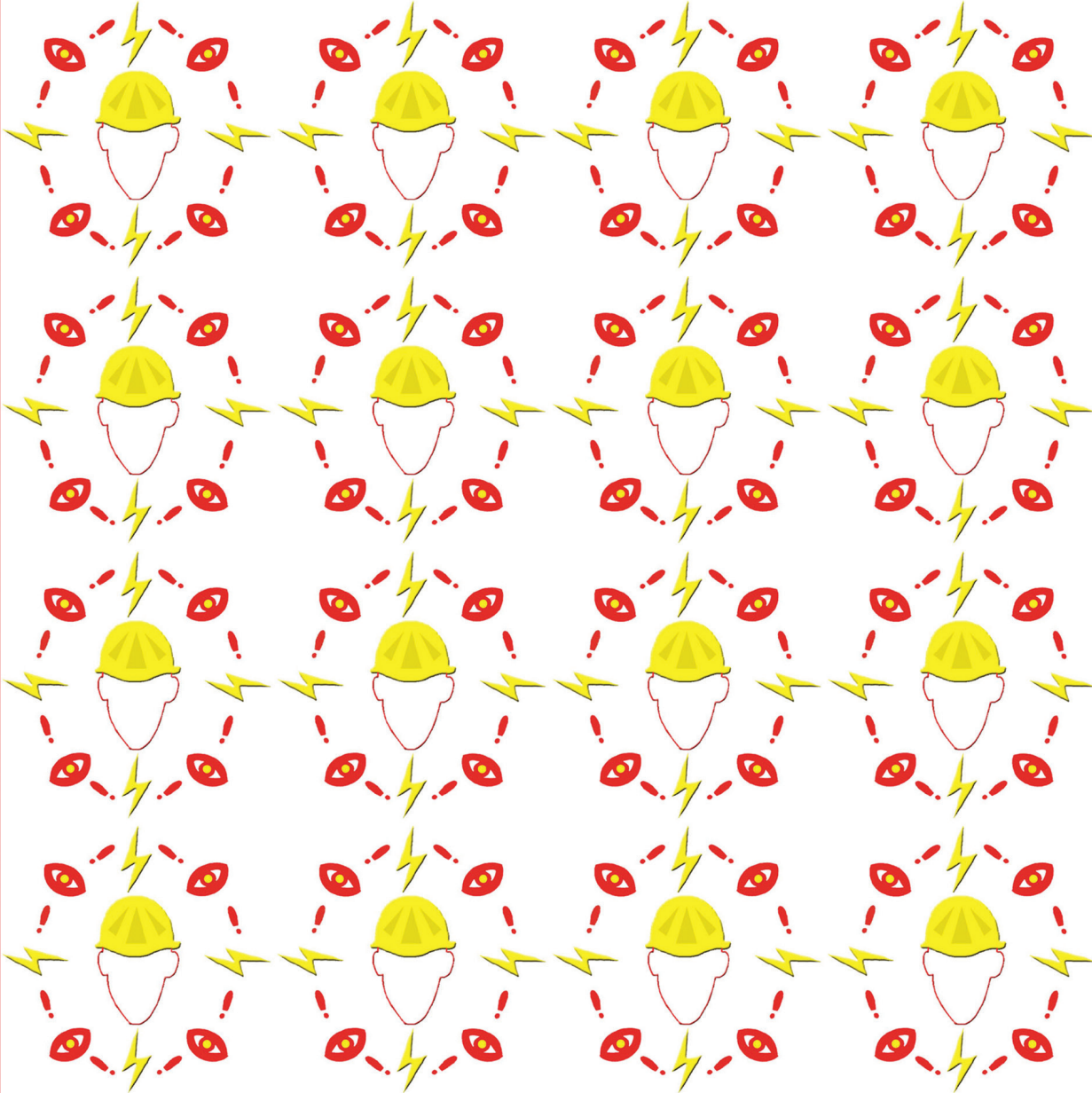


İŞÇİ SAĞLIĞI, İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ CİNAYETLERİ

DR MURAT ÖZVERİ



İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE İŞ CİNAYETLERİ

Dr. Murat ÖZVERİ

BİRLEŞİK METAL-İŞ YAYINLARI

Bostancı Mah. E 80 Yanyol Cad. No.2 34744 Bostancı-İSTANBUL

Tel: (0216) 380 85 90 **Faks:** (0216) 373 65 02

Teknik Hazırlık: Birleşik Metal-İş

Kapak tasarımı: Erin Anıker

Baskı: Başka Serigrafi Baskı ve Reklam Hizmetleri

No: 05 /Aralık 2015



**İş kazalarında, meslek hastalıklarında sakat kalan,
yaşamını yitiren tüm emekçilere
ve yaşamını bu emekçilerin haklarını savunarak tüketen
Ertuğrul abiye (Av. ERTUĞRUL SAKAOĞLU'NA)
saygı ve minnetle...**

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....	11
Giriş	13
BİRİNCİ BÖLÜM.....	17
I. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	17
I.1. Dünyada İşçi sağlığı İş Güvenliği Kavramının Doğuşu	17
I.2. Türkiye’de İşçi sağlığı İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	24
I.2.1. Osmanlı Döneminde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler	25
a. 1867 Dilaver Paşa Nizamnamesi.....	25
b. 1869 Maadin Nizamnamesi	27
c. Osmanlı Döneminde İşçi sağlığı İş Güvenliğine Yaklaşım.....	27
I.2.2. Cumhuriyetin Kuruluş Döneminde İşçi sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler.....	31
a. Kurtuluş Savaşı Koşullarında Yapılan Düzenlemeler.....	31
b. Cumhuriyetin İlanından Sonra Yapılan Düzenlemeler	33
c. İşçilerin Örgütlenme Hakkı Verilerek Korunması Denemesi (1932 tarihli İş Yasası tasarısı)	42
d. Devletçi ve Yasakçı Anlayışa Dönüş (1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Yasası).....	45
I.2.3. 1936 Sonrası Dönemde İşçi Sağlığı İş Güvenliği	48
a. Uygulanmayan Yetersiz Mevzuat ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği.....	48
b. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatının Tamamlanması ve Kurumsal Yapının Oluşturulması.....	51
c. Yasaklanan Örgütlenme Hakkı Yerine Devlet Kontrolünde Sendikalaşma ..	52
d. 1961-1980 İthal İkameci Dönem ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği.....	56
e. Kağıt Üzerinde Kalan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatı	59
İKİNCİ BÖLÜM.....	61
II. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE 6331 SAYILI YASA.....	61
II.1. 1980 Sonrası Dönem.....	61
II.2. İthal İkameci Modelin Sonu 1980 24 Ocak Kararları	62
II.3. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Hukuki Kaynakları	65
II.3.1. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Uluslararası Hukuk	66
a. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Dünya Sağlık Örgütü	67
b. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	68
c. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi.....	68
d. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ).....	69
e. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri	70
f. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AIHM)	71

II.3.2. İşçi sağlığı İş Güvenliği ve Anayasa	72
II.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Alanının Özel Yasayla Düzenlenmesi.....	73
II.5. 6331 Sayılı Yasa ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği.....	74
II.5.1. İşçi sağlığı İş Güvenliği Önlemlerini Düzenleyen Hükümlerin Amacı	75
II.5.2. İşçi sağlığı İş Güvenliğinin Özneleri.....	76
II.5.3. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Açısından İşverenin Yükümlükleri.....	77
a. İşverenin Mesleki Riskleri Önleme Yükümlülüğü.....	78
ı. Mesleki Risk Kavramı (Risk-Önleme-Risk Değerlendirmesi-Tebliğe).....	78
u. Mesleki Risklerden Korunma İlkeleri.....	79
ü. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	80
b. İşverenin Bilgi Verme ve Eğitim Yükümlülüğü	81
ı. İşverenin Bilgi Verme Yükümlülüğünün Amacı ve Kapsamı.....	81
u. İşverenin Eğitim Yükümlülüğü.....	82
ü. Tebliğe Sınıfları ve Mesleki Eğitim Zorunluluğu.....	84
v. İşverenin İşçi sağlığı İş Güvenliği Eğitiminin Maliyetini Karşılama Zorunluluğu.....	85
c. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü	85
d. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme Yükümlülüğü.....	86
e. İşverenin İşçi Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü.....	88
ı. İşyeri Hekimleri.....	90
u. İş Güvenliği Uzmanı.....	92
ü. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	93
v. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Çalışan Temsilcisi.....	96
w. İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi	99
f. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonlarının Etkisiz Kalması Hizmetlerin Piyasaya Açılması ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)	100
ı. Güvencesiz Çalışanlar	101
u. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Güvencesizliği (İş Sözleşmesiyle Ancak Bağımlı Olmadan Çalışma Zorunluluğu).....	101
ü. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Piyasaya Açılması ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)104	
v. İşyerlerinin Dışsal Denetimi.....	105
II.5.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Açısından Çalışanların Yükümlükleri.....	107
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	109
III. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ 6331 SAYILI YASA DIŞINDAKİ MEVZUAT.....	109
III.1. İşçi Sağlığı İş Güvenliğiyle İlgili Yasalar	109
III.1.1. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası.....	109
III.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Yasası	110
III.1.3. Borçlar Hukukuna Göre İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği ...	111

a. Kusur Esasına Dayalı Sorumluluk	112
b. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı Konusunda Yargıtay Uygulaması.....	113
c. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Kusursuz Sorumluluğu	116
d. İşverenin Sorumluluğunun Koşulları.....	122
e. İşverenin Sorumluluğunda Akdi Sorumluluk ile Haksız Fîl Sorumluluğunun Yarışması.....	124
III.1.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları	125
a. Maddi Tazminat.....	125
b. Maddi Tazminat Kalemleri.....	126
ı. <i>Tedavi Giderleri</i>	126
u. <i>Çalışma Gücünün Azalmasından ya da Yitirilmesinden Doğan Zararlar</i>	126
ü. <i>Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar</i>	129
c. Maddi Tazminatın Hesaplanması.....	129
d. Maddi Zarardan Yapılacak İndirimler.....	130
e. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı	132
f. Manevi Tazminat	133
ı. <i>Hukuki Niteliği</i>	133
u. <i>Manevi Tazminatın Koşulları</i>	136
ü. <i>Manevi Tazminatın Belirlenmesi</i>	137
v. <i>Manevi Tazminatı Talep Etme Hakkı Olanlar</i>	138
1. 818 sayılı Borçlar Yasası Döneminde.....	138
g. Zamanaşımı	146
III.1.5. 5247 Sayılı Türk Ceza Yasası.....	147
a. İş Kazası - Meslek Hastalığı ve Kast	148
b. İş Kazası - Meslek Hastalığı ve Taksir	148
c. Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi.....	149
d. Failin Belirlenmesi.....	152
e. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Fail	153
III.2. Ceza Yargılamasında Kazadan Cinayete.....	154
III.2.1. Amerika Birleşik Devletlerinde İş Kazalarında Ceza Soruşturması	154
a. “Varsayılan Risk”, “İşin Fıtratında Var” Aşaması	154
b. ABD Sanayinin “Ölüm Listesi” ve Tazminat	156
c. ABD İşverenlerin Cezai Sorumluluğu.....	157
III.2.2. Kıta Avrupası’nda İş Kazalarında Ceza Soruşturması.....	159
IV.1. Neden İş Kazası Değil de İş Cinayeti.....	162
IV.2. Kayıtlarda Görülmeyen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	163
IV.3. İşçi Sağlığı-İş Güvenliği ve İşçilik Maliyetleri İlişkisi.....	171

IV.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Hâkim Olması Gereken İlkeler ve Yasal Sistem	175
IV.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Tespiti ve Tazmini Konusunda Hukuksal Süreç Uzun Yıllar Almaktadır.....	179
a. Meslek Hastalıkları	180
b. Meslek Hastalığı Tespiti Yapılmamasının Yazılı Olmayan Kuralları	180
ı. Yazılı Olmayan Kural 1: Meslek Hastalığının Tespiti"TEAMÜLE" Aykırıdır.	181
ii. Yazılı Olmayan Kural 2: Hastalığın Yapılan İşten Kaynaklandığı Kanıtlanmıyorsa İşçinin Özgün Anatomisi Nedeniyle Meslek Hastalığı Değildir.....	182
iii. Yazılı Olmayan Kural 3: İlliyet Olsa da İlliyet Kurulamadığından Meslek Hastalığı Değildir	185
b. İş Kazaları	186
c. Soma –Ermenek ve Diğerleri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sisteminin Olmadığını Gösteren Toplu İş Cinayetleri	187
ı. Madenin Soma A.Ş.'ye Devri Mevzuata Aykırıdır. Muvazaa (Hileli) İşlem Gerçekleşmiştir	187
ii. İş Cinayetlerinin Ortak Paydaları	190
d. İş Kazası Geçiren İşçiye Kusur Vermeyi Vazgeçilmez Gören Bilirkişi Sistemi	192
ı. Genç Çalışan da Olsan Deneyimli Çalışan da Olsan Kazıda Kusurlusun.....	193
ii. Adli Tıp"Hidrojen Sülfür Zehirlenmesi", Bilirkişi"İş Kazası Tamamen Tesadüfen Oluşmuş"196	
iii. Korkulaksuz Köprüde Çalışan İşçi %50 Kusurlu.....	198
iv. İşçi Endüstri Meslek Lisesi Mezunudur %65 Oranında Kusurludur.....	199
v. Hiç Bir Korumucunun Bulunmadığı Makinede Çalışan, Kazı Öncesi İşverenden Azar İşiten İşçiye de Kusur Verilir	200
vi. Kayıt Dışı Çalışırken Kazı Geçiren İşçi"Füli Hizmet Akdiyle Çalışıyor"Olarak Tanımlanır.	202
vii. Kesintisiz 16 Saat Çalıştıktan Sonra Geçirdiği İş Kazasında Bağışlanmaz Kusurlu Kabul Edilen İşçi	202
viii. İşçi İşveren Otoritesine Baş Kaldırmadığı İçin Kusurlu Bulunmuştur.....	216
ix. İşçilerin Gerçek Ücretleri Üzerinden Zararları Hesaplanamamaktadır.....	216
SONUÇ	217
KAYNAKÇA	222
Mahkeme Dosyaları	226

KISALTMALAR

a. g. e.	Adı Geçen Eser
a. g. d.	Adı Geçen Dosya
a. g. r	Adı Geçen Rapor
a. g. y. k	Adı Geçen Yargıtay Kararı
AB	Avrupa Birliği
AYM	Anayasa Mahkemesi Kararı
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
BM	Birleşmiş Milletler
CHF	Cumhuriyet Halk Fıkrası
CHP	Cumhuriyet Halk Partisi
DİSK	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
E.	Esas No
K.	Karar No
İSİGK	İş sağlığı İş Güvenliği Kanunu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
md	Madde
Sen. Y.	Sendikalar Yasası
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SÖK	ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
Türk İş	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TSGLK	Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu
T.	Tarih
9. HD.	Dokuzuncu Hukuk Dairesi
Yar.	Yargıtay
Yar. HGK	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YHK	Yüksek Hakem Kurulu

SUNUŞ

Öncelikle iş kazası ve meslek hastalıklarına bağlı iş cinayetlerinde yaşamlarını yitiren tüm emekçileri saygıyla anıyoruz.

