

# İŞVERENİN RİSK DEĞERLENDİRMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN HUKUKİ BOYUTU

*(Legal Aspect of Risk Assessment Obligation of Employer)*

N. Binnur TULUKCU \*

## ÖZET

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi, yaşamsal önem taşır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ve proaktif yaklaşımın, telafi edici ve reaktif yaklaşıma tercihen temel alınması, bu amacın gerçekleşmesinde daha etkili olacaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da esas itibarıyla bu yaklaşım çerçevesinde işyerlerinde risklerin belirlenmesi, analiz edilmesi ve buna uygun önlemlerin alınabilmesi açısından uygun bir risk değerlendirmesi yapılması en önemli uygulama olarak kabul edilmelidir. Nitekim doğru önlemlerin alınması bu konudaki risklerin doğru tespit edilmesine bağlıdır. Böylece, işyerinde bir tehlikenin gerçekleşmesi halinde, önceden yapılan değerlendirme, derecelendirme ve sonuçlar göz önünde tutulmak suretiyle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda gerekli çalışmaların doğru bir şekilde belirlenmesinin ve uygulanmasının daha etkili olacaktır.

**Anahtar kelimeler:** İş sağlığı ve güvenliği, tehlikelerin tanımlanması, risk, risk değerlendirmesi

## *Abstract*

Prevention before the occurrence of occupational accidents and occupational diseases has vital importance. Occupational health and safety in the preventative and proactive approach, compensatory and reactive approach preferably be based, would be more effective in the realization of this objective is clear. No. 6331 Occupational Health and Safety Act substantially framework of this approach in workplaces risk identification, analysis, and accordingly prevention of for establishing an appropriate risk assessment is the most important application must be considered. Indeed, taking the right measures to correct determination of this issue depends on the risk. Thus, it is clear that, the establishment of a hazard if it occurs, the previously conducted reviews, ratings and results to be considered by occupational accidents and occupational diseases in the prevention of the required work correctly determination and implementation.

---

\* Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı Öğretim Üyesi

**Keywords:** Occupational health and safety, hazard identification, risk, risk assessment

## GİRİŞ

İş Hukukuna hâkim olan işçinin korunması ilkesi, işçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmasını, işyerinde oluşabilecek her türlü tehlikeye karşı önlem alınmasını ve işçiye sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı sağlanmasını gerektirir. Böylelikle işçilerin fizik ve ruh sağlığı korunarak daha verimli çalışmaları sağlanır. İş sağlığı ve güvenliğinin işçiye kişisel olarak sağlayacağı yararların dışında, sosyal ve ekonomik bakımdan da oldukça önemli sonuçları ve yararları vardır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı, işçinin sağlık ve yaşam hakkının, çalışma hayatındaki uzantısı olarak görülmekte, kanunlardan ve diğer düzenlemelerden kaynaklanan, devlet tarafından desteklenen ve çeşitli yaptırımlarla korunan bir temel hak olarak kabul edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği, teknik ve hukuki bir kavram olarak sanayileşme ile birlikte ortaya çıkmıştır. İşyerlerindeki makineleşme ve teknoloji transferi, eskiden doğaya karşı savaşılan insanların artık işletme tehlikelerine karşı mücadele etmesine ve bu alanda koruyucu ve emredici nitelikte önlemler alınmasına yol açmıştır<sup>1</sup>. Sanayide kullanılan yöntemlerin gelişmesi ve bu yolla ulaşılan mekanizasyon, insanın kendi güvenliği açısından üretim üzerindeki egemenliğini azaltmıştır<sup>2</sup>. Bunun sonunda, iş kazalarının sıklık oranı artmış, yeni ve etkin önlemler alınması gereği ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışanların işyeri ortamındaki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerinin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları, işçinin sağlığı ve iş güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır<sup>3</sup>. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların üretim faaliyetleri sırasında zarar görmemeleri için yapılan çok yönlü ve sistemli çalışmalar bütünüdür. Dolayısıyla hukukun yanı sıra özellikle tıp ve mühendislik bilimleri ile de ilgili multidisipliner bir alandır<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> **Nuri Çelik**, İş Hukuku Dersleri, 26.B., İstanbul 2013, s.175; **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 9.B., İstanbul 2013, s.853; **Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı**, İş Hukuku, 5.B., Ankara 2012, s.1195; **Kadir Arıcı**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, s.1-4.

<sup>2</sup> **Nizamettin Aktay/Kadir Arıcı/Emine T. Kaplan-Senyen**, İş Hukuku, Ankara 2011, s.5; Çelik, s.169; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara 1993/30, s.17; **Leyla Kılıç**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, s.19.

<sup>3</sup> International Labour Office, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, 4th Edition, Geneva, Vol:1, Part:IV, 1987, s.30; **Fatih Yılmaz**, AB ve İş Sağlığı Güvenliği, Ankara 2011, s.7,8; **Tunç Demirebilek**, İş Güvenliği Kültürü, İstanbul 2005, s.8.

<sup>4</sup> **Süzek**, s.855.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en temel amacı çalışanların korunmasıdır<sup>5</sup>. Çalışanları işyerinin olumsuz etkilerine, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanması iş güvenliğinin en başta gelen amacıdır<sup>6</sup>. Bu amacın gerçekleşebilmesi için yapılan işten kaynaklanan tehlikelerin araştırılması ve risk değerlendirmesi yapılması özellikle büyük öneme sahiptir. Böylece işyeri ve yapılan işle ilgili olarak alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemleri belirlenip, uygulanabilir hale gelecektir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin önleme ve koruma düşüncesi çerçevesinde risk değerlendirmesi uygulaması esas itibarıyla bir temel oluşturmaktadır. Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası hukuktaki dayanaklarından kısaca bahsedilecek, risk değerlendirmesi kavramı ve önemi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin risk değerlendirmesine ilişkin yükümlülükleri ve uygulama usul ve esasları ile buna aykırılığın sonuçları ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

## I. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN ULUSLARARASI HUKUKTA YER ALAN DÜZENLEMELER

Çalışma hayatına ilişkin uluslararası normların temel amacı, işletmelerin gereksinimleri ile işçilerin korunması arasında dengenin sağlanması, iş imkânlarının daha yaygın kitlelere ulaştırılması ve niteliklere uygun arz ve talebin bir araya getirilmesidir<sup>7</sup>. Bu amaçla iş sağlığı ve güvenliğinin uluslararası düzeyde korunması düşüncesi özellikle İkinci Dünya Savaşı sonrasında işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı etkin bir şekilde korunabilmelerine ilişkin düzenlemelerin yapılması ile belirgin hale gelmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 1944 yılında Philadelphia'da yapılan konferansta, tüm çalışma alanlarında işçilerin yaşam ve sağlıklarının korunması temel hedef ve amaçlar arasında sayılmıştır.

ILO Anayasası'nın başlangıç kısmında da işçilerin meslek hastalıkları ve iş kazalarına karşı korunması için önlemlerin alınması, sosyal adaletin gerçekleşme koşulları arasında belirtilmiştir<sup>8</sup>. Ayrıca ILO tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile

<sup>5</sup> **Sarper Süzek**, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, s.9; **Tankut Centel**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997, s.5; İhsan Ulsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.34.

<sup>6</sup> **Jody Heymann**, Occupational Health Global Inequalities at Work; Work's Impact on the Health of Individuals, Families and Societies, New York, 2003, s.215; **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; The State of Occupational Safety and Health in the European Union-Pilot Study-Summary Report, European Agency for Safety and Health at Work, 2000, s.6.

<sup>7</sup> **Abdülkadir Şenkal**, Sosyal Politika ve Sosyal Standartlar, Kamil Turan'a Armağan, Kamu İş Dergisi, C.7, S.2, 2003, s.222; **Ali Kemal Sayın**, Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar, Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İÜİF Yayını, İstanbul 2004, s.53.

<sup>8</sup> A. Can Tuncay, Yeni İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, C.41, S.10, s.9; Ali Ekin, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamanın Sonuç-

ilgili birçok sözleşme kabul edilmiştir<sup>9</sup>. Bunlar arasında ise, 1981 tarih ve 155 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme”<sup>10</sup> ile 1985 tarih ve 161 sayılı “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme”<sup>11</sup> özellikle önemlidir. 155 sayılı Sözleşme’nin m.7 hükmünde “İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya top yekûn, ya da belirli alanlar itibarıyla belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.” ve 161 sayılı Sözleşme’nin “Görevler” başlığını taşıyan m.5 hükmünde ise “İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi” ifadelerine yer verilmiştir.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin m.22 hükmü ile de işçilere iş sağlığı ve güvenliği hakkı tanınmaktadır<sup>12</sup>. Bu düzenlemeye göre, “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların geliştirilmesi hakkına sahiptir.”.

Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı’nın “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları” başlıklı m.3 hükmünde ise, sözleşmeciler tarafların, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı, gözetim önlemleri ile bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı, gerektiğinde iş sağlığı ve güvenliğini geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır<sup>13</sup>. 03.05.1996 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda ise, daha önce belirtilen haklarda bazı değişikliklerle yapılmak suretiyle, hakların kapsamı genişletilmiştir<sup>14</sup>. Bu düzenleme, Türkiye tarafından 27.09.2006 tarihinde 5547 sayılı Kanun ile onaylanmış-

ları (İşveren Açısından), Konya 2010, s.35; Özgür Oğuz, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011, s.29; **Kılıç**, s.29.

<sup>9</sup> İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kabul edilen ILO sözleşmeleri arasında doğrudan ilgili olanlar, 15, 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmelerdir.

<sup>10</sup> RG. 13.01.2004, 25345. Ayrıntılı bilgi için bkz. **M. Bülent Alpar**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C.7, S.2, Ankara 2003, s.843.

<sup>11</sup> RG. 13.01.2004, 25345.

<sup>12</sup> Türkiye tarafından 10.12.1954 tarih ve 6366 sayılı Kanun ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>13</sup> Türkiye tarafından 16.06.1989 tarih ve 3581 sayılı Kanun ile onaylanması uygun bulunmuş (RG. 04.07.1989, 20215); 07.08.1989 tarih ve 14434 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla da onaylanmıştır (RG. 14.10.1989, 20312).

