

İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE AYKIRILIK HALLERİNDE UYGULANACAK YAPTIRIMLAR

Cem BALOĞLU
(İş Müfettişi)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

GİRİŞ

Avrupa Birliği'ne tam üyelik sürecinde bulunan Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği yönüyle gerek Avrupa Birliği mevzuatı gerekse Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri karşısında yetersiz kalmaktaydı. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kapsamlı düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Bu farklılığı ortadan kaldırmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliğinin en temel belgeleri arasında yer alan ve "Çerçeve Direktif" olarak adlandırılan 89/391/EEC sayılı İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına ilişkin Konsey Direktifi esas alınarak, 2006 yılında hazırlıklarına başlanılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu çalışmada, 6331 sayılı Kanun'la iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere getirilen yükümlülüklerin neler olduğu ve bu yükümlülüklerle aykırılık hallerinde uygulanacak olan idari yaptırımlar ele alınmaktadır.

Anahtar kelimeler: İş sağlığı ve güvenliği, işveren, yükümlülük, yaptırım.

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

1.1. Kavramsal Çerçeve

Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlık kavramı; *"sadece hastalık ve sakatlıkların yokluğu değil, bedensel, ruhsal ve sosyal*

yönden tam bir iyilik hali içerisinde olma” biçiminde tanımlanmaktadır.¹ Dünya Sağlık Örgütü tarafından sağlıkla ilgili olarak bu genel tanımlamadan da yola çıkarak iş sağlığı kavramı; “çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” şeklinde ifade edilmektedir.²

İş sağlığı, çalışanların sağlığının korunması ve sağlığını yitirenlerin iyileştirilmesi gibi tıbbi boyutu olan “İş Hekimliği” ile işyerindeki sağlığı etkileyen madde ve etkenlerin saptanması, düzeylerinin ölçülmesi ve gerektiğinde kontrol altına alınması gibi teknik hususları içeren “İş Hijyeni” konularını kapsayan oldukça geniş bir alandır.

İş güvenliği ise, çalışanların korunması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, işletme güvenliğinin sağlanarak çalışanlar için tehlikeli olabilecek durumların ortadan kaldırılması için yapılacak faaliyetler bütünü kapsamında ele alınmaktadır.³ İş güvenliğinin, işin yapılması sırasında karşılaşılan tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene bir takım görev ve sorumluluklar yükleyen kurallar bütününden oluşmasından hareketle iş sağlığına nazaran daha teknik bir kavram olduğunu kabul etmek gerekir.⁴ Bununla birlikte, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirine oldukça yakın ve biri diğerinin tamamlayıcısı niteliğinde iki kavramdır.⁵

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri; çalışanların, işyerlerinde işin yürütümü nedeniyle oluşabilecek çeşitli tehlikelerden korunması, işyeri içi ve dışındaki çalışma koşullarının iyileştirilerek refahının artırılması amacıyla yapılan sistemli çalışmalardır. Önceleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi odaklı yaklaşımlar benimsemiş olsa da⁶, günümüzde çalışma şekilleri ve üretim yapısının değişmesi ve yeni yönetim tekniklerinin benimsenmesi iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin sadece işçileri yönelik değil, işteki tüm unsurları kapsayıcı şekilde olması gerektiğine yol açmıştır.⁷

¹ Callahan, D. (1973). *The Who Definition of Health. The Hastings Center Studies*. 1(3), s.77.

² Gerek, N. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s.3.

³ Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul, s.7.

⁴ Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara:Tes-İş Sendikası Yayınları, s.50.

⁵ Gerek, a.g.e., s.3.

⁶ İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi. (t.y.). Erişim: 18 Ağustos 2013, <http://uzem.isguvenligi.com.tr/file.php?src=dc&id=4220114>

⁷ Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi, s.3.

