

AVRUPA BİRLİĞİNE GİRME AŞAMASINDA TÜRK İŞ GÜVENLİĞİ SİSTEMİNE TOPLU BAKIŞ

Dr.Emin ZEYTİNOĞLU

1. GENEL OLARAK

İşçi ve işveren ilişkileri karşılıklı hak ve borçların ifası sistemine dayanan, çift taraflı borç ilişkilerindedir. Bu borçların içinde işverenin işçiyi koruma borcu özellik arzeden bir bölümü oluşturmaktadır. Gerek işverenin bu borcu, gerekse sözleşmenin karşı tarafındaki işçinin işverene bağlılık borcu hukukun temel prensiplerinden dürüstlük kuralı (MK 2) çerçevesinde ele alınmalıdır. Bu incelememizde işverenin işçiyi koruma yükümlülüğü, halen Avrupa Birliğinde uygulanan normlarla karşılaştırılarak ele alınmaktadır.

İş güvenliği kavramından işverenin, işçinin gerek çalıştığı işyeri koşullarından , gerekse işin niteliğinden doğabilecek tehlikelere karşı korunması amacıyla alması gereken önlemler anlaşılmaktadır. Burada amaçlanan şey, işçinin sağlığının ve yaşamının korunmasıdır. Buradaki sağlık kavramını sadece bedensel değil, ruhsal sağlık koşullarını da içeren geniş anlamda ele almak gerekmektedir. Uygulamada işten doğabilecek tehlikelerin ortadan kaldırılması veya mümkün olduğunca azaltılması için mevzuata çeşitli hükümler konulmaktadır. Avrupa Birliğine uyum sürecinde bu hükümlerin artacağı mutlaklıdır.

Hukumumuzda işverenin işçiyi koruma yükümlülüğünün temeli BK 332.maddedir. Bu maddeye göre; "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur". Görüleceği üzere madde, gerek işyeri açısından, gerekse iş açısından işverenin işçinin sıhhatini tehlikeye düşürecek unsurları ortadan kaldırması yolunda bütün tedbirleri almasını emretmektedir. Burada işçinin mesleğinden doğan tehlikelerden, yani iş kazası ve/veya meslek hastalığından korunması temel amaçtır.

İş Kanunu. 73.madde de, "Her işveren, işyerindeki işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür" kuralını koyarak BK'a göre daha özel nitelikte bulunan İş Kanununda aynı prensibi yinelemiştir. Aynı maddede (iyiniyet kurallarına uygun olarak) işçilerin de söz konusu prensibe uymaları gerektiği belirtilmiştir.

Her ne kadar koruma yükümlülüğü iş sözleşmesi hükümlerine göre işverenin borcu ise de, iş hukukunun aynı zamanda Kamu Hukuku ile olan bağlantısı doğrultusunda devletin de iş güvenliği hükümlerinin uygulanması ve denetlenmesi doğrultusunda sorumlu olduğu kabul edilmektedir. Devlet bu sorumluluğunu Çalışma

Bakanlığı ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının birlikte çalışmaları ile sağlamaktadır.

İşverenin yukarıda anılan koruma yükümlülüğüne uymaması tazminat ödemesi sonucunu doğurabilecektir. Avrupa Birliği devletlerinde en yoğun işçi-işveren ilişkisinin görüldüğü Almanya'da da BGB § 276 uyarınca tazminat talebi mümkündür. Buradaki tazminat ödeme durumunu dar kapsamlı olarak düşünmemek gerekmektedir. Örneğin, işyerine getirilmesi mutat olan işçi eşyalarının koruması ve zarar görmesi halinde uğranılan zararın tazmini de işverenin sorumluluğu altındadır. Her ne kadar temelde işverenin sorumluluğu tazminat ise de, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun 282.maddesine göre , kanunun ilgili maddelerine uymama hapis cezası ile cezalandırılabilir niteliktedir. Bu tür durumlarda işçi çalışmayı reddetme, bununla beraber ücretini isteme hakkına da sahiptir.

İş güvenliği alanında Avrupa Birliğince konulmuş ve Birliğe giriş arifesinde bulunan ülkemiz hukuk sistemince de uygulanması gereken hükümler bulunmaktadır. Bu hükümlerin bir kısmı Avrupa Ekonomik Topluluğu zamanında çıkarılmışsa da, şu anda yürürlüktedir.

