

MÜNİRE KARAÇELİK ŞEMŞEK KOCaeli SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ KOCaeli 2024

İŞYERLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASAL
MEVZUAT EKSİKLİKLERİNİN HIZLI VE KOLAY
TESPİT EDİLEBİLMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA
ÇALIŞMASI

KOCaeli SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MÜNİRE KARAÇELİK ŞEMŞEK

DANIŞMAN

DR. ÖĞR.ÜYESİ GÜL ÇİÇEK ZENGİN BİNTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

KOCaeli 2024

**İŞYERLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASAL MEVZUAT
EKSİKLİKLERİNİN HIZLI VE KOLAY TESPİT EDİLEBİLMESİNE
YÖNELİK BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI**

KOCAELİ SAĞLIK VE TEKNOLOJİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

MÜNİRE KARAÇELİK ŞEMŞEK

DANIŞMAN

DR. ÖĞR.ÜYESİ GÜL ÇİÇEK ZENGİN BİNTAŞ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANA BİLİM DALI
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KOCAELİ 2024

Onay Sayfası

Bu tez Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Prof. Dr. Yurdanur DİKMEN

Enstitü Müdür V.

Bu tezin Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans derecesinin tüm gerekliliklerini karşıladığını onaylıyorum.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ŞEN

Bölüm Başkanı

Münire KARAÇELİK ŞEMŞEK tarafından teslim edilen “İşyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuat Eksikliklerinin Hızlı ve Kolay Tespit Edilebilmesine Yönelik Bir Uygulama Çalışması” başlıklı bu tezin kapsam ve kalite bakımından Yüksek Lisans derecesi için yeterli olduğunu değerlendirmektedir.

Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Danışman

Tez Jürisi Üyeleri: (1. isim: Jüri başkanı; 2. isim: Danışman)

Prof. Dr. Adnan KAVAK (Jüri Başkanı)

Kocaeli Üniversitesi/Mühendislik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin Bintaş (Danışman)

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

Dr. Ahmet ŞEN (Üye)

Kocaeli Sağlık ve Teknoloji Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

Tarih: 05/08/2024

Orijinallik Sayfası

İşbu belge ile tezimde yer alan tüm bilgilerin akademik ve etik kurallara uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, kurallar gereği bu çalışmada özgün olmayan tüm materyal ve sonuçlar için ilgili kaynakların verildiğini beyan ederim.

Münire KARAÇELİK ŞEMŞEK

İmza

ÖZ

İŞYERLERİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASAL MEVZUAT EKSİKLİKLERİNİN HIZLI VE KOLAY TESPİT EDİLEBİLMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

KARAÇELİK ŞEMŞEK, Münire

Yüksek Lisans, İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Ağustos 2024, 153 sayfa

Bu tez, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuat eksikliklerinin hızlı ve kolay bir şekilde tespit edilmesine yönelik bir uygulama çalışmasını konu almaktadır. İş Güvenliği Uzmanları mevzuat eksikliklerini tespit edip bildirirken çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Karşılaştıkları zorlukları hafifletmek ve iş güvenliği mevzuatının etkin bir şekilde yönetilmesini sağlamak amacıyla bir uygulama geliştirilmesi düşünülmüştür. Bu çalışmada, geliştirilen bu uygulamaya ihtiyaç olup olmadığı ve fayda sağlayıp sağlamayacağı araştırılmıştır.

Tezin ilk iki bölümü, mevcut literatürün taranması yöntemiyle hazırlanmıştır. Üçüncü bölümde ise nitel araştırma yöntemlerinden odak grup çalışması yapılmış ve katılımcılar uygulamayı kullandıktan sonra anketler doldurmuştur. 8 Pilot kullanıcının doldurmuş olduğu anketlerden elde edilen veriler, yorumlayıcı fenomenoloji yöntemiyle analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmuştur.

İş Güvenliği Uzmanların bildirim yaparken karşılaştıkları birçok zorluğun olduğunu ve bu zorluklardan birinin de yasal mevzuatın fazla olup takip edilmesinin zor olmasıdır. Bu sorun üzerine geliştirilen uygulamanın, İş Güvenliği Uzmanlarına önemli ölçüde fayda sağlayacağı ve süreçleri hızlandıracağı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışma, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuatların daha etkin bir şekilde uygulanmasına katkı sağlayacak yenilikçi bir yaklaşım sunmaktadır.

Yapılan odak grup görüşmeleri sonucu böyle bir uygulamaya ihtiyaç olduğu ve geliştirilen uygulamanın, iş güvenliği uzmanlarının çalışmalarını kolaylaştırarak işyerlerinde daha sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarını oluşturacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Mevzuatı, Mevzuat Eksiklikleri Tespiti, İş Güvenliği Mevzuat Yönetimi, İdari Para Cezaları.



ABSTRACT

AN IMPLEMENTATION STUDY TO DETECT OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LEGAL LEGISLATION DEFICIENCIES OF WORKPLACES QUICKLY AND EASILY

KARAÇELİK ŞEMŞEK, Münire

MSc, Department of Occupational Health and Safety

Thesis Supervisor: Dr. Instructor Member Gül Çiçek Zengin BİNTAŞ

Agust 2024, 153 pages

This thesis is about an application study to quickly and easily identify occupational health and safety legislation deficiencies of workplaces. Occupational Safety Specialists face various difficulties when identifying and reporting legislative deficiencies. In order to alleviate the difficulties they face and to ensure effective management of occupational safety legislation, an application has been developed. In this study, it is investigated whether there is a need for this application and whether it will be beneficial.

The first two chapters of the thesis were prepared by reviewing the existing literature. In the third chapter, a focus group study, one of the qualitative research methods, was conducted and the participants filled out questionnaires after using the application. 8 The data obtained from the questionnaires filled out by the pilot users were analyzed with the interpretative phenomenology method and the results were revealed.

There are many difficulties that Occupational Safety Specialists face when making notifications and one of these difficulties is that there is a lot of legal legislation and it is difficult to follow. It was concluded that the application developed on this problem will significantly benefit Occupational Safety Specialists and speed up the processes. This study presents an innovative approach that will contribute to more effective implementation of legislation in the field of occupational health and safety.

As a result of the focus group interviews, it is predicted that there is a need for such an application and that the developed application will facilitate the work of occupational

safety experts and create healthier and safer working conditions in workplaces.
Keywords: Occupational Health and Safety, Occupational Safety Legislation,
Identification of Legislation Deficiencies, Occupational Safety Legislation
Management, Administrative Fines.



TEŞEKKÜR

Çok severek yazdığım bu tez konusunu önerdiği ve akademik yolculuğum boyunca karşılaştığım zorluklarda yaptığı rehberlikle motivasyonumu hep yüksek tuttuğu için tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Gül Çiçek Zengin Bintaş’a teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans süresi boyunca yanımda olan ve beni destekleyen sevgili eşim Kadir ŞEMŞEK’e teşekkür ederim.

Tez çalışmama destek verip pilot katılımcı olan ve değerli fikirlerini paylaşan meslektaşlarıma da ayrıca teşekkür ederim.

Münire KARAÇELİK ŞEMŞEK

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLO LİSTESİ	ix
ŞEKİL LİSTESİ	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	3
GENEL BİLGİLER	3
1.1.Çalışmanın Önemi	4
1.1.1.Çalışmanın Ana Problemi	4
1.1.2.Çalışmanın Amacı ve Hedefleri.....	4
1.1.3.Çalışmanın Sınırları ve Uygulamanın Geliştirilme Yöntemi	5
1.1.4.Tezin Yapısı	5
1.2.Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Tarihsel Gelişimi	6
1.2.1.Cumhuriyetin İlanından Önceki Tarihsel Gelişimi	7
1.2.2.Cumhuriyetin İlanından Sonraki Tarihsel Gelişimi	9
1.3.İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	10
1.4.Hukuksal Açıdan İş Sağlığı ve Güvenliği.....	11
1.4.1.Anayasa Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği.....	13
1.4.2.Kanunlar Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği.....	14
1.4.3.Yönetmelikler Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği.....	17
1.5.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu.....	17
1.5.1.Amaç	17
1.5.2.Kapsam ve İstisnalar	18
1.5.3.Genel Hususlar	19
BÖLÜM 2	20
6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE GENEL YÜKÜMLÜLÜKLER	20
2.1. İşverenin Yükümlülükleri	20

2.1.1. Denetleme Yükümlülüğü	21
2.1.2. Risk Değerlendirme Yükümlülüğü	22
2.1.3. İş Güvenliği Profesyonellerini Görevlendirme Yükümlülüğü	25
2.1.4. Acil Durum Eylem Planı Yapma Yükümlülüğü	26
2.1.5. Tahliye Yükümlülüğü	28
2.1.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirme Yükümlülüğü.....	29
2.1.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü	29
2.1.8. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü	30
2.1.9. Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü.....	31
2.1.10. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlaması Yükümlülüğü	34
2.1.11. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü.....	35
2.1.12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	36
2.1.13. Güvenlik Raporu ve Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü	38
2.1.14. Önlem Alma Yükümlülüğü.....	44
2.1.15. İlgili Birimlerle Gerekli Organizasyonu Sağlama Yükümlülüğü	45
2.1.16. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü.....	46
2.2. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin Cezai Sonuçları	48
2.2.1. Hapis Cezası.....	48
2.2.2. Taksirle Öldürme	49
2.2.3. Taksirle Yaralama	49
2.2.4. Olası Kast.....	50
2.2.5. Basit Taksir	51
2.2.6. Bilinçli Taksir	52
2.3. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin Maddi Sonuçları	53
2.3.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	54
2.3.2. İş Görememezlik Tazminatı.....	56
2.3.3. Maddi Tazminat	57
2.3.4. Manevi Tazminat	58
2.4. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Sonuçları.....	59
2.4.1. İşin Durdurulması	60
2.4.2. Kamu İhalesinden Yasaklanma.....	61
2.4.3. Çalışanın Çalışmaktan Alıkonulması.....	62
2.4.4. İş Güvenliği İdari Para Cezaları.....	62
2.5. Çalışanların Yükümlülükleri.....	71
2.6. İş Güvenliği Profesyonellerinin Yükümlülükleri.....	72

2.6.1. İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri.....	73
2.6.2. İş Yeri Hekiminin Yükümlülükleri	73
2.6.3. Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri	75
2.7. Devletin Yükümlülükleri	76
BÖLÜM 3	79
GELİŞTİRİLEN UYGULAMA.....	79
3.1.İş Güvenliği Uzmanlarının Tespit Ettikleri Mevzuat Eksikliklerini İşverene Bildirirken İzledikleri Mevcut Durum.....	81
3.2.İş Güvenliği Uzmanlarının Tespit Ettikleri Mevzuat Eksikliklerini İşverene Bildirirken Yaşanan Sorunlar	87
3.3.Geliştirilen Uygulamanın Amacı	89
3.4.Geliştirilen Uygulamanın Faydaları.....	89
3.5.Programa Kayıt ve Giriş	90
3.5.1.Programın Kullanımı.....	91
3.6.Yapılan Uygulamanın Ekran Görüntüleri	93
3.7.Pilot Uygulama	128
3.7.1.Araştırma Yöntemi.....	128
3.7.2.Pilot Kullanıcıların Belirlenmesi	129
3.7.3.Katılımcılarla Görüşme ve Uygulamanın Kullanımın Anlatılması.....	130
3.7.4.Katılımcılar Tarafından Uygulamanın Değerlendirilmesi	130
BÖLÜM 4	141
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	141
KAYNAKÇA.....	148

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1 Dilaver Paşa Nizamnamesinin Bölümleri.....	8
Tablo 2.1 Risk Analizi Tablosu	24
Tablo 2.3 Yangın Türleri ve Söndürme Teknikleri.....	26
Tablo 2.4 Acil Durum Ekip Üyeleri ve İletişim Bilgileri	27
Tablo 2.5 İşyerindeki Acil Durum Telefon Numaraları	27
Tablo 2.6 Çalışanlara Verilmesi Gereken Eğitim Konuları	33
Tablo 2.7 Sınıflandırılmış Tehlikeli Maddeler Listesi	39
Tablo 2.8 Zararlılık Kategorisine Giren Tehlikeli Maddeler Listesi	41
Tablo 2.9 6331 Sayılı Kanununa Göre Uygulanabilecek İş Güvenliği İdari Para Cezaları	64
Tablo 2.10 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları	70
Tablo 3.1 Denetlenen İşyeri Sayısı ve Uygulanan İdari Para Cezaları-2022 Verileri	80
Tablo 3.2 İllere Göre İşyeri ve Sigortalı Sayısı-2022 Verileri.....	80
Tablo 3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Günlük Saha Gözlem Raporu Örneği	82
Tablo 3.4 Firma Kayıt Ekranı	91
Tablo 3.5 Kullanıcı Kayıt Ekranı	91
Tablo 3.6 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Pilot Uygulaması	94
Tablo 3.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları.....	101
Tablo 3.8 Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin Pilot Uygulaması.....	103
Tablo 3.9 İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliği Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları.....	113
Tablo 3.10 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Pilot Uygulaması.....	116
Tablo 3.11 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları	125
Tablo 3.12 Pilot Katılımcılara Sorulan Açık Uçlu Sorular	131
Tablo 3.13 Pilot Katılımcılara Sorulan Kapalı Uçlu Sorular	131

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1 Çalışana Tutulan İş Güvenliği Tutanak Örneği	83
Şekil 3.2 Çalışma Sahası İçin Tutulan İş Güvenliği Tutanak Örneği	84
Şekil 3.3 İş Güvenliği Kurul Toplantı Tutanağı Örneği	86
Şekil 3.4 Pilot uygulama örnek görseli	92
Şekil 3.5 İdari para cezası takip kısmı	93
Şekil 3.6 Birinci Sorunun Cevapları	134
Şekil 3.7 İkinci Sorunun Cevapları	135
Şekil 3.8 Üçüncü Sorunun Cevapları	136
Şekil 3.9 Dördüncü Sorunun Cevapları	137
Şekil 3.10 Beşinci Sorunun Cevapları	138
Şekil 3.11 Altıncı Sorunun Cevapları	139
Şekil 3.12 Yedinci Sorunun Cevaplar	140

KISALTMALAR LİSTESİ

ETA: Event Tree Analysis-Olay Ağacı Analizi

FMEA: Failure Mode and Effect Analysis-Hata Türü ve Etkileri Analizi

FTA: Fault Tree Analysis-Hata Ağacı Analizi

HAZOP: Hazard ve Operability Analysis- Tehlike ve İşletilebilirlik Analizi

İGU: İş Güvenliği Uzmanı

İLO: International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

JSA: Job Safety Analysis-İş Emniyet Analizi

KKD: Kişisel Koruyucu Donanım

OSGB: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

PHA: Preliminary Hazard Analysis-Ön Tehlike Analizi

PRA: Preliminary Risk Analysis-Birincil Risk Analizi

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

SWOT: Weaknesses/Strengths/Threats and Opportunities-Zayıf Yönler/Güçlü
Yönler/Tehditler ve Fırsatlar

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TCK: Türk Ceza Kanunu

WHO: World Health Organization-Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

İş güvenliği, çalışanları koruma amacı taşıyan bir dizi yasa, yönetmelik ve uygulamaları içerir. İşyerlerinde oluşan kazalar ve meslek hastalıkları çalışanlarla işverenler için ciddi riskler ve maliyetler doğurmaktadır. Bu nedenle, iş güvenliği mevzuatının etkin bir şekilde uygulanması hayati önem taşımaktadır. Ancak, mevzuatın geniş kapsamı ve sürekli değişen yapısı, iş güvenliği uzmanları için mevzuat eksikliklerini tespit etme sürecini zorlaştırmaktadır.

Bu tez çalışması, iş güvenliği mevzuat eksikliklerini hızlı ve kolay tespit edilmesine yönelik geliştirilen bir uygulamanın etkinliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Tezin ana hedefi, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştıkları zorlukları hafifletmek ve iş güvenliği mevzuat uygulamalarının etkili bir şekilde yönetilmesini sağlamaktır. Bu bağlamda, çalışmada geliştirilen uygulamanın iş güvenliği alanına katkıları incelenmiş olup bu katkıların iş güvenliği uzmanları tarafından nasıl değerlendirildiği araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında, mevcut literatür taranarak iş güvenliği mevzuatının tarihsel gelişimi, işverenin yükümlükleri ile bu yükümlülüklerini yerine getirmemesinin sonuçları ile mevcut durum incelenmiştir. Ardından, nitel araştırma yöntemlerinden odak grup çalışması ve anketler kullanılarak uygulamanın pilot kullanıcılar üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler, yorumlayıcı fenomenoloji yöntemiyle analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmuştur.

Araştırmanın bulguları, iş güvenliği uzmanlarının mevzuat eksikliklerini tespit etme sürecinde karşılaştıkları en büyük zorluklardan birinin, mevzuatın geniş ve karmaşık yapısı olduğunu göstermektedir. Geliştirilen uygulamanın, bu zorlukları hafifletmek ve mevzuat eksikliklerini hızlı ve kolay bir şekilde tespit etmek için önemli bir araç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Pilot kullanıcılar, uygulamanın pratik, kullanışlı ve böyle bir uygulamaya ihtiyaç olduğunu söylemişlerdir. Ayrıca uygulamanın iş güvenliği mevzuat eksikliklerini tespit etme süreçlerini hızlandırdığı ve kolaylaştırdığı gözlemlenmiştir.

Sonuç olarak, bu tez çalışması, iş güvenliği alanında yenilikçi bir yaklaşım sunmakla birlikte ve İş Güvenliği Uzmanlarının çalışmalarını daha verimli ve etkili bir şekilde yürütmelerine olanak tanımaktadır. Geliştirilen uygulamanın, iş güvenliği mevzuatının daha etkili bir yöntemle uygulanmasına katkı sağlayacağı ve işyerlerinde daha güvenli çalışma koşullarının oluşturulmasına önemli bir destek sunacağı öngörülmektedir.

Bu tez, iş güvenliği alanında önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemekte ve İş Güvenliği Uzmanlarına pratik bir çözüm sunarak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltma potansiyeline sahip bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmalar için önemli bir temel oluşturan bu araştırma, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yenilikçi uygulamaların geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkıda bulunacaktır.

BÖLÜM 1

GENEL BİLGİLER

İş güvenliği, çalışanları korumayı amaç edinmiş ilkelerle çok eski zamanlarda günümüze kadar gelişen adımlarla ilerlemiş birden fazla parametrenin bir araya gelerek oluşturduğu bir disiplindir. Sağlıklı çalışan sağlıklı toplumun temelidir. İş güvenliği uygulanma süresi boyunca bir düzine yöntemi ve prosedürü içerir.

Devlet iş güvenliği adına kanun çıkarır, uygulatır ve denetler. İş güvenli alanında da birçok kanun ve yönetmelik çıkarılmıştır. Dar kapsamda olsa anayasada da iş güvenliğinin önemine vurgu yapılmaktadır. İş güvenliği tedbirleri, işverenlerin yapması gereken yasal yükümlülüklerdir. İşyerinde tedbirlerin alınması ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması işverenin itibarını da koruyacaktır. Ayrıca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sebep olduğu birçok olumsuz durumdan da gerekli tedbirler alınarak korunulabilir.

İş güvenliği yasal mevzuatın kolay takip edilebilmesi adına bir uygulama geliştirilmesi düşünülmüştür. Gelişen teknolojiyle birlikte kontrollerin fiziki olarak yapılabilmesi her geçen gün zorlaşmaktadır. İş güvenliği alanı çok geniş kapsamlı bir alan olduğu için bu alanda çıkarılmış yasal düzenleme sayısı da bir hayli fazladır. Günümüz şartlarında İş Güvenliği Uzmanları birden fazla firmaya görevlendirilebilmektedir. İş güvenliği uzmanının baktığı firma sayısının artması yasal mevzuat takibini de iyice zorlaştırmaktadır. Bu sebepten mevzuat takibinin kolay olması için bir uygulama düşünülmüştür. Daha sonrasında yapılan anket çalışması ile bu uygulamanın birden fazla yararı olacağı ortaya çıkarılmıştır. Tezin 3. Bölümünde uygulamanın detaylı anlatımı yer almaktadır.

1.1.Çalışmanın Önemi

İş güvenliği, çalışanları korumak için alınan önlemleri ve uygulamaları kapsayan bir disiplindir. İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile meslek hastalıkları hem çalışanlar açısından hem de işverenler açısından ciddi maliyetler doğurmaktadır. İş güvenliği mevzuatı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma koşullarının sağlanması için gerekli olan yasal düzenlemeleri içerir. Ancak, bu mevzuatın kapsamı geniş ve karmaşık olması nedeniyle, iş güvenliği uzmanları mevzuat eksikliklerini tespit ederken çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır.

Bu tez, iş güvenliği mevzuat eksikliklerinin hızlı ve kolay bir şekilde tespit edilmesine yönelik geliştirilen bir uygulamanın etkinliğini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın önemi, İş Güvenliği Uzmanlarının çalışmalarını verimli ve etkili bir şekilde yapmalarına imkân tanıyarak, iş kazalarını ile meslek hastalıklarını azaltma potansiyeline sahip olmasıdır.

1.1.1.Çalışmanın Ana Problemi

İş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat eksikliklerinin tespit edilmesi, iş güvenliği uzmanları için zaman alıcı ve karmaşık bir süreçtir. Mevzuatın geniş kapsamlı olması, iş güvenliği uzmanının birden fazla firmaya hizmet vermesi ve sık sık değişen yasal düzenlemeler, bu süreci daha da zorlaştırmaktadır. Bu çalışmada, iş güvenliği uzmanlarının mevzuat eksikliklerini hızlı ve kolay bir şekilde tespit etmelerine yardımcı olacak bir uygulama geliştirilmiş ve bu uygulamanın etkinliği araştırılmıştır.

1.1.2.Çalışmanın Amacı ve Hedefleri

Bu araştırmanın temel amacı, iş güvenliği mevzuat eksikliklerinin tespit edilmesi sürecinde karşılaşılan zorlukları hafifletmek ve bu süreci daha etkili hale getirmek için bir uygulama geliştirmektir. Araştırmanın hedefleri şunlardır:

- ∴ İş sağlığı ve güvenliği mevzuat eksikliklerinin tespit edilmesi sürecinde karşılaşılan zorlukları belirlemek.
- ∴ Geliştirilen uygulamanın iş güvenliği uzmanları tarafından nasıl kullanıldığını ve uygulamanın etkinliğini değerlendirmek.
- ∴ Uygulamanın iş sağlığı ve güvenliği alanına katkılarını ve potansiyel faydalarını analiz etmek.

1.1.3.Çalışmanın Sınırları ve Uygulamanın Geliştirilme Yöntemi

Bu araştırmada, nitel araştırma yöntemleri kullanılarak iş güvenliği mevzuat eksikliklerinin tespit edilmesine yönelik geliştirilen uygulamanın etkinliği incelenmiştir. İlk olarak, mevcut literatür taranarak iş güvenliği mevzuatının tarihsel gelişimi ve mevcut durumu incelenmiştir.

Ardından, odak grup çalışması ve anketler yoluyla uygulamanın 8 pilot kullanıcı (iş güvenliği uzmanı) zerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler, yorumlayıcı fenomenoloji yöntemiyle analiz edilerek sonuçlar ortaya konulmuştur.

1.1.4.Tezin Yapısı

Bu tez, dört ana bölümden oluşmaktadır:

Giriş: Araştırmanın konusu, önemi, amacı ve yöntemine dair genel bilgiler sunulmuştur.

1.Bölüm: Literatür Taraması yapılarak İş güvenliği mevzuatının tarihsel gelişimi ve 6331 sayılı iş güvenliği kanunu incelenmiştir.

2.Bölüm: Mevcut durumunun incelenmesi yapılmıştır. Genel yükümlülüklerin neler olduğu ve yükümlülükleri yerine getirmemenin maddi, idari ve sonuçları ortaya konulmuştur.

3.Bölüm: Uygulamanın geliştirilme süreci, odak grup çalışmaları ve anketler detaylı bir şekilde açıklanmıştır. Araştırma yöntemi, elde edilen bulgular ve pilot uygulamanın kullanımı bu bölümde açıklanmıştır.

4.bölüm: Araştırmanın sonuçları, öneriler, gelecekte yapılabilecek çalışmalar ve kaynakça bu bölümde yer almaktadır.

1.2.Türkiye’de İş Güvenliği Mevzuatının Tarihsel Gelişimi

İş güvenliği yasalarına göre işverenlere her türlü tedbiri alma sorumluluğu yüklenmiştir. İşyeri için gerekli olan araç ve gereçleri temin etmek, işyeri için alınan iş güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetimlerle sağlamak, iş güvenliği eğitimleri ile yapılan işe özgü eğitimler verilmesini sağlamak, çalışanların sağlık kontrollerini yaptırmak ve gözetimlerini takip etmek, işyerinde yapılması gerekli olan ortam ölçümü ve kontrolleri yapmak gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.[1]

Sanayinin gelişmesiyle birlikte İş sağlığı konusunda da doğru orantılı olarak bir gelişme kaydedilmiştir. Sanayileşmenin gelişime olumlu katkıları olduğu gibi, yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarında artışın olması da olumsuz sonuçlarından biridir. Çünkü gelişen sanayiye bağlı olarak alınan önlemlerde aynı orantıda gelişme kaydedememiştir. Yaşanan kazaların ve meslek hastalıklarının olumsuz sonuçlarından toplumu korumak için iş güvenliği çalışmalarına destek vermenin önemi büyüktür.

Ülkemizde iş güvenliği açısından yaşanmış olan gelişmeler Osmanlı Devleti zamanında başlamış olup ve Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra da devam etmiştir.

Cumhuriyet döneminden önceki düzenlemelerin daha çok maden sektörüne yönelik olduğu gözükmemektedir. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar olan süreçte de yasal düzenlemeler devam etmiştir. Bu kapsamda konuyu Cumhuriyetten önceki/sonraki dönem şeklinde ele alacağız.

1.2.1.Cumhuriyetin İlanından Önceki Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyetin ilanından önceki dönem de sağlığı ve güvenliğine ilişkin adımların atılmıştır. Sanayileşme sektörünün gelişmesinde yaşanan gecikme, büyük işletme sayısının az olması gibi durumlar iş güvenliğine dair adımların atılmasında gecikmelere sebep olmuştur. Çalışan yararına yapılan düzenlemelerin Tanzimat fermanından sonraki dönemde yapılmaya başlanıldığı görülmektedir. Osmanlı döneminde yapılan düzenlemelerin büyük çoğunluğu maden çalışanlarına yönelik olarak çıkarılmıştır.

Bu kapsamda Cumhuriyet öncesi döneme ait işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair çıkarılan kanun ve düzenlemeler olarak:

1.1865-Dilaver Paşa Nizamnamesi

2.1869-Maadin Nizamnamesi

3.1876-Mecelle Kanunu

4.1921 Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu, sayabiliriz

1.Dilaver Paşa Nizamnamesi-1865

Bu Nizamname dönemin Padişahının onayından geçmediği için sadece Havza bölgesinde uygulanmış, kanun hükmüne dönüşmemiştir.

1867 yılında yürürlüğe konulan Dilaver Paşa Nizamnamesi 7 bölüm ve 100 maddeden oluşmaktadır. Bölümler ve isimleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.[2]

Tablo 1.1 Dilaver Paşa Nizamnamesinin Bölümleri

Bölüm	Bölüm Adı	Madde	Açıklaması
1	Numune taharri ve ruhsat tezkiresi nizamı	1-5 maddeler	Kömür arama ile maden işletme ruhsatı almanın zorunlu olması
2	Ocaklardan harmanlara veya iskelelere olan turukun nizamı	6-9 maddeler	Ocaklardan meydan yerlerine ve iskelelere taşınma işleri
3	İnşaat-ı Ebniye nizamı	10-12 maddeler	Havzada yapılacak binalar için kurallar
4	Ocaklara icap eden sütun ve sütun kesanın nizamı	13-20 maddeler	Maden ocakları için gerekli olan tahkimat direklerinin ve direkçilerin temin edilmesi
5	Tertip ve istihdam nizamı	21-35 maddeler	Madendeki tertip, düzen ve konusu
6	Vazife yazısı, kantarcı ve kabule uygun cesamesi	36-42 maddeler	Çıkarılan kömürlerin tartılması ve teslim edilmesi
7	Ocaklar ve hukuk ile görevli madenci sistemi	43-100 maddeler	Maden çalışanlarının maden ocaklarıyla ilgili hukuki görevleri

Dilaver Paşa Nizamnamesi ile kömür madenlerinde ruhsat almadan rastgele çalışma yapılmasının önüne geçilmiştir. Ruhsat almak için belli başlı kurallar getirilmiştir. Çalışanlar içinde bazı güvenlik kuralları getirilmiştir. Bunlardan bazıları: çalışanların barınmaları için koğuşların yapılması, Madenlerde yer altında ilerlemek için gerekli olan tünellerin nasıl olacağı ve tünellerde kullanılacak direklerin nereden alınacağı (Ereğli Ormanları bunun için ayrılmıştır). Taşıma işlerinin nasıl olacağı, Çalışanlara bayram tatilleri verilmesi gibi konular bu Nizamname içerisinde düzenlenmiştir. [3]

2.Maaadin Nizamnamesi-1869

Cumhuriyetten önceki dönemde 1869 yılında Maadin Nizamnamesi çıkarılan yasalar arasındadır. Bu yasada çalışanların özellikle, nasıl çalıştırılabilecekleri kuralların sınırları belirlenmiştir. Tüm maden ocaklarındaki çalışanların güvenlikleriyle ilgili düzenlemeleri kapsayan bir nizamnamedir.

3.Mecelle Kanunu-1876

1868-1876 tarihleri arasında hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Mecelle çalışma hayatını düzenlemek maksatlı çıkarılmamış olmasına rağmen 1926 yılına dek Osmanlı devletindeki bireysel çalışma ilişkilerinin sınırlarını belirlemiştir.[4]

Mecelle kanunu 1 giriş kısmı,16 bölüm ve 1851 maddeden oluşmaktadır. Bu bölümlerin çoğu borçlar hukuku alanında yazılmıştır Ana madde Hizmet sözleşmesi adı altında düzenlenmesine rağmen, kira sözleşmesi alt başlığı altında, işçinin; kendisini kiraya veren kişi olarak kira sözleşmesi düzenlenmiştir. Osmanlı tarihinde ilk kez yazılı hizmet sözleşmelerinin kavramları belirlemiştir. Fakat direkt olarak çalışma ilişkilerini düzenleyen bir yasa özelliğinde değildir.

İşçi ile işveren ilişkileri Mecelle Kanununun İcare-i Ademi başlığı altında ele alınmıştır ve çalışma ilişkilerini düzenlemeye yönelik hükümlere yer vermiştir. İşçi yaptığı iş sebebiyle nefsin kiraya veren olarak tanımlanmaktadır. [5]

1926 yılına gelindiğinde Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte Mecelle Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır.

4.Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun-1921

Cumhuriyet'in ilanından önce 1921 yılında yürürlüğe konulmuştur. Kömür madeninde çalışanların çalışma koşullarını, azami yaş sınırını, alacakları ücret haklarını ve sağlık konularını gibi konularda düzenlemelere yer almaktadır. Fakat bu kanun belirli bir bölge için hazırlanmış olup geneli kapsayıcı değildir.

1.2.2.Cumhuriyetin İlanından Sonraki Tarihsel Gelişimi

Cumhuriyetin ilanından sonra da iş güvenliği alanındaki çalışmalar hız kazanmıştır. Bu kapsamda çıkarılan kanunları şöyle sıralayabiliriz:

- ✦ 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun-1924
- ✦ Borçlar Kanunu-1926
- ✦ Belediyeler Yasası-1930
- ✦ 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu-1930
- ✦ Milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki yasa-1935
- ✦ 3008 sayılı İş Kanunu-1936
- ✦ 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu-1964
- ✦ 1475 sayılı İş Kanunu-1971
- ✦ 4857 sayılı İş Kanunu-2003
- ✦ 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası-2006
- ✦ 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu-2012

1.3.İş Güvenliğinin Önemi

İşyerlerinde ki çalışanların sağlık ve güvenliğini garanti altına almak amacıyla farklı disiplinlerin bir araya gelerek aldığı önlemlerin bütünüdür. İş sağlığı ve güvenliğinin önemini birçok açıdan değerlendirilebiliriz:

1. Çalışanlar Açısından: İş güvenliği önlemleri, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korur. Bu sayede iş kazaları ile meslek hastalıkları azaltılır, çalışanların temel hakkı olan yaşama hakkı güvence altına alınmış olur.
2. İş Verimliliği Bakımından: Sağlıklı ve güvenli olan çalışma ortamı, çalışanları motivasyonunu da olumlu etkiler ve etkili çalışmaları konusunda önemli rol oynar. Bu ortamda çalışanlar işlerine daha fazla odaklanabilir, daha verimli olabilir ve işyerine aitlik duygusu hissederler. Bu durumlar çalışan verimliliğini olumlu yönde etkiler.
3. Maliyetin Azaltılması Bakımından: İş kazaları ve meslek hastalıkları, işyerlerine maliyeti olan sonuçlar doğurabilir. Bu durum da iş güvenliği önlemlerinin ne kadar önemli olduğun ortaya koyar. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi işverenlere, tedavi masraflarından, hukuki süreç maliyetlerinden ve iş kaybından kaynaklanan maliyetleri azaltması için fırsat sağlar.

4. Hukuki Yaptırımlar ve Sorumluluklar Bakımından: İş sağlığı ve güvenliği yasal düzenlemelerle şekillenmiştir. Her ülkenin bu alanda yasal düzenlemeleri vardır. İşverenler de bu düzenlemelere uymakla yükümlüdürler. Yasal düzenlemelere uyum sağlama mecburiyeti, işverenlerin hukuki boyuttaki sorumluluklarını yerine getirmelerini ve ceza olasılıklarından kaçınmalarını sağlar.
5. İşyeri Prestiji ve Çalışan Memnuniyeti Bakımından: İş güvenliği tedbirlerinin uygulanıyor olması işverenlerin ve işyerlerinin prestijini olumlu yönde etkiler. Önlemlerin alındığı bir çalışma ortamı, işyerine gelen talebi arttırır ve işyerinin ve çalışanlarının saygın konumda olmasına olumlu etki sağlar.
6. Toplumsal Sorumluluk Açısından: Bir işletme toplumsal sorumluluklarını iş güvenliği önlemlerini yerine getirerek de sağlayabilir. Çalışanlara verilen iş sağlığına ve güvenliğine yönelik önlemler, işyerinin de sosyal sorumluluk bilincinin yüksek olduğunu yansıtarak toplumda olumlu etki yaratır.

Sonuç olarak alınan iş güvenliği önlemlerinin önemi hem işverenler hem de çalışanlar için büyüktür. Bu önlemler, sadece yasal düzenlemelere uyum sağlamakla kalmaz, aynı zamanda güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturarak işletmenin uzun vadeli başarısına katkı sağlar.

1.4.Hukuksal Açıdan İş Güvenliği

Çalışanların güvenliğini sağlamak için yasaların da koruma altına aldığı konular önemlidir. Hukuksal konuda pek çok ülkenin farklı yasal düzenlemeleri mevcuttur. İş güvenliğiyle ilgili oluşturulan yasal düzenlemelerin amaçları, işyerlerin de çalışanların sağlığını ve güvenliğini sağlamak, oluşan iş kazaları ile meslek hastalıklarının önüne geçmek, işyerlerinde bulunan riskleri azaltıp ve sağlıklı çalışma alanı yaratmaktır.

Hukuksal bakımdan iş güvenliği, çalışanların ile işverenlerin hak ile yükümlülüklerini ele alır. Çalışanların iş güvenliği konusunda bazı haklara sahip olduğu ile işverenlerinde bazı yükümlülükleri olduğu kabul edilir. Bu haklar ve yükümlülükler

genellikle ülkeden ülkeye farklılık gösterir, ancak genel olarak aşağıdaki unsurları içerir:

1. İşverenlerin sorumluluğu: İşverenler genellikle çalışanlara güvenli bir ortamı sağlamakla yükümlüdürler. Bu durum, işyerinde kullanılacak ekipmanların güvenli seçilmesi ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, çalışanlara uygun eğitimlerin verilmesi ve güvenliğiyle ilgili yasal düzenlemelere uyulması anlamına gelir.
2. Çalışanların hakları: Çalışanların iş güvenliği konusunda belirli hakları vardır. Bu haklar, genellikle güvenli bir çalışma ortamı talep etme, tehlikeli durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkı gibi hakları içerir. Çalışanlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerin yapılması önemlidir.
3. Yasal düzenlemeler: Birçok ülkede iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı belirli yasal düzenlemeler vardır. Bu düzenlemeler genellikle çalışanı korumak için belirli standartları ve prosedürleri belirler.
4. Cezai yaptırımlar: Belirlenen yasal mevzuata uyum sağlamayan işverenler cezai yaptırımlarla karşılaşabilir. Aynı zamanda, iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu işçilere tazminat ödenmesi, marka ve itibar kayıpları, iş gücünde kayıp gibi aksamalarda yaşayabilirler.

İş güvenliği alanında çıkarılmış mevzuat uygulamaları çalışanı, işvereni ve devleti korumak amacıyla çıkarılmıştır. İşverenlerin kamu hukukuna bağlı olarak çalışanı koruma ile gözetme borcu iş kanununda yer almaktadır. Kanunlara göre işveren, iş yerinde, iş güvenliğinin oluşması amacıyla bütün önlemleri almak ve gerekli ekipmanları sağlamak zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğü karşısında çalışanlarda alınan bu önlemlere uymakla yükümlüdürler.

İşverenlerin borçlarından olan çalışanları koruma ile gözetme borcu kapsamı geniş olan bir borçtur. İşverenin bu borcunun sınırları dürüstlük ve iyi niyet kuralları çerçevesinde çizilmiştir. Ülkemiz de kapsamlı bir iş güvenliği mevzuatı bulunmaktadır. Ancak çıkarılan kanunların sahada denetimini yapacak etkili bir sistem kurulamamıştır. [6]

1.4.1.Anayasa Açısından İş Güvenliği

Çalışan iş görme görevini işverenin çizdiği sınırlar çerçevesinde yerine getirir. İşveren Çalışanlara işlerine uygun talimat ve prosedürler hazırlar. Çalışanlarında görevi hazırlanan bu talimat ve prosedürlere uygun olarak çalışmaktır. İşveren hazırladığı bu talimatlarda hukuka uygun ilerlemek zorundadır.

Örneğin özel hayatın gizliği, vicdan özgürlüğü, haberleşme özgürlüğü, yerleşme özgürlüğü, din seçme özgürlüğü, düşünceyi açıklama özgürlüğü, düşünce özgürlüğü ve düşünceyi yayma gibi temel hak ve özgürlüklerinde gözetilmesi gerekir. Hazırlanan talimatların bu özgürlüklerle bağdaşması gerekir. Anayasa da bulunan bazı ilgili maddeleri şöyledir:

- ∴ Madde 10- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.
- ∴ Madde 17- Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. İşçi sağlığı ve güvenliği kavramı ya da güncel ve yasal ismiyle iş sağlığı ve güvenliği kurumu, işçinin sağlık hakkını, ki bu hak daha geniş bir ifadeyle 1982 Anayasası'nın 17.maddesinde güvence altına alınmış olan "yaşam hakkını" ifade eder, korumaya yönelik, çalışanın gerek yapmakta olduğu işle ilgili ve gerekse de yapmakta olduğu işle ilgili olsun veya olmasın işyerinde maruz kalabileceği iş kazasına karşı korunması amacıyla, iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik alınması gerekli tedbirleri ifade eder.
- ∴ Madde 18- Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.
- ∴ Madde 49- Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.
- ∴ Madde 50- Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların

hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

- ∴ Madde 56- Sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak herkesin hakkıdır. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.
- ∴ Madde 60- Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.[7]

Anayasalarımızda iş güvenliği hakkını teminat altına almış maddeler her zaman bulunmuştur. Anayasaya göre iş güvenliğinin sağlanmasını ve çalışma koşullarının iyileştirilmesini borcu ve sorumluluğu altındadır.