Ülkemizde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları dünya sıralamasında ne yazık ki üst sıralardadır. Bu durum işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yeteri kadar alınmaması, denetimlerin yapılmaması, yasalara uymamanın yaptırımsız kalması, önleyici hükümlerin uygulanmaması gibi bir dizi faktör ve etkilere bağlıdır. Bu faktörlerin etkili olmasını sağlayan ise ne yazık ki çalışanların güvencesiz bir çalışma hayatı içerisinde çalışmak zorunda bırakılmalarıdır.

Bu çalışmaya başladığımız günlerde Soma faciası yaşandı. 301 madencinin hayatını kaybettiği Soma faciası sonrasında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ciddi bilimsel çalışmalar yapıldı.

Özellikle İstanbul İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi gerçekleştirdiği çalışmalarla alanın görünürlüğünü artırdı, ciddi güvenilir veriler üreterek kısa sürede referans noktalarından biri haline geldi.

Kitabın tamamında “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramı kullanılmış, sadece yasal metinlerde ve yasanın adı belirtilirken “iş sağlığı iş güvenliği” denilmiştir. Bu konudaki tartışmalara da yer verilerek neden böyle bir tercih yaptığımız giriş bölümünde açıklanmıştır.

Kitapta bazı yerlerde iş kazası ve meslek hastalıkları denilip, kaza kavramı kullanılırken, bazı bölümlerde ise iş cinayeti denilmiştir. Bu da bir yanlışlık değil, bilinçli bir tercihtir.

Öncelikle işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemini açıklarken ve hukuki tabloyu çizmeye çalışırken kavram kargaşasına düşmemek için “iş kazası” kavramı tercih edilmiştir.

Sistemin değerlendirildiği, çıktılarının ortaya konulduğu bölümlerde ise “iş cinayeti” kavramı kullanılmıştır.

Belirtmek zorundayız ki, “kaza” sözcüğü yaşananları ifade etmekte çok hafif kalan bir sözcüktür. İşveren ve sistem tarafından alınmayan, dahası genellikle maliyeti artırdığı için bilinçli olarak devre dışı bırakılan iş güvenliği önlemlerinden kaynaklanan bu durumların gerçek karşılığı “iş cinayeti”dir ne yazık ki.

Elbette hiç bir işveren insan olarak işçilerini öldürmek istemez. İnsani anlamda bir işverenin cinayete suçlanması hoş değildir. Ne var ki, sırf yerine kolayca konulabildikleri için, sırf maliyet kaygısıyla, sırf rekabet üstünlüğü elde edebilmek, piyasada ayakta kalabilmek için işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini yok sayan, sadece kağıt üzerinde varmış gibi gözükten bir sistem kurgulayan anlayış sonucu yaşananlara cinayet demenin dışında bir çare de kalmamaktadır.

Böyle bir kapsamlı çalışmaya tek başına başlamış olmakla beraber değerli ve nitelikli katkıları göz önüne alındığında bu çalışmanın kolektif bir çalışma haline geldiğini belirtmeliyim.

Bu süreçte veri ve kaynaklara ulaşmamda emeklerini ve paylaşımlarını hiç esirgemeyen değerli dostum Aslı Odman'a teşekkür ederim. Dikkatli çalışması ve vicdaniyla çalışmamıza büyük katkıda bulunan değerli meslektaşım iş hukukçusu Av. İrfan Taşkın, bu çalışmanın görünmez kahramanıdır. Kendisine minnettarım. Çalışma süresince yanımda olan, önerileriyle çitayı sürekli yükselten Aliye Uçar'a ve sorunları sorun olmaktan çıkartan Berdan Dere'ye; çalışmayı bölüm bölüm okuyup, görüş ve eleştirilerini esirgemeyen, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının değerli uzmanı, sevgili Erkan Aslan'a sonsuz teşekkürler.

Av. Uğur Güngör, Av. Adil Anlama, Av. Saliha Sarı, Av. Merve Baltacı, Özlem Usta, Mine Dilan Kıran, Burcu Sarı ve Güler Zeybek, sevgili stajyerlerim (baskı tarihi itibarı ile avukat oldular), son okumaları gerçekleştiren değerli meslektaşım Olcay Yanar Korkmaz, Av. Emine Cengiz, Av. Hümeysra Yar, Av. Emir Karakol elim ayağım oldular. Sağ olsunlar. Kitabın düzeltme aşamasında büyük bir dikkatle yazım hatalarını gözden geçiren Stajyer Avukat Mine Çakır ve Stajyer Avukat Emine Nalbantoğlu'na teşekkür ederim.

Yazmak öğrenmenin en etkili yolu olmaya devam ediyor. 2003 yılında kaybettiğimiz sevgili Av. Akın Sokullu, "Fransızlar, 'hiç bir şey bilmediğin konuda kitap yaz, çok iyi bildiğin konuda konuş' derler" derdi. Doğru söylemişler. Yazarken, değerli hocalarımla ne değerli araştırmalar yapmış olduklarını, iğneyle kuyu kazarak neleri ortaya koyduklarına bir kez daha tanık oldum. Yazarken yeniden öğrencileri olup yeniden öğrendim. Prof. Dr. Ahmet Makal, Prof. Dr. Mesut Gülmez, Prof. Dr. Ali Güzel, Prof. Dr. Ali Rıza Okur, Prof. Dr. Sarper Süzek, Prof. Dr. Nuri Çelik başta olmak üzere bu alanda araştırma yapan, makale kitap yazan tüm hocalarıma ve çağdaşım araştırmacılara teşekkür ederim.

Her kitap çalışmasında bir kez daha sabrına hayran olduğum eşim Av. Nezaket Yüksel Özveri'ye, zamanlarından çaldığım kızlarım Ceren, Cemre ve Yağmur Özveri'ye teşekkür ederim.

Kitabın basılmasını sağlayan Birleşik Metal İş Sendikası Genel Başkanı Sayın Adnan Serdaroğlu'nun şahsında tüm yönetim kuruluna, basın yayın servisinde yıllardır kahrımı çeken Canan Aslan'a teşekkür ederim.

GİRİŞ

İş kazası ve meslek hastalıkları çok vahim sonuçlara yol açan olaylardır. Neden oldukları ağır sonuçlar çok uzun yıllar etkisini göstermektedir. İş kazası veya meslek hastalığından en azından iki kuşak etkilenmektedir. Çalışma hakkı ile sağlık hakkı bu alanda birbirlerini tamamlayan iki temel hakktır. Çalışma, sağlığı bozmamalıdır. Bu nedenle çalışırken sağlığın korunması çalışma yaşamının odağında yer almaktadır.

Bu nedenle insan haklarına ilişkin temel hukuki kaynaklarda, anayasalarda sağlık ve çalışma hakkı birbirini dışlamayacak şekilde düzenlenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi'nin 23. Maddesine göre, “Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.”1982 Anayasası'nın 56. Maddesi de herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğunu belirterek, herkesin yaşamını beden ve ruh sağlığını yitirmeden sürdürmesinin sağlanmasının devletin bir görevi olduğu hükmünü getirmiştir.

Çalışma yaşamında çalışanın beden ve ruh sağlığını korumaya dönük yasal düzenlemelerin çok önemli bir bölümü, aksinin taraflarca kararlaştırılması olanaklı olmayan emredici düzenlemelerden oluşmuştur.¹

Hukuki alanda yaşanan bu gelişmeler çalışma ortamının insan yaşamını tehdit ettiği gerçeğini değiştirmeye yetmemiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine birer maliyet kalemi olarak bakma anlayışı bugün de sürmektedir. Bugün de maliyet kaygısına insan yaşamı feda edilebilmekte, işveren çevreleri her sosyal ilerlemeye maliyet kaygısıyla, üstelik de daha da ısrarlı bir şekilde karşı çıkmaya devam etmektedirler. Sadece kullanılan sözcükler değişmiş ana öz değişmemiştir. Bugün de küreselleşmeye gönderme yaparak ele alınan her yazıda, küreselleşmenin rekabeti ön plana çıkardığı, rekabeti ise ürün çeşitliliği, kalite ve ucuzluk eksenine oturarak, kendisini dayattığını ileri sürülmekte, sosyal korumanın somut ifadesi olan tüm koruyucu mevzuat “Esneklik” başlığı altında yeniden sorgulanmaktadır.²

¹ Ömer Ekmekçi, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul Legal Yayınevi, 2005, s. 5

² Annie Thebaud-Mony, **Çalışmak Sağlığa Zararlıdır**, Çev. Ayşe Güren, İstanbul, Ayrıntı Yayınevi, 2012, s. 14 “İş organizasyonu tercihleri, çokuluslu büyük şirketlerin yönetimlerinin, ‘işgücü’ maliyetini sürekli olarak düşürmekle görevli ‘karar vericiler’in ve ‘müdürler’in, işi ve risklerini alt işverene devreden emir vericilerin yetki alanıdır. Fransa’daki gibi, Hindistan’da, Brezilya’da, Çin’de ya da başka ülkelerde; geçici statüde

Oysa çalışma ortamının çalışanın sağlığını tehdit etmeyecek şekilde var edilmesinin sermayedar açısından bir yükümlülük haline gelmesi, bu yükümlülüğe aykırı davranmanın hukuki ve cezai yaptırımlara bağlanması, uzun hak mücadeleleri sonucu gelinen bir aşamadır. Çalışanların haklarının yeniden sorgulandığı bir dönemde, yaşanan toplu iş cinayetlerinin topluma söylediğini hukuki dilde ifade etme zorunluluğu doğmuştur.

Çalışmamızın konusunu oluşturan 6331 Sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası 20.06.2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Yasa, 1475 Sayılı İş Yasası ve bu yasaya bağlı olarak çıkartılan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü”nde benimsenen” İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” kavramı yerine “İş Sağlığı ve Güvenliği” kavramını tercih etmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kavramının terk edilmesi 4857 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesi ile birlikte iyice yaygınlaşmıştır. İş sağlığı ve güvenliği kavramının uluslararası belgelerde ve diğer hukuk sistemlerinde kullanıldığını belirterek yerinde bir tercih olduğunu söyleyenler olduğu gibi³, iş sağlığı iş güvenliği kavramının konunun öznesi olan “işçiyi” gizlediği için yerinde bulmayanlar da vardır.⁴

Emek sermaye ilişkilerinin tarihsel gelişimi, kavramların önemli olduğunu her zaman göstermiştir. İşçinin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerde, işçiler aleyhine değişiklik yapılması istenirken kullanılan kavramların tarafsızlaştırılmasına, sınıfsal içeriğinden arındırılmış olmasına özen gösterilmiştir. İşçiler aleyhine yapılan değişiklik istemi, hemen herkesin üzerinde uzlaşacağı pozitif kavramlar üzerinden

çalışanların, düzensiz [aralıklı, kesintili] çalışanların ve tüm “fark edilmeden” çalışanların; alt işveren iş ilişkisinin son halkasındaki varlığı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin ya da Fransız Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu’nun yasakladığı güvencesizliğe ve aşağılanmaya yeniden dönüldüğünü gösteriyor”

³ Ekmekçi, a. g. e. s. 5

⁴ Hansel Özgümüş, “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar”, **TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni**, Sayı: 55, Mayıs 2013, s. 35 “Özellikle 1970’lerde dönemin politik atmosferinin ve güçlü sendikal hareketlerin etkisi ile konu yaygın olarak” işçi sağlığı” olarak değerlendirilmiştir. 1974’de çıkan ve kısa bir süre (1 Ocak 2013) öncesine kadar yürürlükte olan 520 maddelik İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü uzun bir dönem işçi sağlığı alanının temel belgesi oldu. Ancak kavram özellikle 2000’lerin başından itibaren “iş sağlığı ve güvenliği” olarak kullanılmaya başlandı ve ilk kez 2003 tarihli 4857 nolu İş Kanunu ile temel bir belgede bu haliyle yer aldı. ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) tarafından yapılan ve genel kabul gören “İş Sağlığı” tanımı şu şekildedir:” *İş Sağlığı, bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en üstün düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarınıdır.*” Açıkça ki burada söz konusu olan çalışan merkezli bir faaliyet. Dolayısıyla kavramı “işçi sağlığı” yerine “iş sağlığı” olarak kullanmak öncelikle işyerindeki sağlık ve güvenlik faaliyetlerinin öznesini sakladığı için hatalıdır.

dile getirilmiştir. İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin temel amacının işçinin korunması olduğu düşünüldüğünde, uluslararası belgeler veya diğer hukuk sistemlerinde kullanılan kavramlarla uyum adına da olsa, konunun asıl öznesini gölgeleyen “iş sağlığı iş güvenliği” kavramı yerine “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramının kullanılması gerektiğini düşünmekteyiz. Bu nedenle de kitapta yasanın adını kullanmanın dışında konu “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” başlığı altında incelenecektir.