1.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde İstenmeyen Haller: İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

İnsanlar günlük yaşam içerisinde kendi sağlıklarını ve hatta yaşamlarını tehlikeye sokan işlerde çalışmakta ve günün koşullarına göre gerekli koruma önlemlerini alma çabası içerisinde girmektedirler. Çalışma yaşamı içerisinde çok çeşitli riskler bulunmaktadır. Ancak, bunların arasında yer alan iş kazası ve meslek hastalıklarının ayrı bir önemi bulunmaktadır.⁸ İş sağlığı ve güvenliğinin bir sorun olarak ortaya çıkmasının en önemli göstergesi şüphesiz ki iş kazası ve meslek hastalıklarıdır.⁹

İş kazası konusunda, değişik kurum ve kuruluşlar tarafından yapılmış bazı tanımlamalar mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından iş kazası, “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan, beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰ Dünya Sağlık Örgütü tarafından iş kazası ise, ekonomik boyutu da dikkate alınarak, “Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır.” şeklinde tanımlanmaktadır. EUROSTAT iş kazasını, “Fiziksel ve ruhsal yönden zarara sebep olan iş sürecindeki olaylardır.” şeklinde tanımlamaktadır.¹¹ İş kazası konusundaki tanımlamaları çoğaltabilmek mümkündür. Bununla birlikte, tanımlardan da anlaşılacağı üzere iş kazası denildiğinde ne anlaşılması gerektiği konusundaki hususlar aşağı yukarı benzerdir.

Türkiye’de iş kazası, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 13 üncü maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre;

- ☛ Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- ☛ İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- ☛ Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

⁸ Ünsar, A.S. (2003). *Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1), s.101.

⁹ Çelik, N. (2007). *İş Hukuku Dersleri*. Ankara: Beta Yayınevi, s.167,168.

¹⁰ Yılmaz, G. (2009). *İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti*. Mühendis ve Makine Dergisi, 50(592), s.24.

¹¹ EU-OSHA. (t.y). Erişim:23 Ağustos 2013, <http://osha.europa.eu/en/faq/faq1/what-is-an-accident-at-work>

Kamu-İş; C:13, S:2/2013

- ☛ Bu Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- ☛ Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

Meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay iş kazası olarak kabul edilmektedir.

İş kazalarının önüne geçilebilmesi için kaza nedenlerinin iyi tanımlanması ve bu nedenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu tanımlamanın doğru yapılamaması halinde, iş kazalarıyla mücadelede istenilen sonuca ulaşılabilmesi mümkün değildir.¹²

Meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir. Bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu tarafından onaylanması gerekmektedir. Sağlık Kurulu hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar vermek için, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık kuruluşlarından usulüne uygun olarak alınan sağlık raporları veya işyerinde yapılan denetimler sonucunda düzenlenen raporları dikkate almaktadır.

Meslek hastalıklarını çeşitli kriterlere bağlı olarak sınıflandırmak mümkündür. Uluslararası Çalışma Örgütü hedef organ sistemlerine göre meslek hastalıklarını; solunum sistemi, cilt hastalıkları, kas iskelet sistemi bozuklukları, psikolojik ve davranışsal bozukluklar şeklinde sınıflandırmış ve bunlarla ilgili olarak ayrıntılı bir meslek hastalıkları listesi oluşturmuştur.¹³ Türkiye’de ise meslek hastalıkları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanama Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği’nin Ek-2 sayılı cetvelinde sayılmıştır. Bahse konu cetvelde meslek hastalıkları; kimyasal maddelerle olan hastalıklar, mesleki deri hastalıkları, pnömokonyozlar ve diğer mesleki solunum sistemi rahatsızlıkları, mesleki bulaşıcı hastalıklar ve fiziki etkenlerle bulaşan meslek hastalıkları başlıkları altında sınıflandırılmıştır.¹⁴

¹² Devlet Denetleme Kurulu. (2011). *Araştırma ve İnceleme Raporu (Rapor No:2011/3)*. Ankara: Devlet Denetleme Kurulu, s.30-32.

¹³ Devlet Denetleme Kurulu, a.g.r., s.37.

¹⁴ Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanama Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 11.10.2008, Resmi Gazete Sayısı: 27021.

2. İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONUSUNDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

6331 sayılı Kanun'da işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin oldukça geniş tutulduğu görülmektedir. 89/391 sayılı Çerçeve Direktif, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı konularda sorumluluklarının sınırlandırılabilmesi veya sorumluluk dışında bırakılabileceği konusunda ülkelere serbestlik tanırken, 6331 sayılı Kanun'da sürekli bir biçimde işverenin sorumluluğuna vurgu yapılmıştır. 6331 sayılı Kanun'da yer alan işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumuna ilişkin yükümlülükleri, acil durum yükümlülükleri, iş kazası ve meslek hastalıklarını kayıt ve bildirme yükümlülüğü, çalışanlarına yönelik yükümlülükleri ve diğer yükümlülükleri olmak üzere altı başlık altında uygulama yönetmelikleriyle birlikte ele alınarak değerlendirilebilir.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Yükümlülükleri

İşverenlerin; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması gerekmektedir. Aynı zamanda işverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır.

İşverenler, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü altındadır. Risk değerlendirmesi; 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 olarak tanımlanmaktadır. Risk yönetimi ise; insan hayatı ve çevre güvenliğine yönelik risklerin değerlendirilmesi, iş kazası veya meslek hastalıklarının nedenleri ve bunları etkileyen faktörlerle ilgili en geçerli bilgilerin toplanarak,

tehlikelerin ortaya çıkmasını engellemek için etkili bir güvenlik ağı kurmaktır.¹⁵

Risk değerlendirmesi yalnızca işveren tarafından değil, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Bu ekip içerisinde işveren veya vekili dışında, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşmaktadır. İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

Risk değerlendirmesi; 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 gerçekleştirilmektedir.

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 araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde;

- Her alt işverenin yürüttüğü işle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapması veya yaptırması,
- Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgelerin asıl işverence sağlanması,
- Asıl işverenin, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetlemesi ve bu konudaki çalışmalarını koordine etmesi,

Gerekmektedir.

¹⁵ Özkılıç, Ö. (2007). *KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı*. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, (36), s. 25.

Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermekle yükümlüdür. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izlemeli, denetlemeli ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamalıdır.

Yapılmış olan risk değerlendirmesi çalışmalarının, tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmesi gerekmektedir.¹⁶

İşverenler, çalışanlara görev verirken, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulundurmalıdır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almalıdır.

İşverenlerin, bu yükümlülükleri yerine getirirken işyeri dışındaki uzman kişi ya da kuruluşlardan hizmet satın alması, sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenlerin bu alandaki sorumluluklarını etkilememektedir.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunumuna İlişkin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenlerin çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi gerekmektedir. İlk defa 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu olan işyerlerinin kapsamı 6331 sayılı Kanun ile genişletilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri şeklinde sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu sınırlamanın kaldırılmasının küçük işletmeler için özellikle mali yönden sıkıntı yaratacağını savunan görüşler olsa da¹⁷, bu işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının fazlalığı bu düzenlemeyi haklı kılmaktadır.

Bununla birlikte, işyerlerine, zorunlu istihdam yoluna başvurmadan bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve

¹⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28512

¹⁷ Güven. R. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci. C. Ülgen, C. Ongun (Ed.). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı*.(s.19-31). İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, s.27

güvenlik birimlerinden hizmet satın alarak yerine getirebilme olanağı da sunulmuştur. Ayrıca işverenlere, belirlenecek niteliklere ve gerekli belgelere sahip olmaları halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu görevleri kendilerinin de yerine getirebilmesi için imkân tanınmıştır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür. Tam süreli çalışılmasa dahi, işyerinde görev yapacak olan iş güvenliği uzmanına ve işyeri hekimine mevzuat uygun bir yer temin etme zorunluluğu bulunmaktadır. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunluluğu bulunmadığını belirtmek gerekir.