2. MEVZUAT

12.6.1989 tarihinde AET tarafından çıkarılmış 89/391 nolu direktif herhangi bir işte çalışan işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin iyileştirilmesini kapsayan genel

hükümleri kapsamaktadır. Daha sonra buradaki hükümler çeşitli direktiflerle açıklanmıştır. Toplulukça 30.11.1989 tarihinde çıkarılan 89/654 sayılı direktifte işin fiilen yapıldığı yerler vurgulanarak (örneğin, atölye, tezgah..) bulunması gereken asgari şartlar belirtilmiştir. Ayrıca aynı tarihte çıkarılan 89/655 sayılı direktifte, anılan genel direktifin 16.maddesine yönelik olarak iş eşyalarının işçi tarafından kullanılması esnasında işçinin güvenlik ve sağlığının korunmasının asgari şartları belirtilmiştir. Anılan madde Avrupa Birliğince 5.12.1995 tarihinde çıkarılan 95/63 sayılı direktif ile tadilat görmüştür. 30. 11.1989 tarihinde ayrıca 89/656 sayılı direktifle, işçiye işi gereği verilen ve işte meydana gelebilecek tehlikelerden kendisini korumayı amaçlayan iş elbiseleri vb. teçhizatın kullanımı sırasında işçinin güvenlik ve sağlığının korunmasının asgari şartları belirtilmiştir.

29.5.1990 tarihinde çıkartılan 90/269 sayılı direktifle, 89/391 nolu direktif doğrultusunda bedensel olarak çalışan işçilerin çalışma sistemleri irdelenmiş ve yük taşıma işlerinde çalışanların organlarında (belkemiği vb) meydana gelebilecek tehlikelere karşı nasıl güvenliklerinin sağlanabileceği ve nasıl korunabilecekleri açıklanmıştır. Aynı tarihte çıkarılan 90/270 sayılı direktifte de koruma esnasında kullanılacak araçların durumu ele alınmıştır.

Tekniğin ilerlemesi ve yapılan incelemeler sonucunda işçilerin çalışırken, doğrudan doğruya dışarıdan belli olmayan ve zamanla anlaşılan çeşitli meslek hastalıklarına tutuldukları görülmüştür. Topluluk bunun üzerine 28.6.1990 tarihinde 90/394 sayılı direktifi çıkarıp işçilerin, işleri sırasında kanser tehlikesi ile karşılaşmalarını

için gerekli tedbirlere yönelik bildirim yapıp 89/391 nolu direktifi bir daha gözden geçirmiştir. Aynı doğrultuda 26.11.1990 tarihinde çıkarılan 90/679 nolu direktif ile işçilerin İş sırasında biyolojik iş maddelerinin tehlikelerine karşı korunmaları konusunu ele almıştır. Daha sonra aynı konuyu ele alan Avrupa Birliği organları 30.6.1995 tarihinde çıkardıkları 95/30 nolu komisyon direktifi ile meydana gelen teknik gelişmelere doğrultusunda bir önceki direktifi genişletmişlerdir. İşçinin biyolojik iş maddelerine karşı korunması için 29.5.1991 tarihinde bir düzenleme daha yapılmışsa da, bu düzenleme işçinin iş sırasında her türlü kimyasal, fiziksel ve biyolojik iş maddelerinden korunması amaçlandığından daha genel görünümündedir.

Topluluk 24.6.1992 tarihinde çıkardığı 92/57 sayılı direktifte inşaat işçilerinin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını ele almıştır. Dönemsel çalışan işçilerin korunmasına İlişkin asgari kurallar bu direktifte ele alınmıştır. Bunun yanısıra işyerindeki güvenlik ve sağlığı koruma tedbirlerinin işçilere ne şekilde anlatılması gerektiği (ilan vb.) konusundaki asgari şartlara ilişkin olarak 24.6.1992 tarihinde 92/58 nolu direktif çıkarılmıştır.

Topluluğun 19.10.1992 tarihinde çıkardığı 92/85 nolu direktifte, kişisel özelliklerinden ötürü, çocuk bekleyen ve yeni çocuk sahibi olan kadın işçiler ele alınmış ve bunların güvenlik ve sağlıklarının korunması hükümleri işlenmiştir.