Çalışma, dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramına yaklaşım tarihsel gelişimi içerisinde ele alınmaya çalışılmıştır. Sanayileşme, sermaye birikim süreci, bu sürecin işverenler ve hükümetlerce ele alınış tarzının işçi sağlığı iş güvenliğine olan etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Osmanlı’dan günümüze sanayileşmenin önünü açma, daha açık ifadesi ile sermayeyi korkutacak adım atmama anlayışı çalışma yaşamını şekillendiren anlayış olmuştur.

İkinci bölümde yasanın sistematığına uygun olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda işverenlerin ve çalışanların yükümlülüklerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde işçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren 6331 sayılı Yasa’nın dışındaki yasal düzenlemeler ele alınmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan tazminat davalarının genel esasları Yargıtay kararları çerçevesinde bu bölümde değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde ise işçi sağlığı ve iş güvenliği sisteminin sonuçları ele alınmaya çalışılmıştır. Özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin dava dosyaları üzerinden uygulamaya dönük bir değerlendirme bu bölümde yapılmaya çalışılmıştır.

Kitapta, işçi sağlığı iş güvenliğinin sorunlu alanlarına odaklanmaya çalışılarak, işçi sağlığı iş güvenliği sisteminin kendisine koyduğu amaç üzerinden değerlendirmesi yapılmaya çalışılmıştır. En deneyimsiz, en dikkatsiz, en eğitimsiz çalışanın dahi kazalanmasını engelleyecek bir çalışma ortamı yaratmak için var olduğunu ileri süren bir sistemin nasıl ve neden bu amaçtan bu kadar uzaklaşmış olduğu sorusu ana konumuzu oluşturmuştur. Yine sistem eleştirisi yapılmaya çalışılmıştır.

Dileğimiz ise konunun 29 yıllık mesleki deneyimlerin paylaşılması çabası olarak görülmesidir.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İşgücünü satarak yaşamını sürdürmek zorunda olan çalışan tipinin ortaya çıktığı sanayi devriminden günümüze kadar tüm dünyada işçi hakları önce yasaklanmıştır. Yasakların etkili olmadığı aşamadan sonra ise işçi haklarını yasalarla düzenleyerek sınırlandırma yaklaşımı hakim olmuştur. Maliyetleri olabildiğince düşük tutma, karı en az maliyetle en üst aşamaya çıkartma ve bu yolla rekabet üstünlüğü sağlama amacına ulaşma istemi işçi haklarından önce gelmiştir. İşçi hakları ise sistemin işçiler tarafından ciddi anlamda tehdit edilebildiği koşullarda gündeme alınmıştır. İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler de aynı gelişim çizgisi içerisinde şekillenmişlerdir.

I.1. Dünyada İşçi sağlığı İş Güvenliği Kavramının Doğuşu

İşçi sağlığı iş güvenliği sanayi devrimi sonrası gelişen çalışma ilişkilerinin doğurduğu bir kavramdır. Burjuvazinin feodaliteyi yıkıp yeni bir üretim tarzı, yeni bir hukuk düzeni kurmasıyla ortaya çıkmış, birden çok faktörün bir araya gelmesine bağlı olarak oluşmuştur. Kapitalist üretimin işgücü gereksiniminin karşılanması zorunluluğu itici bir etki yaratmıştır. Sanayi devriminin sürmesi için zorunlu olan iş gücü, toprağa bağlı yaşadığı köylerden seyahat özgürlüğü hakkı tanınarak kopartılmıştır. Seyahat etme özgürlüğünü, çalışmanın hak olarak kabul edilmesi izlemiştir. Seyahat etme özgürlüğü köylüyü derebeyinden, çalışmanın hak olarak tanınması, köyden kente gelenleri meslek birliklerinin sınırlandırılmasından kurtarmıştır. Böylece kentlerde işgücünü satmaya hazır bir kitlenin doğması sağlanmıştır. İşgücünü satıp satmamaya, kime satacağına özgürce karar verebilme hakkıyla donatılarak özgürleştirilmiş bireyle, işgücünün alıcısı konumundaki sermayedar arasındaki ilişkinin hukuki dayanağını ise sözleşme özgürlüğü ilkesi oluşturmuştur.⁵

⁵ Şebnem Gökçeoğlu Balcı, “Çalışma Hakkını Yeniden Düşünmek”, **Ali Güzel’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2010, ss.286,287 “Lonca düzenine son veren ve çalışma özgürlüğü ilkesini getirerek, çalışma ilişkileri alanında yeni bir dönemi başlatan 2-17 Mart 1791 tarihli d’Allarde Yasası’nın 7. maddesine göre “Herkes istediği meslek veya sanatı icra etmekte serbesttir. Bu yasa ile çalışma özgürlüğü, ilan edilmiştir.”

Herkesin istediği mesleği seçmesi, dilediği gibi ticaret yapması çalışma özgürlüğü yasasıyla hukuki güvence altına alınırken, işçilerin mesleki birlikler kurması sözleşme özgürlüğünü korumak gerekçesiyle yine yasa yoluyla yasaklanmıştır. Bu dönemde bir yandan yasayla işgücü alınıp satılabilir bir mal olarak tanımlanıp işgücü piyasası oluşturulurken diğer yandan bu piyasada işçilerin işverene bağımlı kalmasını, pazarlık güçlerinin alt düzeyde tutulmasını sağlayacak yasal düzenlemelerle işçiler aleyhine iş gücü piyasasına müdahaleler yapılmıştır.⁶ Bu tablo çalışmanın kutsanması ile tamamlanmıştır. Kapitalist toplumda bireyin kabul görmesinin ön koşulu iş sahibi olması koşuluna bağlanmıştır. Meslekler bireyi tanımlayan en önemli sosyal kimliklerden biri haline gelmiştir. Kapitalist toplumda oluşturulan “çalışma etiğinin dayandığı temel düşünce, kişinin yaşamak ve mutlu olmak için başkalarının değerli bulduğu ve karşılığını ödemeye hazır olduğu bir şey yapması gerektiğidir.”⁷

Kutsanan çalışmanın, karşılığında elde edilecek hakların işçilerin topluca pazarlık yaparak belirlemeleri ise yasaklanmıştır. İngiltere’de işçi birleşmelerini yasaklayan “Birleşme Yasası”(Combination Act), Almanya’da 1845 yılında çıkarılan ve işçilere örgütlenmeyi yasaklayan “Meslek Nizamnamesi”(Allegemenie Gewerbeordnung), Fransa’da 1791’de çıkarılan, işçi ve işverenlere sendika kurmayı yasaklayan “La Chapelier” Yasası işçilerin birlikte hak aramalarına, sendikalar kurmalarına karşı yasakçı anlayışı somutlayan örneklerdir.⁸ Bu yasakçı anlayış Kıta Avrupası’yla da sınırlı kalmamış, ABD’ de de karşılığını bulmuştur. Bu ülkede

⁶ Balcı, a. g. e. s. “Çalışma özgürlüğü döneminin baskıcı karakterini gösteren bir diğer yasa da 12 Nisan 1803 tarihli İşçi Karnesi Yasasıdır. İşçi karnesi uygulaması, emeğin dolaşımında polis kontrolü sağlama amacına yönelikti. İşçi karnesi, işçiler için vize edilmesi gereken bir tür iç pasaporttu, işçi bu belge olmadan yerini ve işini değiştiremezdi. İşçi karnesi bulunmayan işçiler potansiyel suçlu olarak polisçe tutuklanabilecekleri gibi, başka bir işverence de işe alınmazlardı. Böylelikle işçi karnesi aracılığı ile işçinin işverene olan kişisel bağımlılığı sağlanmaktaydı”

⁷ Balcı, a. g. e. s. 290 “Çalışmanın bir özgürlük ve bir hak olmasının yanı sıra bir ödev de olması, köklerini modern çalışma etiğinden alır. Çalışma etiğinin dayandığı temel düşünce, kişinin yaşamak ve mutlu olmak için başkalarının değerli bulduğu ve karşılığını ödemeye hazır olduğu bir şey yapması gerektiğidir. Çalışma etiği, kişinin sahip olduğuyla yetinmesini ve böylece daha fazla yerine daha aza razı olmasını yanlış ve ahlaki açıdan zararlı bulur. Kişinin tatmin olduğunda kendini aşırı derecede yormayı ve germeyi bırakmasını değersiz ve mantıksız bulur. Daha fazla çalışmak için güç toplamak nedeniyle değilse, dinlenmenin yakışık almayan bir davranış olduğunu ileri sürer. Bir başka deyişle çalışmak, başlı başına bir değer ve asalet verici faaliyettir”

⁸ Murat Demircioğlu, **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 14, 1987, s. 63, 91, 187, 42

sendikal örgütlenme anti tekel yasalarına dayalı olarak engellenmiştir.⁹

Tüm bu yasaklama çabalarının gerekçesi olarak, sendikaların ve toplu iş sözleşmelerinin bireysel sözleşme ve piyasa özgürlüğünü tehdit ettiği iddiasına dayanılmıştır. Bu yaklaşıma göre; “liberal felsefe” İngiltere’de Birleşme Yasağı Yasası’nı ortaya koyarken, ABD’de mahkemelerin sendikalar aleyhine karar vermesine neden olmuştur.¹⁰

Böylece, çalışma özgürlüğü ve seyahat özgürlüğü sayesinde köy ve lonca örgütlenmesinden bağımsızlaşmış, işgücünü pazara sunmuş, çalışmaması suçlu olarak görülmesine neden olan ve ancak bir iş, meslek sahibi olursa toplumun bir bireyi olarak görülen sanayi işçisi yaratılmıştır. Örgütlenme hakkı bireysel özgürlüklere aykırı bulunarak yasaklanan, çalışmama hakkı çalışma ahlakına aykırı bulunarak dışlanan, işi olmadığı sürece potansiyel suçlu olarak görülen sanayi devriminin özgürleşmiş bireyine, sermayenin rekabet gücünü azaltmadan onun belirlediği koşullarda çalışmaktan başka seçenek bırakılmamıştır. Sermayenin belirlediği çalışma koşulları işçiler için yıkıma dönüşmüş, büyük ve yaygın sefalet ortamının doğmasıyla sonuçlanmıştır.

Düşük ücretler, olumsuz çalışma koşulları ve uzun çalışma süreleri işçiler açısından tam bir kölelik sistemine dönüşmüştür. Kapital’de iş sürelerini inceleyen Marx bu konuda çarpıcı örnekler yer vermiştir. Bu örneklerden birinde bir yargıcın söylemini aktarır;

“Nottingham kent meclisi salonunda 14 Ocak 1860'ta yapılan bir toplantıya başkanlık eden il yargıcı bay Broughton Charlton şöyle diyordu: ‘Dantela yapımı ile uğraşan halk arasında, krallığın diğer yerlerinde ve hatta uygar dünyada görülmemiş bir sefalet ve ıstırap vardır... Dokuz-on yaşındaki çocuklar, sabahın ikisinde, üçünde ya da dördünde çul yataklarından zorla kaldırılmakta, bir dilim ekmeğin için gece saat ona, onbire, onikiye kadar çalıştırılmaktadır. Elleri ayakları yorgunluktan bitkin, vücutları kavruk, yüzleri kireç gibi, insanlıkları taş gibi bir uyuşukluğa dönüşmüş; düşünmek bile insana dehşet veriyor... Bay Mallet ya da başka bir imalatçının ileri fırlayıp bu tartışmalara karşı çıkmalarına şaşmıyoruz.... Sistem, rahip Montagu Valpy'nin belirttiği gibi, tam bir kölelik düzeni; hem toplumsal, hem fizik, hem

⁹ Demircioğlu, a. g. e. s. 42

¹⁰ Tekin Akgeyik, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 4, Ocak 1998, Sayı 3, s. 53 “Her iki ülkede temel mantık işçi örgütlerinin, ticarete engel olduğu esasına dayanıyordu. Ayrıca 1789 Fransız devrimine benzer bir hareketin İngiltere’de de meydana geleceği endişesi, yasaklayıcı bir mevzuatın ortaya çıkmasında etkili olmuştur.”

ahlak ve hem de manevi yönden... Erkeklerin günlük çalışmaları, onsekiz saate indirilsin diye öneride bulunmak amacıyla toplantı düzenleyen bir kasaba hakkında ne düşünülür?... Virginia ile Carolinalı pamuk yetiştiricilerini yeriyoruz. Oysa, onların zenci pazarlarından, kamçılarından, insan eti bezirganlığından, kapitalistlerin kâr ve kazançları uğruna tüller ve yataklık danteller örmek için sürdürülen insanlığın bu yavaş yavaş kırımı daha mı az lanetlidir?”¹¹.