İşverenlerin, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamaları gerekmektedir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama görevi işverene aittir. İşverenlerin, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmesi gerekmektedir. Yerine getirilmeyen hususlar olması durumunda ise talepte bulunan kişiye yazılı olarak bildirilmeli ve bu yazışmalar işyerinde düzenli olarak arşivlenmelidir.¹⁸

2.3 Acil Durum Yükümlülükleri

İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylar acil durum olarak nitelendirilmektedir. İşyerinde meydana gelebilecek acil durumlar; risk değerlendirmesi sonuçları, yangın, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım ve patlama ihtimali, ilk yardım ve tahliye gerektirecek olaylar, doğal afetlerin meydana gelme ihtimali ve sabotaj ihtimali göz önünde bulundurularak belirlenmektedir.

¹⁸ İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 20.07.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28713.

İşverenlerin acil durumlara ilişkin yükümlülükleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- ☛ Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirecek muhtemel acil durumları belirlemek.
- ☛ Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak.
- ☛ Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak.
- ☛ Acil durum planlarını hazırlamak ve tatbikatların yapılmasını sağlamak.
- ☛ Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı görevlendirmek ve her zaman hazır bulundurmalarını sağlamak.
- ☛ Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmak.
- ☛ Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak.
- ☛ Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirmek.

Bunun yanında, işverenlerin işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dahil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı acil durum planı hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması,

Kamu-İş; C:13, S:2/2013

görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanmalıdır.

Acil durum planlarında;

- ☛ İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı,
- ☛ Hazırlayanların adı, soyadı ve unvanı,
- ☛ Hazırlandığı tarih ve geçerlilik tarihi,
- ☛ Belirlenen acil durumlar,
- ☛ Alınan önleyici ve sınırlandırıcı tedbirler,
- ☛ Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri,
- ☛ İşyerini veya işyerinin bölümlerini gösteren kroki,

Bulunması gereken asgari unsurlardır. İşyerini veya işyerinin bölümlerini gösteren krokilerde ise;

- ☛ Yangın söndürme amaçlı kullanılacaklar da dâhil olmak üzere acil durum ekipmanlarının bulunduğu yerler,
- ☛ İlk yardım malzemelerinin bulunduğu yerler,
- ☛ Kaçış yolları, toplanma yerleri ve bulunması halinde uyarı sistemlerinin de yer aldığı tahliye planı,
- ☛ Görevlendirilen çalışanların ve varsa yedeklerinin adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgileri,
- ☛ İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşların irtibat numaraları,

Yer almak zorundadır. Ayrıca, acil durum planı kapsamında hazırlanan krokinin bina içinde kolayca görülebilecek yerlerde asılı olarak bulundurulması gerekmektedir.

Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olmak için işyerlerinde yılda en az bir defa tatbikat yapılması, denetlenmesi ve gözden geçirilerek gerekli düzeltici ve önleyici faaliyetlerin yapılması gerekmektedir. Bunun sonucunda, gerçekleştirilen tatbikatın tarihi,

görülen eksiklikler ve bu eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat raporu hazırlanmalıdır.

İşyerinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde etkinin büyüklüğüne göre acil durum planı tamamen veya kısmen yenilenmelidir. Bununla birlikte, herhangi bir değişiklik meydana gelmese dahi, hazırlanmış olan acil durum planlarının; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli işyerlerinde en geç 2 yılda, tehlikeli işyerlerinde en geç 4 yılda ve az tehlikeli işyerlerinde en geç altı yılda bir yenilenmesi gerekmektedir.

İşverenlerin işyerlerinde arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanımına sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmesi gerekmektedir. Destek elemanı, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişidir. Görevlendirilmesi gereken destek elemanı sayısı ise, işyerinin tehlikelilik derecesine ve işyerindeki toplam çalışan sayısına bağlı olarak değişmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar bir destek elemanı görevlendirilmesi, işyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde ise, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirilmesi gerekmektedir.¹⁹

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işverenin, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapması ve çalışanlara gerekli talimatları vermesi, durumun devam etmesi hâlinde ise, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istememesi gerekmektedir.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir başka önemli husus çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkıdır. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep

¹⁹ İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 18.06.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28681.

edebilir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı durumda ise işverenin derhâl kararını vermesi, durumu tutanakla tespit etmesi ve çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu döneminde de mevcut olan çalışmaktan kaçınma hakkına, hakkın kullanımının oldukça güçleştirilmiş olması nedeniyle uygulama pek rastlanılmamaktaydı.²⁰ Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda çalışanlara, 4857 sayılı Kanun'dan farklı olarak, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işveren ya da kurul kararını beklemeksizin işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilme imkânı tanınmıştır. Böyle bir durumda işveren tarafından çalışanların haklarında herhangi kısıtlama yoluna gidilemeyecektir.