Bazı işlerin özelliği dolayısıyla bu iş alanlarında çalışan işçilerin özel durumlarını ele alan çeşitli direktifler de bulunmaktadır. Maden işçilerine ilişkin 3.11.1992 tarih ve 92/91 nolu ve 3.12.1992 tarih ve

92/104 nolu direktifler bu doğrultudadır. Bunun yanısıra, balıkçıların Çalışmalarında gerekli güvenliğin sağlanmasına ilişkin 23.11.1993 tarih ve 93/103 nolu direktifi de çıkarılmıştır.

Yukarıda belirttiğimiz düzenlemeler 1989 yılında çıkarılmış bulunan 89/391 sayılı direktif hükümleri dikkate alınarak çıkarılmış ise de, bunun dışında işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını amaçlayan diğer bazı hükümler de yürürlüğe sokulmuştur.

25.6.1991 tarihinde 91/383 sayılı direktif ile, sınırlı süreli iş ilişkilerinde veya ödünç iş ilişkilerinde çalışan işçilerin sağlıklarının korunması ve güvenliklerinin daha iyi hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Avrupa Ekonomik Topluluğuna üye devletlerde iş yaşamında uyum sağlamak için yapılan düzenlemeler arasında, bilhassa kişisel güvenlik teçhizatına ilişkin ayrıntıları içeren, 21.12.1989 tarih ve 89/686 sayılı direktif ve bunu değiştiren 22.7.1993 tarihli ve 29.10.1993 tarihli direktifler dikkati çekmektedir.

Gerek Avrupa Ekonomik Topluluğu gerekse devamı olan Avrupa Birliği tarafından çıkarılan direktiflerin bazen genel, bazen de özel durumlara yönelik olduğu görölmektedir. 14.10.1991 tarihinde çıkarılan 91/533 sayılı direktifte işçinin iş sözleşmesi veya iş ilişkisindeki şartlar hakkında işveren tarafından bilgilendirilmesi konusu ele alınmıştır. Bunun yanı sıra 23.11.1993 tarih ve 93/104 sayılı direktifte de çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin düzenleme yapılmıştır.

Avrupa Topluluğu, korunmasına özel bir önem verdiği gençlerin işte korunmasına ilişkin 22.6.1994 tarih ve 94/33 sayılı direktifi çıkarmış, bunun yanı sıra Anayasamızda da belirtildiği üzere toplumun temeli olan aile düzeninin korunması için anne-baba tatillerine ilişkin 3.6.1996 tarih ve 96/34 sayılı direktifi çıkartmıştır.

Öğrencilerin çalışırken kalacakları yere ilişkin 29.10.1993 tarih ve 93/96 sayılı direktif çıkarılmış, işe yeterliliğin belirlenmesi için de 18.6.1992 tarih ve 92/53 sayılı ve 20.7.1995 tarih ve 95/43 sayılı direktifler çıkarılmıştır. Ayrıca topluluk içinde işçilerin eğitimi için uyum tesis etmek için 22.9.1994 tarih ve 94/45 sayılı direktif çıkarılmış, günümüz, bilgisayar teknolojisinde, çalışanların kişisel bilgilerinin kötü niyetli kişilerden korunması için de 24.10.1995 tarih ve 95/46 sayılı direktif çıkartılmıştır.

Özel nitelikte düzenlemelerin arasında da, doktorlara yönelik 5.4.1993 tarih ve 93/16 sayılı direktif ve denizcilerin güvenlik ve sağlıklarının korunması ve eğitimlerine ilişkin 31.1.1992 tarih ve 92/29 sayılı ve 22.11.1994 tarih ve 94/58 sayılı direktifler yer almaktadır.