Olumsuz çalışma koşulları karşısında yasa koyucuların duyarsızlıklarının sürmesi işçi hareketlerinin doğmasını da beraberinde getirmiştir. 1789 Fransız Devrimi'nin ardından artan işçi hareketleri, Avrupa'da artan huzursuzluk, 1780, 1796 ve 1798'de İrlanda ve İngiltere'de yaşanan isyanlarla birleşince, işçi hareketleri, sendikal örgütlenmeler, mülk sahibi sınıflar ve sermaye sahipleri tarafından ticari kârlılıklara yönelik bir tehdit olarak görülmüştür. Sermaye sahiplerindeki bu tehdit algısı işçi hareketlerini ve sendikaları siyasi istikrar için bir tehdit olarak gören devletin tehdit algısıyla birleşerek bir paranoyaya dönüşmüştür. Bu kesimler sendikalara devrimin ajanları gözüyle bakmaya başlamışlardır.¹²

İşçi hareketlerinin siyasi istikrarı zorlaması, olumsuz çalışma koşullarına yasalar yoluyla müdahale ederek sistemi kurtarma politikalarının devreye girmesine neden olmuştur. Nitekim, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin ilk yasal düzenlemelerde de en çok can yakan sorun olan çalışma sürelerinin ele alınmış olduğu görülmektedir. Çalışanların çalışma koşullarını yasalarla belirleme çabalarına ilk olarak endüstri devrimini başlatan İngiltere'de, çocuk işçiler, kadın işçiler, belirli iş kolunda çalışanlar için çıkartılan yasalara da rastlanmaktadır. 1807 yılında İngiltere'de çıkartılan “çırakların sağlığı ve güvenliği yasası” 1810 yılında Fransa'da çıkan “İmparator Kararnamesi” ve 1840 tarihli İş Mevzuatı, 1834 Almanya 'da, 1877 İsviçre'de benzer yasalar, 1883'te Avusturya-Macaristan İmparatorluğu'nda fabrikaların tıbbi denetimini içeren yasaların çıkartılması ve 1888'de sağlık sigortasının kurulması¹³ 1883 tarihli İtalyan, 1884 Alman, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Yasaları¹⁴ Avrupa'da bu alanda öncü olarak nitelendirilecek yasalardır.

¹¹ Karl Marx, **Kapital**, Sol Yayınları 4. Baskı, Ankara, s.240

¹² Charles Barrow, **Industrial Relations Law**, Second Edition, by Cavendish Publishing Limited, The Glass House, 2002, s. 5

¹³ İnci Erefe, “Dünyada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” **İSİG Sorunları ve Çözüm Yolları** TMMOB Yayınları İstanbul 1991, s. 19

¹⁴ Ali Güzel/Ali Rıza Okur/Nurşen Caniklioğlu, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 14. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2012 s.19

Bu öncü yasaları özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında hızlanan düzenlemeler izlemiştir. İngiltere’de çalışma yaşamını düzenleyen çeşitli yasalar 1961 yılında “Fabrikalar Yasasında” birleştirilirken, 1974 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 1975 yılında Cinsiyet Ayrımı Yasası çıkartılmıştır.¹⁵

Avrupa’da ilk işçi sigortalarını başlatan ülke olan Almanya’da ise 1973 yılında çıkartılan işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendis ve uzmanları hakkında ki yasayla denetim sistemi güçlendirilmiştir.¹⁶

ABD’de 1935 tarihinde yürürlüğe giren (Social Secutry Act) ve “Sosyal Güvenliğin ilk ortaya çıkış ve hukuk düzeni tarafından benimsenmesinin simgesi olarak değerlendirilen”¹⁷ yasadan sonra 1970 yılında kabul edilen “Çalışma Güvenliği ve Sağlığı” yasası en önemli adım olarak kabul edilmektedir.¹⁸

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal sürecin sancılı gelişimine benzer bir gelişme de yapılan işle sağlık arasında ilişki kurulmasında yaşanmıştır. İşçi çalışırken kullandığı iş aletlerinin, kullandığı ham maddenin, ham maddenin dönüşmesi sürecinde ortaya çıkan gaz, toz, gürültü gibi etkenlerin tehdidi altındadır. Uzun çalışma saatleri, makinaya bağlı sürekli kısa sürelerle tekrarlamak zorunda kalınan hareketler, ışık yetersizliği, aşırı sıcak ya da soğuk işyeri vb. üretim koşulları işçinin sağlığını sürekli olarak olumsuz etkileyen faktörlerdir. Buna karşılık işle sağlık arasında doğrudan bir ilişki olduğu saptaması kolay yapılamamıştır.

Aslında “çalışma ortamından kaynaklanan zararların insan sağlığını etkilediği Antik çağlardan beri”¹⁹ bilinmektedir. İş sağlık ilişkisinin ilk kez Hipokrat tarafından yapıldığı, Hipokrat’ın kurşun işlerinde çalışanlarda görülen sağlık sorunlarına işaret ettiği belirtilmiştir.²⁰

İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin babası olarak görülen Bernardino Ramazzini ilk meslek hastalığı kitabını yazan araştırmacı olarak kabul edilmektedir. Ramazzini

¹⁵ Erefe, a. g. e. s. 20

¹⁶ Sarper Sözek, “İSİG Konusunda somut çözüm önerileri”, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2001, s. 146

¹⁷ Güzel/Okur/Caniklioğlu, a. g. e s. 24

¹⁸ Erefe, a. g. e s. 21

¹⁹ Erefe, a. g. e s. 18

²⁰ Erefe, a. g. e s. 18 “Hipokrat’tan sonra gelen, Nicander, İbni-Sina, Paraselsus ve başka hekimlerde iş ve sağlık ilişkilerindeki gözlemlerini açıklamışlardır. Ancak iş yeri zararlarının denetlenmesine ilişkin en eski kayıt M.S. 2. Yüzyıla dayalı bir belge olup, madencilerin başlarını bezle sarıp, ağız ve burunlarını balık kesesi ile kapayarak tozdan korunmalarını önermektedir. Yine o yüzyılda Galen asit buharlarının akciğer ödemeine yol açtığını saptamıştır. 1500 yılında Agriola silikat ve tüberküloz problemi yanı sıra akciğer kanserine de değinmiştir 16. Yüzyılda Alp dağlarında madencilerde görülen hastalıklar özel çalışmalara ve kitaplara konu olmuştur.”

kitabı yazmasının nedenini yaşadığı kentte evsel atıkların toplandığı çukurları boşaltma işinde çalışanlara ilişkin gözlemi ile açıklamıştır.

Bu kitabı yazmamın nedeni bir rastlantı ve bir gözlemdir. Yaşadığım şehir oldukça kalabalık olup binalar birbirlerine yakın ve yüksektirler. Evden çıkan atıkların toplandığı çukurların her üç yılda bir boşaltılması gerekir. Oturduğum evin çukurunu boşaltıp temizleme işini yapan kişi öyle hızlı ve hırslı çalışıyordu ki dayanamayıp ‘neden bu kadar hızlı çalışıyorsun, biraz daha yavaş çalış ve yorulma’ dedim. O anda başını yukarıya kaldırıp kanlı, kızarmış ve kısık gözleri ile bana baktı. – Bu işte üç dört saat kalan neden bu kadar hızlı çalıştığımı anlar. Daha fazla burada kalsam kör olacağım, o yüzden işimi bitireyim, evime koşup, gözlerimi yıkamak ve karanlık bir odaya kapanmak istiyorum – dedi. Bu cevaptan sonra şehri dolaşırken fazla sayıda kör insanlara rastladım. Kendilerine sorduğum zaman hepsi daha önce aynı işi yapan kimseler olduğunu gördüm. Bu rastlantı nedeni ile bütün çalışanların sağlık durumlarını incelemek istedim.²¹

Ramazzini, bir kimsenin yaptığı işle sağlık durumu arasındaki ilişkiyi o derece açık ve kesin olarak görmüştür ki, kitabında, hekimlerin hastalarına muayene esnasında sordukları klasik soruların yanında mesleklerine ilişkin soruların da sorulması gereğini yazmıştır:

“Hastayı ilk defa muayene edecek olan hekim, hastadan ve orada bulunanlardan bazı şeyler öğrenmelidir. Bunu büyük Hocamız Hippocrates “Hastalıklar” adlı kitabında, yazar ve bir hastanın evine gittiğinizde nasıl sancı çektiğini, bu sancuların sebebini, kaç gündür hasta olduğunu, apteste çıkıp çıkmadığını, hangi yiyecekleri yediğini sormalısın der. Bunlara ben bir soru daha ilave edebilirim: Ne iş yapıyorsun? Bu soru hastalığın nedenini bulabilmek için kaçınılmaz bir sorudur. Ancak günlük hekimlikte, bu çok önemli noktaya hiç önem verilmediği veya hekimin hastanın mesleğini bilse dahi buna aldırış etmediğini görmekteyim.”²²

Ancak Ramazzini’nin bu açık çabalarına rağmen görüşleri fazla bir yankı uyandırmamış ve hatta zamanında tek kalmıştır. Bu duruma isyanını dile getirmiştir.

“Hayret ve tereddüt ediyorum. Acaba, ilaç ve sinameki kokan muayenehane ve eczanelerde oturan bu azametli ve şık görünlü doktorların burnuna

²¹ Turhan Akbulut, **Uygulamalı İşçi Sağlığı**, Samsun, Eser Matbaası 1986, s.22

²² Akbulut, **a. g.** s. 22

işyerlerindeki pis kokulu şeyleri mi soksam, yoksa onları bu çukurları görmeye mi davet etsem?²³”

Yapılan iş ile hastalık arasındaki ilişkinin kabul edilmemesi sadece Ramazzini dönemi ile sınırlı da değildir. Örneğin ABD de maden işçilerinin sağlıklarının bozulmasının kömür tozlarından kaynaklandığına ilişkin bir dizi veri olmasına, maden işçilerinin hastalıkları ile kömür tozları arasındaki ilişkinin 1800'lü yılların ortalarından itibaren bilinmesine karşın ancak 1960 yılından sonra hastalık ile iş koşulları arasındaki ilişki kabul edilmiştir.²⁴

İşçi sağlığı iş güvenliği alanında farkındalık yaratmak için çaba harcayan ve tarihe geçen hekimlerin çalışmaları belirleyici olmuştur.²⁵

“Ve yine 1908 yılında, atölyede tıbbi denetim mekanizmasının oluşturulmasını ateşli bir biçimde savunan, “İşçilerin Yasal Açısından Korunması Uluslararası Derneği'nin (kuruluşu: 1901) çalışmaları kapsamında Eugene Petit tarafından hazırlanan bir raporda yer alan görüşler bugün için de anlamlıdır.” Kışla veya okul gibi insan topluluklarının bulunduğu alanların tıbbi açıdan denetiminin genel kamu yararı kapsamında bulunduğunu hiç kimse inkar edemez. Bir çok sanayi işyerlerinde hastalık riski ve bunun bulaşması olasılığının yüksek olduğu atölyeleri bu denetiminin dışında bırakmak hangi bahane ile açıklanabilir... Ne o ? İşçiyi tehdit eden makinayı veya kayışı denetliyoruz veya teneffüs ettiği havayı veya tozu, içtiği suyu analiz ediyoruz; fakat o, yani bütün bunları kendisi için yaptığımız insanın kendisine bakmıyoruz, onu görmezlikten geliyoruz! Eğer bu insan, organizmasına, sağlık durumuna, hastalıkla ilgili bir nedenle çalışma

²³ Akbulut, a. g. e. s. 23

²⁴ Donald Quataert, **Osmanlı İmparatorluğu'nda Madenciler ve Devlet, Zonguldak Kömür Havzası 1822-1920**, İstanbul, Çev. Nilay Özok Gündoğan, Azat Zana Gündoğan, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2009, s. 258, D.p. Not. 4, “ABD’de 1900 yılından 1960lara kadar birçok tıp otoritesi ve maden işletmecisi böyle olduğunu gösteren pek çok kanıt bulunmasına rağmen kömür tozunun akciğer hastalıklarına sebep olduğunu kabul etmeyi reddettikleri için haksız ihtilaf yaşanmıştı”

²⁵ Ali Güzel, “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” **Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu** 24 Mayıs 2003 – Ankara, 2003 Türk Tabipleri Birliği Yayınları, s. 25” Sanayi toplumunun ürkütücü çalışma koşullarına dikkati çekmek için daha 1840’lı yıllarda Fransa’da işçilerin sağlık sorunları üzerinde çalışan ve “İşçilerin fiziki ve moral durumuna ilişkin kara tablo” başlıklı ve büyük yankı uyandıran bir araştırma yapan Dr.Villermé, işçilerin sağlık açısından gözetiminin ve meslek hastalıklarının önemine dikkati çekiyordu.”

ortamında bir tehlikeyle karşı karşıya ise? Eğer, benzeri nedenlerle, bizzat kendisi çalışma arkadaşları için bir tehlike oluşturuyorsa? Atölyede işçinin bir hekim tarafından da kontrolü, müfettişin saptayamadığı bu tür sağlığa aykırı durumların belirlenmesi açısından bir gereklilik değil midir? O denli göze çarpan bir gerçek olduğu için fazla ısrar etmiyorum, sadece nesnelere sınırlı kalarak insanları tıbbi açıdan gözetimden dışlamak, gülünçlük düzeyinde çelişkili bir denetim anlayışıdır”²⁶

I.2. Türkiye’de İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sanayileşmenin batıya göre oldukça geç başlamış olması işçi sağlığı iş güvenliğinin gelişiminde de kuşkusuz etkili olmuştur. Osmanlı İmparatorluğu’nda sanayi gelişmediği gibi, İmparatorluk sanayileşmiş ülkelerin pazarı haline gelmiştir.²⁷ Sanayileşmiş ülkelerden gelen mallar küçük üretimin ve zanaat üretiminin de çökmesine neden olmuştur.²⁸ Sanayi kuruluşlarının sınırlı sayıda olması, işçi

²⁶ Güzel, a. g. e. s. 25

²⁷ Korkut Boratav, “İktisat Tarihi 1908-1980”, Çağdaş Türkiye 1908-1980, Editör: Mete Tuncay, Cemil Koçak, İstanbul, Cem Yayınevi, 1990 s. 268” Birinci olarak, dünya ekonomisi içinde hammadde ihracatçısı, sınai ürün ithalatçısı olan bir ekonomik yapı söz konusudur. Uluslararası ihtisaslaşmanın bu klasik biçimi 19. yüzyılın ilk on yılından başlayarak süregelen dönüşümler sonunda yerleşmiş ve Avrupa kökenli sınai ürünler iç piyasaya büyük ölçüde egemen olmuş idi. Sanayi devriminin sürükleyici sektörünü oluşturan tekstil ürünleri bakımından Osmanlı İmparatorluğu 19. yüzyıl başlarında kendi kendine yeterli iken yüz yıl sonra iç tüketiminin %80-%90’ı ithal malı iplik ve kumaşlardan sağlanıyordu.”

