

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDA İŞVEREN, ÇALIŞAN VE DEVLETİN ROLÜ

Yrd. Doç. Dr. Selahattin EROL
Kilis 7 Aralık Üniversitesi
İİBF, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü
selahattinerol@kilis.edu.tr

Özet

Ülkemizde son zamanlarda yaşanan; yaralanma, ölüm, işgücü kaybı, telafi edilebilecek ekonomik kayıplar ve telafi edilemeyecek manevi zararlar doğuran iş kazaları dikkatlerin bir kez daha iş sağlığı ve güvenliği konusuna yönelmesine neden olmuştur. Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde çıkarılmış olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu konularda kimlerin görevli ve sorumlu olduğunu düzenlemiştir. Kanunla; işveren, çalışan ve Devlete belli roller verilerek bu sorunun çözülmesi amaçlanmış olmakla birlikte toplumu genel olarak etkileyen yeni iş kazalarının yaşanması iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılması gerekenleri araştırmayı gerekli kılmıştır.

Bu çalışmada; iş sağlığı ve güvenliğinin önemi, konuya ilişkin bazı istatistiksel bilgiler, işveren, çalışan ve Devletin bu konudaki temel görevleri ile Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların ve zararların daha aza indirgenebilmesi için neler yapılması gerektiği irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı ve güvenliğinde sorumlular, iş kazası istatistikleri

THE ROLE OF EMPLOYER, EMPLOYEE AND STATE ABOUT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY

Abstract

Occurred recently in our country; injury, death, workforce loss, occupational accidents leads economic losses that can be compensated and occupational accidents leads non-compensated psychological effects have headed to take a closer look at occupational health and safety issues. Issued in the process of entering the European Union No. 6331 Occupational Health and Safety Law regulated who are due and responsible for these issues. The Law intended to solve these issues by giving certain roles to employers, employees and government. Also, occupational accidents that affect whole society required to examine what to do about occupational health and safety.

This study covers the importance of the occupational health and the safety; statistical information about the concept; main duties of the employee, employer and the government. Furthermore, it is studied on what needs to be done to reduce the damage and issues related with occupational health and safety.

Keywords: occupational health and safety, liable in occupational health and safety, occupational accident statistics

دور الدولة و صاحب العمل و العامل في موضوع السلامة و الصحة المهنية

المحاضر المساعد الدكتور Selahattin EROL
جامعة Kilis 7 Aralık
كلية الاقتصاد و العلوم الادارية, قسم التجارة الدولية و اللوجستيك
selahattinerol@kilis.edu.tr

ملخص

ان الاصابات وحالات الوفاة وفقدان قوة العمل و الخسائر الاقتصادية التي يمكن تعويضها و الأضرار المعنوية التي لا يمكن تعويضها و الناتجة عن حوادث العمل و التي كانت سببا في التوجه لموضوع السلامة و الصحة المهنية مرة أخرى.

ففي قانون السلامة و الصحة المهنية ذو الرقم 6331 و الذي استخرج في فترة الدخول في الاتحاد الأوروبي تم تنظيم موضوع المهام و المسؤوليات. في القانون : من خلال اعطاء المهام الواضحة لصاحب العمل و العامل و الدولة و الذي يهدف الى حل هذه المسألة, كما تطلب القيام بتعيين التدابير الواجب اتخاذها في موضوع السلامة و الصحة المهنية في حوادث العمل الجديدة و التي تؤثر على المجتمع بشكل عام.

ففي هذه الدراسة: ما يجب القيام به و مناقشته من أجل تقليل الأضرار أكثر و المشاكل المتعلقة بالسلامة و الصحة المهنية في بلدنا مع أهمية السلامة و الصحة المهنية و الأمن و بعض البيانات الاحصائية عن هذا الموضوع و المهام الرئيسية في الموضوع الواقعة على عاتق صاحب العمل و العامل و الدولة.

الكلمات المفتاحية: السلامة و الصحة المهنية, الصحة المهنية و مسؤوليات المهام, احصائيات حوادث العمل.

1. Giriş

Resmi veriler incelendiğinde ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların ve özellikle de iş kazalarının sayısının fazla olduğu, sonuçlarının ise çok geniş bir kesimi etkilediği görülmektedir. Bu nedenle çalışma yaşamında ülkemizin en büyük sorunlarından birisinin iş kazaları olduğu ifade edilmektedir. 6331 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de belirtildiği üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2009 yılı verilerine göre; günde yaklaşık 176 iş kazası olmakta, iş kazası sonucu üç işçi hayatını kaybetmekte, beş işçi ise yaralanmaktadır. Bu rakamların yanı sıra SGK istatistiklerine yansımaya, kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıklarının da yaşandığı bilinen bir gerçektir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınmaması; iş kazalarının artmasına, istatistiklerde ilk sıralarda yer almamıza ve ülke ekonomisine zarar verilmesine neden olmaktadır. ILO tarafından yapılan bir araştırmaya göre, gelişmiş ülkelerde iş kazalarının maliyeti Gayri Safi Milli Hâsılanın %1'i ile %4'ü arasında

değişmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise iş kazaları ile daha çok karşılaşıldığından bu oranın daha büyük olduğu tahmin edilmektedir. Bu tahminden yola çıkılarak, ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu'ndan alınan 2010 yılı cari fiyatlarla Gayri Safi Milli Hâsılanın rakamlarına göre iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 44 milyar TL olarak tahmin edilmektedir (Korkut ve Tetik, 2013: 457; Ofluoğlu ve Doğru, 2011: 191; TBMM, 2012: 6).

6331 sayılı Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan olayların tüm çalışanlara ait bir sorun olduğunu kapsam maddesi ile ortaya koymaktadır. 4857 sayılı Kanun kapsamında yer alan işçilerle sınırlı olan iş sağlığı ve güvenliği kuralları 6331 sayılı Kanun ile (bazı istisnalar olmakla beraber) kamu idarelerinde (Yılmaz, M. 2013: 39-51; İren, 2011: 281-307) çalışanlar dâhil tüm çalışanları kapsamaktadır.

6331 sayılı Kanun'un, “Kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” hükmü gereğince iş sağlığı ve güvenliği kuralları 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamındaki tüm çalışanlara uygulanacaktır. Örneğin işverenin, gazeteciye basın mesleğindeki çalışma zorluklarını da dikkate alarak onun iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve gerekli önlemleri almak şeklinde bir yükümlülüğü bulunmaktadır (Sümer, 2013: 129). 6331 sayılı Kanun'un bu hükmü incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kişisel uygulama alanının genişletildiği anlaşılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Devletin temel görevi mevzuat hazırlama ve denetim olarak görülmekle birlikte aslında kamu kurumlarındaki başarılı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması ve bunların geliştirilmesi konusunda öncü bir rol oynaması da Devlete verilecek bir görev olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte böyle bir sorunun tek temsilcisi ve önleyicisi olarak Devletin gösterilmesi hakkaniyete uygun düşmeyeceği düşünülmektedir. Devletin yanı sıra işverenler, işçi ve işveren örgütleri, çalışanlar, eğitim veren kurumlar ve araştırmacılar iş sağlığı ve güvenliğinde ülke başarısına ve bu sorunun meydana getirdiği zararları ve etkileri en aza indirmeye yardımcı olabilirler.