1.4.2.Kanunlar Açısından İş Güvenliği

İş güvenliği alanına giren çeşitli mevzuatlar bulunmaktadır. Anayasadan sonra iş güvenliği hakkında çıkarılan kanunlar yer almaktadır. Bu kanunlar ve içerikleri aşağıdadır.

- 1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** İş güvenliği alanında temel yasal düzenlemeyi oluşturan bu kanun, 2012 yılında kabul edilmiştir. İşverenlerin işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerini değerlendirmelerini, önleyici tedbirler alarak riskleri azaltmalarını ve çalışanlarına eğitim sağlamalarını zorunlu kılar. Ayrıca iş kazalarıyla meslek hastalıklarını bildirim ve araştırma prosedürlerini düzenler.[8]
- 2. 4857 sayılı İş Kanunu:** İş sözleşmesine bağlı olarak çalışanların çalışma şartlarını düzenlemek için çıkarılmıştır. İş hukukuyla ilgili temel yasal düzenlemeleri içeren İş Kanunu, çalışan ve işveren ilişkilerini düzenlerken iş güvenliği konularına da yer verir. Çalışanların haklarını ile işverenlerin sorumluluklarını belirler. İşverenlerin iş güvenliği konusundaki

sorumluluklarını, iş kazasıyla meslek hastalığı durumunda alınacak tedbirleri ve çalışanların haklarını düzenler.[9]

3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu: Kanunun çıkarılma amacı çalışanları sosyal ve genel sağlık sigortası bakımından korumaktır. İçeriğinde sigortalı sayılan kişiler ve sayılmayan kişiler, sigortalılığın başlangıcı ve bitişi, iş kazası ile meslek hastalığının tanımı ve bildirilme sürecini anlatır. İş kazası ile meslek hastalığı halinde sigortadan temin edilen haklara yer verir. Geçici ve sürekli iş görememezliğin şartlarını ve hakları, malullük hallerini ve şartlarını düzenler.[10]

4. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu: Kanunun amacı, kişinin hak ve özgürlükleri sağlamaktır. Kanunun düzen ve güvenliğini sağlamak ve toplum barışını sağlayarak suç işlenmesinin önüne geçmektir. İş bulma ve çalışma hürriyetini güvence altına alır. İnsan sağlığına kasten veya taksirle verilen zararlar karşısında alınacak cezaları belirlemiştir.

Ayrıca içerisinde inşaat ve yıkım işlerinde güvenlik kurallarına uymama, herkesin geçtiği ve tehlike yaratan yerlere işaretle belirleyip engel koymama ve gürültüye neden olma gibi iş güvenliği alanına giren konularda da cezalara yer verilmiştir. [11]

5. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun: Yayınlanan her türlü haber, gazete haberi, internet haberi işlerinde çalışanlar ile işverenleri hakkında uygulanır. Gazetecilik mesleğini icra edenlerin çalışma şartlarını, iş sözleşmelerini, kıdem ve fesih haklarını, tazminat haklarını, yıllık izin haklarını ve fazla mesai alacaklarını kapsar. [12]

6. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu: Akarsularda, göllerde ve denizlerde, bir hizmet sözleşmesi ile görev yapan gemi adamları ve bu adamların işverenleri için uygulanır. Belirli veya sefer için belirsiz iş sözleşmesi, gemi adamlarının deneme süresi, iş sözleşmesinin feshi, kıdem tazminatı, ücret alacağının

kuralları, hafta tatili ve yıllık izin haklarının yer aldığı maddeler bulunmaktadır. [13]

7. 3213 Sayılı Maden Kanunu: Madenlerin kanuna uygun olarak aranması, çıkarılması işletilmesi ve terk edilmesi ile ilgili esasları düzenler. Maden faaliyetlerinin denetimini ve kontrolünü yaparak inceleme raporu hazırlanması sağlanır. İşletme ruhsatı alınması ve madenin işletilmesi için başlıca kuralları belirler. Maden ile ilgili iş güvenliği kurallarını genel çerçeve ile anlatır. [14]

8. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu: Çalışanın ve işverenlerin birbirine olan sorumluluklarını ve borçlarına yer verilmiştir. Hizmet sözleşmeleri, işçinin borçları ve sorumlulukları, işverenin borçları ve sorumlulukları, işçinin kişiliğin korunması, tatil ve izinler, işyerinin devri durumunda uyulacak kurallar, iş sözleşmeleri ve fesih hakları, işçinin veya işverenin ölümü hali gibi konulara yer almaktadır. [15]

9. 6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu: Bu kanunda öğlen dinlenmesine hak kazanmanın şartları ile öğle dinlenmesini hangi saatlerde ve ne şekilde olacağına yer verilmektedir. [16]

10. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun: Hafta tatili günlerinin ve ulusal bayramların belirlenmesi maksadıyla bu kanun çıkarılmıştır. [17]

11. 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu: Salgın hastalıklarla mücadele, gebe ve emziren kadınların işe dönme süreleri, çocuk ve genç statüde çalışanların çalışma şartlarıyla çalışma saatleri belirlenmiştir. [18]

1.4.3.Yönetmelikler Açısından İş Güvenliği

Türkiye'de iş güvenliği alanında çeşitli düzenlemeler mevcuttur. İş güvenliği tedbirleri, çalışanları korumayı, iş kazalarıyla meslek hastalıklarını en az seviyeye indirmeyi hedefler. İş güvenliği, işletmelerin, çalışanların ve toplumun genel sağlığı için kritik bir öneme sahiptir. Bu nedenle, iş güvenliği yönetmeliklerine uyum ve iş yerlerinde güvenli çalışma ortamlarının sağlanması büyük bir önem taşır. İş güvenliği, yönetmelikler açısından da önemli bir konudur. Yönetmelikler ile iş yerlerindeki iş güvenliği standartları belirlenir. İşverenlerin ve çalışanların bu standartlara uymasını sağlar. Bu yönetmelikler, iş güvenliği alanında standartları belirleyerek, işyerlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlar. İşverenlerin ve çalışanların bu yönetmeliklere uyum sağlaması, iş yerlerinde güvenli çalışma ortamlarının sağlanmasında temel bir rol oynar.

1.5.6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenli Kanunu

İşyerlerinde iş güvenliğiyle ilgili konuları düzenleyen temel kanundur. Bu kanun ile işyerinde çalışanları korumak ve güvenliklerini sağlamak amaçlanarak işverenlerin üzerine düşen sorumluluklar belirlenmiştir. Ayrıca kanunda çalışanların da üzerine düşen sorumluluklara yer verilmiştir.

1.5.1.Amaç

Kanunun çıkarılma amacı, işyerlerinde alınması gereken tedbirlerin temellerinin belirlenmesi, mevcutta olan güvenlik durumlarının iyiye götürülmesi ve işverenlerle çalışanların üzerine düşen sorumlulukları, yetkileri, görevleri ve yükümlülüklerini düzenlemektir. Konuyu daha fazla açmak gerekirse diğer amaçları da şunlardır:

∴ Çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak: Kanunlar alınması gereken tedbirleri belirleyip hedefleri ortaya koyar.

Bu kapsamda, iş kazalarıyla meslek hastalıklarını önlemek, riskli durumların ortadan kaldırılmasını sağlamak veya en az seviyeye indirmek gibi amaçlar güdülür.

- ∴ İşverenlerin sorumluluklarını belirlemek: Kanun, işverenlerin iş güvenliği konularında sorumluluklarını netleştirir. İşverenler, çalışanların güvenliğini ve sağlığını korumak için gerekli olan tedbirleri almakla yükümlüdürler.
- ∴ Çalışanların haklarını güvence altına almak: Kanun, çalışanların iş güvenliği konularında sahip oldukları hakları belirler. İşçiler, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atan durumları bildirme, eğitim alma ve koruyucu donanım gibi haklara sahiptirler.
- ∴ Denetim ve cezaları düzenlemek: Kanunda yer alan öneri ve tedbirleri işyerinde uygulamak ve denetlemek gereklidir. Yapılmayan öneriler için konunda gerekli cezai yaptırımlar bulunmaktadır. Bu şekilde, kanuna uymayan işverenler cezalandırılabilir ve düzenli denetimlerle uyum sağlanması sağlanır. Her yıl için belirlenen iş güvenliği idari para cezaları vardır. [19]

Bu amaçlar kapsamında çıkarılmış olan 6331 sayılı İş Güvenliği Kanununun, çalışanları korumak için önemli bir yasal düzenleme olduğunu söyleyebiliriz.

1.5.2.Kapsam ve İstisnalar

Bu Kanunun kapsadığı işler, işyerleri ve meslek grupları olduğu gibi kapsam dışında olan işler, işyerleri ve meslek mensupları vardır. Kapsama dahil olanları şöyle sıralayabiliriz:

- ∴ Kamuya ve özel sektöre ait olan bütün işler ve işyerlerin de
- ∴ Kamu ve özel sektör işyerlerinin işverenlerine ve işveren vekillerine
- ∴ Kamu ile özel sektörde bulunan çırak ve stajyerler yaptıkları faaliyet konularına bakılmaksızın bu kanun hükümleri uygulanır.

Kapsama dahil olmayanları da şöyle sıralayabiliriz:

- ∴ Bakım merkezi, fabrika, dikimevi vb. işyerlerindekiiler hariç olmak üzere Türk Silahlı Kuvvetleri
- ∴ Genel kolluk kuvvetleri
- ∴ Millî İstihbarat Teşkilâtı Müsteşarlığının faaliyetleri
- ∴ Afet ve acil durum biriminin müdahale etme faaliyetleri
- ∴ Ev hizmetlerinde çalışanalar
- ∴ Çalışan istihdam etmeden kendi nam ve hesabı için mal ve hizmet üretimi yapan kişiler Tutuklulara ve Hükümlülere yönelik infaz hizmetleri yürütümü sırasında, iyileştirme faaliyetleri kapsamında inşa edilen iş yurtlarında, eğitim faaliyetlerinde, güvenlik ile meslek edindirme faaliyetlerinde. [20]

1.5.3.Genel Hususlar

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun çıkmasıyla birlikte iş güvenliğine ait özel bir yasa olmuştur. Kanunda yer alan iş güvenliği hükümlerin uygulanması konusunda çok sayıda işyeri ile işvereni kapsama altına almıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sayesinde işverenlerin iş güvenliğine dair yükümlülükleri açık bir şekilde ortaya koymuştur. İşveren, çalışanların işyerinden kaynaklı sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atacak her türlü tehlikeye karşı önlem almakla yükümlüdür. Kanunun tamamı incelendiğinde işverenin çalışanı gözetme borcunun temel alındığı görülmektedir. [21]

BÖLÜM 2

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE GENEL YÜKÜMLÜLÜKLER

Kanun beş bölümden ile otuz dokuz maddeden oluşmaktadır. 2012 yılında resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğü girmiştir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinden sonra yükümlülükler düzenlenmiştir. Bu kanun kapsamında, işverenler çalışanlarının güvenliklerini sağlamak için her tedbiri almakla ve gerekli olan organizasyonları yapmakla yükümlüdür. Genel çerçeve ile bakıldığında bu kanun önleyici proaktif tedbirleri içermektedir. [22]

Çalışanı gözetme borcu içine giren hususların önünde, çalışanın kişiliğinin korunması gelir. Öte yandan çalışanın kişiliği içinde olan yaşam hakkı, sağlıklı kalma hakkı, beden bütünlüğünün korunabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması çalışanı koruma borcunun bir sonucu olarak ortaya çıkar. İşverenlerin gözetme borcun da daha çok iş güvenliğinden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi olarak görülse de asıl kastedilen yükümlülüklerinin sadece bir kısmını ifade eder. Çalışanı gözetme borcu ile çalışanın sağlığını korumak ve güvenliğini sağlama borcu birbirlerinden ayrı olarak düşünülemez. [23]

2.1. İşverenin Yükümlülükleri

İşveren, çalışanların güvenliğini ve sağlığını sağlamakla yükümlü olup bu kapsamda;

- a) İşin yürütümü nedeniyle meydana gelme ihtimali olan risklere karşı tedbir almalıdır.
- b) Çalışanları yaptıkları işin tehlikeleri ve riskleri hakkında bilgilendirmelidir.
- c) Çalışma süresince ilgili birimlerle organizasyonu sağlamalıdır.

- d) İşyerinde işin güvenli şekilde yapılması için gerekli olan araç ve gereçler sağlanmalıdır.
- e) Değişen ve gelişen teknolojiye uygun olarak iş güvenliği içinde gerekli güncellemeleri yapmalıdır.
- f) Mevcut çalışma ortam şartlarının her geçen gün iyiye gitmesi için çalışmalar yapmalıdır.

İş güvenliği hizmetini OSGB'den, bireysel çalışan iş güvenliği profesyonellerinden ya da kendi bünyesinde çalışıp uygun şartları sağladığı için görevlendirdiği kişilerden hizmet alması, işverenin iş güvenliği anlamındaki sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İş güvenliği konularında destek alabilir. Ama işveren olarak sorumlulukları bakidir devretmez. Ayrıca işveren iş güvenliğine harcadığı maliyeti çalışanlardan kesemez.

2.1.1. Denetleme Yükümlülüğü

İş güvenliği kanununun 4.maddesinde, işverenlerin de işyerinde alınan tedbirleri denetleme ve varsa uygunsuz durumları giderme yükümlülüğünden bahsetmiştir.

İşverenler güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için gerekli olan önlemleri almak ile birlikte alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını da denetlemekle yükümlüdür. Bu duruma örnek verecek olursak işveren işyerinde yüksekte yapılan çalışmalar için emniyet kemeri temin etmiş, gerekli eğitimleri vermiş, talimatları oluşturmuş sonrasında da emniyet kemerinin bu kurallara uygun olarak kullanıp kullanılmadığını denetlemekle yükümlüdür. Çalışanların eğitim ve talimatlara uymadığı bir iş yerinde işverenin denetim yükümlülüğünü yerine getirdiğini düşünmek zor bir ihtimaldir. Bahsedilen bu denetim yükümlülüğünü yerine getirmemenin işverene idari para cezası olarak da yaptırımını mevcuttur. İşverenin denetleme hizmetini uzman kişi ya da kurumlardan almış olması kendi sorumluluğunu kaldırmamaktadır. Öte yandan denetleme hizmeti konusunda destek almasında herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır.[24]

2.1.2. Risk Değerlendirme Yükümlülüğü

Tanım olarak işyerinde bulunan ya da dışarıdan gelme ihtimali olan tehlikelerin belirlenip, belirli yöntemlerle analiz edilip, önem düzeyine göre derecelendirilip alınacak tedbirlerinin belirmesi maksadıyla yapılan çalışmalara denir. Risk değerlendirmesi yapabilmek için birden fazla metot vardır. Bunları seçerken işyerine en uygun olan yöntem tercih edilmelidir. Risk Analizi metotları türlerine göre aşağıdaki gibidir.

Nitel Olan Risk Analizi Yöntemleri

- ∴ PHA-Preliminary Hazard Analysis-Ön Tehlike Analizi What If-Olursa Ne Olur Analizi?
- ∴ PRA-Preliminary Risk Analysis-Birincil Risk Analizi
- ∴ HAZOP-Hazard ve Operability Analysis- Tehlike ve İşletilebilirlik Analizi
- ∴ SWOT-Weaknesses/Strengths/Threats and Opportunities-Zayıf Yönler/ Güçlü Yönler/Tehditler ve Fırsatlar
- ∴ JSA-Job Safety Analysis-İş Emniyet Analizi

Nicel Olan Risk Analizi Yöntemleri

- ∴ L Matris -5x5 matris değerlendirme metodu
- ∴ X Matris Yöntemi

Karma Risk Analizi Yöntemleri

- ∴ FMEA-Failure Mode and Effect Analysis-Hata Türü ve Etkileri Analizi
- ∴ FTA-Fault Tree Analysis-Hata Ağacı Analizi
- ∴ ETA-Event Tree Analysis-Olay Ağacı Analizi
- ∴ Fishbone Diagram-Balık Kılçığı-Sebeup Sonuç Analizi
- ∴ Fine Kinney Analizi
- ∴ Ridley Analizi

İş güvenliği kanununun 4.maddesinde İşverenlerin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüklerinden bahsedilmiştir.

Risk değerlendirmesi için “yapar veya yaptırır” ibaresi yer almaktadır. Risk analizinin iş yerinde yapılmış olup olmadığından işveren sorumludur. Yine aynı kanunun 5.maddesinde riskler için önlem alırken bir sıralama yapılmıştır. Buna göre sıralama şu şekildedir:

Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

- ∴ Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ∴ İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- ∴ Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- ∴ Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- ∴ Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- ∴ Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek. Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

İşverenin risk değerlendirmesi yaparken veya yaptırırken dikkate alınması gereken detaylarda aşağıda belirtilmiştir.

- ∴ Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- ∴ Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.
- ∴ İşyerinin tertip ve düzeni.
- ∴ Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, risk değerlendirmesi alınacak kontrol tedbirlerini belirler. Belirlenen bu tedbirlerin, bilgilerin, belgelerin destek elemanları ve çalışan temsilcilerine de iletir. Çalışanların işyerindeki riskler hakkında bilgi almasını sağlar.

İşveren risk değerlendirme sonucuna göre alınması gerekli olan kişisel koruyucu donanımları belirler ve en kısa sürede temin eder.

Çok tehlikeli olan yapı sektörü, metal sektörü, maden sektörü, tehlikeli kimyasalların kullanıldığı sektörler ve büyük endüstriyel kazma olma ihtimali olan sektörlerde risk değerlendirilmesinin yapılmamış olması işin durdurulma sebebidir. Ayrıca risk değerlendirmesi olmadan çalışma yapıldığı belirlenen bu sektörler için de iş güvenliği idari para cezası mevcuttur.

İş güvenliği kanununun 10. Maddesine istinaden Risk Değerlendirmesi yönetmeliği hazırlanmıştır. Bu yönetmelik maddelerine göre Risk Değerlendirme Analizi işverenin oluşturduğu bir risk değerlendirme ekibi tarafından oluşturulur. Ekipte;

- ∴ İşveren ya da işveren vekili
- ∴ İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi
- ∴ Çalışan temsilcisi
- ∴ Destek elemanı
- ∴ İşyerinin tamamını temsilen işyeri hakkında bilgi sahibi çalışan veya çalışanlar

İşveren ihtiyaç duyulması halinde risk değerlendirme ekibine destek için dışarıdaki kurumlardan destek alabilir. Ekip içerisindeki koordinasyon görevi işverenin ya da işverenin belirlediği kişi tarafından yürütülür. İşveren risk değerlendirme ekibinde bulunanların çalışmalarını yerine getirebilmeleri amacıyla her türlü desteği sağlar.[25]

Aşağıda örnek risk değerlendirme çalışmasına yer verilmiştir.

Tablo 2.1 Risk Analizi Tablosu

GECE ÇALIŞMASI RİSK DEĞERLENDİRME ANALİZİ															YAPILDIĞI TARİH: REVİZYON TARİHİ: REVİZYON NO:00 GEÇERLİLİK TARİHİ:							
DEĞERLENDİRME TABLOSU							DERECELENDİRME TABLOSU					ÖNLEM TABLOSU				SON DEĞERLENDİRME				SONUÇLAR DURUM, DEĞERLENDİRME, KAYITLAR		
BÖLÜM	SIRA NO	FAALİYET	TEHLİKE	RİSK	SONUÇ	ETKİ ALANI	O	E	R	ÖNCELİK SİRASI	AÇIKLAMA	MEVCUT DURUM	ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER		SORUMLU KİŞİ / FİRMA	TERMİN	O	E	R	ÖNCELİK SİRASI		
İNŞAAT SAHASI	1	GECE ÇALIŞMASI	Gece Vardiyası Çalışma Saatlerinin Belirlenmemesi	Düzensiz çalışma, Konsantrasyon Bozukluğu	Yaralanma, Ağır Yaralanma, Ölüm	Tüm Çalışanlar	4	5	20	1.	Hemen gerekli önlemler alınmalı veya tesis, bina üretim veya çevrenin kapatılması sağlanmalıdır.	Gece vardiyası bulunmamakta olup fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmalarda gece çalışması iş izni alınmaktadır.	Gece süresi ve gece çalışmaları 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 69 - Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. Çalışma iş izninde çalışma saatleri belirtilmelidir. İş izni gereklilikleri sağlanmadan çalışmaya başlanmamalıdır.	İşveren vekilleri, İmalat Sorumlusu (Mühendis, tekniker, formen vb.)	Proje süresince	1	5	5	4.	Gözetim altında tutulmalıdır.		
	2	GECE ÇALIŞMASI	Gece Vardiyasının Çalışma Sürelerinin 7.5 Saatten Fazla Olması	Konsantrasyon kaybı, yorgunluk, uykusuzluk, biyolojik saatlerin değişmesi, stres	Yaralanma, Ağır Yaralanma, Ölüm	Tüm Çalışanlar	4	5	20	1.	Hemen gerekli önlemler alınmalı veya tesis, bina üretim veya çevrenin kapatılması sağlanmalıdır.	Gece vardiyası bulunmamakta olup fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmalarda gece çalışması iş izni alınmaktadır.	Gece süresi ve gece çalışmaları 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 69 - İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. (Ek cümle: 4/4/2015-6645/37 md.) İş izinlerinde belirlenen saatler aralığında ve sürede çalışma yapılmalıdır.	İşveren vekilleri, İmalat Sorumlusu (Mühendis, tekniker, formen vb.)	Proje süresince	1	5	5	4.	Gözetim altında tutulmalıdır.		
	3	GECE ÇALIŞMASI	Gece Vardiyasında Rotasyon ile Çalışılmaması	Yorgunluk, konsantrasyon kaybı, uykusuzluk, biyolojik saatlerin değişmesi, stres	Yaralanma, Ağır Yaralanma, Ölüm	Tüm Çalışanlar	4	5	20	1.	Hemen gerekli önlemler alınmalı veya tesis, bina üretim veya çevrenin kapatılması sağlanmalıdır.	Gece vardiyası bulunmamakta olup fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmalarda gece çalışması iş izni alınmaktadır.	Gece süresi ve gece çalışmaları 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 69 -Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılanları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.	İşveren vekilleri, İmalat Sorumlusu (Mühendis, tekniker, formen vb.)	Proje süresince	1	5	5	4.	Gözetim altında tutulmalıdır.		
	4	GECE ÇALIŞMASI	Vardiya Değişikliği Yapan Personellerin Yeteri Kadar Dinlenmemesi	Yorgunluk, Konsantrasyon Kaybı, Uykusuzluk, Biyolojik saatlerin değişmesi, stres	Yaralanma, Ağır Yaralanma, Ölüm	Tüm Çalışanlar	4	5	20	1.	Hemen gerekli önlemler alınmalı veya tesis, bina üretim veya çevrenin kapatılması sağlanmalıdır.	Gece vardiyası bulunmamakta olup fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmalarda gece çalışması iş izni alınmaktadır.	Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirmeden diğer postada çalıştırılmaz.	İşveren vekilleri, İmalat Sorumlusu (Mühendis, tekniker, formen vb.)	Proje süresince	1	5	5	4.	Gözetim altında tutulmalıdır.		
	5	GECE ÇALIŞMASI	Vardiya Önceden Belirlenip Çalışanlara Duyurulmaması	Aşırı Yorgunluk, Konsantrasyon Kaybı, Uykusuzluk	Yaralanma, Ağır Yaralanma, Ölüm	Tüm Çalışanlar	4	5	20	1.	Hemen gerekli önlemler alınmalı veya tesis, bina üretim veya çevrenin kapatılması sağlanmalıdır.	Gece vardiyası bulunmamakta olup fazla çalışma yapılmaktadır. Fazla çalışmalarda gece çalışması iş izni alınmaktadır.	İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitme saatlerini, postalar halinde çalıştırılan işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekte yükümlüdür.	İşveren vekilleri, İmalat Sorumlusu (Mühendis, tekniker, formen vb.)	Proje süresince	1	5	5	4.	Gözetim altında tutulmalıdır.		

2.1.3. İş Güvenliği Profesyonellerini Görevlendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işyerinde uzmanlık gerektiren birçok yükümlülük oluşmuştur. İşveren uzmanlık gerektiren bu işler için İSG profesyonellerinden hizmet alabilir. İşverenin hizmet alması kendi görev ve sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Bu hizmeti OSGB'lerden alabileceği gibi işyerinde gerekli niteliklerine sahip personel varsa onların içinden de görevlendirme yapabilir. Bu görevlendirme sırasında personelin yazılı onayının alınması iş kanunu gereği zorunludur.[26]

Kanun gereği işyerinde oluşacak mesleki risklerin önlenmesi ve risklerden korunulması için yapılan çalışmalar da dahil olmak üzere iş güvenliği hizmetlerinin verilmesi için işveren uygun personel görevlendirir. İşyerinin tehlike sınıfı çok tehlikeli ve on veya daha fazla çalışan varsa diğer sağlık personeli de görevlendirmelidir.

İşyeri az tehlikeli, tehlikeli ya da çok tehlikeli ama kişi sayısı ondan az ise diğer sağlık personeli görevlendirilmesine gerek yoktur. İşyeri az tehlikeli sınıfta ve elliden az çalışanı var ise işveren bakanlıkça belirlenen eğitimleri tamamlayarak iş yeri hekiminin görevleri hariç diğer iş güvenliği hizmetlerini kendi yönetebilir. [27]

İşveren görevlendirdiği İSG Profesyonellerinin görevlerini yerine getirebilmeleri amacıyla her türlü imkânı temin eder. Bu hizmeti yürütenlerin arasında koordinasyon ve iş birliğinin sağlar.

İşveren hizmet aldığı OSGB'den ya da görevlendirme yaptığı İSG profesyonellerinden gelen, mevzuata uygun ve yazılı bildirilmiş olan uygunsuzlukları giderir.

İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personellerinin görevlerini yetkilerini ve sorumluluklarını belirleyen ve 6331 sayılı kanunu dayanak olarak çıkarılmış yönetmelik de mevcuttur. Bu kişilerin çalışma şekilleri bu yönetmelikler ile belirlenmiştir.

2.1.4. Acil Durum Eylem Planı Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı kanunun 11. maddesinde oluşabilecek acil durumlar ve yapılması gereken acil durum eylem planı hakkında bilgilere yer verilmiştir. İşveren, olası acil durumları önceden belirler. Bu durumların olumsuz sonuçlarından çalışanları ve işyerini korumak için tedbirler alır. İşyerinde olabilecek riskleri değerlendirmek için gerekli olan ölçüm ve analizlerin yapılmasını sağlar.

İşyerinde acil durumlar için plan hazırlamak yine işverenin yükümlülüğündedir. Acil durum planında, işyerinde olma ihtimali olan acil durumları belirleyip, meydana gelmesi halinde yapılacak müdahaleyi, işlemler sırasını ve müdahale yapacak kişileri belirlemek amacıyla oluşturulmuş yazılı bir plandır. İşyerinde ortaya çıkabilecek patlama, parlama, yangın, tehlikeli madde sızıntısı, doğal afetler, sabotaj, iş kazası vb. gibi acil müdahale gerektiren olaylar acil durum olarak sayılmıştır. Bu acil durumlar olduğunda uygulamaya yönelik olarak yapılmış planlara acil durum eylem planı adı verilmektedir. Acil durum eylem planları, iş yerlerinin kurulum aşamasından itibaren başlar. Hazırlanılması, uygulamaya konulması ve tatbikatların yapılması işverenin sorumluluğu altındadır. Bu kanuna dayanılarak acil durumlar hakkında ayrıca bir de yönetmelik çıkarılmıştır.[28]

Acil durumlar meydana gelmeden önce çalışanların bilgilенmeleri ve acil durumlarda en doğru müdahaleyi yapabilmeleri sağlanır. Aşağıdaki tabloda olduğu gibi yangın türlerini ve kullanacakları yangın söndürücü türünü bildikleri takdirde olası yangına en doğru müdahalede bulunacaklardır. Bu sebepten önemli bilgilerin çalışanların ilgisini çekebilecek şekilde hazırlanıp bilgilendirme levhası şeklinde çeşitli yerlere asılması önemlidir.

Tablo 2.3 Yangın Türleri ve Söndürme Teknikleri

Yangın Türleri	A	B	C	D	E
Cinsi	Katı	Sıvı	Gaz	Metal	Elektrik
Yanıcı Madde	Ahşap, Kâğıt, Odun, Pamuk, Kumaş	Boya, Tiner, Yağ, Akaryakıt vb.	Doğalgaz, Metan. LPG, Propan, Asetilen	Magnezyum, Alüminyum, Sodyum vb.	Elektrik
Söndürme şekli	Soğutarak, Yanmayı Engelleme	Engelleme, Boğma, Soğutarak	Engelleme	Soğutarak, Boğma	Elektriğin kesilmesi
Kullanılan yangın Söndürücü	Köpüklü söndürücü, Su, ABC tozlu yangın söndürme cihazı	CO ₂ ve köpüklü söndürücü, ABC tozlu, halon gazlı yangın söndürücü	CO ₂ gazlı söndürücü, ABC tozlu, halon söndürücü	D tipi kimyasal içeren yangın söndürücüler	Halon gazlı söndürücü, ABC ve B tozlu söndürücüler

Acil durum ekipleri belirlenirken işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı ile çalışan sayısı göz önüne alınır. Belirlenen acil durum ekiplerinde bir ekip başı bulunur. Diğer çalışanların acil durumlara müdahale edecek ekibi bilmesi sağlanır. Bunun için gerekli organizasyonlar yapılır.

Yine acil durum ekiplerinin de bilgilendirme levhası gibi işyerlerinin çeşitli yerlerine asılması fayda sağlayacaktır.

Tablo 2.4 Acil Durum Ekip Üyeleri ve İletişim Bilgileri

Görevi	Adı Soyadı	İşyerindeki Görevi	Telefon
Acil Durum Sorumlusu			
YANGIN SÖNDÜRME EKİBİ			
Ekip Sefi			
ARAMA -KURTARMA-TAHLİYE EKİBİ			
Ekip Sefi			
İLK YARDIM EKİBİ			
Ekip Şefi			
HABERLEŞME EKİBİ			
Ekip Şefi			

İşyerinin irtibatla olduğu ve olası acil durumlarda yardım istenilecek dışarıdaki birimlerin de çalışanlar tarafından biliniyor olması gerekmektedir. Bunun için acil durum telefon numaraları aşağıdaki tabloda olduğu gibi yazılmalı, çalışanların görebileceği yerlere asılmalıdır.

Tablo 2.5 İşyerindeki Acil Durum Telefon Numaraları

Yangın Birimi	1111
İlkyardım Birimi	2222
İş Güvenliği Birimi	3333
Çevre Birimi	4444
Güvenlik Birimi	5555

2.1.5. Tahliye Yüklümlülüğü

6331 sayılı Kanunun 12. maddesinde tahliye hakkındaki şartlara belirtilmiştir. Tanım olarak tahliye, yakın ve ciddi bir tehlike durumunda çalışanların uzaklaştırılması anlamına gelmektedir. Acil durumlarda işveren:

- ∴ Çalışanların hızlı bir şekilde güvenli bir yere gitmeleri için, acil durum oluşmadan önce gerekli düzenlemeleri organize eder ve çalışanlara uygun talimatları verir.
- ∴ Acil durum halinin devamı durumunda yeterli donanım da ve özel olarak görev verdiği çalışanlar dışında diğer çalışanların işi bırakmalarını ister. [29]

Acil durumlarda önceden belirlenmiş bir tahliye planı olmadan çalışanların istenilen şekilde tahliye edilmesi pek mümkün değildir. Acil durum sırasında oluşan telaş ile ciddi yaralanmalar meydana gelebilmektedir. Böyle bir durumun önlenmesi için acil durum meydana gelmeden önce gerekli acil durum tatbikatları yapılmalıdır. Tatbikatlar sırasında meydana gelmiş olan aksamalar ivedilikle düzeltilmelidir. Acil durumlar için uygun personeller seçilmelidir.

Acil durum planları çalışanların göreceği yerlere uygun büyüklükte ve görülecek şekilde asılmalıdır. Çalışanların bu planları sürekli görerek adapte olması sağlanmalıdır.

Acil durumlar sırasında çalışanların toplanma bölgelerine gitmeleri sağlanır. Toplanma bölgesine gelen personellerin sayımı yapılır. Sayının tam olması ve acil durumun sona ermesinden sonra acil durum ekip lideri tarafından acil durumun sona erdiği bilgisi verilmeden toplanma noktalarından ayrılmaz. [30]

İşveren acil durumun oluşması halinde erken alarm sistemleri, arama-kurtarma ve tahliyenin sağlanması, haberleşmenin devam etmesi, ilk yardım uygulamalarının yapılması ve yangına müdahale de bulunma gibi durumlarla nasıl mücadele edileceğini önceden belirler ve bunu yazılı doküman haline getirir.

İşveren tahliye planını oluştururken;

- ∴ Tahliye sonrası içeride kalmış olabilecek çalışanlar için sayım yapılması için gerekli önlemleri alır.

- ∴ Meydana gelen acil durum sırasında çalışanların güvenli noktalara gidebilmeleri için uygun tahliye adımların planda belirtir ve çalışanlara gerekli talimatları verir.
- ∴ İşyerinde bulunan ve refakatçi ataması yapılmış kişilerin güvenli noktaya ulaşmasını sağlar.
- ∴ Tahliye planı oluştururken işyerinde olması muhtemel kişilerde göz önüne alınır.
- ∴ Acil durum ve tahliye planında işyeri dışında olan ve çevreden gelebilecek riskler de dikkate alınır. [31]

2.1.6. İş Kazalarıyla Meslek Hastalıklarını Kayıt ve Bildirme Yükümlülüğü

İş kazası olduktan sonra 3 iş günü içerisinde sosyal güvenlik kurumuna iş kazası bildirimini yapmakla yükümlüdür. Bu süre meslek hastalığı bildiriminde, meslek hastalığı tanısını öğrendikten sonra 3 iş günü şeklindedir. Bu sürelere uymayan işverenlere iş güvenliği idari para cezaları uygulanmaktadır. İş güvenliği kanununa göre işverenler, meydana gelmiş iş kazalarını, ramak kalaları ve meslek hastalığını incelemek ve bunlarla ilgili gerekli raporları tutmakla yükümlüdür. [32]

İşveren, meydana gelmiş bütün iş kazaları ile meslek hastalıklarının kaydını tutmakla yükümlüdür. Yine işyerinde meydana gelmiş tüm olay ve ramak kala kayıtlarını tutar ve bunlarla ilgili rapor düzenler.[33]

2.1.7. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

İşveren işyerindeki risklere göre çalışanlara sağlık gözetimi yapmalıdır. Çalışanların işe girişleri sırasında, iş değiştirdikleri durumda, iş kazasıyla meslek hastalığı geçirdiklerinde talepte bulunmaları durumunda, işyeri tehlike sınıfına bakılarak belirlenmiş aralıklarla sağlık taramasının yaptırılması mecburidir. Buna göre az tehlikeli grupta bulunan işyerlerinde beş yılda bir, tehlikeli grupta bulunan işyerlerinde üç yılda bir, çok tehlikeli grupta bulunan işyerlerinde yılda bir kez tekrarlanmalıdır. Tehlikeli ile çok tehlikeli grupta bulunan işyerlerinde çalışacak personelin sağlık

muayenesi yapılmadan iş başı yaptırılması yasaktır. Sağlık tetkiklerine bakıp, çalışanın işe uygunluğuna onay verme yetkisi işyeri hekimine aittir. Eğer işyeri az tehlikeli grupta bulunuyor ve elli kişiden az çalışanı var ise sağlık raporları kamu sağlık kuruluşlarından ya da aile hekimliklerinden temin edilebilir. Sağlık raporlarının maliyeti işveren tarafından karşılanır. Çalışana maliyetler yansıtılamaz.

Sağlık gözetimi yapılması, çalışanın sağlığının korunması maksadıyla yapılan sadece tıbbi inceleme ve muayene anlamına gelmeyip sağlığın korunması amacıyla verilen sağlık ve ilk yardım eğitimlerini de kapsamaktadır. Sağlık gözetimi ile amaç çalışanın yapacağı işe sağlık yönünden bir engel ya da tetikleme durumunun söz konusu olup olmadığının saptanmasıdır.[34]

6331 sayılı kanuna göre sağlık muayenesi meslek hastalıkları ve iş kazaları sayısının azaltılmasında önemli rol oynar. Çalışanlara sağlık muayenesi yapılarak sağlık problemleri ve fiziksel problemleri tespit edilmektedir. Bu muayene sonucunda kendilerine uygun işlerde çalıştırılmaları sağlanmaktadır. Bedensel ya da sağlık olarak yetersiz durumunda olanların kendilerine uygun olmayan işlerde çalıştırmalarının önüne geçilerek yaşanacak iş kazaları ve meslek hastalıkları önlenmiş olur.

İşverenin sağlık gözetimi yükümlülüğü sadece işe giriş aşamasında değil iş değişikliği durumunda da çalışan açısından önemli rol oynamaktadır.

Yaptığı işin değişmesiyle çalışanın maruz kaldığı risklerde değişmiş olacaktır. Bu sebeple tekrarlanan sağlık muayenesi hukuken ve mantıken yerinde bir uygulamadır. [35]

2.1.8. Çalışanların Bilgilendirilmesi Yükümlülüğü

6331 Sayılı Kanun ile çalışanların bilgilendirilme hakları da güvence altına alınmıştır. İşyerinde İşveren iş güvenliğinin sağlanması, geliştirilmesi ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanların bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bu bilgilendirme özellikle aşağıdaki konuları içerir:

- ∴ İşyerinde karşılarına çıkabilecek riskler ile bunlardan korunma yolları.
- ∴ Çalışanların yasal hakları ve devletin çalışanlara yüklediği sorumluluklar.

∴ Acil durum faaliyetlerinde görevlendirilen kişiler ve bu çalışanların görevleri konusunda diğer çalışanlar bilgilendirilir.

İşveren, başka yerden kendi çalışma sahasına gelen çalışanların da bilgilendirilmesinden sorumludur. Başka işyerinden gelen çalışanların işverenlerine de kendi işyerinde mevcut olan tehlikeler, riskler ve koruyucu önlemler hakkında bilgilendirir. Ayrıca risk değerlendirmesi sonucu belirlenen önlemleri, ölçüm ve analiz sonuçlarını, ilgili kayıtları destek elemanları ve çalışan temsilcilerine bildirir.

Meydana gelen bir aş kazası durumunda işverenin bilgilendirme yükümlülüğünü yerine getirmedişine bakılacaktır. Çalışanların bilgilendirilmemiş olması kusur sayılacağından işverenin bilgilendirme kayıtlarını yazılı yapıp, bu kayıtları saklaması gerekmektedir. [36]

İşverenin yükümlülüklerinden eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü birbiri ile karıştırıla bilinse de bilgilendirme yükümlülüğünün ölçme ve değerlendirme içermiyor olması onu ayıran yönüdür. İşverenin bu yükümlülüğünün başında kendi çalışanları gelmektedir. Ama 6331 sayılı kanunla birlikte başka işverenlere ait ama o işyerine görevlendirme ile gelen çalışanların bilgilendirilmesi de geldikleri işverene aittir. Bilgilendirmeler anlaşılır, açık ve net olmalıdır. Bilgilendirmeler sözlü anlatımlarla, videolarla ya da görseller ile de yapıla bilinir. İşin niteliğinde değişiklik meydana gelmesi, çalışma sahasına yeni makine ve ekipmanların gelmesi gibi durumlarda bilgilendirmeler yenilenmelidir. [37]

2.1.9. Çalışanlara Eğitim Verme Yükümlülüğü

6331 sayılı kanuna göre İşveren, çalışanların güvenliği eğitimi almasını sağlar. Verilecek eğitim özellikle çalışan iş başı yapmadan önce, iş yeri ya da iş değişikliği durumunda, kullanılan iş makinalarının ve ekipmanlarının değişmesi durumunda ya da yeni bir teknolojiye geçilmesi durumunda verilir. Eğitimler, ortaya yeni riskler çıkarsa yenilenir, gerekiyorsa düzenli aralıklarla tekrarlanır. İşyerinde ki çalışan temsilcilerine ek eğitimler özel olarak verilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli grupta bulunan işyerlerin de çalışanlar, görev alacakları işe uygun mesleki eğitim almadan bu işlerde çalıştırılmazlar. Çalışanın iş kazası ya da meslek hastalığı geçirmesi durumunda işe dönüşün de kazanın oluş sebebi ve korunma yollarıyla ilgili ek olarak eğitim verilir.

