

Yrd. Doç. Dr. Mahmut KABAKCI

Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# 6331 Sayılı Kanun'un İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı ve Risklerden Korunma İlkelerinin (m.5) İşlevi

## 1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların yaşam hakkının güvencesi olarak iş hukukunda ayrı bir yere ve öneme sahiptir. İş hukuku hakkındaki karma hukuk dalı niteliğine karşın, iş sağlığı ve güvenliğine dair normlar kamu hukuku niteliklidir<sup>1</sup>. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işverenin iş sözleşmesinden doğan salt bir borcu değildir, esas olarak kamu hukuku nitelikli mutlak emredici bir yükümlülüklerdir. Konunun bu öneminin bilincinde olan kanun koyucu, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ele alan bugüne kadarki tüm düzenlemelerde, yükümlülüğün sınırı olarak “gerekli” olan her şeyin yapılması olarak tespit etmiştir (1475 sK. m.73, 4857 sK. m.77). AB'nin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel düzenlemesi olan 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi esas alınarak hazırlanan yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da, benzeri bir sınır vardır (m.4/1, a). “İşveren, çalışanların

işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; ... her türlü tedbirin alınması ... için çalışmalar” yapmakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğünün sınırı, bu şekilde gerekli, her türlü önlemin alınması olarak belirlendiğinde, bunun uygulamada nasıl somutlaştırılacağı, içeriğinin doldurulacağı önemli bir soru olarak karşımıza çıkmaktadır. Bildiği üzere, 1475 sayılı Kanun döneminde iş kazalarında kusur hakkında alınan bilirkişi raporlarında, öncelikle İşK m.73'deki genel kural, ardından İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü m.4 tespit edildikten sonra, dava konusu iş kazasının oluş şekline göre, Tüzüğün özel düzenlemeleri veya ilgili diğer tüzükler çerçevesinde değerlendirme yapılmakta idi. Çünkü bu dönemde uygulanan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çoğu tüzük şeklindeki özel düzenlemelerin dikkati çeken yönü, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında alacağı tedbirlerin somut olarak tek tek hükme

bağlanmış olmasıdır. Örneğin işyerindeki kapıların ebatları, açılış yönü, tavan yüksekliği, havalandırmanın teknik şartları gibi. 4857 sayılı İşK m.77’de de iş sağlığı ve güvenliği ni sağlama borcu, m.73’teki içerikte düzenlendiği halde, bu dönemde kabul edilen yönetmelikler, AB’nin konuyla ilgili yönergeleri esas alınarak hazırlanmıştır. AB İş Hukuku sisteminde aşağıda inceleneceği üzere, somut olarak hangi önlemlerin alınmasından ziyade, işverenin “gerekli” önlemleri nasıl tespit edip uygulayacağı sürecine odaklanılmıştır. Bu nedendir ki, 4857 sayılı İşK m.77’nin yürürlükte kaldığı dönemde dahi, bilirkişilerce iş kazalarında kusur oranları, 1475 sayılı Kanun m.73 uyarınca çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve ilgili diğer tüzük ve yönetmelikler esas alınarak belirlenmiştir.

Açıklamaya çalışılan çerçevede yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği alanında ulaşılmaması gereken hedef bakımından değil, ancak bu hedefin nasıl temin edileceği açısından, önceki mevzuata kıyasla önemli bir değişimi beraberinde getirmektedir. 4857 sayılı İşK m.77, 78 döneminde çıkarılan yönetmeliklerde olduğu üzere, yeni Kanun uyarınca kabul edilecek özel düzenlemelerde de, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün maddi içeriğinin ne olması, somut hangi önlemlerin alınması gerektiğinden ziyade, işverence içeriğin nasıl, hangi usulde doldurulacağı sorusu belirleyici olacaktır. Bu açıdan yeni mevzuat, uygulamacıların alışageldiği, işverenlerin hangi somut önlemleri alması gerektiği sorusuna bir yanıt vermeyecektir. Yeni Kanun döneminde işverenler, somut olarak alması gereken tedbirleri m.10’daki risk değerlendirmesi uygulayarak belirleyecekse de, kanun koyucu m.5’teki risklerden korunma ilkeleri ile risk değerlendirmesinin içeriği hakkında, işvereni bağlayıcı ilke ve sınırları çizmiştir.

Bu çalışmada, yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sisteminde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü kapsamında hangi somut önlemleri alması, işlemleri yapması gerektiğini belirlerken uygulayacağı risk değerlendirmesinde, kendisini bağla-

yan yasal sınırlar olarak m.5’teki risklerden korunma ilkelerinin ne gibi bir işleve sahip olduğu incelenecektir. Ancak bundan önce işverenin temel yükümlülükleri ile yeni Kanunun iş sağlığı ve güvenliği anlayışı üzerinde durulacaktır.

## II. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Temel Yükümlülükleri

1475 ve 4857 sayılı Kanunlarda işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu ile bu sorumluluk kapsamında yükümlülükleri iç içe, tek maddede düzenlenmiştir (1475 m.73 ve 4857 m.77). Yeni Kanunda ise, işverenin genel yükümlülüğü başlıklı m.4’de, önce işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya ilişkin sorumluluğu hakkında temel ilke ortaya konulmuş (f.1) ve ardından bu sorumluluğun içeriğini dolduran esaslı yükümlülükler yer verilmiştir. Her ne kadar hükmün başlığında tekil bir ifade kullanılarak, işverenin genel yükümlülüğü ifadesine yer verilmişse de, burada esasen birden fazla temel yükümlülük öngörülmüştür: İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması, bunları bir süreç dahilinde uygulaması, işyeri uygulamasında etkinliklerini kontrol etmesi, gerekli hallerde uyarılması ve son olarak bu önlemler bağlamında bir işyeri organizasyonu oluşturması. Buna göre işverenin iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki temel yükümlülükleri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıyla ilgili olanlar ve iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma şeklinde iki ayrı başlık altında incelenebilir:

### 1. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4’ün hareket noktası, işverence gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasıdır. İşverenin diğer tüm yükümlüklerinin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğüyle bağlantılı, alt yükümlülükler olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Hükme

göre işverenlerin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama sorumluluğu kapsamındaki ilk yükümlülüğü, “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması”dır. Kanun m.3'teki “İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü” şeklindeki önleme tanımı dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işçilerin sağlık ve güvenlikleri üzerinde yük oluşturan, doğrudan ya da dolaylı tüm etkenler göz önünde bulundurularak alınması gereği anlaşılır.

Hükümdeki iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili ikinci yükümlülük, “sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi”dir. Böylelikle işyerinde daha önceden tespit edilmiş ve uygulamaya başlanmış iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, uygulamadaki etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli hallerde değişen şartlara uyarlanması konusunda bir yükümlülük kabul edilmiş olmaktadır. Bu yükümlülük ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından önlemlerin bir defa alınmasıyla yetinilemeyeceği açıkça vurgulanmaktadır<sup>2</sup>.

Kanun'un 4. maddesindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkındaki üçüncü ve son temel yükümlülük ise, “mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar” yapılmasıdır. Buna göre, işverenin işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi çabası içinde olması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin ilk iki yükümlülük dikkate alındığında, hukuki sistematik açısından bu üçüncü yükümlülük ile en uygun hale getirme şartı düzenlenmiştir. Ancak bu şart, başlı başına bağımsız bir yükümlülük olmayıp, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, daha sonra bunların etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli hallerde uyarlanması yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulması gereken yönlendirici bir hedeftir. En uygun hale getirme şartıyla, işverence her halükarda yerine getirilmesi gereken bir yükümlülük söz konusu değildir. Kanun koyucunun bu ilke ile amacı, iş sağlığı

ve güvenliği şartlarıyla ilgili mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesidir. Konunun doğası gereği, işverenin en uygun hale getirme şartıyla ilgili bir takdir hakkı, başka deyişle bağımsız biçimde karar verebilmesi için bir hareket alanı vardır. Ancak işverene tanınan bir takdir hakkının varlığı, keyfiliği anlamına gelmez. Bu, işverenin mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi çabası içinde olmasının, kendisi için bir yükümlülük oluşturduğu gerçeğini ortadan kaldırmaz.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili Kanun m.4 hükmünden tespit edilen bu yükümlülükler hakkında bazı tespitlerde bulunmak mümkündür.

