek*" yükümlülüğü altındadır (İSGK. m.5/1-f). Bilindiği üzere "*Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü*"dür (İSGK.m.3/1-n). Aynı tanım 29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nde de⁷⁹ yer almaktadır (m.4/1-ç).

Şu halde işveren önlem alma hususunda sadece kasıt ve ağır kusurundan değil hafif kusurundan da sorumlu tutulacaktır⁸⁰. Bilindiği üzere Türkiye'de Borçlar Hukuku sisteminde kusurun varlığı objektif bir ölçüte (objektif kusur) göre tespit edilir. Bu da dürüst, dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir işverenin davranışının esas alınmasıdır. İSG açısından da, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve yönetmeliklerde yer alan önlemler kusuru objektifleştiren ölçütler olarak değerlendirilir ve alınmayan veya uyulmayan önlemler için kusur sorumluluğu söz konusu olur⁸¹. Mevzuatta açıkça yer almamakla birlikte aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü önlemlerin alınmaması halinde ise tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluğun söz konusu olması gerekir (TBK.m.71)⁸². Ancak sonuçta işveren, mevzuatta

yasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarının neden olduğu tehlikeler ile ilgili işyerinde daha önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmamış ise risk değerlendirmesi çalışmalarında kullanılmak üzere; bu tehlikelerin, nitelik ve niceliklerini ve çalışanların bunlara maruziyet seviyelerini belirlemek amacıyla gerekli bütün kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmalar yapılır."

⁷⁹ RG., 29.12.2012, S. 28512.

⁸⁰ Sarper **Süzek**, İş Hukuku, 10, B. İstanbul 2014, s.416.

⁸¹ **Süzek**, İş Hukuku, s.417.

⁸² TBK.m.71 "Tehlike sorumluluğu ve denkleştirme"yi düzenlemektedir: "*Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur. /Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir. Özellikle, herhangi bir kanunda benzeri tehlikeler arzeden iş-*

yer alan ölçütlere aykırılık nedeniyle kusur sorumluluğu, ölçütlerin bilinmediği ancak aklın, ilmin, fen ve tekniğin gerekli gördüğü önlemlerin alınmaması nedeniyle de tehlike sorumluluğu nedeniyle sorumlu olacak, kısaca her türlü önlemi almadığı için sorumlu tutulacaktır.

Yargıtay da her türlü tedbir kavramı ile "... 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 görmediği"⁸³ olduğuna vurgu yapmış bulunmaktadır.

Yine Yargıtay, "Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.

Bu önlemler konusunda işveren, işyerini yeni açması nedeniyle tecrübesizliğini, bilimsel ve teknik gelişmeler yönünden bilgisizliğini, ekonomik durumunun zayıflığını, benzer işyerlerinde bu iş güvenliği önlemlerinin alınmadığını savunarak sorumluluktan kurtulamaz. Gerçekten çalışma hayatında süregelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı işverenin önlem alma borcunu etkilemez. İşverenlerce, iş güvenliği açısından yaşamsal önem taşıyan araç ve gereçlerin işçiler tarafından kullanılması sağlandığında, kaza olasılığının tamamen ortadan kalkabileceği de tartışmasız bir gerçektir."⁸⁴ gerekçeleri ile mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının işverenin bir yükümlülüğü olduğunu karara bağlamakta ve aksi durumda işverenin kusuruna hükmetmektedir.

letmeler için özel bir tehlike sorumluluğu öngörülmüşse, bu işletme de önemli ölçüde tehlike arzeden işletme sayılır. /Belirli bir tehlike hali için öngörülen özel sorumluluk hükümleri saklıdır. /Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler."

⁸³ **Y21HD.**, 13.11.2014, E. 2014 / 22264, K. 2014 / 23786, Sinerji.

⁸⁴ **YHGK.**, 20.03.2013, E. 2012 / 21-1121, K. 2013 / 386, Sinerji.