Çalışan her ne sebeple olursa olsun 6 aydan uzun süre yaptığı işten uzak kalmış ise yeniden iş başı yapmadan kendisine bilgi yenilemesi eğitimi verilmelidir. Tehlikeli ile çok tehlikeli grupta yer alan işletmelerde çalışanlar yeterli eğitim aldığını gösteren belge olmadan iş başı yaptırılamazlar. Eğitimlerde geçirilen süre çalışılmış gibi sayılır. [38]

İşyerinde bulunan genç, emziren, yaşlı, gebe ya da engelli çalışanlar özel politika gerektiren çalışan grubundadırlar. Bu çalışanlar da dikkate alarak uygun eğitimler verilir. İşveren tarafından yıllık eğitim planı hazırlanır. Yıllık eğitim planının da yıl içinde verilecek eğitimler, eğitimlerin verilme tarihi, eğitimlerde geçirilecek süre, eğitime katılacak kişiler, eğitimin amacı ve hedefi konuları yer alır. İşverenin belirlediği bir yöntemle çalışanlara bireysel seviye tespitini yaparak yönetmelikteki konular haricinde hangi konularda da eğitim almaları gerektiğini belirler. İşverenin eğitim ile ilgili diğer yükümlülükleri:

- ∴ Eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını sağlar.
- ∴ Eğitimin verilmesi için lazım olan araç-gereçler ile yerin temin edilmesini sağlar.
- ∴ Çalışanların eğitime katılmasını ve eğitimin katılım formunun doldurulup eğitimin kayıt altına alınmasını sağlar.
- ∴ Eğitimin sonunda katılımcılara usulüne uygun eğitim katılım belgesi düzenler.
- ∴ Alt işveren ile asıl işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda her işveren kendi personelinin eğitimden sorumludur. Asıl işveren alt işverenin verdiği eğitimi kontrol etmekle de yükümlüdür.
- ∴ Asıl işveren işe başlatılmadan önce alt işverenin çalışanlarına işyerine ait risklerle ilgili bilgilendirme eğitimi verir.
- ∴ Çalışanlara verilecek eğitim konuları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Bu eğitimler çalışan iş başı yaptıktan sonra en kısa süreyle verilmelidir.

Tablo 2.6 Çalışanlara Verilmesi Gereken Eğitim Konuları

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar,
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım, d) Tütün ürünlerinin zararları ve pasif etkilenim,
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma,
4. Diğer konular (çalışanın yaptığı işe özgü yüksekte çalışma, kapalı ortamda çalışma, radyasyon riskinin bulunduğu ortamlarda çalışma, kaynakla çalışma, özel risk taşıyan ekipman ile çalışma, kanserojen maddelerin yol açtığı olası sağlık riskleri ve benzeri) a) ...

Temel iş güvenliği eğitimin haricinde çalışan çalışmaya başlamadan önce aldırılması gereken işe başlama eğitimi vardır. Bu eğitim işveren ya da işverenin görevlendirdiği işyerini bilen, tehlike ve risklerin farkında bir çalışan tarafından da verilebilir. Verilen bu eğitim temel iş güvenliği eğitimleri verilene kadar çalışanların tehlike ve risklerden korunmasını sağlar düzeyde olmalıdır. Eğitim süresi asgari iki saat olmalıdır. İşe başlama eğitimi, temel iş güvenliği eğitiminden farklı bir eğitimidir. İşe başlama eğitimi ile geçen iki saat temel iş güvenliği eğitiminin verilme süresini etkilemez. Temel iş güvenliği eğitimi işyeri tehlike sınıfına göre belirli periyotlarla tekrarlanır. Buna göre:

- ∴ Çok tehlikeli grupta yer alan işyerlerinde yılda en az bir kez
- ∴ Tehlikeli grupta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir kez.
- ∴ Az tehlikeli grupta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir kez eğitimler tekrarlanır. [39]

2.1.10. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlaması Yükümlülüğü

İşveren, çalışanların işyerinde alınan tedbirlere aktif katılımını ve bu süreçte görüş vermelerini sağlamalıdır. Katılım sağlama ve görüş yükümlülüğü için, iki ya da daha çok çalışan temsilcisinin görevlendirildiği iş yerlerinde bulunması halinde sendika temsilcisine olmaması halinde çalışan temsilcisine aşağıdaki olanakları sağlar:

- ∴ İş güvenliği konularında görüşmelere katılma
- ∴ Teklif getirme
- ∴ İş güvenliği konularında görüş bildirme
- ∴ Kullanılacak iş ekipmanlarının seçimi
- ∴ Yeni teknolojilerin kullanılması
- ∴ Çalışma ortamının iş güvenliği üzerine etkisi hakkında görüş bildirme

İşveren, işyerindeki çalışan temsilcisi ile destek elemandan aşağıda belirtilen konularda hizmet almadan önce fikirlerini almakla yükümlüdür:

- ∴ İşyerinden çalışacak İGU, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli hakkında
- ∴ Acil durum da görevlendirilecek tahliye ekibinde, ilk yardım ekibinde ve yangınla mücadele ekibinde görev alacak çalışanlar hakkında
- ∴ Risk değerlendirilmesinin yapılıp alınması gereken tedbirler hakkında
- ∴ Risk değerlendirmesi sonucu alınacak kişisel koruyucu donanımlar hakkında
- ∴ Risklerin önlenip koruyucu hizmetlerin sürdürülmesi hakkında
- ∴ Çalışanların hangi konularda bilgilendirileceği hakkında
- ∴ Çalışanlara verilmesi planlanan eğitimler hakkında çalışan temsilcisi ve destek elemanın görüşünü almalıdır.[40]

İşyerinde alınan ve alınacak olan önlemlerin çalışanlar tarafından benimsenmesi için bu yasal yükümlülük olumlu bir düzenlemedir. İşveren, çalışanların görüşlerini alma, teklifte bulunmalarına uygun ortam hazırlama, fikir belirtme gibi konularda uygun şartları sağlamakla yükümlüdür. İşveren birçok konuda destek elemanı ve çalışan temsilcisinin görüşünü almak zorundadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesinin idari para cezası vardır.[41] Çalışanlardan görüş alınması ve çalışmalara katılımı sağlamaları iş güvenliği ile ilgili birçok yasal düzenlemede yer almaktadır. İş güvenliği süreçlerinin yönetilmesinde çalışanların da aktif rol alması işe aidiyetliklerini ve iş

verimini arttırmaktadır. Ayrıca bu süreci onlarla birlikte yürütmek iş güvenliği kurallarına kolayca uyum sağlamalarına teşvik etmektedir.

Diğer durumda görüşleri alınmayan çalışan kendini önemsiz hisseder ve kurallara uyum sağlamada direnç gösterebilir. Aktif katılımın sağlanması son derece önemlidir.[42]

2.1.11. Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Yükümlülüğü

Çalışan temsilcisi, iş güvenliği konularında yapılan çalışmalara katılma, risklerin azaltılması için fikir belirtme yapılan çalışmalara katılma, tedbir alınmasını isteme, işverene tekliflerde bulunma gibi görevleri yerine getirerek çalışanlarla işveren arasında köprü görevi gören çalışanlardır.

İşverenin işyerinin tamamını ve çalışan sayısını da göz önüne alarak, eşit dağılıma dikkat ederek çalışanların seçimiyle ya da atama yoluyla çalışan temsilcisi belirler. Çalışan temsilcisinin görevini yerine getirmesi için her türlü imkânı sağlar. İşyerinde yetkili sendika olması durumunda işveren, sendika temsilcisini çalışan temsilci göreviyle görevlendirir. Çalışan temsilcinin görevlendirilmesi süresi boyunca yapılan işlemler işveren tarafından gerçekleştirilir. İşveren belirlenen çalışan temsilcisini diğer çalışanlarında bilmesi için işyerinde ilan eder. İşyerin de çalışan temsilcisi seçimle belirlenecekse adayların başvuru yapmaları için yedi günden az olmamak şartı ile işveren tarafından başvuru süresi tanınır.

Başvurudaki adayların eşit oy alması durumunda işyerindeki deneyim süreleri, öğrenim durumları gibi kriterler göz önüne alınarak işveren tarafından belirlenir. Seçimin geçerliliği, açıklandığı tarihten başlayıp beş yıl geçerlidir. Seçim sonrasında hangi adayın kaç oy aldığı bir tutanakla kayıt altına alınır. Tutanak işveren ve işverenin seçim için görevlendirdiği kişiler tarafından imzalanır. Tutanak ve oy kullanan çalışanların imzalamış olduğu liste bir dahaki seçim zamanına kadar işyerinde saklanır. [43]

Çalışan temsilcileri sorumlulukları ve görevleri sadece iş güvenliği konularıyla sınırlıdır. Bağlı bulundukları işyeri içerisinde görev yaparlar. Çalışan Temsilcileri hakkında, 6331 sayılı Kanununa göre çıkarılan “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili

Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” bulunmaktadır.

Bu tebliğ ile çalışan temsilcisinin sahip olması gereken nitelikler, seçilmesi ve atanmasına dair usul ve esaslar belirlenmiştir. Çalışan temsilcisi öğrendiği işyerinin veya işverenin mesleki sırlarını gizli tutmakla yükümlüdür. [44]

İşveren, işyerindeki çalışan sayısına göre aşağıda ki sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- ∴ 2-50 arasında ki çalışan için 1.
- ∴ 51- ile 100 arasında ki çalışan için 2.
- ∴ 101 ile 500 arasında ki çalışan için 3.
- ∴ 501 ile 1000 arasında ki çalışan için 4.
- ∴ 1001 ile 2000 arasında ki çalışan için 5.
- ∴ 2001 ve üzeri çalışan için 6.

Birden çok çalışan temsilcisi bulunması durumunda aralarından biri baş temsilci olarak seçimle belirlenir. Çalışan temsilcileri işyeri için gerekli tedbirlerin alınmasını isteme ve iş güvenliği konularında öneride bulunma hakkına sahiptir. Görevlerini yerine getirirken hakları ve imkanları kısıtlanamayacağı gibi işveren tarafından gerekli desteklerde sağlanır. [45]

2.1.12. İş Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İşverenin, işyerinde elli ya da daha çok çalışanı bulunduğu durumda, yapılan iş de 6 ay üstü uzun sürecek daimî bir iş ise iş güvenliği alanında çalışmalar yapmak üzere kurul oluşturur. Elli ile daha fazla çalışanın hesaplanmasında sadece o işyerin de çalışan çalışanlar dikkate alınır. Geçici görevlendirme vs. ile gelen çalışanlar bu hesaba dahil edilmez. Asıl işverenlik -alt işverenlik durumunda iş güvenliği kurulunda farklı detaylar vardır. Alt işverenler sadece kendi içlerinde ki çalışan sayısına göre kurul kurma şartını sağlayıp sağlamadıklarına bakmalıdırlar. Alt işverenin ayrı kurul oluşturması durumunda aradaki koordinasyon asıl işverence sağlanmalıdır. [46]

İşveren, kuruldan çıkan ve mevzuatta geçen kararları yerine getirmekle yükümlüdür. Kurul oluşturmanın şartları, kurulun çalışma şekli, kurulun görevleri ve yetkileri

Çıkarılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te belirtilmiştir. [47]

6 aydan uzun süreli işlerde asıl işveren ile alt işveren bağının olduğu hallerde:

- ∴ Asıl ve alt işverenin çalışan sayıları birbirinden bağımsız olarak elli ve daha üzeri ise ayrı ayrı kurul kurarlar. Ama aralarındaki koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.
- ∴ Sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha üzerinde ise kurul asıl işverence oluşturulur. Alt işverenlerden kurula yetkili temsilci atanır.
- ∴ Alt işverenin çalışan kişi sayısı elli ve daha üzeri ise kurul alt işveren tarafından oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluştur durduğu bu kurula koordinasyonu sağlamak amacıyla yetkili bir temsilci atar.
- ∴ Eğer asıl işverenle alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ama birlikte dşntldğnde elli ve daha üzerinde ise koordinasyon görevi asıl işverende olmak koşuluyla, kurul birlikte oluşturulur.
- ∴ Alt işverenlik durumunun bulunmadığı aynı çalışma sahasını birden fazla işverenin paylaştığı durumlarda uygun şartları sağlayan işverenler kurul oluşturur. Birbirlerini etkileyebilecek kararlar hakkında işverenler diğer işverenleri bilgilendirir.

Oluşturulan İş güvenliği kurulunun başkanı varsa işveren yoksa işveren vekilidir. İş güvenliği kurulu aşağıdaki kişilerden oluşur:

- ∴ İşveren ya da işveren vekili
- ∴ İş güvenliği uzmanı
- ∴ İşyeri hekimi
- ∴ İnsan kaynakları personeli, personel, sosyal işleri ya da idari ve mali işleri yürüten bir görevli
- ∴ Varsa sivil savunma uzmanı
- ∴ Varsa usta, ustabaşı ya da formen çalışan temsilcisi

Kurul yelerine yapacakları çalışmalar hakkında İşveren tarafından eğitim verilmesi sağlanır. Eğitim konuları kapsamı aşağıdaki gibi olmalıdır:

- ∴ Kurulun görevleri ve yetkileri
- ∴ İş sağlığı ve güvenliği standartları ve ulusal mevzuatımız
- ∴ İşyerinde sık rastlanılan iş kazaları ve tehlikeli durumların sebepleri
- ∴ İş hijyeni ve temel ilkeleri
- ∴ İletişim teknikleri

- ∴ Alınacak acil durum tedbirleri
- ∴ Meslek hastalıkları
- ∴ İşyerlerin de bulunan özel riskler
- ∴ Risk değerlendirmesi

Kurul için lazım olan toplantı yerini ve gerekli olan ekipmanları temin eder. İşveren, kurul sonucunda hazırlanmış toplantı tutanaklarını, inceleme raporlarını, denetim sonuçlarını saklamak ve işyerinde bulundurmakla yükümlüdür. [48]

2.1.13. Güvenlik Raporu ve Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlama Yükümlülüğü

İşletme faaliyetlerine başlamadan, endüstriyel kazaların oluşabileceği işyerlerin de kazanın büyüklüğüne göre güvenlik raporunu ya da büyük kaza önleme politika belgesini işveren hazırlamakla yükümlüdür. Hazırlanan güvenlik raporunun bakanlıkça incelenmesi ve onay verilmesi sonucunda işyerini işletebilir.

Güvenlik Raporuyla Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi, içerisinde tehlikeli madde bulunduran işyerlerin de meydana gelebilecek endüstriyel kazaları önlemek, çevresel zararlarını en aza indirmek ve sürekli koruma prensiplerini sağlamak için alınacak önlemleri belirlemektir. Bu amaçla “Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır.

Bu kapsam ile, belirlenen sınır değerlerde ya da üstündeki miktarlarda tehlikeli madde olan işyerlerinde uygulanır. Bulunması gereken maddeler ve miktarları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir. [49]

Tablo 2.7 Sınıflandırılmış Tehlikeli Maddeler Listesi

Sütun 1	Sütun 2	Sütun 3
	Tehlikeli maddelerin niteleyici miktarı (ton)	
	Alt Seviye	Üst Seviye
Tehlikeli Maddeler		
1. Amonyum nitrat (Bakınız Not 13)	5 000	10 000
2. Amonyum nitrat (Bakınız Not 14)	1 250	5 000
3. Amonyum nitrat (Bakınız Not 15)	350	2 500
4. Amonyum nitrat (Bakınız Not 16)	10	50
5. Potasyum nitrat (Bakınız Not 17)	5 000	10 000
6. Potasyum nitrat (Bakınız Not 18)	1 250	5 000
7. Arsenik pentaoksit, arsenik (V) asit ve/veya tuzları	1	2
8. Arsenik trioksit, arsenik (III) asit ve/veya tuzları	-	0,1
9. Brom	20	100
10. Klor	10	25
11. Solunabilir toz halindeki nikel bileşikleri (nikel monoksit, nikel dioksit, nikel sülfid, trinikel disülfid, dinikel trioksit)	-	1
12. Etilenimin	10	20
13. Flor	10	20
14. Formaldehit (Konsantrasyon $\geq$ %90)	5	50
15. Hidrojen	5	50
16. Hidrojen klorür (Sıvılaştırılmış gaz)	25	250
17. Kurşun alkileri	5	50
18. Sıvılaştırılmış alevlenir gazlar, Kategori 1 veya 2 (LPG dahil) ve doğalgaz (Bakınız Not 19)	50	200
19. Asetilen	5	50
20. Etilen oksit	5	50
21. Propilen oksit	5	50
22. Metanol	500	5 000
23. 4,4-metilenbis(2-kloranilin) ve/veya tuzları, toz halinde	-	0,01
24. Metil izosiyanat	-	0,15
25. Oksijen	200	2 000
26. 2,4-Toluen diizosiyanat 2,6-Toluen diizosiyanat	10	100
27. Karbonil diklorür (Fosgen)	0,3	0,75
28. Arsenik trihidrür (Arsin)	0,2	1
29. Fosfor trihidrür (Fosfin)	0,2	1
30. Sülfür (kükürt) diklorür	-	1
31. Sülfür (kükürt) trioksit	15	75
32. TCDD eşdeğeri cinsinden hesaplanan Poliklorodibenzofuranlar ve poliklorodibenzodioxinler (TCDD dahil) (Bakınız Not 20)	-	0,001
33. Aşağıda yer alan KANSEROJENLER ve bu kanserojenleri ağırlık olarak %5'in üstündeki konsantrasyonlarda bulunduran karışımlar;	0,5	2

Tablo 2.7 (devamı)

Aminobifenil ve/veya tuzları, Benzotriklorür, Benzidin ve/veya tuzları, Bis (klorometil) eter, Klorometil metil eter, 1,2-Dibrometan, Dietil sülfat, Dimetil sülfat, Dimetilkarbamoil klorür, 1,2-Dibrom-3-kloropropan, 1,2-Dimetilhidrazin, Dimetilnitrozamin, Hekzametilfosforik triamid, Hidrazin, 2-Naftilamin ve/veya tuzları, 4-Nitrodifenil ve 1,3-Propansulton		
34. Petrol ürünleri ve alternatif yakıtlar: (a) Benzin ve naftalar, (b) Kerosenler (jet yakıtları dahil), (c) Gaz yağları (dizel yakıtlar, ev ısıtma yağları ve gaz yağ karışımları dahil) (ç) ağır fuel-oiller (d) (a)'dan (ç)'ye kadar olan şıklarda işaret edilen ürünlerdeki gibi alevlenirlik ve çevresel zararlara benzer özelliklerde ve aynı amaca hizmet eden alternatif yakıtlar	2 500	25 000
35. Susuz amonyak	50	200
36. Bor triflorür	5	20
37. Hidrojen sülfür	5	20
38. Piperidin	50	200
39. Bis(2-dimetilaminoetil) (metil)amin	50	200
40. 3-(2-Etilheksiloksi) propilamin	50	200
41. %5'ten az aktif klor içeren ve Ek-1'in Bölüm 1'inde yer alan diğer zararlılık kategorilerinin herhangi birinde sınıflandırılmamış ve Sucul Akut Kategori 1 [H400] olarak sınıflandırılan Sodyum hipoklorit karışımları (*) (*) Karışımın, içeriğinde sodyum hipoklorit olmadığı Zaman Sucul Akut Kategori 1 [H400] olarak sınıflandırılmaz.	200	500
42. Propilamin (Bakınız Not 21)	500	2 000
43. Ter-bütıl akrilat (Bakınız Not 21)	200	500
44. 2-Metil-3-bütennitril (Bakınız Not 21)	500	2 000
45. Tetrahidro-3,5-dimetil-1,3,5,-tiadiazin-2-tion (Dazomet) (Bakınız Not 21)	100	200
46. Metil akrilat (Bakınız Not 21)	500	2 000
47. 3-Metilpiridin (Bakınız Not 21)	500	2 000
48. 1-Brom-3-kloropropan (Bakınız not 21)	500	2 000

Tablo 2.8 Zararlılık Kategorisine Giren Tehlikeli Maddeler Listesi

Sütun 1	Sütun 2	Sütun 3
11/12/2013 tarihli ve 28848 mükerrer sayılı resmî Gazete’de yayımlanan maddelerin ve karışımların sınıflandırılması, etiketlenmesi ve ambalajlanması hakkında yönetmelik uyarınca zararlılık kategorileri	Tehlikeli maddelerin niteleyici miktarı (ton)	
	Alt Seviye	Üst Seviye
Başlık ‘h’- sağlığa ilişkin zararlar		
H1 akut toksik kategori 1, tüm maruziyet yolları	5	20
H2 akut toksik - kategori 2, tüm maruziyet yolları Veya - kategori 3, soluma yoluyla maruz kalma (not 7’ye bakınız)	50	200
H3 belirli hedef organ toksisitesi- tek maruz kalma (bhot-tek müz. 1) kategori 1	50	200
Başlık ‘p’- fiziksel zararlar		
P1a patlayıcılar (not 8’e bakınız) - kararsız patlayıcılar Veya - patlayıcılar, un adr kısım 1.1, 1.2, 1.3, 1.5 veya 1.6, Veya - 11.12.2013 tarihli 28848 ikinci mükerrer sayılı resmî gazete de yayımlanan maddelerin ve karışımların fiziko-kimyasal, toksikolojik ve eko toksikolojik özelliklerinin belirlenmesinde uygulanacak test yöntemleri hakkında yönetmelikte (not 9’a bakınız) yer alan a.14 metoduna göre patlayıcı özellikleri olan ve organik peroksitler veya kendiliğinden tepkimeye giren maddeler ve karışımlar zararlılık sınıflarına ait olmayan madde veya karışımlar	10	50
P1b patlayıcılar (not 8’e bakınız) patlayıcılar, un adr kısım 1.4 (not 10’a bakınız)	50	200
P2 alevlenir gazlar Alevlenir gazlar kategori 1 veya 2	10	50
P3a alevlenir aerosoller (not 11.1’e bakınız) Alevlenir aerosoller kategori 1 veya 2: alevlenir gazlar kategori 1 veya 2 veya alevlenir sıvılar kategori 1’i içeren	150 (net)	500 (net)
P3b alevlenir aerosoller (not 11.1’e bakınız) Alevlenir aerosoller kategori 1 veya 2: alevlenir gazlar kategori 1 veya 2’yi ya da alevlenir sıvılar kategori 1’i içermeyen (not 11.2’ye bakınız)	5 000 (net)	50 000 (net)
P4 oksitleyici gazlar Oksitleyici gazlar kategori 1	50	200

Tablo 2.8 (devamı)

Sütun 1	Sütun 2	Sütun 3
P5a alevlenir sıvılar - alevlenir sıvılar kategori 1, Veya - kaynama noktalarının üzerinde tutulan alevlenir sıvılar kategori 2 veya 3, Veya - parlama noktası ≤ 60 °C olan ve kaynama noktalarının üzerinde tutulan diğer sıvılar (not 12'ye bakınız)	10	50
P5b ALEVLENİR SIVILAR - Yüksek basınç veya yüksek sıcaklık gibi, büyük kaza tehlikesi oluşturabilecek özel proses koşullarındaki alevlenir sıvılar Kategori 2 veya 3, Veya - Yüksek basınç veya yüksek sıcaklık gibi, büyük kaza tehlikesi oluşturabilecek özel proses koşullarındaki ve parlama noktası ≤ 60 °C olan diğer sıvılar (Not 12'ye bakınız)	50	200
P5c ALEVLENİR SIVILAR P5a ve P5b kapsamına girmeyen alevlenir sıvılar Kategori 2 veya 3	5 000	50 000
P6a KENDİNDEN REAKTİF MADDELER ve KARIŞIMLAR ile ORGANİK PEROKSİTLER Kendinden reaktif maddeler ve karışımlar Tip A veya B veya Organik peroksitler Tip A veya B	10	50
P6b KENDİNDEN REAKTİF MADDELER ve KARIŞIMLAR ile ORGANİK PEROKSİTLER Kendinden reaktif maddeler ve karışımlar Tip C, D, E veya F veya Organik peroksitler Tip C, D, E veya F	50	200
P7 PİROFORİK SIVILAR VE KATILAR Piroforik sıvılar Kategori 1 veya Piroforik katılar Kategori 1	50	200
P8 OKSİTLEYİCİ SIVILAR VE KATILAR Oksitleyici sıvılar Kategori 1, 2 veya 3, veya Oksitleyici katılar Kategori 1, 2 veya 3	50	200
Başlık 'E' - ÇEVRESEL ZARARLAR		
E1 Sucul ortam için zararlı Kategori Akut 1 veya Kronik 1	100	200
E2 Sucul ortam için zararlı Kategori Kronik 2	200	500
Başlık 'O' - DİĞER ZARARLAR		
O1 Zararlılık ifadesi EUH014 olan madde veya karışımlar	100	500
O2 Su ile temas ettiğinde alevlenir gazlar çıkaran madde ve karışımlar, Kategori 1	100	500
O3 Zararlılık ifadesi EUH029 olan madde veya karışımlar	50	200

Büyük endüstriyel kaza olma ihtimali olan işyerlerinde çalışılmaya başlanılmadan önce güvenlik raporuyla büyük kaza önleme belgesi hazırlanmalıdır. Raporun kim tarafından hazırlanması gerektiği konusunda ise “işletmeci” kavramı önümüze çıkmaktadır.

İşletmeci; işletmenin sahibini, işyerinin işletilmesinde sorumlu olan gerçek ya da tüzel kişiyi, işyerinde karar verme yetkisi olan kişiyi ifade etmektedir. 6331 sayılı kanun da bu kavram İşveren olarak tanımlanan kişiye denk gelmektedir. [50]

İşletmeci kazanın olumsuz etkilerini en az seviyeye indirmek için gerekli olan tedbirleri almakla yükümlüdür. Henüz işyeri faaliyetleri başlamadan bu tedbirler alınmalı ve gerekli olan hazırlıklar tamamlanmalıdır. Gerekiyor ise bu tedbirlerin alınmasında işletme dışındaki firma ve kuruluşlardan hizmet alınabilir. Dışarıdan bu hizmetin alınması işletmecinin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. İşletmecinin bazı bildirim yükümlülükleri vardır. Yönetmelikte belirtilmiş tehlikeli maddeleri bulunduran işyerleri kuruluşa geçmeden önce çevre ve şehircilikle bakanlığına bildirim yapılmalıdır.

Ayrıca işletmeci;

- a) Bildirilen tehlikeli madde miktarında önemli seviyede değişiklik olması durumunda,
- b) Bildirilen tehlikeli maddenin niteliğinde değişiklik olması durumunda,
- c) Bildirilen tehlikeli maddenin fiziken bir değişikliğe uğraması durumunda,
- ç) Bildirim sisteminde verilen bilgiler de bir değişiklik olduğu durumda,
- d) İşletmenin faaliyetlerine bitirmesi ya da devretmesi durumunda,
- e) Yönetmelik de belirtilen şartları artık sağlamayıp kapsam dışına çıkması durumunda,

Otuz gün içinde bildirim güncellemekle yükümlüdür.

Büyük endüstriyel kaza ihtimali içeren işyerlerinde “Kantitatif Risk Değerlendirmesi” yapılmalıdır. Ayrıntılı bir şekilde risk analizi yapılmalıdır. Kantitatif risk analizi kullanılarak sayısal verilerle kazanın meydana gelme frekansı sayısal olarak belirlenir. Buna göre işletmeci, kazanın olma frekans eşliğini 1×10^{-4} /yıl ya da bundan daha küçük bir skora indirmelidir.

Ayrıca yönetmelik kapsamında olan kuruluşlar alt ve üst olarak ikiye ayrılmıştır. Alt seviyeye giren kuruluşlar büyük kaza önleme politika belgesini hazırlayıp Çevre ve Şehircilik Bakanlığına iletmek zorundadır. Üst seviyeye giren kuruluşların

yükümlülükleri artmaktadır. Bu kuruluşlar acil durum planı da hazırlamalıdır. Acil durum planları dahili ve harici olarak iki şekilde hazırlanır ve belli koşullar meydana geldiğinde planlar güncellenmelidir. Üst seviye kuruluşlar “Güvenlik Raporu” hazırlarlar.

İşletme de büyük endüstriyel bir kazanın yaşanması halinde işletmeci en hızlı şekilde ilgili kamu kurumları ile bakanlıkları bilgilendirmekle yükümlüdür. Sonuç olarak Güvenlik Raporuyla Kaza Önleme Belgesi işverenlere getirilen yükümlülüklerinden bir tanesidir.[51]

2.1.14. Önlem Alma Yükümlülüğü

6331 sayılı kanununa göre işveren, çalışanları etkileyebilecek risklere karşı her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Bu çerçevede eğitim verilmesi, bilgilendirme yapılması, risklerin önlenmesi, gerekli araç gereçlerin temin edilmesi, ilgili birimlerle organizasyonun yapılması ve değişen koşullara uyum sağlanması da dahildir.

Kanunda geçen “her türlü önlem” ifadesi işverenin yükümlülüğü sınırsız duruma getirmektedir. Bu ifadeye yer vermesi bilinçli olarak yapılmıştır. İşverenlerin ekonomik zayıflığı kullanarak sorumluluklarından kaçmasının önüne geçilmek istenmiştir. İşveren önlem alma borcunu yerine getirirken yasal normlarda yer almamış bile olsa değişen şartlara uyum sağlamak zorunda ve bilim ve teknolojinin gerektirdiği önlemleri almalıdır. İşveren gelişen teknolojiye dair bilgisiz olduğunu ileri sürerek yükümlülüklerinden kurtulamaz. Bu durum Yargıtay kararlarında sıkça önümüze çıkmaktadır. Tek başına önlem almakta yeterli gelmeyip alınan bu önlemleri izleme ve denetleme de yapılması gerekmektedir. İş güvenliği tedbirleri bir uygulanma süreci gerektirir ve uzun süreli takip edilmelidir.[52]

Önlem alma yükümlülüğü konusunda işverenin iş yerini yeni açması sebebiyle tecrübesiz olması, bilimsel ve teknik gelişmeleri takip etmemiş olması, ekonomik olarak zayıf durumda olması, başka iş yerlerinde iş güvenliği tedbirlerinin alınmadığını savunarak kıyaslama yapması işvereni sorumluluktan kurtarmaz. Çalışma hayatında olan olumsuz durumlar, alışkanlık ve gelenekler işverenin önlem alma yükümlülüğünü etkilemez.[53]

İşveren, çalışanın sağlık, yaşam ve bedensel bütünlüğünü korumakla yükümlüdür. Türk borçlar kanununda işverenin bu borcundan bahsedilmektedir. Çalışanı özellikle iş kazalarına karşı korumalı ve hakkaniyet gereği beklenen iş güvenliği tedbirlerini yerine getirmelidir. Alınan tedbirler karşında çalışanın sorumluluğu da bu tedbirlere uymaktır. [54]

2.1.15. İlgili Birimlerle Gerekli Organizasyonu Sağlama Yükümlülüğü

İşveren, ilgili birimlerle organizasyonun yapılması ve değişen faktörlerin etkilerine yönelik kapsayıcı bir önleme politikası uygulamakla yükümlüdür. İş güvenliği sürecini etkili şekilde yürütmek amacıyla ihtiyaç duyulan birimler, hizmetler ve destekler noktasında organizasyon sorumluluğu işverene aittir.

İşveren, alınan tedbirlerin ve uygulanan çalışma yönteminin işyerinin her kademesinde ve tüm faaliyetleri için uygulanabilir ve kapsayıcı olmasını sağlar. Organizasyon bir işletme için sürekli aksamadan iş görür vaziyette olmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğinde organizasyon, alınması gereken önlemlere ek olarak alınan önlemlerin izlenmesi, denetlenmesi, aksayan yönlerin tespiti ve bu aksaklıkların iyileştirilmesi gibi bir dizi organizasyon gerektiren işleri kapsamaktadır.[55]

İşverenlerin iş güvenliği organizasyonu sağlama yükümlülüğü, çalışanların sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla yasal bir gerekliliktir. Bu yükümlülük, genellikle ülkenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı tarafından belirlenir. İşverenler, işyerindeki potansiyel riskleri belirlemek, önlemek ve yönetmek için gerekli adımları atmaktan sorumludur. Bunlar arasında çalışanlara uygun eğitim ve talimatları sağlamak, tehlikeleri önlemek için gerekli ekipman ve işçi sağlığı programlarını sağlamak ve işyeri ortamını düzenli olarak denetlemek yer alır.

İşverenlerin iş güvenliği organizasyonunu sağlama yükümlülükleri, yalnızca yasal bir zorunluluk değil, aynı zamanda etik bir sorumluluktur. Çalışanların güvenliği, bir işletmenin sürdürülebilirliği ve başarısı için hayati öneme sahiptir. İşverenler, bu yükümlülüğü yerine getirerek hem yasal gereksinimlere uygun hareket etmiş olurlar hem de çalışanlarına duydukları saygıyı ve değeri göstermiş olurlar. Sonuç olarak, işverenlerin iş güvenliği organizasyonunu sağlama yükümlülüğü hem hukuki hem de insani bir sorumluluktur ve işletmenin uzun vadeli başarısı için kritik bir faktördür.

İşverenin iş güvenliği kapsamında ilgili birimlerle organizasyonu sağlama yükümlülüğü, işyerindeki potansiyel riskleri belirlemek, önlemek ve yönetmek için işletme içinde iş birliği yapmayı gerektirir. Bu iş birliği, genellikle iş güvenliği komitesi ya da işyerindeki sağlık birimi aracılığıyla gerçekleştirilir. İşverenler, bu birimlerin oluşturulması ve etkin çalışmasını sağlamakla yükümlüdürler.

İlgili birimlerin organizasyonu, işyerindeki iş güvenliği politikalarının oluşturulması, uygulanabilmesi ve gözden geçirilmesi süreçlerini içerir.

Bu birimler, iş güvenliği eğitimleri düzenlemek, işçilere gerekli koruyucu ekipmanı sağlamak, işyerindeki tehlikeleri belirlemek için düzenli denetimler yapmak gibi görevleri yerine getirirler. Ayrıca, iş kazalarının ve sağlık sorunlarının incelenmesi ve kaydedilmesi gibi önemli işlevleri de yerine getirirler.

İşverenler, ilgili birimlerle iş birliği yaparak iş güvenliği konusunda etkin bir organizasyonu sağlamakla yükümlüdürler. Bu iş birliği, işyerindeki tüm paydaşların iş güvenliği konusunda aktif bir şekilde katılımını ve desteğini sağlamayı amaçlar. Sonuç olarak, işverenin iş güvenliği kapsamında ilgili birimlerle organizasyonu sağlama yükümlülüğü, işyerinde güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasına yönelik sistematik bir yaklaşımı gerektirir. Bu yaklaşım, iş kazalarının ve sağlık sorunlarının minimize edilmesine ve çalışanların refahının artırılmasına yardımcı olur.

2.1.16. İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Yükümlülüğü

İşveren, İGU ile İşyeri Hekiminin tam süreli görevlendirdiği durumlarda iş güvenliği hizmetlerini etkin yürütmek için işyerinde sağlık ve güvenlik birimini kurmakla yükümlüdür. Hekimin tam zamanlı görevlendirildiği durumlarda, sağlık personelinin çalıştırılması mecburi değildir.

İşveren;

- ∴ İş güvenliğini sağlamak amacıyla görevlendirdiği çalışanların etkin bir şekilde çalışabilmesi maksadıyla gerekli kolaylıkları sağlamak ve bunun için gerekli planlamaları ve düzenlemeleri yapmalıdır.
- ∴ Görevlendirdiği kişilere görevlerini yerine getirebilmeleri için, uygun mekânı, araç-gereçleri ve zamanı sağlamalıdır.

- ∴ İşyerinde görevlendirilen ve iş güvenliği hizmetini sağlayanlar arasındaki iş birliği ve koordinasyon görevini sağlamalıdır.
- ∴ Görevlendirdiği kişilerin mevzuata yer alan ve yazılı olarak bildirdiği tedbirleri almalıdır.

İşveren tarafından kurulan işyeri sağlık ve güvenlik birimi çalışacak personel sayısına uygun olarak yeterli büyüklükte ve esas işin yapıldığı bölümde ya da giriş katta kurulur. İş güvenliği uzmanı odası en az 8 metrekare, hekimin kullanacağı muayene ve acil müdahale odası 12 metrekare olarak oluşturulur.

Tam zamanlı hekim ve uzman görevlendirmelerinde aynı şartları taşıyan birer oda daha oluşturulur. İş sağlığı ve güvenliği biriminin varlığı hakkında çalışanlara bilgi verilir ve bu birimin kolayca görülebilecek şekilde işaretlenir. [56]

İşyeri sağlık ve güvenlik birimlerinde bulunması gereken araç ve gereçler aşağıdaki gibidir:

- ∴ Küçük cerrahi set
- ∴ Muayene etme masası
- ∴ Steteskop
- ∴ Paravan ya da perde
- ∴ Işık kaynağı
- ∴ Babinski çekici
- ∴ Tartı
- ∴ Tansiyon ölçme aleti
- ∴ Oftalmoskop
- ∴ Boy ölçer
- ∴ Seyyar lamba
- ∴ Termometre
- ∴ Otoskop cihazı
- ∴ İlaç ve malzemeleri koymak dolap
- ∴ EKG cihazı
- ∴ Negatoskop
- ∴ Tekerlekli sandalye
- ∴ Pansuman ekipmanları

- ∴ Abeslang-dil basacağı
- ∴ Farklı büyüklüklerde enjektörler
- ∴ Steril kompres vb. sarf malzemeler
- ∴ Keskin ve sivri atıklar için kap
- ∴ Seyyar ve manometresi olan oksijen tüpü [57]

2.2. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin Cezai Sonuçları

İşverenin iş güvenliği önlemlerini alması, uyguluyor olması ve denetlemesi gerekmektedir. Yükümlülüklerini yapmaması sonucu gerçekleşecek iş kazalarıyla meslek hastalığından cezai sorumlulukları doğacaktır. Alacağı bu cezalara Türk Ceza Kanunumuzda yer verilmiştir. TCK'na göre taksir kelimesi “dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanuni tanımında belirtilen neticesi öngörülmeyle gerçekleştirilmesidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Diğer bir deyişle öngörebilme teorisidir. Türk Ceza Kanunun da düzenlenen bir diğer kusur da olası kasttır. Kişi suçun kanuni açıdan olması gereken unsurlarının gerçekleşebileceğini öngörüyor olmakla birlikte yaptıklarına devam ederek fiili işleme durumunda olası kast şartları oluşmuştur. Olası kast ihtimalinin iş güvenliği alanında gerçekleşme ihtimali az olmasına rağmen bazı emsal kararlarda yer almıştır. [58]

2.2.1. Hapis Cezası

Suçun bir karşılığı olarak uygulanan yatırımlardan biri de hapis cezasıdır. Hapis cezaları kendi içinde üç gruba ayrılır;

1.Süreli hapis cezası

2.Müebbet hapis cezası

3.Ağırlaştırılmış müebbet hapis [59]

TCK'nın 51. Maddesine göre hapis cezasının ertelenme durumu düzenlemiştir. Buna göre hâkim, belli şartlar oluştuğu takdirde hapis cezasının ertelemesine karar verebilir. İlk şart sanık işlenen suçtan dolayı 2 yıl ile daha azı hapis cezası almış olmalıdır.