²⁸ Mesut Gülmez, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991, s. 151,152 “Çeşitli nedenlerle sanayileşme sürecinde geciken ve çok geri olan Osmanlı İmparatorluğu, bir tarım ülkesi olarak kalmış; ileri sanayi ülkelerince aranan ayrıcalıklı yatırımlar ve ticaret olanakları açısından elverişli bir dış pazar oluşturmuştur. Osmanlı İmparatorluğunun sanayileşmemesi açısından, önce 1838’de İngiltere ve izleyen yıllarda da öbür Avrupa ülkeleri ile imzalanan ticaret sözleşmelerinin bir dönüm noktası olduğu söylenebilir. Gerçekten, 1838 ticaret sözleşmesi ‘memleketin sanayisini belini doğrultamaz bir hale getir(miş), devletin başına Düyunu Umumiye İdaresi gibi bir bela musallat et(miştir)’. Osmanlı İmparatorluğu’nu, ‘ileri Avrupa ekonomilerinin açık pazarı’ durumuna sokan 1838 sözleşmesi, yalnızca sanayileşmeyi önlemekle kalmamış, ‘Avrupa’nın makine mamulleri karşısında Türkiye’nin el ve tezgâh mamullerinin ezilmesine’ neden olarak, güçsüz geleneksel sanayinin de çökmesine ve yok olmasına yol açmıştır.” Boratav, a. g. e. s. 268

sınıfının ortaya çıkmasını da geciktirmiştir.²⁹

Bu gecikmeye karşın, işçi haklarına sermaye ve devletin yaklaşımı konusunda ülkemizde de batıya benzer bir gelişim yaşanmıştır. Sanayileşmenin başladığı batı ülkelerinde yaşandığı gibi ülkemizde de konu önce liberal bir yaklaşımla ele alınıp sözleşme özgürlüğü ekseninde çözülmeye çalışılmıştır. İşçilerin örgütlenmesine ise izin verilmemiş, işçiyi korumak için bireysel iş yasalarında düzenlemeler yapılırken, işçilerin örgütlenme hakkı yasaklanmıştır. Sanayileşmenin yeni yeni görülmeye başladığı dönemde çalışma yaşamını bütünsel olarak düzenleyen kurallara yer verilmemiş, bazı özel durumlara özgü tek bir sorun odaklı yasal düzenlemelerle yetinilmesi tercih edilmiştir. Bir yandan tek bir sorun odaklı yasalarla sınırlı bir alanda düzenleyici ve koruyucu kurallara yer verilirken, diğer yandan bu kurallar toplu iş hukuku alanına ilişkin yasağcı düzenlemelerle tamamlanmıştır.³⁰ Dolayısıyla batı da sanayileşmenin başlarında görülen, bireysel iş ilişkileri alanında koruyucu ve düzenleyici olma, toplu iş hukuku alanında ise aksine yasağcı bir tutum izleme anlayışı, Türkiye’de sanayileşmenin başlamasıyla birlikte tekrarlanmıştır.

I.2.1. Osmanlı Döneminde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler

a. 1867 Dilaver Paşa Nizamnamesi

Osmanlı döneminde işçi sağlığı iş güvenliği konusundaki ilk düzenlemeler maden sektörüne ilişkin olmuştur. Maden sektörünün kritik önemi, maden üretimin devamlılığının sağlanmasının zorunluluğu bu alanda düzenleme yapılmasında temel

“Amerika ve Avrupa unlarının rekabeti karşısında ezilen yerli değirmencilerin sorunları, iktisat tartışmalarının önemli konularından birini oluşturmuştu.”

²⁹ Boratav, **a. g. e.** s. 268 “1913 ve 1915 yıllarında yapılan sanayi sayımları, bugünkü Türkiye sınırları içinde kalan Batı Anadolu ve Marmara bölgelerinde, yani ülkenin en gelişmiş yörelerinde, 1908’den önce kurulmuş, sınai tesislerin, 20 un değirmeni, 2 makarna, 6 konserve, 1 bira fabrikası, 2 tütün mağazası, 1 buz, 3 tuğla, 3 kireç, 7 kutu, 2 yağ, 2 sabun, 2 porselen imalathanesi, 11 tabakhane, 7 marangoz ve doğrama atölyesi, 7 yün 2 pamuklu iplik ve dokuma 36 ham ipek, 1 ipekli dokuma ve 5 ‘sair’ dokuma fabrikası, 35 matbaa, 8 sigara kâğıdı, 5 madeni eşya ve 1 kimyasal ürün fabrikasından ibaret olduğunu ortaya koyuyor... Ülkenin sınai profilinin büyük bölümünü içerdiğinde şüphe olmayan bu kuruluşlar, 1908 yılında çağdaş anlamıyla bir Osmanlı sanayiinin var olmadığını acık-seçik ortaya koymaktadır”

³⁰ Gülmez, **a. g. e.** s.191 “Bireysel iş ilişkileri alanındaki bu genel yasal çerçeve yokluğuna karşılık, toplu iş ilişkileri alanında, hem iş uyuşmazlıklarını çözme süreçlerinin düzenlemesi, hem de örgütlenme hakkının yasaklanması amacıyla ‘genel ve doğrudan’ nitelikli kurallar konulmuştur. Öte yandan, toplu iş ilişkilerinin yasağcı ve baskıcı çerçevesi ile ilgili bazı ‘dolaylı’ düzenlemeler bulunduğunu da eklemek gerekir.”

itici güçtür. Maden üretimi enerji gereksinimi nedeniyle her zaman vazgeçilmez olmuştur. Maden üretiminde elde edilen ürünün yaşamsal önemi ile üretimin zorluğu sektörün her zaman en önemli açmazını oluşturmuştur. Bu açmazı aşmak, üretimin devamlılığını sağlamak için çalışan işçilere yönelik zaman zaman zor kullanılmıştır. Zaman zaman ise çalışma koşulları iyileştirilerek, zaman zaman da hem iyileştirme hem zor kullanmanın her ikisi birlikte uygulanmıştır.³¹ İngiltere’de 15 ve 16 yüz yıllarda yasalarla maden işletmecilerine zorla işçi toplama hakkının verilmesi, madenlerde mahkûm çalıştırma zorunluluğu getirilmesi maden üretiminin devamlılığının sağlanması için zor kullanılmasının örnekleridir.³²

Osmanlı Devleti de kömür üretimini yeterli düzeye çıkartmak için benzer önlemler almıştır. Kömür madenlerinin bulunduğu Zonguldak havzası iki yıl süreyle bir heyet tarafından incelendikten sonra, kömür üretimini arttırmak amacıyla 1867 tarihli “Dilaver Paşa Nizamnamesi” hazırlanmıştır. Nizamname kömür havzasının sınırlarını belirlemiş, bu sınırlar içerisinde kalan idari birimlerde yaşayan”13-50 yaş arasındaki bütün erkekler,<<Maden-i mezkur ocaklarında istihdamı lazım gelen sunuf-ı amale>>”³³ adı altında kayıt altına alınmış, listede isimleri bulunanlara her yıl dönüşümlü olarak maden işçisi olarak çalışma yükümlülüğü getirilmiştir.³⁴

Nizamname getirdiği hükümlerle madenlerde gerekli işçi akışını güvence altına almaya çalışırken, çalışma koşullarına ilişkin yapmış olduğu düzenlemelerle kısmen de olsa zorunlu çalışma yöntemini kaldırmış,³⁵ işçilerin çalışma ve barınma koşulları, ücretleri konusunda bazı iyileştirmeler yapmıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi’nde yer alan, işçilerin gece açıkta kalmasının engellenmesi için işçi koşulları yaptırılması, serbest çalışan işçilere liyakatlerine göre ücret ödeneceğinin

³¹ Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara, İmge Yayınevi, 1999, s. 320-321

³² Makal, **a. g. e.** s. 321-322, dn. 69

³³ Quataert, **a. g. e.**, s. 95

³⁴ Quataert, **a. g. e.**, s. 95

³⁵ Gülmez, **a. g. e.**, s. 288 dn. 22 “Kanımca, 30. maddede kaçma düşüncesiyle hastalığını öne süren işçinin doktora muayene ettirilmesinin öngörülmesi işçi sağlığı ile ilgili olmaktan çok, henüz tümden kaldırılmamış olun zorunlu çalışma yöntemini sağlayıcı bir önlem niteliği taşımaktadır. Nitekim, tedavi ile iyileşemeyecek kadar hasta olan işçinin bir hayvana bindirilerek köyüne gönderilmesi, bu maddenin işçi sağlığı ile ilgili olmadığını ortaya koymaktadır.” Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş yayınları, 1985, Ankara, s.67 “Daha ziyade kömür üretimini arttırmak amacıyla düzenlenmiş bulunan bu Nizamname çalışma koşullarına ilişkin bazı hükümleri de kapsamına almaktaydı... Bununla beraber Dilaver Paşa nizamnamesinin fiilen uygulanıp uygulanmadığı konusunda ciddi tereddütler vardır.”

öngörülmesi, çalışma süresinin on saatle sınırlandırılması, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesini öngörmesi gibi hükümler, Nizamname'nin "işçileri koruyucu dolaylı sosyal politika önlemlerinin yer aldığı düzenlemelerin ilki"³⁶ sıfatını kazanmasını sağlamıştır. Ancak Nizamname'nin temel amacının işçilerin çalışma koşullarını iyileştirerek kömür üretiminin devamlılığını ve verimliliğini artırmak olduğu, işçiyi koruma dönük bir düzenleme olmadığı vurgulanmıştır.³⁷

b. 1869 Maadin Nizamnamesi

Osmanlı döneminde işçi sağlığı iş güvenliği alanında önemli düzenlemeler içeren ikinci hukuki metin 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'dir. Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde kısmen kaldırılan zorunlu çalışma esasını tümüyle kaldırmış, işçilerin sözleşme özgürlüğüne göre işleriyle uyumlu bir ücretle çalıştırılması esasını getirmiştir. Maadin Nizamnamesi, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden farklı olarak tüm ülkede uygulanmak üzere çıkartılmıştır. Maadin Nizamnamesi ile birlikte işverenin hukuki sorumluluğu kabul edilmiş, işverene kaza olasılığı karşısında önlem alma yükümlülüğü getirilmiştir. Nizamnameye göre iş kazası olunca gecikmeksizin kaza yerindeki memura ya da maden mühendislerine bildirilmesi zorunlu tutulmuştur. Nizamnameye göre işveren madenlerde bir doktor ve eczacı bulundurmak zorundadır.³⁸

c. Osmanlı Döneminde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Yaklaşım

Osmanlı dönemi bugün de geçerliliğini koruyan işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin temel yaklaşımları belirlemek açısından önemlidir.

Osmanlı döneminin son yüz yılı geç kalınmış sanayileşmeyi yakalama çabasıyla geçmiştir. Sanayileşme için gerekli olan sermaye birikiminin olmaması, sermaye birikimini teşvik eden politikaların öncelikli politikalar olarak benimsenmesini gerektirmiştir. Bu nedenle sermayeyi ürkütecek, sermaye

³⁶ Gülmez, a. g. e, s. 288, Makal, a. g. e. s. 322 "Dilâver Paşa Nizamnamesi, her ne kadar sosyal politika önlemleri getirmek temel amacına yönelik olmasa da, getirdiği düzenlemelerin geçmişin kuralızsız uygulamalarına göre daha ileri ve modern olduğu ifade edilebilir."

³⁷ Gülmez, a. g. e, s. 287, "Dilâver Paşa Nizamnamesi, uygulanması için gerekli Padişah onayından geçmemiş olmasına karşın, Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. İş süresi ve ücret konularını düzenleyen Nizamname, iş güvenliğine ve işçi sağlığına ilişkin hiçbir kural içermemektedir. Bu nedenle, Nizamname'nin temel amacının işçiyi koruyucu sosyal politika önlemleri almak değil, Talas'ın da belirttiği gibi, «kömür madenlerindeki üretimi artırmak» olduğu söylenebilir. Gerçekten Nizamname'nin birçok maddesi, örneğin 25, 35, 37, 49, ve 66. maddeleri kömür üretimini artırma amacını gerçekleştirilmeye yöneliktir."