Başta Devlet olmak üzere tüm ilgililerin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında başarıya katkı sağladığı bir çalışma yaşamında kişilerin can güvenliği ve sağlığı ile ülke ekonomisi koruma altına alınmış olunur. Bu durumun aksi, karşımıza; insanın hayatına, sağlığına ve ekonomik gücüne zarar veren kazaların yaşanmasına sebebiyet verecektir.

Diğer bir açıdan sorun irdelendiğinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda uzun süren ve acı veren bir tedavi sürecine katlanma zorunluluğu da bulunmaktadır. Yapılan tedaviye rağmen işçi sakat kalabilir, işini kaybedebilir. İşçinin ölmesi halinde hak sahipleri çoğu zaman hukuki uğraş vererek hak ve tazminatlara kavuşmaktadırlar. Anlaşılabacağı üzere iş kazaları ve meslek hastalıkları sadece işçiye değil onun desteğine muhtaç olan geniş bir kitleye zarar vermektedir (Süzek, 2008: 787; Uşan, 2009: 180-187).

Bahsi geçen zararları önlemek için yapılması gereken geçmişten beri uygulanan kaza sonrası zararı, tazminat ile karşılama değil iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyecek yöntemleri geliştirmektir. Bunun için öncelikle işyerlerinde risk değerlendirme çalışmalarının yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması, uzman personel bulundurulması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve kişisel koruyucu donanımların kullanımında gerekli özenin gösterilmesi ve böylece iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleştirilmesi sağlanmalıdır (Turan ve Müezzinoğlu, 2006: 32).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleyici yaklaşım, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerle uygulanmaya başlanmıştır. Bu kurallar yoluyla Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki normlarına uygun önleyici yaklaşım ile işyeri düzeyinde alınması gereken tedbirlere öncelik verilmektedir. Bu yaklaşım 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da kendisine yer bulmuştur (Yılmaz, F. 2013: 45; Korkut ve Tetik, 2013: 464-465).

6331 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunun, “sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik” olduğu vurgulanmaktadır. Kanunla AB'nin 89/391 EEC Çerçeve Direktifi (Şakar, 2006: 154-155) ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinden hareket edilerek, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin hem kamu hem özel sektör olmak üzere tüm faaliyet alanlarında ve tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulanması prensibine yer verilmiştir. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği alanında önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri içeren proaktif yaklaşım benimsenmiştir. Bu yaklaşımın gereği olarak her tür işyeri için risk değerlendirmesinin yapılması veya yaptırılması ön koşul olarak getirilmiştir. Çalışana, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalması halinde çalışmaktan kaçınma hakkı verilmiş, hayati tehlike durumunda ise işyerlerinin tamamında veya bir bölümünde işin durdurulmasına olanak tanınmış olup kural ihlallerinde idari para cezalarının caydırıcılığı ve etkinliği arttırılmıştır. Televizyon kuruluşları ve radyolara iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı gibi konularda uyarıcı ve eğitici nitelikte yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir (Kalkış, 2013: 22; ÇSGB, 2012: 10-11; Akın, 2012: 103).

6331 sayılı Kanun'un temel gayesi; iş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan sorunları ortadan kaldırmaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı ise kimsenin zarara uğramaması için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanları sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, üretimin devamlılığı ve verimliliği konusunda çalışmalar yapmaktır (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2012: 1). Sözü edilen amacın gerçekleşmesi için ilgili mevzuat ve Yargıtay kararları çerçevesinde; işveren, çalışan ve Devlete bir kısım görevler yüklenmiştir.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, dünyadaki sanayileşme sürecinde; işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmeye çalışılmasıyla ortaya çıkmıştır (Demircioğlu ve Centel, 2013: 144-145). ILO ve Dünya Sağlık Örgütü 1950 yılında iş sağlığı ve güvenliğinin

tanımını; tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek yani işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak şeklinde yapmışlardır (TBMM, 6331 sayılı Kanun'un Genel Gerekçesi: 94).

Bir başka tanıma göre; işyerlerinde işin yapılması sırasında çalışma ortamındaki çeşitli etmenler nedeniyle çalışanların karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılmasına yönelik yapılan sistemli çalışmalara iş güvenliği denir (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2012: 67; Ekin, 2010: 21-24). Önleyici yaklaşıma örnek olabilecek bir başka tanımlamaya göre; iş sağlığı ve güvenliği ile işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması sağlanmış olmaktadır (Balkır, 2012: 58).

Konuya iş sağlığı ve güvenliğinin önemi açısından bakıldığında, bu konuda alınacak tedbirlerin; çalışanları, işverenleri ve toplumu ilgilendiren olumlu sonuçlar meydana getirdiği görülmektedir. Özellikle çalışanların, endüstrileşmenin yol açtığı tehlikelerden, yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması şarttır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakabilir veya onun işsiz kalmasına neden olabilir. Dahası iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin sakat kalması veya ölümü durumunda ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayacaktır. İş güvenliği ve iş sağlığına önem verilmediği takdirde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının artacağı bu suretle sakatlanmalar ve bu duruma düşen kişilerin psikolojik sorunlar yaşaması da muhtemeldir. Bu, hem işçileri hem de toplumu olumsuz etkileyecektir. Bunların yanı sıra büyük ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devlet hem de işverenler için hukuki zorunluluk halini almıştır (Karacan ve Erdoğan, 2011: 104; Yiğit, 2005: 6-7; Yılmaz, F. 2010: 94; Bingöl, 2006: 228-230). İş sağlığı ve güvenliği amacıyla önlemler almak aynı zamanda işverenin işçiyi koruma borcu olarak kabul edilmektedir (Şakar, 2006: 153-156).

3. İŞ KAZASI İSTATİSTİKLERİ

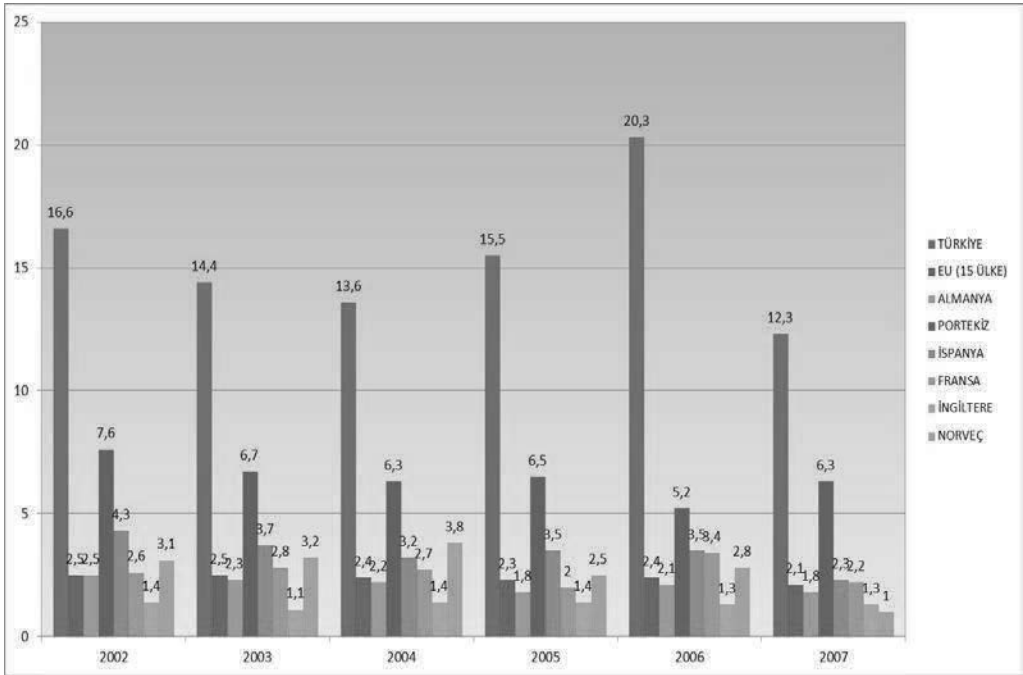
İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların, iş kazası ve meslek hastalığının boyutlarının daha iyi anlaşılabilmesi ve özellikle de Ülkemizin diğer devletler karşısındaki durumunun kıyaslanabilmesi için bazı istatistikî verilerden yararlanmakta fayda bulunmaktadır.