2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirme Yükümlülüğü

İşverenlerin, işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutması ve gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili raporları düzenlemeleri gerekmektedir. Ayrıca, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayların da incelenmesi ve bunlarla ilgili rapor düzenlenmesi gerekmektedir. Bu durum özellikle risk değerlendirmesi bakımından oldukça önemlidir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir. İşveren, iş kazalarını kazadan sonraki, meslek hastalıklarını ise sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilmesiyle öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde "*İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bildirim Formu*" ile bildirmelidir. Bahse konu form posta yoluyla ya da elektronik ortamda gönderilebilmektedir.

Bu bildirim, iş kazası ve meslek hastalığından dolayı işverenin sorumluluğunu etkilemenin yanında, iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlıklı bir biçimde tutulabilmesi ve iş sağlığı ve güvenliğine yönelik daha etkin politikalar geliştirilebilmesi bakımından da oldukça önemlidir.

²⁰ Kabakçı, M. (2009). *AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*. Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul, s.2,3.

2.5. Çalışanlarına Yönelik Yükümlülükleri

İşverenler, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını ve çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılmamalıdır. Çalışanlar tarafından alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itiraz olması halinde, itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır. Bu hastaneler tarafından verilen kararlar kesindir. Sağlık gözetiminden doğan her türlü maliyet işverene aittir ve hiçbir şekilde çalışana yansıtılmamaktadır.

İşverenler işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür. Ayrıca, çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işverenin çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep etmesi, önceki işverenin de dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde yeni işverene göndermesi gerekmektedir.²¹

İşverenler tarafından, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ve sürdürülebilmesi için çalışanların ve çalışan temsilcilerinin; işyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri ile koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ve ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 7 nci maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Buna göre; işveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini

²¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512.

yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olmaktadır. 4857 sayılı Kanununun bahse konu maddesinin 3 üncü fıkrasına göre ise; geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede işçiyi gözetme borcundan işveren ile birlikte sorumludur. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi kurulan işveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yukarıda belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

Bunun yanında, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanların, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirilmesi gerekmektedir. İşverenler, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlamalıdır.

İşverenler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarını sağlamakla yükümlüdür. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilmektedir.

Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların mevzuata uygun olarak seçilmesine özen gösterilmesi ve çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenmesi gerekmektedir. İşverenler tarafından, eğitim faaliyetlerini gösteren programın, çalışan veya temsilcilerinin görüşleri de alınarak yıllık olarak hazırlanması gerekmektedir. Ayrıca, işe yeni alımlarda veya değişen şartlara göre yeni risklerin ortaya çıkması durumunda ya da mevzuat değişikliği halinde yıllık eğitim programlarına ilave yapılması ve programların güncellenmesi gerekmektedir.

Yıllık eğitim programlarında; verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilmesi gerekmektedir. Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen süreler içinde; az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olacak şekilde her çalışan için düzenlenir. Eğitimler, bu sürelerden az olamaz. Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanabilir.

Bu eğitimlerin, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa tekrarlanması gerekmektedir.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana iş dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmesi gerekmektedir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Bunun yanında, işyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların bulunması halinde, bunlara grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimlerin verilmesi gerekmektedir. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de ayrıca eğitim verilmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel amacı; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği yaratmak ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını sağlamak olmalıdır. Bu doğrultuda, öncelikle çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması gerekmektedir. İşverenlerin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve almaları gereken eğitimleri belirlemeleri gerekmektedir. Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılmalıdır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılması veya eğitim tekrarlanması gerekmektedir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından ya da işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından verilmesi gerekmektedir. İşverenler, iş güvenliği uzmanlığı yetki belgesine sahip olmaları halinde,

eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak, eğitimleri kendileri de verebilir. Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılmalı, eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanmalı ve eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olması sağlanmalıdır.