Ayrıca sanık daha önceden kasıtlı suçlar nedeniyle 3 ay ve daha fazla hapis cezası almamış olmalıdır. Yargılanma boyunca yaptığı suçtan pişmanlık duyması ile bir kere daha aynı suçu işlemeyecek olmasına dair mahkemece kanaat oluşturması gerekmektedir. [60]

Taksirle ölüme neden olma suçunu işleyen işveren hapis cezasıyla cezalandırılır. En az bir kişinin ölümü ve birden fazla kişinin yaralanmasıyla oluşan taksir durumunda da yine hapis cezası verilir.

Hapis cezası gerektiren bir başka durum ise, işyerinde bakanlık tarafından durdurulan işlerde çalışma yapılmasına izin veren işverene 3 yıl süreden 5 yıl süreye kadar hapis cezası verilebilir. [61]

2.2.2. Taksirle Öldürme

Suç işleyen kişi işlediği suç nedeniyle ölümün meydana gelsin istemez; ama göstermesi gerekli olan dikkat ve özeni de göstermediğinden dolayı bu sonuç meydana gelir. Bu sebepten işvereninde iş güvenliği konularında göstermesi lazım olan dikkati ve özeni göstermemesinden dolayı iş kazası sonrası meydana gelecek ölüm taksirle öldürme suçunun unsurlarını oluşturmaktadır. [62]

TCK'ya göre failin taksirle birinin ölümüne sebep olması 2 yıldan 6 yıla hapis cezası almasına neden olur. Yapılan fiili sonucu birden çok kişi ölmüş ya da en az 1 ölü ile birlikte birden fazla kişide yaralanmışsa suçu işleyene 2 yıldan 15 yıla hapis cezası verilebilir.[63]

2.2.3. Taksirle Yaralama

TCK'ya göre Taksir, kişinin özenli ve dikkatli davranma yükümlülüğüne aykırı davranma sebebiyle, bir suçun kanundaki sonucunu öngöremeyerek meydana gelmesidir. Taksirle meydana gelen suç sebebiyle verilecek olan cezada suçu işleyenin kusuruna bakılır. Birden fazla kişinin dahil olmasıyla işlenen taksirle suçta her fail kendi işlediği kusurdan sorumludur. [64]

TCK'ya göre Taksirle bir başkasının vücuduna acıya sebep olan, sağlığının ve algılama yeteneklerinin etkilenmesine sebep olan kişiye, 3 ay süreden 1 yıl süreye kadar hapis cezası ya da adli para cezası uygulanabilir. Ceza miktarı aşağıdaki 2 maddede verilen durumların oluşmasıyla arttırılır.

1.Taksirle yaralama ile;

- ∴ Duyu organlarından ya da diğer organlardan birinin işlevinin sürekli olarak zayıflamasına neden olan,
- ∴ Vücutta ki herhangi bir kemiğin kırılmasına neden olan,
- ∴ Konuşmada sürekli zorluğa neden olan,
- ∴ Yüz bölgesinde sabit ize neden olan,
- ∴ Yaşamı tehlikeye atan bir duruma neden olan,
- ∴ Hamile kadının bebeğini erken doğurmasına neden olan,

Durumlarda 3 aydan 1 yıla kadar olan ceza yarısı oranında arttırılır.

2. Taksirle yaralama ile;

- ∴ İyileşme ihtimali bulunmayan hastalığa ya da bitkisel hayata girmesine neden olma,
- ∴ Duyu organlarından ya da vücuttaki organlarından herhangi birinin işlevini yitirilmesine neden olma,
- ∴ Konuşma veya çocuk yapma yeteneğinin kaybolmasına neden olma,
- ∴ Yüzde sürekli değişikliğine neden olma,
- ∴ Hamile kadının düşük yapmasına neden olma,

Durumlarında 3 aydan 1 yıla olan ceza bir kat arttırılarak uygulanır.

Taksirle yaralama sonucunda birden fazla kişi etkilenmişse suçu işleyene 6 aydan 3 yıla hapis cezası uygulanır. Taksirle yaralama suçunun araştırılması şikâyete tabiidir. Ama bilinçli taksirle yapılmışsa şikâyet edilmesi şartı aranmaz. Resen kavuşturma başlatılır. [65]

2.2.4. Olası Kast

Suçun oluşması için kastın olması gerekmektedir. Suçun kanuni anlamdaki şartlarını öngörmesine rağmen, hareketini sürdürüp fiili meydana getirilmesinde kastın

oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bu durumda, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasının uygulanması gereken suçlar için müebbet hapis, müebbet hapis gerektiren suçlar için de 20 yıldan 25 yıla hapis cezası verilebilir. Olası kastta, kasten işlenmiş suça kıyasla ceza yargılamasında indirim alması muhtemeldir. [66]

Örneğin Yargıtay On ikinci Ceza Dairesinin vermiş olduğu 14.11.13 tarihli ve 2012/21104 e. 2013/25712 k. sayılı kararının da sanıkların çalışma alanında grizu patlaması olabilme ihtimalini öngörmelerine rağmen önleyici bir tedbir almadıklarını, aksi yönde mevcut olan tehlikeli durumu gizleyerek hatalı ve hileli çalışmalara devam edildiği sebebiyle ve meydana gelen netice itibarıyla olası kast hükümlerince sorumlu tutulacaklardır. [67]

2.2.5. Basit Taksir

İş kazalarında en yaygın görülen taksir türü basit taksirdir. Çoğunlukla basit taksir, işverence iş güvenliği tedbirlerinin mevzuata uygun olarak alınmamasından kaynaklanmaktadır.

Hâkimin her kazaya göre bu durumu ayrıca değerlendiriyor olması gerekmektedir. İş kazaların da bilinçli taksir olması durumunda genellikle işveren, neticeyi öngördüğü, basit bir tedbirle önleyebileceği halde bu tedbiri almayıp olumsuz bir şey olmayacağına inanması ile meydana gelmiş ve olumsuz sonuçlanmış iş kazalarıdır. Suçun basit taksir unsurları ile meydana gelmesi durumunda dava şartı şikâyet koşuluna bağlıdır. İşveren bu konuda yargılanacaksa fiilin sonucunu öngörüp-öngörmeme durumuna göre basitle mi bilinçli taksirle mi yargılanacağı konusu netleştirilmelidir. Kanunda bilinçli taksirle işlenmiş suç daha fazla oranda ceza almayı gerektirir. Yargılama aşamasında basit ya da bilinçli taksir hali değerlendirirken “öngörülebilme” maddesini değerlendirmek için birçok ölçüt uygulanmaktadır. Bu ölçütlerin en başında işverenin yükümlülüklerini yapıp yapmadığı gelmektedir. İş kazasının meydana gelme şekli, kazada mücbir sebep varlığı, zarar gören çalışanın ve üçüncü kişilerin kusuru sebebiyle bu zararın olmuş olup olmadığı, işverenin üzerine düşen eğitim, denetim, önlem alma ve kontrol etme gibi yükümlülükleri yerine getirip getirmediğine bakılır. Bilinçli taksirle basit taksir arasındaki temel fark ortaya çıkan zararı “öngörme” olduğunu belirtilse de “önleyebilme” maddesine de dikkat çekmek

gerekir. İşveren olumsuz sonucu öngöremiyor ise basit taksir suçundan, öngörüyor ve önleyebilme durumu olmasına rağmen bunu yapmıyor ise bilinçli taksir suçundan sorumlu tutulur. [68]

2.2.6. Bilinçli Taksir

Kişi neticeyi öngörüp durumun gerçekleşmesini istememesi rağmen olması durumunda bilinçli taksir durumu oluşur. Bu halde taksirli suç oluşmuşsa verilecek olan ceza 3'te birden yarısına kadar arttırılıp verilir. Suç bilinçli taksir unsurları oluşturularak işlenmiş ise soruşturma için şikâyet şartı aranmaz. [69]

Bilinçli taksir kavram olarak işverenin, çalışanın iş kazası geçirme ve meslek hastalığına yakalanma ihtimalini öngörmesiyle beraber gerekli tedbirleri almayıp iş kazasıyla meslek hastalığının oluşması sonucunda bilinçli taksir unsurundan bahsedebiliriz. İşveren ya da işveren vekilinin gerekli önlemleri almayarak kazaya sebebiyet vermesi ve kaza sonucu da ölüm olayının gerçekleşmesi durumunda bilinçli taksirle işlenmiş suçtan dolayı ceza üçte birinden yarısı kadar arttırılıp uygulanacaktır. Bilinçli taksir ile basit taksir birbirinden sonucun öngörülüp öngörülememesiyle ayrılır. [70]

Meydana gelen iş kazalarının büyük kısmı işveren ve yöneticiler tarafından öngörülebilecek durumda olan kazalardır. İşyerinin de yapısından ve risklerinden dolayı meydana gelen ramak kala, tehlikeli durumlar ve iş kazaları birbirine benzer niteliktedir.

Her iş yerinin kendine özel riskleri vardır. Bu sebepten işverenlerin meydana gelebilecek sonucu öngördüklerini ama gerekli olan tedbiri almadıkları kabul edilir. Yüksek Mahkeme tarafından verilen bir kararda olası kastla mı ya da bilinçli taksirle mi olayın meydana geldiği üzerine örnekle açıklama getirilmiştir. “Birçok kazada, failin sonucu öngörmüş olmasını bilinçli taksirle mi ya da olası kastla mı değerlendirileceği sorusu ortaya çıkar. Bilinçli taksirle suçu işleyen hareketi bilinçli yapar ve sonucun ne olacağını da öngörür ama gerçek olmasını arzu etmez. Bu aşamada iradenin neticeyi kapsamadığından bahsedilir. Oysa ki, olası kast ile fail sonucun meydana gelmesi göze almıştır. Bilinçli taksirle ilgili olan tanım yetersiz kalmaktadır. Çünkü bilinçli taksir ile fail, olası kast ile olduğu gibi hareketsiz

durmamakta, öngördüğü sonucu kabullenmemekte, aksi olarak öngörüp ve istemediği sonucun meydana gelmemesi için çabalamaktadır. Örneğin sürücü frene basıp direksiyonu kırmakta, çarpışmayı önlemeye gayret etmektedir. Tanımda, sonucu önlemek için yapılan çabadan bahsedilmemiş olup, bu sebeple bilinçli taksirle olası kast kelimelerin anlamları birbirine karışmıştır. Örnekte olduğu gibi olası kastla bilinçli taksir kavramı birbirine yakın anlamı olsada farklı kavramlardır.”

İş Hukuku bakımından bilinçli taksir ve olası kast kavramlarına bakıldığında ise, İş güvenliği kanun ve yönetmeliklerinin işverene yüklediği sorumlulukları yerine getirmemesi neticesiyle iş kazası ve ölüm meydana gelebilmektedir. İşveren taksirli suçtan sorumlu olabileceği gibi Olası kasttan da sorumlu olabilmektedir. Örnek olarak işverene ait bir işyerinde işçilerin barınması için yapılacak bir konteynırın yangına karşı dayanıklı maddelerden olması yerine daha uygun maliyeti nedeniyle konteynırdan vazgeçilip beden çadır alınması ve bu çadırların yangın çıkmasıyla yanıp çalışanın ölümüyle sonuçlanması halinde işveren olası kastla yargılanmalıdır. Yangın sonucuyla ölen çalışanlar için işveren sonucu göze alıp hareket etmiş ve olası kastla yargılanması gerekmektedir. [71]

2.3. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin Maddi Sonuçları

İş sözleşmesi ile taraflar arasında ücret ve diğer haklar ile ilgili konuların yanında çalışanın uygun işte çalıştırılması, çalışanın yapacağı işin detayları ve işverenin iş güvenliği kurallarından doğan çalışana eğitim verme, koruma ve gözetme borcu gibi konulara da yer verilmektedir. İşveren kişinin en doğal hakkı olan yaşama hakkı için onu korumakla yükümlüdür. Gözetleme ve koruma borcunu yerine getirmeyen işveren çalışanın uğradığı zararı ödemek durumunda kalır.

Bu zararın sonucu bazen maddi manevi tazminatlar olurken bazen de çalışanın ölümü ile ortaya çıkan ve yakınlarının talep ettiği destek yoksun kalma tazminatı olabilir. [72]

İşveren ayrıca kusurlu bulunduğu iş kazası nedeniyle bedensel bütünlüğü bozulan ya da vefat eden çalışanın yakınlarına manevi tazminat ödemek durumunda kalır. [73]

İş kazalarında işverenin kusurlu bulunması durumunda, işveren hukuki, idari ve cezai yaptırımlara maruz kalacaktır. Hukuksal sorumluluk kapsamında işverenlerin

ödeyeceği tazminat çeşitleri maddi tazminatlar, manevi tazminatlar ve destekten yoksun kalma tazminatlarıdır. Bunun yanında çalışanların da çalışmaktan kaçınma haklarını kullanıp iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakları vardır. İdari anlamda da işyerinin kapatılması, işin durdurulması, işçilere çalışma kısıtlaması getirilmesi ve idari para cezası uygulama gibi yaptırımlar vardır. [74]

2.3.1. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin çalışanı gözetme borcuna uymaması nedeniyle yaşadığı iş kazası sonucu ölen çalışanın yakınları, kendilerine maddi manevi yardımcı olan kişiyi kaybetmiş olurlar. Çalışanın ölmesiyle onun yardımlarından mahrum kalan yakınlarının talebiyle destekten yoksun kalma ve maddi tazminata başvurabilirler. Borçlar Kanunu'na göre işveren, çalışan öldüğünde zarar ve ziyan ile cenaze masrafları da karşılar. Ölüm derhal gerçekleşmemiş ise zarar ve tedavi masraflarını çalışanın maddi gücü yerinde olmadığı için işveren karşılar. [75]

TBK'nun 53.maddesinde çalışanın ölümü halinde cenaze masrafları, ölümü hemen meydana gelmemişse hastane masrafları ve ölen kişi desteğinden eksik kalan kişilere de tazminat verilmesi hükme bağlanmıştır. Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası sebebiyle ölüm olmasaydı ölen çalışandan görecekları fayda kadarını işveren tarafından karşılanması sağlamaktır. Destekten yoksun kalma tazminatı, ölen sigortalının normal yaşam süresinde çalışarak kazanabileceği desteğin yakınlarına peşin olarak ve toptan ödenmesi şeklinde olur. Başka bir ifadeyle bu tazminat çalışan yaşamış olsaydı yardımda bulanacağı kişilere desteğini sağlamasıdır. Destekten yararlanan kişilerin mutlaka ölenin mirasçısı olması şart aranmaz.

Aynı şekilde destek için bir bakma zorunluluğunun olması da şart değildir. Vefat eden kişinin çocukları, sağ olan eşi, vefat eden çalışan tarafınca bakılan diğer kişiler, nişanlısı, sözlüsü ya da imam nikahlı eşi, imam nikahlı eşten olan çocukları da destekten yoksun kalma tazminatı için başvuru yapabilirler.

Tazminatın hesaplanmasında, iş kazasıyla ya da meslek hastalığıyla sonucu ölüm olması durumunda sigortalı olarak çalışanın o zamanki ücretinden hesaplanılır. Buna duruma göre ölüm meydana gelmeseydi olağan yaşam süresince elde edeceği kazanç hesaplanır. Destek verdiği kişilere ne kadar pay ayırdığı, destek verdiği kişi sayısı, bu

kişilerin bakımı, yaşları ve cinsiyetleri, başka gelirleri olup olmadığı gibi hususlar göz önüne alınır. Ayrıca alınacak tazminattan dolayı zenginleşmenin önüne geçilmesi için verilecek tazminattan bazı indirimler yapılabilir.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş güvenliği kanun ve yönetmeliklerinde yer verilen yükümlülükleri yerine getirmezse işverene yüklenecek maddi bir tazminat çeşididir. Destekten yoksun kalma tazminatını isteyebilmek için kişinin, vefat eden kişinin verdiği destekle tamamen ya da kısmen hayatını idame ettiriyor olması gerekir. Eğer vefat eden kişinin başkasına bakma gücü yoksa tazminattan da söz edilemez. Ya da tazminat başvurusunda bulunan kişi bakıma muhtaç değilse yoksun kalınmış destek olmadığı için tazminat da olmayacaktır. Ayrıca destek kavramı sadece maddi desteği içermemektedir. Vefat edenin vermiş olduğu hizmet ya da farklı şekillerde ki yardım da destek sayılır. Destekten yoksun kalma tazminatı talep kişi, sağladığı bu desteği de ispat etmekle yükümlüdür. Ama aşağıda ki kişilerin ölenin verdiği desteği ispatlamasına ihtiyaç yoktur. Kanunlarda destek aldığı kabul edilen kişiler şu şekildedir:

- ∴ Anne ve babası,
- ∴ Çocuğu, çocukları,
- ∴ Kardeşleri,
- ∴ Resmi nikahlı eşi,
- ∴ Nişanlısı,
- ∴ Nikahsız yaşadığı kişi,
- ∴ Ölünceye kadar bakmakla yükümlü oldukları, olarak sıralanmaktadır.

Desteklenen sıfatına sahip olabilmek için esas olarak ölen kişinin verdiği destekten yoksun kalma şartına bakılmaktadır. Bunun yanında:

- ∴ Destek alma ilişkisinin olması,
- ∴ Destek olan çalışanın vefatı ile yaşadığı iş kazası arasında bir illiyet bağının olması,
- ∴ Destekleyen kişinin bakma gücünün olması ve desteklenen kişinin desteğe muhtaç olması
- ∴ Vefat sonucundan sorumlu işverenin olması ve destekten yoksun kalan kişilerin tazminat talebinde bulunmaları, şartları da aranmaktadır.

Tazminat talep eden kişiyle vefat eden çalışan arasında akrabalık, arkadaşlık ya da mirasçılık şartı aranmamakla birlikte bakım ilişkisinin olduğunun kanıtlanması yeterlidir. Çalışanın vefatından sonra maddi-manevi tazminat alınmış olsa bile destekten yoksun kalma tazminatı mirasçılık hakkından bağımsız olduğundan yine de ayrıca talep edilebilmektedir. Vefat anında aralarında bir bakım ilişkisi olmasa bile ilerleyen zamanlarda olma ihtimali durumunda da bu tazminata başvuru bilinir. [76]

2.3.2. İş Görememezlik Tazminatı

İş kazası sonrası çalışma gücünü kısmi ya da tam kaybeden çalışan, geçici süreyle ya da sürekli olarak maddi kayıp yaşayabilir. İş gücü kaybı sebebiyle sadece gelir kaybı zararı oluşmaz, ayrıyeten gelir getiren ve sıradan işlerin zorlaşması ile ekonomik olarak zarar vermesinin de hesaba katılması gerekir. Türk Borçlar Kanunu'na göre bedensel olan zararlar şöyle sıralanmıştır:

- ∴ Tedavi için gerekli masrafları,
- ∴ Kazanç kaybı yaşaması,
- ∴ Çalışma gücünde azalma olması veya tam olarak yitirilmesinden oluşan kayıplar,
- ∴ Ekonomik statüsünün sarsılmasından kaynaklanan kayıplar.

Sonucu ölüm ile sonuçlanmayan iş kazalarında, zarara uğramış çalışan, çalışma gücünün azalması veya kaybından dolayı oluşan zararları talep edebilmektedir. Bu halde işverenden talep edilecek kısım sadece Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına girmeyip oluşan giderlerdir. Çalışana aynı sınıf gider için hem sosyal güvenlik kurumundan hem işverenden ödeme yapılmaz. İş kazası sonucu bir sağlık kuruluşuna götürülmüş ve muayene eden hekim tarafından geçici iş görememezlik raporu verilmiş ise çalışan ödenek almaya hak kazanır. Çalışanın herhangi bir sağlık problemi oluşmamış ve istirahat raporu uygun görülmemiş ise geçici iş görmezlik ücreti ödenmez. Çalışanda oluşan sağlık problemi ciddi boyutta ve onu iş hayatında sürekli iş göremez hale getirmişse %10 oranında da yaşanan bir kayıp ile çalışana iş görememezlik geliri bağlanır. [77]

2.3.3. Maddi Tazminat

İş kazası ya da meslek hastalığı neticesinde maddi tazminat açılmasına yol açılabilecek bedensel bir zarar ortaya çıkabilir.

Ya da bedensel bir yaralanma söz konusu olmayıp bu hasar psikolojik de olabilir. İş kazası ya da meslek hastalığı geçiren çalışan tedavi giderlerinin ödenmesi, kazanç kaybının yaşanması ve çalışma gücünde azalma olması gibi zararlara uğrayabilir. Türk Borçlar Kanunu'na göre bu zararlara uğrayan çalışan maddi tazminat talebinde bulunabilir. Bedensel zarara uğramış çalışan çalışmadığı süre boyunca alacağı ücreti isteyebilir. Bu kapsamda iş kazası sonucu zarar gören çalışanın çalışamamasından kaynaklanan maaş alacağının yanı sıra, iş gücü kaybı sebebi ile de ileride sağlayabileceği ücret alacaklarını, tedavi giderlerini ve yaptığı ek masrafları işverenden talep edebilir. Maddi tazminat davalarında çalışanın talep edilebileceği tazminat tutarı Sosyal Güvenlik Kurumunca karşılanmayan zarar ile sınırlıdır. Başka bir deyişle ek zararların giderilmesine içindir. İş kazasında çalışanın kusurun bulunması durumunda kusur oranında bir miktar indirim, hâkimin takdiriyle indirilir. Yargıtay, çalışanın uğradığı zararın ödenmesi davasında, çalışanın bu zararı almasaydı ne kadar süre yaşayacağı ve iş görebileceği ve elde edebileceği kazancın belirlenmesi gerektiğini söylemektedir. Ayrıca bu davada işverenin sorumluluğunun olabilmesi için çalışanın yaptığı işle yaşadığı kazanın arasında illiyet bağı olmalıdır. [78]

İşverenin çalışanı koruma ve gözetme yükümlülüğüne uymaması sonucunda iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin uğradığı bedenen ve ruhen olan zararları karşılamakla yükümlüdür. Ayrıca çalışan ileride karşılaşma ihtimalinin olduğu mağduriyetleri de isteme hakkına sahiptir. Maddi tazminatla meydana gelen zararın giderilmesi ve ekonomik olarak zarar görenin eski hale getirilmesi amaçlanır. Tazminat olarak verilecek tutar belirlenirken meydana gelen zarar, tazminat tutarının üst sınırını oluşturur. İş kazası sonrası zarar gören çalışanın uğramış olduğu gerçek zarar esas alınır. Çalışana ödenecek olan maddi tazminat miktarı zararını gidecek miktarda olmalı, çalışanı zengin edecek miktarda olmamalıdır. İş kazası sonrası çalışanın uğradığı zarardan işverenle birlikte SGK'da sorumludur. Zarara uğrayan çalışan öncelikle Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurarak hızlıca para alıp tedavi masraflarını karşılayabilir. Kurumca zararın karşılanmayan masraf kalemleri

işverenden talep edilir. Ama çalışan isterse doğrudan da işverene başvurup dava hakkını kullanabilir. İş kazası sonucu talep edilen maddi tazminatlar şöyledir;

- ∴ Tedavi giderleri,
- ∴ Kazanç kaybı,
- ∴ Çalışma gücü azalması ya da yitirilmesinden meydana gelen kayıplar,
- ∴ Ekonomik durumunun sarsılmasından meydana kayıplar. [79]

İşverenden alınmış olan maddi tazminat, bedensel zarara uğrayan çalışana ya da vefat eden çalışan yakınları için olan destekten yoksun kalma tazminatı olarak ödenebilir. İş kazası nedeniyle çalışanın uğradığı zarardan İşveren, SGK ve kusuru bulunan 3. Kişiler sorumludurlar. [80]

2.3.4. Manevi Tazminat

İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle çalışan, bedensel ya da ruhsal bir hasara uğrarsa işvereninden manevi tazminat talebinde de bulunabilir. İş kanunu ve Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununda çalışanın uğrayacağı zararlar ve tazminatlardan bahsederken manevi tazminattan bahsedilmemektedir. Çalışanın manevi tazminat hakkına TBK’nda yer verilmiştir. TBK 56. maddesi manevi tazminat için: "bir kişinin bedensel bütünlüğünün zarar alması durumunda, olayın şekli de göz önüne alınarak, zarara uğrayan kişiye uygun bir miktarda para manevi tazminat olarak verilebilir. Ağır şekilde bedensel zarar ya da ölüm meydana gelmesi durumunda, zararı gören ya da vefat eden kişinin yakınlarına manevi tazminat verilmesine karar verilebilir. Bu tazminat ile çalışanın uğramış olduğu zarar bir nebze azaltılmaya çalışılır. Yargıtayın içtihadı birleştirme kararına göre, manevi tazminat şartlarının oluşması için, fiilin ve zararı görenin arasında illiyet bağı olması, yapılmış olan eylemin hukuka aykırı olması ve çalışanın iş yaşamını etkileyecek bir zarara uğratması koşulları olmalıdır. Başka bir Yargıtay Kararına göre yaşadığı iş kazası sonrası tam kusurlu olan çalışan manevi tazminat talebinde bulunamaz.

İş kazası ve meslek hastalığı sonrası çalışanın yakınları da bir bunalım, etki, şok yaratmış ve bu kişilerinde beden bütünlüğü bozulmuş sayılır. İşveren den manevi tazminat isteyebilirler. Yargıtay kararında, manevi tazminat kararı vermek için yakınların ruh sağlığının da ağır olarak bozulmuş olması gerekmekte ve bozulma

gerçekleşmişse, yakınının uğradığı zarar ile meydana gelmiş haksız fiilin arasında illiyet bağı varlığına bakılır. Yansıma yolu ile değil, doğrudan zarara uğrama ile olduğu belirtilmiştir. Yargıtay'a göre, baba iş kazası sebebiyle öldüğü durumda, kaza sırada ana rahminde olan çocuk için bile manevi tazminat davası açıla bilinir. Çocukların başka manevi tazminat talebinde bulunma hakkı olan diğer kişiler ise eş, torun, anne ile baba, kardeşler ve nişanlısıdır. [81] Öyle ki manevi tazminat, zararın söz konusu olduğu hemen her davada öne sürülebilir. Ayrıca manevi tazminatın talep edilebilmesi için kusurdan bahsedilmemiş olup, sadece özel hallerin varlığına bakılmıştır. Verilecek manevi tazminatın miktarını hâkimin takdir yetkisine bırakmıştır. Bu durumda hâkim işverenin kusur oranını göz önüne almalıdır.[82]

2.4. İşverenin Yükümlülüklerini Yerine Getirmemesinin İdari Sonuçları

İş güvenliği kanununun da işyerinde oluşabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarını olmadan engelleme hedefi vardır. İdari yaptırımlarda ki amaç ise iş güvenliği mevzuatının amaca uygun şekilde uygulanması ve çalışanlar için güvenli çalışma ortamı sağlanmasıdır. Çalışanların işyerinde birçok tehlike karşı karşıya olması ve işverenle yaptıkları iş sözleşmesinde zayıf taraf olmaları sebebiyle, devlet çalışanları korumaya mecbur kılınmıştır. İşverenlerin iş güvenliği konularında harcama yapmak istememeleri, iş kazaları ve meslek hastalığını önleyici yeteri kadar bilgi düzeyine sahip olmamaları ve yüksek kar için yasal yükümlülüklerini mümkün olduğu ölçüde aksatması gibi sebeplerden İş Güvenliği Kanununda bulunan hükümlerin uygulanması sadece işverenlerin iyi niyetine teslim edilemez. İş Güvenliği Kanununun hükümlerine uymayan işverenler ve işyerleri için idari para cezası uygulanması ile işin tamamen ya da kısmen durdurulması yaptırımları öngörülmüştür.[83]

İdari yaptırımlar ihlalin öncesin de ya da sonrasında da uygulanabilmekte olup, ihlalden önce uygulanırsa proaktif görev görmekte, ihlalinden sonrasında uygulanırsa zorlayıcı olması sebebiyle ıslahı sağlamaktadır. İdari yaptırımın uygulanabilmesi için zararın meydana gelmiş olma şartı aranmaz. Varlığı ya da ihtimali de idari yaptırım uygulanması için yeterlidir. İdari yaptırımlar hâkim kararına ihtiyaç olmadan alınabilmektedir. İdarenin kararının uygulanabilmesi için hâkim kararına ihtiyaç yoktur. Bu da tam anlamıyla yargı denetimi kapsamına alınmadığını göstermez.

Anayasaya göre idarenin uyguladığı her çeşit işlem için yargı yoluna başvurmak açıktır. İdari yaptırımlar, denetim sürecinin uzun sürmesi sebebiyle yargısal denetim yerine idare tarafından değerlendirilir. İdarenin kararları hızlı ve etkili olmaktadır. [84]

2.4.1. İşin Durdurulması

İşyerinde, çalışma yönteminde ya da iş ekipmanların da hayati bir tehlike fark edilirse bu tehlikeli durumun giderilme süresine kadar işyerinin bir bölümünde veya gerekli ise tamamında da iş durdurulabilir.

Ayrıca Çok Tehlikeli grupta bulunan yapı sektörü, metal sektörü, maden sektörü gibi işlerde risk değerlendirmesinin yapılmamış olması işin durmasına sebep olur. Çok tehlikeli sınıfta bulunan ve ihaleyle alınan işler de teknolojik gelişmelere uyum sağlanmaması, kapasitenin artırılıp güvenlik unsurlarının sağlanmaması, üretimde zorlamanın olması sebebiyle hayati tehlike oluşması işin durdurulmasına neden olur. İş Müfettişleri tarafından yapılan teftişte işin durdurulmasına karar verilirse durumu anlatan bir rapor düzenlenip bu rapor en geç ertesi gün heyete iletmek üzere Kurul Başkanlığına verilir. Düzenlenen raporda işin neden durdurulduğu ve alınması gereken önlemler detaylı bir şekilde anlatılır.[85]

İşin durdurulması kararı etkinlik düzeyi olarak idari para cezası uygulamasından daha etkin bir uygulamadır. İşin durdurulması ile işverenin yaşayacağı üretim ve itibar kaybı bu yaptırımın daha etkili ve caydırıcı olduğunu kanıtlar niteliktedir. İşin durdurulması hayati tehlikeler giderilinceye kadar ve bu tehlikelerden çalışanların etkilenme ihtimali olan alanlar dikkate alınarak, işin bir bölümü ve bir kısmı durdurulabileceği gibi tamamı için de durdurma kararı uygulanabilir. Sadece bir bölüme uygulanan durdurma kararı işveren açısından üretim de daha az kayba neden olan olumlu bir kazançtır. Acil durdurma kararı gerektiren bir durumda bu tespiti yapan iş müfettişi durdurmanın nedenini ve alınması gereken önlemlerini belirten idari bir tedbir raporu hazırlar. Raporun bir kopyası en geç olarak denetim tarihinde ki gün içinde mülki idare amirine teslim edilir. Örneği İş Teftiş Kurul Başkanlığına verilir. Mülki idare amirince iş aynı gün olmak üzere, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından yeniden bir karar alınmaya kadar geçici olarak işyerindeki işler durdurulur. [86]

İş sağlığı ve güvenliğinden doğan yükümlülüklerini yapmayan işverenin işyerinin kapatılması konusunda yer almamaktadır. Kapatma kararının olmamasıyla birlikte gerekli koşulların varlığı durumunda bir bölümünde veya tamamında iş durdurma kararı da kısmen işyerinin kapatılması anlamı taşımaktadır. İş yerinin tamimiyle kapatılıp istihdam ve üretim kaybı yaşanacağına belirli bir süre işlerin durdurulup gerekli önlemler alındıktan sonra üretime devam edilmesi daha uygun bir karar olmuştur. [87]

2.4.2. Kamu İhalesinden Yasaklanma

6331 sayılı Kanun çıktığı zaman kamu ihalesinden yasaklanma kararı yer almazken yaşanan Soma Maden Faciası ile bu yeni madde eklenmiştir. Buna göre; ölümlü kaza olan maden sektöründe kusurlu olduğu yargı kararıyla netleştirilmiş işveren, mahkeme kararıyla 2 yıl süreyle kamu ihalesine katılmaktan men edilir.

Verilen yasaklanma kararının bir nüshası işverenin siciline işlenmesi amacıyla Kamu İhale Kurumuna teslim edilip bu kurumun internet sitesinden ilan edilir. Bu düzenleme ile çalışma şartları bakımından zor olan ve ölümlü kazaların çok olduğu maden sektörüne istinaden hazırlanmıştır. Düzenlenen bu madde ile madde sektörü işverenlerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini ciddiye almaları hedeflenmiştir. Ancak yasaklama süresinin 2 yıl olması önlem alma konusunda yeteri kadar caydırıcı olmamaktadır. Çünkü sektörde genelde toplu ölümler meydana gelmekle birlikte ölüm suçundan yargılanan ve yargılama sonucunda da kusur bulunan işverenlerin kamu ihalesinden daha uzun süre yasaklanmaları gerekmektedir. Hatta bazı kazalarda yapılan faaliyetten yasaklanma cezası da getirilmesi yerinde bir karar olacaktır. Örneğin soma maden faciasında 301 kişinin ölümüne sebep olan işveren, maden iş kolunda bu kadar toplu ölüme sebep olduğu ve devam etmesi halinde benzer kazalara da sebebiyet verebileceği için bu alandaki çalışmaları yasaklanmalıdır. Bu tedbir ile belki kötü niyetli işverenlerin önüne geçilebilir. Ayrıca diğer sektörlerde ölümlü iş kazaları olmasına rağmen sadece maden sektörü için böyle bir karar alınması da hakkaniyet ile eşitlik ilkelerine de aykırıdır. [88]

2.4.3. Çalışanın Çalışmaktan Alıkonulması

Cinsiyet, yaş ve eğitim gibi bazı kriterler dikkate alınıp bu grupların olumsuz etkilenmesinin önüne geçilmesi amacıyla, bazı işyerlerinde çalışmaları yasaklamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği, çalışmaktan alıkonulma konusunda teftiş müfettişlere sorumluluk yüklemiştir. Buna göre iş müfettişleri, tespit ettikleri aykırılıkları ilgili mülki amire ileterek bazı çalışanların çalışmaktan alıkonulmasını talep edebilir. [89]

Anayasa da yer alan maddeye göre; hiçbir kimse, cinsiyet durumuna, yaşı ve gücüne uymayan işte çalıştırılmazlar. Küçük olanlar, kadınlar, bedenlen ve ruhen yetersiz olanlar çalışma hayatlarında özel olarak korunurlar. [90]

2.4.4. İş Güvenliği İdari Para Cezaları

İş Güvenliği Kanununda olan İSG idari para cezası caydırıcılık ile önleyicilik özelliği taşımaktadır. İş kazası meydana gelmeden önce uygulanarak çalışanların zarar görmesi engellemek istenmektedir. İş Güvenliği Kanununda bulunan iş güvenliği idari para cezaları herhangi bir yargı kararına gerek olmadan iş müfettişlerinin tespit ettikleriyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafınca uygulanır. [91]

İş güvenliği idari para cezasının uygulanması için işyerinde herhangi bir iş kazası, meslek hastalığı veya herhangi bir olumsuz olayın meydana gelmesi gerekmez. İşverenin iş güvenliği ile ilgili gerekli tedbirleri almaması ve kanunda belirtilen yükümlülükleri ihlal etmesi, bu cezaların uygulanması için yeterli bir sebeptir. Kanun, işverenlere işyerinde güvenli çalışma koşullarını sağlama ve sürdürme yükümlülüğü getirir. Bu yükümlülüklerin ihlal edilmesi, işyerinde herhangi bir olay meydana gelmese bile, işverenin idari para cezasıyla karşılaşmasına neden olabilir.

İş güvenliği ile ilgili kurallara uymayan işverenler, yalnızca cezai yaptırımlarla değil, aynı zamanda işçi sağlığı ve güvenliği konusunda duyarsız oldukları için de eleştirilebilirler. Bunun yanı sıra, idari para cezaları, bir iş kazası ya da meslek hastalığı meydana geldikten sonrası içinde uygulanabilir. Bu tür olayların ardından yapılan denetimlerde, iş güvenliği önlemlerinin yeterli olup olmadığı ve işverenin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği incelenir. Eğer eksiklikler tespit edilirse,

işverenler ciddi para cezaları ile karşı karşıya kalabilirler. İşverenler, genellikle iş güvenliği masraflarından kaçınmak amacıyla eksik veya hatalı önlemler almakta, bu da iş güvenliği ihlallerinin artmasına yol açmaktadır. Ancak, iş güvenliği ile ilgili alınan hatalı veya eksik önlemlerin maliyeti, uygulanan idari para cezalarıyla çok daha yüksek seviyelere çıkabilmektedir.

Alınan hatalı ve eksik önlemin maliyeti idari para cezalarıyla çok daha üst seviyeye çıkmaktadır. İdari para cezalarının caydırıcı olabilmeleri için limitlerinin yüksek olması ve alınacak tedbirden çok daha maliyetli olması gerekmektedir. Ancak bu sayede önlem almaya zorlayıcı bir teşvik oluşturulmuş olur. [92] Yüksek miktarda para cezaları, işverenleri iş güvenliği kurallarına uymaya zorlayıcı bir teşvik mekanizması oluşturur. İşverenler, bu cezaların getireceği mali yükten kaçınmak için iş güvenliği önlemlerini almayı tercih ederler.