Ülkemizde yukarıda anılan hususların çoğunluğunu içeren ve İş Kanunu 74.maddesi uyarınca çıkarılan, 4.12.1973 tarih ve 77583 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilmiş bulunan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü bulunmaktadır. Bu tüzükte ana başlıklar altında, işyerlerinde bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik tedbirleri (işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartları ve güvenlik

tedbirleri, işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makine ve ham maddeler yüzünden çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbirler, bulaşıcı hastalıklara karşı alınacak tedbirler, meslek hastalıklarına karşı alınacak genel tedbirler, kimyasal etkilerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler, tozlarla ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler, fizik ve mekanik nedenlerle ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler, kullanılan ham maddelerden veya işyerinin Özelliğinden ortaya çıkabilecek bulaşıcı meslek hastalıklarına karşı alınacak özel tedbirler, işyerlerinde iş kazalarına karşı alınacak tıbbi tedbirler ve işyerlerinde bulundurulması zorunlu olan İlk yardım ve tedavi levazımı ile sıhhi tesisat), işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere alınacak güvenlik tedbirleri ve bulundurulması gereken araçlar (işyerlerinde yangına karşı alınacak güvenlik tedbirleri, işyerlerindeki makinalarda ve tezgahlarda alınacak güvenlik tedbirleri, kazanlarda, basınçlı kaplarda ve kompresörlerde alınacak güvenlik tedbirleri, fırınlarda ve ocaklarda alınacak güvenlik tedbirleri, elektrik tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri, el aletlerinin kullanılmasında alınacak güvenlik tedbirleri, kaldırma makinelerinde alınacak güvenlik tedbirleri, taşıyıcılarda alınacak güvenlik tedbirleri, motorlu arabalarda alınacak güvenlik tedbirleri, boru tesisatında alınacak güvenlik tedbirleri, malzemenin kaldırılması, taşınması, istiflenme ve depolanmasında alınacak güvenlik tedbirleri, bakım ve onarım işlerinde alınacak güvenlik tedbirleri, kişisel korunma araçları) ele alınmıştır. İş Kanununun 76.maddesi uyarınca kurulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu'nun başlıca görevi, bu tüzükteki konuların uygulanmasını denetlemektir. Anılan kurulun işleyişine yönelik olarak 31.1.1973 tarih ve 7/5734

sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile , "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük" çıkarılmıştır.

Bu genel düzenlemenin yanı sıra Avrupa Birliği düzenlemelerine uygun olarak özel iş alanları için de düzenlemeler yapılmıştır. 2.7.1974 tarih ve 7/8602 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, 13.8.1984 tarih ve 84/8428 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Maden ve Taş Ocakları İşletmelerinde ve Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine İlişkin Tüzük, 27.11.1973 tarih ve 7/7551 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Parlayıcı , Patlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İş Yerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük bu hükümler arasındadır.

Ayrıca özel olarak kadınlar, gençler ve sakatlara ilişkin çıkarılmış çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin. 29.3.1973 tarih ve 7/6174 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen ve 12.5.1991 tarih ve 91/1546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile değişikliğe uğrayan Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 27.7.1973 tarih ve 7/6909 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük, İş Kanununun 81.maddesi uyarınca 16.3.1987 tarih ve 87/11624 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, İş Kanununun 25.maddesi uyarınca çıkarılmış ve sonradan çeşitli değişikliklere uğramış olan 26.2.1987 tarih ve 87/11545 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul

edilen Sakatların İstihdamı Hakkında Tüzük ve İş Kanununun 25.maddesi uyarınca çıkarılan ve sonradan değişikliklere uğrayan 26.2.1987 tarih ve 87/11546 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kabul edilen Eski Hükümlülerin İstihdamı Hakkında Tüzük, bu düzenlemelerin içinde bulunmaktadır.

3. UYGULAMA

Avrupa Birliği ülkelerinin iş güvenliği konusunda temel aldığı düzenleme, mevzuat bölümünde de ele aldığımız 89/391 nolu Avrupa Ekonomik Topluluğu direktifidir. Topluluk üyeleri, daha sonra ulusal hukuk sistemlerinde yaptıkları yeni düzenlemeler ve eski sistemi tadil etmeleri sonucu, anılan direktifi kendi iş ilişkilerinde uygulanabilir hale getirmişlerdir.

Örneğin, Almanya, 7.8.1996 tarihli kararla, iş güvenliği ve buna ilişkin direktiflerin ulusal hukuka uygulanmasına karar vermiş ve direktifler ilgili mevzuata işlenmiştir. Daha sonra Birlikçe belirlenecek yeni güvenlik tedbirleri de aynı doğrultuda işlenecektir.