<sup>14</sup> **Nurseli Tarcan**, Avrupa Sosyal Şartı’ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’na, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006, s.219; **Ahmet Selamoğlu/Kuvvet Lordoğlu**, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Ankara 2006, s.12.

tır<sup>15</sup>. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda, Avrupa Sosyal Şartı'nda (ve ek protokollerle) teminat altına alınan haklara 8 yeni hak eklenmiş, ancak Avrupa Sosyal Şartı'nın geleneksel yapısı da korunmuştur. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın oluşturulması, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmamıştır, Şart halen mevcut olup, onaylayan devletleri bağlamaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak Şart'ın I. Bölüm'ünde tarafların, ulusal ve uluslararası nitelikteki tüm uygun yollarla düzenlenen hak ve ilkelerin etkili bir biçimde gerçekleştirilebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı saydıkları belirtilmiş, bu hak ve ilkeler arasında da, "tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır" ifadesine yer verilmiştir (m.3). Uluslararası alanda yer alan tüm bu düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici ve koruyucu amacının gerçekleşmesinde önemli bir basamak niteliği taşıyan risk değerlendirme çalışmaları açısından da genel anlamda temel niteliğine sahiptir.

Avrupa Birliği Hukuku'nda ise, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli ve ayrıntılı düzenlemeler yapılmıştır<sup>16</sup>. Nitekim Birliğin temel amaçları arasında, iş sağlığı ve güvenliğinin tüm üye ülkelerde en üst düzeyde sağlanması da ifade edilmiştir. Birliğin 80/1170 ve 89/391 sayılı çerçeve direktifleri, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için hakkın kapsamını geniş olarak ele almış ve sosyal çevre, iş organizasyonu, monotonluk, stres gibi etkenlere de yer vermiştir. Özellikle işçilerin iş ilişkisinin devamı sırasında sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınmasına ilişkin hükümlere yer veren 89/391 sayılı Direktif'te, ayrıca bazı özel risklerin korunmasına yönelik olarak da bireysel Direktiflerin çıkarılması öngörülmüştür (m.16). Direktif, işçilerin üretim araç ve yöntemleri ile koruyucu donanımları doğru kullanmalarını, çıkartmamalarını, rastgele değiştirmemelerini, ciddi ve acil tehlikelerden işvereni veya iş sağlığı ve güvenliği temsilcisini derhal haberdar etmeleri gerektiğini, bu temsilcilerle işbirliği içinde olmalarını, çalışma ortam ve koşullarının güvenli olması konusunda iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile işverene yardımcı olmakla yükümlü olduklarını hükme bağlamıştır (m.13). İşverenlerin ise

<sup>15</sup> RG.03.10.2006 T., 26308 S.. **Mesut Gülmez**, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2007/1, s.29. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. aynı yazar, Türkiye'nin İnsan Hakları Belgelerini Onaylama Politikası, İnsan Hakları Yıllığı, C. 13, 1991, s. 103-138; İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikasında Bir Sapma: Sendikal Haklar Sözleşmelerinin Onaylanması, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2000, s. 465-500, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri, *Türk-İş, Ek, Temmuz-Ekim 2006*, S.373, s 4-10; Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye, İnsan Hakları Yıllığı, C.12,1990, s.91 vd.; Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, s.328; Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu, TODAİ Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara 1993, s.19 vd.; **Metin Kutal**, "Avrupa Sosyal Şart ve Türkiye'nin Onayı", *İktisat ve Maliye Dergisi*, C.36, S.12, 1989, s.493.

<sup>16</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Can Tuncay, Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler, *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri*, 24 Şubat 2004, İstanbul, s.23-37.

iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorumlulukları çerçevesinde çalışanları korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirmek, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları, Direktif'te özellikle ifade edilmiştir (m.6)<sup>17</sup> <sup>18</sup>. Direktif, risk değerlendirmesine ilişkin düzenlemeye ise, önce “İşverenin genel yükümlülükleri” başlığını taşıyan 6. maddenin 3. fıkrasında yer vermiştir. Buna göre, “Bu Direktifin diğer hükümlerine halel 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 metodları:

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

Bu hükmün dışında, m.9/1,a ve b'de de özel bir düzenleme bulunmaktadır. Bu hükümde ise, işverenin muhtelif yükümlülükleri arasında “İşçi sağlığı iş güvenliği risk değerlendirmesi yapacak, tehlikeye maruz kalacak işçi gruplarını bilecektir.” ve “Koruyucu tedbirlerin alınmasına, gerektiğinde koruyucu malzemelerin kullanılmasına karar verecektir.” ifadelerine yer verilmiştir.

<sup>17</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. **Lütfi** İnciroğlu, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul 2008, s.39-48; **Fuat Bayram**, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İHSGHD., 7/2005, s.1105, 1106; Özlem Özkılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6, s. 57,58.

<sup>18</sup> 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Gerekçesi'ne göre “Ülkemiz; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme”sini 5038 sayılı Kanunla ve “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşme”sini ise 5039 sayılı Kanunla onaylamıştır. Onaylanan bu sözleşmelerde, çalışma hayatına ilişkin milli mevzuatımızda yer alan hükümlerden daha kapsamlı olarak; sözleşmelerin kamu hizmetleri de dâhil bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, çalışanlar teriminin istihdam edilen bütün kişileri kapsamaması, işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi zorunluluğu gibi birçok husus mevcut mevzuatımızın güncellenmesini gerektirmiştir. Diğer yandan Avrupa Birliği üyelik sürecinde ulusal taahhütlerimiz doğrultusunda yürüttüğümüz Avrupa Birliği müktesebatının uyumlaştırılması çalışmaları da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı bir yasanın hazırlanmasını zorunlu kılmıştır. Bütün bu nedenlere ilişkin olarak ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği koşullarını düzenleyen müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu; bu alanda Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği 89/391/EEC sayılı çerçeve Direktifi ile; gerek kapsam (tüm çalışanları içerecek şekilde) ve istisnalar gerekse sürekli iyileştirme ve önleyici yaklaşımın benimsenmesi anlamında uyumludur.”.

## II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE RİSK DEĞERLENDİRMESİ KAVRAMI VE ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliği, tarihsel süreç içerisinde değişik aşamalardan geçerek günümüzdeki bilimsel anlamını kazanmıştır. Birçok uzmanlık alanında yapılan çalışmalar sonucunda bir bilim dalı haline gelen iş sağlığı ve güvenliği, üretim aşamasında ve toplum yaşamında oluşan değişimlere bağlı olarak gelişim göstermiştir. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eskidir. Ancak bunun bir sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkmasına, sanayileşme ile başlayan fabrika tipi üretim sürecinde ekonomik ve hukuki olarak bir başkasına bağlı olarak çalışan işçi kitlesinin varlığı sebep olmuştur<sup>19</sup>. İşverenlerin üretimi artırma ve ucuz işgücü sağlama düşüncesi ve işçilerin geçimlerini sağlamak için uzun süre çalışmaları, kötü çalışma koşullarının ve iş kazası ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasına yol açmıştır. Özellikle kadın ve çocuk işçiler, düşük ücretle hiçbir güvenlik önlemi alınmadan ağır koşullarda çalıştırılmışlardır. Çalışanların işyerindeki fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarına, üretim araç ve gereçlerin tehlikelerine, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin çeşitli zararlı etkilerine maruz kalmaları işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelini oluşturmaktadır.

İş sağlığı kavramı, işçinin sağlığının korunmasını konu alan bütün çalışmaları içeren kapsamlı bir kavramdır<sup>20</sup>. Çalışan kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin en aza indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir şekilde çalışabilmesi gerekir. İş sağlığı açısından sadece vücudun beden olarak sağlıklı bulunması yeterli değildir. Beden sağlığının yanı sıra, işçinin ruh sağlığı da korunmalıdır. İş sağlığı, işçinin bedensel ve ruhsal tam iyilik halidir. İşçiyi yaptığı işinden dolayı oluşabilecek sağlık problemlerine veya meslek hastalıklarına karşı korumak için alınan her türlü önlem, iş sağlığının kapsamına girer.

İş güvenliği, işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını sağlar. Teknik bilgi ve tedbir ile korumanın sağlanacağı risklerin belirlenmesi ve bunlar karşısında ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceği iş güvenliğinin konusunu oluşturur<sup>21</sup>. İşin görülmesi sırasında işçinin karşı karşıya kaldığı işletme tehlikesi sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından işçinin korunması için gereken teknik

<sup>19</sup> **Bülent Piyal**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Ankara 2009, s.115,116; **Yılmaz**, s.2,3; **Ekın**, s.27,28; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.1195.

<sup>20</sup> **Kenan Tunçomağ/Tankut Centel**, İş Hukukunun Esasları, 5.B., İstanbul 2008, s.128,129; **Murat Demircioğlu/Tankut Centel**, İş Hukuku, 12.B., İstanbul 2007, s.154; **Ekın**, s.21; **Namık Kemal Özdemir**, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004, s.21; **Arıcı**, İş Güvenliği, s.50; Kılıç, s.19.

<sup>21</sup> İhsan Ulsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, s.34; Süzek, İş Güvenliği, s.61; **Arıcı**, İş Güvenliği, s.50; **Özdemir**, s.121; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.1195; **Demircioğlu/Centel**, s.155.



ve hukuki önlemlerin alınması gerekir. İş sırasında kullanılan tüm araç ve gereçlerin kullanımından ve varlığından doğabilecek bir takım riskler söz konusudur. Bu risklerin ve bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti büyük öneme sahiptir. İş sağlığı, sağlıklı bir çalışma ortamı için gerekli sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını amaçlar. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliği kavramları, istenen amacın gerçekleştirilmesi için birbirini tamamlamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, bir bütün olarak değerlendirilecek olursa, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı, işçinin yaşamı ve sağlığının korunması ve çalışma ve dinlenme süreleri dâhil tüm çalışma koşullarının düzenlenmesini kapsar<sup>22</sup>. Bununla beraber, günümüzde bu tanım yeterli bulunmayıp, geniş bir şekilde yorumlanmaktadır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kavramına işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren işyeri dışından kaynaklanan riskler de dâhil edilmektedir. İş ilişkisinin sosyal niteliğinden dolayı devletin, çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için tüm imkânları kullanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara yönelik düzenlemeler yapılmalıdır<sup>23</sup>.