Bu arada belirtilmesi gereken bir husus da, işverenin, alınan her türlü iş sağlığı ve güvenliği önleminin maliyetini çalışanlara yansıtamayacağıdır. Kanun açıkça bunu yasaklamıştır: "*İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz*" (İSGK.m.4/4). ÇY.m.6/5'e göre de "*İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir*".

b. Denetleme Yükümlülüğü

Denetleme aşamasında, İSG önlemlerinin uygulamadaki etkinliğinin ve işyerinin somut şartları itibarıyla iş sağlığı ve güvenliğini sağlamadaki yeterliliği kontrol edilir. Burada amaç, işyerinde alınan önlemlerin iş kazası ve meslek hastalığı risklerini engellemesinin sağlanmasıdır⁸⁵. Zira alınmış önlemlere işçilerin uymaması önlem alınmamasıyla aynı oranda risk oluşturur. Örneğin, kişisel koruyucu malzeme niteliği taşıyan baretleri kullanmadıkları sürece risklerin gerçekleşme olasılığı, çalışanlara hiç baret temin edilmemesi durumuyla aynı orandadır⁸⁶. İşverenler büyük harcamalar yaparak her türlü önlemi almış olsalar bile, çalışanlar bunlara uymadıkları takdirde, alınan önlemlerin hiçbir önemi kalmayacaktır. Bunun için işverenin gerekli denetimi yapması ve önlemlere uymayanlar için yaptırım uygulaması gerekir⁸⁷.

Çalışanların bu önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve onları uyararak işverenin yükümlülükleri arasındadır⁸⁸. 6331 sayılı Kanun m.4/1-b'ye göre, işveren "*İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar*". Kanun'un gerekçesinde bu husus "*İşverenin genel yükümlülüğünün içinde denetim ve gözetim görevinin de bulunduğu bilinmelidir. Bu madde ile daha önce 4857 sayılı İş Kanununun 77'nci maddesinde olduğu gibi işverenlere denetim ve uygulamayı izleme görevleri de getirilmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını işverenler sürekli denetlemelidir. Bu denetim görevini kendileri yapabileceği gibi vekil tayin ederek yerine getirebileceklerdir. Örneğin işveren gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara dağıtmakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağla-*

⁸⁵ **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, s.87; **Baycık**, s.235; Erdem **Özdemir**, s.61.

⁸⁶ **Baycık**, s.235.

⁸⁷ Haluk Hadi **Sümer**, İş Hukuku, 19. B., Konya 2014, s.161.

⁸⁸ **Caniklioğlu**, s.37.

yacaktır. Bu konuda işyerinin iç düzenlemeleri ile ilgili talimatlar yayınlayabilecektir."⁸⁹ şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtay kararlarında da denetim yükümlülüğüne sıkça atıf yapılmakta, gerekli ikazların yapılmaması halinde işveren kusurlu sayılmaktadır. Yargıtay, bu yöndeki bir kararında "İşveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi işin işyerinde baret bulundurmamakla yetinemez, bu bareti çalışması sırasında işçiye vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle dahi yükümlüdür. Bu yön üzerinde, hükme dayanak kılınmış bilirkişi raporunda durulmamıştır."⁹⁰ diyerek işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle meydana gelen iş kazasından kusuruyla sorumlu olduğuna karar vermiştir.

c. Uyarılma Yükümlülüğü

İşveren daha önce alınmış sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen koşullara uygun hale getirmeli veya mevcut durumu daha iyiye çevirmelidir⁹¹. İSGK.m.4/1'e göre "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar". Uyarılma yükümlülüğü, 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.6/1 de, "İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır." sözcükleriyle ifade edilmiştir.

Görüldüğü üzere, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini değişen şartlara uygun hale getirmesi, uyarılması ve mevcut durumu iyileştirmek için çalışmalar yapması yükümlülüğü bulunmaktadır.

İşverenin uyarılma yükümlülüğü, İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'nin 7. maddesindeki "...yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir." şeklindeki ifade ve aynı yönetmeliğin 12 maddesindeki "(1) Yapılmış olan risk değerlendirme; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. (2) Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni

⁸⁹ <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>, s.11, e.t. 20.05.2015.