³⁸ Gülmez, a. g. e, s. 288-289

birikiminin hızını kesecek her türlü düzenlemeden özenle kaçınılmıştır.³⁹

İşçilerin çalışma koşullarındaki olumsuzlukları yok sayma, görmezden gelme, hafife alma, sorunlar inkar edilemez boyutlara geldiğinde düzenliyormuş gibi yapıp zamana yayma, işçilerin örgütlenme hakkını, sendika hakkını sosyalistlikle suçlayarak düzen dışı bir istem olarak sunma Osmanlı döneminden başlamış, sürekli tekrarlanarak kadim bir gelenek haline gelmiştir.⁴⁰

İşçi haklarına ilişkin bu yasakçı, inkarcı ve suçlayıcı yaklaşımı 1909 yılında Meclis-i Mebusan da grev hakkının tartışıldığı Tatil-i Eşgal yasasının görüşmelerinden başlayarak izlemek olanaklıdır. Sendikaları sosyalistlikle suçlayarak düzen dışı örgütler olarak sunmak isteyen Dahiliye Nazırı Ferid Paşa'ya göre sendika kurulması "ecnebilerin" ülkeye gelip birleşmesine, Avrupalı sosyalistlerle sendikaların işbirliğine neden olacaktır. Ülke henüz böyle bir gelişmeye hazır değildir.⁴¹

Tatil-i Eşgal yasasında sendika hakkının yasaklanması mecliste ciddi eleştirilerin dile getirilmesine neden olmuştur. Hükümet bu eleştirileri karşılayarak meclis muhalefetini savuşturmak amacıyla işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen genel bir yasa çıkartılması vaadinde bulunmuştur. 1910 yılında mecliste işçi ve işveren ilişkilerinin özel bir yasayla düzenlenmesi gündeme geldiğinde ise hükümet böyle bir yasa çıkartılmasının aciliyetinin olmadığını ileri sürmüştür. Sadrazam İbrahim Hakkı Paşa'ya göre, bizde sınıfların oluşmasıyla batıda oluşan sınıfsal yapı farklıdır. Bizde henüz sermaye sınıfı diye bir sınıf oluşmamıştır. İşverenler dinin ve İslami geleneğin etkisiyle işçilere merhametlidir ve işçi işveren ilişkileri baba-oğul ilişkisine göre sürmektedir. Sermaye sınıfı oluştuğunda da bu sınıfın insaf ve merhameti elden bırakmayacağından Sadrazam emindir.⁴²

³⁹ Tadili eşgal yasasında sendika hakkı muzırdır örneği

⁴⁰ Mesut Gülmez, "Meclis-i Mebusan'da İş Yasası ve İşçi Sorunu Üzerine Görüşmeler ve Tartışmalar", **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı:15 / 3 Yıl: Eylül / 1982, s. 79" Sendika hakkını savunanların sosyalistlikle suçlanması o denli ileri götürülmüştür ki, iktisadi ilkeleri, eserleri ve öğretimi ile liberal görüşlü bir iktisatçı olduğunu, sosyalist olmadığını ve olmayacağını, sendikalarla <<sosyalizm arasında ne kadar azim bir mesafe>> bulunduğunu belirten Mehmet Cavit Bey bile, istibdat döneminden gelen alışkanlıkla sürdürülen bu suçlama kampanyasının kurbanları arasına alınmıştır."

⁴¹ Gülmez, a. g. e. s. 79 "...Burada sendikalar teşkil etmek, alenen ecnebilerin buraya gelip birleşmesine ve Avrupa'daki bulunan sosyalistlerle bunların müzakeratta bulunmasına meydana vermeğe bendenizce memleketin ahval-i hazırası müsait değildir. Bunun için tehir etmek lazım gelir."

⁴² Mesut Gülmez, "Meclis-i Mebusan'da İş Yasası ve İşçi Sorunu Üzerine Görüşmeler ve Tartışmalar", **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı:15/3 Yıl: Eylül / 1982, s. 82" Pederane bir usul-ü maişet vardır. İşsiz fukaraya karşı daha merhametli bulunuruz. Bizde daha sermayedar diye

Yasaların ameleyi yeterince koruduğunu ileri süren, işçi sorunu gibi bir sorunun bulunmadığını kanıtlamaya çalışan Sadrazam “hani öyle sermayedar tarafından ezilmiş, mahvedilmiş ameleler nerede? Böyle bir hal yok... mevcut olmayan bir meselenin ihdası taraftarı değilim” demektedir.⁴³

Kısaca Osmanlı döneminde işçilere hak verilmesi, özellikle örgütlenme hakkının tanınması sermayeyi korkutacak bir olgu olarak görülmüş, bu durum işçi haklarının ancak sanayinin en azından batı düzeyinde geliştiği sermaye birikiminin yeterli ölçüye ulaştığı dönemde ele alınacak bir konu olarak görülmesine yol açmıştır.

Aynı anlayış, önemli ölçüde bugün de sürmektedir. Osmanlı döneminde başlayan, sözsel olarak çağına göre ilerici hükümler içeren ancak uygulanmayan, yaşamda etkili olmayan yasa çıkartma anlayışı günümüzde de süren bir anlayış olarak halen etkisini göstermektedir.

İşçilerin haklarını koruduğu Sadrazam tarafından ileri sürülen ve işçi hakları açısından yeterli görülen nizamnamelerin aslında uygulanmadığı ve hiç bir işe yaramadığı yine meclis tutanaklarına geçen anlatımlarla doğrulanmaktadır.

Nizamnamenin düzenlemeye çalıştığı maden üretimi alanında maden üreticileri önlem almak gereksinimi duymamışlardır. Kaza olana kadar önlem almama, kaza olunca da kazanın nedenini işçinin eğitimsizliği, kurallara uymaması, yapmaması gereken davranışları yapmış olması gibi gerekçelerle işçiye yükleme anlayışı bu güne taşınan bir gelenek olmuştur.

Osmanlı döneminde de işverenler kazanın suçunu kaza nedeniyle sakat kalan ya da ölen işçiye yükleyerek işin içerisinden kolayca çıkabilmişlerdir. Bu yaklaşım sayesinde işçinin deneyimli olması da, deneyimsiz olması da, işçinin duyarlı olması da duyarlı davranması da kusurlu olmasının nedeni olarak görülebilmektedir.

İşçi sağlığı iş güvenliği gibi bir sorunun henüz daha gündeme gelmediğinin bir diğer görünümü Mecelle de işçilere ve çalışma ilişkilerine ilişkin yer alan düzenlemelerdir.

Mecelle Osmanlı döneminin ilk medeni yasası olması açısından çok önemlidir. Mecelle’de, işçi, nefisini kiraya veren kişi olarak tanımlanmıştır. İşçi ile işveren arasındaki hak ve borçlara ise kira sözleşmesindeki hükümlerin uygulanması öngörülmüştür. Mecelle’nin 421. maddesinde kira sözleşmelerin konusuna göre iki

tefrik olunacak mühim kısımlar yok, inşallah hasıl olur, olduğu vakitte de insaf ve merhameti elden bırakmayacaklarına eminim.”

⁴³ Gülmez, a. g. e. s. 82 “Memleketimizde ise ne büyük sanayi vardır. Ne de madenlerimiz henüz tamimiyle işletilmektedir ve madenler hakkındaki nizamatomuz ameleyi himaye edecek bir surettedir. Yani yerli ahalden başkası çalıştırılmaz. (...) Hülasa kavaninimiz öyle ameleyi ezmiş bir şekilde değildir. Ale-I-ade amelenin ahvali ise herkesçe malum. Hani öyle sermayedaran tarafından ezilmiş, mahvedilmiş ameleler nerede? Böyle bir hal yok.”

tür olduğu belirtilmiştir. İşçi ikinci tür içerisinde ele alınmıştır. Mecelle 421. maddeye göre “İkinci tür; konusu iş, hizmet olan kira sözleşmesidir, bunda kiralanan şeye işçi (ecir) denilir; ücret ile işçi ve hademe (hizmetli) tutmak gibi.”⁴⁴

Mecelle 422 maddesinde işçiyi ikiye ayırmıştır.” Birinci kısım, özel işçidir; yalnız bir kiracıya çalışmak üzere tutulan işçidir; aylıklı işçiler gibi”

Kiracıdan başkasına çalışmama koşulu getirilmeyen işçiler ise “ikinci kısım, ortak(bağımsız)” işçi olarak nitelendirilmiştir.⁴⁵

Mecelle’ye göre işçinin işvereni, tek bir kişi olabileceği gibi tek bir kişi hükmünde olan birden fazla kişi de olabilir.(md.423) Ortak (bağımsız) işçinin ücrete hak kazanması fiilen çalışması koşuluna bağlıdır.(md.424) Özel işçinin ücrete hak kazanması için kira süresince çalışmaya hazır olması yeterlidir. Özel işçinin ücret için fiilen çalışması gerekmemektedir. Ancak fiilen çalışmaması işten kaçınması nedeniyle değil, işverenin iş vermemesi nedeniyle olmalıdır. Yoksa işçinin işten kaçınma hakkı düzenlenmemiştir.⁴⁶

Mecelle’de, bu hükümlerin dışında işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin özel bir düzenleme yer almamıştır. İş ilişkisini kira sözleşmesi kapsamında değerlendiren Mecelle’de işçinin işverene vermiş olduğu zararın hangi koşullarda ve nasıl belirlenerek istenebileceği 607-610. maddelerde düzenlenmiştir. İşverenin işçinin sağlığına zarar vermesi halinde zararın giderimine ilişkin özel bir hüküm yoktur. Ancak, kiracının borçlarını düzenleyen 600-605 maddelerde kiracının kiralananı kastı, kusuru veya kullanma sınırlarını aşması nedeniyle doğan zararı ödemesi öngörülmüştür. Mecellenin 602. maddesinde verilen örneğe göre, “kiracı kira hayvanını vurup öldürse veya sert ve şiddetli bir şekilde sürmesinden dolayı hayvan telef olursa bedelini öder.”⁴⁷ İnsanın iş kazasından ölmesi veya sakatlanması halinde ne yapılacağına ilişkin Mecelle hüküm getirmemiştir.

⁴⁴ Cengiz İlhan, **Günümüz Türkçe’siyle Mecelle**, Yetkin yayınları, Ankara,2011, s.133

⁴⁵ İlhan, a. g. e. s. 135, Mecellede verilen örnek şöyledir: “Örneğin, hamal, tellal, terzi, saatçi, kuyumcu, iskele kayıkçısı, kira arabacısı, köy çobanı her biri ortak işçidir bir kişiye özel olmayıp, herkes için çalışabilirler. Fakat bunlardan biri filan vakte kadar yalnız kiracıya işlemek üzere kiralanırsa o süre içerisinde özel işçi olur. Bunun gibi bir hamal veya arabacı veya kayıkçı fiilen yere kadar başkasına işlemeyip sadece kiracıya işlemek üzere kiralanırsa o yere varıncaya kadar özel işçi olur”.

⁴⁶ İlhan, a. g. e. s.135

⁴⁷ İlhan, a. g. e. s.183

1.2.2. Cumhuriyetin Kuruluş Döneminde İşçi Sağlığı İş Güvenliğine İlişkin Düzenlemeler

a. Kurtuluş Savaşı Koşullarında Yapılan Düzenlemeler

Osmanlı sonrası dönemde henüz daha Cumhuriyet ilan edilmeden önce, savaşı yürüten Büyük Millet Meclisi işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin iki önemli yasal düzenleme yapmıştır.

Her iki düzenleme de maden işçileriyle ilgilidir. Kömür üretiminin kesintisiz sürmesi savaş koşullarında trenlerin işlemesi anlamına gelmektedir. Bu nedenle kömür üretiminde sürekliliğin sağlanması için, madende çalışan işçilerin çalışma koşullarına dönük iyileştirmeler yapılması zorunlu görülmüştür.

Savaş yıllarında kabul edilen yasal düzenlemeler, 1921 tarihinde çıkartılan “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde mevcut kömür tozlarının amele Menafi-i Umumiyesine olarak Furuhtuna dair kanun” ile “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun”⁴⁸dur.

Mecliste Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde mevcut kömür tozlarının amele Menafi-i Umumiyesine olarak Furuhtuna dair kanunun görüşülmesi sırasında işçi hakları gündeme geldiğinde Meclis-i Mebusan da dile getirilen “sosyalistlik” suçlaması, bu kez “Bolşeviklik” adı altında Büyük Millet Meclisinde dile getirilmiştir.⁴⁹ Üstelik Bolşevik olmakla suçlanan İktisat Bakanı Mahmut Celal Beydir (Celal Bayar). İktisat Bakanına göre;

- İşçilerin çalışma koşulları düzenlenmiş değildir.
- Yürürlükte olan bir kaç Kanun da unutulmuş uygulanmamaktadır.
- Madenler de işçiler kırbaçla angarya yapmaya zorlanmakta, işçilerin üzerinde şiddetle baskı kurulmaktadır.
- Bu koşullar sadece maden işçileri için değil, genel olarak tüm işçiler için geçerlidir.
- İşçilerin hepsi çıplak ve açtır. Seksen kuruşluk günlük ücretin kırk kuruşu ekmeke bedeli olarak kesilmektedir.⁵⁰

⁴⁸ Güzel /Okur, a. g. e s. 23

⁴⁹ Gülmez, a. g. e. s. 83 “Karahisar-ı Şarki milletvekili Mustafa Bey “bolşeviklik yok” diye bağırırken (TBMMZ Ct: 27), Eskişehir milletvekili Emin (Sazak) Bey de, «efendim, iyice düşünelim. Hakikaten Bolşeviklik bu milleti kurtaracak ise İktisat Vekili (Mahmut Celal) Beyefendinin tuttuğu yollar pek doğrudur» diyerek, çok sınırlı ölçüde ve dolaylı olarak işçiyi korumayı amaçlayan bu yasa tasarısına karşı çıkmıştır (TBMMZCt : 29).”