Ülkelerin sanayileşmesine paralel olarak, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmalarının sağlanması çözümü gereken en önemli sorunlardan biridir<sup>24</sup>. Toplumun tüm bireylerinin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme düşüncesi, çağdaş toplumların başlıca amaçlarındanıdır. İş hukukunun temel amacı işçilerin yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin temel amaçları da, çalışanları korumak, üretim ve işletme güvenliğini sağlamaktır. Bir işyerinde üretim güvenliğinin sağlanması, beraberinde verimin artmasına sebep olur ve bu durum ekonomik açıdan önemlidir. Aynı zamanda işyerinde çalışan işçilerin korunmasıyla iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan işgücü ve işgünü kayıpları azalır, dolayısıyla üretim korunur ve daha sağlıklı ve güvenli çalışma ortamında iş veriminde artma olur. İşyerinde alınan tedbirlerle iş kazalarından ve sağlıksız ve güvensiz çalışma ortamından dolayı doğabilecek makine arızaları ve devre dışı kalmaları, patlama olayları, yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürebilecek durumlar ortadan kalkacağından, işletme güvenliği de sağlanmış olur<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> Öner **Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan**, Bireysel İş Hukuku, 3.B., İstanbul 2006, s.264; **Centel**, s.267; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s.1195,1196.

<sup>23</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.128; **Arıcı**, İş Güvenliği, s.51; **Kılıç**, s.21; **Süzek**, s.855,856.

<sup>24</sup> **Serkan Odaman**, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, Legal İHSGHD., 2006/11, s.881; **Oğuz**, s.21.

<sup>25</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara 1993/30, s.17,18.



İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi çeşitli zarar ve mağduriyetlerle karşı karşıyadır. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda uzun süren ve acı veren bir tedavi sürecine katılmak zorunda kalabilir<sup>26</sup>. Bu tedavi sırasında işçiye ödenen geçici işgöremezlik ödeneği, normalde aldığı ücretin altındadır ve işçi açısından gelir kaybına yol açmaktadır. Yapılan tedaviye rağmen işçi, sakat kalabilir, çalışma gücünü tamamen veya kısmen kaybedebilir. İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal ve insani boyutunun yanında, ekonomik boyutu da önem taşır. İş kazası ve meslek hastalıklarının ekonomiye verdiği zararlar da vardır. Maliyetlerin artması, verimliliğin ve iş motivasyonunun azalması, yüksek tazminatların ödenmesi, işletmeler düzeyinde ve dolayısıyla milli ekonomiye önemli zararlar vermektedir. Sanayileşmenin ortaya çıkardığı üretim sistemleri ve teknikleri sebebiyle pek çok insan iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden çalışma hayatından uzaklaşmak zorunda kalmıştır<sup>27</sup>.

Belirtilen tüm bu hususlar göz önünde tutulduğunda, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi, yaşamsal önem taşır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ve proaktif yaklaşımın, telafi edici ve reaktif yaklaşıma tercihen temel alınması, bu amacın gerçekleşmesinde daha etkili olacağı açıktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da esas itibarıyla bu yaklaşım çerçevesinde işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması suretiyle yönetime katılımlarının sağlanması, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırılarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi, organizasyon oluşturulması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, çalışanlara eğitim verilmesi, koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesi, sağlık gözetimlerinin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunun sağlanması, acil durum planları hazırlama, yangınla mücadele ve ilk yardım-tahliye ile ilgili önlemlerin alınması gibi önemli düzenlemelere yer verilmiştir.

Önleyici ve koruyucu iş sağlığı ve güvenliği anlayışı bir bütün olarak farklı aşamaları kapsamına rağmen öncelikle işyeri ve iş ile ilgili olarak uygun bir risk değerlendirmesi yapılması, bu kapsamda riskin belirlenmesi, analiz edilmesi ve buna uygun önlemlerin alınabilmesi açısından uygun bir risk değerlendirmesi yapılması en önemli uygulama olarak kabul edilmelidir. Nitekim doğru önlemlerin alınması bu konudaki risklerin doğru tespit edilmesine bağlıdır. Böylece, işyerinde bir tehlikenin gerçekleşmesi halinde, önceden yapılan değerlendirme, derecelendirme ve sonuçlar göz önünde tutulmak suretiyle iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda gerekli çalışmaların doğru bir şekilde belirlenmesinin ve uygulanmasının daha etkili olacağı açıktır.

<sup>26</sup> **Süzek**, s.854.

<sup>27</sup> **Çelik**, s.1174,175; **Süzek**, s.854,855; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s.1195; **Nüvit Gerek**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000, s.3; **Yusuf Alper**, İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Y.5, S.25, Mayıs-Haziran 2005, s.16; **Salih Dursun**, İş Güvenliği Kültürü, İstanbul 2012, s.7.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenin yükümlülüklerinin gereği alınacak önlemlerin belirlenmesi sürecinde, yapılan işin, kullanılan araç, gereç, donanım ve maddelerin, işyerinin, işin yürütüm esasları somut olarak değerlendirilmesi gerekir. Ön araştırma ve değerlendirme safhasında, risk değerlendirmesinin mutlak suretle yapılması gerekmekte, böylece uygun önlemlerin seçilmesi ve uygulanması mümkün olabilecektir.

Çalışma ortamının ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında ve devamında, risk değerlendirmesi yapılması zorunludur<sup>28</sup>. Bu kapsamda İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İşverenin genel yükümlülüğü" başlığını taşıyan m.4/1,c hükmünde işverenin risk değerlendirmesi yapma veya yaptıрма yükümlülüğü ifade edilmiş, m.10'da ise "Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma" başlığı altında da özel olarak düzenlenmiştir. Kanun'a göre risk değerlendirmesi, "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar" olarak tanımlanmıştır (m.3/1,ö).

Kanun'un gerekçesinde ise, risk değerlendirmesinin amacı ve önemi ayrıca ifade edilmiştir. Buna göre, "İş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımının temelini oluşturan ve işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önünde bulundurularak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işverene Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütünün 161 sayılı Sözleşmelerine de paralel olarak getirilmiştir. Alınacak güvenlik tedbirleri ve kullanılacak koruyucu ekipman, işveren tarafından yapılacak veya yaptırılacak risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işyerinde var olan tehlikelerin bertaraf edilmesi, doğacak risklerin önlenmesi veya en az düzeye indirilmesi için belirlenecektir. Risk değerlendirmesi neticesinde belirlenecek yöntemlerin istenen sonuçlara ulaşabilmesi için her kademedede rahatlıkla uygulanabilir olması ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği düzeyini sürekli iyileştirecek şekilde yapılandırılmış olması gerekmektedir. İşyeri bazlı yapıyor olması, durum analizine dayanması ile hayata geçirilebilecek önlemler gibi uygulama konularının işverene bırakılması risk değerlendirme yaklaşımının temel özelliğidir. Bu değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar ve özel politika gerektiren kişiler ile ilgili yapılması gereken ek çalışmalar aktarılmış, bu sayede bu kişi ve hususların risk değerlendirmesi

<sup>28</sup> **Aydın Başbuğ**, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013, s.55; Şükran **Ertürk**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27, s. 14; **Gülsevil Alpagut**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK, 25 Nisan 2012, Ankara, s.28; **aynı yazar**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'nda İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, TİSK İşveren Dergisi, 2012/50, s.101,102; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s.1208,1209; **Süzek**, s.874.

çalışmalarındaki önemi vurgulanmıştır. Ayrıca yapılacak risk değerlendirmelerine destek olacak ve sürekli iyileştirmeye olanak sağlayacak kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması da işveren yükümlülük olarak verilerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yönetsel ve sistemsel yapısının güçlendirilmesi amaçlanmıştır. Ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalıklarının sık yaşandığı bazı sektörlere ait özel düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemede çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri veya büyük endüstriyel kazaları olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması, 21 inci maddeye göre işin durdurulması yaptırımına bağlanmıştır.”

Kanun'da ve gerekçede risk değerlendirmesi yapılmasının önemi açıkça belirtilmiş olmakla birlikte, uygulamada bunun yapılmasına ilişkin doğru usul ve esasların uygulanması da elbette doğru sonuca ulaşmada büyük öneme sahiptir<sup>29</sup>. Nitekim böyle bir değerlendirmenin yapılabilmesi her şeyden önce teknik bir nitelik taşımakta, işe ve işyerine ilişkin özelliklere göre farklılıklar arz edebilmekte, hiç veya gereği gibi yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunu ortadan kaldırmakta ve bir takım hukuki ve cezai yaptırımlara yol açabilmektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir<sup>30</sup>.

### III. RİSK DEĞERLENDİRMESİNİN UYGULANMASI

#### 1. Risk Değerlendirmesine İlişkin Yükümlülüğün Uygulama Kapsamı

##### a) Genel Olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenen risk değerlendirmesine ilişkin yükümlülük genel olarak Kanun'un uygulama alanı kapsamındaki işverenler hakkında uygulanacaktır<sup>31</sup>. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde “Kapsam ve İstisnalar” başlığı altında uygulama alanı düzenlenmektedir. Buna göre, “(1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işve-

<sup>29</sup> **Nurşen Caniklioğlu**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Ankara 2012, s.38,39; **Fatih Yılmaz**, Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, 2010/86, s.1 vd.; **aynı yazar**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren Dergisi, 2013/97, s.13,14; **Cem Kılıç**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yükümlülükler ve İşgücü Piyasalarına Etkileri, TİSK İşveren Dergisi, 2013/51, s.70.

<sup>30</sup> RG.29.12.2012, 28512. Yönetmelik hakkında değerlendirme için bkz. **Levent Akın**, Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25, s. 33 vd.

<sup>31</sup> Yönetmeliğin 2. maddesine göre “Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerini kapsar.”

renleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.”.