⁹⁰ **Y9HD.**, 07.11.1979, E. 1979/5905, K. 1979/8813, Sinerji.

⁹¹ **Centel**, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, s.8.

risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurulurken risk değerlendirmesi 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." şeklindeki ifadelerle somutlaştırılmış bulunmaktadır.

D. Süreç Yönetimi Anlayışında İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirirken Göz Önünde Bulunduracağı İlkeler

Süreç yönetimi anlayışında işveren, yükümlülüklerini yerine getirirken bir takım ilkeleri göz önünde bulundurmalıdır. Bu ilkeler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 5. maddesinde "Risklerden korunma ilkeleri" olarak belirtilmiştir.

Teknolojideki değişiklik ve gelişmeler sonucu her geçen gün ortaya çıkan yeni risklere yönelik önlemleri planlamak gerekir. İşveren işyerinin subjektif özelliklerine göre gerekli olan önlemleri, bir süreç yönetimi içerisinde işyerinin koşullarını göz önünde bulundurarak belirlemek yükümü altındadır. İSGK.m.4/1-c ve 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge m.9/1, bu gerekliliğin işveren tarafından risk değerlendirmesi yapılarak/yaptırılarak belirlenebileceğini ortaya koymaktadır⁹².

İşverenin yükümlülükleri yerine getirirken göz önünde bulunduracağı ilkeler, Kanunda "tek tek" belirtilmek ve "öncelik sırasına dikkat edilmek suretiyle" (koruma hiyerarşisi içinde⁹³) "sınırlı sayıda" (tüketici nitelikte) sayılmıştır⁹⁴. Kanun'un 5. maddesinde dokuz kalem halinde sayılan bu ilkelerin

⁹² Özlem **Özkılıç**, Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri-Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması-Kantitatif Risk Değerlendirme Seveso II ve Seveso III Direktifi (Comah Direktifi), TİSK Yayın No: 338, Ankara 2014, s.39.

⁹³ **Balkır**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu s.81.

⁹⁴ **Centel**, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, s.12.

bir yönetmelikle tanımlanması da mümkün değildir. Çünkü Kanun 30. maddesinde risklerden korunma ilkelerinin içerik ve kapsamı konusunda yönetmelik hükümlerine yer verilmesini öngörmüş değildir⁹⁵.

"Risklerden korunma ilkeleri" kenar başlığını taşıyan İSGK.m. 5'e göre, "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."

89/391 sayılı AB Direktifi'nin 6/2 düzenlemesinde de, işverenin önlemleri şu ilkelere uygun olarak alması öngörülmüştür. Kanundaki ilkelerle aynı anlama gelen bu dokuz ilke şunlardır:

"(a) Tehlikelerin önüne geçmek,

(b) Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek,

(c) Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,

(d) İşleri kişilere uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek ve monotonluğunu azaltmak.

⁹⁵ Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, s.12.

(e) Teknik gelişmeleri adapte etmek,

(f) Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek,

(g) Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkilerini bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek,

(h) Toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerinden daha çok öncelik vermek,

(i) İşçilere uygun talimatları vermek."

Görüldüğü üzere, işveren, hiyerarşik bir sıra içerisinde hareket ederek önce risklerden kaçınacak (tehlikeleri ortadan kaldıracak), kaçınması mümkün değilse riskleri analiz edecektir (önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirecektir). Risklerle kaynağında mücadele edecektir (tehlikelerle kaynağında mücadele edecektir). Riskin sonuçları yerine, onu oluşturan etmenleri ele alarak bunlarla mücadele yoluna gidecektir⁹⁶. Örneğin, işyerinde gürültü (tehlike) varsa, öncelikle bu sorunu ortadan kaldırmaya çalışacaktır. Bunun için gürültünün kaynağına inecektir. Gürültüyü tamamen ortadan kaldıramazsa yeni teknolojilerden de yararlanarak bunu azaltmaya çalışacaktır. Azaltmaya çalışırken öncelikle aktif önleme odaklı olan toplu korunma tedbirlerine yer verecektir. Bu noktada en son aşamada ise pasif bir koruma sağlayan ve korunmanın son hattı olan kişisel donanım (örneğin kulaklık) vererek gürültü tehlikesine çözüm arayacaktır.

Görüldüğü üzere, işyerinde gürültü varsa, işveren bu sorunun çözümüne çalışana kulaklık vermekle başlamayacaktır. Maddede belirtilen tüm unsurları deneyecek, tehlikeyi en aza indireyecek, bunlara rağmen devam eden gürültüye karşı en son aşamada koruma amacıyla kulaklık verecektir⁹⁷.

Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi ise, çalışanlara uygun talimat verilmesidir. Uygun talimat ile kastedilen, çalışanın kişisel durumuna sağlık ve güvenlik yönünden uygun olan direktiflerdir⁹⁸.

⁹⁶ Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, s.13; Erdem Özdemir, s.99.

⁹⁷ "Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik" in 6. maddesine göre, "İşveren, çalışanların maruz kaldığı gürültü düzeyini, işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde ele alır ve risk değerlendirmesi sonuçlarına göre gereken durumlarda gürültü ölçümleri yaptırarak maruziyeti belirler." ve riskleri değerlendirir (m.7). (RG., 28.07.2013, S. 28721).

⁹⁸ Centel, İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü, s.14.

Diğer taraftan, işverenin yükümlülüklerini yerine getirirken riayet edeceği ilkelere arasında teknik gelişmelere uyum sağlaması da yer almaktadır. İşveren işi kişiye uygun hale getirecek, teknik gelişmelere uyum sağlayacaktır (m.5/1-ç,d). İşveren mevzuatta açıkça öngörülmemiş olmasına rağmen bilim ve teknolojinin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini de almak zorundadır. Yargıtay'a göre de, "*Bundan başka işveren, mevzuatta öngörülmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak zorundadır. Bilim, teknik ve örgütlenme düşüncesi yönünden alınabilme olanağı bulunan, yapılacak gider ve emek ne olursa olsun bilimin, tekniğin ve örgütlenme düşüncesinin en yeni verileri göz önünde tutulduğunda, işçi sakatlanmayacak, hastalanmayacak ve ölmeyecek ya da bu kötü sonuçlar daha da azalacaksa her önlem işverenin koruma önlemi alma borcu içine girer.*"⁹⁹.

İşveren tehlikeli olanı, tehlikesiz veya az tehlikeli olanla değiştirecektir. (m.5/1-e). Yine işveren, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirecektir (m.5/1-f).

Sözü edilen risklerden korunma ilkeleri, işverenin kusurunun tespitinde yargıya da yol gösterici olacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da yeni tarihli bir kararında "... 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..."¹⁰⁰ diyerek risklerden korunma ilkelerine aykırı davranışın, işverenin kusurunun belirlenmesinde dikkate alınacağına vurgu yapmış bulunmaktadır.

SONUÇ

Ülkemizde AB'ye giriş sürecinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışına geçilmiştir. Bu anlayışta, işletmeler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama noktasında kendi özel kurallarını kanun koyucu tarafından çizilen genel çerçeve içerisinde belirleyebilmektedir. İSG çalışmalarında işverenler, "*düşmeyecek, kaymayacak, yeterince güvenli olacak*" gibi hukuk-

⁹⁹ YHGK., 20.03.2013, E. 2012 / 21-1121, K. 2013 / 386, Sinerji.

¹⁰⁰ YHGK., 20.03.2013, E. 2012 / 21-1121, K. 2013 / 386, Sinerji.

sal yükümlülükleri, işyerinin somut özelliklerini dikkate alarak tespit edebilme inisiyatifine sahip olmuş bulunmaktadırlar.