⁵⁰ Gülmez, a. g. e. s. 83 “114 sayılı yasanın görüşülmesi sırasında «Bolşeviklikle suçlanan Mahmut Celal Bey, işçilerin «hayat-ı umumiye»sinin düzenlenmediğini ve yürürlükteki birkaç kuraldan işçilerin yararına olanların unutulduğunu belirttikten sonra, madenlerde

İşçi kavramının geçtiği yerde, Bolşeviklik, komünistlik suçlamalarının da başlamasına Bolu Milletvekili Tunalı Hilmi bey isyan eder:

“Amelenin hukukunu temin için bir söz söylendiği zamanda belki yalnız, değil Mecliste, bütün Türkiye’de öyle bir fikir, öyle bir haleti ruhiye uyanıyor ki ortaya meydana bir komünistlik çıkıyor. Katiyen efendiler”. Memlekette esnafı düşünürken, memlekette köylüyü de düşünürken bu his meydana gelmiyor da amele sözü ortaya atılır atılmaz bu his meydana geliyor. Sebebini arz edeyim. (Öyle şey yoktur sadakları), (Zatıalinizce öyle sadaları). Arkadaşlar; Sosyalistlik Avrupa’da amele membandan çıktığı için zannolunuyor ki amele kelimesini telaffuz eder etmez sosyalistlikten ve komünistlikten dem vuracağız. Katiyen değildir. Benim, köylü Memiş Çavuş’umla amele Memiş Çavuş’um arasında katiyen fark yoktur.”⁵¹

Üstelik her iki yasa da hem coğrafi olarak hem sektör olarak sınırlı bir işçi kesimine uygulanmak üzere çıkartılmıştır. Yasanın kapsamına aldığı işçi grubu maden işçisidir. Maden işçilerinden ise sadece Zonguldak Ereğli havzasında çalışan işçiler kapsam içerisine alınmıştır.

Dolayısıyla yasa işçilerin iş koşullarını düzenlemek için değil, Ereğli kömür işçilerinin iş koşullarını düzenleyerek kömür üretimini arttırmak amacıyla yürürlüğe sokulmuştur. Yasa günlük iş süresini 8 saatle sınırlandırmıştır. Yasanın iş süresini sınırlandıran 8. maddesi Türk mevzuatında iş süresini sınırlandıran ilk düzenlemedir. Yasaya göre sekiz saatlik iş süresinin aşılması ancak tarafların anlaşmasıyla olanaklı olacaktır. Sekiz saatlik süreyi aşan işçinin rızasına bağlı çalışmaların karşılığı ise işçiye iki kat ücret olarak ödenecektir. Yasa madenlerde 18 yaşın altında işçi çalıştırılmasının yasaklanması gibi önemli düzenlemelere yer vermiştir.⁵²

«ameleyi kırbaçla angaryaya sevk etmek usulü(nün)>>, «amelenin üzerin(de)>> cebir ve tahakküm (usulünün cari» bulunduğunu anlatmıştır. Üstelik «bu maruzatının yalnız kömür tozu meselesini müdafaa için değil, umumi” nitelik taşıdığını da vurgulayan İktisat Vekil’ine göre, işçilerimizin «hepsi çıplak, hepsi açtır ve seksen kuruşluk günlük ücretin «ekmek bedeli olmak üzere kırk kuruş(u) tevkif» edilmektedir.”

⁵¹ Gülmez, a. g. e. s. 83

⁵² Süzek, a. g. e. s. 68, “maden işletenlere, hasta olan veya kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmeye, eczane ve hekim bulundurma zorunluluğu, (madde 6) getirilmiş, kazaya uğrayan işçi ve ailesine tazminat, (madde 7) ve ayrıca kazanın kötü yönetim ya da bilimin gerektirdiği iş güvenliği önlemlerinin alınmaması nedeniyle meydana gelmesi halinde cezai yaptırım, (500 liradan 5 bin liraya kadar) öngörülmüştür. Bu yasada iş güvenliğine ilişkin diğer önemli

b. Cumhuriyetin İlanından Sonra Yapılan Düzenlemeler

Cumhuriyet dönemi bir başlangıç gibi görünse de aslında kendisinden önceki dönemin devamı niteliğindedir. Sanayi neredeyse yoktur.⁵³ Osmanlıdan devralınan sanayi, tarım ürünlerini işleyen, insan ya da hayvan gücüne dayalı üretim yapan, küçük ölçekli işletmelerle sınırlıdır.⁵⁴ 1927 sanayi sayımında 65.245 işletme tespit edilmiştir. Bu işletmelerden sadece %22,61 maden ve %14,34 dokuma işkolundadır. Geri kalan %43,59'u oluşturan ağırlıklı bölümü tarım ve hayvancılık işkolunda yoğunlaşmıştır. 65.245 işletmeden motor gücü kullanarak üretim yapan işletme sayısı 2822 işyeri, (toplam işletmelerin %4,32'si) ile sınırlıdır. İşletmelerin %95,68'inde üretim yapılırken herhangi bir motor kullanılmamaktadır. Bağımlı olarak çalışan kesim hem sayısal olarak sınırlıdır hem de kalifiye olmuş iş gücü yetersizdir. 1927 sanayi sayımı, işletme başına ortalama çalışan sayısını 3.9 olarak saptamıştır. İşletmelerin %79'unda çalışan sayısı dörtten azdır. Yüz ve yüzden fazla işçi çalıştıran işletme, 65.245 işletme içerisinde sadece 155 işyeridir.⁵⁵ İşçiler ise becerileri, düşünce yapıları ve yaşam biçimleri açısından henüz işçi denilebilecek durumda değildir.⁵⁶

hüküm ise işyerlerinde sağlık kurallarına uymayan madencilerin ruhsatname ve imtiyazlarının fesih olacağını öngören dokuzuncu maddede yer almıştır.

⁵³ İlhan Tekeli/Selim İlkin, **Türkiye Belgesel İktisat Tarihi**, Orta Doğu Üniversitesi, Ankara, 1983, s.39 1927 sanayi sayımı hazırlık çalışmaları sırasında esnaf niteliğinde ki işyerlerinin kapsama alınıp alınmayacağı tartışmaları yaşanmıştır. Bu tartışmalarda “bu dönemde sanayi sayımının kapsamına yalnız sanayi işletmelerini almak artizanal (el sanatlarına dayalı) işletmeleri dışarıda bırakmak, Türkiye’de tarım dışı üretimin büyük kesimini kapsam dışı bırakmak olacaktır. Nitekim sayımı yöneten uzman C. Jacquart <<Türkiye gibi gelişmesinin daha birinci basamağında bulunan bir memlekette esnaflık sınai faaliyetin genel anlamı değil midir? Bundan ötürü memleket sanayiinin genel durumuna yönelmiş bir ankette bu tür sanayi sayım dışı bırakılabilir mi?>> diye sormaktadır.”

⁵⁴ Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara, İmge Yayınevi s. 38

⁵⁵ Mesut Gülmez, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991s. 164, Bu 155 işyeri de “Zonguldak İstanbul Bursa ve Kayseri’de toplanmıştır. Kısacası <<örgütlenme düzeyi, kullandığı çevirici güç ve üretim cinsleri bakımından oldukça ilkel bir düzeyde>> bulunan Türk sanayiine, <<tarım dışı üretimde artizanal [el sanatlarına dayalı, üretim yapan, küçük işletme usulü-sanatsal] küçük işletmeler hakimdir>> ve <<ekonominin sanayi temeli yoktur.>>”

⁵⁶ İzzettin Önder, **İktisat Üzerine Düşünceler**, Yordam Kitap, İstanbul 2012, s. 247 “1920’lerde Türkiye Cumhuriyeti Kurulurken, Batı dünyası birinci sanayi aşamasını tamamlamış ve ileri sanayi aşamasına, yani teknoloji devrimine yönelmiştir. Oysa, genç

Sanayinin var olması için gerekli olan sermaye birikimi yetersizdir. Cumhuriyetin ilan edildiği 1923 yılından 1932 yılına kadar, yetersiz sermaye birikimini geliştirmek, kapitalist gelişmeyi hızlandırmak için, özel sektörün devlet teşvikleriyle korunduğu, liberal olarak nitelendirilen bir dönem yaşanmıştır. Dönem genel olarak liberal olarak adlandırılrsa da, bu adlandırma sanayinin geliştirilmesi, kapitalist gelişmenin sağlanması görevinin özel sektöre verilmesiyle sınırlı bir liberalliktir. Gerçekte ise özel sektörü devlet müdahalesiyle koruyarak sermaye birikimi sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu amaç özellikle İzmir İktisat Kongresinde altı çizilerek şekillendirilmiştir. Özel sektör eliyle kalkınma ve sermaye birikimi yapma hedefini gerçekleştirmek için devlet tekel hakkı kendisinde bulunan bazı malların alım, satım, üretim hakkını sözleşmelerle özel sektöre devretmiştir. Özel sektörü finanse etmek için 1924 yılında İş Bankası, 1925 yılında da Sanayi ve Maadin Bankası kurulmuştur. Özel sektörü teşvik konusunda en büyük adım Taşvik-i Sanayi Kanunu ile atılmıştır. 1913 yılında 15 yıllık bir süre için geçici bir kanun olarak düzenlenen Teşvik-i Sanayi Kanununun süresi 1928 yılında doluyordu. 1927 yılı 28 Mayıs'ında yürürlük süresi 1928 yılında dolacak olan Teşvik-i Sanayi Kanunu'na yeni biçim ve içerik verilerek yeniden yasalaştırılmıştır.⁵⁷ Yasa özel sektöre, "parasız arazi verilmesi vergi ve resim bağışlıkları ve indirimli ulaşım olanakları gibi çok geniş ayrıcalık ve bağışlıklar"⁵⁸ tanımıştır. Yasanın özel sektörü

Cumhuriyet, Osmanlı yönetiminden ciddi anlamda maddi sermaye birikimi almamış olduğu gibi, beşeri sermaye açısından da Batı'dan çok geri idi." Makal, a. g. e. s. 41 "Çok kabaca, Osmanlı İmparatorluğu'nda, ücretlilerin toplam nüfus içerisindeki yerinin %1'er dolayında olduğunu ve Cumhuriyet Türkiye'sine, ücretli emeğin sınırlı olduğu bir yapının devredildiğini ifade edebiliriz.

⁵⁷ Tekeli/İlkin, a. g. e. s. 64 "Birinci gruptaki ayrıcalıklar yatırımın ve üretim maliyetini düşürücü ayrıcalıklardır. Parasız arazi temini, hammadde ve makine teçhizatı sağlanmasındaki gümrük muafiyetleri, belediye harç ve resimlerinden muafiyetlerdir. İkinci tip ayrıcalıklar ise girişimcinin gelinin artırıcı ayrıcalıklardır. Kazanç vergisinden muafiyet, yıllık üretim değerinin %10'una varan primler, işletmeleri yurt dışında üretilen bir mal dışarıdan gelen mala göre %10 pahalı bile olsa yurt içinde üretilen malı kullanmaya zorlanması gibi. Bu politikayla devlet gümrük duvarlarını yükseltmediği bir dönemde, başka türdeki önlemleri kullanarak yerli sanayiye kurumuş oluyordu. Özel kesimi getirilen üçüncü teşvik unsuru ilk iki türdekinden çok farklıdır. Kanunun 21 inci maddesinde <<bölgesel tekel>> hakları verilerek, özel kesimin sanayi kurması özendirilmeye çalışılmaktadır."

⁵⁸ Gülmez, a. g. e. s. 163 "Cumhuriyeti izleyen yıllarda hükümet kendi tekelinde bulunan bazı maddelerin dış alım, üretim ve satım ayrıcalıklarını yabancı sermaye sahiplerine ya da temsilcilerine vermiş ve bu ayrıcalıklar yabancı sermaye egemen olduğu Türk anonim ortaklıklarınca işletilmiştir. Böylece gerek imparatorluktan devralınan gerekse yeni kurulan tekellerin birçoğu sözleşmelerle özel ya da yabancı ortaklara verilmiş bunların <<hemen hemen hiçbir devlet işletmesi olarak yürütüleme(miştir).>>"

teşvik için öngördüğü önlemleri maliyetleri düşüren, girişimcinin gelirini arttıran ve sanayi kurmayı özendirmeye dönük önlemler olmak üzere üç başlık altında toplamak olanaklıdır.⁵⁹

Özel sektörün teşvik edilerek sermaye birikiminin sağlanması hedefinin çizildiği 1. İzmir İktisat Kongresi'nde işçi sağlığı iş güvenliği'ne ilişkin kararlar da alınmıştır. Bu kararlar Cumhuriyet tarihinde bir ilki oluşturmuştur. Ne var ki özel sektörü teşvik etmek için alınan kararlar hızla yaşama geçirilirken işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin alınan kararlar kağıt üzerinde kalmış, 1936 yılına kadar hazırlanan iş yasası tasarıları işverenlerin büyük direniş ve eleştirileriyle karşılaşılıp yasalasamamıştır. İşçiler ağır çalışma koşulları ve düşük ücret baskısı altındadır. 1930 yılı Liman Şirketi Umum Müdürü Ahmet Hamdi Başar, Mustafa Kemal Atatürk ve İsmet İnönü'ye işçilerin içinde bulunduğu çalışma koşullarını anlatmıştır.

Başar'a göre, işçiler örgütsüz ve sahipsizdir. İşçilerin kendi aralarında dayanışma için kurdukları derneğin başına Cumhuriyet Halk Fıkrası tarafından yöneticiler atanmıştır. Parti tarafından atanan bu yöneticiler işçilerin günlük ücretlerinden kesilen ödentilerinden oluşan dernek gelirine el koymaktadır. İşçilerle dayanışma için kurulan "cemiyet sadece bir yeyinti yeri olmuştur."⁶⁰ Amerikan mafya sendikacılığının bir örneği 1930 yılların Türkiye'sinde yaşanmaktadır. Rıhtımlar Üzerinde filminde olduğu gibi, sözde işçileri korumak için kurulmuş bir dernek ("cemiyet") vardır. Derneğe üye olmayanların limanda iş bulması olanaksızdır. Derneğe üye olarak iş bulan işçiler yevmiyelerinin yüzde beşini bu derneğe vermek zorundadır. Üstelik Başar'a göre bu durum sadece liman işçileri için değil, bütün işçiler için geçerlidir.⁶¹

⁵⁹ Tekeli/İlkin, a. g. e. s. 66

⁶⁰ Ahmet Hamdi Başar, **Atatürk'le Üç Ay ve 1930'dan Sonra Türkiye**, İkinci baskı, A.İ.T.İ.A Yayını, Ankara, 1981, s. 7 "Amelenin bir cemiyeti vardır. Bu cemiyet onları korumak, hastalarına bakmak, muhtaçlarına yardım etmek için kurulmuştur. Amele yevmiyelerinden kesilen yüzde beşler buraya verilir. Cemiyetin başına Halk Fıkrası tarafından reis, idare heyeti azası ve katip diye bir takım adamlar konmuştur. Reis filan vekilin tanıdığı bir eski şeyhtir. Katibi umumi mazul bir mülkiye memuru, azalardan biri falanın akrabası, diğeri de falanın kayırmasıdır. Reis dört yüz lira azalar ikişer yüz lira aylık alırlar. Amelenin bıraktığı yüzde beşler bu maaşlara bile yetişmediğinden, yardım işini mecburen Liman Şirketi kendi üzerine almış; cemiyet sadece bir yeyinti yeri olmuştur. Cemiyete kayıtlı olmayan ameleye iş verilmez. Onun için evinde çocuğu ilaç beklerken amele, Cemiyeti ismi verilen bu tufeyli istismar yuvasını Halk Fırkasının kendisi olarak görüyor ve ilk fırsatta bundan kurtulmak için Serbest Fırkanın kucığına düşüyor."