Kapsamı belirleyen bu düzenlemede, işin ve işyerinin kamuya ya da özel sektöre ait olmasının önemli olmadığı açıkça ifade edilmiştir<sup>32</sup>. Uygulama alanı içinde yer alan işverenin yükümlülüklerini Kanun'un kapsamında yer alan çalışanlar hakkında yerine getirmesi gerekmektedir. Hükümde, Kanun'un çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere yaptıkları işin niteliğine veya konusuna bakılmaksızın tüm çalışanlar hakkında uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla belirtilen istisnaların dışındaki kişileri çalıştıran işverenlerin risk değerlendirmesi yapma ve yaptıрма yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

İşverenin risk değerlendirmesi yükümlülüğünün işyerine ilişkin özel olarak kapsamının belirlenmesi hakkında ise, Kanun'da veya Yönetmelik'te açık bir ifadeye yer verilmemiştir. Ancak çalışma ortamında çalışanların karşılaşma ihtimali olan tehlikelerin sınıf ve derecesine göre, risk değerlendirmesinin orantılı bir şekilde farklılık göstermesi mümkün olmalıdır. Nitekim İSGK.m.25/1'de "...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." hükmüne yer vermek suretiyle, işin tehlike sınıf ve derecesinin ağırlığı göz önünde tutularak,

<sup>32</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Saim Ocak**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Tarafalara Getirdiği Yükümlülükler, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, İstanbul 2012, s.112-117; **aynı yazar**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi, Legal İHSGHD., 2013/37, s.79,80; **Z. Gönül Balkır**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28, s.24; **Murat Demircioğlu/Hasan Ali Kaplan**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30, s.7.

belirli nitelikteki işlerde ve işyerlerinde risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğüne uymamanın sonucu farklı bir şekilde düzenlenmiştir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve uygulanması bir süreç olduğu için, risk değerlendirmesi de bu süreç içerisinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanmasında özellikle hazırlık aşamasını oluşturduğu kabul edilmelidir<sup>33</sup>. Ancak bu değerlendirmenin kapsamı belirlenirken “orantılılık ilkesi” gereğince, çalışanların karşılaşılabilecekleri tehlikelerin ağırlığına göre farklılıkların ortaya çıkması mümkündür. Bu husus, 89/391 sayılı Direktif’te yer alan “İşçi sağlığı iş güvenliği risk değerlendirmesi yapacak, tehlikeye maruz kalacak işçi gruplarını bilecektir.” (m.9/1,a) hükmü ile esas itibarıyla belirlenmiştir. Risk değerlendirmesinin amacına ulaşabilmesi için, işyerinde yürütülen faaliyetin ve işyerine ilişkin koşulların bir bütün olarak ele alınması gerekli olmakla birlikte, bu değerlendirme de kendi içinde aşamalardan meydana geldiği için, ilk değerlendirmelerden sonra kapsamın kendi içinde daralması mümkündür. Böylece, çalışan tarafından yürütülen işin özellikleri, tehlikelilik derecesi dikkate alınmak suretiyle, değerlendirmenin kapsamı açısından orantılılık ilkesi uygulama alanı bulabilecektir.

Risk değerlendirmesinin kapsamına ilişkin olarak işyerinin ve yürütülen faaliyetin tümünün dikkate alınması gerekliliğinin yanı sıra, işyerindeki bölümler veya belirli işleri yapan işçi grupları açısından farklı değerlendirmelerin yapılması da gereklidir. Aynı faaliyetlerin yürütüldüğü bölümlerde, aynı değerlendirme geçerli olabileceği; farklılık arz ediyorsa, bunların göz önünde tutulduğu farklı değerlendirmeler yapılabilecektir. Aynı faaliyetin yürütüldüğü işyerlerine ilişkin olarak standart nitelikte risk değerlendirmesinin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin doğru ve uygun olarak alınabilmesi için elverişli değildir. Dolayısıyla faaliyet niteliği itibarıyla aynı olsa bile, işyerinin somut koşulları, çalışanların özellikleri, çalışma saatleri, mevsimsel özellikler vb. tüm subjektif esaslar değerlendirme kapsamında göz önünde tutulmalıdır. Örneğin işin gece döneminde yapılması, iş kazası riskini artırabileceği için, yapılan risk değerlendirmesinde işin gündüz veya gece yürütülmesine yönelik olarak farklı değerlendirmeler yapılmalıdır<sup>34</sup>. Değerlendirmenin kapsamının belirlenmesinde hangi hususların dikkate alınması gerektiği konusu, İSGK.m.10/1’de de açıkça ifade edilmiştir. Buna göre, 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 risk değerlendirmesinin kapsamının belirlenmesinde belirleyici nitelikte olacaktır.

<sup>33</sup> İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Mahmut Kabakçı**, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu, İstanbul 2009, s.82-98.

<sup>34</sup> **Kabakçı**, s.109.

### **b) Birden Fazla İşveren Olması Durumunda Risk Değerlendirmesinin Kapsamı**

İşveren çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak ve sürdürmek için gerekli önlemlerin belirlenebilmesi için risk değerlendirmesi yapmak zorundadır. Ancak yürütülen işin niteliğinden veya işyerinin fiziksel koşullarından dolayı aynı çalışma alanında birden fazla işverenin olması, ortak mekânların kullanılması söz konusu olabilir. Böyle bir durumun tüm özelliklerinin dikkate alınarak işverenlerin risk değerlendirmesi yapması gerekir<sup>35</sup>.

Bu husus, Yön.m.14'de özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre, "(1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi gerçekleştirilir. İşverenler, risk değerlendirmesi çalışmalarını, koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, işyerlerinde ayrı ayrı gerçekleştirilen risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim; bu koordinasyonun yürütümünde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için ilgili işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir."

### **c) Asıl İşveren ve Alt İşveren İlişkisinin Bulunduğu İşyerlerinde Risk Değerlendirmesinin Kapsamı**

Yönetmelikte asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesinin kapsamına ilişkin özel bir hükme yer verilmiştir. Buna göre "(1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde:

a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.

c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.

(2) Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar." (m.15).

<sup>35</sup> Başbuğ, s.55; Süzek, s.876.

Yönetmelik'te ve Kanun'da asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımına yer verilmemiştir<sup>36</sup>. Ancak İSGK.m.27/1 gereğince çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanun'un bu Kanun'a aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacaktır. Dolayısıyla Yönetmelik'te ifade edilen asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kapsamı İşK.m.5/7 gereğince belirlenmelidir. Buna göre, "Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir."

İşyerinde bu hüküm gereğince kurulan bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi varsa, asıl işverenin yapmakla yükümlü olduğu risk değerlendirmesinde, alt işverenin işçilerinin bu işyerinde çalışmasının getirdiği tehlikeleri de dikkate alması gerekmektedir. Bu durumda risk değerlendirmesinin kapsamı da değişmiş olmaktadır. Ayrıca alt işverenin işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırması zorunlu olduğu için, işyerinde yürütülen asıl işin tehlike derecesi ve sınıfı, işyerinde çalışan işçi sayısının artması, yürütülecek faaliyetin kendisine ilişkin tehlikeleri ile birlikte değerlendirilmek suretiyle, alt işveren tarafından da risk değerlendirmesinin yapılması zorunludur. Asıl işveren buna ilişkin olarak, alt işverene risk değerlendirmesi çalışmalarında destek olma, gerekli bilgi ve belgeleri sağlama, denetleme ve koordine etme konularında da yükümlüdür<sup>37</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki, İşK.m.5/7 gereğince asıl işveren, alt işverenin risk değerlendirmesine ilişkin bu yükümlülüğünden dolayı, alt işverenin işçilerine karşı alt işveren ile birlikte sorumludur.

<sup>36</sup> "... tasarının 3.maddesinde kanun tasarısı ile doğrudan ilişkili olan teknik kavramların tanımına (iş kazası, meslek hastalığı, tehlike, tehlike sınıfı, işyeri hekimi, teknik eleman gibi) yerinde ve haklı olarak yer verilirken ve ferdi iş hukukunun ana kavramları olan işveren, işveren vekili ve işyeri tanımlanmış olmasına rağmen alt işveren kavramının tanımına yer verilmemesinin ciddi bir eksiklik olduğudur. Her ne kadar alt işverenin İş Kanunu'nda tanımlanmış olması gibi bir savunma öne sürülse bile diğer söz konusu kavramlar açısından da aynı düşüncenin geçerli olması gerekir. Özellikle tasarının ilerleyen maddelerinde (madde 16 ve 22 gibi) alt işverenlere ilişkin düzenlemelerin olması alt işverenliğin tanımının önemine binaen mutlaka tasarıda tanımlar kısmına koyulması gerekirdi.", bkz. İbrahim Aydın, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren- "...Başka İşyerlerinden Gelen Çalışanlar ..." Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26, s.20.

<sup>37</sup> İbrahim Aydın, 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30, s.40. "Taslağa göre asıl işveren ile alt işveren faaliyetlerinin, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebileceği durumlarda, alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konularında gerekli koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacaktır. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına karşı o işyeri ile ilgili bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (Tas.m.20/2). Taslak ayrıca asıl işverene alt işverenin kendi çalışanları için, bu Kanun hükümlerinden doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini, işin özelliğini dikkate alarak sürekli denetleme yükümlülüğü de getirmektedir (Tas.m.20/3).", bkz. **Fuat Bayram**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19, s.59.



## 2. Risk Değerlendirmesinin Konusu

Risk değerlendirmesinin konusu, işin yürütümünden dolayı çalışanların yaptıkları işten dolayı var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikeli etkenlerdir. Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder (İSGK.m.3/1,p ve Yön.m.4/1,g).