Resmi istatistiklere göre her geçen yıl iş kazaları nedeniyle ölümler artmakta olup bu istatistiklere göre Türkiye, ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, Dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. Özellikle son 10 yılda iş kazaları nedeniyle toplam 10.723 işçi, her yıl ortalama 1072 işçi yaşamını yitirmiştir. Türkiye'de her gün 4 işçi iş kazaları nedeniyle yaşamını yitirmekte buna rağmen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemler

yeterli seviyede alınmamaktadır (TBMM, 6331 sayılı Kanun'un Genel Gerekçesi: 93). İş kazalarına sektörel açıdan bakıldığında en fazla kazanın yaşandığı iş alanları olarak; metal sektörü %15, maden sektörü %9, inşaat sektörü %7,6 olarak sıralandığı görülmektedir (ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009-2013): 4).

Aşağıdaki grafikte (Grafik 1), seçilmiş bazı Avrupa ülkelerinde ve Türkiye'de 2002-2007 yılları arasında yaşanan iş kazası oranları ifade edilmektedir. Grafikte yer alan tüm yıllarda ölümlü iş kazaları açısından Türkiye diğer Avrupa ülkelerinin tamamının önünde yer almaktadır. Ülkemizde bazı yıllarda ölümlü iş kazası oranları düşmüş olsa bile 2006 yılında görüleceği üzere ölümlü iş kazaları en üst düzeye yükselmiştir. 2007 yılında ise grafikte yer alan 6 yıllık sürece göre ölümlü iş kazası oranının en aza indiği görülmektedir. Avrupa Birliği'nin seçilmiş 15 üyesinde bahsi geçen 6 yıllık süreç içerisinde ölümlü iş kazası oranı yüz binde 2,1 ile yüz binde 2,5 aralığında değişmiştir. Ülkemizde ise aynı dönemde bu oran yüz binde 12,3 ile yüz binde 20,3 aralığında değişim göstermiştir.

Grafik 1: Seçilmiş Bazı Ülkelerde 2002-2007 Yılları Arasında Ölümlü İş Kazası Oranları (100



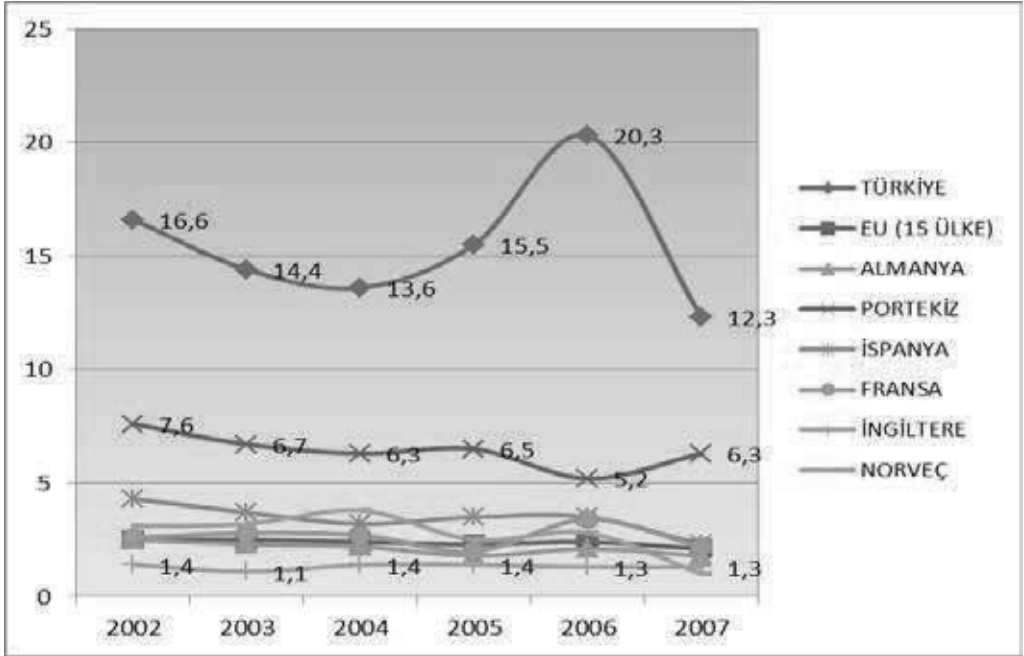
Binde)

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, Ankara, 2012, s.36. (Bakanlığın verilerinden derlenmiştir.)

Aşağıdaki grafikte ise (Grafik 2), Grafik 1'deki veriler kullanılarak farklı bir durum açıklanmaya çalışılmıştır. Grafikte üç ayrı ülkeye dikkat edildiğinde; Türkiye tüm

yıllarda ölümlü iş kazalarında birinci sırada olduğu görülmektedir. Yine tüm yıllarda Avrupa'da Portekiz ölümlü iş kazalarında ikinci sıradadır. Bu ülkeler dışında kalan ülkelerde ölümlü iş kazası oranı çok düşüktür. Bunların içinde İngiltere genelde en az ölümlü iş kazasının yaşandığı ülke olarak görülmektedir. 2007 yılında Norveç en az ölümlü iş kazasının yaşandığı ülke olmuştur.

Grafik 2 (Farklı Bir Bakış Açısıyla): Seçilmiş Bazı Ülkelerde 2002-2007 Yılları Arasında Ölümlü İş Kazası Oranları (100 Binde)



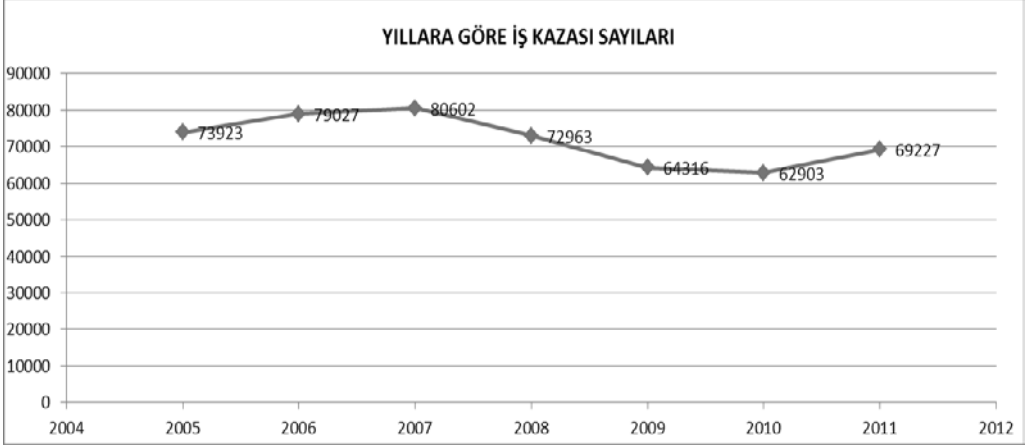
Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Ankara, 2012, s.36. (Bakanlığın verilerinden derlenmiştir.)