Bu uyarılama yapılırken temel amaç, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının hal-i hazır durumdan daha iyi bir düzeye getirilmesidir. Burada topluluk üyesi ülkeler, aynı doğrultuda düzenlemeler yapacaklarından ne ulusal mevzuatta, ne de topluluk üyelerinin çalışma mevzuatında bir farklılaşma kalmayacaktır. Tabiatıyla ülkeler bu uyarlamayı yaparlarken bağımsız olarak, kendi hukuk sistemlerinin elverdiği ölçüde bu değişiklikleri yapacaklardır.

Bu uyarlamanın en önemli ölçütü işçilerin güvenlik ve sağlıklarının daha iyi korunması için gerekenlerin mümkün olduğunca açık bir şekilde belirlenmesidir. Eğer bu belirleme tüm üye ülkelerde aynı şekilde yapılırsa, bilhassa serbest dolaşım sisteminden yararlanıp birlik içinde seyahat edenler açısından iş yerlerinde önceden belli olan güvenilir durumlar oluşacaktır. Yapılan uyarlamalarda genellikle aynı yapının ele alındığı görülmektedir. Önce iş güvencesinden faydalanacaklar belirlenmekte, daha sonra iş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işverenin birbirlerine karşı olan yükümlülükleri belirtilmektedir. Unutulmamalıdır ki, her ne kadar iş yerinin güvenli bir şekilde işletilmesinde esas sorumluluk işverene ait ise de, iyi niyet kuralları çerçevesinde işçinin de buna katkıda bulunması gerekmektedir. Anılan genel hükümler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün birinci kısmında da belirtilmektedir. Bu genel hükümlerden sonra oluşabilecek özel durumları kapsayan hükümler konulmakta, son olarak da, iş hukukunun karma hüviyeti gereği devletin iş ilişkileri üzerine yapacağı etkiler dikkate alınmaktadır. Bu etkilerin içine devletin sözleşmenin tarafları ve diğer kuruluşlarla yapacağı işbirliği, denetleme yetkisi ve işletmenin vergi vb. kamu hukuku ilişkileri ele alınmaktadır. Aşağıda kısaca uyarlama kapsamı ele alınacaktır.

İş güvenliği uyarlamasında genel olarak bütün çalışanların güvenlik ve sağlıklarının iyileşmesi amaçlanmaktadır. Bu kişilerin içine işçiler, işverenler, çırak ve kalfa niteliğinde kişiler ve diğer işçi statüsüne girenler dahil edilmektedir. Ancak İş Kanununun 5.maddesinde de belirtildiği gibi ev işlerinde çalışan vb kişiler bu düzenlemenin dışında bırakılmaktadır. Ayrıca özel statüleri gereği

memurlar, askerler, Deniz İş Kanunu ve Maden İş Kanununa tabi olanlar da uyarlamaya tabi tutulmamaktadır.

İş güvenliğinden kural olarak işveren sorumludur. Her iş yerinin ve işin özel durumuna göre güvenliği ve sağlığı olumsuz yönde etkileyen koşulları ortadan kaldırmak işverenin yükümlülüğündedir. Sadece tedbirleri almakla kalmayıp, bu tedbirlerin uygulanmasını denetlemek de işverenin sorumluluğuna girmektedir. Bu tedbirlerin içine, yapılacak işin işçinin hayatı ve sağlığı açısından tehlike yaratmayacak şekilde düzenlenmesi, tedbirler alınırken son teknik gelişmeler doğrultusunda gereken değişikliklerin yapılması gibi konular girmektedir. İş kazası ve meslek hastalıklarının vukuu halinde kullanılacak ilaçların vb bulundurulması, bilhassa temizliğe dikkat edilmesi zorunludur. İş yerinde gerek genel, gerekse işin özelliği gereği bulunması gereken özel tıbbi cihaz ve/veya koruma aletlerinin bulunmasına dikkat edilmelidir. Bu işlemlerin uzman kişiler tarafından yapılmasını sağlamak da işverenin sorumluluklarındandır. 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" bu konuda ayrıntılı hükümler içermektedir. Eğer çalışanların arasında zihinsel veya bedensel özürlüler varsa, bunlara ilişkin Özel tedbirler alınmalıdır. Alınacak tedbirlerin çalışan kişilerin özelliğine göre kadın ve/veya erkeğe uygulanır nitelikte olması gerekmektedir.