#### **a) İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında işverenin garantör rolü**

Kanun m.4/1 hükmünde, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasından ve böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinden asli sorumlu kimse olarak işveren gösterilmiştir. Hükümde bu surette, önce işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu ve ardından bu sorumluluk kapsamındaki temel yükümlülükleri düzenlenmiştir<sup>3</sup>. Bu düzenleme şekliyle yeni Kanun, İş Kanunu m.77'deki işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu ve bu sorumluluk kapsamındaki yükümlülüklerini birlikte düzenleyen sistematikten farklıdır. Yeni Kanun bu şekilde genel bir sorumluluk ilkesine yer vermek suretiyle, işvereni iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuattaki tüm yükümlülüklerin garantörü haline getirmektedir<sup>4</sup>.

Hükümde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki garantör rolü düzenlendikten sonra, hemen ardından işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet almasının, bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı esasına yer vermiştir (m.4/2). Kanunda, bununla da yetinilmemiş, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyeceği açıkça vurgulanmıştır (m.4/3).

### b) Önleme odaklı bir iş sağlığı ve güvenliği

Hükümdeki “işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu çerçevede ...her türlü tedbirin alınması”<sup>5</sup> ifadesinden hareket ile işverenin en temel yükümlülüğünün, işçilerin işyerinde yaptıkları iş nedeniyle karşı karşıya buldukları sağlık ve güvenlikle ilgili tehlikelere karşı kapsamlı bir koruma sağlamak olduğu söylenebilir. Buna göre 4. maddedeki yükümlülükler, işvereni iş sağlığı ve güvenliği konusunda pasif koruma değil, aktif önleme odaklı yönlendirmektedir<sup>6</sup>. Çünkü hükümdeki “işle ilgili” ve “her türlü” ifadeleri ile m.5’teki risklerden korunma ilkeleri<sup>7</sup> birlikte değerlendirildiğinde, yeni Kanun’un iş sağlığı ve güvenliği anlayışında iş kazaları ve sağlıkla ilgili tehlikelerden korunmadan başka, önleme odaklı olarak işin insan unsurunun gereklerine uygun yapılandırılması da güvence altına alınmak istenmektedir<sup>8</sup>. Yukarıda belirtildiği üzere m.4, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en uygun hale getirilmesi kuralını da içerdiğinden, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinin ve dolayısıyla işverenin sürekli, kesintisiz bir görevi olarak da nitelendirilebiliriz<sup>9</sup>.

Kanun’un önleme odaklı yönü, amaç başlıklı birinci maddesinde somut olarak vurgulanmıştır: “Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir”. Buna göre, amaç, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması, işten kaynaklı tehlikelerin önlenmesi, kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ve işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemlerin düzenlenmesidir.

Bu bakış açısında, Kanun m.4/1’deki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin yükümlülüğün amacı, birinci maddede ortaya konulan iş sağlığı ve güvenliğine dair genel koruma hedefinin, maddi hukuk kapsamında bağlayıcı bir yükümlülük olarak hüküm altına alınmasıdır. Ancak aynı hükümde birbirini

izleyen aşamalara yer verildiği, bu nedenle hükmün usuli bir niteliğinin olduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Yeni Kanun bu yönü ile 4857 sayılı Kanun m.77’den ayrılmaktadır. İş Kanunu 77. maddede konu salt maddi içeriğiyle ele alınmış, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ne şekilde alınması gerektiğine dair usuli yönden bir açıklığa yer verilmemiştir. Buna karşın yeni Kanun’da hangi önlemlerin, ne şekilde ve hangi usulde alınacağı başka deyişle iş sağlığı ve güvenliği usulü düzenlenmiştir.

### c) Uygulamanın yönlendirilmesi ve bağımsız karar verme

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4/1’e usuli açıdan bakıldığında, hükümdeki yükümlülükler hakkında temel iki esas formüle edilebilir. İlki, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini kendi sorumluluğunda, bağımsız biçimde tespit ederek uygulaması. İkincisi ise, iş sağlığı ve güvenliğinin bir görev olarak işyerinde sürekli olarak güncel tutulmasıdır. Bu iki esas, hükmün düzenleme amacıyla ilgilidir.

Yeni Kanun’da hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınacağı, etkinliklerinin nasıl kontrol edileceği ve hangi somut hallerde uyarılma önlemlerinin alınmasının gerekli olduğu konusunda somut bir kurala yer verilmemiştir. Düzenlemede maddi bir yükümlülük olarak, İş Kanunu m.77/1 hükmünde olduğu üzere, sadece gerekli önlemlerin alınması kuralı yer almıştır. Bu nedenle Alman öğretisinde işverenin yükümlülükleriyle ilgili bu içerikte bir hükmün, genel şart karakterinden söz edilmektedir<sup>10</sup>.

Hükümde iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili maddi şartların sadece örtülü bir biçimde ortaya konulmasına karşılık, işverenin ne şekilde hareket edeceği konusu, görece detaylı düzenlenmiştir. Öngörülen usulü özetlemek gerekirse, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bir risk değerlendirmesi uygulamak suretiyle alınacak; daha sonraki aşamada işçilerin sağlık ve güvenliklerinde iyileştirme çabası içinde olmayla paralel, alınan önlemlerin etkinlikleri kontrol edilecek ve son olarak ge-

rekli hallerde mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemleri uyarlanacaktır. Böylelikle işveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda dikkate alınması gereken belirli bir süreç hüküm altına alınmış olmaktadır. Bundan hareketle iş sağlığı ve güvenliğinin, işyerinde özel bir süreç dahilinde yürütülmesi yükümlülüğünden söz edilebilir<sup>11</sup>.

Buraya kadar tespit ettiğimiz, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinin sürekli bir ödevi olması ve önleyici tedbirlerin işverenin kendi sorumluluğunda bağımsız biçimde tespit edilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin belirli bir süreç dahilinde uygulanması esası ile tutarlı şekilde değerlendirilebilir. M.4'te hüküm altına alınan uygulama sürecinin aşamaları, işyerinde işveren ve buradaki diğer aktörler<sup>12</sup> tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli bir ödev olarak izlenebilmesi için gerekli usuli çerçeveyi çizmektedir. Uygulama sürecinin aşamaları, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sistematik, kamu denetim kurumunun doğrudan müdahalesine, yaptırımına gerek kalmadan, bağımsız bir biçimde tespiti ile uygulanması usulünü belirlemektedir. Bu bakış açısından hükmün esaslı amacı, iş sağlığı ve güvenliği için özel bir uygulama usulü oluşturmaktır. Hükümdeki uygulamaya dair usuli kurallar, işverenin kendi sorumluluğunda ve kesintisiz olarak işletilen bir iş sağlığı ve güvenliği düzeni için hukuki bir araç oluşturmaktadır<sup>13</sup>.

Hükmün salt usuli nitelikte olduğunu söylemek de hatalı olacaktır. Hüküm aynı zamanda maddi hukuk çerçevesinde bir içeriğe sahiptir. Bu içerik, İş Kanunu m.77'deki maddi amaç ile örtüşmektedir. Bu noktada hem yeni Kanun hem de İş Kanunu m.77/1 açısından özellikli dayanak noktası, önlemler tespit edilirken göz önünde tutulması gereken ölçüttür: "Gereklilik". Maddi hukuk kapsamında değerlendirilebilecek bu ölçütün sınırları, m.10'daki risk değerlendirmesiyle ilişkilendirmek suretiyle çizilebilir. Çünkü risk değerlendirmesiyle işveren, somut olarak hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerekli olduğunu belirleyebilir<sup>14</sup>. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında tipiklik unsuru olarak 'gerekliliğin' dikkate alınması, dolayısıyla

risk değerlendirmesine yüklenen usuli önemi de vurgulamaktadır. Buna göre, risk değerlendirmesi usuli anlamda bir uygulama aracıdır; iş sağlığı ve güvenliğinin maddi hukuk kapsamındaki koruma amaçlarının ve bunları sağlamaya dönük önlemlerinin sistematik bir biçimde tespitini hedefler<sup>15</sup>.

## 2. Organizasyon oluşturma

Yeni Kanunun işverenin genel yükümlüğü başlıklı 4. maddesine yer verilen bir başka temel yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturmaktır. Hükmün düzenleme şekli nazara alındığında, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğünün içinde "organizasyonun oluşturulması" şeklinde kısaca ifade edilen bu yükümlülüğün, önlemlerin alınmasından bağımsız düşünülmemelidir. Bu yükümlülüğün, sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bağlamında geçerli olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle organizasyon oluşturma yükümlülüğü başlı başına bir yükümlülük olmayıp, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve uygulanması yükümlülüğünün yerine getirilmesinde adeta bir araçtır.

Organizasyon oluşturma yükümlülüğü, ilk olarak önlemlerin planlanması ile uygulamaya konulmasını kapsar. Kanunda önlemlerin önce planlanması ve ardından uygulanması yükümlülüğü hakkında bir açıklık yoksa da, risk değerlendirmesine ilişkin m.10/2'deki "İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler" hükmü, bu şekilde bir uygulamayı gerektirir.

Madde 4'te genel bir organizasyon oluşturma yükümlülüğü yanında, bağlantılı bir kurala daha yer verilmiştir: "İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar" (m.4/1, b). Bu surette işveren, alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işyerinde ya da işletmede yürütülen tüm faaliyetlerde ve buranın idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yüküm-

lüdür. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği işyerindeki hiyerarşik yapının tüm kademelerini (dikey bütünleşme) ve buradaki tüm faaliyetleri (yatay bütünleşme) kapsamı gereken bir konudur. Örneğin işveren öyle tedbirler almalıdır ki, işçiler iş sağlığı ve güvenliğine katılma hak ve yükümlülüklerini (m.18, 19) kolaylıkla kullanabilsinler.

Özetle, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğünün iki yönü vardır: İlk olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanması ve uygulanmasını, daha açık deyişle fiilen hayata geçirilmesini sağlamaya yönelik alt bir yükümlülüktür. İkinci olarak, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine iştirak hak ve yükümlülükleri için gerekli tedbirlerin alınmasıdır. Bu iki tespitten hareket ile organizasyon yükümlülüğü hakkında bazı tespitlerde bulunmak mümkündür.

#### **a) Organizasyonel bakış açısının önemi**

İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanması ve bir süreç dahilinde uygulanmasıyla ilgili uygun bir organizasyon oluşturulması, öğretilerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili somut görevlerin gerçekleştirilmesini güvence altına alan bir araç olarak nitelendirilmiştir<sup>16</sup>. Gerçekten iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bilimsel bilgilerden, işyerinde ya da işletmede iş sağlığı ve güvenliğinin, sadece teknik nitelikteki önlemlerle değil, aynı zamanda özel ölçütler dahilinde etkili bir güvenlik organizasyonu yoluyla gerçekleştirilebileceği anlaşılmaktadır. Hükümde organizasyon oluşturma yükümlülüğüne, önlemlerin alınması ile gerekli araçların temin edilmesi yükümlülükleri arasında yer verilmiş olmasından, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanması ve uygulanmasının, organizasyon yükümlülüğünün objektif bağlama noktasını oluşturduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Buna göre, organizasyon oluşturma yükümlülüğü, genel işyeri organizasyonunun bütününe ilgilendirmemekte, aksine salt işçilerin sağlık ve güvenliklerinin güvence altına alınmasıyla ilgili alanı ilgilendirmektedir<sup>17</sup>.

Alman öğretilerinde bazı yazarlar, iş sağlığı

ve güvenliği organizasyonu oluşturma yükümlülüğünün asli bir iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüğü olmayıp, sadece önlemlerin alınması yükümlülüğü için yardımcı bir işleve sahip bulunduğunu belirtmişlerdir<sup>18</sup>. Bu yazarlar, organizasyon oluşturma yükümlülüğünün iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin planlanmasına ve uygulanmasına dayandığını, bu nedenle önlemlerin alınması gibi maddi hukuk kapsamında değerlendirilebilecek diğer iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin, organizasyon yükümlülüğünün hukuki yönden objektif hedefini tayin ettiğine işaret etmektedirler. Ancak bu gerekçelerden, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturma asli bir yükümlülük olmadığı sonucuna ulaşılamaz. İşyeri gibi işbölümü temeline dayanan organizasyonlar, örneğin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi hedefleri kendiliğinden gerçekleştiremezler. Bu hedeflerin fiiliyatta mevzuatta öngörüldüğü şekilde gerçekleştirilebilmeleri için, özellikle bir yetki-sorumluluk düzeni oluşturulması, tek tek görevlerin dağıtımı ve koordinasyon gibi organizasyonel önlemler vasıtasıyla işyerinde bazı düzenlemelere gidilmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için alınacak önlemler hakkında profesyonel bir kararlaştırma, ancak organizasyonel bir bakış açısıyla mümkündür.

Ortaya konulmaya çalışılan nedenlerle bize göre organizasyon oluşturma, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğünden bağımsız bir yükümlülüktür. Organizasyonun yardımcı bir işlev olarak düzenlenmesi ilke olarak reddedilemez ise de, onun tali nitelikte olması, iş sağlığı ve güvenliğinin etkili bir biçimde sağlanmasındaki olmazsa olmaz yerinin görmezden gelinmesini gerektirmez.

Aynı hükümde işverenin ayrıca gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmasından söz edilmesinin amacı, teknik koruma önlemlerinin, bunların yerine getirilmesi için gerekli fiili şartların, organizasyon oluşturma yükümlülüğü sayesinde karşılandığı takdirde etkili olabileceğini vurgulamaktır. Buradaki anlamda gerekli fiili şartlar, iş sağlığı ve güvenliğiyle

ilgili özellikle maddi ve finansal kaynaklardır. Örneğin kişisel koruyucu donanımlar, eğitimlere ilişkin gerekli malzeme, ölçüm araçları gibi<sup>19</sup>.

### **b) Kapsamlı bir koruma anlayışı bakımından araç niteliği**

Organizasyon oluşturma yükümlülüğünün esaslı işlevlerinden biri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yükümlülüğünün yerine getirilmesinin organize edilmesidir. Önlemlerin alınması yükümlülüğünün organize edilmesi ise, ilk aşamada kaçınılmaz olarak bir planlama faaliyetini gerektirir. Bu nedendir ki, planlama, temel yükümlülüklerin düzenlendiği m.4'te değil, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında işverenlerce dikkate alınması gereken ilkelerin düzenlendiği m.5'te yer almıştır. Burada geçen genel bir önleme politikasının geliştirilmesi ve dolayısıyla planlama, işverenin temel yükümlülüklerinin anlam ve amacı bakımından önemlidir.

Genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, özünde bir planlama faaliyetidir. Planlama ise, genel olarak geleceğe yönelik bir yapısal stratejidir. Bu strateji, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacına ulaşma bakımından tek tek hedeflerin tespit edilmesini ve bunların hayata geçirilmesini, şansa ya da sezgiye bırakmak yerine, sistematik ve rasyonel bir taslağın yardımı ile sağlamaktır. Bu çerçevede genel bir önleme politikası geliştirilmesinin yasal amacı, işyerinde ya da işletmede iş sağlığı ve güvenliği için kapsamlı ve makul bir anlayışın oluşturulması gereğinde yatmaktadır. Bu şekilde bir yapısal stratejinin yerindeliği ve gerekliliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında alınacak kararların, işverenin kâr amacı ile iş sağlığı ve güvenliğinin amaçları arasındaki menfaat çatışmasıyla bağlantılı olmasından anlaşılır. İşte bu menfaat çatışması, ancak bir planlama süreci dahilinde oluşturulacak makul bir çözüm ile dengelenebilir.

Öyle ki, işyerinin her bir bölümünde, birbirinden bütünüyle farklı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin dikkate alınması gerekebilir.

Ya da benzer şartlar nedeniyle işyerinde az ya da çok sayıda bölümü kapsayacak şekilde ortak hareket etme ihtiyacı doğabilir. Özellikle bu son ihtimalde planlama, işyerinde gerçekten tehlikeli bulunan hususlara yönelmeyi sağlayan bir koruma anlayışının kararlaştırılmasına olanak tanır. Böyle bir kararlaştırma sayesinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, zamanlama açısından kısa-orta-uzun vadeli şeklinde bir derecelendirmeye tabi tutularak tespit edilebilir. Bu şekilde, sadece hemen halledilmesi gereken problemlerin çözülmesi güvence altına alınmış olmaz. Aynı zamanda işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uzun zamandan beri var olan problemlerin görmezden gelinmesi de önlenmiş olur. Buna göre, organizasyon oluşturma yükümlülüğü çerçevesinde planlamanın amacı, sistematik, kesintisiz bir iyileştirmeyi hedef alan bir iş sağlığı ve güvenliği amacının işler hale getirilmesidir<sup>20</sup>.

### **c) Bir yönetim görevi olarak iş sağlığı ve güvenliği**

Yukarıda tespit edilen iş sağlığı ve güvenliğinin iş organizasyonunun yukarıdan aşağı her düzeyinde dikkate alınmasını sağlama yükümlülüğü, işverenin işyerinin somut şartları hakkında yapacağı değerlendirme sonucunda alacağı önleyici tedbirler ile seçeceği çalışma şekli ve üretim yöntemlerinin, işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını gerektirir. Bu surette amaç, iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinin bir yönetim ödevi olarak düzenlenmesini ve işyerinin yönetim kademelerinin en alttan en üste kadar tüm hiyerarşik noktalarında buna riayet edilmesini sağlamaktır<sup>21</sup>. Bu çerçevede işyeri güvenlik örgütlenmesini, işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması ve işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanı başta olmak üzere diğer uzman kimselerin görevlendirilmesiyle sınırlı gören bir anlayışın, yeni Kanun'un bakiş açısı ile uyuşması mümkün değildir<sup>22</sup>.

### **d) İşyerinin tüm üyelerinin ödevi olarak iş sağlığı ve güvenliği**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4/2 uya-

rınca, işverenin işyeri ya da işletmenin tüm faaliyetlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin dikkate alınmasını sağlamak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü vardır. Bu yükümlülükle yukarıdan aşağıya hiyerarşik kademelenme yanında, iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri ya da işletmedeki tüm faaliyetlerde ve buralarda görevli herkes tarafından dikkate alınan bir ödev haline getiren yatay bir organizasyon hedeflenmiştir<sup>23</sup>. Buna göre, yatay organizasyonun birincil amacı, iş sağlığı ve güvenliğinin yapılan iş veya görevli olan kişi itibarıyla işyerinin tüm noktalarında işlevsel hale getirmek, mümkün olan en geniş temele oturtmaktır. İş sağlığı ve güvenliğinin önleyici ve etkin bir biçimde uygulanması, işyerinde tehlikelerle tepkisel biçimde mücadele edilmesiyle değil, örneğin daha iş araçlarının ya da hammaddelerin temininde tehlikeli etkenlerin göz önünde bulundurulması veya üretim sürecinin yapılandırılmasında, iş sağlığı ve güvenliğinin şartlarının dikkate alınmasıyla mümkün olabilecektir<sup>24</sup>.

### III. Yeni Kanunun İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı: Somut Önlem Odaklı Bir Anlayıştan Süreç Odaklı Bir Anlayışa Yönelim

#### 1. İşverene işyeriyle ilgili tanınan takdir hakkı

Yeni Kanun'da işverene iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeriyle ilgili sınırları mevzuat ile çizilmiş, bu sınırlar dahilinde bir takdir hakkı kullanabileceği bir alan tanınmıştır. Bu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini temin için oluşturulan işyeri içi süreçlerinin güçlendirilmesi anlamına gelir. Bir başka deyişle işverene iş sağlığı ve güvenliği kapsamında tanınan alan, işyeri içi uygulama usulünü ve işyerinde aktörler arası etkileşimi ön plana çıkarmaktadır.

#### 2. Hukuki yönden değerlendirme ölçütü olarak süreç

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında

uygulama süreciyle ilgili kuralların önemi, doğru tek bir iş sağlığı ve güvenliği önleminin değil, aksine doğru tek bir işyeri iş sağlığı ve güvenliği koruma anlayışının bulunmasından anlaşılır. Bilim ve teknikte ulaşılan bilgi düzeyi dikkate alındığında, tehlikelerin önlenmesi için her halükarda az ya da çok takdir hakkı kullanılabilir bir alanda, hukuken kabul edilebilir birden fazla çözüm bulunmaktadır. Bu, iş sağlığı ve güvenliğinin ele aldığı konu itibarıyla karmaşık bir alanı ilgilendirmesine dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde sadece teknik açıdan karmaşık olmakla kalmayan, bununla birlikte, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı (m.5/f) gibi hep birlikte değerlendirmeye tabi tutulması gereken birçok belirleyici unsurun bulunduğu sorunlar bulunmaktadır. Buradaki zorluklar, bilhassa tek tek işçilerin ya da işçi gruplarının korunmaya değer çıkarlarının hesaba katılması, üretim sürecinin gereklerinin göz önünde bulundurulması ya da belirli önlemlerin muhtemel sonuçlarının daha planlanma aşamasında dikkate alınması zorunlulukları gibi, önceliklerin tespitinde ortaya çıkmaktadır<sup>25</sup>.

Hukuken haklı olan her bir menfaatin ve bunlarla ilgili koruma amaçlarının, basit bir öncelik sonralık ilişkisi içinde olmaksızın yan yana bulunmasından kaynaklan karmaşık yapı, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için, bunlar hakkında kararlaştırmaların önceden salt sınırları çizen, adeta programlayan hukuk normlarına olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Klasik hukuk anlayışında kural olarak, baştan belirli şartlara bağlanan program normlar söz konusudur. Bu normlar normalde açık, yoruma gerek bulunmayan bir kararlaştırmayı mümkün kılar<sup>26</sup>. Örneğin şu şartlar var ise, alınması gereken karar şudur; şayet şu unsur eksik ise, diğer esasa yönelmelidir gibi. Hukuki yönden yerindelik denetiminde bu şekilde bir hareket noktası, uygulama süreciyle ilgili hususların olsa olsa yardımcı bir işlev olarak kabul edildiği bir anlayışta tutarlı olacaktır. Bu görüş benimsendiği takdirde, ilke olarak uygulama sürecine ilişkin kurallara uyulup uyulmaması fark et-



mez. Belirleyici olan, doğru ya da yanlış olabilen sonuçtur.

İş sağlığı ve güvenliği ile çevre hukuku gibi teknik hukuk kapsamındaki birçok yeni düzenlemede<sup>27</sup> ise, altı çizildiği şekilde tam olarak belirli bir sonucu hedefleyen açık ve zorlayıcı bir yönlendirici etkiden uzaklaşmaktadır. Bunlarda sonuçtan ziyade, sonuçtan önceki aşama olan uygulama sürecine odaklanılmaktadır. Dikkati çeken bir başka yön, kapsamlı hukuki kavramlar kullanmak ya da somut olaylarda hayata geçirilmesi gereken amaçlar ve genel şartlar formüle etmek yerine, bunlarda uyumlaştırma ile en uygun hale getirmenin esas olmasıdır. Başka deyişle maddi sonuç yerine, uygulama sürecine odaklanılmaktadır. Somut ve sınırlayıcı içerikte belirli şartlara bağlı program normlarda ise, çoğunlukla öngörülen belirli sonuç için uygulamayla ilgili yönlendirici etki, en iyi ihtimalle sınırlı bir etki olarak kalmaktadır. Uygulama süreci hakkında bu şekilde sınırlı kurallarda, bunu yürütenin serbest hareket edebileceği, takdir hakkı kullanabileceği bir alan bulunmamaktadır.

Ortaya konulmaya çalışılan nedenlerle, iş sağlığı ve güvenliği gibi, hakkında karar alınacak konuların karmaşıklığı, hukuken tek doğru kararlaştırma olabileceği anlayışından uzaklaşılması gereğini ortaya çıkarmaktadır<sup>28</sup>. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilgili bir kararın hukuki yönden değerlendirilmesi, artık sadece sonucun doğruluğunda hareket ile değerlendirilemez. Zira sonuç, takdir hakkının daha önceden belirlenmiş sınırlara uygun kullanıldığı sürece, hukuken kabul edilebilecektir. Ancak salt takdir hakkının yasal sınırlara uygun olarak kullanılmış olması, zorunlu olarak bu sonucun doğru olduğu anlamına gelmez.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bu şekilde bir anlayışta, uygulama sürecine ve korumayla ilgili maddi amaçlara ilişkin kurallar arasında bir öncelik sonralık ilişkisi yoktur; her iki tür kural hukuki yönden iş sağlığı ve güvenliği için eşit değerdedir. Çevre ile iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda, disiplinler arası teknik nitelikleri nedeniyle ilgili şartların,

dolayısıyla hukuki çerçevenin baştan somut bir biçimde saptanması mümkün değildir. Zayıf bir hukuki çerçevenin ise, ilgili kimseleler bakımından doğrudan yönlendirici etkisi yetersiz olacaktır. Bu durumun uygulama süreci hakkında kurallar yoluyla dengelenmesi mümkündür. Böylelikle uygulama süreci, ilgili faaliyetlerin doğruluk güvencesini oluşturacaktır. Bunun anlamı, örneğin işverenin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kararlaştrırmaları, artık sadece sonucundan değil, aksine esaslı olarak bunun temelinde yatan uygulama sürecinden meşruiyet kazanacaktır<sup>29</sup>.

Uygulama sürecini düzenleyen usuli kurallara ilişkin bu açıklamalar, yeni Kanun'daki sisteme uyarlandığında, burada uygulama sürecine ve organizasyona ilişkin öngörülen kuralların değeri ve sonuçları ortaya çıkmaktadır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin araştırılmasında bir araç olarak önemli bir işlevi olan risk değerlendirmesi (m.4/1 c, m.10), kararlaştırma için gerekli bilgilerin toplanması sürecine, bir ön aşama olarak dahil olacaktır. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tespitinde dikkate alınması gereken risklerden korunma ilkeleri (m.5), hukuken dikkate alınması zorunlu olan farklı maddi amaçları ortaya koymaktadır. Buna göre m.4'deki usuli kurallara uyulması, işverenin işyeriyle ilgili oluşturduğu koruma anlayışının, hukuki yönden doğruluğunun temel ölçütünü oluşturmaktadır.

### 3. Yapısal bir ilke olarak katılım

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında uygulama sürecine odaklanan bakış açısının, göz ardı edilemez önemi vardır. Bu çerçevede süreçle ilgili ön plana çıkan bir unsur, işyeri düzeyinde katılımdır. Belirttiğimiz üzere iş sağlığı ve güvenliği ve çevre gibi teknik güvenlik hukukunun konusu olan alanlarda, karmaşık şartlar bulunmaktadır. Örneğin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işverence yapılacak kararlaştrırmaların yerindeliği ve amaca uygunluğu zorunlu olarak işyerinde fiilen var olan şartların mümkün olduğunca kapsamlı aydınlatılmasını zorunlu kılar. Buna göre kararlaştrıma öncesinde, çözülmesi gereken

sorunlarla ilgili elde edilen bilgilerin en iyi biçimde değerlendirilmesi suretiyle yerinde bir kararlaştırma yapılabilir.

Ayrıntıları hakkında birçok tereddütten söz edilebilecekse de, iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılacak bir kararlaştırmanın uygunluğu açısından ilgili herkesin mutabakatı, ilke olarak onların kararlaştırma sürecine dahil edilmesiyle mümkündür. Bu çerçevede yeni Kanun'da, işçilerin sadece dinlenme, görüş bildirme hakları değil, aynı zamanda acil durumlarda müdahale etme gibi diğer katılım hakları da düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler, hukuki yönden katılım ilkesini yansıtmaktadır. Kanun'un 18-19. maddelerinde, özellikle işçilerin katılımı ve işbirliği konusu detaylı biçimde hüküm altına alınmıştır. Bu hükümler ile işçiler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda haklar ve yükümlülükler ile donatılmışlardır. Kanun'un m.18 hükmü ile işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine iştirak etme hak ve yükümlülüklerini kullanabilmeleri için işverenin organizasyonel nitelikte önlemleri alması gereğine işaret edilerek, işçilerin katılımının önemi açıkça vurgulanmıştır. Çünkü işçilerin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılımı tesadüflere bırakılamaz.

İşçilerin katılımı ilkesinin hangi karaktere sahip olması, ne içerikte olması gerektiği sorusu konumuz için önemlidir. Burada ilkesel açıdan iki esaslı temele dayanmak mümkündür. İlk olarak katılımın amacı, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kararlaştırmalara hazırlık olarak, mümkün olduğunca kapsamlı bilgilerin toplanmasıdır. İşyerinde konuyla ilgili kişiler olarak işçilerin rolleri, tecrübeye dayanan özel bilgilerine ihtiyaç olduğunda, gerekli desteği sağlamaları biçiminde özetlenebilir. İkinci olarak katılım sayesinde işçiler, yaşam ve sağlık haklarıyla ilgili kendi çıkarlarının dikkate alınmasını sağlayabilirler. Buna göre katılımın işlevi, işletme veya işyeri organizasyonunun işçilerin kendi esaslı menfaatleri için etkide bulunabilecekleri şekilde yapılandırılması ve böylelikle onların aktif olmalarının sağlanmasıdır<sup>30</sup>. Bu nedenle, işçiler sadece bilgi tedarik eden kişiler olarak görülemez.

İşyeri düzeyinde katılım odaklı bir bakış açısından hareketle yeni Kanun'un amacı, işçilerin kendi çıkarlarının dikkate alınmasını sağlayabilmeleri için aktif bir katılımın şartlarını somutlaştırmaktır. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili menfaatlerinin teminatı olarak altı çizilen bu aktif katılım, uygulamada devletin kontrol faaliyetleriyle ön plana çıkarılabilir.

Yeni Kanun'un işyeri düzeyinde katılım anlayışının<sup>31</sup> altında yatan hukuki nedenler, iş sağlığı ve güvenliği anlayışında işverenlerin temel yükümlülüklerinin odak noktası olarak uygulama sürecinin ön plana çıkarılması ile ilgilidir. İşçilerin aktif katılımı, m.4'teki planlama, risk değerlendirmesi, etkinlik kontrolleri ve en uygun hale getirme önlemleri süreçlerinin, gereğine uygun bir biçimde işletilebilmesi için kaçınılmaz bir unsurdur. Diğer yandan aynı hükümdeki organizasyon oluşturma yükümlülüğü, işyerindeki süreçlerin yönlendirilmesine odaklanan bir iş sağlığı ve güvenliğinin önemini ortaya koymaktadır. Çünkü işyeri organizasyonunun, uygun bir katılım düzeni için gerekli şartları karşılama işlevi vardır. Buna göre, işyerinde başta işçiler olmak üzere, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları gibi tüm aktörler öyle organize edilmelidir ki, onlar haklarının ve yükümlülüklerinin bilincinde olarak hareket etsinler. Kısacası organize olmak, uygulama sürecinin organize edilmesi anlamına gelmektedir.

#### **IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamasında İşverenin Takdir Hakkının Sınırları: Risklerden Korunma İlkeleri**

Yeni Kanun'da, uygulama süreci odaklı iş sağlığı ve güvenliği anlayışının sonucu olarak önlemenin genel esasları sayılmıştır (m.5). Bu esaslar, risk değerlendirmesinde tespit edilen tehlikeli etkenlerin değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken temel hukuki ölçütlerdir. Söz konusu hükümde iş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçları ve yapısal prensipleri hüküm altına alınmıştır<sup>32</sup>. İşvereni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini planlama ve uygula-

ma için gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde bağlayıcı sınırlar olarak niteleyebileceğimiz risklerden korunma ilkeleri,

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) 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.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek”.

Risklerden korunma ilkelerinin temelinde, ilke olarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine dair bir sıralama, hiyerarşi yatmaktadır, “korumanın hiyerarşisi” ilkesi olarak isimlendirmek mümkündür<sup>33</sup>. Buna göre, en başta, tehlikelerin tamamıyla ya da bu mümkün olmadığı takdirde azami düzeyde ortadan kaldırılması (minimize edilmesi) esastır. Tehlikeler tamamıyla ortadan kaldırılamadığı takdirde, bunlarla kaynağında mücadeleyi mümkün kılan, teknik koruma önlemlerine başvurulması gerekir. Bundan sonraki aşama olarak kolektif nitelikte koruma önlemlerinin, özellikle teknik ve organizasyonel yapıdaki diğer tedbirlerin dikkate alınması gerekir. Düşünce olarak kişisel koruma önlemlerine (kişisel koruma donanımı gibi) ancak son aşamada başvurulabilir<sup>34</sup>. Bunun altında yatan, kişisel koruma önlemlerine hiç gerek olmaksızın işçilerin sağlık ve güvenliklerine yönelen tehlikelerin ortadan kaldırılması hedefidir. Çünkü kişisel koruma önlemleri, nitelik açısından aktif önleme odaklı değil, pasif bir korunmadır. Bu ise, yeni Kanun’un iş sağlığı ve gü-

venliği anlayışıyla uyuşmaz.

## 1. Risklerden kaçınma ya da kaçınılması mümkün olmayan riskleri minimize etme

Korumanın hiyerarşisi ilkesi çerçevesinde birincil sırada, örneğin işyerinde daha başka makinelerin ya da hammaddelerin kullanılması yoluyla, tehlikelerin tamamıyla önlenmesinin ya da bu mümkün olmadığı takdirde asgari düzeye çekilmesinin denenmesi, kontrol edilmesi gerekir. Bu hükümde, “Risklerden kaçınmak” ve “Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek” iki şekilde ayrı bentte düzenlenmişse de, m.3’deki risk tanımında geçen “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak” amacı, ilkesidir. Başka deyişle iki ayrı bentte, tek bir ilke düzenlenmiştir.

Mülga İşK m.77 döneminde kabul edilen Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik m.5’te, benzer şekilde bir derecelendirmeye yer verilmiştir: “Patlamaların önlenmesi ve bunlardan korunmayı sağlamak amacıyla işveren, aşağıda belirtilen temel ilkelere ve verilen öncelik sırasına uyarak, yapılan işlemlerin doğasına uygun olan teknik ve organizasyona yönelik önlemleri alacaktır:

\* Patlayıcı ortam oluşmasını önlemek,

\* Yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek,

\* İşçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlayacak şekilde patlamanın zararlı etkilerini azaltacak önlemleri almak.

Bu önlemler, gerektiğinde patlamanın yayılmasını önleyecek tedbirlerle birlikte alınacaktır. Alınan bu tedbirler düzenli aralıklarla ve işyerindeki önemli değişikliklerden sonra yeniden gözden geçirilecektir.”

Korumanın hiyerarşisi ilkesinde kısıtlayıcı tipiklik unsuru, “mümkün” değildir. Böylelikle, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde işveren açısından bir takdir hakkı hesaba katılmış olmaktadır. Bu çerçevede işverenin her halükarda önlemeyle ilgili olası

tüm seçenekleri ortaya koyması gerekir. Tehlikeli etkenlerin tamamen ortadan kaldırılması ve bu mümkün olmadığı takdirde asgari düzeye çekilmesiyle ilgili işverenin takdiri değerlendirmesi, sadece somut ve objektif tespitlere dayanması koşuluyla uygun görülebilir ve makul biçimde gerekçelendirilebilir, yoksa burada öngörülen keyfilik değildir.

## 2. Risklerle kaynağında mücadele

Bu ilkede hareket noktası, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önleminin tehlikeyi tamamıyla ortadan kaldırması yahut kaçınılmayan hallerde olumsuz sonuçları minimize amacını teminen, önleyici bir iş sağlığı ve güvenliğinin başarılmasıdır<sup>35</sup>. Yeni Kanun'un koruma anlayışında işçilere, yahut iş sağlığı ve güvenliğini ihlal edecek tehlikenin kendisine değil, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği üzerinde yük oluşturan tehlikeli etmenlere, başka deyişle tehlike potansiyeline odaklanılmıştır. Buna göre işyeri öyle düzenlensin, öyle bir iş organizasyonu oluşturulsun ki, işçilerin hata yapıp yapmaları riskinden bağımsız olarak, işyeri tehlikesiz hale gelsin, kaza potansiyeli sıfıra indirilsin. Bu amaç, işyeri özelinde yapılacak kapsamlı risk değerlendirmesi ile potansiyel tehlikelerin tam olarak tespit edilebilmesine bağlıdır.

Risklerle kaynağında mücadele edilmesi, işte kullanılacak makine, hammadde seçimi, başka deyişle teknik iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilgilidir<sup>36</sup>. Ancak risklerle kaynağında mücadele, işte kullanılacak teknik donanım ile sınırlı olmayıp, iş organizasyonu ile de yakından ilişkilidir. Buna göre işyerinde çalışma şartları organize edilerek, işte insan unsuru dikkate alınmalı, örneğin stres gibi kaza faktörlerinin ortaya çıkmasını önleyecek bir çalışma düzeni kurulmalıdır.

## 3. İşte insan unsurunun dikkate alınması

İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen gösterilmeli, özellikle tekdüze çalışma ve üre-

tim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkileri önlenmeli, önlenemiyor ise en aza indirilmelidir. Başka deyişle işin yürütümünde insan unsuru dikkate alınmalıdır.

İşin insan unsurunun gereklerine uygun yapılandırılması önlemleri, genel olarak işin gerçekleştirilmesinde etkili bulunan şartların iyileştirilmesini amaçlar<sup>37</sup>. Bununla öncelikli çaba, işin ve iş şartlarının, bedeni ve ruhi özellikleri dikkate alınarak insana uyumlaştırılması; insancılaştırılmasıdır. Böylelikle iş ve çalışma şartları, insanın bedeni, ruhi özelliklerine ve yeteneklerine uygun hale getirilmiş olur. Bu şekilde tehlikelerden tepkisel bir korunma değil, aksine iş şartlarının önleyici biçimde yapılandırılması suretiyle, tehlikelerin kaynağı etkenlerin hiçbir iş sağlığı ve güvenliği riski ortaya çıkaramayacak hale sokulması söz konusu olur<sup>38</sup>. İnsan sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olan asgari ya da azami sınırların dışındaki bedeni ve ruhi yüklerden korumak<sup>39</sup>, daha işyerinin yapılandırılması, iş araçlarının seçilmesi ve iş sürecinin organize edilmesi aşamasında mümkün olabilecektir. Bu aşamada söz konusu yüklerden kaçınma için en uygun seçeneklerin dikkate alınmasıyla baştan bir koruma sağlanacaktır<sup>40</sup>.

İnsan sağlığı üzerinde bazı yükler, her olay için zorunlu olmamakla birlikte, ilke olarak işçilerin sağlıklarının bozulmasına neden olacak niteliktedir<sup>41</sup>. Örneğin işyeri binasının ya da buradaki çalışma alanlarının ergonomik donanımı, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmanın içeriğinin arttırılmak suretiyle yoğunlaştırılması, ara dinlenmesi yaptırılmaması gibi işçilerin sağlıkları üzerinde yük oluşturan çalışma biçimlerinin uygulanması, belirtilen kapsamdadır. Yine işçilerin kişisel sorumluluklarının arttırılması, gece veya vardiya çalışmalarını sınırlandırmamak suretiyle, çalışma saatlerinin uygunsuz yapılandırılması, genç ve çocuk işçi olmak, hamilelik veya sakatlık gibi kişisel şartların dikkate alınmaması da sayılabilir.

İşin insan unsurunun gereklerine uygun olarak yapılandırılması ile işten kaynaklanan ve sağlığı bozucu etmenlerin azaltılmasının yanında, iş ilişkisinde kişiselliğin desteklenmesi ön plana çıkarılmaktadır. Başka deyişle

işçilerin insan olmalarından kaynaklanan zayıf yönlerinin dikkate alınarak, bilgi ve beceri düzeylerine uygun şartlarda çalışmalarının sağlanması amaçlanmaktadır. Bir insan olarak işçinin aykırı bir obje olarak görülmemesi ve onun ahlak ve etik değerler açısından yönlendirmek ve ona kişisel olarak eğilmek suretiyle, sağlığı bozucu etkenler daha ortaya çıkmadan önlenebilecektir.

#### 4. Teknik gelişmelere uyum sağlama

Bu ilke, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına ilişkin m.4/1'teki sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapılmasının gereğidir. Buna göre, bilim ve teknikteki gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan iyileştirilmiş koruma olanakları dikkate alınmalı ve bunlar çerçevesinde risk değerlendirmesi güncellenmelidir<sup>42</sup>. Bu kapsamda gerekli uyarılma önlemlerinin alınması nedeni, genellikle bilim ve teknikteki yeni bilgilere istinaden işyerindeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hakkında yenilenmiş bir risk değerlendirmesidir. Bu bağlamda uyarılma önlemlerinin işlevi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hukuki şartların bilim ve teknikte güvenlikle ilgili ortaya çıkan gelişmelerle bağdaştırılması, ilişkilendirilmesidir<sup>43</sup>.

Bu ilke yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu öncesi dönemde geçerli olan anlayışın devamıdır. Çünkü bilim ve teknikteki gelişmelere uyum sağlanması esası, bugüne kadar "hakim olan tekniğin kabul görmüş kurallarının göz önünde bulundurulacağı" anlayışının yerine geçmiştir. Bu yeni esas uyarılma yükümlülüğü bağlamında her zaman için ucu açık bir ölçütü ortaya koymaktadır. Bu ilke ile teknik gelişmelere uyum sağlanması, zamanlama açısından teknik gelişmelerin arkasına değil, önüne geçmektedir. Buna bağlı olarak işyerinde koruma düzeyinde etkin bir dinamizm söz konusu olacaktır. Bu dinamizm, işverenin özellikle bilim ve teknikteki yenilikleri kendi işyerinde hayata geçirmesi bakımından, önceki düzenlemelere göre oldukça erken bir aşamada yükümlendirilmesi sonucunu do-

ğurmaktadır<sup>44</sup>.

Bilim ve teknikte iş sağlığı ve güvenliği ni ilgilendiren yeni bilgilerin ortaya çıkması biçimindeki değişen şartlar, somut olarak örneğin işyerinde risk değerlendirmesinin yardımıyla ortaya çıkarılmış tehlikeli etkenlere karşı, güvenlikle ilgili teknikteki gelişmelerden daha iyi bir koruma düzeyine ulaşılması şeklinde söz konusu olabilir<sup>45</sup>. Bu çerçevede mevcut koruma anlayışında söz konusu gelişmeler göz önünde tutularak yapılacak bir değerlendirme, hali hazırda işyerinde uygulanmakta olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle ilişkilendirilmektedir.

Bilim ve teknikteki gelişmelere uyum sağlanması anlamında yeni bilgiler, işten kaynaklanan tehlikelerin yeni bir bakış açısı altında değerlendirmesini gerektirebilir. İşyerinde belirli şartların çoktan var olmasına rağmen, esasında tehlike olarak ilk defa algılanması söz konusu olabilir ya da bunların risk potansiyeli hakkında yeni bilgilere ulaşılabilir. Belirtelim ki, bu ikinci grup etkenlerin, yeni teknolojiler ve iş organizasyonunun yeni biçimleri bağlamında işyerleri için özel bir değeri vardır. Çünkü bu iki durumda da ilk defa meydana çıktıkları tarih itibarıyla doğaları gereği sağlıkla ilgili olumsuz etkileri hakkında henüz sınırlı bir bilgi vardır ya da hiç bulunmamaktadır. Uyarılma yükümlülüğü bu açıdan, zamanla şaşırtıcı biçimde ortaya çıkan teknolojik ve organizasyonel gelişmelerin işyerlerinde sebebiyet verdiği problemlerin üstesinden gelmesinde vazgeçilmez bir araçtır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uyarlanması yükümlülüğü, genel olarak iş sağlığı ve güvenliği hukukunun sosyal politikayla ilgili temel amaçlarına ulaşmada önemli katkılarda bulunacaktır<sup>46</sup>.

İşyerinde mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, bilim teknikteki gelişmelere uygun bir düzeyde olduğu sürece, uyarılma gereğinden söz edilemez. Önlemlerde bir uyarılmanın hesaba katılıp katılmayacağı sorusunun değerlendirilmesi, bu nedenle ilk aşamada teknikteki gelişmelerin tamamıyla biliniyor olmasını gerektirir. Buna göre belirtilen nitelikte gelişmeler için uyarılma ge-

reğinin araştırılması, teknikle ilgili önceden bilinen bilgilerden sonraki bir tarihte ortaya çıkan gelişmelere ilişkin bilgilerin elde edilmesini gerektirir. Bununla, işyeri uygulamaları için büsbütün zor bir görev<sup>47</sup> söz konusudur. Çünkü bilim ve teknikteki güvenlikle ilgili gelişmeler hakkında her zaman için bir görüş birliğinin bulunmasını beklemek gerçekçi değildir<sup>48</sup>.

### 5. Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirme

Bu ilke, risklerden kaçınma ya da kaçınılması mümkün olmayan riskleri minimize etme ile risklerle kaynağında mücadele edilmesinin bir sonucudur. Tehlikeli olan, riskin kaynağıdır ve bu nedenle kaynağında yok edilmelidir. Bu surette risklerden tamamıyla kaçınma veya daha riskin minimize edilmesi mümkün olacaktır.

### 6. Genel bir önleme politikası geliştirilmesi

Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirilmesi kuralı ile iş sağlığı ve güvenliğinin çok yönlü yapısı göz önünde bulundurulmuş olmaktadır. Bu ilke, iş sağlığı ve güvenliğinin ele aldığı konu itibarıyla karmaşık bir alanı ilgilendirmesine dayanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinde sadece teknik açıdan karmaşık olmakla kalmayan, bununla birlikte, temelinde aynı anda hep birlikte dikkate alınması gereken birçok belirleyici unsurun bulunduğu karmaşık bir ilişkiler ağından oluşan sorunlar bulunmaktadır. Buradaki zorluklar, bilhassa tek tek işçilerin ya da işçi gruplarının korunmaya değer çıkarlarının hesaba katılması, üretim sürecinin gereklerinin göz önünde bulundurulması ya da belirli önlemlerin muhtemel sonuçlarının daha önlemlerin planlanması aşamasında dikkate alınması zorunlulukları gibi önceliklerin tespitinde söz konusu olmaktadır.

Hükümde iş sağlığı ve güvenliği üzerinde etkili unsurlar olarak, teknoloji, iş organizas-

yonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlere atıfta bulunulmuşsa da, bunlar sınırlayıcı değildir. Bunlar risk değerlendirmesinde tek tek değerlendirmeye tabi tutularak, işin yürütümünde işçilerin sağlık ve güvenliği üzerinde ne gibi sonuçlarının olabileceği araştırılmalı, bu faktörler birbiriyle öyle kombine edilmelidir ki, işin yürütümü tehlikesiz hale gelsin.

### 7. Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verme

Önlemenin kapsamı, etkinliği açısından kolektif önlemlerin, bireysel önlemlere göre önceliği, iş sağlığı ve güvenliğinin doğası gereğidir. Bu aynı zamanda, ilk ilke "risklerden kaçınma ya da kaçınılması mümkün olmayan riskleri minimize etme"nin doğal sonucudur. Çünkü koruma baretleri, kulaklık, kemer vs. bireysel önlemler, niteliği gereği son aşamada başvurulması gereken koruma araçlarıdır. Öncelik tehlikelerle kaynağın mücadele ile iş sağlığı ve güvenliği risklerin bütünüyle bertaraf edilmesidir. Oysa kişisel koruma donanımı, tehlikenin kaynağında ortaya çıktığı ancak bunun işçi üzerindeki olumsuz etkide bulunmasını önleyen pasif tedbirlerdir.

Kollektif nitelikte önlemler, hem iş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde kullanılacak makine, donanım gibi teknik yönüyle hem de iş organizasyonu ile ilgili olabilecektir. Örneğin işçilerin gürültüden korunması için kendilerine kulak tıkacı vermek yerine, gürültüsüz makinenin tercih edilmesi ya da mevcut makinede ses izolasyonuna gidilmesi yahut, bir defada uzun ara dinlenmesi yerine, kısa süreli çok sayıda ara dinlenmesi ile gece çalışmasında işçinin uykusuzluğun verdiği kaza riskinden korunması.

### 8. Çalışanlara uygun talimatlar vermek

Her insanın iş görme yeterliği, bedeni, fikri ve mesleki yetkinliklerine göre değişir. Bu nedenle işçilere talimat verirken, iş görmeye ilgili özellikle bedeni yeterliklerinin dikkate

alınması gerekir. Mevzuatta gece çalışmasıyla ve genç işçilerin çalıştırılmasıyla ilgili getirilen sınırlandırmalar, işçilerin çalışma şartlarının bedeni ve mesleki yeterliklerine uygun olmasını sağlama kaygısındanadır. Örnek ile açıklamak gerekirse, özürlü işçiden, sağlıklı bir işçiden beklenen performans düzeyi beklenemez. Bu ilke, işte insan unsurunun gereklerinin dikkate alınmasının bir yansıması olup, iş sağlığı ve güvenliği şartlarının gerektiği ölçüde bireyselleştirilmesi söz konusudur.

## V. SONUÇ

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun önleme odaklı iş sağlığı ve güvenliği anlayışının etkin kılınması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, etkinliklerinin denetlenmesi ve gerekli hallerde uyarlanmasına ilişkin işveren yükümlülüğüne usuli bir bakış açısı ile mümkündür. Kanun koyucu işverene kendi işyeri özelinde uygulayacağı önlemlere karar verebilmesi için bir takdir hakkı tanımışsa da, bu keyfiyet anlamına gelmez. İşveren önlemlerin belirlenmesi aracı olarak, risk değerlendirmesi uygulamak zorundadır. İşte risk değerlendirmesi uygulamasında işvereni önlemleri belirlemede bağlayıcı sınırlar olarak, m.5'teki risklerden korunma ilkeleri, alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle yasal çerçeveyi çizer. İlgili resmi kurumların denetiminde ya da bir iş kazası durumunda yapılacak araştırmada, işverence alınan önlemlerin uygunluğu ve dolayısıyla kusur durumu, risklerden korunma ilkeleri uyarınca değerlendirilecektir. Bu nedenle uygulamada risklerden korunma ilkelerinin ilgili herkes tarafından benimsenmesi için çalışmalar yapılması hayati öneme sahiptir. Aksine bu ilkeler dikkate alınmadan yapılacak risk değerlendirmesi ve diğer işlemler, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama amacına hizmet etmeyecek, yasal bürokratik şartların şekli olarak karşılanmasından başka bir anlamı olmayacaktır.

## DİPNOTLAR

1 Mahmut Kabakçı, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 86,

Ocak-Şubat 2010, s. 249 vd.

- 2 Heilmann, Joachim/Aufhauser, Rudolf: Arbeitsschutzgesetz - Handkommentar, 2. Auflage, Baden Baden 2005, ArbSchG, § 1, Rn. 2; Kollmer, Norbert/Vogl, Markus: Das Arbeitsschutzgesetz - Darstellung der Rechtslage für Arbeitgeber, Beschäftigte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 2. Auflage, München 1999, Rn. 71; Alpagut, Gülsevil: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı - Akademik Görüşler & Eleştiriler, İstanbul 2008, s. 45.
- 3 AB iş sağlığı ve güvenliği sisteminde işverenin sorumluluğu ve bu sorumluluk kapsamındaki yükümlülükleri bakımından ayırımı dikkate alan düzenleme şekli ve yerindeliği hakkında bak. Koll, Michael/Janning, Rita/Pinter, Harald: Arbeitsschutzgesetz, Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien/Rechtsverordnungen aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes - Kommentar für die betriebliche und behördliche Praxis, Stuttgart, Berlin, Köln 1996-2007, § 3, Rn. 2; Kittner, Michael/Pieper, Ralf: Arbeitsschutzrecht - Kommentar für die Praxis zum Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und zu den anderen Arbeitsschutzvorschriften, 3.Baskı, Frankfurt am Main 2006, ArbShG, § 3, Rn. 1; Bücken, Andreas/Feldhoff, Kerstin/Kohte, Volfhard: Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt - Europäische Herausforderungen für das deutsche Arbeitsrecht, Neuwied, Krefeld, Berlin 1994, Rn. 249; Brandes, Heike: System des Arbeitsschutzrechts, Frankfurt/Main, Bern, Brüssel, New York, Wien 1999, s. 184 vd.
- 4 Nöthlich, Matthias: Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit - Ergänzbare Kommentar zum Arbeitsschutzgesetz und zum Arbeitssicherheitsgesetz, Berlin 1997-2007, ArbSchG, § 3, Anm. 1, 2.1; Bücken/Feldhoff/Kohte, Rn. 249.
- 5 Öğretide bu ifade, taslak aşamasında belirsiz içerikte bulunduğu bahisle eleştirilmiştir. (Alpagut, 44; Ekmekçi, Ömer: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi, Sicil, Mart 2007, s. 23).
- 6 Brock, Gabrielle: Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG, Textausgabe mit einer systematischen Darstellung und einer Übersicht zum Stand der Umsetzung weiterer Einzelrichtlinien der EU, Neuwied, Krefeld, Berlin 1997, s. 18; Alpagut, s. 38, 45.
- 7 Bilhassa "İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek" (ç) ve "sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek" (f).
- 8 Wank, Rolf: Kommentar zum technischen Arbeitsschutz, München 1999, ArbSchG, § 3, Rn. 2; Kittner/Pieper, ArbSchR, ArbSchG, § 3, Rn. 1; Kollmer/Vogl, Rn. 64.
- 9 Praxiskommentar Arbeitsschutzgesetz - mit Arbeitsschutzverordnungen, Hrsg. Kollmer, Norbert, München 2005, Prax.-Kommentar-Seeger, ArbSchG, § 3, Rn. 12;

- Kollmer/Vogl, Rn. 71; Alpagut, s. 32.
- 10 Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 3; Prax.-Kommentar-Kollmer, ArbSchG, § 1, Rn. 36.
- 11 Scheel, Kurt-Christan: Die Richtlinie zum Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische Arbeitsstoffe bei der Arbeit, DB 1999, s. 1654.
- 12 Aktör ifadesi, işveren, işveren vekili, işçi, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi, iş güvenliği uzmanı gibi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ya da dolaylı ilgili olan herkes için kullanılmıştır.
- 13 Burada özetlenen uygulama kuralları, işletme bilimindeki yönetim sistemlerinin sistematik işleyiş düzeniyle benzerlikler göstermektedir. Bu, "PDCA" ilkesi olarak ifade edilmektedir (Plan-Do-Check-Act=planla-yap-kontrol et-harekete geç). Bu ilkeden hareket edildiğinde, m.4/1'in yeniden şu şekilde formüle edilmesi mümkündür: önlemlerin planlanması (P), alınması (D), etkinliklerinin kontrol edilmesi (C) ve uyarlanması (A); Scheel, s. 1654. Aynı şekilde Özkılıç, Özlem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirmesi Metodolojileri, Ankara 2005, s. 30-31.
- 14 Özkılıç, s. 23.
- 15 Heilmann/Aufhauser, § 5, Rn. 1.
- 16 Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 9; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 3, Rn. 3; Nötlich, ArbSchG, § 3, Anm. 3.1.1; Süzek, Sarper: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri (İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi), İstanbul 2001, s. 144.
- 17 Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 16; Prax.-Kommentar-Seeger, ArbSchG, § 3, Rn. 58.
- 18 Kollmer/Vogl, Rn. 72; Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 9; Nötlich, ArbSchG, § 3, Anm. 3.11.
- 19 Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 19; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 3, Rn. 7; Nötlich, ArbSchG, § 3, Anm. 3.2; Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 11.
- 20 Yeni Kanun sisteminde iş sağlığı ve güvenliğinin en belirgin özelliği, sürekli iyileştirme anlayışıdır (Alpagut, 45; Bayram, Fuat: Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatımıza Hakim Olan İlkeler, İHSGHD, 7/2005, s. 1110-1111).
- 21 Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 12; Kollmer/Vogl, Rn. 74.
- 22 Kohte, Wolfhard: Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS) – Rechtsvorschriften, systematische Darstellungen, Entscheidungssammlung (Hrsg. Oetker, Hartmut/Preis, Ulrich), Heidelberg 1994-2008, Rn. 64.
- 23 Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 21; Kollmer/Vogl, Rn. 73.
- 24 Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 23; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 3, Rn. 12; Nötlich, ArbSchG, § 3, Anm. 3.4.
- 25 Hoffmann-Riem, Wolfgang: Ökologisch orientiertes Verwaltungsverfahrenrecht – Vorklärungen, AÖR 2001, s. 609.
- 26 Hoffmann-Riem, s. 596.
- 27 Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu 78. madde uyarınca çıkarılan yönetmeliklere ve Çevre Kanunu'nda 26.4.2006 tarih ve 5491 sayılı Kanun (RG. 13.05.2006, 26167) ile yapılan değişikliklere ve bu değişiklikler çerçevesinde çıkarılan yeni yönetmeliklere işaret edebiliriz. Ancak itiraf etmek gerekir ki, bizde söz konusu esaslı değişimler uygulamada ortaya çıkan dinamiklerin zorunlu sonucu olarak değil, salt AB mevzuatına uyumun sağlanması hedefinin ürünüdür. Bu da haklı olarak söz konusu modern düzenlemelerin, ülkemiz uygulamasında amacından sapan, gerçek anlamlarına ters düşen yönelimleri ortaya çıkarabileceği kaygısını doğurmaktadır.
- 28 Hoffmann-Riem, s. 596.
- 29 Hoffmann-Riem, s. 591.
- 30 Hoffmann-Riem, s. 623.
- 31 Bayram, s. 1123-1125.
- 32 Genel ilkelerin işlevleri hakkında bak. Brock, s. 20; Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 4, Rn. 4 vd; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 4, Rn. 1; Alpagut, 45-46; Bayram, s. 1104 vd.
- 33 Kittner/Pieper, ArbSchG, § 4, Rn. 5.
- 34 Teknik, organizasyonel ve kişisel koruma önlemleri arasındaki hiyerarşi hakkında bak. Kohte, Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, Rn. 51; Bücken/Feldhof/Kohte, Rn. 252; Wank, ArbSchG, § 4, Rn. 11; Kollmer/Vogl, Rn. 109a.
- 35 Prax.-Kommentar-Wilhelm, ArbSchG, § 4, Rn. 12; Heilmann/Aufhauser, ArbSchG, § 4, Rn. 4.
- 36 Kittner/Pieper, ArbSchG, § 4, Rn. 6.
- 37 Kittner/Pieper, ArbSchG, § 2, Rn. 9.
- 38 Prax.-Kommentar-Kohte, ArbSchG, § 2, Rn. 24.
- 39 Örneğin insan takatının kaldırmayacağı çalışma süreleri, aşırı gürültü ya da titreşim, monoton çalışma düzeni vs.
- 40 Bücken/Feldhof/Kohte, Rn. 48.
- 41 Bücken/Feldhof/Kohte, Rn. 48.
- 42 Kollmer/Vogl, Rn. 70; Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 7; Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 10; Nötlich, ArbSchG, § 3, Anm. 2.8.
- 43 Kohte, Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, Rn. 14; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 3, Rn. 5.
- 44 Kollmer/Vogl, ArbSchG, Rn. 84; Heilmann/Aufhauser, ArbSchG, § 4, Rn. 6.
- 45 Wank, ArbSchG, § 3, Rn. 7; Kittner/Pieper, ArbSchG, § 3, Rn. 4; Koll/Janning/Pinter-Koll, ArbSchG, § 3, Rn. 10.
- 46 Prax.-Kommentar-Kollmer, ArbSchG, § 3, Rn. 26.
- 47 Kohte, Stand der Technik, 88 vd.
- 48 Wank, ArbSchG, § 4, Rn. 6; Prax.-Kommentar-Wilhelm, ArbSchG, § 4, Rn. 12.