Grafik 1 ve Grafik 2 birlikte değerlendirildiğinde Avrupa ülkelerinin genelinde ölümlü iş kazalarının çok düşük oranlarda olduğu Ülkemizde ise bu oranların çok yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmamızın giriş kısmında da ifade edildiği üzere Avrupa Birliği'nde genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusuna çok önem verilmiş ve bunun sonucu olarak kaza oranları düşük çıkmaktadır. Bunun yanı sıra konuya ilişkin kaynaklar incelendiğinde görülmektedir ki Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenler ve çalışanlar arasında genel bir kültür oluşmuştur.⁴ Bu

⁴ İş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde “önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği” anlayışı yerleştirilmeli, tüm üretim süreçlerinde öncelik iş sağlığı ve güvenliği önlem ve uygulamalarında olmalıdır. Bu şekilde iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulabilir. (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2012: 123)

bakış açısından ötürü Avrupa Birliği ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların daha az yaşandığı düşünülmektedir.

Grafik 3: Ülkemizde 2005-2011 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazası Sayıları



Kaynak: SGK İstatistikleri, (aktaran) TMMOB Makine Mühendisleri Odası, **İş Sağlığı ve Güvenliği (Oda Raporu)**, Ankara, 2012, s.63.

Grafik 3'te görüleceği üzere Ülkemizde yaşanan iş kazası sayıları 2005 yılından 2007 yılına kadar bir artış eğilimi göstermiş bu yıldan sonra ise her ne kadar kaza sayıları azalmaya başlamış ise de 2011 yılında tekrar artmıştır.

Grafik 4: Ülkemizde 2005-2011 Yılları Arasında Yaşanan İş Kazası Sonrası Ölümler



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistikleri, (aktaran) TMMOB Makine Mühendisleri Odası, **İş Sağlığı ve Güvenliği (Oda Raporu)**, Ankara, 2012, s.64.

Grafik 4, bir önceki grafikte birlikte değerlendirildiğinde aynı yılları kapsayan bir dönemde iş kazaları kısmen azalmış görülmekle birlikte ölümlü iş kazalarının ve dolayısıyla kaza sonrası yaşanan ölüm sayısının arttığı görülmektedir. 2006 yılında yaklaşık 1600 kişi iş kazası neticesinde yaşamını yitirmiştir. Bu yıldan sonra azalan ölümlü iş kazaları 2009 yılından sonra tekrar artmış ve günümüzde de artış devam etmektedir (Tezcan, 2007: 40-42).

Tablo 1: Ülkemizde 2000-2014 Ağustos Aralığında İş Kazası Sonucu Ödenen Gelirler

5510 SAYILI KANUNUN 4/a KAPSAMINDAKİ İŞ KAZASI SONUCU ÖDENEN GELİRLERE İLİŞKİN VERİLER															
YILLAR	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014 (8.A Y)
KONU															
İş Kazası Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanlar	49.0 78	50.4 47	51.4 31	51.9 59	53.0 63	53.5 84	54.8 57	56.1 05	56.6 68	57.4 22	58.4 96	58.9 66	60.6 12	61.4 92	61.86 9
İş Kazası Sonucu Ölüm Geliri (Dosya)	40.3 59	41.1 37	41.9 30	42.2 58	42.9 77	43.3 87	44.0 57	44.5 93	45.2 21	46.2 05	47.3 61	48.8 83	50.0 71	51.6 05	52.84 2
İş Kazası Sonucu Ölüm Geliri Alan Hak Sahipleri	73.8 04	74.5 43	74.9 29	74.9 69	74.4 06	73.4 28	73.3 75	73.1 80	73.2 48	74.5 54	76.3 97	78.3 36	79.3 29	81.3 83	82.56 2

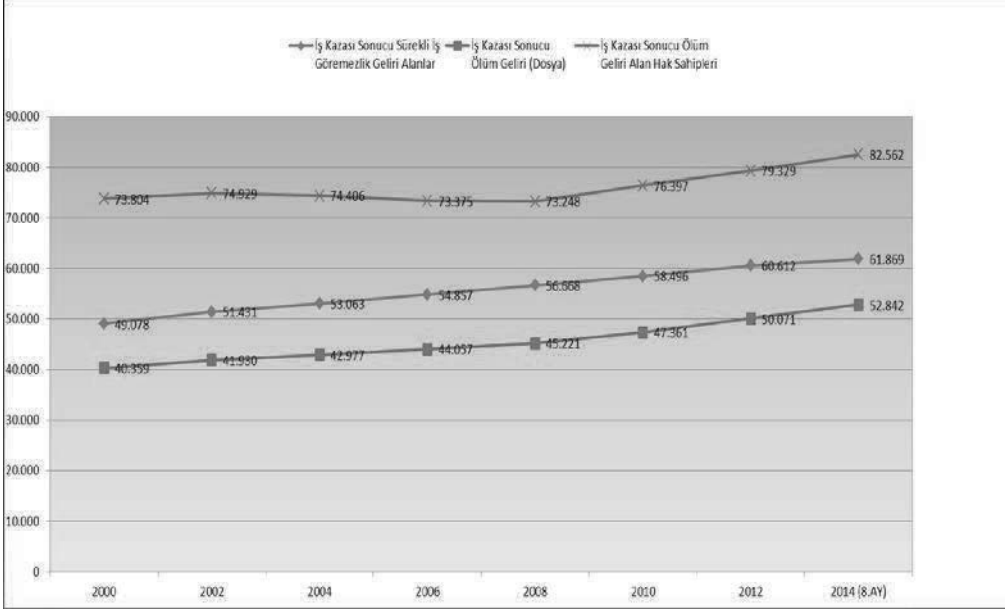
Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, **2000-2014 Yılları Arası İstatistikleri**, <http://www.sgk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 16.12.2014. (SGK'nın verilerinden derlenmiştir.)

Tablo 1, bize yaşanan iş kazalarının bir de ekonomik boyutunun olduğunu göstermektedir. Aslında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların neden olduğu ekonomik kayıplar bu tablodaki giderlerle sınırlı değildir. Burada sadece doğrudan iş kazası ve meslek hastalığına maruz kalan kişiler ve onların ailelerine ödenen ücretler konu edinilmektedir. Sosyal devlet ilkesinin bir sonucu olarak kazaya maruz kalanlara gerekli sağlık ve ekonomik ödemelerin yapılması şart olmakla birlikte duyulan acı ve elemi ortadan kaldırılması mümkün görülmemektedir. Bu sebepten ötürü 6331 sayılı Kanun'un önleyici bir yaklaşım ile hazırlanmış olması önemsenmelidir. Yani kazalar olmadan önce tedbirler alınabilirse bu sonuçlara da katlanılmayacaktır.