Düzenlenen eğitimler belgelendirilmesi ve bu belgelerin çalışanların özlük dosyalarında saklanması gerekmektedir. Eğitim sonrası düzenlenecek belgede, eğitime katılan kişinin adı, soyadı, görev unvanı, eğitimin konusu, süresi, eğitimi verenin adı, soyadı, görev unvanı, imzası ve eğitimin tarihi yer almalıdır. Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum tarafından verilmesi durumunda bu kurumun unvanı da düzenlenen sertifikada yer almalıdır.

Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılmaktadır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde ise, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda verilecek eğitimin maliyeti hiçbir şekilde çalışanlara yansıtılamaz.²²

İşverenler, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine;

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması,
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması,

Konularında gerekli imkanları sağlamakla, bunun yanında, destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin;

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,

²² Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28648.

- ☛ Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,
- ☛ Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,
- ☛ Çalışanların bilgilendirilmesi,
- ☛ Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması,

Konularında önceden görüşlerini almakla yükümlüdürler.

Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda yetkili makamlara başvurarak durumu bildirmeleri halinde, hiçbir şekilde haklarında kısıtlama yoluna gidilemez.

Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır. İşverenler; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla;

- ☛ İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- ☛ Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- ☛ Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- ☛ Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- ☛ Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- ☛ İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı

Çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenmektedir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talep ve önerilerini doğrudan işverene iletebildikleri platformlar olarak tanımlanabilir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının etkinliği, işyerindeki farklı birimlerin kurullarda temsil edilebilirliği ile doğru orantılıdır. Bu kurulların temel amacı, işyerinde meydana gelebilecek tehlikeleri inceleyerek, bu tehlikelerin nasıl ortadan kaldırılacağına yönelik araştırmalar yapmaktır. Dolayısıyla bu kurullarda sebep-sonuç analizleri ile problem çözme teknikleri kullanılmakta ve bu çalışmalar sayesinde kurul üyeleri güncel iş sağlığı ve güvenliği problemleriyle ilgilenebilme fırsatı yakalamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, işyerindeki tüm tarafların temsil edildiği bir oluşumdur. Kurullarının etkin bir şekilde işleyebilmesi için kurulda yer alan temsilcilerin oy hakkı bakımından eşit katılıma sahip olması gerekmektedir. Bununla birlikte, esas amaçlanan işçi kesiminin ağırlıklı katılımını sağlamak olmalıdır. Bu nedenle, oluşumları bakımından ülkeden ülkeye farklılık gösteren iş sağlığı ve güvenliği kurullarının birçoğunda kurul üyelerinin yarısından fazlası işçi kesiminden oluşmaktadır.²³

Türkiye’de elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümü alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana gelmektedir. Çoğunlukla bir işyerindeki toplam çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen, işin alt işverenlere devredilmiş olması nedeniyle asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı elliden az tutularak iş sağlığı ve güvenliği kurulu teşekkül ettirilmemektedir. Ancak, 6331 sayılı Kanun’un yürürlüğe girmesiyle birlikte bu durum değişmiştir. Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanmalıdır.

²³ Demir, G. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)’nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, s.19.

- ☛ Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- ☛ İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- ☛ Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulmalıdır.

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenlerin, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmeleri gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarında;

- ☛ İşveren veya işveren vekili,
- ☛ İş güvenliği uzmanı,
- ☛ İşyeri hekimi,
- ☛ İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- ☛ Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- ☛ Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- ☛ Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci,

Yer almaktadır.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği kurulunun başkanı olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda, kurul üyelerinin yarısı da işveren tarafından seçilmektedir. Aynı zamanda kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu toplanmakta ve katılanların salt çoğunluğu ile karar almaktadır. Oyların eşitliği halinde ise başkanın oyu kararı belirlemektedir. Dolayısıyla, işveren kurul kararlarını doğrudan ve dolaylı biçimlerde etkileyebilmektedir.

İşveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanmalıdır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri;

- ☛ Kurulun görev ve yetkileri,

- ☛ İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- ☛ Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
- ☛ İş hijyeninin temel ilkeleri,
- ☛ İletişim teknikleri,
- ☛ Acil durum önlemleri,
- ☛ Meslek hastalıkları,
- ☛ İşyerlerine ait özel riskler,
- ☛ Risk değerlendirmesi.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının ayda en az bir kere toplanması gerekmektedir. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir. İşveren veya işveren vekili, kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamakla ve kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, teftişlerde incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapmakla yükümlüdür. İşverenler, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirir.²⁴

2.6. Diğer Yükümlülükleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapmaya, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında

²⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 18.01.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28532.

ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya ve bu amaçla numune almaya kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu nedenle, yapılan kontrol ve denetimlerde işverenler tarafından denetimleri güçleştirici faaliyetlerden kaçınılması gerekmektedir.

İşverenlerin, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, faaliyete geçmeden önce işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamaları gerekmektedir. İşyerinin faaliyete geçebilmesi için, hazırlanan güvenlik raporlarının içerik ve yeterliliklerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca incelenmesi gerekmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlere yüklenen sorumluluklar sadece yukarıda bahsedilen hususlardan ibaret değildir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çıkarılmış olan çok sayıda uygulama Yönetmeliği bulunmaktadır. İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumlulukları, söz konusu Yönetmeliklerle daha da genişlemekte ve işverenlerden bu Yönetmeliklere de uygun hareket etmeleri beklenmektedir.

3.YÜKÜMLÜLÜKLERE AYKIRILIK HALLERİNDE UYGULANACAK İDARİ YAPTIRIMLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, yukarıda değinilen yükümlülükler uyulmaması halinde işverenler hakkında ne tür idari yaptırımların uygulanacağı da düzenlenmiştir. Bu boyutuyla Kanun değerlendirildiğinde, yaptırımların ağırlıklı olarak 1.078 TL ile 86.240 TL (2013 yılı itibariyle) arasında değişen tutarlarda idari para cezası uygulanması şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Bunun yanında, idari tedbir olarak işin durdurulması da 6331 sayılı Kanun'da düzenlenmiş idari yaptırımlar arasında yer almaktadır.

3.1 İdari Para Cezaları

İşverenler hakkında, hangi yükümlülüğün ihlali halinde ne kadar idari para cezası uygulanacağı aşağıda tablo halinde sunulmuştur:

Tablo: Yükümlülüklerin İhlali Halinde Uygulanması Öngörülen İdari Para Cezaları²⁵

DÜZENLENDİĞİ MADDE	İHLAL EDİLEN YÜKÜMLÜLÜK	İDARİ PARA CEZASI (TL)
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.156
	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.156
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	5.390
	İşyeri hekimi çalıştırmamak.	5.390
	Diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	2.695
	İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1.617
	İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.617
	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.078
	Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1.617
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1.617
	İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1.617
MADDE 10 - Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3.234
	Aykırlığın devamı halinde.	4.851
	Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	1.617
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.078
		1.078
MADDE 12 - Tahliye	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak.	1.078
	Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	1.078

²⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın resmi internet sitesinde yer alan "Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranına Göre Hesaplanmış 6331 Sayılı İSG Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları" başlıklı tablodan derlenerek hazırlanmıştır.

MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.617
	İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmemek.	2.156
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak.	1.078
	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	1.078
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne uymamak.	1.078
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak.	1.078
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğüne uymamak.	1.078
MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.078
	İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	1.617
	Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.078
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak, alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak.	2.156
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	Yönetim tarafından birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonu sağlamamak, tedbir almaları için işvereni uyarmamak.	5.390
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	5.390
MADDE 25 - İşin durdurulması	İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işe devam ettirmek.	10.780
	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek. (İşçi başına)	1.078
	Aykırlığın devamı halinde.	1.078
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	53.900
	Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	86.240
	İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	86.240
	Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	86.240
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.078
		1.078

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak karşı karşıya kalınabilecek idari para cezalarının bir kısmı ise 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ancak, 4857 sayılı Kanun'da yer alan cezalar, İş Müfettişlerince iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak denetimlerde işverenlerce yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin ihlaline yöneliktir. Maktu nitelikte olan bu idari para cezaları, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 17 (7) maddesi uyarınca her yıl yeniden değerlendirilme oranında artırılarak uygulanmaktadır.