Zaten uygulamaya da baktığımız zaman iş güvenliği idari para cezaları her yıl değişen ve artan miktarlarda uygulanmakta olup Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı internet sitesinden de yayınlanmaktadır. 2024 yılı için uygulanacak idari para cezaları miktarı aşağıdaki tabloda verilmiştir. [93]

Tablo 2.9 6331 Sayılı Kanununa Göre Uygulanabilecek İş Güvenliği İdari Para Cezaları

6331 SAYILI İSG KANUNUNA GÖRE 2024 YILINDA UYGULANACAK İŞ GÜVENLİĞİ İDARİ PARA CEZALARI													
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fîil	2024 yılı için uygulanacak temel ceza miktarı	2024 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı % 58,46)									Açıklamalar
				10 dan Az Çalışan Olan İşyerleri			10-49 Çalışan Olan İşyerleri			50-+ Çalışan Olan İşyerleri			
				AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (% 50 artırılarak)	TEHLİKELİ (% 100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (% 200 artırılarak)	
MADDE 4 - İşyerinin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a 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.	24,607	24,607	30,758	36,910	24,607	36,910	49,214	36,910	49,214	73,821	TL
		4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	24,607	24,607	30,758	36,910	24,607	36,910	49,214	36,910	49,214	73,821	

Tablo 2.9 (devamı)

MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı görevlendirmemek	61,602	61,602	77,002	92,403	61,602	92,403	123,204	92,403	123,204	184,806	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a İşyeri hekimi görevlendirmemek	61,602	61,602	77,002	92,403	61,602	92,403	123,204	92,403	123,204	184,806	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirmemek	30,782	...	...	...	...	...	61,564	...	...	92,346	TL / Aykırılığın devamı halinde her ay
MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç- mekân sağlamamak.	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL
	26/1-b	6/1-ç 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.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	TL/Her bir tedbir için ayrı
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL

Tablo 2.9 (devamı)

MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6 İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak	18,452	...	...	...	...	...	...	27,678	36,904	55,356	TL/Yükümlülü k doğması halinde
MADDE 10 - Risk değerlendirme si, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak	36,943	36,943	46,178	55,414	36,943	55,414	73,886	55,414	73,886	110,829	TL
			55,432	55,432	69,290	83,148	55,432	83,148	110,864	83,148	110,864	166,296	TL / Ayrıntılığın devamı halinde her ay
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	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.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıntılığın devamı halinde her ay
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanım sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıntılığın devamı halinde
		Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.											her ay

Tablo 2.9 (devamı)

MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıtlı ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlememek, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlememek.	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL / her yükümlülük için aynı ayı
	26/1-e	14/2 İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	24,607	24,607	30,758	36,910	24,607	36,910	49,214	36,910	49,214	73,821	TL
	26/1-e	14/4 Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	24,607	TL
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak veya 15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için sağlık raporu almamak.	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	TL / her çalışan için *
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	12,288	TL / her çalışan için *
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına*
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	TL / her bir aykırılık için aynı ayı

Tablo 2.9 (devamı)

MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-1	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmek.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	TL
	26/1-1	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	18,452	18,452	23,065	27,678	18,452	27,678	36,904	27,678	36,904	55,356	TL
	26/1-1	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	TL
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	22/1 Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulumu oluşturmamak.	24,607	...	...	...	...	...	...	36,910	49,214	73,821	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
	26/1-i	22/2-3 Alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmemek.	24,607	24,607	30,758	36,910	24,607	36,910	49,214	36,910	49,214	73,821	TL / her aykırılık için ayrı ayrı
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	61,602	61,602	77,002	92,403	61,602	92,403	123,204	92,403	123,204	184,806	TL

Tablo 2.9 (devamı)

MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak	61,602	61,602	77,002	92,403	61,602	92,403	123,204	92,403	123,204	184,806	TL
MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	9,960	TL/ihlale uğrayan her çalışan için, * Aykırılığın devamı halinde her ay aynı miktar
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak	616,255	616,255	770,318	924,382	616,255	924,382	1.232.510	924,382	1.232.510	1.848.765	TL
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığın incelemesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmek	986,007	986,007	1.232.508	1.479.010	986,007	1.479.010	1.972.014	1.479.010	1.972.014	2.958.021	TL
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek	986,007	986,007	1.232.508	1.479.010	986,007	1.479.010	1.972.014	1.479.010	1.972.014	2.958.021	TL
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek	986,007	986,007	1.232.508	1.479.010	986,007	1.479.010	1.972.014	1.479.010	1.972.014	2.958.021	TL
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek	12,288	12,288	15,360	18,432	12,288	18,432	24,576	18,432	24,576	36,864	TL / her hüküm için tespit tanhinden itibaren aylık.
MADDE 26- İdari para	26/1-o	Çalışanlara standartlara uygun ve CE belgeli kişisel koruyucu donanım temin etmemek	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	Çalışan başına TL *
MADDE 26- İdari para cezaları	26/1-ö **	Yer altı maden işletmelerinde çalışanların bulundukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmamak	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	4,972	Çalışan başına TL *

Tablo 2.10 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

6331 sayılı Kanunun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları				
Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2024 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı %58,46	2024 Miktar (TL) Yeniden Değerleme Oranı % 58,46
MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1 fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmek sizin yerine getirmemek.	133,981	133,981
MADDE 96 - İşçi ve işverenin sorumluluğu	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	133,981	133,981
MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	107	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	133,981	133,981

2.5. Çalışanların Yükümlülükleri

İş Güvenliği Kanununa göre yükümlülükler işverenlerin olduğu gibi çalışanlarında vardır. Buna göre çalışanlar;

- ∴ Yaptıkları olumsuz hareketlerden kendilerinin ve diğer çalışanların güvenliğini tehlikeye düşürmemelidirler.
- ∴ İşyerinde bulunan makineleri, ekipmanları, araç ve gereçleri, tehlikeli maddeleri ve taşıma ekipmanlarını amacına uygun şekilde kullanmalıdırlar.
- ∴ Temin edilmiş olan KKD'leri korumalı ve doğru şekilde kullanmalıdır.
- ∴ İşyerinde gördüğü eksiklikleri, tehlikeleri işverene ya da çalışan temsilcine haber vermelidir.
- ∴ İşyerinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi konusunda, iş birliği yapmalıdır.

Çalışanın kendini ve diğer çalışma arkadaşlarının hayatını tehlikeye düşürmemesi gerektiği kanun ile hüküm altına alınmıştır. Buna istinaden çalışanın kendi hatası yüzünden böyle bir durumun meydana gelmesi işveren için haklı fesih sebebidir. Çalışanlar iş güvenliği konularında işverenin vermiş olduğu talimatlara uyar. Verilen talimatlar doğrultusunda çalışır, aykırı davranışlarda bulunmaz.

Çalışanlar işyerinin tehlike sınıfına göre belirli periyotlarla iş güvenliği eğitimi alırlar. Almış oldukları bu eğitim sonrası öğrendikleri yeni bilgi ve işlemleri uygular bu konuda eğitim alıp farklılıklarının oluştuğunu gösterirler. İşverenin almış olduğu önlemlere uyum sağlama ve uyma gibi de yükümlülükleri vardır. [94]

Çalışanların iş sözleşmesi ile işverene karşı özen borcu vardır. Özen borcunun sınırları çerçevesinde, işverenin sırlarını ve işyerinin menfaatini korumak ile işverene ekonomik, mesleki, ticari açıdan zararlı olabilecek her türlü davranıştan kaçınmak vardır. Çalışanın özen borcunun yanında sadakat borcu da bulunmaktadır. Sadakat borcu ile işverenin iş güvenliği talimatlarına uymak, sadakat borcu gereğidir. Görüldüğü üzere iş güvenliği mevzuatları işverene, yükümlülük olarak temin etme, emniyetli duruma getirme, talimat ve eğitim verme gibi borçlar yüklemişken çalışanlara ekipmanları doğru kullanma, verilen talimata uyma, eğitime katılma, öğrenileni uygulama ve iş birliği yapma gibi sorumluluklar yüklemiştir.

Çalışanın bir diğer yükümlülüğü de işyerine alkollü ve madde etkisinde gelmemek ve işyerinde bu tür maddeler kullanmamaktır. Madde etkisinde çalışma kişinin kendisine zarar verebileceği gibi, işyerindeki diğer çalışanlara, kullanılan makine ve ekipmanlara, işyeri imajına da zarar verebilir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği sağlamak için getirilmiş olan bu yasağa uymalıdır. Yargıtay kararında işyerine alkollü gelip belediye otobüsünü kullanan çalışanın iş sözleşmesini fesheden işvereni haklı bulmuştur. Buna göre işyerine alkollü ve madde etkisinde gelmek ve çalışmak iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı feshedilmesine neden olabilir. [95]

2.6. İş Güvenliği Profesyonellerinin Yükümlülükleri

İSG profesyonelleri işyerinde oluşabilecek ve çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkileyecek tehlike ve riskleri belirlemek, bunlarla alakalı alınması gereken tedbirleri işveren ya da işveren vekiline yazılı şekilde bildirmekle yükümlüdür.

İşyerinde çalışanların eğitimi ve bilgi almaları görevlerine destek vermek gibi profesyonel bir ekip işi yaparlar. İSG Profesyonelleri İş güvenliği uzmanından, İşyeri hekiminden ve İşyeri Sağlık personelinden oluşur. [96]

İSG hizmetlerinde çalışan uzman, hekim ve sağlık personeli görevlendirip, işyerinde çalıştırılması devletin İşverene verdiği görevlerden biridir. İSG Profesyonelleri mesleklerini etik ilkeler çerçevesinde ve bağımsız olarak icra ederler. Mevzuatta yer alan ve alınması gereken tedbirler hakkında işverene rehberlik ve danışmanlık görevi yürütürler. İSG Profesyonelleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belgelendirilmiştir. [97]

İSG Profesyonelleri, işyerindeki her seviyede etkili iletişim kurmalı, işverenlere, yöneticilere ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında rehberlik etmelidirler. İSG Profesyonelleri, işverenin, yöneticilerin ve işyerinin iş güvenliği politikalarını uygulamasına yardımcı olur. Çalışanların sağlığını korumak ve güvenliklerini sağlamak amacıyla iş birliği yaparlar. Bu ekiptekiler, işyerlerinde güvenli bir çalışma ortamı sağlanması için çalışırlar.

2.6.1. İş Güvenliği Uzmanının Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanlarının sahip olması gereken nitelikleri, alması gereken eğitimleri, belgelendirilme süreçlerini, görevlerini, yetki alanlarını ve sorumluluklarını belirlemek amacıyla iş güvenliği uzmanlarının görevleri yetkileri ve sorumlulukları adıyla yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre İş güvenliği uzmanlarının, yerine getirmekle yükümlü olduğu görevleri aşağıdaki gibidir:

- ∴ Rehberlik yapmak
- ∴ Risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak ve önerilerde bulunmak
- ∴ Çalışma ortamını gözetimini yapmak
- ∴ Eğitim vermek, bilgilendirme yapmak ve kayıt altına almak
- ∴ İlgili birimlerle iş birliği halinde olmak

İş güvenliği uzmanı yükümlülüklerini yaparken işyerinin normal gidişatını aksatmamak ve güvenli çalışma ortamı sağlanması için öğrendikleri bilgileri gizli tutmalıdır. İş güvenliği uzmanları, mesleklerini icra ederken ihmallerinden dolayı meydana gelen olumsuz durumlardan hizmet verdikleri işverenlere karşı sorumludurlar. Bildirimleri İş güvenliği uzmanları işverene yazılı olarak yapar.

Bildirimin acil durdurma gerektiği ama işverenin durdurmadığı durumlarda bağlı bulunulan Çalışma İş Kurumuna yazılı olarak durumu bildirir. İş güvenliği uzmanı görevi gereği işyerinin her bölümünü gezme ve inceleme, çalışanların görüşlerini alma, iş güvenliği ile ilgili bilgi ve belgelere erişme hakkına sahiptir. İşyeri için tespit ettiği uygunsuzlukları, öneri ve tavsiyeleri onaylı deftere yazıp yazılı olarak işverene bildirir. [98]

2.6.2. İş Yeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin sahip olması gereken nitelikleri, belgelendirilme süreçlerini, görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını belirlemek için İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. İşyeri Hekimlerinin yapmakla sorumlu olduğu görevler aşağıdaki gibidir:

- ∴ Rehberlik görevinde bulunmak
- ∴ Risk değerlendirmesi ve analizi çalışmalarına katılım sağlamak ve nerilerde bulunmak
- ∴ Sağlık gözetimini yapmak
- ∴ Eğitim vermek, bilgilendirme yapmak ve kayıt altına almak
- ∴ İlgili birimlerle iş birliği halinde olmak

İş yeri hekimi çalışanların sağlık gözetimi yapıp işverene bu konuda rehberlik yapar. Hekim çalışanla sınırlı kalmayıp çalışma ortamını da sağlık açısından denetler ve gerekli tedbirleri işverene iletir. İşyerindeki sağlığın geliştirilmesi için yapılan her türlü çalışmalara katılır.

İşyerinde bulunan kantin bölümü, yemekhane bölümü, yatakhane alanı, kreş ile emzirme odası, soyunma kabini, duş ve tuvaletler de içinde olmak üzere işyerinin genel hijyen şartlarını takip edip işverene bu konularda tavsiyelerde bulunur. Oluşan iş kazasıyla meslek hastalıklarının sebeplerini ve tekrar olmaması için yapılması gerekenler konusunda işveren ya da işveren vekiline tavsiyelerde bulunur. Alınması lazım olan önlemleri ve tavsiyeleri yazılı şekilde bildirir. Riskin değerlendirilmesi aşamasında sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında tavsiyelerde bulunup alınan tedbirlerin takibini yapar. İşyeri hekimi işyerinde çalışan ve özel politika gerektiren grupların takibini yakından yapar ve risk değerlendirmesi sırasında bu grubu dikkate alır. Sağlık gözetimi kapsamında çalışanların işe giriş muayenelerini ve periyodik muayeneleri yapar. İşe girişleri sırasında gerekli olan tetkiklerin yapılmasını sağlar ve örneğe uygun olarak ek-2 formu düzenler. Bu formda çalışanların hangi meslekte ve hangi şartlı kabulle çalışabileceğini kayıt altına alır.

Kronik hastalığı bulunanlar, özel politikada grubunda olanlar, meslek hastalığı tanısı alanlar, birden çok iş kazası geçirmiş olanlar ve madde bağımlılığı olan grupların kendilerine uygun işe yerleştirilebilmeleri amacıyla sağlık muayenelerini yapar ve işverene tavsiyelerde bulunur. Çalışanın herhangi bir sebeple işten uzak kalması halinde işe dönüş muayenesini tekrarlar. İlkyardımcı personellerin eğitimi ve diğer çalışanların sağlık ile ilgili mevzuatta belirtilen konularda eğitim almasında görev alır. İşyeri hekimi görevini yaparken normal iş akışını aksatmamakla yükümlüdür. İş

sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütürken ihmallerinden dolayı meydana gelen olaylardan hizmet verdikleri işverene karşı sorumludurlar.

İşyeri hekimi bildirimlerini işverenlere yazılı şekilde yapar. Bildirimin acil durdurma gerektiği fakat işverenin durdurmadığı hallerde bağlı bulunulan Çalışma İş Kurumuna yazılı olarak durumu bildirirler. İş güvenliği uzmanıyla birlikte tespit ettiklerini, yaptıkları çalışmaları ve diğer gerekli gördüklerinin onayla deftere yazıp yazılı olarak işverene bildirir. İşyeri hekimleri meslek hastalığı ön tanısı alan çalışanların, SGK tarafınca yetki verilmiş sağlık hizmeti sağlayan yerlere sevkini yaparlar. [99]

2.6.3. Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri

Diğer sağlık personellerinin sahip olması gereken nitelikleri, belgelendirilme süreçlerini, görevlerini, yetkilerini ve sorumluluklarını belirlemek için İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Diğer sağlık personeli, iş güvenliği hizmetleri alanında çalışmak için Bakanlık tarafından belge verilmiş acil tıp teknisyenliği mezunu, hemşirelik mezunu, sağlık memurluğu mezunu ve çevre sağlığı teknisyenlerini kapsamaktadır. Diğer sağlık personelleri işyeri hekimleriyle birlikte çalışır. Görevleri aşağıdaki gibidir:

- a) Alanıyla ilgili yapılacak işlerin planlanması, izlenmesi, değerlendirilmesi ve yönlendirilmesi konusunda işyeri hekimiyle birlikte çalışıp veri toplamak ve bilgileri kaydetmek.
- b) Çalışanların işe giriş/periyodik muayene sırasında doldurulan ek-2 formundaki bilgileri doldurmak.
- c) Muayene esnasında işyeri hekimine yardımcı olmak.
- d) Özel politika gerektiren grupta olanların takibi ve değerlendirmelerinin yapılmasını sağlamak.
- e) İlk yardım eğitleri konusunda işyeri hekimiyle beraber çalışmak.
- f) Çalışanların alacağı sağlık eğitimi kısmında görev almak.
- g) İşyerinin genel hijyen durumlarını izlemek ve hekimle birlikte denetlemesini yapmak

Diğer iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin olduğu gibi diğer sağlık personelinde meydana gelen ihmalden ötürü hizmet verdiği işveren ya da işveren vekiline karşı sorumludur. Diğer sağlık personeli, görev aldığı işyerinde bulduğu olumsuz durumları işyeri hekimine iletir. [100]

2.7. Devletin Yükümlülükleri

İş güvenliği konusunda devletin de üzerine düşen çok fazla yükümlülüğü vardır. Devletin iş güvenliği kapsamın da alması gereken yükümlülükleri şunlardır:

- ∴ Gerekli mevzuatları oluşturmak
 - ∴ Çıkarılan mevzuatın uygulanabilmesi amacıyla gerekli alt yapıyı sağlamak
 - ∴ İş güvenliği denetimleri yapmak
 - ∴ İş güvenliği hizmetlerini desteklemek
 - ∴ İş sağlığı ve güvenliği konseyini oluşturmak
 - ∴ Bilgilendirmelerde bulunmak
- a) Mevzuat Oluşturma Yükümlülüğü

Hukuk devletlerinin temel özelliklerinden biri olarak kurallar önceden belirlenip kamuoyunun bilgisine sunulur. Devlet mevzuat anlamında kanun, yönetmelik, tüzük, genelge ve tebliğ gibi mevzuatları oluşturur. Anayasamızın 49. maddesine göre devlet, hayat kalitesini yükseltmek, çalışma hayatının geliştirilmesini sağlamak, çalışanları koruyup kollamak, çalışma hayatına destek vermek, işsizliği ortadan kaldırmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almalıdır. Çalışan güvenliklerini devletin teminat altına aldığı vurgulanmaktadır.

Bu yükümlülükten hareketle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve iş güvenliği alanında Kanunun altında birçok yönetmelik de çıkarılmıştır.

b) İş Güvenliği Teşkilatı Kurma Yükümlülüğü

Devlet, çalışma yaşamıyla ilgili mevzuat çıkarır. Çıkarılan mevzuatların uygulanma durumunu izler ve denetler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından uygun nitelikte ve yeterli sayıda iş müfettişi tarafından denetleme yapılır.

Devlet bu kapsamda, kontrol etme görevinde yer alan müfettişlerle gerekli denetimleri gerçekleştirecek ve aykırı durumlara istinaden idari para cezası uygulanabilmesine imkân tanıyacaktır. Bu sayede iş güvenliği yükümlülüklerine uyulması sağlanacaktır.

c) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ulusal iş güvenliği Konseyi, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında ve aşağıdaki üyelerle oluşturulur:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü,
2. Çalışma Genel Müdürü,
3. İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür
4. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Sağlık bakanlığından da ilgili birer genel müdür,
5. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi,
6. Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı,
7. İşveren, çalışan ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçü,
8. Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi,
9. İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün teklifi ve
10. Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ülkenin genelinde iş güvenliğiyle ilgili politikaları ve stratejileri belirlemek amacıyla tavsiyeler vermektedir.

d) İş Sağlığı ve Güvenliği Teftiş ve Denetim Yükümlülüğü

Devletin inceleme yapma, teftiş etme, araştırma, denetime tabi tutma gibi görevleri vardır. İş güvenliği yükümlülüklerinin izlenmesi ve teftiş edilmesi, iş güvenliği yönünden teftişe yetkili bakanlığın iş müfettişlerince yapılır. 4857 İş Kanunu'nun 91. maddesine göre, devlet, çalışma yaşamıyla ilgili olan mevzuatların uygulanmasını

izlemekle ve denemekle yükümlüdür. Bu görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri aracılığıyla gerçekleştirilir.

e) Bilgilendirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Kanun ile Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyo kuruluşları bir ay içinde en az olarak 60 dakika iş güvenliği, çalışma hayatı ve kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, çalışanların işverenle ilişkileri hakkında eğitici ve uyarıcı olmak şartıyla yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir.[101]



BÖLÜM 3

GELİŞTİRİLEN UYGULAMA

İşyerlerinin mevzuat eksikliklerini hızlı ve kolay tespit edebilmenin zorluğu görülmüş olup bu durumun kolaylaştırılabilmesi için bir çalışma yapılmıştır. İş Güvenliği Uzmanlarının işlerini kolaylaştırıp ve mevzuat kılavuzluğunda çalışmalarını yapabilmelerine katkı sağlayacaktır. İş güvenliği alanı çok geniş kapsamlı ve birbirinden farklı birçok dalı kapsamaktadır. Bu sebepten mevzuatımızda çok sayıda kanun ve yönetmelik vardır. İş Güvenliği Uzmanlarının tüm kanun ve yönetmelik maddelerine hâkim olması beklenmekle birlikte pratikte bu durum oldukça zordur. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının çıkardığı iş güvenliği uzmanlarının yönetmeliğine bakarsak, uzmana verilen görevlerden uzmanın yasal mevzuata hâkim olması gerektiği sonucunu çıkarabiliriz. Çünkü görevlerinde yer alan konular için çeşitli yönetmelikler çıkarılmış ve çalışmaların sınırları belirlenmiştir. Bu bakımdan uzmanın görevini yerine getirirken öğrenmesi gereken çok fazla mevzuat mevcuttur. Planlanan uygulama ile mevzuat maddeleri kısa ve anlaşılır sorular haline getirilmiştir. Evet ya da hayır cevabı verilen bu sorular ile hayır cevabı verilen maddelerin üzerine yoğunlaşıp cevabını evet yapmak için önerilerde bulunulabilir.

Pilot uygulamaya ayrıca ilgili sorunun geçtiği yönetmelik maddesi de açıkça yazılmıştır. Bu sayede sorular cevaplanırken bir yandan da yönetmelik maddesi incelenebilir. Ayrıca işverene bildirimde bulunurken önlem alınması gereken konunun mevzuatta geçtiğini göstermek uzmana ve alınması gereken konuya katkı sağlayacaktır.

6331 Sayılı Kanun'la birlikte çıkarılmış olan idari para cezaları yer yıl yüksek oranlarla artarak bakanlığın sayfasında yayımlanmaktadır. Fakat birçok işyerine düzenli aralıklarla denetim yapılmadığı için işverenler bu para cezası hiç almamakla birlikte böyle bir cezanın da olduğunu bilmemektedirler. Bu sistem bakanlığın denetim mekanizmasına entegre edilmesi durumunda online olarak da evrak denetimlerin yapılabilmesine olanak sağlayacaktır.

Fiziki denetimlerde denetmen sayısının az olması ve işyeri sayısının fazla olmasından dolayı her işyeri düzenli olarak denetimden geçmemektedir. Çalışma ve Sosyal güvenlik bakanlığı verilerine baktığımızda da 2022 yılında büyükşehirlerde yapılan denetimler ve verilen para cezaları aşağıdaki tabloda görülmektedir. [102]

Tablo 3.11 Denetlenen İşyeri Sayısı ve Uygulanan İdari Para Cezaları-2022 Verileri

İlgili Kanuna Göre Verilen İdari Para Cezaları ve Denetlenen İşyeri Sayısı-2022								
İL	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu		4857 Sayılı İş Kanunu-İş Sağlığı ve Güvenliği Sebebiyle		4857 Sayılı İş Kanunu-İşin Yürütümü Sebebiyle		4857 Sayılı Kanuna Göre Toplam	
	İşyeri Sayısı	Ceza tutarı	İşyeri Sayısı	Ceza tutarı	İşyeri Sayısı	Ceza tutarı	İşyeri Sayısı	Ceza tutarı
ADANA	371	10.582.458	3	80,029	183	9.257.571	186	9.337.600
ANKARA	1.285	37.082.968	17	408,491	724	51.878.118	741	2.286.609
BURSA	788	31.808.728	14	30.992	195	9.945.197	209	10.476.189
İSTANBUL	1,127	27.437.169	24	706.633	962	35.376.059	966	36.062.692
İZMİR	694	17.139.083	8	269,669	371	13.041.127	379	13.310.796
Genel Toplam	4,265	124.050.406	66	1.995.814	2.435	119.498.070	2.801	121.493.884

Denetim sayısının ne kadar az olduğunu görebilmemiz için 2022 yılında kayıtlı olan işyeri sayısına bakmamız gereklidir. SGK 2022 yılı verilerine baktığımızda kayıtlı işyeri sayısını 1.060.961 olarak görmekteyiz. Oysa o yıl 4857 ve 6331 sayılı kanunlara göre yapılan toplam denetim sayısı 7.066'dır. Aşağıdaki tabloda 2022 yılı için gösterilen kayıtlı işyeri ve özel sektör çalışan sayısı gösterilmektedir. [103]

Tablo 3.12 İllere Göre İşyeri ve Sigortalı Sayısı-2022 Verileri

N o	İl	İş yeri sayısı	Zorunlu sigortalı
		2022	2022
1	Adana	47.737	366.382
2	Ankara	161.515	1.326.207
3	Bursa	91.132	809.059
4	İstanbul	611.466	4.828.037
5	İzmir	149.111	1.058.147
Toplam		1.060.961	8.387.832

Tasarlanan bu pilot uygulama sayesinde denetimlerin online ve uzaktan gerçekleştirilebilmesine imkân sağlanıp, önlem almada artış ve dolayısıyla da iş kazalarında azalma olması beklenmektedir.

3.1.İş Güvenliği Uzmanlarının Tespit Ettikleri Mevzuat Eksikliklerini İşverene Bildirirken İzledikleri Mevcut Durum

İş güvenliği uzmanları, işyerlerindeki mevzuat eksikliklerini tespit ettiklerinde, işverene bildirimde bulunmaları gerekir. Öncelikle görevlendirildikleri iş yerinde saha, evrak, çalışma gözlemi ve denetimi yaparlar. Bu denetimler sonrası tespit ettikleri uygunsuzlukları belirleyip değerlendirirler. Mevzuat eksikliklerinin işverene yazılı olarak bildirilmesi 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu gereği bir kuraldır. Bunun için noter onaylı iş güvenliği tespit ve öneri defteri bulunmaktadır. Defterin bir orijinal ve iki otokopili nüshası vardır. İş Güvenliği Uzmanı ile İşyeri Hekimi tespitte bulunacakları uygunsuzlukları ve önerileri bu deftere yazarak işverene yazılı bildirimde bulunmuş olur. Defterin alt kısmında işverenin imza kısmı bulunsa da işverenin burada imzasının olmaması bildirim açısından bağlayıcı değildir. Deftere yazılmış her şey imza olsun ya da olması bildirilmiş kabul edilir. Defteri saklamak ve korumak işverenin sorumluluğundadır. İş Güvenliği Uzmanları ile İşyeri Hekimleri deftere tespit ve önerilerini yazdıktan sonra birer nüshalarını saklamak üzere kendilerine alırlar.

İş sağlığı ve güvenliği tespit ve önerileri bildirirken izlenilen bir diğer yol da işveren ya da işveren vekili ile işyerinde yetkili olan diğer yöneticilere mail atılmasıdır. Bu maillerde tespit edilen ve önerilen tavsiyeler daha uzun ve detaylı bir şekilde işverene iletilebilmektedir. Tespit öneri defterine yazılan öneriler az ve öz olmak durumunda iken mailde atılan öneriler uzun uzun açıklanabilir. Ayrıca mail ile tespit edilen durumun resimde çekilip eklenebilir. Alınması gereken önleme karşıda örnek görsel de eklenebilir. İşlev bakımından mail daha kullanışlı olsa da onaylı deftere yazmak öncelikli olmalıdır. Bu aşamada deftere yazılacak bilginin kısıtlı olması ama öncelik olarak deftere yazılmasının tavsiye edilmesi sebebiyle deftere yazılan önerilerde konuyla alakalı mail atıldığının da belirtilmesini tavsiye edebiliriz. Örneğin, alınması

gereken tedbirler x tarihte atılan mailde detaylı şekilde anlatılmış. Atılan maildeki tedbirlerin incelenmesini ve ivedilikle alınmasını tavsiye ederiz, cümlesinde olduğu gibi yazılabilir.

İşveren ya da işveren vekiline tespit edilen uygunsuzlukları bildirmenin bir diğer yolu olarak da saha gözlem raporları kullanılmaktadır.

Farklı formatlarda ve içeriklerde oluşturulan bu formlar ile tespit edilen uygunsuzluklar, mevcut durumun görseli, mevzuatta bu konunun yeri, bu uygunsuzluktan sorumlu olan kişi, uygunsuzluğun giderilmesi için belirlenen süre ve alınan tedbirler gibi bilgilerden oluşur. Bu formlar tek nüsha olabileceği gibi otokopili olarak da yapılabilir.

Bazı yerlerde bu form düzenlenip uygun tedbir alındıktan sonra çıktı alınıp işveren ya da işverene vekili tarafından imzalandıktan sonra saklanmaktadır. Bazen de bu form elektronik ortamda doldurulup mail olarak iletilmektedir. Bakıldığı zaman iş güvenliği uzmanları yazılı bildirimde bulunma görevlerini saha formlarını kullanıp mail yoluyla iletmek suretiyle gerçekleştirmiş olmaktadır. Bu yöntem ile birden fazla seçenek birleştirilmiş olur. Kullanılan saha gözlem formları ihtiyaca göre düzenlene bilmekte olup örnek bir form aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.13 İş Sağlığı ve Güvenliği Günlük Saha Gözlem Raporu Örneği

FİRMA LOGO	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GÜNLÜK SAHA GÖZLEM RAPORU								TARİH
	...PROJESİ								
	GÜNLÜK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ PARAMETRELERİ								
Temel İş Güvenliği Eğitimleri			Sağlık Muayenesi Olan Çalışan Sayısı					GÜN DEĞERLENDİRMESİ	
İş Güvenliği Bilgilendirme Eğitimleri			Revire Gelen Çalışan Sayısı					YETERLİ	
İşe Başlama Eğitimleri			İş Kazası Sayısı					KISMEN YETERLİ	
Diğer Eğitimler			Uyarı Yazısı Alan Çalışan Sayısı					YETERSİZ	
NO	TESPİT TARİHİ	İLGİLİ FOTOĞRAF / GÖRÜŞÜLEN KİŞİLER	UYGUNSUZLUK / GÖRÜŞÜLEN KONUSU	*VARSA İLGİLİ MEVZUAT YERİ VE ALINMASI GEREKEN ÖNERİLER (ÖNERİLER)	SORUMLU FİRMA / KİŞİ	HEDEF TARİHİ	GİDERİLME SÜRESİ	YAPILAN UYGULAMA	AÇIKLAMA
1									

Sahada anlık meydana gelen durumlar için iş güvenliği tutanakları tutulması da kullanılan bir diğer bildirim yoludur. Bu tutanakta çalışan tutum ve davranışları için tutulabileceği gibi çalışma ortamı içinde tutulabilir. Çalışan için tutulan tutanakta, çalışanın yaptığı davranıştan kendisinin, diğer çalışma arkadaşlarının can güvenliğini tehlikeye düşürecek durumlarda tutulur. Ya da çalışanın yaptığı bir davranış yüzünden sadece can güvenliğini tehlikeye düşürmekle kalmayıp maddi zararların da doğmasına sebep olan durumlar için de tutulabilir.

Örneğin çalışma iskelesi kuran bir çalışanın iskeleyi eksik ve yanlış kurması sonucu meydana gelecek kaza can kaybına neden olabileceği gibi maddi zararlara da sebep olabilir.

Tutulan bu tutanakta işyeri adı, tarih, saat, meydana gelen olay, çalışanın bilgileri, olaya şahit olan tanıklar, tutanağı düzenleyen kişi ve onaylayan işverenin bilgileri bulunur. Örnek format aşağıda verilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TUTANAĞI			
İŞYERİNİN Unvanı/Adı : Faaliyet konusu : Adresi :			
ÇALIŞANIN Adı Soyadı : İşyeri no : T.C Kimlik no : Bölümü :			
...../...../..... günü, saat.....de yapılan rutin iş sağlığı ve güvenliği kontrollerinde işini yapan..... tespit olunmuştur. Bu durum iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı olup, çalışanın yazılı savunmasının işveren veya işveren yetkilisi tarafından alınarak, mevzuatta geçen kanunlar doğrultusunda işveren gerekli prosedürü izlemelidir. İş bu tutanak şahitler ve diğer çalışanlar huzurunda okunarak imzalanmıştır.			
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI	TANIK	ÇALIŞAN	İŞVEREN
İmza	İmza	İmza	İmza

Şekil 3.1 Çalışana Tutulan İş Güvenliği Tutanak Örneği

Çalışma ortamı denetimi sırasında görülen uygunsuzluklar tutanak haline getirilip işverene bildirilebilir. Bu bildirim şekli de yazılı bildirime girmektedir. Bu bildirimde tespit edilen durum açıkça belirtilip alınması tavsiye edilen önlemler yazılmalıdır.

Yasal olarak bildirim sadece işveren ya da işveren vekiline yapılmalıdır. Bunun dışında yer alan yöneticilere bilgi verilebilir ama iş güvenliği uzmanının bildirim yapma yükümlülüğü sadece işveren ya da işveren vekilinedir. Doldurulan bu tutanak işverene tebliğ edildikten sonra mail ortamında da paylaşılabilir. Örnek format aşağıda verilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TUTANAĞI	
İŞYERİNİN	
Unvanı/Adı	:
Faaliyet konusu	:
Adresi	:
Tarih:	
Saat:	
:	
Yapılan saha denetimin de.....	
.....	
.....	
durumu tespit edilmiştir. Bu durum iş güvenliği açısından.....	
.....tehlikeler yaratmakta olup	
tedbir alınmasını gerektirmektedir. Alınması tavsiye edilen tedbirler aşağıdaki gibidir:	
1-	
2-	
3-	
İş bu tutanak ile işverene görülen uygunsuzluk bildirilmiştir.	
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI	İŞVEREN
İmza	İmza

Şekil 3.2 Çalışma Sahası İçin Tutulan İş Güvenliği Tutanak Örneği

Elli ile daha fazla çalışanın olduğu ve altı aydan uzun süren sürekli işlerin olduğu işyerlerinde iş güvenliği kurul toplantıları yapılır. İşverenler, mevzuata uygun olarak alınan kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdürler. İş sağlığı ve güvenliği kurul toplantılarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi de yer almaktadır.

Toplantılar da görülen eksikliklerin konuşulması ve alınacak tedbirlerin kararlaştırılması için iyi bir fırsattır. Kurul işyerindeki birçok meslek grubunu kapsayan üyelere oluşmaktadır. Kurul üyeleri aşağıdaki kişilerdir.

- ∴ İşveren/işveren vekili,
- ∴ İş güvenliği uzmanı,
- ∴ İşyeri hekimi,
- ∴ İnsan kaynakları, sosyal işler ya da idari ve mali işleri yürütenlerden biri,
- ∴ Varsa sivil savunma uzmanı,
- ∴ Olması durumunda formen, ustabaşı, usta,
- ∴ Çalışan temsilcisi.

Bu toplantılarda iş güvenliği ile ilgili riskler, mevcut önlemler ve ilave olarak alınması gereken tedbirler detaylı bir şekilde incelenir ve tartışılır. Kurul üyeleri, toplantıdan kırk sekiz saat önce gündem maddeleri hakkında bilgilendirilir. Bu bilgilendirme, üyelerin toplantıya hazırlıklı gelmelerini sağlar ve toplantının daha verimli geçmesine yardımcı olur. Toplantı sırasında, gündemdeki sorunlar konuşulur, olası tehlikeler değerlendirilir ve bu tehlikelere karşı alınacak önlemler tartışılır. Toplantı gündeminin önceden bildirilmesinin amacı, üyelerin gerekli hazırlıkları yapmalarını sağlamak ve toplantının daha organize ve etkili geçmesini temin etmektir. Bu sayede, toplantıda gündeme gelen her konu detaylı bir şekilde ele alınabilir ve alınacak tedbirler üzerinde kapsamlı bir değerlendirme yapılabilir. Toplantı sonunda, konuşulan konular ile ilgili alınan kararlar yazılı hale getirilir. Bu yazılı kararlar, kurul toplantısına katılan üyeler tarafından imzalanarak resmîyet kazanır. İmzalanan kararlar, işverene ve işveren vekiline resmi bir bildirim olarak sunulur. Böylece, işveren alınması gereken tedbirler konusunda bilgilendirilmiş olur ve bu tedbirleri uygulamaya koymakla yükümlü hale gelir. Kurul toplantısında alınan bu kararlar, işyerinde iş güvenliğinin sağlanması için gerekli olan adımları net bir şekilde ortaya koyar.

Ayrıca, bu kararların yazılı hale getirilmesi ve imzalanması, alınan tedbirlerin takip edilebilirliğini ve hesap verilebilirliğini artırır. Kurul toplantılarında alınan kararların bu şekilde belgelenmesi, iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinin şeffaf ve denetlenebilir olmasını sağlar. Bu süreç, iş güvenliği kültürünün işyerinde yerleşmesine katkıda bulunur ve işverenin sorumluluklarını yerine getirmesi açısından önemli bir rol oynar. Sonuç olarak, kurulun ve üyelerinin işyerindeki iş güvenliği tehlikelerini değerlendirmesi, gerekli önlemleri belirlemesi ve bu önlemler konusunda işverene bildirimde bulunması, işyerinde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması açısından da büyük bir önem taşımaktadır.[104]

Toplantı kararlarının yazıldığı örnek format aşağıda verilmiştir. Kurul toplantısı yapıp mevzuata uygun kararlar almakta, işverene yazılı bildirimde bulunmanın bir diğer yöntemidir.

Toplantı No	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUL TOPLANTISI			
Tarih \ Saat				
Yer				
Toplantı				
KURUL ÜYELERİ				
ÜNVANI-ADI SOYADI				İMZA
İŞVEREN				
İŞVEREN VEKİLİ				
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI				
İŞ YERİ HEKİMİ				
İNSAN KAYNAKLARI				
ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ				
SİVİL SAVUNMA UZMANI				
FORMEN				
KURULDA KONUŞULAN KONULAR VE ALINAN KARARLAR				
NO	ALINAN KARARLAR	SORUMLU	TERMİN	DURUMU
1				
2				
3				
4				
5				

Şekil 3.3 İş Güvenliği Kurul Toplantı Tutanağı Örneği

İşverene uygunsuzlukların bildirimi yapılırken kullanılan bir diğer yolda yapılan iş güvenliği toplantılarıdır. Uzman ve hekim tarafından talep edilip yapılan ve görülen uygunsuzların anlatıldığı neler yapılabileceğinin konuşulduğu bir toplantı türüdür. Bazen de işveren bu toplantıyı düzenlemek isteyebilir. Alınacak tedbirlerle ilgili yol haritası belirlemek amacıyla. Bu tür toplantılarda katılan kişiler ve konuşulan konular kayıt altına alınır. Alınan tedbir kararlarının uygulama basamakları konuşulur ve uygulamaya geçilir. Bildirim yapılırken genellikle iş güvenliği profesyonelleri tarafından kullanılan bir yoldur.

Teknolojinin gelişmesiyle birlikte kullanılan akıllı telefonlar ile iş güvenliği denetim ve bildirimlerinde de bazı yenikler oluşmaya başlamıştır. Elektronik ortamda mail ile paylaşmanın dışında sahada aktif şekilde uygulanan bir diğer yöntem de WhatsApp gruplarıdır. Oluşturulan bu gruplarda işveren ve diğer yöneticiler bulunmakla birlikte anlık bildirim yapılabilmektedir. Bazı gruplarda çalışanlar için oluşturulmaktadır. Her çalışana tek tek ulaşmak yerine bu gruplar sayesinde toplu bildirimler de yapılabilmektedir. Bu gruplar ve yazışmalar resmi delil niteliğine geçmesine rağmen iş güvenliği uzmanları bu yöntemi tek başına kullanmamaktadırlar. Yasal mevzuatlarda geçen onaylı deftere yazma kullanılmaktadır. Bu kurulan WhatsApp grupları anlık bildirim yapmak maksatlıdır. Sonrasında burada paylaşılan tespit ve öneriler onaylı deftere geçirilmektedir. Bazı konularda mail ortamına taşınmaktadır.

Son olarak da kullanılan bir diğer yöntem de sözlü bildirimdir. Bu bildirim şekli yasada tavsiye edilmemekle birlikte sahada kullanılan bir yöntemdir. Tespit edilen durumlar işverene ya da diğer yetkililere sözlü söylenip alınacak önlemlerde sözlü şekilde iletilebilmektedir. Bu yöntem pratikte kullanılsa da yapılması tavsiye edilen yöntemlerden biri değildir.

3.2.İş Güvenliği Uzmanlarının Tespit Ettikleri Mevzuat Eksikliklerini İşverene Bildirirken Yaşanan Sorunlar

İş güvenliği uzmanlarının mevzuat eksikliklerini işverene bildirirken işlerini kaybetme, mobbinge uğrama, yaptıkları işi değersizleştirme gibi sorunlar yaşayabilmektedir. Çünkü mevzuat eksikliği demek devletin işverene kesin olarak al

dediği önlemleri almaması sonucu ortaya çıkar. Özellikle işyerinin mevzuattaki durumlara karşı eksikliklerinin çıkması ve bunların tespit edilip önlem alınmasının istenmesi işverenlerin fevrileşmesine sebep olabilir. Bu noktada iş güvenliği uzmanlarının mesleki güvencesinin olmaması konusu devreye girmektedir. İş Güvenliği Uzmanları mesleklerini tam bağımsızlık içerisinde yapamıyorsa bunun ilk nedeni denetim yaptıkları işverene maddi anlamda bağlı olmalıdır. Bağımsız denetmenler olarak çalışmadıkları için tespit ve önerileri ciddiye alınmayıp işyerinde bir yaptırıma sebep olamamaktadır. Devletin iş güvenliği alanında vereceği en büyük destek iş güvenliği profesyonellerinin bağımsızlığını sağlamaktır.

Eğer bu gerçekleşirse iş kazalarının da önüne geçilmiş olacaktır. Bunların haricinde işveren açısından bakıldığında yaşanan sorunlar şunlar olabilir:

- ∴ İşverenin Eksiklikleri Kabul Etmemesi: İşveren, mevzuat eksikliklerini kabul etmekte isteksiz olabilir ve bu durumda iş güvenliği uzmanıyla anlaşmazlık yaşanabilir. İşverenin mevzuata uyum sağlamak için gereken değişiklikleri yapmaya isteksiz olması, iş güvenliği uzmanının işini zorlaştırabilir.
- ∴ Maliyet Endişesi Yaşaması: İşveren, mevzuata uyum sağlamak için gereken değişikliklerin maliyetli olacağından endişe duyabilir. Bu durumda iş güvenliği uzmanıyla işveren arasında maliyet ve fayda dengesi konusunda anlaşmazlık yaşanabilir.
- ∴ İşverenin Bilgi ve Bilinç Eksikliği: İşveren, mevzuat gereksinimlerini tam olarak anlamayabilir veya bunların işletmeye olan etkisini göz ardı edebilir. İş güvenliği uzmanının bu eksiklikleri işverene anlatması ve ikna etmesi gerekebilir.
- ∴ İşverenin Zaman ve Kaynaklarının Kısıtlı Olması: İşveren, mevzuata uyum sağlamak için gereken zaman ve kaynaklara sahip olmayabilir. Bu durumda iş güvenliği uzmanının işverenle iş birliği yaparak uygun çözümleri bulması gerekebilir.
- ∴ İşverenin İlgisizliği veya Önceliklerinin Farklı Olması: İşveren, iş güvenliği konusunu yeterince önemsemeyebilir veya işletme için daha acil görünen diğer konulara öncelik verebilir. Bu durumda iş güvenliği uzmanının işvereni konunun önemi konusunda ikna etmesi ve dikkatini çekmesi gerekebilir.

Bu sorunlar, iş güvenliği uzmanlarının mevzuat eksikliklerini işverene bildirirken karşılaşılabilecekleri yaygın zorluklardan bazılarıdır. Ancak, İş Güvenliği Uzmanları yine de işverenlerle çözümci olup iş birliği yaparak tespit ve önerilerde bulunmaya devam etmelidir.

3.3.Geliştirilen Uygulamanın Amacı

Üzerinde çalışılan bu uygulama ile çıkarılan yasal düzenlemelerin kolay takip edilip bulunması, işyerlerinde alınması gereken önlemlerin belirlenmesi ve alınmayan önlemlerde karşılaşılabilecekleri iş güvenliği idari para ceza miktarlarının hızlı ve kolay bir şekilde öğrenilmesi amaçlanmaktadır. Bu uygulama sayesinde işverenler, işyerlerinde olan eksiklikleri görüp takip edebilecek, eksikliklerin mevzuatın bir gerekliliğinden kaynaklı olduğunu fark edecek ve en önemlisi para cezasıyla ya da başka idari ya da cezai sonuçla karşılaşmamak için önlem alacaktır. Dolaylı olarak bu önlemleri alması işyerine ve çalışanlara yansıyacak olup olası kazalarında önüne geçilecektir.

Devlet açısından baktığımız zaman yeteri sayıda teftiş müfettişi olmadığı için birçok işyeri denetim geçirmeden çalışmalarına devam etmektedir. Oysa bu uygulama sayesinde en azından mevzuattaki evrak eksikliklerinin önemli bir bölümü takip edilmiş olacaktır.

İş güvenliği uzmanları açısından baktığımızda bu uygulama ile bütün yasal düzenlemeleri tek tek açıp bakmalarına gerek kalmadan tek bir uygulamadan hepsinin takibini yapabileceklerdir.

3.4.Geliştirilen Uygulamanın Faydaları

İş sağlığı ve güvenli alanında birçok yasal düzenleme bulunmaktadır. Kimi düzenlemeler kaldırılıp kimilerinde değişiklik yapılmaktadır. Sürekli olarak bu düzenlemelerdeki maddeleri takip edip çalışma alanıyla entegre etmek zor olmaktadır. Böyle bir uygulamanın varlığıyla güncellemeler otomatik olarak ekrana düşecek

olmakta ve sadece bu uygulamaya bakılarak takip sağlanabilecektir. Bu uygulama sayesinde zamandan ve enerjiden tasarruf edilecektir. Kanun ve yönetmeliklerde yer alan düzenlemeleri içerdiği için yapılması gerekenler konusunda yol gösterici olacaktır. Fayda sağlaması beklenen diğer konular aşağıdaki gibidir:

- ∴ Yeni mezun ve tecrübesiz adayların çalışmalarında yol gösterici olması,
- ∴ Kontrol etmeyi ve takibi kolaylaştıracak olması,
- ∴ Kullanım için tecrübe gerektirmemesi,
- ∴ Uzun ve ağır mevzuat maddelerini anlaşılır ve kolay bir yapıya indirgemesi,
- ∴ Hazırlanacak iş güvenliği evraklarının yasaya uygun şekilde hazırlanmasını sağlaması,
- ∴ Mevzuatı referans gösterdiği için tedbir alınmasını arttırması,
- ∴ Verilerin uygulamaya işlenerek işyerinin mevcut durumunun kayıt altına alınmasını sağlama,
- ∴ Uygulamada işaretleme yapıp olumsuz sonuçların kolay şekilde raporlanmasının sağlanması,
- ∴ Zaman tasarrufu sağlaması,
- ∴ İdari para cezası gerektiren konuların görünür olmasını sağlama,
- ∴ Devletin iş güvenliği teftişlerine katkı sağlama,
- ∴ İşverenlerin bilinçlendirilmesini sağlama,
- ∴ İşverenlerinde süreci takip edebilmelerine olanak tanıma.

3.5.Programa Kayıt ve Giriş

Bu uygulamanın amacı mevzuat eksikliklerini takip edebilmek olduğu için bunu kullanmak isteyen İş Güvenliği Uzmanları, İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Teknikerleri ve İşverenlerin genel kullanımına açıktır. Kullanılacak uygulama bir işyerine entegre edilmektedir. Ve sadece bir iş yerinin eksikliklerini kapsamaktadır. Buna göre programı kullananlarda değişiklik olabilir ama programa sadece bir işyeri eklenebilir. Diğer bir deyişle her iş yerinin kendi programı olmak zorundadır. Kayıt yaptırırken işyeri için girilecek bilgiler ve kayıtlı kullanıcının giriş bilgileri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.14 Firma Kayıt Ekranı

İŞYERİNİN:	
Adı	
E-posta adresi	
Telefon Numarası	
Nace Kodu	
Tehlike Sınıfı	
Toplam Çalışan Sayısı	
Çalışan Gebe Çalışan Sayısı	
Engelli Çalışan Sayısı	
Genç Çalışan Sayısı	
Çırak ve Stajyer Sayısı	
65 Yaş Üstü Yaşlı Çalışan Sayısı	
Şifre	

Tablo 3.15 Kullanıcı Kayıt Ekranı

Kullanıcı:	
Adı Soyadı	
E-posta	
Telefon	
Şifre	

3.5.1. Programın Kullanımı

Programın denenebilmesi için her iş yerinde uygulanan ve iş güvenliğiyle alakalı üç yönetmelik seçilmiş ve pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulamada kullanılan üç yönetmelik aşağıdaki gibidir:

1. İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik
2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

Öncelikle yönetmeliklerde istenilen tedbirler uyarılan ve önlemler soru haline getirilmiştir. Yönetmeliğe göre bu önlemin alınmasında sorumlu olan kişiler belirlenip eklenmiştir. Son olarak da 6331 sayılı kanuna göre belirlenen İş güvenliği idari para cezası gerektiren bir madde var ise özellikle belirtilmiştir. İdari para cezası gerektiren her maddenin yapılmadığında kesilecek para cezası tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre bir sonrası sayfada belirtilmiştir.

Aşağıda yapılan pilot uygulamadan bir kesit bulunmaktadır. Buna göre sorulara evet, hayır ya da uygun değil gibi cevaplar verildikten sonra ilgili mevzuat maddesi, o uygunsuzluktan sorumlu olan kişi ve alınacak idari para cezası miktarı yer almaktadır. Para cezalarının miktarını görmek için ilgili maddeye verilen numaranın bir sonraki sayfadan takip edilmesi gereklidir.

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK							
Resmî Gazete Tarihi: 15.05.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28648							
NO	SORULAR	EVET	HAYIR	UYGUN DEĞİL	İLGİLİ MADDE	SORUMLU KİŞİ	İDARİ PARA CEZASI
1	Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçler temin edilmiş mi?				MADDE 5 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını, b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini sağlar.	İŞVEREN	(1) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
2	Çalışanların eğitim programlarına katılımı eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmış mı?				MADDE 5-c) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlar.	İŞVEREN	
3	Çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi verilmiş mi?				MADDE 6-(2) İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlar	İŞVEREN	(2) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
4	İşe başlama eğitimi işveren yada işveren tarafından görevlendirilmiş bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilmiş mi?				MADDE 6-(2) ... işe başlama eğitimi almasını sağlar. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir.	İŞVEREN	

Şekil 3.4 Pilot uygulama örnek görseli

Bir sonraki sayfada yer alan İSG idari para cezaları, işyerinde olan sigortalı çalışan sayısına ve işyerinin tehlike sınıfı grubuna göre değişiklik göstermektedir. Tehlike sınıfı ile sigortalı çalışan sayısı dikkate alınıp, gelebilecek İSG para cezası miktarı bu sayfadan hesaplanır.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE 2024 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI														
NO	Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2024 yılı için uygulanacak temel ceza miktarı (Yeniden Değerleme Oranı %58,46)	2024 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %58,46)									Açıklamalar
					10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50+ Çalışanı Olan İşyerleri			
					AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
1	MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a 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.	24.607	24.607	30.758	36.910	24.607	36.910	49.214	36.910	49.214	73.821	TL
2	MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
EĞİTİM YÖNETMELİĞİ					İDARİ PARA CEZALARI		EK-1 EĞİTİM KONULARI		EK-2 TEMEL EĞİTİM BELGESİ		+ : ◀ ▶			

Şekil 3.5 İdari para cezası takip kısmı

3.6.Yapılan Uygulamanın Ekran Görüntüleri

Mevzuatta yer alan ve her sektör için geçerli olan 3 yönetmelik uygulama haline getirilmiştir.

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği
2. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
3. İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik

*1. 28512 sayılı 29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği için yapılan Pilot Uygulama görselleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.16 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Pilot Uygulaması

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ RİSK DEĞERLENDİRMESİ YÖNETMELİĞİ							
Resmî Gazete Tarihi: 29.12.2012 Resmî Gazete Sayısı: 28512							
NO	SORULAR	EVET	HAYIR	UYGUN DEĞİL	İLGİLİ MADDE	SORUMLU KİŞİ	İDARİ PARA CEZASI
1	Risk değerlendirme ekibi oluşturulmuş mu?				MADDE6 – (1) Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir.	İŞVEREN	
2	Risk değerlendirme ekibinde işveren/işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, destek elemanı ve bilgi sahibi çalışan var mı?				MADDE 6-Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur. a) İşveren veya işveren vekili. b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri. 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.	İŞVEREN	
3	Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılanmış mı?				MADDE 6-(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	İŞVEREN	(1) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
4	Risk değerlendirmesi yapılmadan önce kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma çalışması yapılmış mı?				MADDE 8- (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.	İŞVEREN	(2) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.

Tablo 3.6 (devamı)

5	Risk değerlendirilmesine işyerinin tasarım ve kuruluş aşamasındayken başlanmış mı?			MADDE 7 – (1) Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analizetme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.	İŞ VEREN	
6	Risk Değerlendirmesinde tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak belirtilen bilgiler toplanmış mı?			MADDE 8 – (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 süreci 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 ilgilimevzuat gereğialınacak çalışma izin belgeleri. h) Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları. ı) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu. i) İşyerinin teftiş sonuçları. j) Meslek hastalığı kayıtları.	İŞ VEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
7	Risk değerlendirmesinde fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik tehlikeler ve bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenmiş mi?			MADDE 8-(3) Toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yeralan 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.	İŞ VEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
8	Risk değerlendirilmesi yapılmış mı?			MADDE 5 – (1) İşveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.	İŞ VEREN	(3) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.

Tablo 3.6 (devamı)

9	İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü bölümlerin risk analizi ayrı ayrı yapılmış mı?			MADDE 9- (3) İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü bölümlerin bulunması halinde birinci ve ikinci fıkralardaki hususlar her bir bölüm için tekrarlanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
10	Risk analizin ayrı ayrı bölümler için yapılması halinde bölümlerin etkileşimleri de dikkate alınarak bir bütün olarak ele alınıp sonuçlandırılmış mı?			MADDE 9-(4) Analizin ayrı ayrı bölümler için yapılması halinde bölümlerin etkileşimleri de dikkate alınarak bir bütün olarak ele alınıp sonuçlandırılır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
11	Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanmış mı?			Madde 7-(2) Çalışanların risk değerlendirmesi çalışması yapılırken ihtiyaç duyulan her aşamada sürece katılarak görüşlerinin alınması sağlanır.	İŞVEREN	(4) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
12	Riskler etkilerinin büyüklüğü ve önemine göre büyükten küçüğe doğru sıralanmış mı?			MADDE 9-(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.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
13	Risk analizi yazılı hale getirilmiş mi?			MADDE 9-(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.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	

Tablo 3.6 (devamı)

14	Risk değerlendirmesi; 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 analizi 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 vs. bilgileri kapsayacak şekilde dokümanite edilmiş mi?			MADDE 11 – (1) Risk değerlendirmesi 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.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
15	Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılmış mı?			MADDE 11-(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak, gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası parafı anıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
16	Risk Değerlendirmesi yapıldıktan sonra Analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılmış mı?			MADDE 10-a) Planlama: Analiz edilerek etkilerinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralı hale getirilen risklerin kontrolü amacıyla bir planlama yapılır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
17	Risk değerlendirmesi sonrası risklerin kontrolü amacıyla yapılan planlama da kararlaştırılan tedbirlerin iş ve işlem basamakları, işlemi yapacak kişi ya da işyeri bölümü, sorumlu kişi ya da işyeri bölümü, başlama ve bitiş tarihi gibi bilgileri içeren plan hazırlanmış mı?			MADDE 10-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.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	

Tablo 3.6 (devamı)

18	Hazırlanan risk kontrol planların uygulama adımları düzenli olarak izlenip aksayan yönler tespit edilip gerekli düzeltici ve önleyici işlemler yapılmış mı?			MADDE 10- ç) Uygulamaların izlenmesi:Hazırlanan planların uygulama adımları düzenli olarak izlenir, denetlenir ve aksayan yönler tespit edilerek gerekli düzeltici ve önleyici işlemler tamamlanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
19	Hazırlanan planda Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmiş mi?			MADDE 10- (2) Risk kontroladımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanır.	İŞVEREN	
20	Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılmış mı?			MADDE 10- (3) 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.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
21	Yeni seviye tespitinde, kabul edilebilir risk seviyesinin üzerinde ise, planla, Risk kontrol tedbirlerini kararlaştır,Risk kontrol tedbirlerini uygula,Uygulamaları izle adımları tekrarlanmış mı?			MADDE 10- (3) Belirlenen risk için kontrol tedbirlerinin hayata geçirilmesinden sonra yeniden risk seviyesi tespiti yapılır. Yeni seviye, kabuledilebilir risk seviyesinin üzerinde ise bu maddedeki adımlar tekrarlanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
22	Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanmış mı?			MADDE 11-(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	
23	Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve aztehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmiş mi?			MADDE12 – (1) Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve aztehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.	İŞVEREN	

Tablo 3.6 (devamı)

24	Ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenmiş mi?			MADDE 12-(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 bimevzuat 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.	İŞVEREN	
25	Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılmış mı?			MADDE 14 – (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.	İŞVEREN	
26	Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapılmış, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini tespit edilen riskler konusunda bilgilendirmişler mi?			MADDE 14 – (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.	İŞVEREN	

Tablo 3.6 (devamı)

27	İşyerinde bir veya daha fazla alt işveren varsa her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak risk değerlendirmesi yapmış mı?			MADDE 15 – (1) Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde: a) Heralt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, bu Yönetmelik hükümleri uyarınca gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.	İŞVEREN	
28	Asıl işveren, alt işverenler ilişkisinin bulunduğu yerlerde asıl işveren ,alt işverenlerin risk değerlendirme çalışmalarını denetlemiş mi?			MADDE 15-c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.	İŞVEREN	
29	Asıl işverende Alt işverenlerin hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını mevcut mu?			MADDE 15- (2) Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir.	İŞVEREN	
30	Risk değerlendirmesi sonucu sağlık ve güvenlik riskleri ile düzeltici ve önleyici tedbirler hakkında çalışanlar, çalışan temsilcileri ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar ve bunların işverenleri bilgilendirilmiş mi?			MADDE16 – (1) 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.	İŞVEREN	(5) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
31	Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde Yönetim, diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almayan için ilgili işverenleri uyarıyor mu? Yönetimin uyardığı konularda gerekli tedbirler alınıyor mu?			MADDE 14-(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 almayan için ilgili işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.	YÖNETİM/ İŞVEREN	(6) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
32	Risk değerlendirmesi dokümanı işyerinde muhafaza ediliyor mu?			MADDE 11-(2) Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası parafı anıp, son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır.	İŞVEREN/RİSK DEĞERLENDİRME EKİBİ	

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği maddelerine aykırılığın oluşması durumunda uygulanacak olan idari para cezaları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tabloda gösterilen miktarlar 2024 yılı için geçerlidir.

Tablo 3.17 İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE 2024 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI														
NO	Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2024 yılı için uygulanacak temel ceza miktarı	2024 Yılında Uygulanacak (Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %58,46)									Açıklamalar
					10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50-+ Çalışanı Olan İşyerleri			
					AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
1	MADDE 4 - işverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a 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.	24.607	24.607	30.758	36.910	24.607	36.910	49.214	36.910	49.214	73.821	TL
2		26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	18.452	18.452	23.065	27.678	18.452	27.678	36.904	27.678	36.904	55.356	TL

Tablo 3.7 (devamı)

3	MADDE 10- Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	36.943	36.943	46.178	55.414	36.943	55.414	73.886	55.414	73.886	110.829	TL
				55.432	55.432	69.290	83.148	55.432	83.148	110.864	83.148	110.864	166.296	TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
4	MADDE 18- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	TL / her bir aykırılık için aynı ay
5		26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmek.	18.452	18.452	23.065	27.678	18.452	27.678	36.904	27.678	36.904	55.356	TL
6	MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almayan işverenleri Bakanlığa bildirmemek.	61.602	61.602	77.002	92.403	61.602	92.403	123.204	92.403	123.204	184.806	TL

*2. 28681 sayılı 18.06.2013 tarihli İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik için yapılan Pilot Uygulama görselleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.18 Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin Pilot Uygulaması

İŞYERLERİNDE ACİL DURUMLAR HAKKINDA YÖNETMELİK							
Resmî Gazete Tarihi: 18.06.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28681							
NO	SORULAR	EVET	HAYIR	UYGUN DEĞİL	İLGİLİ MADDE	SORUMLU KİŞİ	İDARİ PARA CEZASI
1	Meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek muhtemel acil durumlar önceden belirlenmiş mi?				MADDE 5 – (1) İşverenin acil durumlara ilişkin yükümlülükleriaşağıda belirtilmiştir: a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirler.	İŞVEREN	(1) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
2	Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alınmış mı?				MADDE 5-b) Acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.	İŞVEREN	(2) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
3	Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeler yapılmış mı?				MADDE 5-c) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar.	İŞVEREN	
4	Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamış mı?				Acil durum planı MADDE 7 –(1) Acil durum planı, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere acil durumların belirlenmesi, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

5	Acil durum planları hazırlanmış ve tatbikatlar yapılmış mı?			MADDE 5-ç) Acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlar.	İŞVEREN	(3) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
6	Acil durumlarla mücadele için; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanım ve eğitime sahip yeterli sayıda çalışanı görevlendirip her zaman hazır bulunmaları sağlanıyor mu?			MADDE 5-d) 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 donanım ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.	İŞVEREN	(4) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
7	İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeler yapılmış mı?			MADDE 5-e) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.	İŞVEREN	(5) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
8	Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması sağlanmış mı?			MADDE 5-f) Acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapar.	İŞVEREN	
9	Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları, müşteri ve ziyaretçiler ile işyerinde toplantı, seminer, konferans ve eğitim gibi toplu halde gerçekleştirilen faaliyetler için bulunan katılımcılar ve diğer kişilerin acil durumlar, tahliye planı, kaçış yolları, toplanma yerleri ve acil durum ekipleri hakkında bilgilendirilmesi sağlanmış mı?			MADDE 5- g) Varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları, müşteri ve ziyaretçiler ile işyerinde toplantı, seminer, konferans ve eğitim gibi toplu halde gerçekleştirilen faaliyetler için bulunan katılımcılar ve diğer kişilerin acil durumlar, tahliye planı, kaçış yolları, toplanma yerleri ve acil durum ekipleri hakkında bilgilendirilmesini sağlar.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

10	Acil durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımlar ve müdahale ekipmanları belirlenmiş acil durumlara ve acil durum ekiplerinin görevlerine uygun olarak seçilmiş mi?			MADDE 5-ğ) Acil durumlarda kullanılacak kişisel koruyucu donanımların ve müdahale ekipmanlarının işyerinde belirlenmiş acil durumlara ve acil durum ekiplerinin görevlerine uygun olmasını sağlar.	İŞVEREN	(6) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
11	Çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale ettiklerinde yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamayacağı biliniyor mu?			MADDE 6-(2) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.		(7) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
12	Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere alınacak tedbirler, risklerden korunma ilkelerine uygun olup, toplu koruma esas alınmış mıdır?			MADDE 9 -(2) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere tedbirler belirlenirken gerekli olduğu durumda ölçüm ve değerlendirmeler yapılır. (3) Alınacak tedbirler, risklerden korunma ilkelerine uygun olur ve toplu korumayı esas alır.	İŞVEREN	
13	Acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenip yazılı hale getirilmiş mi?			MADDE 10 – (1) İşverence acil durumların meydana gelmesi halinde uyarı verme, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemleri belirlenir ve yazılı hale getirilir.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

14	Acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için bulundukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemeleri acil durum planında belirtilip çalışanlara önceden gerekli talimatlar verilmiş mi?			MADDE 10- (3) İşveren, işyerinde acil durumların meydana gelmesi halinde çalışanların bu durumun olumsuz etkilerinden korunması için bulundukları yerden güvenli bir yere gidebilmeleri amacıyla izlenebilecek uygun tahliye düzenlemelerini acil durum planında belirtir ve çalışanlara önceden gerekli talimatları verir.	İŞVEREN	(8) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
15	İşyerlerindeki; yaşlı, engelli, gebe çalışanlar ile kreşteki çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınmış mı?			MADDE 10-(4) İşyerlerindeki; yaşlı, engelli, gebe çalışanlar ile kreşteki çocuklara tahliye esnasında refakat edilmesi için tedbirler alınır.	İŞVEREN	
16	İşyerlerinde aşağıda yer alan acil durum ekiplerini oluşturulmuş mu? a) Söndürme ekibi b) Kurtarma ekibi c) Koruma ekibi ç) İlk yardım ekibi			MADDE 11 – (1) İşveren; işyerlerinde aşağıda yer alan acil durum ekiplerini oluşturur: a) Söndürme ekibi. b) Kurtarma ekibi. c) Koruma ekibi. ç) İlk yardım ekibi	İŞVEREN	(9) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
17	Söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin her biri için işyerlerinin tehlike sınıfına göre; a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 30 çalışana kadar, b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 40 çalışana kadar, c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 50 çalışana kadar uygun donanımına sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirilmiş mi?			MADDE 11-(3) İşveren, birinci fıkrada yer alan ekiplerden söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin her biri için işyerlerinin tehlike sınıfına göre; a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 30 çalışana kadar, b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 40 çalışana kadar, c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde her 50 çalışana kadar uygun donanımına sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir. Görevlendirme yapılırken (a) bendinde 30 ve katları, (b) bendinde 40 ve katları ve (c) bendinde 50 ve katları dâhil edilir.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

18	10'dan az çalışanı olan işyerlerinde; acil durumlara ilişkin ulusal ve yerel kurum ve kuruluşlarla irtibatı sağlamak ve söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az bir çalışanın destek elemanı olarak görevlendirilmiş mi?			MADDE 11-(4) 10'dan az çalışanı olan işyerlerinde; acil durumlara ilişkin ulusal ve yerel kurum ve kuruluşlarla irtibatı sağlamak ve birinci fıkrada yer alan ekiplerden söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin tamamı için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az bir çalışanın destek elemanı olarak görevlendirilmesi yeterlidir.	İŞVEREN	
19	Her ekipte bir ekip başı belirlenmiş mi?			MADDE 11-(6) Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur.	İŞVEREN	
20	Acil durumlarda ekipler arası gerekli koordinasyonu sağlamak üzere koruma ekibinden sorumlu veya sorumlular görevlendirilmiş mi?			MADDE 11-(7) İşveren tarafından acil durumlarda ekipler arası gerekli koordinasyonu sağlamak üzere koruma ekibinden sorumlu veya sorumlular görevlendirilir.	İŞVEREN	
21	Acil durum ekipleri ve varsa yedekleri belirlenirken işyerindeki vardiya düzeni dikkate alınmış mı?			MADDE 11-(8) Birinci fıkrada yer alan ekiplerde görevlendirilecek destek elemanları ve varsa yedekleri belirlenirken işyerindeki vardiya düzeni dikkate alınır.	İŞVEREN	
22	Acil durum ekiplerinde görevlendirilen destek elemanlarının adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgilerini içeren liste, işyerinde çalışanların görüş seviyesine uygun yükseklikte ve görünür bir şekilde asılmış mı?			MADDE 11-(9) Acil durum ekiplerinde görevlendirilen destek elemanlarının adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgilerini içeren liste, işyerinde çalışanların görüş seviyesine uygun yükseklikte ve görünür bir şekilde asılır.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

23	Acil durum ekiplerinde görevlendirilen çalışanların işyerinden ayrılma, yer değişikliği ve benzeri durumlarda yerine yeniden görevlendirme yapılıyor mu?			MADDE 11-(10) Acil durum ekiplerinde görevlendirilen destek elemanlarının işyerinden ayrılma, yer değişikliği ve benzeri durumlarda yerine yeniden görevlendirme yapılır.	İŞVEREN	
24	Acil durum planı asgari aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümanite edilmiş mi? a) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı. b) Hazırlayanların adı, soyadı ve unvanı. c) Hazırlanmış tarih ve geçerlilik tarihi. ç) Belirlenen acil durumlar. d) Alınan önleyici ve sınırlayıcı tedbirler. e) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri. f) Aşağıdaki unsurları içeren işyerini veya işyerinin bölümlerini gösteren tahliye planı: 1) Yangın söndürme amaçlı kullanılacaklar da dâhil olmak üzere acil durum ekipmanlarının bulunduğu yerler. 2) İlk yardım malzemelerinin bulunduğu yerler. 3) Kaçış yolları, toplanma yerleri ve bulunması halinde uyarı sistemlerinin de yer aldığı kroki. 4) Görevlendirilen çalışanların ve varsa yedeklerinin adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgileri.			MADDE 12 – (1) Acil durum planı asgari aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümanite edilir: a) İşyerinin unvanı, adresi ve işverenin adı. b) Hazırlayanların adı, soyadı ve unvanı. c) Hazırlanmış tarih ve geçerlilik tarihi. ç) Belirlenen acil durumlar. d) Alınan önleyici ve sınırlayıcı tedbirler. e) Acil durum müdahale ve tahliye yöntemleri. f) Aşağıdaki unsurları içeren işyerini veya işyerinin bölümlerini gösteren tahliye planı: 1) Yangın söndürme amaçlı kullanılacaklar da dâhil olmak üzere acil durum ekipmanlarının bulunduğu yerler. 2) İlk yardım malzemelerinin bulunduğu yerler. 3) Kaçış yolları, toplanma yerleri ve bulunması halinde uyarı sistemlerinin de yer aldığı kroki. 4) Görevlendirilen çalışanların ve varsa yedeklerinin adı, soyadı, unvanı, sorumluluk alanı ve iletişim bilgileri. 5) Acil durumlarla ilgili ulusal ve yerel kurum ve kuruluşların acil durum irtibat numaraları. 6) İşyerlerinde kimyasal yayılım, parlama veya patlama tehlikesi ve benzeri özel riskleri barındıran bölümler. 7) Elektrik ve gaz akışının kesim noktaları, vanaları.	İŞVEREN	
25	Hazırlanan acil durum planı işveren tarafından onaylanmış mı?			MADDE 12-(2) İşveren tarafından onaylanan acil durum planının sayfaları numaralandırılarak; hazırlayan kişiler tarafından her sayfası parafırlanıp, son sayfası imzalanır. 15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa uygun olarak güvenli elektronik imza ile imzalanmış olan acil durum planları da geçerlidir. Acil durum planı, acil durumla mücadele edecek ekiplerin kolayca ulaşabileceği şekilde işyerinde saklanır.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

26	Hazırlanan acil durum planının sayfaları numaralandırılmış mı				MADDE 12-(2) İşveren tarafından onaylanan acil durum planının sayfaları numaralandırılarak; hazırlayan kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır. 15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa uygun olarak güvenli elektronik imza ile imzalanmış olan acil durum planları da geçerlidir. Acil durum planı, acil durumla mücadele edecek ekiplerin kolayca ulaşabileceği şekilde işyerinde saklanır.	İŞVEREN	
27	Hazırlayan kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanmış mı?				MADDE 12-(2) İşveren tarafından onaylanan acil durum planının sayfaları numaralandırılarak; hazırlayan kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır. 15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa uygun olarak güvenli elektronik imza ile imzalanmış olan acil durum planları da geçerlidir. Acil durum planı, acil durumla mücadele edecek ekiplerin kolayca ulaşabileceği şekilde işyerinde saklanır.	İŞVEREN	
28	Hazırlanan acil durum planını kolayca ulaşılabilir şekilde işyerinde saklanıyor mu?				MADDE 12-(2) İşveren tarafından onaylanan acil durum planının sayfaları numaralandırılarak; hazırlayan kişiler tarafından her sayfası paraflanıp, son sayfası imzalanır. 15/1/2004 tarihli ve 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa uygun olarak güvenli elektronik imza ile imzalanmış olan acil durum planları da geçerlidir. Acil durum planı, acil durumla mücadele edecek ekiplerin kolayca ulaşabileceği şekilde işyerinde saklanır.	İŞVEREN	
29	Acil durum planı kapsamında hazırlanan tahliye planı, işyeri bina ve eklentilerinin giriş ve çıkışları ile katlarda, çalışanların görüş seviyesine uygun yükseklikte ve görünür bir şekilde asılmış mı?				MADDE 12-(3) Acil durum planı kapsamında hazırlanan tahliye planı, işyeri bina ve eklentilerinin giriş ve çıkışları ile katlarda, çalışanların görüş seviyesine uygun yükseklikte ve görünür bir şekilde asılır.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

30	Tatbikat Maden İşyerleri için en geç altı ayda bir , diğer işyerleri için en geç yılda bir yapılıyor mu?			MADDE 13-(2) (1) Tatbikat 19/9/2013 tarihli ve 28770 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği kapsamındaki işyerleri için anılan Yönetmelik hükümlerine göre, diğer işyerleri için en geç yılda bir yapılır.	İŞVEREN	
31	Gerçekleştirilen tatbikatın tarihi, görülen eksiklikler ve bu eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat formu hazırlanır			MADDE 13 –(1) Hazırlanan acil durum planının uygulama adımlarının düzenli olarak takip edilebilmesi ve uygulanabilirliğinden emin olunması için işyerlerinde, ikinci fıkrada belirtilen süreleri aşmamak kaydıyla belirlenen periyotlarla tatbikat yapılır, denetlenir ve gözetilerek gerekli düzeltici ve önleyici tedbirler alınır. Gerçekleştirilen tatbikatın tarihi, görülen eksiklikler ve bu eksiklikler doğrultusunda yapılacak düzenlemeleri içeren tatbikat formu hazırlanır	İŞVEREN	
32	Gerçekleştirilen tatbikat neticesinde varsa aksayan yönler ve kazanılan deneyimlere göre acil durum planları gözetilerek gerekli düzeltmeler yapılmış mı?			MADDE 13-(3) Gerçekleştirilen tatbikat neticesinde varsa aksayan yönler ve kazanılan deneyimlere göre acil durum planları gözetilerek gerekli düzeltmeler yapılır.	İŞVEREN	
33	İşyerinde veya yakın çevresinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde acil durum planı tamamen veya kısmen yenilenmiş mi?			MADDE 14 –(1) İşyerinde veya yakın çevresinde, belirlenmiş olan acil durumları etkileyebilecek veya yeni acil durumların ortaya çıkmasına neden olacak değişikliklerin meydana gelmesi halinde acil durum planı tamamen veya kısmen yenilenir.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

34	Hazırlanmış olan acil durum planları; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenmiş mi?				MADDE 14-(2) Birinci fıkrada belirtilen durumlardan bağımsız olarak, hazırlanmış olan acil durum planları; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.	İŞVEREN	
35	Tüm çalışanlar acil durum planları ile söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım ekiplerinde görevlendirilen destek elemanları hakkında bilgilendirilmiş mi?				MADDE 15 - (1) Tüm çalışanlar acil durum planları ile söndürme, kurtarma, koruma ve ilk yardım ekiplerinde görevlendirilen destek elemanları hakkında bilgilendirilir.	İŞVEREN	(10) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
36	İşe yeni alınan çalışana ve herhangi bir işverenden geçici bir süre için çalışmak üzere devralman çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilave olarak acil durum planları ile ilgili de bilgilendirme yapılmış mı?				MADDE 15-(2) İşe yeni alınan çalışana ve herhangi bir işverenden geçici bir süre için çalışmak üzere devralman çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilave olarak acil durum planları ile ilgili bilgilendirme yapılır.	İŞVEREN	
37	Acil durum konularıyla ilgili özel olarak görevlendirilenlere, yürütecekleri faaliyetler ile ilgili özel olarak eğitim verilmiş mi?				MADDE 15-(3) Acil durum konularıyla ilgili özel olarak görevlendirilenler, yürütecekleri faaliyetler ile ilgili özel olarak eğitilir.	İŞVEREN	
38	Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenlerce ortaklaşa hazırlanmış mı?				MADDE 17 – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenlerce ortaklaşa hazırlanır.	İŞVEREN	

Tablo 3.8 (devamı)

39	Söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerine verilecek özel eğitimler, işveren ile eğitim verenlerce imzalanarak belgelendirilmiş mi?				MADDE 15- (3) Söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerine verilecek özel eğitimler Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işverence yürütülmesi halinde işveren tarafından verilebilir. Bu eğitimler, işveren ile eğitim verenlerce imzalanarak belgelendirilir. Ayrıca bu eğitimler; Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, üniversiteler, belediyeler veya itfaiyeler tarafından da verilebilir.	İŞVEREN	
40	Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülmüş mü?				MADDE 17-(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin işyerlerince hazırlanan acil durum planlarının koordinasyonu yönetim tarafından yürütülür.	İŞVEREN	
41	Otuz iş günü veya daha kısa süren işlerde, işyerinin veya yapılacak işin mahiyeti itibarıyla çalışanları doğrudan etkilemesi muhtemel acil durumlar için özel görevlendirmeler işverence yapılmış ve çalışanlardan özel görevi bulunanlar acil durumlar ile ilgili bilgilendirilmiş mi?				MADDE 19 -(1) Otuz iş günü veya daha kısa süren işlerde, işyerinin veya yapılacak işin mahiyeti itibarıyla çalışanları doğrudan etkilemesi muhtemel acil durumlar için bu Yönetmelik kapsamında yapılan özel görevlendirmeler işverence yapılır ve çalışanlar özel görevi bulunanlar ve acil durumlar ile ilgili bilgilendirilir.	İŞVEREN	

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik maddelerine aykırılığın oluşması durumunda uygulanacak olan idari para cezaları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tabloda gösterilen miktarlar 2024 yılı için geçerlidir.

Tablo 3.19 İşyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliği Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE 2024 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI														
NO	Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Etil	2024 yılı için uygulanacak temel ceza miktarı	2024 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %58,46)									Açıklamalar
					10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50 - + Çalışanı Olan İşyerleri			
					AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
1	MADDE 11-Acil durum planı, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1 —d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibat sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
2	MADDE 11-Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1 -d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibat sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
3	MADDE 11-Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibat sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	8.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay

Tablo 3.9 (devamı)

4	MADDE 11- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	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 2.288	12.288	15.360	8.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıklığın devamı halinde her ay
5	MADDE 11- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	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 2.288	12.288	15.360	8.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıklığın devamı halinde her ay
6	MADDE 11- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıklığın devamı halinde her ay
7	MADDE 12- Tatiliye	26/1 -d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Ayrıklığın devamı halinde

Tablo 3.9 (devamı)

8	MADDE 12- Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde
9	MADDE 11 -Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	Her bir yükümlülük için TL/ Aykırılığın devamı halinde her ay
10	MADDE 16- Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 ncı maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	TL / her çalışan için

*3. 28648 sayılı 15.05.2013 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik için yapılan Pilot Uygulama görselleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.20 İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Pilot Uygulaması

ÇALIŞANLARIN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİN USUL VE ESASLARI HAKKINDA YÖNETMELİK							
Resmî Gazete Tarihi: 15.05.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28648							
NO	SORULAR	EVET	HAYIR	UYGUN DEĞİL	İLGİLİ MADDE	SORUMLU KİŞİ	İDARİ PARA CEZASI
1	Eğitimler için uygun yer,araç ve gereçler temin edilmiş mi?				MADDE 5 – (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını, b) Eğitimler için uygun yer,araç ve gereçlerin temin edilmesini sağlar.	İŞVEREN	(1) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
2	Çalışanların eğitim programlarına katılımı eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmış mı?				MADDE 5-c) Çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını sağlar.	İŞVEREN	
3	Çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi verilmiş mi?				MADDE 6-(2) İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlar	İŞVEREN	(2) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
4	İşe başlama eğitimi işveren yada işveren tarafından görevlendirilmiş bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilmiş mi?				MADDE 6-(2) ... işe başlama eğitimi almasını sağlar. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir.	İŞVEREN	
5	İşe başlama eğitimleri, uygulamalı olarak verilmiş mi?				MADDE 6-(2) İşe başlama eğitimleri, temel eğitimlerin gerçekleştirilmesine kadar geçen sürede çalışanın tehlike ve risklere karşı korunmasını sağlayacak nitelikte olmalı ve uygulamalı olarak verilmelidir.	İŞVEREN	
6	İşe başlama eğitimi her çalışan için en az iki saat olarak verilmiş mi?				MADDE 6-(2) İşe başlama eğitimi her çalışan için en azikisaat olarak düzenlenir. Bu eğitimlerde geçen süreler temel eğitim sürelerinden sayılmaz.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

7	Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanların yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığını gösterir belge mevcut mu?			MADDE 5-(4) İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.	İŞVEREN	(3) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
8	Temel Eğitim öncesi bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların seviyesi tespit edilmiş mi?			MADDE 12- (3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. (4) İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1’de yer alan konular dışında alınmaları gereken eğitimler belirlenir.	İŞVEREN	
9	Yapılan seviye tespit sonrası çalışanların Ek-1’de yer alan konular dışında almaları gereken eğitim konuları belirlenmiş mi? (Alt sayfada Ek-1 konuları yer almaktadır)			MADDE 12- (3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. (4) İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve Ek-1’de yer alan konular dışında alınmaları gereken eğitimler belirlenir.	İŞVEREN	
10	Çalışanlara asgari olarak Ek-1’de belirtilen konuları içerecek şekilde temel eğitim verilmiş mi? (Alt sayfada Ek-1 konuları yer almaktadır)			MADDE 6 –(1) İşveren, çalışanlarına asgari Ek-1’de belirtilen konuları içerecek şekilde temel eğitimlerin çalışan işe başladıktan sonra en kısa sürede verilmesini sağlar.	İŞVEREN	(4) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
11	Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılıyor mu?			MADDE 14 – (1) Eğitimler, uygulamaların da yapılmasına imkân verecek uygun ve yeterli bir mekânda yapılır.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

12	Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; a) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, c) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri, d) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları. e) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri. f) Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları. g) Çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar, bu seçeneklerinden biri tarafından verilmiş mi?			MADDE 13 – (Değişik:RG-24/5/2018-30430) (1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğe eğitimleri; a) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, c) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri, tarafından eğitimcilerin uzmanlık alanının Ek-1’de yer alan konulara uygun olması kaydıyla verilir. (2) Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliğe eğitimleri aşağıda sayılan kurum ve kuruluşlar tarafından da verilir: a) Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları. b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri. c) Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları. ç) Çalışanlara ücretsiz eğitim hizmeti veren ve kamu yararına kuruluş statüsüne haiz, eğitim amaçlı kurulmuş vakıflar.	İŞVEREN	
13	Eğitim veren eğitimcilerin uzmanlık alanlarının Ek-1’de yer alan konulara uygunluğu kontrol edilmiş mi?			MADDE 13 – (1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğe eğitimleri; a) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, c) Üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının eğitim birimleri, tarafından eğitimcilerin uzmanlık alanının Ek-1’de yer alan konulara uygun olması kaydıyla verilir.	İŞVEREN	
14	Eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanmış mı?			MADDE 14- (2) Eğitim mekânlarında, uygun termal konfor şartları ve yeterli aydınlatma sağlanır.	İŞVEREN	
15	Eğitimde kullanılacak araç ve gereçler, günün teknolojisine uygun mu?			(3) Eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin, günün teknolojisine uygun olması sağlanır.	İŞVEREN	(5) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.

Tablo 3.10 (devamı)

16	Eğitim süresi bütün olarak ya da bir saatten az olmayacak şekilde parçalara bölünüp verilmiş mi?			MADDE 11-(3) Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte bir saatten az olmamak kaydıyla işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilabilir	İŞVEREN	
17	Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak yapılmış mı?			MADDE 12 -(1) Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir.	İŞVEREN	
18	Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili eğitim verilmiş mi?			MADDE 7-(2) Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir.	İŞVEREN	(6) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
19	İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler			MADDE 7 -(1) İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir.	İŞVEREN	
20	Çalışma yeri, iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar da yeni risklerle ilgili eğitimler verilmiş mi?			MADDE 6-(3) Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir.	İŞVEREN	(7) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
21	İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmiş mi?			MADDE 6-(5) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir	İŞVEREN	(8) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.

Tablo 3.10 (devamı)

22	Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalan çalışanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmiş mi?			MADDE 6-(6) Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir	İŞVEREN	(9) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
23	İşyerinde uygulamalı eğitim alan Çırak ve stajyerlere eğitim ve bilgilendirilme yapılmış mı?			MADDE 7-(3)Çırak ve stajyerlerin eğitim ve bilgilendirilmelerinden uygulamalı eğitim alınan işyerinin işvereni sorumludur.	İŞVEREN	
24	Geçici bir süre çalıştırmak üzere devralınan çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmiş mi?			MADDE 5- 2...geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur.	İŞVEREN	(10) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
25	Geçici bir süre çalıştırmak üzere devralınan çalışanlar ve işverenler iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirilmiş mi?			MADDE 5-2... Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir.	İŞVEREN	(11) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
26	Verilen temel eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılmış mı?			MADDE 12- (6) Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde,eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır.	İŞVEREN	
27	Verilen eğitimin değerlendirmesi sonucunda ihtiyaç duyulması halinde,eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapıp eğitim tekrarlanmış mı?			MADDE 12- (6) Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılır. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde,eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılır veya eğitim tekrarlanır.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

28	Verilen temel iş güvenliği eğitimleri Ek-2'de yer alan örneğine uygun olarak belge düzenlenmiş mi? (Alt sayfada örneği verilmiştir)				MADDE 15 – (1) Temel eğitimlere ilişkin belgeler Ek-2'de yer alan örneğine uygun olarak düzenlenir. MADDE 5-ç) Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar	İŞVEREN	
29	Düzenlenen işe başlama eğitimi, temel eğitim, bilgi yenileme eğitimi, ilave eğitim ve benzeri tüm eğitimler belgelendirilerek çalışanın özlük dosyasında saklanıyor mu?				MADDE 15 – (1) Düzenlenen işe başlama eğitimi, temel eğitim, bilgi yenileme eğitimi, ilave eğitim ve benzeri tüm eğitimler belgelendirilerek çalışanın özlük dosyasında saklanır.	İŞVEREN	
30	Eğitimler işyeri dışındaki bir kurum veya kuruluş tarafından verildiyse bu kurum veya kuruluşun unvanı düzenlenen belgede yer alıyor mu?				MADDE 15- (2) Eğitimlerin işyeri dışındaki bir kurum veya kuruluş tarafından verilmesi durumunda bu kurum veya kuruluşun unvanı da düzenlenen belgede yer alır.	İŞVEREN	
31	Hazırlanan eğitim katılım tutanağında eğitimin düzenlendiği yer ve tarih, katılımcıların adı, soyadı ve imzası, eğiticinin adı, soyadı ve imzası ile eğitimin konusu ve süresi bilgileri yer alıyor mu?				MADDE 15-(2)... hazırlanan eğitim katılım tutanağında eğitimin düzenlendiği yer ve tarih, katılımcıların adı, soyadı ve imzası, eğiticinin adı, soyadı ve imzası ile eğitimin konusu ve süresi yer alır.	İŞVEREN	
32	Bir işyerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışan, Ek 1'de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın sadece yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda ek eğitim verilmiş mi?				MADDE 6-(7) Bir işyerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışan, Ek 1'de yer alan eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda üçüncü fıkra hükümlerine uygun olarak eğitilir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerin kontrolünden işveren sorumludur.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

33	Eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık, iki yıllık veya üç yıllık eğitim programları hazırlanıp onaylanmış mı?				MADDE 10 – İşveren, 6 ncı maddenin dördüncü fıkrasında belirtilen düzenli aralıklar süresince eğitim faaliyetlerini gösteren yıllık, iki yıllık veya üç yıllık eğitim programlarının hazırlanmasını sağlar ve onaylar.	İŞVEREN	
34	Yıllık Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşleri alınmış mı?				MADDE 10- (2) Eğitim programlarının hazırlanmasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşleri alınır.	İŞVEREN	(12) Ceza miktarı diğer sayfada yer almaktadır.
35	Hazırlanan yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilmiş mi?				MADDE 10-(5) Yıllık eğitim programında, verilecek eğitimlerin konusu, hangi tarihlerde düzenleneceği, eğitimin süresi, eğitime kimlerin katılacağı, eğitimin hedefi ve amacı hususlarına yer verilir.	İŞVEREN	
36	Verilecek eğitim uzaktan eğitim yönetim sistemi ile verilmişse, uluslararası standartlara uygun, farklı kaynak ve farklı sistemlerde çalıştırılabilir, değişik eğitim setleri ile yeniden kullanılabilir, yönetilebilir ve izlenebilir, kullanıcıların ulaşmakta güçlük çekmeyeceği, sağlam ve kullanıcı talebini karşılayabilir nitelikte oluşturulmuş mu?				MADDE 15/A-a) Kullanılan uzaktan eğitim yönetim sistemi uluslararası standartlara uygun, farklı kaynak ve farklı sistemlerde çalıştırılabilir, değişik eğitim setleri ile yeniden kullanılabilir, yönetilebilir ve izlenebilir, kullanıcıların ulaşmakta güçlük çekmeyeceği, sağlam ve kullanıcı talebini karşılayabilir nitelikte olur.	İŞVEREN	
37	Uzaktan Eğitim programı ile uzaktan eğitim yönetim sistemi, eğitim esnasında kullanıcıların katılımına imkan sağlayan etkileşimli yapıda mı?				MADDE 15/A-b) Eğitim programı ile uzaktan eğitim yönetim sistemi, eğitim esnasında kullanıcıların katılımına imkan sağlayan etkileşimli yapıda olur.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

38	Katılımcıların sisteme giriş ve çıkışları, sistemde geçirdikleri süreler, ölçüm ve değerlendirme sonuçları, kullanıcıların eğitimin ne kadarını tamamladığı ve benzeri veriler eğitim yönetim sistemi aracılığı ile kayıt altına alınıp, izlenip ve raporlanmış mı?				MADDE 15/A-c) Katılımcıların sisteme giriş ve çıkışları, sistemde geçirdikleri süreler, ölçüm ve değerlendirme sonuçları, kullanıcıların eğitimin ne kadarını tamamladığı ve benzeri veriler eğitim yönetim sistemi aracılığı ile kayıt altına alınır, izlenir ve raporlanır.	İŞVEREN	
39	Uzaktan Eğitim programının içeriği katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri, tanıdıkları iş ve çalışma ortamı öğeleri kullanılarak hazırlanmış mı?				MADDE 15/A-ç) Eğitim programının içeriği katılımcıların eğitim seviyelerine uygun, işe ve işyerine özgü, çalışanların bildikleri, tanıdıkları iş ve çalışma ortamı öğeleri kullanılarak hazırlanır.	İŞVEREN	
40	Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, Asıl işveren,alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol ediyor mu?				MADDE 5-(3) asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğiegitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren,alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür.	İŞVEREN	
41	Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde asıl işveren,alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi vermiş mi?				MADDE 5-(3) Ayrıca asıl işveren,alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.	İŞVEREN	
42	Eğitimler: a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa. b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa. c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa, tekrar edilmiş mi?				MADDE 6-(4) Ek-1 de verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır: a) Çok tehlikelisinıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa. b) Tehlikelisinıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa. c) Aztehlikelisinıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.	İŞVEREN	

Tablo 3.10 (devamı)

43	Çalışanlara verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde; a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için verilmiş mi?			MADDE 6-(4) Ek-1 de verilen eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır: a) Çok tehlikeli işyerlerinde yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa. b) Tehlikeli işyerlerinde yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa. c) Az tehlikeli işyerlerinde yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa. MADDE 11 – (1) Çalışanlara verilecek temel eğitimler, işin devamı süresince belirlenen düzenli aralıklar içinde; a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenir.	İŞVEREN	
----	---	--	--	---	---------	--

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik maddelerine aykırılığın oluşması durumunda uygulanacak olan idari para cezaları aşağıdaki tabloda belirtilmiştir. Tabloda gösterilen miktarlar 2024 yılı için geçerlidir.

Tablo 3.21 Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Maddelerine Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNA GÖRE 2024 YILINDA UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI														
NO	Kanun Maddesi	Ceza Mad.	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2024 yılı için uygulanacak temel ceza miktarı	2024 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı %58.46)									Açıklamalar
					10 dan Az Çalışanı Olan İşyerleri			10-49 Çalışanı Olan İşyerleri			50 - + Çalışanı Olan İşyerleri			
					AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%25 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (Aynı miktarda)	TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	AZ TEHLİKELİ (%50 artırılarak)	TEHLİKELİ (%100 artırılarak)	ÇOK TEHLİKELİ (%200 artırılarak)	
1	MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a 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.	24.607	24.607	30.758	36.910	24.607	36.910	49.214	36.910	49.214	73.821	TL
2	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* aynı
3	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* aynı
4	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmemek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* aynı

Tablo 3.11 (devamı)

5	MADDE 4 - işverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a 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.	24.607	24.607	30.758	36.910	24.607	36.910	49.214	36.910	49.214	73.821	TL
6	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
7	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
8	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı
9	MADDE 17- Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	17 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	4.972	TL / her bir aykırılık için çalışan başına* ayrı ayrı

Tablo 3.11 (devamı)

10		26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmek.	18.452	18.452	23.065	27.678	18.452	27.678	36.904	27.678	36.904	55.356	TL
11	MADDE 16-Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	16 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	12.288	TL / her çalışan için *
12	MADDE 18-Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	18 nci maddede belirtilen yükümlülükleri yerine getirmek.	12.288	12.288	15.360	18.432	12.288	18.432	24.576	18.432	24.576	36.864	TL / her bir aykırılık için ayrı ayrı

3.7.Pilot Uygulama

Üç yönetmelikten yararlanılarak pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama oluşturulurken, yararlanılan yönetmeliklerde ki tüm maddeler dikkate alınarak oluşturulmuştur. Yönetmelikteki her bir madde işyeri açısından kritik öneme sahiptir. Yapılan pilot uygulama ile:

- ∴ Böyle bir uygulamaya olan ihtiyacın tespiti,
- ∴ Uygulamanın olumlu yönleri,
- ∴ Uygulamayı kullanırken yaşanan zorluklar,
- ∴ Fayda sağlayıp sağlamayacağı konusu gibi soruların cevabı bulunmaya çalışılmıştır.

3.7.1.Araştırma Yöntemi

Pilot uygulama sırasında araştırma yöntemi olarak nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Pilot kullanıcılarla odak grup görüşmeleri yapılmıştır. Kullanıcıların görüşmeleri yüz yüze ya da online olarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan 3 kişi ile online, 5 kişi ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Başlangıçta kullanıcılara tez konusu ile uygulamanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Daha sonrasında uygulamayı nasıl kullanacakları her kullanıcıya ayrı olarak anlatılmıştır. Uygulamayı kullanırken pilot kullanıcıların şu an çalıştıkları mevcut işyerlerini düşünerek doldurmaları istenmiştir. Kısmi zamanlı birden fazla yerde çalışan kullanıcılardan sadece bir iş yerini seçip devam etmeleri istenmiştir. Kullanım sonucunda her kullanıcın çalıştığı işyeri için idari para cezası çıkmıştır. Bu durumun tespitinde kullanıcılar uygulamayı kullanırken gözlem yöntemi kullanılıp durum tespiti yapılmıştır. Pilot kullanıcın uygulamayı kullanmasından sonra iki adet anket çalışması yapılmıştır. Birinci grup anket çalışmasında yedi adet açık uçlu soru oluşturulup kullanıcının sorulara cevap vermesi istenmiştir. Verilen cevaplar arasında birbirine benzer ve yakın cevaplar bulunmaktadır. Cevaplar tablo haline getirilip kaydedilmiştir. İkinci grup anket çalışmasında cevabı evet ya da hayır olan kapalı uçlu sorular oluşturulmuştur. Kullanıcıların cevapları tablo haline getirilip kaydedilmiştir.

Pilot kullanıcıların iki adet anket çalışmasına verdiği cevaplar belge doküman analizi ile incelenmiştir. Kullanıcıların mevcut durumu nasıl yönettiği, en çok hangi noktalarda sorun yaşadığı, faydalı buldukları ortak noktalar ve olumsuz gördükleri yönler, kaydedilen cevaplar dokümanından faydanılarak analiz edilmiştir.

Sonuç kısmında ise belirli olan olgular sekiz pilot katılımcı ile derinlemesine incelenmiştir. Pilot uygulama ve pilot kullanıcıların doldurmuş olduğu anketlerden elde edilen veriler ile ortaya çıkan sonuçlar yorumlayıcı fenomenoloji yöntemiyle yorumlanmıştır.

3.7.2.Pilot Kullanıcıların Belirlenmesi

Pilot kullanıcı seçerken farklı fikirlerin ortaya çıkabilmesini sağlamak için aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulmuştur:

- ∴ Birbirinden farklı sektörlerde çalışan katılımcılar,
- ∴ Yapılan iş kolları bakımından çeşitlilik olması,
- ∴ Farklı büyüklükteki işyerlerinde çalışma,
- ∴ İşyerlerinin tehlike sınıflarının birbirinden farklı olması,
- ∴ Katılımcıların deneyim sürelerinin birbirinden farklı olması,
- ∴ İşin bitirilme süresinin farklı uzunluklarda olması
- ∴ Katılımcıların çalışma şekillerinin kısmi veya tam zamanlı olarak farklılık göstermesi.

Çeşitli bakış açıları oluşması ve geri bildirimde çeşitlilik yaşanması amacıyla kullanıcılar belirlenirken yukarıdaki kriterler etkili olmuştur.

Katılımcıların profillerini incelediğimizde:

- ∴ Katılımcılar sektör bazında; inşaat, rafineri, yenilenebilir enerji ve elektrik sektöründe görev almaktadırlar.
- ∴ İş kolları olarak; endüstriyel tesis bakım ve onarımı, elektrik ve otomasyon hizmetleri, beton demir ve kalıp işleri, enerji üretim, alçı sıva ince işler, elektrik dağıtım hizmetleri, montaj ve imalat işleri gibi iş kolları mevcuttur.

- ∴ İşyerlerinin çalışan sayısı bakımından büyüklüğünü incelediğimizde 6,35,80,120,750, 800,1050 ve 3000 sayılarında çalışanlar mevcuttur.
- ∴ Değerlendirilen işyerleri arasında çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli sektörler bulunmaktadır.
- ∴ Uygulamaya katılan pilot kullanıcıların 1 ile 15 yıl arasında değişen tecrübe süreleri vardır.
- ∴ İşin sona erme süresi olarak kıyasladığımızda en az 4 ay, sonrasında 9 ay,1 yıl,3yıl ve süre kısıtlaması olmadan devamlı işler şeklindedir.
- ∴ Katılımcıların çalışma şekline bakıldığında kısmi ve tam zamanlı çalışan iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır.

3.7.3.Katılımcılarla Görüşme ve Uygulamanın Kullanımın Anlatılması

Katılımcılara uygulamayı hakkında genel bilgilendirme yapılmıştır. Her kullanıcı ayrı ayrı görüşmeye alınmıştır. Uygulamanın amacı ve hedefleri hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Uygulamayı kullanırken pilot kullanıcıların zorlanmadıkları ve hızlı bir şekilde ilerledikleri gözlemlenmiştir. Hayır cevabını verdikleri sorularda gelebilecek idari para cezasını da kolayca tespit edebilmişlerdir.

3.7.4.Katılımcılar Tarafından Uygulamanın Değerlendirilmesi

Uygulamanın denenmesinin ardından katılımcılara açık ve kapalı uçlu sorular sorulmuştur.

Tablo 3.22 Pilot Katılımcılara Sorulan Açık Uçlu Sorular

İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığınız İş Yerlerinde İş Verene Tespit, Öneri ve Bildirimde Bulunurken Hangi Sorunlar ile Karşılaşıyorsunuz?
Tespit ve önerilerinizi bildirdikten sonra hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz?
Bildirdiğiniz tespit ve öneriler ile ilgili aldığınız olumsuz dönüşler nelerdir?
İş verene bildirimde bulunurken hangi yöntemleri tercih ediyorsunuz?
Tespit ve önerilerde mevzuatı referans vermenin faydaları neler olabilir?
Pilot uygulamanın olumlu bulduğunuz yönleri nelerdir?
Pilot uygulamayı kullanırken karşılaştığınız zorluklar ve olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir?

Katılımcılara sorulan açık uçlu sorular ise tabloda gösterildiği gibidir.

Tablo 3.23 Pilot Katılımcılara Sorulan Kapalı Uçlu Sorular

DEĞERLENDİRME ANKETİ	EVET	HAYIR	AÇIKLAMA
Daha önce iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kontrolünü içeren bir yazılım programı kullandınız mı?			
Hazırlanan soruların iş güvenliği mevzuatını karşıladığını düşünüyor musunuz?			
Böyle bir uygulamaya ihtiyaç olduğunu düşünüyor musunuz?			
Yapılan uygulamanın mevzuat eksikliklerini tespit etmeye hız vereceğini düşünüyor musunuz?			
İşverene bildirimde bulunurken Mevzuattan referans vermenin faydalı olduğunu düşünüyor musunuz?			
Bu bir uygulama olsaydı kullanır mıydınız?			

Katılımcıların verdiği cevaplar tabloya işlenmiş ve sonuç olarak aşağıdaki verilere ulaşılmıştır:

- ∴ Hiçbir katılımcı daha önce direkt olarak mevzuat kontrolünü içeren bir yazılım programı kullanmamıştır.
- ∴ Tüm katılımcılar hazırlanan soruların iş güvenliği mevzuatını birebir yansıttığı konusunda hemfikirdirler.
- ∴ Uygulamayı kullandıktan sonra tüm kullanıcılar mevzuatını takip etmeninin kolaylığını görmüş ve böyle bir uygulamaya ihtiyaç olduğu düşünmüşlerdir.
- ∴ Uygulamanın iş güvenliği mevzuat eksikliklerini tespit etmeye hız vereceği fikrine tüm kullanıcılar katılmaktadır.
- ∴ İşverene yapılan bildirimlerde mevzuattan referans vermenin faydalı olduğu görüşü tüm kullanıcılar tarafından onaylanmıştır.
- ∴ Tüm kullanıcılar bu pilot uygulamanın olması durumunda kullanacaklarını belirtmişlerdir.

Bu grafikler, iş güvenliği uzmanlarının iş yerlerinde karşılaştıkları sorunları ve pilot uygulama ile ilgili fikir ve tecrübelerini belirlemeye yönelik yapılmış bir anketin sonuçlarını göstermektedir. Her sorun için kullanıcıların verdikleri yanıtlar, renkli sütunlarla gösterilmiştir.

Katılımcılara yedi tane açık uçlu olan soru sorulmuş ve bu sorulan sorulara verilen cevaplar kaydedilmiştir. Ardından, bu açık uçlu sorulara verilen cevaplar analiz edilerek grafik haline getirilmiştir.

İlk sorumuz "İş güvenliği uzmanı olarak çalıştığınız iş yerlerinde işverene tespit, öneri ve bildirimde bulunurken hangi sorunlar ile karşılaşıyorsunuz?" şeklindeydi. Bu soruya verilen cevapları incelediğimizde, iş güvenliği uzmanlarının karşılaştığı en önemli sorunların başında "ciddiye alınmamak" gelmektedir. Birçok iş güvenliği uzmanı, işverenlerin kendilerini yeterince önemsemediğini ve önerilerini dikkate almadığını ifade etmiştir. Bu durum, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmelerini zorlaştırmakta ve işyerlerinde güvenlik standartlarının yükseltilmesini engellemektedir.

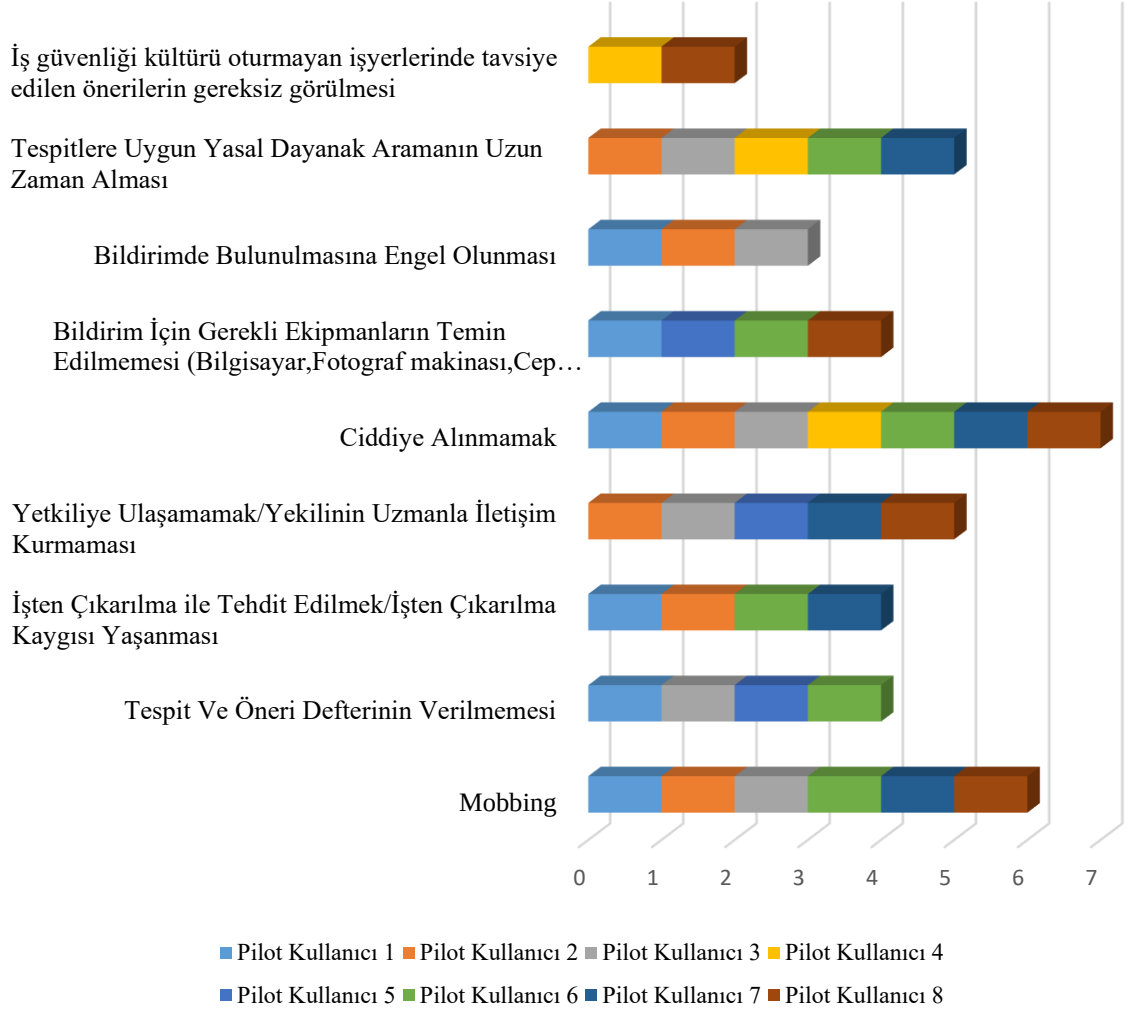
İkinci sırada, "mobbing" yani psikolojik taciz sorunu yer almaktadır. İş güvenliği uzmanları, işverenler veya diğer çalışanlar tarafından maruz kaldıkları mobbing nedeniyle büyük zorluklar yaşamaktadır. Mobbing, iş güvenliği uzmanlarının moralini bozmakta ve işlerini yaparken karşılaştıkları engelleri artırmaktadır. Bu durum, iş güvenliği konusunda gereken önlemlerin alınmasını geciktirebilir ve işyerinde olumsuz bir çalışma ortamı yaratabilir.

Üçüncü sırada ise "tespitlere uygun yasal dayanak aramanın uzun zaman alması" problemi belirtilmiştir. İş güvenliği uzmanları, yaptıkları tespitlere uygun yasal dayanakları bulmak ve bu dayanakları işverene sunmak konusunda zaman zaman zorluklar yaşamaktadır. Bu durum, işyerlerinde güvenlik standartlarının yükseltilmesini geciktirebilir ve potansiyel tehlikelerin önlenmesini zorlaştırabilir.

Yine üçüncü sırada “Yetkiliye ulaşamamak/Yetkilinin iş güvenliği uzmanıyla iletişim kurmaması cevabı yer almaktadır. Bu durum alınacak tedbirlere karar verilmesi ve onaylanması sürecini uzatmakla birlikte sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşmasını da geciktirmektedir. Kanun gereği iş güvenliği uzmanları işveren ya da işveren vekilleri ile sürekli olarak aktif bir iletişim ve koordinasyon içinde olmalıdırlar.

Özetle, iş güvenliği uzmanlarının en çok "ciddiye alınmamak" ve "tespitlere uygun yasal dayanak aramanın uzun zaman alması" sorunlarıyla karşılaştığı görülmektedir. Bu, iş güvenliği alanında çalışan uzmanların işlerini yaparken önemli engellerle karşılaştıklarını ve bu engellerin iş güvenliği kültürünün yaygınlaştırılmasını zorlaştırdığını göstermektedir.

İş Güvenliği Uzmanı Olarak Çalıştığınız İş Yerlerinde İş Verene Tespit,Öneri ve Bildirimde Bulunurken Hangi Sorunlar İle Karşılaşıyorsunuz

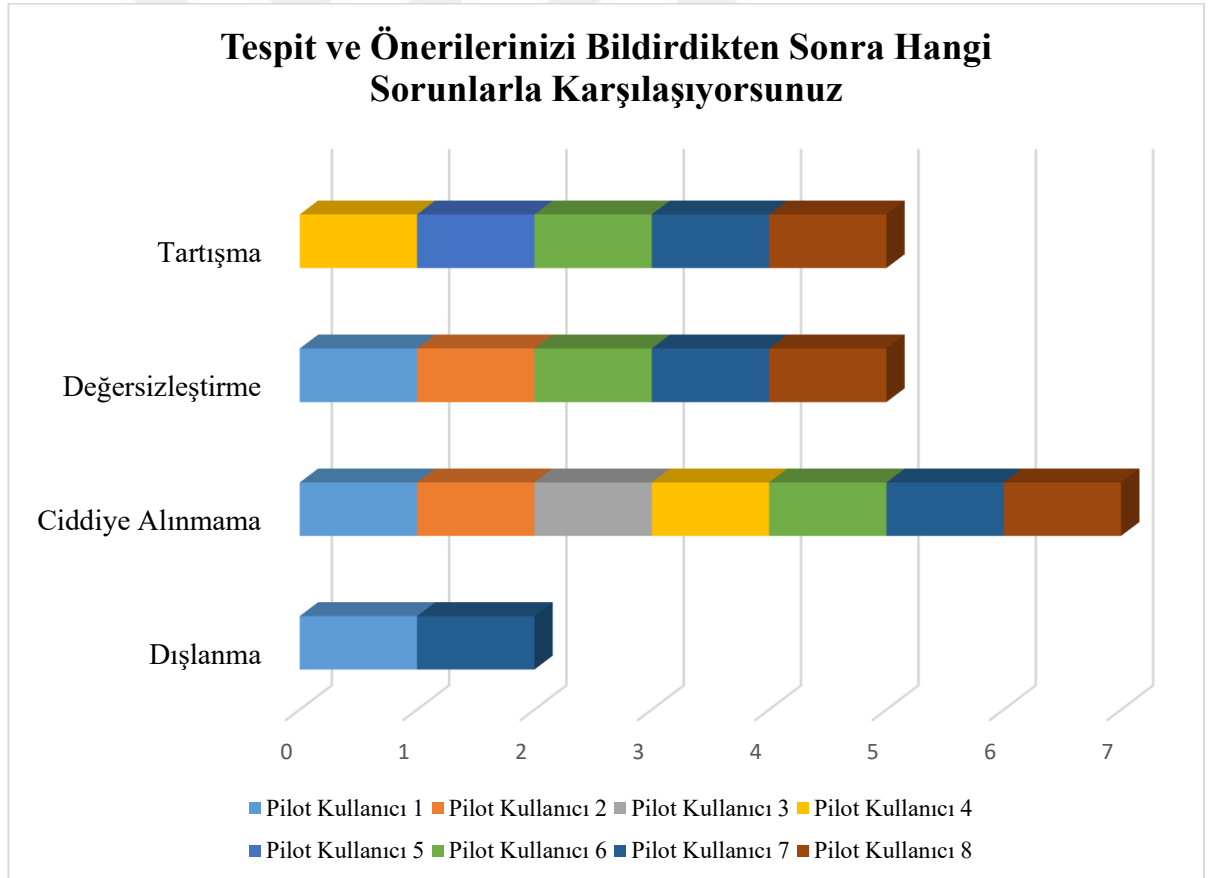


Şekil 3.6 Birinci Sorunun Cevapları

Soru 2-Tespit ve önerilerinizi bildirdikten sonra hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz, sorusuna sırası ile ciddiye alınmama, değersizleştirme ve tartışma, dışlanma cevapları verilmiştir. Bazı iş yerlerinde yasal zorunlulukların yetersiz olması, işverenlerin iş güvenliği önerilerini ciddiye almamalarına neden olabilir. Yasal yaptırımların olmaması, iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasını zorlaştırabilir.

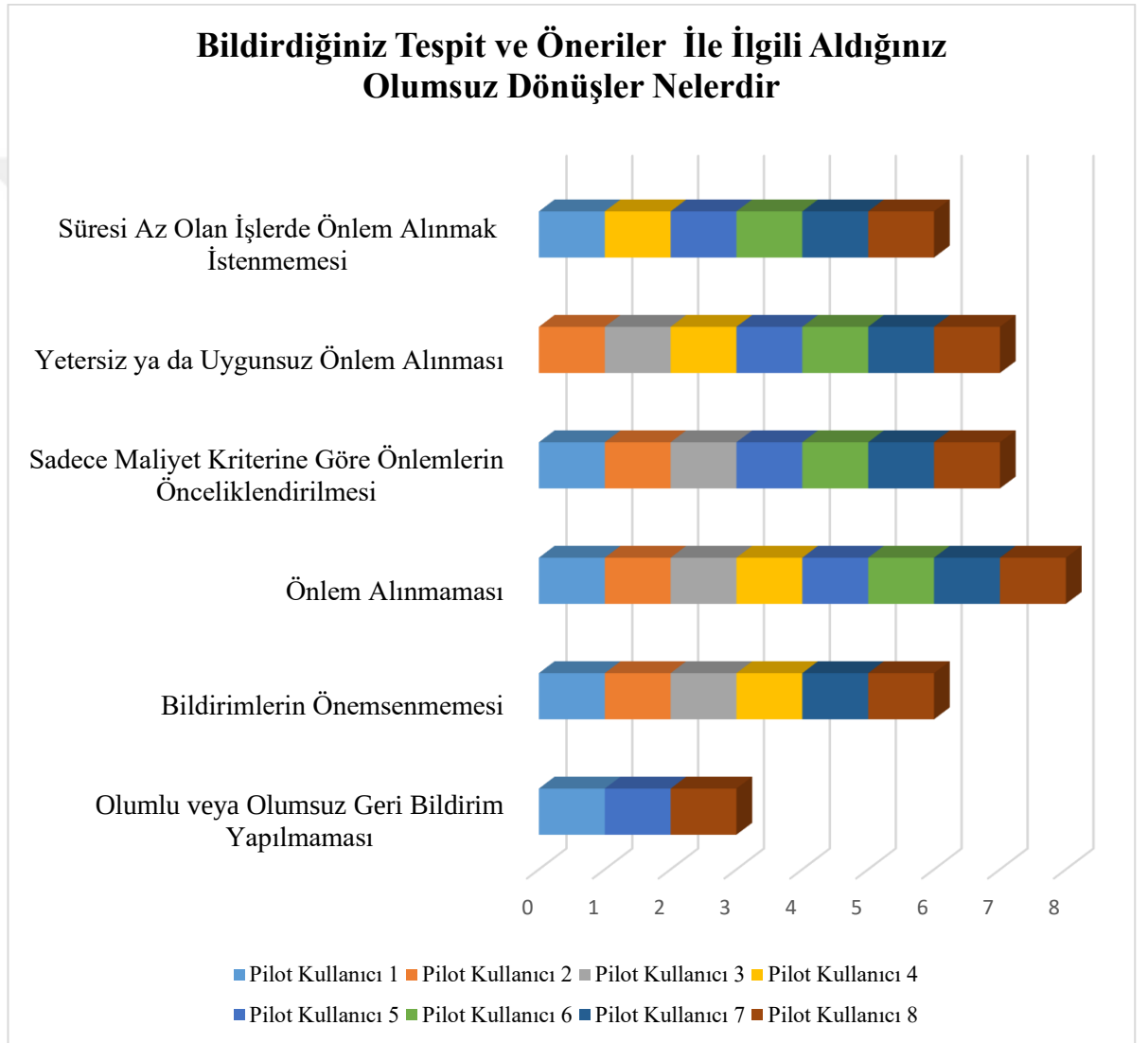
"Tartışma" cevabının verilmesi, iş güvenliği uzmanlarının önerilerinin iş yerlerinde yeterince önemsenmediğini ve bu konuda daha fazla farkındalık yaratılması gerektiğini göstermektedir.

İş yerlerinde bu tür sorunların giderilmesi hem iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi hem de yasal ve eğitimsel düzenlemelerin güçlendirilmesi ile mümkün olabilir.



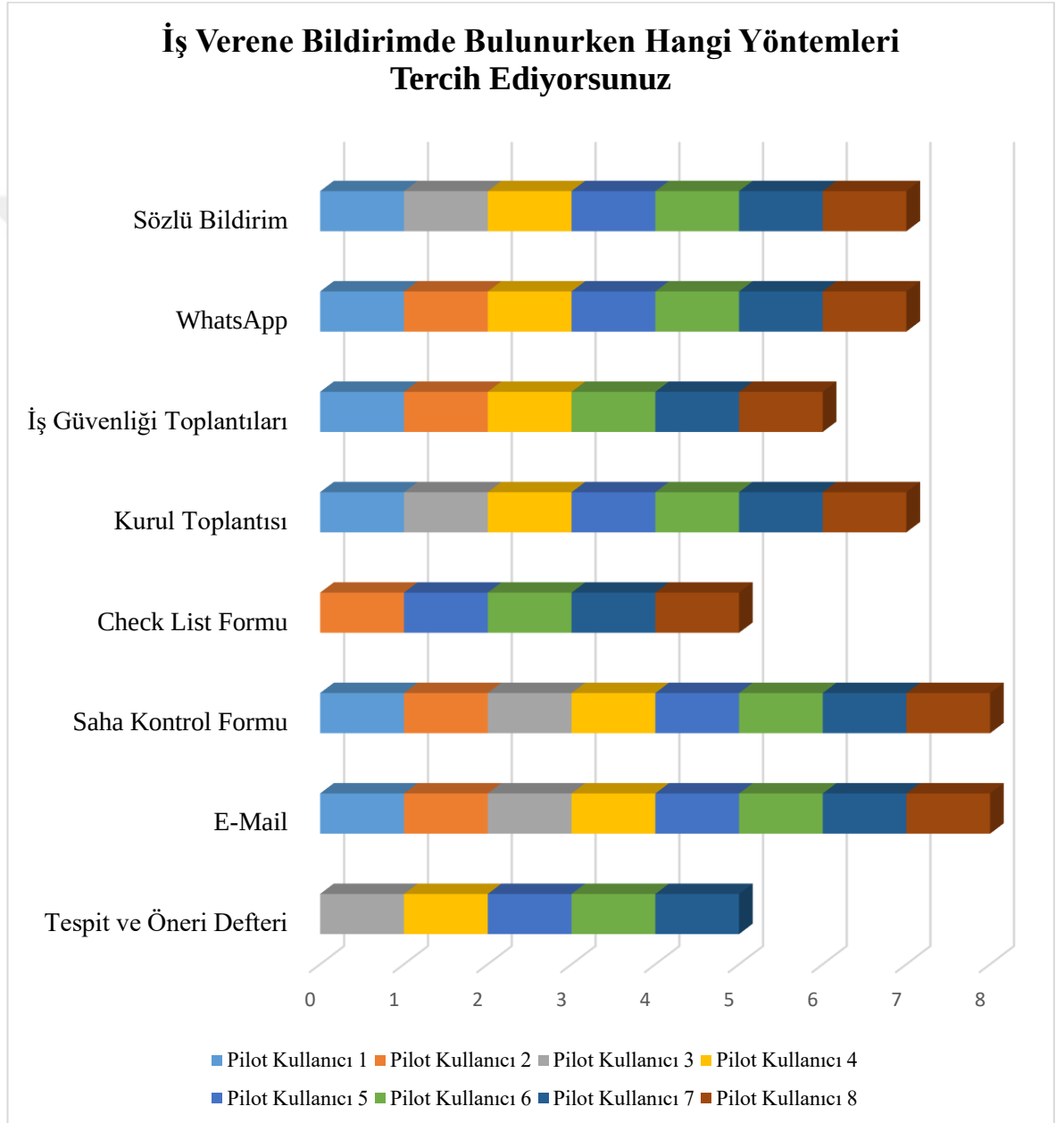
Şekil 3.7 İkinci Sorunun Cevapları

Soru 3-Bildirdiğiniz tespit ve öneriler ile ilgili aldığınız olumsuz dönüşler nelerdir sorusuna, ilk olarak önlem alınmaması, ikinci olarak yetersiz ya da uygunsuz önlem alınması ile sadece maliyet kriterine göre önlemlerin önceliklendirmesi, üçüncü olarak bildirimlerin önemsenmemesi ve süresi az olan işlerde önlem alınmak istenmemesi cevabı verilmiştir.