Tablo 1 içeriğinde yer alan verilerin daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda yer alan Grafik 5'e bakılması uygun olacaktır. Grafikte, iş kazası sonucu ölüm geliri konusunu içeren

dosya ve sürekli iş göremezlik geliri alanların sayısının her yıl arttığı görülmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda yaşamını kaybeden kişilerin ailelerine yani hak sahiplerine ödenen gelirlerin de Ülkemizde sürekli bir artış eğilimi içinde olduğu grafikten anlaşılabilir.

Grafik 5: Ülkemizde 2000-2014 Ağustos Aralığında İş Kazası Sonucu Ödenen Gelirler



Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, **2000-2014 Yılları Arası İstatistikleri**, <http://www.sgk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 16.12.2014. (SGK'nın verilerinden derlenmiştir.)

Yukarıdaki veriler göstermektedir ki Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli sorunlar bulunmaktadır. Konuya ilişkin bu sorunların çözümünde kamu idaresinin öncü ve önemli bir rolü olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın uygulanmasında işveren ve kurallara uyma konusunda çalışanların çok önemli görevleri vardır. Bu görevler yerine getirildikçe iş kazası ve meslek hastalığı oranları düşecek ve olumlu sonuçlarından tüm toplum yararlanacaktır.

4. İŞVERENİN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4.1. Genel Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (m. 4); işverene, çalışanların iş sağlığını ve güvenliğini sağlama görevini yüklemiştir. Buna göre; işveren bu yükümlülüğünü yerine getirirken; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması,⁵ sağlık ve

⁵ Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, “işverenin iş kazası sonucu meydana gelen zarar nedeniyle hukuki sorumluluğunun, yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan haller dışında, ilke olarak kusura dayalı sorumluluk olduğu” ifade edilmiştir. Kararın devamında “malzemelerin noksanz

güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür. Bunların yanı sıra işveren; işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak zorundadır. İşveren işyerinde risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla da görevlidir.

Yargıtay verdiği bir kararda sadece önlem almanın iş sağlığı ve güvenliği sorunlarını çözemeyeceğini ve sorumluluğu ortadan kaldıramayacağını, önlem almanın yanı sıra işyerinde geniş bir kontrol sistemi kurulması gerektiğini, “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak, bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek ve giderek önlemlere uymasını temin anlamında bulunduğu kuşkusuzdur. Başka bir deyişle, işveren işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.” şeklinde verdiği kararda belirtmektedir (Süzek, 2008: 799).⁶

Yargıtay'ın, işverenin denetim yükümlülüğüne ilişkin verdiği bir diğer kararında ise “Sigortalının usta niteliğinde deneyimli olması, işverenin denetim ve gözetim görevini ortadan kaldırmaz.” demek suretiyle denetim ve gözetimin ölçüsünü belirlemiştir.⁷ Dolayısıyla uygulamada, çalışanın usta ve deneyimli olması iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülüklerini ortadan kaldırmadığı açıktır.

4.2. Riskleri Öngörme ve Önleme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanunda belirlenmiş olan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde işverenin uyması gereken bazı ilkeler bulunmaktadır (m. 5). Bu ilkeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- ◆ Risklerden kaçınmak.
- ◆ Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- ◆ Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ve arızasız tahsisi işverenin asli borcu olduğu, teknik bir arızanın yol açtığı ve sigortalının dışında gelişen kazada, sigortalıya kusur izafe edilmesi mümkün olmadığı” belirtilmiştir. Bu kararın gerekçesi incelendiğinde iş kazasına neden olan unsurun işverence verilen bir malzeme olması halinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene kusur izafe edileceği belirtilmiştir. Bu nedenle işverenin sadece gerekli araç ve gereci sağlaması yeterli olmayıp bunların iş kazasına neden olmaması için bakımlarını da yaptırmalıdır. Yargıtay 9. H.D. E: 2006/13566, K: 2007/2765, T: 26.02.2007 (Editör: Baybora: 2012:105)

⁶ Yargıtay 10. H.D. E: 1978/2077, K: 1978/7689, T: 31.10.1978 (Sevaioğlu: 2014:81)

⁷ Yargıtay 10. H.D. Sayı: 1213/1378, T: 21.03.1983 <http://www.isgfirm.com/threads/isveren-kurum-veya-ucuncu-kisilere-rucu-davaları-yargıtay-kararları.2385/> Erişim Tarihi: 04.05.2015

- ◆ 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.
- ◆ Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- ◆ Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- ◆ Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- ◆ Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ◆ Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Yukarıda da ifade edildiği üzere işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu dikkate alınmalıdır (m. 10/1).

İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır (m. 10/3). Bunun yanı sıra işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla da yükümlüdür (m. 10/4).

4.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri açısından 6331 sayılı Kanun; mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren; çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışmanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (m. 6/1-a). İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirilen kişi veya hizmet alınan kurum ve kuruluşlar tarafından sorunların çözümüne ilişkin olarak ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirlerin işverence yerine getirilmesi gereklidir (m. 6/1-ç).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden birisi olarak işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi de işverene verilen bir görevdir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmekle mükelleftirler. Bunlar; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek ve bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirmekle görevlendirilmişlerdir (m. 8/1, m. 8/2).

6331 sayılı Kanun, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde ihmal göstermeleri halinde onları hizmet sundukları işverene karşı sorumlu tutmuştur. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacaktır (m. 8/3, m.8/4).

4.4. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım Konusundaki Yükümlülükleri

İşverenlere iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle acil durumlarda önemli görevler verilmiştir. İlgili hükme göre işveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur (m. 11/1-a, m. 11/1-b).

İşverenin bu konudaki bir diğer görevi ise acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlamak suretiyle eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamaktan ibarettir (m. 11/1-c). Yargıtay'ın özellikle önlem alma ve risklere karşı tedbirli olmaya ilişkin olarak verdiği bir kararda, “*İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşullar göz önünde tutularak işyerinde alınması gerekli önlemlerin alınması durumunda olayın meydana gelmeyeceği ortadadır.*” denilmek suretiyle işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda önleyici yöntemlere başvurmalarının kazaları önlemedeki önemli rolü ifade edilmektedir.⁸

İşyerinde ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda ise işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılp güvenli bir yere

⁸ Yargıtay 21. H.D. E: 2005/13299, K: 2006/810, Tarih: 07.02.2006 <http://www.istanbulbarosu.org.tr/yayinlar/BaroDergileri/ibd/20065/ibd200653yhd21.pdf> Erişim Tarihi: 04.05.2015

gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermek zorundadır (m. 12).

4.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kaydetme ve Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi işverene verilen görevlerden bir diğeridir. İşveren işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve bunlara ilişkin raporlar düzenlemekle görevlendirilmiştir. Bunun yanı sıra işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle yükümlüdür (m. 14/1).

İşverenin bu kayıt ve raporla yükümlülüğünün yanı sıra iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle mükelleftir (m. 14/2).

4.6. Çalışanların Dönemsel Sağlık Denetimlerini Takip Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun çalışanların sağlık muayenelerine de özel bir önem vermiştir (m. 15). Kanun bu konuda işverene, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmaları görevini vermektedir.