3.2 İşin Durdurulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda uygulanması öngörülen idari yaptırımlar sadece para cezaları ile sınırlı değildir. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulmaktadır. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirilmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulmaktadır.

İşin durdurulması, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili iş müfettişinin işyerinde yapmış olduğu tespitler üzerine, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından ve tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde alınacak kararlar ile verilebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurabilir.

İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilememektedir. 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, Bakanlıkça en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılması ve işverenin talebinin sonuçlandırılması gerekmektedir.

Bu durumda dahi işveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin oldukça geniş tutulduğu, bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılmış olan çok sayıda uygulama Yönetmeliği ile de yükümlülüklerin daha da genişletildiği görülmektedir. Yükümlülüklerin ihlali halinde uygulanması öngörülen yaptırımlar ise ağırlıklı olarak idari para cezası uygulanması şeklinde düzenlenmiştir. İdari para cezalarının tutarı 86.240 TL'ye kadar ulaşabilmektedir. Aynı zamanda bu cezalar, her yıl yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanmaktadır. İdari para cezaları dışında, işyerindeki faaliyetler iş sağlığı ve güvenliğine aykırılık hallerinde tamamen ya da kısmen durdurulabilmektedir. Bu durum, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerine hassasiyetle yaklaşmasını zorunlu kılmaktadır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara:Tes-İş Sendikası Yayınları.
- Baloğlu, C. (2013). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Callahan, D. (1973). *The Who Definition of Health*. The Hastings Center Studies. 1(3).
- Çelik, N. (2007). *İş Hukuku Dersleri*. Ankara: Beta Yayınevi.
- Demir, G. (2006). *İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG)'nin Sağlanmasında İşyeri İSG Kurullarının Etkinliği*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Kamu-İş; C:13, S:2/2013

Devlet Denetleme Kurulu. (2011). *Araştırma ve İnceleme Raporu (Rapor No:2011/3)*. Ankara: Devlet Denetleme Kurulu.

Gerek, N. (2000). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Güven. R. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı Hazırlık Süreci. C. Ülgen, C. Ongun (Ed.). *İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı.(s.19-31)*. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.

Kabakçı, M. (2009). *AB İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu*. Marmara Üniversitesi Doktora Tezi, İstanbul.

Özkılıç, Ö. (2007). *KOBİ'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi ve Risk Değerlendirme Kavramı*. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, (36).

Ünsar, A.S. (2003). *Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Faaliyet Kolları Açısından 1990-2000 Yılları Arasındaki Görünümü*. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1).

Yılmaz, G. (2009). *İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti*. Mühendis ve Makine Dergisi, 50(592).

Yılmaz, F. (2009). *Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

EU-OSHA. (t.y). Erişim:23 Ağustos 2013, <http://osha.europa.eu/en/faq/faq1/what-is-an-accident-at-work>

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Kavram ve Kurallarının Gelişimi. (t.y.). Erişim: 18 Ağustos 2013, <http://uzem.isguvenligi.com.tr/file.php?src=dc&id=4220114>

4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 10.06.2003, Resmi Gazete Sayısı: 25134.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 31.03.2005, Resmi Gazete Sayısı: 25772.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28339.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 15.05.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28648.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanama Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği,
Resmi Gazete Tarihi: 11.10.2008, Resmi Gazete Sayısı: 27021.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında
Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28512.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 29.12.2012,
Resmi Gazete Sayısı: 28512.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi:
29.12.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28512.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi:
18.01.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28532.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri
Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 20.07.2013, Resmi Gazete Sayısı:
28713.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 18.06.2013
Resmi Gazete Sayısı: 28681.