Risk ise tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir (İSGK.m.3/1,o ve Yön.m.4/1,e). Dolayısıyla işin kapsamını oluşturan faaliyetler esas alınmak suretiyle, risk değerlendirmesinin konusunu, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar oluşturmaktadır. Buna göre risk değerlendirmesinin konusu oldukça geniş olup, tüm koşullar göz önünde tutulmak suretiyle yapılması gerekir. Nitekim iş ve işyeri ile ilgili genel bir güvenlik denetimi gerekli olmakla beraber, ayrıca çalışanların özellikleri, çalışma saatleri, değişen koşullar da değerlendirmenin konusunu oluşturmaktadır. Ayrıca değerlendirme yapılırken sadece olağan iş akışının dikkate alınması da yeterli değildir; bakım ve onarım işleri, yeniden yapılandırma, üçlü iş ilişkilerinin varlığı, ilerde alınabilecek işletmesel kararlar da istisnai nitelik taşısa bile, gerçekleştikleri zaman özel bir tehlike potansiyeli yaratabileğinden, risk değerlendirmesinin konusuna dâhil edilmelidir<sup>38</sup>.

89/391 sayılı Direktif'te risk değerlendirmesinin konusuna ilişkin sınırlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>39</sup>. Ancak bu şekilde bir düzenlemenin yer alması, bir anlamda somut işin mevcut veya muhtemel değişebilecek koşulların göz önünde tutulması gereğinden de kaynaklanıyor olabilir. Dolayısıyla işveren risk değerlendirmesi yaparken belirli bir hareket ve karar serbestisine sahip olmak suretiyle gerekli değerlendirmeleri, analizleri ve uygun önlemlerin tespitini yapabilecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da açıkça bu yan işleri ifade etmemesine rağmen, işin niteliğine, tehlike sınıf ve derecesine göre Kanun'un yürürlüğünden sonra hazırlanan bazı yönetmeliklerde, buna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin, Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin "Tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda alınması gereken

<sup>38</sup> **Kabakçı**, s.104,105. Risklerden korunma ilkeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **aynı yazar**, 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29, s.70-75.

<sup>39</sup> Olağan iş akışının dışında, asıl işe göre yan iş niteliğindeki bakım onarım, yeniden yapılanma vb. çalışmaların risk değerlendirmesinin konusu içinde yer almasına ilişkin 89/391 sayılı Direktif'te düzenleme olmamasına rağmen, İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İşyerindeki Kimyasal Maddelerle İlgili Risklerden Korumaya İlişkin 07.04.1998 tarih ve 98/24 sayılı Konsey Direktifi'nin m.4/3 hükmüne göre, özellikle bakım çalışmalarının risk değerlendirmesi yapılırken kapsama dâhil edilmesi gerekir.

önlemler” başlığını taşıyan m.7 hükmüne göre “... g) İkame yöntemi uygulanarak, tehlikeli kimyasal madde yerine çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tehlikesiz veya daha az tehlikeli olan kimyasal madde kullanılır. Yapılan işin özelliği nedeniyle ikame yöntemi kullanılamıyorsa, risk değerlendirmesi sonucuna göre ve öncelik sırasıyla aşağıdaki tedbirler alınarak risk azaltılır.

1) Çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden risk oluşturabilecek bakım onarım işleri de dahil tehlikeli kimyasal maddelerle çalışmalarda ve teknolojik gelişmeler de dikkate alınarak uygun proses ve mühendislik kontrol sistemleri seçilir ve uygun makine, malzeme ve ekipman kullanılır.”<sup>40</sup>. Hüküm açıkça risk değerlendirmesinin kapsamına bakım ve onarım işini dâhil etmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği’nde de tehlikelerin tanımlanması sırasında 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 belirlenip, kayda alınacağı düzenlenmiştir. Buna göre, “Bu belirleme yapılırken aşağıdaki hususlar, bu hususlardan etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz önünde bulundurulur.

a) İşletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikeler.

b) Seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

c) İşyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelelerinden kaynaklanabilecek tehlikeler.

ç) Bakım ve onarım işleri de dâhil işyerinde yürütülecek her türlü faaliyet esnasında çalışma usulleri, vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen, ziyaretçi veya işyeri çalışanı olmayan diğer kişiler gibi faktörlerden kaynaklanabilecek tehlikeler.

d) İşin yürütümü, üretim teknikleri, kullanılan maddeler, makine ve ekipman, araç ve gereçler ile bunların çalışanların fiziksel özelliklerine uygun tasarlanmaması veya kullanılmamasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

e) Kuvvetli akım, aydınlatma, paratoner, topraklama gibi elektrik tesisatının bileşenleri ile ısıtma, havalandırma, atmosferik ve çevresel şartlardan korunma, drenaj, arıtma, yangın önleme ve mücadele ekipmanı ile benzeri yardımcı tesisat ve donanımlardan kaynaklanabilecek tehlikeler.

f) İşyerinde yanma, parlama veya patlama ihtimali olan maddelerin işlenmesi, kullanılması, taşınması, depolanması ya da imha edilmesinden kaynaklanabilecek tehlikeler.

<sup>40</sup> RG.12.08.2013, 28733.

g) Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler.

ğ) Çalışanın, işyeri içerisindeki ulaşım yollarının kullanımından kaynaklanabilecek tehlikeler.

h) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim almaması, bilgilendirilmemesi, çalışanlara uygun talimat verilmemesi veya çalışma izni prosedürü gereken durumlarda bu izin olmaksızın çalışılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.” (Yön.m.8). Bu hüküm risk değerlendirmesinin konusunu ve kapsamını, ilk aşama olan tehlikelerin tanımlanmasına ilişkin olarak oldukça geniş bir şekilde belirlemiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun risk değerlendirmesine ilişkin m.10 hükmünde ise, konusu ve kapsamı belirtilmeden, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapma ve yaptırma yükümlülüğünden bahsedilmiş; hükmün devamında da risk değerlendirmesi yapılırken bazı hususlara dikkat edilmesi gerektiği de ayrıca ifade edilmiştir. Buna göre, 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 olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla, risk değerlendirmesinin konusu, sadece asıl işin yürütümü sebebiyle tehlike ve risklerin belirlenmesi değil, bununla birlikte işin yürütümüne, işi yürütenlere, işyerine ve kullanılacak ekipmana ilişkin somut koşullar da dâhil olacak şekilde belirlenmiş olmaktadır.

Risk değerlendirmesinin konusuna ilişkin olarak, Kanun'da ve Yönetmelik'te büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanması gereken işyerlerinde risk değerlendirmesi ayrıca düzenlenmiştir. Kanun'un “Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi” başlığını taşıyan m.29 hükmüne göre, “(1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır. (2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilirler.”. Yönetmelik'te bu madde hükmü esas alınmak suretiyle risk değerlendirmesinin kapsamı genişletilmiş olmaktadır. Buna göre, “(1) Kanunun 29 uncu maddesi gereğince büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlanan işyerlerinde; bu belge ve raporlarda değerlendirilmiş riskler, bu Yönetmeliğe göre yapılacak risk değerlendirmesinde dikkate alınarak kullanılır.” (m.13).

### 3. Risk Değerlendirmesinin Uygulama Aşamaları

#### a) Genel Olarak

Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme<sup>41</sup>, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir<sup>42</sup>. Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır (Yön.m.7). İşveren risk değerlendirmesine ilişkin yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle risk değerlendirmesi yapacak olan ekibi belirlemelidir. Yönetmelik'te buna ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Daha sonra işyerinde yürütülen işe, işyerine, kullanılacak ekipmana ve çalışanların özelliklerine göre Yönetmelik'te belirlenen belirli metod dâhilinde risk değerlendirmesine ilişkin sürecin usulüne uygun bir şekilde yerine getirilmesi gerekmektedir. Buna göre, tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analizi, dokümantasyon ve risk değerlendirmesinin yenilenmesi söz konusu olacaktır. Bunların dışında, risk değerlendirmesine ilişkin süreç sona erdikten sonra çalışanların da bilgilendirilmesi gerekecektir.

#### b) Risk Değerlendirmesi Yapacak Ekibin Belirlenmesi

İşveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır (Yön.m.5). Buna ilişkin uygulamayı yapacak olan ekibin belirlenmesi konusu, "Risk değerlendirmesi ekibi" başlığı altında Yön.m.6'da düzenlenmiştir. Buna göre, "(1) Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

a) İşveren veya işveren vekili.

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.

<sup>41</sup> Risk analizi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Abdulvahap Yiğit**, İş Güvenliği ve İş Sağlığı, Bursa 2005, s.33 vd.

<sup>42</sup> **Başbuğ**, s.57 vd.; **Özkılıç**, s.60,61, "Genel olarak bir risk değerlendirmesi, işyerinin türünden ve büyüklüğünden bağımsız, kronolojik açıdan şu aşamaları içermelidir: 1.İşyerindeki tüm çalışma alanları hakkında yazılı risk analizinin hazırlanması. 2.Tespit edilen tehlikeli etkenlerin, iş sağlığı ve güvenliği şartları bakımından değerlendirilmesi. 3.Tespit edilen tehlikeli etkenleri bertaraf edecek yeterlilikte önlemlerin geliştirilmesi ve belgelendirilmesi. 4.Önlemlerin alınarak uygulanması ve etkinliklerin kontrol edilmesi. 5.İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için, işyerinin çalışma alanlarında, iş organizasyonunda, çalışma saatlerinde, üretim süreçlerinde, hiyerarşik yapıda, işletme içi iletişim kanallarında iyileştirme çabası içinde olmak. 6.İşyerinde, çalışma alanlarındaki değişiklikler ya da iş kazası dışında, belirli zaman aralıklarında yapılacak sürekli kontroller", **Mahmut Kabakçı**, Hukuki Yönden Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2009/44, s.28,29.

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri.

ç) İşyerindeki destek elemanları.

d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

(2) İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

(3) Risk değerlendirmesi çalışmalarının koordinasyonu işveren veya işveren tarafından ekip içinden görevlendirilen bir kişi tarafından da sağlanabilir.

(4) İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz.

(5) Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar.”.

İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilere risk değerlendirmesi ile ilgili ihtiyaç duydukları her türlü bilgi ve belgeyi temin eder (Yön.m.5/3).

### c) Tehlikelerin Tanımlanması

Tehlikelerin tanımlanmasına ilişkin Yönetmelik'te ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre, “(1) Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak aşağıda belirtilen bilgiler toplanır.

a) İşyeri bina ve eklentileri.

b) İşyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler.

c) Üretim süreç ve teknikleri.