İşverenin, aldığı tedbirleri ve sağlık ve güvenlik için nelere dikkat edilmesi gerektiğini çalışanların bilgisine sunması gerekmektedir. İş Kanunu 73.maddeye göre, işveren işçileri aldığı tedbirlerden

münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır. Bu bilgilendirmenin tek bir defaya münhasır olmaması, iş devam ettiği sürece sürmesi ve vuku bulacak değişikliklere de uyarlanması gerekmektedir. İşveren gerek mesleki tecrübelerinden dolayı alınmasını Öngördüğü, gerekse mevzuat gereği almak zorunda bulunduğu tedbirleri mümkünse çizelge şeklinde belirleyip işyerinde çalışanların bilgisine sunmalıdır. Bu yükümlülüğe uymayan işverene Kanunun 101.maddesi uyarınca para cezası verilebilmektedir. Bunun yanı sıra yapılacak denetimlerde, denetim organlarının bilgisine sunmak üzere tedbirlere ilişkin bilgileri ve belgeleri hazır bulundurmamak zorundadır. Bu belgelerde işveren aldığı tedbirleri ve buna ilişkin ayrıntıları belirtmektedir. Eğer işletmede birden fazla işyeri bulunmakta ise, her bir işyeri için söz konusu belgelerin ayır ayrı hazırlanması daha doğru olacaktır.

Yukarıda açıklanan koruma tedbirleri alt işveren-üst işveren ilişkilerinde de dikkate alınmalıdır. Eğer bir iş, taşeron sıfatıyla bir başka işverene devrediliyorsa, esas iş sahibinin güvenlik tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemesi iyi niyet kurallarının bir sonucudur. Aksi halde esas işverenin, koşulların varlığı halinde tazminat ödeme yükümlülüğü altına gireceğini gözardı etmemesi gerekmektedir.

İşveren yükümlülüğünü yerine getirmediği takdirde hem maddi, hem de manevi tazminat ödemek zorunda kalabilmektedir. Burada işverenin kusursuz sorumluluğu prensibi kabul edilmektedir. Yani, işverenin emir ve talimatı altındaki işçi bir kazaya uğrarsa illiyet bağının gerçekleştiği ve işverenin sorumlu olduğu kabul

edilmektedir. Yargıtay'ın 27.3.1957 tarih ve 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararına göre, işverenin hiçbir kusuru olmasa da sorumlu olacağı (risk nazariyesi) kabul edilmiştir. Ancak burada işçi uğradığı zararı önce Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan talep edecek, sigortaca karşılanamayan miktar işverenden istenecektir. Bu talebe ilişkin davaları 10 yıllık zaman aşımı süresi içinde açmak mümkündür.

Yukarıda işverence üstlenilen yükümlülüklerin yanı sıra İş Kanunu 73.madde işçilere de iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda sorumluluk yüklemiştir. İşçiler iyi niyet kuralları çerçevesinde kendi sağlık ve İş güvenliklerini korumak için gayret göstermek zorundadırlar. Yargıtay 9.H.D. nin 26.11.1991 tarih ve E.1991/13260 - K.1991/14880 sayılı ilamında da, "İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak işverenin gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü yanında, işçinin de bu konuda konulan usul ve şartlara uyma yükümlülüğü vardır" denmektedir. İşçiler bunu yaparken işverenden bu doğrultuda aldıkları emir, talimat ve bilgileri dikkate alacaklardır. İş gereği bir alet kullanması gerekli ise bunu kurallarına göre kullanmalı, eğer işyeri mahallinde gördüğü iş güvenliğini tehlikeye düşürecek durumlar varsa bunu derhal işveren veya temsilcisine bildirmesi gerekmektedir. Eğer işçi, çalıştığı işte tehlikenin giderilmesi için gerekli bilgi ve tecrübeye sahipse bu konuda gayret sarf etmesi gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 9.HD. nin 4.4.1991 tarih ve E.1991/7034 - K.1991/7197 sayılı kararında da "usta gemicinin kazanın oluşmasında gerekli dikkati göstermemesi onu sorumlu kılar" denerek işçiye de sorumluluk yüklenmesinin kriterleri gösterilmiştir. İşçiler, işyerindeki konum ve deneyimlerine göre