Çalışanların sağlık muayeneleri; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla yapılması zorunludur.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

4.7. Çalışanları Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

Çalışanların bilgilendirilmesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara verilen önemi göstermesi açısından olumlu bir yeniliktir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler gibi konularda bilgilendirmekle yükümlüdür (m. 16). İşverenin, çalışanları bilgilendirmesi yükümlülüğü kapsamında, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan

bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirmesi yine Kanunda öngörülmektedir.

Çalışanların eğitimi, iş sağlığı ve güvenliğinde çok önemli bir yere sahiptir (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2012: 121-122). ILO'nun 2002 yılındaki Güvenlik Kültürü Raporu'na göre meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının %80'i önlenebilir niteliktedir. Bunun yanı sıra işçilerin iş güvenliği talimatlarına aykırı ve bilinçsiz davranışları sorunun bir kaynağının da eğitim eksikliği olduğunu göstermektedir (Köken ve Avınç, 2014: 44). Bu konuda yapılan bir araştırmaya göre, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile iş kazaları arasında bir ilişki olduğu saptanmıştır. İş kazaları incelendiğinde işçilere yeterli mesleki eğitim verilmediği, bu doğrultuda gerekli alt yapının oluşturulmadığı, riskli sektörlerde eğitim seviyesi nispeten düşük işçilerin çalıştırıldığı, işbaşı eğitimi ve hizmet içi eğitimlerin yeterli olmadığı, işverenlerce eğitimin maliyet ve zaman kaybı olarak algılandığı görülmektedir. Dolayısıyla eğitim eksikliğinin iş kazalarının önemli bir nedeni olduğu belirlenmiştir (Aydın, Karaca, Özgüler, Karaca, Yücesoy ve Demir, 2013: 43). Bu sorunun aşılabilmesi için işverene, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak zorunluluğu getirilmiştir. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (Kurt ve Kurt, 2012: 223) (m. 17/1). Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmazlar (m. 17/2). Yargıtay'ın bu konuyu işaret ettiğini düşündüğümüz bir kararında, “İşyerinde bir makine, tezgâhın hatalı kullanılmasından doğacak olası risk ve tehlikeleri öngörmek ve nasıl önlenebileceği konusunda tedbirler almak ön planda işverene düşen asli görevdir.” denilmektedir.⁹ Burada ifade edilmesi gereken konu işverenin çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüdür. İşveren teknolojinin kullanılmasından önce, meydana gelebilecek kazaları önlemek için çalışanlarına gerekli eğitimi vermelidir.

İşverenin çalışanları eğitme görevi kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır (m. 17/7). Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir karar göre de, “İşçiye işverence verilen eğitim, işçinin işyerinde mal ve hizmet üretimine katkı sağlaması sebebiyle işveren yararına olmakla birlikte, verilen eğitim sayesinde işçi daha nitelikli hale gelmekte ve ileride daha kolay iş bulabilmektedir. Bu nedenle işçiye masrafları işverence karşılanmak üzere verilen eğitim karşılığında, işçinin belli bir süre çalışmasının kararlaştırılması mümkündür. İşçinin de verilen eğitim karşılığında işveren için belli bir süre iş görmesi işverene olan sadakat borcu kapsamında değerlendirilmelidir. Buna karşın, işçiye 4857 sayılı İş

⁹ Yargıtay 13. H.D. E: 1974/2465, K: 1974/2491, T: 14.10.1974 (Yargıtay Kararları Dergisi, 1977(Mayıs):690-692) <http://www.yargitaycb-pb.gov.tr/belgeler/site/dergi/Mayis1977/Mayis1977/assets/basic-html/page88.html> Erişim Tarihi: 15.05.2015

Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kapsamında verilmesi gereken eğitimlere ait giderler istenemez."¹⁰

4.8. Çalışanların Görüşlerini Alma ve Katılımlarını Sağlama Yükümlülüğü

İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımının sağlanması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması hususlarında özen göstermek zorundadır (m. 18). Özellikle risk değerlendirme sürecinde çalışanların görüşüne başvurulması, önlem alınması istenen risklerin bildirilmesi ve uygulamadaki eksikliklerin giderilmesi açısından önemli bir yükümlülüktür (Baycık, 2013: 114).

5. ÇALIŞANLARIN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

5.1. Genel Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 6331 sayılı Kanun ile çalışanlara da bazı yükümlülükler getirilmiştir. Öncelikle, çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler (m. 19/1).

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda genel yükümlülükleri şunlardır (m. 19/1):

- ◆ İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
- ◆ Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- ◆ İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

¹⁰ Yargıtay 9. H.D. E: 2008/1781, K: 2009/13520 (TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 22(4-5, Kasım 2009-Şubat 2010):111-113), Yargıtay 9. H.D. E: 2007/18761, K: 2008/12196, T: 12.05.2008 (Yargıtay Kararları Kamu-İş, 2008-2009:184-186) www.kamu-is.org.tr/pdf/2008_2009.pdf Erişim Tarihi: 10.05.2015

- ◆ TeftiŖe yetkili makam tarafından iŖyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak.
- ◆ Kendi grev alanında, iŖ sağlığı ve gvenliğinin sağlanması iin iŖveren ve alıŖan temsilcisi ile iŖ birliği yapmak.

Yargıtay'ın bu konuda verdiği bir kararda, “*İŖçi sağlığı ve iŖ gvenliği ile ilgili olarak iŖverenin gerekli tedbirleri alma ykmllğ yanında, iŖçinin de bu konuda konulan usul ve Ŗartlara uyma ykmllğ vardır.*” denilmek suretiyle alıŖanların iŖ sağlığı ve gvenliği konusunda asıl ykmllklerinin kurallara uymak olduğu ifade edilmektedir.¹¹

5.2. alıŖmaktan Kaınma Hakkı

alıŖmaktan kaınma hakkı alıŖanlara verilen yeni haklardan biridir. Ciddi ve yakın tehlike ile karŖı karŖıya kalan alıŖanlar kurula, kurulun bulunmadığı iŖyerlerinde ise iŖverene baŖvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, iŖveren ise derhl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, alıŖana ve alıŖan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (m. 13/1).

Kurul veya iŖverenin alıŖanın talebi ynnde karar vermesi hlinde alıŖan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar alıŖmaktan kaınabilir. alıŖanların alıŖmaktan kaındığı dnemdeki creti ile kanunlardan ve iŖ szleŖmesinden doğan diğer hakları saklıdır (m. 13/2).

alıŖanlar ciddi ve yakın tehlikenin nlenemez olduğu durumlarda yukarıda ifade edilen usule uymak zorunda olmaksızın iŖyerini veya tehlikeli blgeyi terk ederek belirlenen gvenli yere gidebilirler (m. 13/3). İŖ szleŖmesiyle alıŖanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hkmlerine gre iŖ szleŖmelerini feshedebilirler (m. 13/4).

5.3. alıŖan Temsilciliği

alıŖanlara iŖverence iŖyerinin deęiŖik blmlerindeki riskler ve alıŖan sayılarını gz nnde bulundurularak dengeli dağılıma zen gstermek kaydıyla, alıŖanlar arasında yapılacak seim veya seimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aŖaęıda belirtilen sayılarda alıŖan temsilcisi grevlendirilir (m. 20/1):

- ◆ İki ile elli arasında alıŖanı bulunan iŖyerlerinde bir
- ◆ Ellibir ile yz arasında alıŖanı bulunan iŖyerlerinde iki
- ◆ Yzbir ile beŖyz arasında alıŖanı bulunan iŖyerlerinde 

¹¹ Yargıtay 9. H.D. E: 1991/13260, K: 1991/14880, T: 26.11.1991 (Yargıtay Kararları Kamu-İŖ, 1990-1995:416-417) www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf EriŖim Tarihi: 10.05.2015

- ◆ Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört
- ◆ Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş
- ◆ İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı

Çalışan temsilcilerinin, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakları bulunmaktadır (m. 20/3).

6. DEVLETİN GÖREV, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6.1. Genel Yükümlülükleri

Anayasanın ikinci maddesinde yer alan sosyal devlet ilkesi, kişilerin sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışmasını da öngörmektedir. Devletin bu konuda anayasal kurallar ve diğer alt hukuk kurallarını geliştirmesi iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülüklerinden birisidir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün denetimi, doğrudan devletin denetim sorumluluğu içinde yer almaktadır. Devlet denetimindeki esaslı sorumluluk ve temel görev, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hukuken korunan menfaatlere yönelik tehlikelerin önlenmesi noktasında yaşanmaktadır. Devletin, denetim görevinin yasal dayanağı; devletin denetim suretiyle temel bir anayasal yükümlülüğünü yerine getirmiş olma zorunluluğuna dayanmaktadır. Devletin yükümlüğü olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması; yasal mevzuatın hazırlanması ve gerekli denetimleri yaparak yaptırımların uygulanması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Devletin yükümlülüğüne ilişkin bu anayasal temel nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının tamamıyla işverene veya çalışana terk edilmesi mümkün değildir (Balkır, 2012: 78).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun genel gerekçesinde (karşı oy yazısı) aslında sorunun temel sebepleri sıralanmaktadır. Devletin bu sebepleri ortadan kaldırması bile iş kazaları oranlarını aşağıya çekebilecek niteliktedir. Bu sorunları ortadan kaldırmak devletin bu konuya ilişkin genel görevlerindedir. Bu konudaki sorunlar şu şekilde sıralanabilir (TBMM, 6331 sayılı Kanun'un Genel Gerekçesi: 35-36):

- ◆ Evrensel bir sorun olmakla birlikte Türkiye koşullarında daha da geçerli olan birinci sorun sermayenin daha fazla kazanç elde etme isteği ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koruyucu önlemlerin maliyetlerinin çatışmasıdır.
- ◆ İşverenin bu konunun önemini anlaması için özel olarak eğitilmesi belki çalışanların eğitilmesinden de önce gelen bir sorundur.
- ◆ Kurumsal yapının yetersizliği, örgütlenme haklarının tam anlamıyla kullanılmaması bu konudaki sorunlardandır.
- ◆ Taşeronlaşma ve özellikle de %43 civarında olan kayıt dışı istihdam iş kazalarının artışında önemli bir etkidir. Çünkü denetlenemeyen yapıların

kayıt altına alınamaması nedeniyle kişilerin hak iddiasında bulunması daha zordur. Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının önemli bir kısmının da kayıt dışı istihdamın etkisiyle SGK'ya bildirilmediği herkes tarafından bilinen bir gerçektir. Çalışanların ve kazaların resmi kayda alınması son derece önemlidir. Bu durum, ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği probleminin gerçek boyutlarının tespit edilmesi önündeki en büyük engeldir (Ceylan, 2011: 22-23).

- ◆ Koruyucu ve önleyici hizmetlerin ve donanımın yetersizliği, işçinin mesai saatleri içinde yeterli bir güvenlik eğitime tabi tutulmaması, işçinin güvenlik kültürünün yetersizliği, işi kaybetme korkusunun işçiyi tedbirsiz davranmaya yöneltmesi gibi nedenler iş kazaların yaşanmasına neden olmaktadır.
- ◆ Denetim eksiklikleri de iş kazalarında önemli bir sebep olarak görülmektedir.

6.2. Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu

Teftiş, inceleme ve araştırma konusunda devletin çok önemli görevleri bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda belki de sorunlu alanların en önemlilerinden birisi denetim yetersizliğidir. Denetlemelerde başarılı olunabilmesi için öncelikle işletmelerde çalışmış deneyimli iş müfettişlerine ihtiyaç bulunmaktadır (TMMOB Maden Mühendisleri Odası, 2010: 61). Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapma görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerine verilen bir görevdir (m. 20/1). Bununla birlikte bu kadar sorunlu ve önemli bir konuda denetimi sadece devletten beklemek doğru değildir. En iyi denetimin işyerlerinde sürekli yapılan denetim olduğu bunun da ancak işyerindeki örgütlenmeye bağlı olduğu ifade edilmektedir. ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesi'nin 8. maddesinde bu duruma işaret edilmekte ve işyeri örgütlenmesinin önemine değinilmektedir (Akın, 2005: 17; Baycık, 2011: 150).

Yapılan denetimler sonucunda 6331 sayılı Kanun'un 26. maddesi gereğince idari para cezaları uygulanabilir (Süzek, 2008: 831-838). İdari para cezası ile cezalandırmanın yanı sıra denetim ile işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak neler yapması ve neleri yapmaması gerektiği öğretilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda denetimine tabi tutulan bir işyerinde aynı yanlışların yapılmaması konusunda daha dikkatli davranılacaktır.

6.3. İşin Durdurulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda uygulanması öngörülen idari yaptırımlar sadece para cezaları ile sınırlı değildir. Bunun yanı sıra işin durdurulması da kazalara karşı bir tedbir olarak öngörülmüştür (Baloğlu, 2013: 122-123). Kanun hükümlerine göre, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında (örneğin kişisel koruyucu donanımlar ve iş araç gereçleri) çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar,

hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (m. 25/1).

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur (m. 25/2). İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (m. 25/6).

7. SONUÇ

Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel bir durum değerlendirmesi yapılmıştır. Ülkemizdeki durum resmi verilerle irdelendiğinde iş kazası ve meslek hastalığı sıralamalarında iyi bir yerde olmadığımız görülmektedir. Hatta bu resmi verilerin; kayıt dışı istihdam, meydana gelen fakat ilgili kurumlara bildirilmeyen iş kazaları ve henüz tam olarak bir sistematığe kavuşturulamayan meslek hastalıkları nedeniyle daha yüksek olabileceği kanaati bulunmaktadır.

Sorunun çözümü amacıyla ilgili kurumlarca bazı çalışmalar yapılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konulmuş ve buna ilişkin bir kısım yönetmelik yayımlanmıştır. Kanun ve ilgili diğer mevzuat çalışmaları dikkate alınarak ilgililer kendilerinin sorumluluk alanlarına uygun olarak gerekli tedbirleri almakla yükümlü hale getirilmişlerdir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların aşılabilmesi için işveren, kendisine yüklenmiş olan; riskleri öngörme ve önleme, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme, acil durum planları yapma, yangınla mücadele, ilk yardım sistemini kurma, iş kazası ve meslek hastalıkları bilgilerini kaydetme ve ilgili kurumlara bildirme, çalışanları sağlık denetimine tabi tutma, onları bilgilendirme ve eğitime ve onların görüşlerini alma gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerini yerine getirmelidir.

Aynı konuda çalışanlar da işveren tarafından alınan tedbirlere uymakla yükümlü tutulmuşlardır. Örneğin, uygulamada iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarının ya çalışanlara hiç verilmediği ya da verilmişse çalışanlarca bunların kullanımı konusunda isteksizlik gösterildiği görülmektedir. Bunun çözümü Yargıtay kararlarında da ifade edildiği üzere işverence etkin denetim yapılması ve gerektiğinde iş mevzuatındaki yaptırımlara başvurulmasıdır. Dikkat edilirse birinci durumda işverenlerin yasal bir yükümlülüğü yerine getirmediklerinden, ikinci durumda ise çalışanların iş sağlığı ve

güvenliği tedbirlerine uymadığından söz edilmektedir. Her iki halde de taraflar mevzuata aykırı davranmış olmaktadır. Kanun her iki tarafın da bu kurala uymaları gerektiğini belirtmektedir.

Çalışanların ayrıca, çalışan temsilcileri vasıtasıyla işyerindeki tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması ve tehlikeden kaynaklanan risklerin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı bulunmaktadır. Riskin ortadan kaldırılmadığı ve özellikle acil durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkı da çalışanalara verilen bir haktır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda Devlete de önemli görevler yüklenmiştir. Devlet, bu sorunun çözümü için gerekli denetimleri yapmak ve yaptırımları uygulamakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra devletin işverenlere mali yardım yapmak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği sistemini daha etkin hale getirmesi uygun olacaktır. Ayrıca, başta işveren olmak üzere işveren vekilleri ve alt işverenleri eğitime ve onlarda iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturma konusunda çaba göstermek gereklidir. Gerekirse insan yaşamına böyle zarar veren bu konuda Devlet daha fazla denetim yapmalı ve yol gösterici olmalıdır. Sorunun çözümünün toplumsal bir yaklaşımla, olağanüstü tedbirlerle, sabırlı, planlı ve orta vadeli bir süreçte çözülmesi amaçlanmalıdır.

İfade edilmelidir ki işverenler alınması gereken tedbirleri bir maliyet olarak görmekte ve bu nedenle önleyici tedbirlere önem vermemektedirler. Aslında kaza sonrası maliyetin daha fazla olduğu da bilinen bir durumdur. Bunun aşılabilmesi için her ilde kurulacak ve sadece bu sorunu çözmek için titizlikle çalışacak bir kurum vasıtasıyla hem denetim faaliyetlerini yürütmek hem eğitim çalışmaları yapmak hem de mali destek faaliyetlerini arttırmak yoluna gidilmelidir. İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının en fazla yaşandığı iş alanları olan maden, inşaat ve metal sektörlerine öncelik verilmek kaydıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri tam alınmayan hiçbir çalışmaya izin verilmemelidir.

Çağdaş toplumlarda insan sağlığı ve insan yaşamına özel bir önem verildiği bilinmektedir. Ülkemizin de çağdaş toplumlar seviyesine ulaşabilmesi için işveren, çalışan ve Devlet'in bir bütün olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda yükümlülüklerini yerine getirmesi gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Akın, L. (2005). “İş Sağlığı ve Güvenliği'nde İşyeri Örgütlenmesi.” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 54(1):1-60. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/274/2484.pdf> (Erişim Tarihi: 17.12.2014).
- Akın, L. (2012). “Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı.” Çalışma ve Toplum Dergisi, (3):101-123.
- Aydın, U., Karaca, N.G., Özgüler, V.C., Karaca, E., Yücesoy, Y. ve Demir, M. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitiminin İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Önlemedeki Rolü.” Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, 27(4):24-45.
- Balkır, Z.G. (2012). “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu.” Sosyal Güvenlik Dergisi, (1):56-91.
- Baloğlu, C. (2013). “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılık Hallerinde Uygulanacak Yaptırımlar.” Kamu-İş Dergisi, 13(2):99-125.
- Baybora, D., Oral, A.i., Gerek, H.N., Kaplan Seylen, E.T., Akın, L., Ekmekçi, Ö. ve Piyal, B. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Eskişehir: AÖF Yayınları. (Editör: Baybora, D.)
- Baycık, G. (2011). “Yeni Düzenlemeler Açısından İnşaat İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60(2):227-253.
- Baycık, G. (2013). “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler.” Ankara Barosu Dergisi, (3):103-170.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Ceylan, H. (2011). “Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması.” International Journal of Engineering Research and Development, 3(2):18-24.
- ÇSGB. (2012). *6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*, Ankara: Art Ofset Matbaacılık.
- ÇSGB. *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (2009-2013)*, <http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/isggm.portal?page=politikabelgesi> (Erişim Tarihi: 16.12.2014).
- Demircioğlu, M.; Centel, T. (2013). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ekin, A. (2010). *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından)*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- İren, E. (2011). “Geçici İş İlişkilerinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü.” Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60(2):281-307.
- Kalkış, İ. (2013). “İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK).” İş, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 15(1):17-41.
- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö.N. (2011). “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım.” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21):102-116.

- Korkut, G. ve Tetik, A. (2013). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar.” Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(3):455-474.
- Kökten, M. ve Avinç, O. (2014). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış.” Tekstil ve Mühendis Dergisi, 21(93):33-47.
- Kurt, D. ve Kurt, R. (2012). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İşverenlere Getirilen Yükümlülükler ve İdari Yaptırımlar.” Mali Çözüm Dergisi, (Eylül-Ekim):217-234.
- Ofluoğlu, G. ve Doğru, T. (2011). “Türkiye'de İnşaat İşkolundaki İş Kazalarının Ekonomik Boyutu.” Kamu-İş Dergisi, 11(4):183-218. <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1147.pdf> (Erişim Tarihi: 15.12.2014).
- Sevaioğlu, O. (2014). “Bilirkişi Raporları.” Kaynak Elektrik Dergisi, (305):78-85.
- Sümer, H.H. (2013). *Bireysel Basın İş Hukuku*. Konya: Mimoza Yayınları.
- Süzek, S. (2008). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2006). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Der Yayınları.
- Tezcan, E. (2007). “İş Kazalarında Sayıların Söylediği.” Mühendis ve Makine Dergisi, 48(567):40-42.
- TMMOB Maden Mühendisleri Odası. (2010). *Madencilikte Yaşanan İş Kazaları Raporu*.
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği (Oda Raporu)*. Ankara: Ankamat Matbaacılık.
- Turan, A. ve Müezzinoğlu, A. (2006). “Risk Değerlendirme Yöntemleri.” Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, (Ocak-Şubat-Mart):32-36. <http://www.ttb.org.tr/msg/dergi/mart25/risk.pdf> (Erişim Tarihi: 12.12.2014).
- Uşan, M.F. (2009). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunun Temel Esasları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, F. (2013). “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri.” TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24(6) ve 25(1-2):44-69.
- Yılmaz, F. (2010). “Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi.” Kamu-İş Dergisi, 11(2):89-112. www.kamu-is.org.tr/pdf/1124.pdf (Erişim Tarihi: 15.12.2014).
- Yılmaz, M. (2013). “Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması.” ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2):39-51.
- Yiğit, A. (2005). *İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı*. İstanbul: Aktüel Yayınları.