İş sağlığı ve güvenliği alanında 1475 sayılı Kanun ve öncesinde geçerli olan anlayış ise, iş kazaları ile meslek hastalıklarının tüm işyerleri açısından geçerli olacak kurullarla ülkesel bazda yapılan somut düzenlemelerle önlenmeye çalışılması anlayışıdır. Bu anlayış, iş kazaları ile meslek hastalıklarını genellikle somut önlemler belirleyerek önlemeyi hedeflemiş; ama işyerine özgü şartları değerlendirmede, işverene yeterince inisiyatif tanımadığı, reçetesel tarzda önlemler belirleyip sonuca yönelik hususları göz önünde bulundurmadığı (öncelemediği) için, iş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemede yeterince başarı sağlayamamıştır.

Yüksek AB standartlarını öngören iş sağlığı ve güvenliği anlayışı olan işyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının doğru anlaşılıp uygulanması halinde iş kazalarının %98'inin, meslek hastalıklarının da %100'ünün önlenmesi mümkün görülmektedir.

İşyeri odaklı süreç yönetimi anlayışının başarısı, öncelikle işyerinin tüm faaliyetlerini kapsayan tarzda yatay ve işyerinde hiyerarşik olarak her kademesine doğru biçimde yayılmış dikey bütünleşmeyi kapsayacak şekilde bir organizasyon oluşturulmasına bağlıdır. Süreç yönetiminin başarısında organizasyon oluşturulması kadar önemli olan bir unsur da çalışanların alındığı işe fiziksel ve psikolojik olarak uygun olması ve doğru programlarla istihdam edilmesidir. Süreç yönetimi anlayışının başarılı olabilmesindeki en önemli unsurlardan biri ise hiç şüphesiz ki, İSG iç yönergesinin hazırlanmasıdır. İSG iç yönergesi bulunmayan ve buna bağlı İSG prosedürleri olmayan bir işyerinin sadece mevcut kanun ve yönetmeliklerle İSG önlemlerini alabilmesi mümkün değildir. Yine, ILO'nun OSH 2001, OHSAS 18001 ve OHSAS 18002 gibi iş sağlığı ve güvenliği kalite standart ve sistemlerinden yararlanılması da işyeri odaklı süreç yönetiminin başarısında önemli unsurlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

AB standartlarını öngören işyeri odaklı süreç yönetiminde işverenin önlem alma, denetleme ve uyarılma olmak üzere üç genel yükümlülüğü bulunmaktadır. İşveren bu yükümlülükleri yerine getirirken risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek gibi bir takım ilkelere (İSGK.m.5) uygun hareket etmek zorundadır. Buna aykırılık halinde ise işverenin kusuru söz konusu olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akın**, Levent, İş Sağlığı ve Güvenliği III. Yılında İş Yasası, Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası yayını, İstanbul 2005.
- Akpınar**, Teoman, İş Sağlığı ve İş Güvenliği, 2. B., Bursa 2014.
- Alli**, Benjamin O, Fundamental Principles of Occupational Health and Safety, Second Ed., International Labour Office, Geneva 2008.
- Arıcı**, Kadir, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- Balkır**, Zehra Gönül, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 2, Ocak 2012.
- Baloğlu**, Cem, "İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar", Kamu-iş, C. 13, S. 2, 2013.
- Baradan**, Selim, "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, C. 8, S. 1, Ocak 2006.
- Başbuğ**, Aydın, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013.
- Bayazıt**, Sancar, "İş Sağlığı ve Güvenliği ÇMİS OHSAS 18001 Projesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006
- Baycık**, Gaye, "Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri", AÜHFD, C. 60, S. 2, 2011.
- Caniklioğlu**, Nurşen, "6331 Sayılı Kanunda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak Çimento ve Seramik İşverenleri Sendikası, Antalya 26-30 Eylül 2012.
- Centel**, Tankut, Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.
- Centel**, Tankut, "İşverenin İşyerinde Sağlık ve Güvenliği Sağlama Yükümü", Çimento İşveren Dergisi, Mayıs, 2013.
- Cılga**, Ertan, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem", MESS Mercek, S. 34, Nisan 2004.
- Demir**, Murat, (Ed.), İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Koşusu, İstanbul 2013.
- Ekin**, Ali, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Yetkin Yayınları, Ankara 2010.
- Eren**, Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşkazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1974.
- Esin**, Alp, "İş Güvenliğinde Uzmanlığın Önemi", Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 4, Temmuz 2014.