ç) İş ekipmanları.

d) Kullanılan maddeler.

e) Artık ve atıklarla ilgili işlemler.

f) Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar.

g) Çalışanların tecrübe ve düşünceleri.

ğ) İşe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri.

h) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları.

1) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

i) İşyerinin teftiş sonuçları.

j) Meslek hastalığı kayıtları.

k) İş kazası kayıtları.

l) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar.

m) Ramak kala olay kayıtları.

n) Malzeme güvenlik bilgi formları.

o) Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları.

ö) Varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları.

p) Acil durum planları.

r) Sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar.

(2) Tehlikelere ilişkin bilgiler toplanırken aynı üretim, yöntem ve teknikleri ile üretim yapan benzer işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve ortaya çıkan meslek hastalıkları da değerlendirilebilir.

(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. Bu belirleme yapılırken aşağıdaki hususlar, bu hususlardan etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz önünde bulundurulur.

a) İşletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikeler.

b) Seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

c) İşyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelelerinden kaynaklanabilecek tehlikeler.

ç) Bakım ve onarım işleri de dâhil işyerinde yürütülecek her türlü faaliyet esnasında çalışma usulleri, vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen, ziyaretçi veya işyeri çalışanı olmayan diğer kişiler gibi faktörlerden kaynaklanabilecek tehlikeler.

d) İşin yürütümü, üretim teknikleri, kullanılan maddeler, makine ve ekipman, araç ve gereçler ile bunların çalışanların fiziksel özelliklerine uygun tasarlanmaması veya kullanılmamasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

e) Kuvvetli akım, aydınlatma, paratoner, topraklama gibi elektrik tesisatının bileşenleri ile ısıtma, havalandırma, atmosferik ve çevresel şartlardan korunma, drenaj, arıtma, yangın önleme ve mücadele ekipmanı ile benzeri yardımcı tesisat ve donanımlardan kaynaklanabilecek tehlikeler.

f) İşyerinde yanma, parlama veya patlama ihtimali olan maddelerin işlenmesi, kullanılması, taşınması, depolanması ya da imha edilmesinden kaynaklanabilecek tehlikeler.

g) Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler.

ğ) Çalışanın, işyeri içerisindeki ulaşım yollarının kullanımından kaynaklanabilecek tehlikeler.

h) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim almaması, bilgilendirilmemesi, çalışanlara uygun talimat verilmemesi veya çalışma izni prosedürü gereken durumlarda bu izin olmaksızın çalışılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

(4) Çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, 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.” (Yön.m.8).

#### **d) Risklerin Belirlenmesi ve Analizi**

Risk değerlendirmesine ilişkin uygulama sürecinde, çalışanların sağlıklarını ve güvenliklerini tehdit eden tehlikelerin tanımlanmasından sonra, bu tehlike ile mücadele edilebilmesinin en etkin yolu, bu tehlikelerden kaynaklanabilecek olan risklerin belirlenmesi ve analiz edilmesidir. Nitekim tehlikenin olumsuz sonuçlarını önceden ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar, öncelikle tehlikeli etkeni kaynağında iken yok etmeye yönelik olmalıdır. Bunun için de işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli, somut koşullara göre tanımlandıktan sonra, bu tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalinin belirlenmesi ve analiz edilmesi gerekir. Böylece, işyerinde veya işin yürütümünü nedeniyle meydana gelebilecek, ölüme veya vücut bütünlüğünü bedenlen veya ruhen özre uğramasına sebebiyet verebilecek iş kazasının önlenmesine yönelik doğru ve etkin önlemlerin alınması mümkün olabilecektir.

Yönetmelik bu hususu ayrı bir madde ile düzenlemiştir. Buna göre, “(1) Tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkta oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin,



ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir. Bu belirleme yapılırken mevcut kontrol tedbirlerinin etkisi de göz önünde bulundurulur.

(2) Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyetine ilişkin özellikleri, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilir.

(3) İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü bölümlerin bulunması halinde birinci ve ikinci fıkralardaki hususlar her bir bölüm için tekrarlanır.

(4) Analizin ayrı ayrı bölümler için yapılması halinde bölümlerin etkileşimleri de dikkate alınarak bir bütün olarak ele alınıp sonuçlandırılır.

(5) Analiz edilen riskler, kontrol tedbirlerine karar verilmek üzere etkilerinin büyüklüğüne ve önemlerine göre en yüksek risk seviyesine sahip olandan başlanarak sıralanır ve yazılı hale getirilir.” (Yön.m.9).

Yönetmelik'te risklerin kontrolüne ilişkin olarak uyulması gereken adımlar da belirlenmiştir (Yön.m.10). Buna göre, “a) Planlama: Analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılır.

b) Risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması: Riskin tamamen bertaraf edilmesi, bu mümkün değil ise riskin kabul edilebilir seviyeye indirilmesi için aşağıdaki adımlar uygulanır.

- 1) Tehlike veya tehlike kaynaklarının ortadan kaldırılması.
- 2) Tehlikelinin, tehlikeli olmayanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi.
- 3) Riskler ile kaynağında mücadele edilmesi.

c) Risk kontrol tedbirlerinin uygulanması: Kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi ile benzeri bilgileri içeren planlar hazırlanır. Bu planlar işverence uygulamaya konulur.

ç) Uygulamaların izlenmesi: Hazırlanan planların uygulama adımları düzenli olarak izlenir, denetlenir ve aksayan yönler tespit edilerek gerekli düzeltici ve önleyici işlemler tamamlanır.”

Hükümde belirtilen risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanır ve belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yeni seviye, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise bu maddedeki adımlar tekrarlanır (Yön.m.10/2,3).

İşin niteliği gereğince özel tehlike arz eden işlere ilişkin olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan sonra çıkarılan bazı yönetmeliklerde de risk değerlendirmesi yapılırken, işin gereği dikkat edilmesi gereken hususlar ayrıca düzenlenmiştir. Bunlardan biri olan Tozla Mücadele Yönetmeliği'ne göre, "(1) İşveren, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak, işyerinde bulunan tozlardan kaynaklanan olumsuz etkileri belirlemek üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine uygun şekilde risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

(2) Tozlu işlerde yapılacak risk değerlendirmesinde aşağıda belirtilen hususlar özellikle dikkate alınır.

- a) Ortamda bulunan tozun çeşidi,
- b) Ortamda bulunan tozun sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ve zararları,
- c) Maruziyetin düzeyi, süresi ve sıklığı,
- ç) Bu Yönetmeliğin Ek-1'inde yer alan mesleki maruziyet sınır değerleri,
- d) Toz ölçüm sonuçları,
- e) Alınması gereken önleyici tedbirleri,
- f) Varsa daha önce yapılmış olan sağlık gözetimlerinin sonuçları." (m.6)<sup>43</sup>.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'te de yine işin niteliği gereğince mekanik titreşimden kaynaklanabilecek risklerin değerlendirilmesinde bazı hususlara dikkat edilmesi gerektiği özel olarak ifade edilmiştir. Buna göre, işveren risk değerlendirmesi yaparken "a) Aralıklı titreşim veya tekrarlanan şoklara maruziyet de dâhil maruziyetin türü, düzeyi ve süresine,

- b) Maruziyet sınır değerleri ve maruziyet eylem değerlerine,
- c) Başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine,
- ç) Mekanik titreşim ile çalışma ortamı arasındaki veya mekanik titreşim ile diğer iş ekipmanları arasındaki etkileşimlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan dolaylı etkisine,
- d) İş ekipmanlarının mekanik titreşim düzeyi hakkında, ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilere,
- e) Mekanik titreşime maruziyet düzeyini azaltacak şekilde tasarlanmış alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına,

<sup>43</sup> RG. 05.11.2013, 28812.

f) Bütün vücut titreşimine maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine,

g) Düşük sıcaklık gibi özel çalışma koşullarına,

ğ) Sağlık gözetiminden elde edilen uygun en güncel bilgilere.” (m.7) dikkat etmek suretiyle riskleri belirleyip, analiz edecektir<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> RG. 22.08.2013, 28743. Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik m.5’de de benzer bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, “...işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde; kanserojen veya mutajen maddelere maruziyet riski bulunan işlerde çalışanların; bu maddelere maruziyet türü, maruziyet düzeyi ve maruziyet süresini belirleyerek riskleri değerlendirir ve alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerini belirler. (2) Risk değerlendirmesinde kanserojen veya mutajen maddelerin, deri yolu da dâhil olmak üzere vücuda giriş yollarının tümü dikkate alınır. (3) Risk değerlendirmesi gerçekleştirilirken, belirli risklerden etkilenen çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile kanserojen veya mutajen maddelerle çalışmak istemeyenlerin bu istekleri özel olarak dikkate alınır.” (RG.06.08.2013,28730). Çalışanların Gürültü İle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG.28.07.2013, 28721) m.7’ye göre, “(1) İşveren; 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği uyarınca işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde, gürültüden kaynaklanabilecek riskleri değerlendirirken; a) Anlık darbeli gürültüye maruziyet dahil maruziyetin türü, düzeyi ve süresine, b) Maruziyet sınır değerleri ile maruziyet eylem değerlerine, c) Başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine, ç) Teknik olarak elde edilebildiği durumlarda, işle ilgili ototoksik maddeler ile gürültü arasındaki ve titreşim ile gürültü arasındaki etkileşimlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan etkisine, d) Kaza riskini azaltmak için kullanılan ve çalışanlar tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer seslerin gürültü ile etkileşiminin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan dolaylı etkisine, e) İş ekipmanlarının gürültü emisyonu hakkında, ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilerine, f) Gürültü emisyonunu azaltan alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına, g) Gürültüye maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine, ğ) Sağlık gözetiminde elde edinilen güncel bilgilere, h) Yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının bulunup bulunmadığına özel önem verir.”. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG.15.06.2013) m.6’ya göre, “(1) Biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan herhangi bir çalışmada, çalışanın sağlık ve güvenliğine yönelik herhangi bir riski değerlendirmek ve alınması gereken önlemleri belirlemek için, çalışanın maruziyetinin türü, düzeyi ve süresi belirlenir. (2) Birden fazla grupta yer alan biyolojik etkenlere maruziyetin söz konusu olduğu işlerde risk değerlendirmesi, zararlı biyolojik etkenlerin tümünün oluşturduğu tehlike dikkate alınarak yapılır. (3) Risk değerlendirmesi, çalışanın biyolojik etkenlere maruziyet koşullarını etkileyebilecek herhangi bir değişiklik olduğunda yenilenir. (4) Birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen risk değerlendirmesinde, 29/12/2012 tarihli ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde yer alan hükümler ile aşağıda sayılan hususlar dikkate alınarak risk değerlendirmesi yapılır: a) İnsan sağlığına zararlı

### e) Dokümantasyon

İşveren tarafından yaptırılan risk değerlendirmesine ilişkin çalışmaların kaydının tutulması ve yazılı hale getirilmesi de Yönetmelik'te ayrıca hükme bağlanmıştır. Buna göre, "(1) Risk değerlendirmesi asgarî aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümanite edilir.