tehlikenin giderilmesi için gerekli Önerilerde de bulunabilmektedirler. Burada işçinin yalnız kendi güvenliği için çaba göstermesi gerektiği de düşünülmemelidir. Eğer işçi ustabaşı vb durumunda ise, kendisine bağlı çalışan işçilerin sağlıkları ile de ilgilenmeli, hatta iyi niyet kuralları çerçevesinde, kendisi sorumluluk taşımaya dahi, diğer bütün işçilerin iş güvenliklerinde oluşabilecek aksaklıkların farkına vardığında, bunların giderilmesi için girişimde bulunmalıdır. İşçinin bütün girişimlerine karşılık işverenin gerekli tedbirleri almaması veya düzeltmeleri yapmaması durumunda işçinin işi yapmayı reddetmesi veya denetlemekle görevli organlara başvurması da mümkündür, işverenin böyle durumlarda işçiyi çalışmaya zorlaması ancak zorlayıcı hallerin varlığı halinde ve iyiniyet kuralları işçinin çalışmasını zorunlu kılıyorsa mümkün olur. Örneğin, işyerini su bastığında, koşullar çalışmaya elverişli olmamasına karşın, iş için önemli bazı makinelerin kurtarılması işçiden beklenebilir bir harekettir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurallarının gerek iş başlangıcında, gerekse işin devamı süresince olması gereken şekilde uygulanıp uygulanmadığının denetimini temelde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birimleri yapmaktadır. Her ne kadar İş Kanununun 76.maddesine göre, "işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları"nın kurulması öngörülmüş ve buna ilişkin 31.1.1973 tarih ve 7/5734 sayılı kararname çıkarılmışsa da, uygulamada bu kurulların danışma kurulu niteliğinde olduğu ve etkin olmadığı görülmektedir.

Kuruluşu yapılmış bir işyerinde sağlık açısından tehlikeli bir durumun varlığı halinde İş Kanunu 75.maddedeki, işin durdurulması

veya işyerinin kapatılması müeyyidelerini uygulamak mümkün olabilmektedir. Ancak bunun için İş Kanunu 88.madde uyarınca Bakanlık memurlarının Kanununun 89. vd. maddelerinde belirlenen usullere uygun olarak eksiklikleri saptamaları ve tutanakla durumu belirtmeleri gerekmektedir. Bu inceleme sırasında ilgililer yetkililere her türlü yardımı yapmak zorundadırlar. İnceleme sırasında gerekirse incelemeyi yapan kişi İş Kanunu 95.maddeye göre zabıttan yardım isteme hakkına haizdir. Aksi takdirde İş Kanunu 106.maddesine göre cezalandırılabilirler. Yapılan incelemede tutulan tutanağın yanlışlığının yargı organınca belirlenmesi mümkündür.

75.maddeye göre verilen, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararına karşı da, işverenin mahalli iş mahkemesine itiraz hakkı bulunmaktadır.

4. SONUÇ

Yukarıda kısaca varolan durumu ve Avrupa Birliğine girerken uyulması gereken bazı kuralları açıklarken belirttiğimiz gibi, iş güvenliği konusu İş Hukukunun en can alıcı noktalarındandır. Her ne kadar uygulamada, bilhassa işsizliğin yoğun olarak görüldüğü ülkemizde işçi, yaşamını idame ettirmek için bulduğu her işi, koşullarına çok dikkat etmeksizin yapmakta ise de, uzun veya kısa sürede bu dikkatsizliğini sağlığı ile ödemek zorunda kalabilmektedir. Bundan korunmak için gerek kendisinin, gerekse (şayet üye ise) sendikasının işyeri koşullarına çok dikkat etmeleri zorunludur. Bu koşulların elverişli halde tutulması (sonuçta tazminat ödeme sorumluluğunun doğabileceği de gözönünde tutulduğunda) işverenin de lehinedir.

İş Kanununun karma niteliği, devletin de bu durumu denetlemesi ve işyerlerini güvenli halde tutmasını gerektirdiğinden İşçi - işveren - devlet üçgeninin iş güvenliği konusunu daha önemle ele almaları gerektiği kuşkusuzdur. Gerek Avrupa Birliği normları, gerekse üye devletlerin benzer düzenlemelerinde yapılacak incelemeler, ülkemizin bu konuya daha fazla eğilmesi gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır.