

Av. Leyla KILIÇ

Sağlık Bakanlığı Hukuk Müşaviri

# İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve 4857 Sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü

## Giriş

İş kazaları ve meslek hastalıkları tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Her yıl azımsanmayacak sayıda insan bu sebepten dolayı, hastalanmakta, yaşamını yitirmekte veya engelli (malul) hale gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları her dönemde görülmekle birlikte teknolojinin gelişmesi ve üretimde yeni metotların kullanılması ile birlikte önemli bir artış göstermiştir.

Emniyetli ve sağlıklı çalışma ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olmasına rağmen; bunun bir sosyal ihtiyaç olarak ortaya çıkması yeni sayılabilecek bir olgudur ve “iş sağlığı ve güvenliği” kavramının ortaya çıkmasında, sanayileşme ile başlayan fabrika tipi üretim sürecinde ekonomik ve hukuki olarak bir başkasına (işverene) bağımlı olarak ücret karşılığında çalışan ve adına “işçi” denilen yeni çalışanlar kitlesi önemli etken olmuştur. İşyerinde sağlıklı ve emniyetli bir çalışma ortamının hazırlanması bu kesim

bakımından büyük önem taşımaktadır<sup>1</sup>. Bunun nedeni endüstride yeni teknik metotlarının uygulanması ile alet ve makinelerin çoğalmasına bağlı olarak iş kazası ve meslek hastalıklarında büyük artış olmasıdır<sup>2</sup>.

İş kazaları ve meslek hastalıkları; işçinin gelirinin azalmasına, tamamen kesilmesine yol açabileceği gibi işsiz kalma tehlikesi ile de karşı karşıya kalmasına sebep olabilecektir. Ayrıca işçinin malul kalması veya ölmesi de söz konusudur. Bu durumda geride bıraktığı ailesi maddi ıstırapın yanında, gelirinin azalması veya tamamen ortadan kalkması ile geçinmekte önemli ölçüde zorlanacaktır. Bu nedenlerden dolayı bu kesim için önemli olan, vücut bütünlükleri ve sağlıklarının çalışma ortamındaki mevcut tehlikelerden en az etkilenmesini temin etmektir<sup>3</sup>.

Tarihsel süreçte iş kazaları ve meslek hastalıklarının her geçen gün daha fazla işçiyi tehdit ettiği bir çalışma ortamında, iş kazası ve meslek hastalığının olumsuz sonuçlarını giderici düzenlemelerle yetinmek yerine riskin ger-

çekleşmesine engel olacak, yani; iş kazası ve meslek hastalıkları riskine karşı önleyici tedbirlerin alınması gereği, iş sağlığı ve güvenliği kavramının dayanağını oluşturmuştur. Esasen çağdaş iş hukuku, işverenin işçilerin sağlığını koruma borcunu, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme borcu bağlamında algılamaktadır. Bu nedenle, işçileri iş kazaları ve meslek hastalıklarından koruyucu en yerinde politikanın, riskin gerçekleşmesini azaltan ve çalışma koşullarını insanileştiren önleyici tedbirlerin alınması olduğu söylenebilir. Dolayısıyla işverenin işyerinde işçinin beden ve ruh sağlığının korunması temel amacına yönelik tedbirler iş sağlığı ve güvenliğinin konusunu oluşturmaktadır<sup>4</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği konusu çok geniş ve kapsamlı bir konu olması sebebiyle makalemizin konusunu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 4587 sayılı Kanun'un 77 nci maddesi kapsamında yükümlülükler oluşturacaktır. Ancak konuya girmeden önce iş sağlığı ve güvenliği kavramı ve ülkemizdeki konuya ilişkin yasal düzenlemelere kısaca değinmek istiyoruz.

## 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sözleşmesiyle işçi, maddi ve fikri varlığı ile bir işin taahhüdü altına girdiğinden fizik güvenliğinin temini, iş hukukunun köşe taşlarından biridir. İş hukukunun, çalışılan ortamın insanileştirilmesi düşüncesinden doğduğu ve "insanileştirilmiş" bir çalışma ortamının da öncelikle işçinin maddi, manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış, "sağlıklı ve güvenli" bir ortamı anlattığı göz önüne alınacak olursa iş sağlığı ve güvenliğinin, bu hukuk disiplini içindeki yeri ve önemi daha iyi kavranacaktır<sup>5</sup>.

İşçi sağlığı, kavram olarak, gerek fiziki ve gerekse ruhi bakımdan çalışanların tam iyi olma durumlarının sağlanmasıdır. İşçinin çalıştırıldığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı, geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ya da ruhi arıza halleri meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmektedir<sup>6</sup>.

İş güvenliğini de; kavram olarak, "işçilerin işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak mey-

dana gelen tehlikelerden, bedensel ve ruhsal olarak zarara uğramamaları için alınması zorunlu hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri almaya yönelik sistemli çalışmalardır." diye tanımlayabiliriz<sup>7</sup>.

Bu açıdan işçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam için gerekli sağlık kurallarını içerirken; iş güvenliği, daha çok işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedef alır. Bununla birlikte, işçi sağlığı ile iş güvenliği kavramları, birbirinden kolaylıkla ayırt edilmeyip, bir bütün içinde yer almaktadır<sup>8</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, "işçi sağlığı ve iş güvenliği" olarak endüstri ilişkileri lisanına yerleşmiş olan kavram "İş Sağlığı ve Güvenliği" olarak girmiştir. Kanunun gerekçeler kısmında "işçi sağlığı" kavramının, işyerinde meydana gelebilecek iş kazasının (örneğin büyük çaplı bir patlamanın) işyeri çevresinde yaşayanlara da zarar verebileceği endişesi ile "İş Sağlığı" olarak değiştirildiği ifade edilmektedir<sup>9</sup>.

### 1.1. Dar Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Dar anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işin görülmesi sırasında işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında işçinin maddi ve manevi bütünlüğüne zarar verebilecek tehlikelere karşı işçinin yaşam sağlığının korunmasını<sup>10</sup> ifade eder. Bu tanım da gösteriyor ki, dar anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin içeriği oldukça geniştir.

İşverenin, işyerinde iş kazaları ile meslek hastalıklarına karşı alacağı önlemler (teknik iş sağlığı ve güvenliği) yanında, işçinin psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresinin korunması ve gözetilmesi amacıyla getirilmiş hükümler dar anlamdaki kapsam içinde yer alır. İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri genellikle, işçiyi işyerindeki olası iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korumaya yönelik teknik iş sağlığı ve güvenliği hükümlerini içermektedir. Bu açıdan Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işçinin ruhsal sağlığını ve sosyal çevresini koruyucu önlemleri içermediğinden, Avrupa Birliği mevzuatına göre daha dar bir kapsama sahiptir<sup>11</sup>.

## 1.2. Geniş Anlamda İş Sağlığı ve Güvenliği

Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir. Geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile tüm yaşama çevresi dikkate alınarak korumanın sağlanması hedeflenmektedir. Zira bazı iş kazaları işçileri olduğu kadar tüm çalışanları, yaşama alanındaki tüm canlıları daha doğrusu tüm çevreyi etkilemektedir. Bu duruma en güzel örnek ise 12 Mart 2011 tarihinde Japonya'daki nükleer santralde meydana gelen patlamadır. Öngörülmeyen bir sebeple meydana gelen bu patlama bir iş kazası olup, işyerinde çalışanlarla birlikte belli bir mesafedeki bütün yaşama alanını etkilemiştir.

## 2. Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yasal Düzenlemeler

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme için iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk yasal düzenleme 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olup, Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin çalışma şartları ve saatleri ile hastaların tedavilerine ilişkin bir düzenlemedir. Daha sonraki yasal düzenleme ise işçileri iş kazalarına karşı koruyucu önlemleri, işverenleri ise iş kazasına uğrayan işçilere tazminat ödemekle yükümlü tutan hükümleri içeren 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'dir<sup>12</sup>.

Çalışanların çalışma hayatını ilgilendiren esaslar ve kurallar ülkemizdeki çalışma hayatının değişmesine, gelişmesine paralel olarak ilerlemiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kuruluşundan sonra Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilerin sağlık, güvenlik ve sosyal yardım problemleri ile ilgili daha yeni hükümler getiren 151 ve 114 sayılı Kanunlar yürürlüğe girmiştir<sup>13</sup>.

Cumhuriyetin ilanından sonra bu yöndeki çalışmalara hız verilmiş, kaza ve hastalık halleri, işyerlerinin sağlık ve güvenlik şartları gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği konularının temelini teşkil eden hususlar da; Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu,

4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu gibi kanunlarla ve bu kanunlarda yapılan değişiklikler ve ilavelerle çalışma hayatının bir taraftan iş hukuku, diğer taraftan da iş güvenliği konularındaki boşlukların doldurulmasına çalışılmıştır<sup>14</sup>.

1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu yerine çıkarılan 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümü işyerlerinde "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" şartlarının düzeltilmesine ilişkin tedbirler içeren maddeleri kapsamıştır<sup>15</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu 931 sayılı Kanun'un yerine çıkarılmış ise de, işçi sağlığı ve iş güvenliği esasları aynen devam etmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 maddeden ibaret olan 5. Bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği"ne ilişkin düzenlemeler içermektedir. Yeni İş Kanunumuz eski İş Kanunumuza oranla;

- Çalışanlarımızı daha koruyucudur,
- Daha ayrıntılıdır,
- AB normlarına uygundur,
- İşverenlere; eğitime, bilgilendirme, denetleme ve bildirme yükümlülüğü getirirken işçilere de önlemlere uyma yükümlülüğünü içermekte, ayrıca onlara çalışmama hakkı vermektedir,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarını etkinleştirmektedir,
- Özel risk gruplarına yönelik pek çok koruyucu hüküm içermektedir,

1475 sayılı Kanun'a oranla işçi sağlığı ve güvenliği alanında daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşıyan yeni İş Kanunu konuyla ilgili AB yönergelerinden de esinlenmiştir<sup>16</sup>. İş sağlığı ve güvenliği başlığını taşıyan 5 inci bölüm 13 maddeden oluşmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği"ne ait 5 inci bölümü bu konuda yeni çıkarılan ve daha sonra çıkarılacak olan yönetmeliklerin yasal dayanağı durumunda olup, Kanun kapsamında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 50'ye yakın yönetmelik çıkarılmıştır.

Yeni Kanun'da "İş Sağlığı ve Güvenliği" isimli 5 inci Bölümün ilk maddesi olan "İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri" başlıklı 77 nci madde; "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği

konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” hükmünü taşımaktadır. Ek olarak; işverenlere iş güvenliği uygulamalarına uyulup uyulmadığını denetleme görevi de verilmiş, ayrıca işçilerin karşılaşılabilecekleri mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve yükümlülükleri hakkında bilgilendirilmesi, bunun yanında iş güvenliği konusunda işçilerin eğitilmesi gerektiği belirtilmiştir. Denetleme ve eğitim yükümü, AB'nin 91/383 sayılı “Belirli Süreli ve Geçici İş Hükümlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönergesi” hükümleriyle aynı doğrultuda düzenlenmiştir<sup>17</sup>.

Getirilen yenilikler, uygulamadaki eksiklerle Yargıtay tarafından oluşturulan içtihatların maddelere işlenmesi, bazı tanım, rakamların uluslararası sözleşme ve mevzuata yaklaştırılmasından veya birebir çevirisinden ibaret olmuş, ancak konunun tarafları olan işçi ve işverenlerin katılımı ise yeterince sağlanamamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında bugün gelişen durum ise, gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirme ile sorunun çözümü yönünde önemli bir mesafe kat ederken, sanayileşmesine tamamlayamamış ülkelerde ve ülkemizde ise problem büyük bir sorun olarak devam etmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu işçi sağlığı ve güvenliği konusunda çok daha geniş düzenlemelere yer vermiş ise de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 4587 sayılı Kanun'un 77 nci maddesi hükümleri çerçevesinde işverenin üç ana yükümlülüğü ile ilgili görüşlerimizi belirtmeye çalışacağız.

### 3. 4857 sayılı İş Kanunu Madde 77 Kapsamında İşverenin Yükümlülüğü

#### 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği İçin Gerekli Her Türlü Önlemi Almak

4857 sayılı Kanun'un 77 nci maddesinde; “İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.” hükmü bulunmaktadır. 1475 sayılı Kanununun 73 üncü maddesine tekabül eden bu madde

işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapmaksızın işçi sağlığının ve iş güvenliğinin korunması ve sağlanması açısından işverenleri her türlü önlemi almakla yükümlü tutmaktadır.

Sadece bu madde ile işverenlerin alacağı önlemlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki önlemlerle sınırlı olmadığı, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini de almak zorunda olduğu anlaşılmaktadır. Yerleşik yargı içtihadına göre de kanun, tüzük ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş olsa bile işveren, İş Kanunu'nun emredici açık hükmü uyarınca iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Nitekim konu ile ilgi olarak Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 18.11.1991 tarihli ve E.1991/10815-K.1991/9243 sayılı Kararı ile; “İşveren, insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde sigortalının sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesini sağlamakla yükümlü bulunduğu yönü tartışmasızdır ve yasalarda, tüzüklerde ve yönetmeliklerde açıkça gösterilmemiş bulursa dahi işverenin işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli önlemleri almakla yükümlü bulunduğu İş Kanunu'nun açık buyruğu olduğuna” hükmetmiştir.

Yine benzer yönde Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 14.10.1977 tarihli ve E.1977/1613-K.1977/6398 sayılı Kararı'nda; “İşverenin, gerekli önlemleri alma yükümü, iş güvenliği yönetmeliklerince belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içermekte olduğuna (İş Kanunu Madde: 73)” hükmetmiş olup, işverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, iş güvenliği kurullarınca belirlenenlerin yanında hayatın olağan akışı içinde oluşabilecek tehlikeleri giderici çalışmaları da içerdiği isabetle vurgulanmıştır.

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2010 tarihli ve E. 2008/18502-K.2010/5561 sayılı yeni bir Kararında; “... olay günü fabrikadaki bakım ve temizlik işleri nedeniyle, demir kapakların çıkartılarak, üzerine karton mukavva ve onun üzerine de sabitlenmemiş sac konulduğu; sigortalı ve arkadaşının, anılan sacların altını da temizlemek amacıyla, bu sacları kaldırdıkları ve bir süre sonrada, sigortalının sacı bulunmayan,

sadece mukavva ile, örtülü bu delikten yaklaşık 3 metre yükseklikten aşağıya düşmesi suretiyle iş kazasının meydana geldiği anlaşılmaktadır. Bakım için olsa da, temizlik işçileri için risk teşkil edecek ve çalışmanın güvenliğinin tehlikeye sokacak şekilde demir kapakların kaldırılması, mukavva ve sabitlenmemiş sac ile deliklerin üzerinin kapatılması, iş güvenliği kurallarına aykırı olduğu gibi; aksi durumda dahi, çalışma güvenliğinin sağlanması açısından, teknik bir eleman nezaretinde çalışmanın sağlanmaması da yerinde değildir...” şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtayın içtihatları ile kabul edilen işverenin iş sağlığı ve güvenliği alanında her türlü önlem alma yükümlülüğü 4857 sayılı Kanun'un 77 nci maddesi ile bu defa norma aktarılmıştır. Bu madde, işverenlerin önlem alma yükümlüğünü mutlak ve geniş tutmuş, bütün işverenlere iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli her türlü önlem alma zorunluluğu getirmiştir. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenli için alacağı önlemler; hakkaniyet içerisinde beklenebilecek önlemler değil, bilimin, tekniğin ve tecrübenin o andaki mevcut durumuna göre alınması mümkün olan ve işyerinde yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikeleri önlemeye yönelik her türlü önlemdir<sup>18</sup>.

Bu konudaki ölçüt iş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından gerekli olmaktadır. Bu durumda işverenin alacağı önlemler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından ibaret değildir. Ayrıca, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma konusundaki sorumluluğunun kapsamı belirlenirken mali durumunun yetersizliği, teknik konulardaki bilgisizliği, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığı gibi iddialar önem taşımamaktadır<sup>19</sup>.

Çalışma hayatında ve sanayideki gelişmeler nedeniyle işyerlerinde daha önce mevcut bulunmayan yeni mesleki riskler ortaya çıkmakta ve bu risklere karşı bilim ve teknoloji de önleyici yeni tedbirler geliştirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bu yeni gelişmeler karşısında süratle kendini yenileyebilmesi mümkün olmamaktadır. İş Kanunu'nun 77 nci maddesindeki “...gerekli her türlü önlem almak...” ifadesi yukarıda bahsedilen endişeyi bertaraf etmektedir. Kuşkusuz iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bütün düzenlemelerin yasalarla yapılma-

sı doğru olmadığı gibi mümkün de değildir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların tamamı yasalarla düzenlendiğinde teknolojinin hızla gelişmesi sonucunda ihtiyaçların gerisinde kalma riskleri bulunmaktadır. Yasaların değiştirilme sürecinin uzunluğu, alınması gereken önlemlerin hızla alınması gerekliliği açısından olumsuz bir durum yaratabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı özellikle teknik iş sağlığı ve güvenliği kurallarının yasa yerine idari işlemler ile düzenlenmesi yoluna gidilmesi daha uygundur. Diğer yandan genel yükümlülükler, sorumluluk şartları gibi genel esaslar yasadaki düzenlenmeli, teknolojiye bağlı sürekli değişebilecek hususlar ise tüzük ya da yönetmeliğe bırakılmalıdır<sup>20</sup>.

### 3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerine Uyulup Uyulmadığını Denetlemek

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerin mevzuatla düzenlenmesi ve işyerinde bu önlemlerinin alınması iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için yeterli olmayıp, işçiler tarafından bu önlemlere uyulması ve uygulanması gerekmektedir. İnsanlar ne kadar iyi eğitilmiş olsalar da ne kadar işlerine önem verseler de denetlenemedikleri takdirde, bir süre sonra alınan sağlık ve güvenlik tedbirlerine uyma özelliklerini kaybetmektedirler. Bu nedenle bu özelliklerini canlı tutmanın yolu denetimden geçmektedir<sup>21</sup>.

İş Kanunu'nun 77 nci maddesi ile işverenlere, işçilerin işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadıklarını denetleme yükümlülüğü getirilmiştir. İş kazalarında işverenin önlem alma yükümlülüğü sadece koruyucu malzeme vermekle sınırlandırılmaz. Bir insanın sürekli olarak bir konuda dikkatini toplayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçilerin sürekli denetlenmesi, işçilerdeki noksanlıkların zamanında fark edilerek risk oluşmadan önlem alınması imkanını vermektedir<sup>22</sup>.

Yargı kararlarında da işverenin yükümlülüğünün yalnızca önlem almaktan ibaret olmadığı; alınmış önlemlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından denetlenmesi gerektiği belirtilmektedir<sup>23</sup>. Bu husus, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararında şu şekilde ifade edilmiştir. “...1475 sayılı Kanun'un 73 ve gerekse

Borçlar Kanunu'nun 332 inci maddelerine göre işveren, işçilere her türlü olanakları sağlamak, onları denetlemek, çalışma koşulları ile alakadar olmak zorundadır. Yalnızca tedbir almak yeterli olmayıp, alınmış tedbirlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından daimi kontrolü gerekir..."<sup>24</sup>.

Nitekim bir başka kararında da Yargıtay işverenin denetlemekle ilgili yükümlülüğünü şu şekilde ifade etmiştir; "... işverenin işçisine gözlük verme yükümünün bu gözlüklerin istenilen nitelikte olmaları ve işçiler tarafından kullanılmalarını sağlama zorunluluklarını da kapsayacağı gözden uzak tutulmamalıdır. Başka bir anlatımla, işin niteliği itibarı ile işverenin önlem alma ödevinin, salt işe uygun gözlük vermekle sınırlandırılmayacağı, bu gözlüğün kullanılmasını istemek bu önlemin uygulanmasını sağlamak ve uyulup uyulmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemek, giderek bunu gerçekleştirecek gerekli kontrol sistemini kurmak yükümlülüğünü içerdiği söz götürmez..."<sup>25</sup>.

Yine Yargıtay 21. Hukuk Dairesinin verdiği 01.12.2008 tarihli ve E.2008/5624 K.2008/18632 sayılı Kararı ile; "İş kazasından doğan tazminat davalarında, İş Kanununun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak; işyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlık ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle işverenin işyerinde aldığı önlemleri almadığı veya alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmesi" gerektiğine karar vermiştir.

Şu halde gerek İş Kanunu'nun 77 nci maddesi ve gerekse Yargıtay içtihatları ile işverenin yükümlülüğünün; iş kazaları meslek hastalıklarından korunmak için iş sağlığı güvenliği önlemleri kapsamında işçilere koruyucu malzeme vermekle kalmayıp, bunların kullanılmasını sağlamak, bunları kullanıp kullanmadıklarını sürekli bir şekilde denetlemesini de kapsadığı söylenebilecektir. Hatta bunun için etkin bir denetim sistemi kurularak işçilerin, koruyucu malzemelerin kullanılmasındaki ve iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlere uymadaki aksaklıklar büyük ölçüde giderilecektir.

### 3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşçileri Bilgilendirmek ve Eğitmek

Bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için o toplumda her şeyden önce iş güvenliği bilincinin oluşması gerekir. İş güvenliği mevzuatında getirilen hukuki güvence mekanizmaları ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, ilgili tüm çevre ve kişilerde bu güvenceleri korumak ve işletmek konusunda yeterli bir bilinç oluşturulmamışsa bunlar, kağıt üzerinde kalan temenniler olmaksızın başka bir anlam taşımazlar<sup>26</sup>.

İşyerinde sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmış olması çoğu kez oluşabilecek tehlikeleri ortadan kaldırmamaktadır ve işçilerin işyerindeki tüm tehlikeleri kendiliğinden bilmesini beklememek gerekir. İşverenler, sağlıklı ve güvenli bir iş ortamı için önlemlerle birlikte; bu önlemlere uyma, tehlikeleri bilme ve tekniğin getirdiği yenilikleri işçileri öğretmek zorundadırlar. İşveren işçisinin bilgisinin yeterli olduğuna güvenmeyecek onu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlarda mutlaka eğitecektir<sup>27</sup>. İşverenler, işçilerin karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür (İş K.m.77/f.2).

İş Kanunu'nun 77 nci maddesine dayanılarak çıkarılan "Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle" (ÇİSGEUEHK) işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esasları düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre işçilerin eğitiminin amacı, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamı temin etmek, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak, çalışanları yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ile bu risklere karşı alınması gerekli tedbirleri öğretmek ve iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturarak buna uygun davranışları kazandırmaktır (m.8). İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. İşverenler iş sağlığı ve güvenli-

ği ile ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdür.

Bu yönetmeliğin genel hükümler bölümünde işverenin yükümlülükleri şu şekilde düzenlenmiştir: İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının tesis edilmesi için gerekli önlemleri almakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, çalışanları, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını hazırlamak, eğitimlerin düzenlenmesini, çalışanların bu programlara katılmasını sağlamak ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler (ÇİSĞEUEHK. m. 4/1).

Yönetmelik alt işveren- asıl işverenin yükümlüklerini de düzenleyerek, bu tür ilişkilerin kurulduğu işyerlerinde, alt işverene ait çalışanların eğitimlerinden, asıl işveren, alt işverenle birlikte sorumlu tutmuştur. Yine geçici iş ilişkisi (Ödünç iş ilişkisi) kurulan işveren, geçici iş ilişkisi ile çalışanlara gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür (ÇİSĞEUEHY. m. 4/f.2-3). İşverenler, çalışanlarına iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın gerekli eğitimi vermekle yükümlü tutulmuştur.

Yönetmelikte, özellik arz eden işçilerin eğitimi konusunda işverene ayrı bir sorumluluk yüklenmiştir. İşverenlerin, işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürsüz, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem vermeleri gerekmektedir (ÇİSĞEUEHY m.7/1). Yönetmeliğin aynı maddesinin ikinci ve üçüncü fıkrasına göre, sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan çalışanlar ve temsilcileri, sağlık ve güvenlik açısından özel önlem alınmasını gerektiren alanlarda çalışanlar özel olarak eğitilirler. Bu maddeyle kanun koyucu özellik arz eden işçilerin eğitimine özel önem verilmesi gerektiğini düzenleyerek konunun önemini tekrar vurgulamıştır.

İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene yüklediği işçileri eğitime yükümlülüğü, Yönetmeliğe göre, özellikle işe

başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması hallerinde her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamaya yöneliktir (ÇİSĞEUEHY. m. 10).

Çalışanlar sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesisi için işyerinde düzenlenecek olan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve bu konudaki talimatlara uymakla yükümlüdürler (ÇİSĞEUEHY. m. 5). İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda verilen eğitimler, çalışanlara herhangi bir yük getirmeyecek şekilde düzenlenerek, eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır (ÇİSĞEUEHY. m. 6). Bu maddeyle getirilen yükümlülük çalışanların lehine ve oldukça yerinde bir düzenlemedir.

Sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümünün alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun sebebi de geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır<sup>28</sup>. Ayrıca ülkemizde işçi olarak çalışanların büyük çoğunluğunu kırsal kesimden şehre gelmiş vasıfsız işçiler oluşturmaktadır. Bu nedenle bunlara iş sağlığı ve güvenliği bilincinin verilmesine şiddetle ihtiyaç vardır. İş Kanunu m.77/2'deki düzenleme ve ardından çıkarılan ÇİSĞEUEHY. ile bu alandaki ihtiyaç büyük ölçüde giderilecektir.

İşyerinde çalışan her işçinin görevini en iyi biçimde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Bireysel seviye analizi yapılarak işçinin eğitimi öncesi seviyesi ve alması gereken eğitimler tespit edilir ve buna göre eğitim programları, konuları belirlenerek eğitimler teorik ve pratik olarak verilir.

Yapılan eğitimlerin gerçekçi eğitimler olması gerekmektedir. Uzman olmayan kişilerin verdiği eğitimin yarar sağlamasını beklemek söz konusu olmayacağı gibi, eğitimin eğitilecek kişilerin seviyesine uygun olmaması da bir yarar sağlamayacaktır<sup>29</sup>. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini uzmanlık konularına göre, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ile işyeri hekiminden yararlanılabileceği gibi, verilecek eğitimin çeşidine göre, bu hizmeti

veren veya vermeye yetkili kurum, kuruluş ya da firmalardan, eğitim amaçlı merkezlerden, işçi veya işveren kuruluşlarınca kurulan eğitim vakıflarından, işveren ve işçi kuruluşları veya bunlar tarafından birlikte oluşturulan ortak eğitim merkez ve birimlerinden, iş sağlığı ve güvenliği konularında iş müfettişi olarak görev yapmış olanlardan yararlanılabilir.

Bir çok konuda olduğu gibi işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun çözümünde de eğitim öncelikli rol oynar. Toplumda iş güvenliği bilincinin yaratılması için bu konuda tüm ilgililerin her düzeyde eğitimi sağlanmalıdır. Başka bir deyişle sadece işçilerin değil, ilgili işveren ve-killerin, mühendislerin, teknik elemanların, işyeri hekimlerinin, sağlık personelinin, iş güvenliği müfettişlerinin sürekli bir işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimine tabi tutulması gerekir<sup>30</sup>.

İşveren bu eğitimleri vermekle işyerinde meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalıklarının meydana gelmesini engelleyecek, işçilerin yaşam kalitesini artırarak hem işçinin hem de toplumun sağlığını korumuş olacak ve bu arada iş kazası ve meslek hastalığı dolayısı ile işgücü kaybı olmayacak ve masraflar daha çok azalacaktır. Çünkü hasta bir işçi için harcanacak olan masraf eğitime harcanan masraftan daima daha fazladır.

### 3.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında İşçilerin Görüşlerini Almak, Katılımlarını Sağlamak

İşçilerin yönetime ve kendileri ile ilgili kararlara katılma ilkesi toplumların hayatında farklı metotlarla ele alınmıştır. Birinci Dünya Harbinin sonundan beri işçilerin çalıştıkları işyerlerinde alınan kararların dışında tutulmalarının mahzurlarını eleştiren uzmanlar, çalışma hayatları boyunca bu kararlardan birinci derecede etkilenen işçilerin işyerinde verilen kararların dışında tutulmalarının yabancılaşma hallerini artıracığı, verimliliği ve kaliteyi düşüreceği endişesindedirler. Bu nedenle Birinci Dünya Harbi esnasında kurulan “karma komisyonlar” ve İkinci Dünya Harbi esnasında kurulan “işyeri komiteleri” batı ülkelerinde işveren temsilcileri ile işçi temsilcilerinden oluşan danışma kurullarının temeli olmuştur<sup>31</sup>.

Danışma kurulları, işçi ile işveren arasında karşılıklı anlayış havasını yaşatmak, işçiye bazı kararların alınmasında söz hakkı tanımak ilkesi üzerinde teşekkül etmiştir. Danışma kurulları; kutlama günleri, eğlenceler, konferanslar gibi sosyal ve kültürel meselelerin yanında yeni bir makinenin satın alınması, yeni bir çalışma tekniğinin işyerine sokulması gibi teknik kararlar veya yeni bir malın üretimi, işyerinin aylık üretim durumu, pazarlanacak malların fiyatları gibi iktisadi kararlarda da etkisini göstermiştir<sup>32</sup>.

İşyerini ilgilendiren kararları, günlük üretim faaliyetlerine ve geleceğe ilişkin kararlar olmak üzere ikiye ayırabiliriz. Üretim seviyesinde alınan günlük kararların başlıcaları, üretim programlarının revizyonu, yeni malların veya hizmetlerin üretilmesi, yeni makinelerin üretimde kullanılması, yeni üretim tekniklerinin uygulanması üretim metotlarının değiştirilmesi ve günlük işlerin yönetimi gibi kararlardır. Bu nevi kararlar, iş şartlarını, çalışanların işyerindeki istikballerini, kısacası işçilerin genel hayat şartlarını etkilemektedirler<sup>33</sup>.

Geleceğe ilişkin kararlar ise, önceden tahmin edilmesi gerekli işletme dışı ve işletme içi unsurlarla ilgili kararları içermektedir. Bu kararları genellikle uzun devre kalkınma politikası ve işletme faaliyetlerinin uzun devre içinde planlanması, teknolojik gelişmeye ayak uydurulması ve teknolojinin ortaya çıkarabileceği riskler, bu risklerin işçilerin sağlığına ve güvenliğine çalışırken verebileceği zararlar, bunlara karşı alınacak önlemler olarak sıralayabiliriz.

İş sağlığı ve güvenliği konularında, korumanın süjesini oluşturan işçilerin görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması etkili bir önleme ve koruma için son derece önemlidir. Çünkü insanlar kendi görüşlerinin yer aldığı kararlara daha kolay uyum sağlarlar. Ayrıca işçiler işyerlerinde olabilecek sorunları, çıkabilecek riskleri birebir işyerinde çalışan ve makineleri kullananlar olarak en erken ve en kolay tespit ederler.

4857 sayılı İş Kanunu ile mümkün olduğu kadar katılımcı bir anlayış getirilmeye çalışılmaktadır. Her şeyden önce katılımcı modele uygun olarak oluşturulan ve işçi temsilcilerinin (sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi, sendika temsilcisi, ya da açık oyla seçilen işçi, ustabaşı



vs.) yer aldığı iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş koşulları eskisinden farklı olarak tüzükle değil kanunla düzenlenmiştir (İş K. m.80, f.1). Ayrıca 1475 sayılı Kanun'dan farklı bir şekilde 4857 sayılı Kanun'da bu kurullar yaptırım gücüyle donatılmış ve işverenlerin "iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü" olduğu hükme bağlanmıştır (İş K. m.80).

İşverenler iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yönelik alınan kararlarda ve uygulamalarda işçilerin katılımını ve işbirliğini sağlamaları gerekmektedir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımın ve işbirliğinin gerçekleştirildiği ve bunun gerekleri yerine getirildiği oranda başarı sağlanabilecektir. Bu konuda esas yükümlülük işverene düşmektedir. Dolayısıyla işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için bu konularda işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak, bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdür.

## Sonuç

İş kazaları ve meslek hastaları çalışma yaşamını ilgilendiren en önemli konulardan biridir. Sosyal Sigortalar Kurumu 2001 yılı istatistiklerine göre 72.367, 2002 yılı istatistiklerine göre de 72.344 sigortalı iş kazasına uğramıştır. Yine Sosyal Güvenlik Kurumu'nun, 2010 yılı kayıtlarına göre iş kazaları ve meslek hastalığı nedeniyle sadece sürekli iş göremezlik geliri alanların sayısı, Ağustos 2010 ayı itibarıyla yüzde 1,30 artarak 59.947'ye, ölüm geliri alanların dosya bazındaki sayısı ise yüzde 2,18 oranında artarak 47.039'a yükselmiştir. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için en önemli husus işyerlerinde etkin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve sürdürülmesidir. Bu da ancak iyi bir mevzuatın hazırlanması ve uygulanması ile mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iyi hazırlanmış, mümkün olduğunca eksiksiz bir mevzuat, bu mevzuatın işyerlerinde uygulanmasının sağlanması, iyi bir denetim sisteminin oluşturulması, önleme politikalarına ağırlık verilmesi ve iş güvenliği bilincinin eğitim yoluyla

işçi ve işverenlerde geliştirilmesi gerekmektedir. İş güvenliğinin sağlanmasında ve korunmasında işverenlerin, işçilerin, işçi sendikalarının yanı sıra devletin de çok önemli görevleri vardır. Her şeyden önce işverenlerin, işçilerin, sendikaların ve tüm toplumun iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmiş olması gerekmektedir<sup>34</sup>.

Gerek dünyada gerek ülkemizde, kullanıma yeni giren kimyasal maddeler, yeni teknolojiler ve bunların karmaşık yapıları, kullanımları, hangi sorunlarla ve ne gibi tehlikelerle karşılaşacakları ve en iyi kullanım yöntemleri gibi konularda işçilerin bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Ülkemizde işçi yapısını da göz önüne alacak olursak bu çok önemli bir ihtiyaçtır. Zira ülkemizde işçi kesiminin kırsaldan gelmiş ve vasıfsız olduklarını, genellikle usta-çırak yöntemi ile yetiştiklerini düşünecek olursak bunların hızlı gelişen, değişen ve karmaşılaşan teknolojiye uyumlarının sağlanması gerekmektedir. Günümüzdeki iş kazalarının tehlikelilik boyutunun oldukça yüksek ve geniş etkili olduğunu düşünecek olursak, bu eğitimlerin sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler isabetli ise de, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususları birkaç maddeyle sınırlandırıp, diğer bütün hususların ayrı ayrı yönetmeliklerde düzenlenmesi bu alandaki dağınıklığı giderememiştir. Öğretide de ileri sürüldüğü üzere, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların bağımsız bir kanunla düzenlenmesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini ilişkin genel yükümlülükler, sorumluluk şartları gibi genel esaslar yasada düzenlenmeli, teknolojiye bağlı sürekli değişebilecek hususlar ise tüzük ya da yönetmelikle bırakılmalıdır. Bu şekilde hem uygulayıcılar hem muhataplar açısından daha anlaşılır, uygulanması ve denetlenmesi daha kolay olacaktır.

## DİPNOTLAR

- 1 ARICI, s.4; Aydemir, s. 1.
- 2 ULUSAN, s. 33.
- 3 AYDEMİR, s. 2.
- 4 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 725.
- 5 MOLLAMAHMUTOĞLU s. 725.

- 6 CENTEL, s. 5
- 7 SÜZEK (İş Güvenliği), s. 16.
- 8 CENTEL, s. 6.
- 9 SÜZEK (İş Hukuku) s. 329.
- 10 ARICI, s. 51
- 11 EYRENCİ, Ömer/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, s. 205.
- 12 TUNCAY, (Sosyal güvenlik), s. 61; MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 28.
- 13 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 30; AVCI, s. 2; SÜZEK (İş Hukuku), s. 12.
- 14 AVCI, s. 3; SÜZEK (İş Hukuku), s. 12-13
- 15 AVCI, s. 3.
- 16 TUNCAY (Yeni İş Kanunu), s. 9.
- 17 TUNCAY (Yeni İş Kanun), s. 9.
- 18 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 729; ÇENBERCİ, s. 972; ULUSAN, s. 48.
- 19 ULUSAN, s. 42; SÜZEK (İş Hukuku), s. 331, SERHATLI (Destek), s.23.
- 20 SERHATLI, (İş Sağlığı ve Güvenliği), s. 1131; SÜZEK (Çözüm Önerileri), s. 307,
- 21 FER, s. 11.
- 22 KAÇMAZ, s. 125; FER, s. 12.
- 23 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 729.
- 24 Yarg. HGK .28.03.1979 tarih ve E.1977/10- 484-K.1979/330; "İşveren bu tür işlerde çalıştırdığı işçisi için işyerinde baret bulundurmamakla yetinemez. Bu baret sürekli olarak vermek ve verdiği baretin işçi tarafından kullanıldığını denetlemekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren iş kazasından sorumlu olur. Yargıtay 10. HD. 07.11.1979 tarih ve E5905/8813 YÜCESOY, s. 183")
- 25 Yar. 10. HD. 30.09.1986 tarihli ve 4453/4793 (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, S:10, Kasım-Aralık 2002, s. 22.)
- 26 SÜZEK, (Çözüm Önerileri) s. 305.
- 27 KAÇMAZ, s. 125; FER, s. 11.).
- 28 YÜCESOY, s. 1182.
- 29 FER, s. 12.
- 30 SÜZEK (Çözüm Önerileri), s. 306
- 31 TURAN, s. 69-70
- 32 TURAN, s. 70.
- 33 TURAN, s. 115.
- 34 SÜZEK (İşçi Sağlığı), 21; aynı yazar (Çözüm Önerileri), s. 305-306 .
- AYDEMİR, Murteza, TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi), Haziran 2000, Yayın No:13.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986
- CENTEL, Tankut, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, İstanbul 1997.
- EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.
- FER, Ural, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Yakın ve Ortadoğu Çalışma Eğitim Merkezi), Haziran 2000, Yayın No. 5.
- GÜNAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku (Yeni İş Yasaları), Ankara 2003.
- KAÇMAZ, Haydar, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları (TMMOB,II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı Mayıs 2003)
- KAPLAN, E. Tuncay, Kamu-İş (Kamu İşveren) İş Hukuku ve İktisat Dergisi (İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, s. 137-151), Ankara 2003, Cilt: 7, Sayı: 2
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2004.
- SERHATLI, G. Burcu, İş Kazasından Doğan Destekten Yoksun Kalma Tazminatı, Ankara 2003.
- SERHATLI, G. Burcu, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Legal (1130-1171), S: 7, İstanbul 2005.
- SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Kamu-İş (İş Hukuku ve İktisat Dergisi Kamu İşletmeleri İşverenleri Dergisi), C: 5, S: 3 Nisan 2000 (Çözüm Önerileri).
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002.
- SÜZEK, Sarper, İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985.
- SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve Sendikaların Sorumluluğu, ODTÜ Mühendislik Fakültesi ve Prof. Dr. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı Kıbrıs Seminerleri, Eylül 1985, 1 - 62.
- TURAN, Kamil, İşçilerin Yönetime Katılması ve Türkiye Uygulaması, Ankara 1972.
- TUNCAY, A. Can, Yeni İş Kanunu'nda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu, (İşveren Dergisi, s.9-11), Temmuz 2003 (Yeni İş Kanunu).
- TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 9. Bası, İstanbul 2000.
- ULUSAN, İhsan, Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.
- YÜCESOY, E. Şevket, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile 1475 Sayılı Eski İş Kanunu'nun Karşılaştırılması Yorumu ve Gerçekçi, Ankara 2003.

## KAYNAKÇA

- ARICI, Kadir, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.
- AVCI, Adnan, İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, Güncel 3. Baskı, İstanbul 2001.