- a) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı.
- b) Gerçekleştiren kişilerin isim ve unvanları ile bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olanların Bakanlıkça verilmiş belge bilgileri.
- c) Gerçekleştirildiği tarih ve geçerlilik tarihi.
- ç) Risk değerlendirmesi işyerindeki farklı bölümler için ayrı ayrı yapılmışsa her birinin adı.
- d) Belirlenen tehlike kaynakları ile tehlikeler.
- e) Tespit edilen riskler.
- f) Risk analizinde kullanılan yöntem veya yöntemler.
- g) Tespit edilen risklerin önem ve öncelik sırasını da içeren analiz sonuçları.
- ğ) Düzeltici ve önleyici kontrol tedbirleri, gerçekleştirilme tarihleri ve sonrasında tespit edilen risk seviyesi.

(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası parafırlanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.

(3) Risk değerlendirmesi dokümanı elektronik ve benzeri ortamlarda hazırlanıp arşivlenebilir." (Yön.m.11).

### f) Risk Değerlendirmesinin Yenilenmesi

Risk değerlendirmesinin konusu, çalışanların yaptıkları işten kaynaklanan tehlikeli etkenler olduğu için, sürekli bir nitelik arz eden çalışma ilişkisi içinde koşulların ve özelliklerin değişme ihtimali göz önünde tutularak yapılan risk değerlendirmesinin tehlike sınıfına göre belirli aralıklarla yenilenmesi gerekir. Yönetmeliğin 12. maddesi bu hususu düzenlemiştir. Buna göre, "(1) Yapılmış olan risk değer-

---

olan veya olabilecek biyolojik etkenlerin sınıflandırılması. b) Yetkili makamların, çalışanların sağlığını korumak için biyolojik etkenlerin denetim altına alınması hakkındaki önerileri. c) Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek hastalıklarla ilgili bilgiler. ç) Çalışanların yaptıkları işler sonucunda ortaya çıkabilecek alerjik veya toksik etkiler. d) Yaptıkları işle doğrudan bağlantılı olarak çalışanların yakalandığı hastalıklar ile ilgili bilgiler."

lendirmesi; 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 risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak 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.”.

Risk değerlendirmesinin yenilenmesine ilişkin olarak hükümde sebepler tek tek sayılmış olmakla beraber, hükmün düzenlenme amacı göz önünde tutularak, önceden belirlenmiş ve analiz edilmiş olan risklerde değişikliğe yol açan tüm hallerde, yapılan risk değerlendirmesinin yenilenmesinin yerinde olacağı kanaatindeyiz. Nitekim hükümde sınırlı bir şekilde sayılmasına rağmen, benzeri hallerin de yenileme sebebi olabileceği ve hükümde belirtilenlerin sadece örnek olduğunun kabulü gerekir.

#### **g) Çalışanların Bilgilendirilmesi**

İşyerinde çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında bilgilendirilir (Yön.m.16).

#### **4. Risk Değerlendirmesi Rehberleri**

İşverenlere, risk değerlendirmesi ile ilgili yükümlülükleri bakımından yardımcı olmak veya yol göstermek amacıyla risk değerlendirmesi rehberleri hazırlanabilir. Rehberler işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı göz önüne alınarak; sektör, meslek veya yapılan işlere özgü olabilir (Yön.m.17/1).

Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, işçi-işveren ve memur sendikaları ile kamu yararına çalışan sivil toplum kuruluşları faaliyet gösterdikleri sektörde rehber çalışmalarında bulunabilir. Bakanlıkça, bu Yö-

netmelik hükümlerine uygunluğu yönünden değerlendirilerek onaylanan taslaklar, Bakanlık tarafından sektör, meslek veya yapılan işlere özgü risk değerlendirmesi uygulama rehberleri olarak yayımlanır (Yön.m.17/2)<sup>45</sup>.

#### IV. RİSK DEĞERLENDİRMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞIN SONUÇLARI

##### 1. İşin Durdurulması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere getirilen yükümlülükler arasında, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından büyük öneme sahiptir. Genel olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin Kanun ile belirlenen yükümlülüklere uymaması sonucu, çalışanın ölmesi, sakatlığa uğraması veya meslek hastalığına tutulması halinde genel hükümler gereğince işverenin hukuki sorumluluğu söz konusu olur, maddi ve manevi zararların giderilmesi istenir. Ayrıca iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle, sigortalya ya da yakınlarına gelir veya aylık bağlayan Sosyal Güvenlik Kurumu, bu ödemeler için işverene rücu edebilecektir<sup>46</sup>.

Risk değerlendirmesinin yapılmaması da, sonuç olarak işverenin bu nitelikte bir sorumluluğunu gerektirebilir. Risk değerlendirmesini düzenleyen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, buna uyulmamasına ilişkin olarak idari yaptırım niteliğinde işin durdurulmasını özel olarak hükme bağlamıştır<sup>47</sup>. Buna göre, "... Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur." (İSGK.m.25/1). Hükümde sadece sanayiden sayılan ve belirli nitelikteki işlerin yapıldığı işyerleri açısından risk değerlendirmesinin yapılmaması işin durdurulmasına sebebiyet vermekte; bunun dışındaki işyerleri açısından herhangi bir yaptırımdan bahsedilmemektedir. Hâlbuki temelinde önleme ve koruma düşüncesi yer alan Kanun'da, risk değerlendirmesi önemli bir yükümlülük olarak düzenlenmiş olmasına rağmen, buna uyulmamış olmasının belirli işler dışında sadece idari para cezasına bağlanmış olması yeterli olmamalıdır.

Kanun'da işin durdurulmasına ilişkin usule de yer verilmiştir. Buna göre, iş 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 durdurul-

<sup>45</sup> Bu düzenlemenin eleştirisi için bkz. Şeyda **Aktekin**, İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, *Mercek Dergisi*, Ekim 2012, s.175.

<sup>46</sup> İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki yaptırımlar hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, s.185-192; **Ekin**, s.41-113; İnciroğlu, s.83-107.

<sup>47</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, s.179,180; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s.1229,1230.

masına 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).

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir (m.25/3).

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. 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.25/4,5,6).

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde veya 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 durumlarında işyerinin bir bölümünde ya da tamamında bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması ile bu Yönetmeliğe göre durdurma kararı uygulanmış işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin usul ve esaslarını belirlemek üzere İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hazırlanmıştır<sup>48</sup>. Yönetmelik'te de, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde işin durdurulacağı hükme bağlanmıştır (m.7/2). Ayrıca heyetin oluşturulması, görevleri ve kararlar, işin durdurulması ve kararın uygulanması ile ilgili usul ve esasları düzenleyen ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.

Durdurma kararının kaldırılması ise, m10'da düzenlenmiştir. Buna göre, "(1) İşin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde,

<sup>48</sup> RG.30.03.2013,28603.



aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. (2) İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına iletir. (3) İşverenin bildirim üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından 6 ncı maddede belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve bildirim yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karar verilir. (4) Heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilir. (5) Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilir.”

## 2. İdari Para Cezası

İşverenin risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğüne uymaması halinde, işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK.m.26/ç).

Ayrıca işin durdurulmasına ilişkin m.25’de belirtilen yükümlülükler göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen koşulları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen yani işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememe veya durumlarına göre başka bir iş verme yükümlülüğüne uymaması halinde, işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır (İSGK.m.26/l)<sup>49</sup>.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen idari para cezaları, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü’nce verilir. Verilen idari para

<sup>49</sup> İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin idari para cezaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat**, 4857 Sayılı İş Kanunu’nda İdari Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3, s.252 vd.; **Levent Akın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi, 2008/1, s.213 vd.; **Murat Demircioğlu**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar, Devrim Ulucan’a Armağan, İstanbul 2008, s.489 vd.; **Ömer Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, 2005, s.164-189; **Yalçın Bostancı**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Para Cezaları ve İtiraz Usulü, 4.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 1-3 Kasım 2013 Konya, Bildiriler Kitabı, s.57-82; **Özgür Oğuz**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları, Legal İHSGHD., 2011/29, s.108 vd.; **Gaye Burcu Seratlı**, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD., 2005/7, s.210.

cezaları, tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. Kanun'da idari para cezasına itiraza ilişkin bir düzenleme yoktur<sup>50</sup>. İdari para cezası uygulamasına, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu gereğince kararın tebliği veya tefhiminden itibaren en geç on-beş gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz mümkündür. Bu süre içinde itiraz edilmemesi halinde, idari para cezasına ilişkin karar kesinleşir.

## SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği, bir bütün olarak değerlendirilecek olursa, işin görülmesi sırasında oluşabilecek tehlikelere karşı, işçinin yaşamı ve sağlığının korunması ve çalışma ve dinlenme süreleri dâhil tüm çalışma koşullarının düzenlenmesini kapsar. Bununla beraber, günümüzde bu tanım yeterli bulunmayıp, geniş bir şekilde yorumlanmaktadır. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kavramına işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen ve ilgilendiren işyeri dışından kaynaklanan riskler de dâhil edilmektedir. İş ilişkisinin sosyal niteliğinden dolayı devletin, çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için tüm imkânları kullanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için, işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalara yönelik düzenlemeler yapılmalıdır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önlenmesi, yaşamsal önem taşır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu ve proaktif yaklaşımın, telafi edici ve reaktif yaklaşıma tercihen temel alınması, bu amacın gerçekleşmesinde daha etkili olacağı açıktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da esas itibarıyla bu yaklaşım çerçevesinde işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmasını zorunlu olarak hükme bağlamıştır. Böyle bir değerlendirmenin yapılabilmesi her şeyden önce teknik bir nitelik taşımakta, işe ve işyerine ilişkin özelliklere göre farklılıklar arz edebilmekte; hiç veya gereği gibi yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliğinin önleyici fonksiyonunu ortadan kaldıracılabilmekte ve bir takım hukuki ve cezai yaptırımlara yol açabilmektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek üzere “İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir.

Risk değerlendirmesinin konusu, işin yürütümünden dolayı çalışanların yaptıkları işten dolayı var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikeli etkenlerdir ve bu

<sup>50</sup> Kabahatler Kanunu'na göre, ilgili diğer Kanunlarda idari yaptırım kararına karşı başvurulacak kanun yolu konusunda farklı bir hüküm varsa, bu özel düzenleme uygulanacaktır. Ancak açık bir hüküm yoksa, Kabahatler Kanunu'ndaki hüküm uygulanacaktır. Ayrıntılı bilgi için bkz. **Ercan Akyiğit**, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2008/9, s.174-186; **Fevzi Şahlanan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 2006/1, s.5 vd.; **Saim Ocak**, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2013, s.201-205; **Ekın**, s.114-123.

uygulama tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir. Bu yükümlülüğe aykırılığın sonuçları ise, genel hükümlerin yanı sıra, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işin durdurulması ve idari para cezası verilmesi olarak özel olarak düzenlenmiştir.

**Kaynakça**

- Akın, Levent**, Risk Değerlendirme Yönetmeliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı (Taslak Üzerine Bir Değerlendirme), Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/25
- Akın, Levent**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Cezai Sorumluluğu, TİSK Akademi, 2008/1 (Cezai)
- Aktay, Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan-Senyen, Emine T.**, İş Hukuku, Ankara 2006
- Aktekin, Şeyda**, İSG Kanunu ile Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin ve Bunlarla İlgili İkincil Mevzuat Taslaklarındaki Düzenlemelerin Değerlendirilmesi, Mercek Dergisi, Ekim 2012
- Akyiğit, Ercan**, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008/9
- Alpagut, Gülsevil**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, TİSK, 25 Nisan 2012, Ankara
- Alpagut, Gülsevil**, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı'nda İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi, TİSK İşveren Dergisi, 2012/50 (İş Sağlığı)
- Alpar, M. Bülent**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Çalışma Ortamı Hakkında 155 Sayılı ILO Sözleşmesi İle İlgili Çalışma Hayatı Mevzuatı, C.7, S.2, Ankara 2003
- Alper, Yusuf**, İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Politika Oluşturma ve Uygulama, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Y.5, S.25, Mayıs-Haziran 2005
- Argun, Fazilet Nurel**, Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa İnsan Hakları ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme'nin Milletlerarası Sosyal Hukuk Açısından Değerlendirilmesi, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 1999/2
- Arıcı, Kadir**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999
- Aydınlı, İbrahim**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nda ve/veya Kanunu'nda Alt İşveren- "...Başka İşyerlerinden Gelen Çalışanlar ..." Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/26
- Aydınlı, İbrahim**, 6331 Sayılı Kanun'da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikler ve Hukuki Sorumluluk, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30 (Alt İşveren)
- Balkır, Z.Gönül**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/28
- Başbuğ, Aydın**, İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara 2013
- Bayram, Fuat**, Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, Legal İHSGHD., 7/2005

- Bayram, Fuat**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010/19 (Taslak)
- Bostancı, Yalçın**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İdari Para Cezaları ve İtiraz Usulü, 4.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, 1-3 Kasım 2013 Konya, Bildiriler Kitabı
- Caniklioğlu, Nurşen**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Ankara 2012
- Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat**, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri, Yargıtç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, 2004/3
- Centel, Tankut**, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997
- Çavuşoğlu, Naz**, Klasik İnsan Hakları Anlayışı Değişirken Avrupa Sosyal Şartı, www.iudergi.com/tr/index.php/siyasal/article/view/11941/11203 (ET.11.05.2012)
- Çelik, Nuri**, İş Hukuku Dersleri, 26.B., İstanbul 2013
- Demirbilek, Tunç**, İş Güvenliği Kültürü, İstanbul 2005
- Demircioğlu, Murat**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar, Devrim Ulucan'a Armağan, İstanbul 2008
- Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut**, İş Hukuku, 12.B., İstanbul 2007
- Demircioğlu, Murat/Kaplan, Hasan Ali**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30
- Dursun, Salih**, İş Güvenliği Kültürü, İstanbul 2012
- Ekin, Ali**, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yükümlülüklere Uymamanın Sonuçları (İşveren Açısından), Konya 2010
- Ekmekçi, Ömer**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul, 2005
- Erdoğan, Gülnur**, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2008/77
- Ertürk, Şükran**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2012/27
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim**, Bireysel İş Hukuku, 3.B., İstanbul 2006
- Gerek, Nüvit**, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayını, 2000
- Gülmez, Mesut**, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1

- Gülmez, Mesut**, Türkiye'nin İnsan Hakları Belgelerini Onaylama Politikası, İnsan Hakları Yıllığı, C. 13, 1991
- Gülmez, Mesut**, İnsan Hakları Sözleşmelerini Onay Politikasında Bir Sapma: Sendikal Haklar Sözleşmelerinin Onaylanması, Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 2000
- Gülmez, Mesut**, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinmeleri, Türk-İş, Ek, Temmuz-Ekim 2006, S.373
- Gülmez, Mesut**, Avrupa Sosyal Şartı'na Genel Bir Bakış ve Türkiye, İnsan Hakları Yıllığı, C.12,1990
- Gülmez, Mesut**, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, s.328; Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokyumu, TODAİ Enstitüsü İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara 1993
- Heymann, Jody**, Occupational Health Global Inequalities at Work; Work's Impact on the Health of Individuals, Families and Societies, New York, 2003
- İnciroğlu, Lütfi**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşçi ve İşverenin Hukuki ve Cezai Sorumlulukları, İstanbul 2008
- Kabakçı, Mahmut**, Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatına Uyumu, İstanbul 2009
- Kabakçı, Mahmut**, 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/29 (İlke)
- Kabakçı, Mahmut**, Hukuki Yönden Risk Değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2009/44 (Hukuki Yönden)
- Kılıç, Leyla**, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006
- Kılıç, Cem**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yükümlülükler ve İşgücü Piyasalarına Etkileri, TİSK İşveren Dergisi, 2013/51
- Kutal, Metin**, "Avrupa Sosyal Şart ve Türkiye'nin Onayı", İktisat ve Maliye Dergisi, C.36, S.12, 1989
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin**, İş Hukuku, 5.B., Ankara 2012
- Ocak, Saim**, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine Hukuki Bakış Paneli, İstanbul 2012
- Ocak, Saim**, İş Güvenliği Uzmanlığı, Ankara 2013 (Uzman)
- Ocak, Saim**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İstihdama Etkisi, Legal iHSGHD., 2013/37 (İş Sağlığı)

- Odaman, Serkan**, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri ile Uluslararası Standart, Legal İHSGHD., 2006/11
- Oğuz, Özgür**, AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011
- Oğuz, Özgür**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Yaptırımları, Legal İHSGHD., 2011/29 (İş Sağlığı)
- Özdemir, Namık Kemal**, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları, Şubat 2004
- Özkılıç, Özlem**, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında İşverenin Risk Değerlendirme Yükümlülüğü ve Risk Değerlendirme Uygulamaları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2007/6
- Piyal, Bülent**, İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Ankara 2009
- Rantanen, Jorma**, Basic Occupational Health Services, Ed.Suvi Lehtinen, 3rd Revised Edition, Helsinki, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, 28 September 2007
- Sayın, Ali Kemal**, Emek Piyasalarını Düzenleyen Uluslararası Normlar, Sosyal Siyaset Konferansları, 48. Kitap, İÜİF. Yayını, İstanbul 2004
- Selamoğlu, Ahmet/Lordoğlu, Kuvvet**, Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Ankara 2006
- Seratlı, Gaye Burcu**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İHSGHD., 2005/7
- Süral, Nurhan**, Çalışanların Temel Sosyal Hakları, Avrupa Topluluğu Şartı (AT Sosyal Şartı), Ankara 1990
- Süzek, Sarper**, İş Hukuku, 9.B., İstanbul 2013
- Süzek, Sarper**, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985 (İş Güvenliği)
- Şahlanan, Fevzi**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2006/1
- Şenkal, Abdülkadir**, Sosyal Politika ve Sosyal Standartlar, Kamil Turan'a Armağan, Kamu İş Dergisi, C.7, S.2, 2003
- Tarcan, Nurseli**, Avrupa Sosyal Şartı'ndan, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.4, Aralık 2006
- Tuncay, Can**, Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, 24 Şubat 2004, İstanbul
- Tuncay, Can**, Yeni İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve İş Güvenliği, İşveren Dergisi, Temmuz 2003, C.41, S.10 (Yeni İş Kanunu)

- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut**, İş Hukukunun Esasları, 5.B., İstanbul 2008
- Ulusan, İhsan**, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990
- Yılmaz, Fatih**, AB ve İş Sağlığı Güvenliği, Ankara 2011
- Yılmaz, Fatih**, Risk Değerlendirmesinde Yöntem Tartışması, Toprak İşveren Sendikası Dergisi, 2010/86 (Risk)
- Yılmaz, Fatih**, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri, Toprak İşveren Dergisi, 2013/97
- Yiğit, Abdulvahap**, İş Güvenliği ve İş Sağlığı, Bursa 2005
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Ankara 1993/30
- International Labour Office, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety**, 4th Edition, Geneva, Vol:1, Part:IV, 1987
- The State of Occupational Safety and Health in the European Union-Pilot Study-Summary Report**, European Agency for Safety and Health at Work, 2000