- Esin, Alp**, Yeni Mevzuatın Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği, Açıklama Yorum Uygulama, TKKOB Yayın No: MMO/363/2, Ankara 2006.
- Gerek, Nüvit**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir 2000.
- <http://www.alarko-carrier.com.tr/Intranet/ServisKapisi/Dosya/ISG/6331/03-T%C3%BCrkiyede%20ve%20D%C3%BCnyada%20%C4%B0%C5%9F%20Sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20G%C3%BCvenli%C4%9Fi.pdf>
- http://www.casgem.gov.tr/Casgem/content/conn/casgem/path/Contribution%20Folders/Casgem/AnaSayfa/Yay%C4%B1n_ve_Dokumantasyon/fy%C4%B1lmaz.pdf
- <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/27588984.asp>
- http://www.isguvenligi.net/wp-content/uploads/ab_isig_direktifi.pdf
- <http://www.isteguvencilik.tc/SGK2013IsKazaIstatistik.pdf>
- <https://www.mess.org.tr/ti.asp?eid=4973>
- [http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/.](http://www.mmo.org.tr/etkinlikler/isag/)
- <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>
- <http://www.sgkrehberi.com/haber/17051>
- [http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/calisma-bakaninin-is-kazasi-aciklamasi-gercegiyansitmiyor,8226,](http://t24.com.tr/yazarlar/aziz-celik/calisma-bakaninin-is-kazasi-aciklamasi-gercegiyansitmiyor,8226)
- <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss277.pdf>
- http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic_publications/Documents/BOHS3Edition28Sept2007_3_
- İnciroğlu, Lütfi**, İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, 2. B., Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.
- Kabakçı, Mustafa**, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul 2009.
- Kabakçı, Mahmut**, 6331 Sayılı Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2013.
- Kılış, İlknur**, İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa 2014.
- Kuru, Onan**, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TISK İşveren Dergisi, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000.
- Laçiner, Vedat**, "Ekranlı Araçlarda Yapılan Çalışmalarda İş Sağlığı ve Güvenliği", Emek ve Toplum, Ç. 2, S. 4, 2013.
- Odaman, Serkan**, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Hak ve Yükümlülükleri", Legal İSGHD, 2006/11.

- Öğuz**, Özgür, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Hukuk Kitapları, İstanbul 2011.
- Özdemir**, Erdem, İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2014.
- Özdemir**, Namık Kemal, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Bürosu, Yayın No: 2004/04, İstanbul 2004.
- Özkılıç**, Özlem, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, 4. B., TİSK yayınları, Ankara 2005.
- Özkılıç**, Özlem, Risk Değerlendirmesi Atex Direktifleri-Patlayıcı Ortamlar Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması-Kantitatif Risk Değerlendirme Seveso II ve Seveso III Direktifi (Comah Direktifi), TİSK Yayın No: 338, Ankara 2014.
- Rantanen**, Jorma, Basic Occupational Health Services, Ed. Suvi Lehtinen, 3rd Revised Edition, Helsinki, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, 28 September 2007.
- Süzek**, Sarper, Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Genel İş Koşulları", Sicil İş Hukuku Dergisi, Aralık 2011.
- Tuncay**, Can, "Yeni İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği", İşveren Dergisi, Temmuz 2003.
- Şen**, Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Ankara 2005.
- Vatansever**, Çiğdem, "Risk Değerlendirme'de Yeni Bir Boyut: Psikososyal Tehlike ve Riskler", Çalışma ve Toplum, 2014/1.
- Yiğit**, Abdulvahap, İş Güvenliği, 2. B., Bursa 2011.