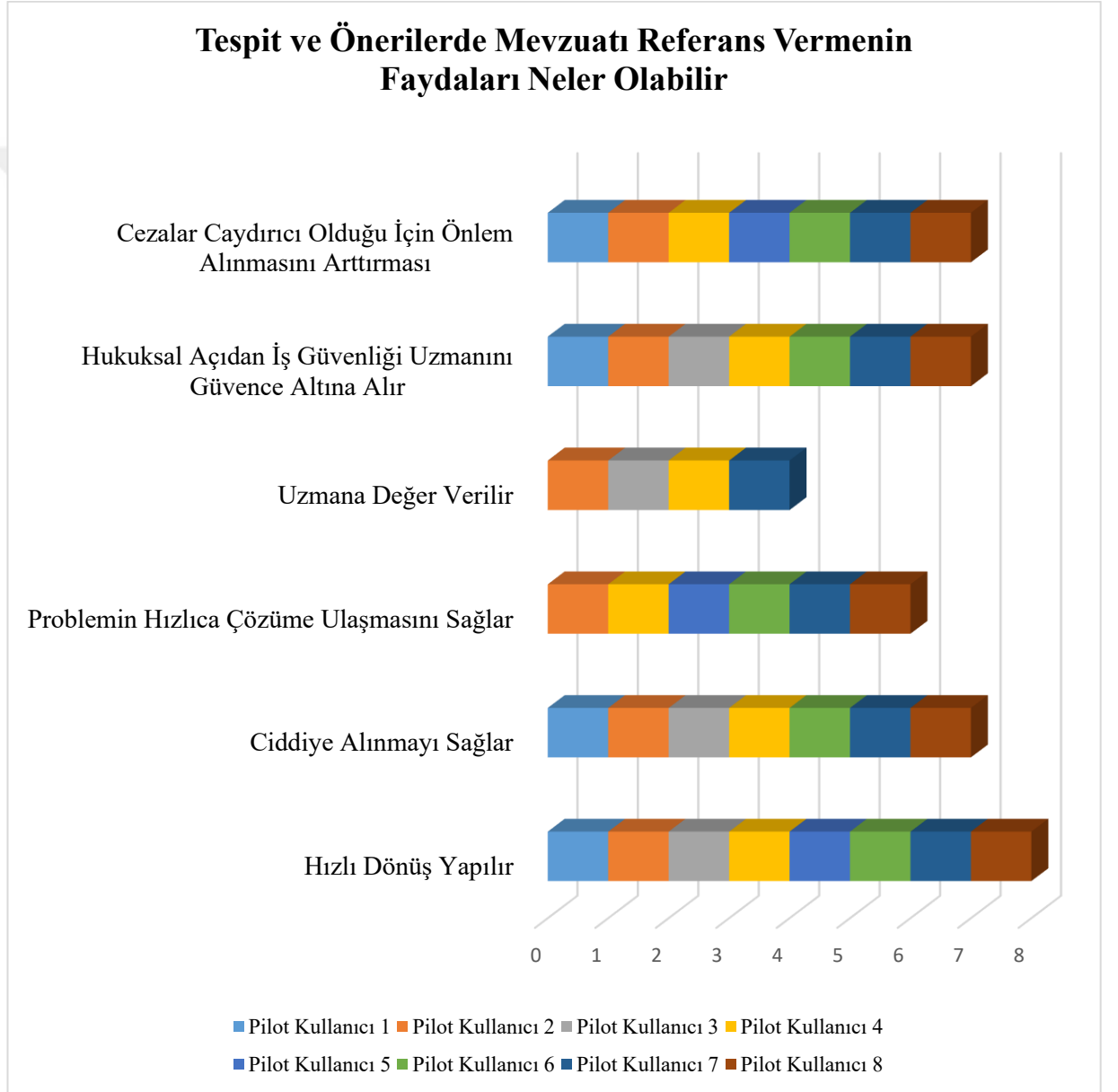
Şekil 3.8 Üçüncü Sorunun Cevapları

Soru 4-İşverene bildirimde bulunurken en çok hangi yöntemi tercih ediyorsunuz sorusuna, ilk sırada mail ve saha kontrol formu, ikinci sırada sözlü bildirim, WhatsApp ve kurul toplantısı, üçüncü sırada iş güvenliği toplantıları gelmektedir. Bildirimde bulunurken son sırada tespit ve öneri defteri cevabı verilmiştir.



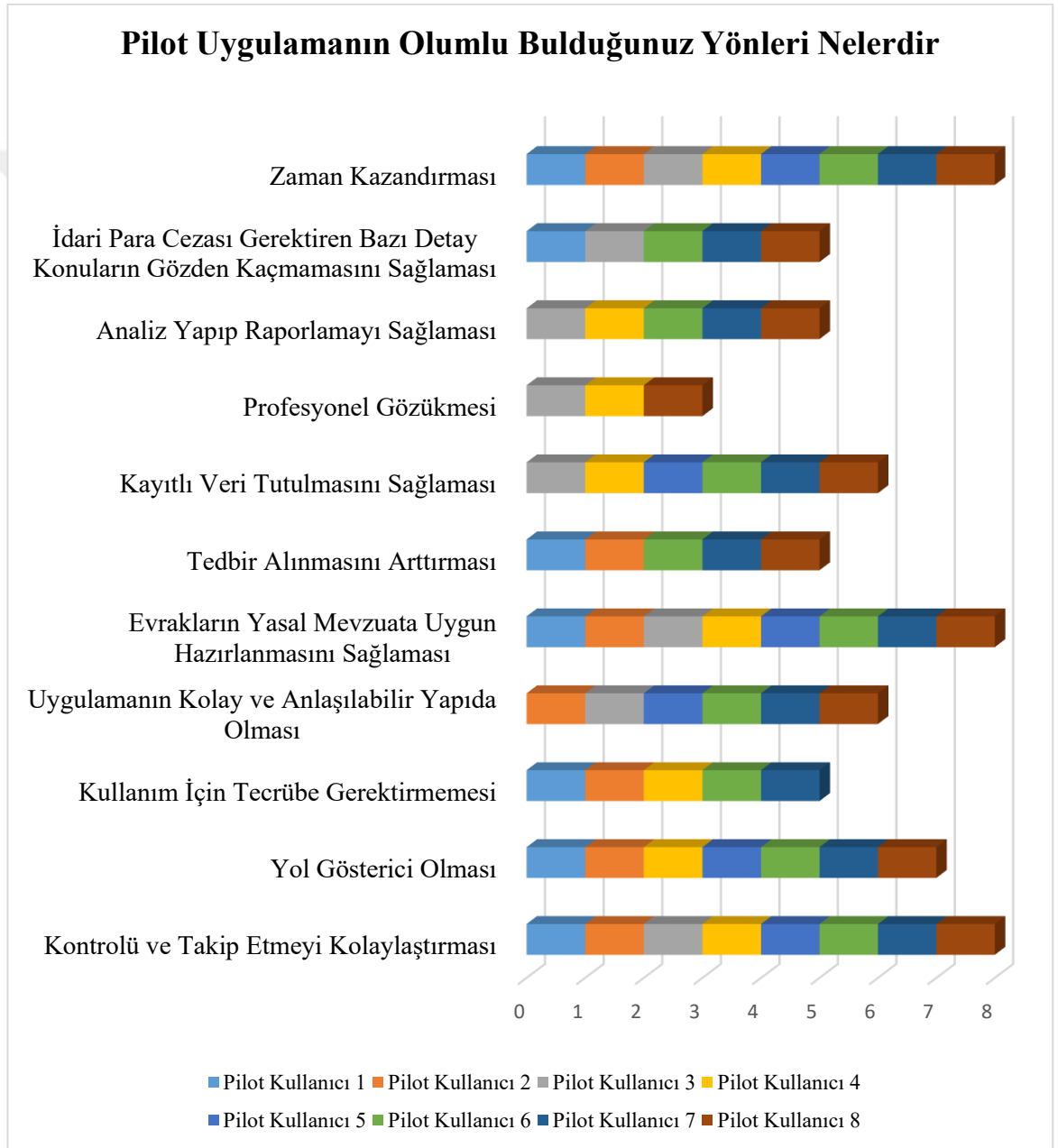
Şekil 3.9 Dördüncü Sorunun Cevapları

Soru 5-Tespit ve önerilerde mevzuatı referans vermenin faydaları neler olabilir sorusuna, birinci sırada hızlı dönüş yapılır, ikinci sırada ciddiye alınmayı sağlar, hukuksal açıdan iş güvenliği uzmanını güvence altına alır, cezalar caydırıcı olduğu için önlem alınmasını attırması, Üçüncü sırada problemin hızlıca çözüme ulaşmasını sağlar cevabı verilmiştir.



Şekil 3.10 Beşinci Sorunun Cevapları

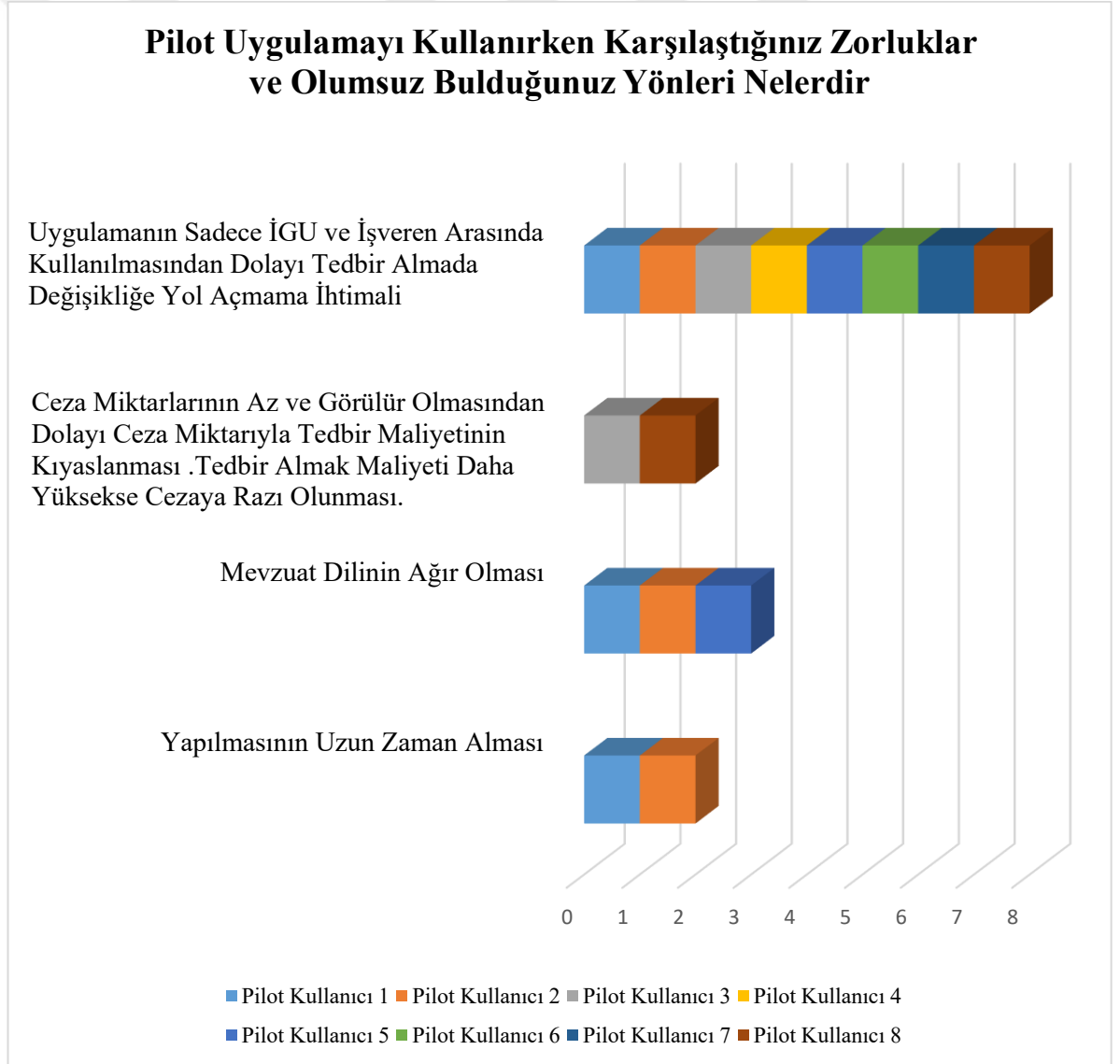
Soru 6-Pilot uygulamanın olumlu bulduğunuz yönleri nelerdir sorusuna, ilk sırada zaman kazandırması, evrakların yasal mevzuata uygun hazırlanmasını sağlaması, kontrolü ve takip etmeyi kolaylaştırması, ikinci sırada yol gösterici olması, üçüncü sırada kayıtlı veri tutulmasını sağlaması ve uygulamanın kolay ve anlaşılabilir yapıda olması cevabı verilmiştir.



Şekil 3.11 Altıncı Sorunun Cevapları

Soru 7-Pilot uygulamayı kullanırken karşılaştığınız zorluklar ve olumsuz bulduğunuz yönleri nelerdir sorusuna, birinci sırada uygulamanın sadece iş güvenliği uzmanı ve işveren arasında kullanılmasından dolayı tedbir almada değişikliğe yol açmama ihtimali cevabı verilmiştir.

İlk sırada bu cevabın verilmesinin sebebi iş güvenliği uzmanlarının mevcut durumda işverene bildirimde bulunurken zaten birden fazla bildirim yolunu deniyor olmalarıdır. Bu denemelerden olumsuz sonuç almaları neticesinde yeni bir bildirim yolu da sadece işveren ve iş güvenliği arasında kalacaksa aynı neticeyi doğuracaktır.



Şekil 3.12 Yedinci Sorunun Cevaplar

BÖLÜM 4

SONUÇ VE ÖNERİLER

Verilere bakıldığında zaman İş Güvenliği Uzmanları, temel görevlerini yerine getirirken çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında en çok öne çıkanlar, iş güvenliği uzmanlarının ciddiye alınmaması, mobbing (psikolojik taciz) ve tespit ettikleri risklerin yasal dayanaklarını bulmanın uzun zaman almasıdır. Ayrıca, uzmanlar sıklıkla yetkili makamlara ulaşmada zorluk çekmektedirler. Bu sorunların temelinde, iş güvenliği kültürünün hem devlet hem de işverenler nezdinde yeterince yerleşmemiş olması yatmaktadır. İş güvenliği uzmanları, mesleklerini icra ederken, işverenler ve çalışanlar tarafından ciddiye alınmadıkları ve yeterli destek görmedikleri için büyük zorluklarla karşılaşmaktadırlar.

Devlet, iş güvenliği adına birçok kanun ve yasal düzenleme çıkarmasına rağmen, bu düzenlemelerin etkin bir şekilde kontrolünü ve denetimini sağlayamamaktadır. Bu durum, işverenlerin lehine olmakta ve işverenler, iş güvenliği tedbirlerini bir maliyet unsuru olarak görüp uygulamaktan kaçınmaktadırlar. İş Güvenliği Uzmanları, iş güvenliği tedbirlerini işverenlere bildirmekle yükümlü olmalarına rağmen, çoğu zaman işverenler ile aktif bir iletişim kurmakta zorlanmaktadırlar. Anket sonuçlarına bakıldığında, birçok iş güvenliği uzmanının işverenlerle etkili bir iletişim kuramadığını görmekteyiz. Mevzuata göre iş güvenliği uzmanlarının bildirim yükümlülüğü yalnızca işverene karşı olmasına rağmen, bu bildirimlerin işverenler tarafından yeterince ciddiye alınmaması, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmelerini zorlaştırmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının yaşadığı bu zorluklar, iş güvenliği kültürünün işverenler tarafından yeterince benimsenmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin, iş güvenliği tedbirlerini maliyet olarak görmeleri ve bu tedbirleri uygulamaktan kaçınmaları, İş Güvenliği Uzmanlarının görevlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini engellemektedir. Bu durum, işyerlerinde iş güvenliğinin sağlanmasında

büyük bir engel teşkil etmekte ve iş kazalarının önlenmesinde yetersiz kalınmasına yol açmaktadır.

Özetle, iş güvenliği uzmanları, yasal düzenlemelere ve mevzuata rağmen, görevlerini icra ederken ciddi zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. İş güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması ve işverenlerin bu konuda bilinçlendirilmesi, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini daha etkin bir şekilde yerine getirmelerini sağlayacaktır.

Bu bağlamda, devletin denetim ve kontrol mekanizmalarını güçlendirmesi, iş güvenliği tedbirlerinin uygulanmasını teşvik etmesi ve iş güvenliği uzmanlarının işverenler ile daha etkin bir iletişim kurmalarını sağlaması gerekmektedir.

Tespit ve önerilerinizi bildirdikten sonra hangi sorunlarla karşılaşıyorsunuz, sorusunun cevaplarına baktığımızda yine ciddiye alınmama ilk sıradadır. İşveren ya ulaşılmaz noktada ve iletişim kurmak istememekte ya da ulaşılabilir fakat tavsiye edilen önerileri ciddiye almamaktadır. Bunun sonucunda da yine ankette ki cevaplara bakarak tartışmalar yaşanmakta ve iş güvenliği uzmanının yaptığı iş değersizleştirilmektedir. İş Güvenliği Uzmanının vermiş olduğu tavsiyeler de dikkate alınmayıp genellikle önlem alınmamakla sonuçlanmaktadır. Bildirdiğiniz tespit ve öneriler ile ilgili aldığınız olumsuz dönüşler nelerdir, sorusuna tüm katılımcılar önlem alınmaması cevabını vermişlerdir. İkinci sırada ise yetersiz ya da uygunsuz önlem alınması ile maliyet kriterine göre önlem alınması cevabı verilmiştir. Bu cevaplarda da yola çıkarak işverenlerin önlem alma konusunda üzerlerinde herhangi bir devlet baskısı olmadığı için ya hiç önlem almamakta ya yetersiz önlem almakta ya da önlem alırım ama maliyeti düşükse gibi düşünmektedirler. Oysa çalışanların sağlığı ve güvenliği bu bahanelerin üstünde tutulup önlem almanın lütuf değil şart olması gerekmektedir. Aksi takdirde iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında her geçen gün artış yaşanılması kaçınılmazdır.

İş güvenliği uzmanlarına işverene bildirimde bulunurken hangi yöntemleri kullanıyorsunuz, sorusuna en çok e-mail ve saha kontrol formu cevabı verilmiştir. İkinci sırada sözlü bildirim, kurul toplantısı ve WhatsApp yer almıştır. Üçüncü sırada iş güvenliği toplantıları bulunmaktadır. Son sırada ise checklist formu ile tespit ve

öneri defteri bulunmaktadır. İşverene bildirimde bulunurken mevzuatta bildirilen yol yazılı şekilde iş güvenliği tespit ve öneri defteriyle bildirilmesi iken uygulamada bu bildirim yolu en son kullanılmaktadır. Sebeplerini sıralamak gerekirse:

- ∴ Tespit ve öneri defterine yazılan uygunsuz durumlar için işverenin aktif cevap hakkı bulunmamakta, bu durum mail de daha kolay yönetilebilmektedir. İşveren, tavsiye edilen bu önlem ile ilgili geri bildirimlerini mail ortamında cevaplayabilmektedir. Oysa defterde sadece iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tespit ve önerileri yer almaktadır.
- ∴ Aynı işverenin birden çok işyeri ve birden çok tespit öneri defteri olduğu için deftere yazılanları takip etmesi mümkün olmayabilmektedir. Bazen aynı işverenin farklı şehirlerde işyerleri olabilmektedir. Farklı işyerlerindeki defterleri gidip fiziki olarak kontrol etmesi çok mümkün değildir. Bu sebeplerden mail atılması bildirim yapılmasını daha kolay şekilde sağlamaktadır.
- ∴ İşyerlerinde alınacak önlemler bölümlerine göre farklı kişiler tarafından yerine getirilmektedir. Üretim bölümündeki bir tedbir işverenin talimatıyla üretim bölümü sorumlusunun koordinasyonu ile gerçekleşmektedir. Mail ile yapılan bildirimlerde işverenin haricinde ilgili bölüm amirlerinin de konu hakkında bilgilendirilmesi mümkündür. Ama tespit ve öneri defteri ile diğer birim amirleri konu dışında bırakılmaktadır.
- ∴ İşyerlerinde meydana gelen acil durumlarda tespit ve öneri defterinin zarar görmesi mümkündür. Olası acil bir durumda deftere ulaşamayacaktır. Mail ise elektronik ortamda olduğu ve birden fazla kişiye atıldığı için her türlü acil durumda da tekrar ulaşılması mümkündür.
- ∴ İş Güvenliği Uzmanının işine engel olmak isteyen işverenler tarafından bazen tespit ve öneri defteri temin edilmemekte ya da temin edildiği halde uzmana tespitlerini yazması için verilmemektedir. Bu durumda da bildirimler deftere yazılmak suretiyle yapılamamaktadır. Yapılan anket çalışmasında katılımcılar karşılaştıkları zorluklar içerisinde tespit ve öneri defterinin verilmemesi cevabını da vermişlerdir. Deftere bazen sadece olumlu durumların yazılması

noktasında da baskı yapılmaktadır. Bu sebeplerden defter aktif olarak kullanılamamaktadır.

- ∴ Devletin denetimler konusunda yetersiz kalmasından dolayı, işverenlerin denetim geçirmeyeceklerini geçirseler bile bunun düzenli olmadığını bilmelerinden ötürü yazılı bildirilen önlemleri dahi almamaktadırlar.
- ∴ İş müfettişleri denetimi sırasında saha ve evrakların kontrolü yapılıyor olmakla birlikte onaylı defterde yazılanlara da bakılabilmektedir. Fakat bu kontrol yazılı bir kural gibi değil de tamamen gelen müfettişin inisiyatifine kalmış şekildedir. Bu nedenle deftere yazılan her uygunsuzluğun yapıp yapılmadığının kontrolünü sağlayacak bir denetim mevkiisi bulunmamaktadır.
- ∴ Tespit ve öneri defterinin fiziki olarak yetersiz ve çağ dışı kalmasından dolayı İş Güvenliği Uzmanları tarafından bazen tercih edilmemektedir. Mevcut durumu ve alınacak önlemleri yazmak bazen çok uzun sayfalar tutabilmektedir. Defter de yazmak için sayfa sınırlaması bulunmamaktadır ama bu işlem uzun zaman almaktadır. Ayrıca yazılanların açık ve okunabilir olması da gerekmektedir. Oysa elektronik ortamda gönderilen bildirimlerde okuma ve anlaşılma zorluğu oluşma riski yoktur. Defterde yanlış yazılan yerler için sayfanın yırtılması ya da daksil kullanılmaması gerekip kelimenin üzerinin çizilip paraflanıp devam edilmesi gerektiği söylenmektedir. Bu da bir diğer kullanım zorluğudur. Elektronik ortamlarda gönderilen bildirimlerde ayrıca “mevcut durumun resmi” ve “alınması gereken tedbirin de görseli” eklenebilmektedir. Bu da mevcut durumun daha net görülmesi ve alınacak tedbirle ilgili fikir vermesi açısından fayda sağlayan bir diğer yöndür.
- ∴ İş güvenliği uzmanına onaylı defter ile bildirim yapmaları tavsiye edilmekte ama İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında yönetmeliğin 11.maddesi 3.bendinde işveren, acil durdurma gerektiren hallerde belirlenen makul sürede önlem almazsa çalışma ve iş kurumuna işvereni şikâyet etmesini İş Güvenliği Uzmanının yükümlülüğü olarak belirtmiştir. Bu madde ile aynı uygunsuzluğun iki defa yazılmasının önüne geçilmiştir. Çünkü maddede bazı belirsiz noktalar vardır. Birincisi hangi durumların acil durdurma gerektiren haller olduğu, ikincisi ise belirlenecek makul sürenin ne kadar olduğudur. Kazaların kök nedenine inildiğinde birçok

sebeup hayati tehlikeye neden olabilmektedir. Bu nedenlerin belirlenmeyip ucu açık bırakılması kargaşaya sebeup olmakta ve yazılan bir tedbirin ikinci kez yazılmayıp başka bir yolla bildirilmesine gidilmesine sebeup olmaktadır. Örneğin uygunsuz bir durum deftere bir kez yazılmış ama defalarca kez mail olarak atılmış şekilde karşımıza çıkmaktadır. Makul süre konusunun da belirtilmemiş olması yine kargaşaya sebeup olmakla birlikte İş Güvenliği Uzmanına zorluk yaşatmaktadır. Acil durdurma gerektiren haller ile makul sürenin belirsizliği tespit ve öneri defterinin aktif kullanımının önüne geçmektedir.

Gelişen teknoloji ile bildirim yolu olarak en çok mailin tercih edilmesi yukarıda yazdığım sebeplerden ötürü olağandır. İşverene bildirim yolunun teknolojiye uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir. Aksi halde iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında azalma meydana gelmeyecektir. İşverene bildirilen durumlardan devletin bir kanalının da haberdar olması ve takip ediliyor olması önlem almada artış sağlayacaktır. Bu tez çalışmasında, işyerlerinde mevzuat eksikliklerinin hızlı ve kolay tespit edilebilmesine yönelik bir uygulama geliştirilmiş ve bu uygulamanın etkinliği değerlendirilmiştir.

Araştırmanın ana hedefi, mevzuata uyum sürecini hızlandırmak ve işyerlerindeki yasal boşlukların tespit edilmesinde daha sistematik ve güvenilir bir yaklaşım sunmaktır. Çalışma kapsamında geliştirilen pilot uygulama, çeşitli sektörler için test edilmiş ve önemli faydalar sağlayacağı kanısı oluşmuştur. Uygulama, geleneksel bildirim yöntemlerine kıyasla mevzuat eksikliklerinin tespitinde zaman tasarrufu sağlamıştır. Tespit edilen uygunsuzluklar mevzuata yüz de yüz uygun ve mevzuatta birebir yer alan uygunsuzluklardır. Araştırmanın sonucunda, işyerlerinde mevzuat eksikliklerinin hızlı ve etkili bir şekilde tespit edilmesinin, işletmelerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerinde önemli bir avantaj sağladığını görülmektedir. Böyle bir uygulama ile işletmelerin yasal uyum süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar azalacak ve daha proaktif bir yönetim yaklaşımı benimsenecektir.

Geliştirilen uygulamanın, İş Güvenliği Uzmanlarına mevzuat eksikliklerini hızlı ve kolay bir şekilde tespit etme konusunda önemli ölçüde fayda sağladığı ve bu sayede süreçleri önemli ölçüde hızlandırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu uygulama, iş güvenliği uzmanlarının mevzuatla ilgili sorunları ve eksiklikleri kısa sürede belirleyip çözüm önerileri geliştirmelerini mümkün kılmaktadır. Pilot kullanıcıların katıldığı odak grup çalışmasında elde edilen geri bildirimler, uygulamanın pratik ve kullanışlı olduğunu güçlü bir şekilde ortaya koymaktadır. Kullanıcılar, uygulamanın iş süreçlerini kolaylaştırdığını ve daha verimli çalışabilmelerine olanak tanıdığını belirtmişlerdir. Bu geri bildirimler, uygulamanın iş güvenliği uzmanları için ne kadar önemli bir araç haline geldiğini ve onların işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına nasıl katkı sağladığını doğrulamaktadır. Sonuç olarak, uygulamanın sunduğu bu kolaylıklar ve hız, İş Güvenliği Uzmanlarının mevzuat eksikliklerini tespit etme ve çözüm geliştirme süreçlerini büyük ölçüde iyileştirmekte ve böylece iş güvenliği alanında daha hızlı ve etkili çözümler üretilmesine olanak tanımaktadır.

Çalışma sonuçlarından elde ettiğimiz verilere göre önerilerimiz:

1. Uygulamanın Yaygınlaştırılması: Geliştirilen uygulamanın, daha geniş bir kullanıcı kitlesi tarafından test edilmesi ve farklı sektörlerdeki İş Güvenliği Uzmanları tarafından kullanılması önerilmektedir. Böylece, uygulamanın genel geçerliliği ve etkinliği daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilir.
2. Denetim Entegrasyonu: Geliştirilen uygulama, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sistemine entegre edilip kullanılırsa, işyerlerinde önlem alma artacak ve işyerleri elektronik ortamda da denetlenebilecektir.
3. Eğitim ve Bilgilendirme: İş Güvenliği Uzmanlarına yönelik düzenli eğitimler ve bilgilendirme toplantıları düzenlenerek, uygulamanın kullanımının yaygınlaştırılması ve etkinliğinin artırılması sağlanabilir.
4. Gelecekteki Araştırmalar: Bu tez çalışması için ulaşılmış bulgular, iş güvenliği alanında gelecekte yapılacak araştırmalar için önemli bir temel oluşturabilir. Özellikle, uygulamanın uzun vadeli etkileri ve iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltma potansiyeli üzerine daha detaylı çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Sonuç olarak, bu tez çalışması, iş güvenliği mevzuat eksikliklerinin tespiti konusunda önemli bir yenilik sunmakla birlikte ve İş Güvenliği Uzmanlarının karşılaştıkları zorlukları hafifletme yolunda önemli bir adım atmaktadır. Geliştirilen uygulamanın, iş güvenliği alanında güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarının oluşturulmasına önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir.



KAYNAKÇA

- [1] Elçi, M. H. (2019'a). İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşverenin Genel Yükümlülükleri ile Organizasyon Oluşturma ve İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü.
- [2] Büşra, A. G., Bülent, Y., Üniversitesi, E., Ekonomisi, Ç., İlişkileri, E., & Özet, B. (t.y.) Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri.
- [3] Kara İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü -Kdz Ereğli, M., Kelimeler, A., & Paşa, D. (2013). Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Ereğli Kömür Havzası (1829-1920) (C. 5).
- [4] Uçkan, B. (t.y.). Mecellede iş Hukuku Düzeni.
- [5] Aykanat, M. (2011). Mecelle'de İş Akdi.
- [6] Üstünel, H. A. (2009). İş Sağlığı ve Güvenliğinde işverenin Yükümlülükleri.
- [7] Limon, A. Türk Hukuk Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği.
- [8] Bakanlar Kurulu. (2012'a). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [9] Bakanlar Kurulu. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu.
- [10] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2006). 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.
- [11] Bakanlar Kurulu. (2004). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu.
- [12] Bakanlar Kurulu. (1957). 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun.
- [13] Bakanlar Kurulu. (1967). 854 Sayılı Deniz İş Kanunu.
- [14] Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı. (1985). 3213 Sayılı Maden Kanunu.
- [15] Bakanlar Kurulu. (2011). 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu.
- [16] Bakanlar Kurulu. (1954). 6301 Sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu.
- [17] Bakanlar Kurulu. (1981). 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun.
- [18] Sağlık Bakanlığı. (1930). 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu.
- [19] Suat, H., Tez, Ç., Doç., D., Zehra, F., & Karabük, T. (2016). Yöneticilerin 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Getirilen Uygulamalara Yönelik Algı ve Beklentilerinin Analizi.

- [20] Korkusuz, T. N. (2017). Hukuku Bilim Dalı 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Kapsamında.
- [21] Elçi, M. H. (2019b). İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- [22] Atalay, S. (2020). İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psiko sosyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği.
- [23] Ocakcı, C. (2023'a). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık Nedeniyle İşverenin Hukuki Sorumluluğu. 19-22.
- [24] Güner, R. (2015). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari yaptırımlar.
- [25] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012c). İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği.
- [26] Medeni, D. B. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk.
- [27] Bakanlar Kurulu. (2012b). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [28] Bulut, F. G. (2019'a). Türkiye'de İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri. 74-77.
- [29] Bakanlar Kurulu. (2012c). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [30] Ankara Üniversitesi. (2017). Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Acil Durum ve Tahliye Planı.
- [31] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013g). İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik.
- [32] Bulut, F. G. (2019b). Türkiye'de İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri. 83-85.
- [33] Bakanlar Kurulu. (2012d). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [34] Kunca, F. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İşveren Vekilinin Sorumluluğu.
- [35] Karakaya, D. (2020). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri.
- [36] Şiviloğlu, N. G. (2022). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İşverenin Yönetim ve Organizasyon Sorumluluğu.
- [37] Ocakcı, C. (2023b). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırılık Nedeniyle İşverenin Hukuki Sorumluluğu. 27-32.
- [38] Bakanlar Kurulu. (2012'e). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

- [39] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013'a). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
- [40] Bakanlar Kurulu. (2012f). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [41] Güler, G. (2016'a). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları. 69-70.
- [42] Tunç, Y. E. (2016). İşverenin İşçiyi Koruma Borcu Kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Borcu.
- [43] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013b). İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ.
- [44] Güler, G. (2016b). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları. 70-72.
- [45] Bakanlar Kurulu. (2012h). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [46] Adsoy, C. (2020). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları. 29-31.
- [47] Sönmez, N. (2012). İşverenin Cezai Sorumluluğu.
- [48] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013c). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.
- [49] Aile, Ç. ve S. H. B. Ç. ve Ş. B. ve İ. B. (2019). Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik.
- [50] Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı, Ç. ve Ş. B. ve İ. B. (2019). Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik.
- [51] Bulut, F. G. (2019c). Türkiye'de İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Konusunda İşverenin Yükümlülükleri. 139-142.
- [52] Balıkçı, G. (2022). 6331 Sayılı Kanun'a Göre İşveren Vekilinin Yükümlülükleri ve Sorumluluğu. 46-51.
- [53] Eraslan, F. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-byturkey/WCMS_377308/lang--tr/
- [54] Helvacı, İ. İşçinin Kişiliğinin Korunması. Geliş tarihi 14 Nisan 2024, gönderen <http://www.ilhanhelvacidersleri.com/turk-borclar-kanunu/turk-borclar-kanunu-madde-417>
- [55] Balkır, G. (2012). The Protection of Right of Occupational Health and Safety: Occupational Health and Safety Organisation of the Employer. İçinde Ocak (C. 1, Sayı 2).

- [56] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği.
- [57] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012'a). İSGB ve OSGB'lerde Bulunacak Asgari Malzeme Listesi.
- [58] Karakaya, D. (2020b). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri.
- [59] Bakanlar Kurulu. (2004b). Türk Ceza Kanunu.
- [60] Atalay, S. (2020). İş Hukukunda Ofis İşçilerinin Psiko sosyal Riskler Bağlamında İş Sağlığı ve Güvenliği.
- [61] Bakanlar Kurulu. (2012b). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.
- [62] Sönmez, N. (2012b). İşverenin Cezai Sorumluluğu.
- [63] Karakaya, D. (2020c). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri.
- [64] Bakanlar Kurulu. (2004c). Türk Ceza Kanunu.
- [65] Bakanlar Kurulu. (2004d). Türk Ceza Kanunu.
- [66] Bakanlar Kurulu. (2004'e). Türk Ceza Kanunu.
- [67] Yargıtay. (2012). Yargıtay 12. Ceza Dairesi K. 2013/25712 Kararı.
- [68] Atalay Genç, H. (2023b). İş Kazalarından Kaynaklanan Taksirle Yaralama Suçunda İşverenin Cezai Sorumluluğu.
- [69] Bakanlar Kurulu. (2004f). Türk Ceza Kanunu.
- [70] Karakaya, D. (2020d). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri.
- [71] Sönmez, N. (2012c). İşverenin Cezai Sorumluluğu.
- [72] Merttir, R. (2013'a). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları.
- [73] Atıcı, A. (2010'a). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu.
- [74] Yalçın, K. (2013'a). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Asıl İşveren ve Alt İşverenin Yükümlülüklerinin Birlikte Analizi.
- [75] Atıcı, A. (2010b). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu.
- [76] Aktaş, E. (2019'a). İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları. 90-95.
- [77] Aktaş, E. (2019b). İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları. 85-90.

- [78] Merttir, R. (2013b). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları.
- [79] Aktaş, E. (2019c). İş Kazasında İşverenin İşçiye Karşı Hukuki Sorumlulukları. 81-85.
- [80] Atıcı, A. (2010c). İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu.
- [81] Merttir, R. (2013c). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalığı Bakımından İşverenin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları.
- [82] Yalçın, K. (2013b). İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında Asıl İşveren ve Alt İşverenin Yükümlülüklerinin Birlikte Analizi.
- [83] Güner, R. (2015b). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar.
- [84] Öztürk Sarıbay, G. (2013'a). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları.
- [85] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013f). İşyerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik.
- [86] Güner, R. (2015c). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar.
- [87] Öztürk Sarıbay, G. (2013b). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları.
- [88] Paşaoğlu, F. (2019'a). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları.
- [89] Paşaoğlu, F. (2019b). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin İdari Yaptırımları.
- [90] Eker, D. (2021). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kamusal Yaptırımlar.
- [91] Güner, R. (2015d). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Kapsamında İdari Yaptırımlar.
- [92] Öztürk Sarıbay, G. (2013c). İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerini İhlalin Hukuki Sonuçları.
- [93] İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2024). 6331 Sayılı İSG Kanununa Göre 2024 Yılında Uygulanacak İdari Para Cezaları.
- [94] Güler, G. (2016c). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Hüküm ve Sonuçları. 80-85.
- [95] Adsoy, C. (2020b). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Çalışanların Yükümlülükleri ve Hakları. 43-56.
- [96] Erdoğan, E. (2023). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Temel Sorunları. 2-6.

- [97] Erol, S. (t.y.). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşveren, Çalışan ve Devletin Rolü.
- [98] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2012b). İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.
- [99] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013d). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.
- [100] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013'e). İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik.
- [101] Medeni, D. B. (2014b). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Sorumluluk.
- [102] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik.
- [103] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2022). Çalışma Hayatı İstatistikleri.
- [104] Sosyal Güvenlik Kurumu. (2022). Zorunlu Sigortalıların ve İş Yerlerinin İllere Göre Dağılım Tablosu. 10.