⁶¹ Başar, a. g. e. s. 7, "Bu vaziyet yalnız liman amelesi için değil bütün amele için aynıdır. Gündelikleri ve kazançları, onlara ve ailelerine en sefil hayat şartlarını bile korumaktan uzak olan bu zavallıların bu gün Halk Fıkrası namına istismarları acınacak bir hal almıştır."

Başar, liman ve diğer kamu kuruluşlarının yükleme boşaltma işlerini ihaleye çıkartarak başka işverenlere vermesine işçilerin “sosyal şartlar altında istismarı” demektedir. Başar’ın istismar olarak nitelendirdiği şey bugün uygulanan asıl işveren alt işveren ilişkisinden başka bir şey değildir. Yükleme boşaltma işleri alt işverene verilmektedir. İhale sırasında ihaleye katılan şirketler tekliflerini azaltma usulü vermektedir. Bu azaltmalar ise işçilerin ücretleri düşürülerek yapılmakta, Liman işletmesinde günde iki lira alan amele yükleme boşaltma yapan şirkette çalışırsa bir lira gündelik alabilmektedir.⁶²

Başar, işçilerin ellerine geçen gelirlerle kendileri ve aileleri için “en sefil hayat şartlarını bile” kuramadıklarını vurgulamaktadır. Başar’a göre, insanın insanı istismar etmesinin en önemli örnekleri özellikle İstanbul’da çalışma yaşamında görülmektedir. Lonca sistemi kalkmıştır ama Lonca döneminden daha ağır ve kötü olan çalışma koşulları varlığını devam ettirmektedir. Üstelik çalışma yaşamının iyileştirilmesi için hiçbir şey yapılmamaktadır. Özellikle sosyal dayanışmayı güçlendirecek, işçileri kazalara karşı koruyacak hiç bir önlem alınmamaktadır.⁶³

Diğer yandan “kömür havzasındaki çalışma koşullarının acımasızlığı Cumhuriyeti izleyen yıllarda da sürmektedir. Hükümetçe havzada inceleme yapmakla görevlendirilen Ticaret Müsteşarı Zühtü Bey’in açıklamaları, havza işçilerinin nasıl sömürüldüklerinin açık yürekli bir resmi itirafı niteliğindedir:

<<... Dertli milletin işçisi elbette dertli olur. Havza işçisi de baştan aşağı hastalıklı ve acı çekmektedir. Bu zavallı topluluğun dertlerini nereden başlayıp, nerede bitireceğimi saptayamıyorum. Havza’da işçi sorunu; ücret sorunu mudur, sağlık ve huzur konusu mudur? Yoksa daha yüksek sosyal yaşantıya aday olmak isteyen bir sınıfın istekleri midir? İşçi(nin) durumunu ne yazık ki böyle bölümlere ayırarak

⁶² Başar, a. g. e. s. 8 “Devlet Deniz Yolları kendi vapurlarının yükleme ve boşaltma işini münakasaya çıkartmaktadır. Bu usul yalnız deniz yollarına münhasır olmayıp bütün devlet daireleri bu kabil işleri eksiltmeye tabi tutarlar. İlk görüşte bundan tabii bir şey olamaz. Fakat biraz düşünürsek eksiltmeye konan işin amele yevmiyesi olduğunu anlarız. Devlet Deniz Yolları, mesela bizim liman şirketinin 40 kuruşa amelesine yaptırdığı iş için, 20 kuruşa münakasa ile talip bulur. Bu suretle, mesela bizim günde iki lira verdiğimiz amele orada çalışırsa ancak bir lira almış olur.

⁶³ Başar, a. g. e. s. 8, “İnsan insanın tarafından istismar edilmesine en açık misaller veren büyük suiistimaller amele sahasında olmaktadır. İstanbul’da bu tarz istismarların ve amele sırtından geçinenler miktarı, hacmi ve tesiri o kadar büyüktür ki, Lonca’ların kalkmasına rağmen şimdi Lonca devrinden büyük istismar yapılmakta ve birçok yerlerde amele aynı şartlar altında çalıştırılmaktadır. Ameleye ait hiçbir şey yapmıyoruz; hiç bir tedbirimiz yoktur. İctimai muavenet ve yardım namına, hayat ve kaza sigortası namına, istismarları önlemek namına yaptığımız hiçbir şey yoktur.”

incelemek gereği görmüyorum. Çünkü işçi yaşamında hiçbir iyileşme görünümü yoktur. Ve adeta denilebilir ki sermayedarlarla birlikte idare koşulları, sosyo-ekonomi bir araya gelip, elbirliği ederek; işçiyi kemirmeye karar vermişlerdir!

Demek oluyor ki işçinin aldığı kabul edilen ve kendi geçiminden arta kalan para ile ne kaybettiği vücut gücünü giderebileceği ve ne de gününe göre daha çok çalışmayı gerektirici bir taze gücü yeniden aldığı söylenemez. (...) Yarı ölü halinde, bitkin olarak buradan köyüne döner. (...)

Buradaki facia, ücretlerin bazen indirilmesinden veya çeşitli cezalarla azaltılmasından ötürü gerçekten daha (da) artar ve bu duruma göre de Havza'da işçilik: boğaz tokluğunun çok altında, yaşamı bir çeşit - bile bile yok etme oyununa dönüşür!...>>⁶⁴

Cumhuriyetle birlikte işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen bir iş yasasının çıkartılması tekrar gündeme gelmiştir. 1936 yılında iş yasası kabul edilene kadar, 1921, 1924-1925, 1927, 1929, 1932 yıllarında da iş yasası tasarıları hazırlanmış ancak tamamı kabul edilmeden kadükleşmiştir. 1934 tasarısı ise 1936 yılında 3008 sayılı iş yasası olarak kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir.⁶⁵

Cumhuriyetin ilk yıllarına ilişkin çalışma koşullarını saptamada 1932 İş Yasası Tasarısı üzerinden o dönemde yapılan tartışmalar önemli veriler sunmuştur. Tasarı TBMM İktisat Encümenince görüşlerini açıklaması için Ereğli Havzai Fahmiye Amele Birliği'ne gönderilmiştir. Amele Birliği işçilerin görüşlerini açıklamaktan çok maden işverenlerinin görüşlerini yansıtmış, maden işverenlerle iş birliği içerisinde girerek bir rapor hazırlamıştır. Tasarı işverenler arasında bir telaşın ve hoşnutsuzluğun doğmasına neden olmuştur. Doğal olarak da tasarıya işverenler de karşı çıkmışlardır. Amele Birliğinin işverenleri destekler tavır alması, işverenlerin tasarıya rapor yazarak karşı çıkmaları, davet edilmediği halde komisyona üçüncü bir raporun hazırlanıp sunulmasına yol açmıştır. "Hulasa: İş Kanunu hakkında işçilerin Tahassusatı ve patronların Serdettikleri Mütalaaya karşı Cevabı" başlıklı Ziya Haşim⁶⁶ tarafından hazırlanan bu notta maden işverenlerin raporundaki kırk sekiz maddenin yirmi birine yanıt verilmiştir. İktisat Encümeni Reisi Rahmi Beyefendiye "alaka ile okuma" ricasıyla gönderilen nota göre:

⁶⁴ Gülmez, a. g. e. s.306-397

⁶⁵ Mesut Gülmez, **Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991, s. 208, 229, 237, 240

⁶⁶ Mesut Gülmez, "1932 İş Yasası Tasarısı Konusunda Ziya Haşim'in Bir Notu", **Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 10, Nisan Mayıs 1985, s.87,88

“Yabancı ve yerli işverenler, yevmiyelerin tayininde, verilmiş tarzında, işçiyi köle gibi kullanmakta, vatandaşlara birer köpek kadar kıymet vermemekte en mühim amil(dirler).” Zavallı amele, zavallı hakiki ve asil Türk vatandaşı izbelerde kuru tahta üzerinde sıhhi ve içtimai hiç bir ihtiyacını tatmin edemeden aç, çıplak, makhur, zelil bir hayata, bir hayata değil bir cehennem azabına müstağrak bulunuyor. “İşçiler” günde nihayet bir ekmek ve bir tütüne çalıştırılmaktadır. “Bayramlarda bile” cebren (iş yok) tehdidi ile çalışmak zorunda bırakılmaktadır. Günlük çalışma süresi de “hiç bir zaman on dört, on altı saatten aşağı değildir.” İşçilerin yıllık ücretlerinin toplam tutarı olan 300 lira, ancak “bir ekmek kaygusunu temin (etmekte) ve kuru tahta üzerinde bir hayvanın bile tiksineceği tarzda yatmasını mecburi kılmaktadır.” “Çalışan, didinen, harbeden, kanı canı ve enerjisi de doğuşundan ölümüne kadar umumiyet için çarpışan mütevekkil ve asil bir kitle oluşturan havza işçileri zelil ve sefil durumdadırlar. İşverenler ve Havza’yı yöneten <<ikinci derecedeki şahsiyetler>> ya da <<patron yamakları>> bir <<hissi milli>>den ve <<kanuni kaygudan>> yoksun olarak, kafalarındaki <<şarkta kapuları açan anahtar altındur>> biçimindeki <<paslanmış, küflenmiş bir umde>>i doğrultusunda <<Zonguldak'ta(ki) milli unsurlar üzerinde(...) maddi ve manevi tahribatta>> bulunmaktadırlar.”⁶⁷

Nota göre işçilerin ücretleri, Havzada mal karşılığı yapılmakta, işçiler şirketin kendilerinin kurduğu kooperatiften alışveriş yapmak zorunda bırakılmaktadır.⁶⁸

Notta, yabancı sermaye ve yabancı işgücü kullanılmasına gösterilen tepki de vurgulanmıştır. Ziya Haşim’e göre “bizim aptalca misafirperverliğimize sığınan yabancılar bütün kofluklarına rağmen kaşanelerde bol ziya, bol para, bol gıda içinde bütün arzularını, bütün medeni ihtiyaçlarını tatmin edecek kudreti haiz(dirler)”. Yabancı işverenler, “Türk’ün adeta kanını içerek azami intifa”te’minine savaşan ve kasalarını doldurup artıklarıyla seciye satın almaya alışmış olan başka diyarlara bize

⁶⁷ Gülmez, a. g. e. s. 89,90

⁶⁸ Gülmez, a. g. e. s. 89 “Havza’daki şirketlerinden birince kooperatif adı altındaki kurulan bir örgüt” amele verilen iş kuponlarının üzerinde de beheri yirmi kuruşluk kıymette zımba delikleri açmak suretiyle alışveriş etmeye herkesi mecburi etmiştir”. Böylece işçiler, ücretlerini “çok ucuza gaip etmekte ve nakdini bir ay zarfında dörtte üç şirkete bırakmaktadır.” Bunun anlamı ise, işçileri “şirket lehine istismardan”, “gayri insani biçimde”, “bıla kaydü şart ve boğazı tokluğuna” işveren lehine çalıştırmaktan kısaca” en asil, en temiz vatandaşları istismar etmekten, hayvan gibi kullanmaktan” başka bir şey değildir.

tamamiyle yabancı evlatları(dır).”Bu efendilerin istedikleri Türk'ün bila kaydü şart köleliği(dir)”⁶⁹

1934 tarihli iş yasası tasarısının hazırlandığı dönemde Amerikalı bir uzmanlar kuruluna hazırlatılan raporda işçilerin 1930'lu yıllarda içerisinde buldukları çalışma ortamı değerlendirilmiştir. ABD'li uzmanların hazırlamış olduğu rapora göre özetle;

- Türkiye’de işçi ücretleri çok düşük, çalışma süreleri çok uzundur.
- Bazı işçilerin ücretleri aynı olarak ödenmekte, işçiler çalıştıkları şirketlerin açmış oldukları dükkanlardan alışveriş yapmak zorunda bırakılmaktadır.
- Yerli ve yabancı işçiler arasında büyük bir ücret uçurumu vardır.
- Ücret farklılıkları kadın işçilerle erkek işçiler ve çocuk işçiler arasında da vardır.
- Çalışma sürelerini sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğiyle işveren belirlemektedir. Bu nedenle günlük çalışma süreleri değişik işlere göre önemli ölçüde değişmektedir.
- Günlük çalışma süresi ortalama 6-17 saat arasında değişmektedir.
- İş güvenliği açısından işçiler oldukça elverişsiz konumdadır.
- Amerikalı uzmanlara göre iş güvenliği için alınan önlemlerin en iyisi dahi ilkel durumdadır. Bu nedenle”1927-1932 yıllarında Ereğli kömür havzasında meydana gelen iş kazalarında toplamı 282 kişi ölmüş 3109 işçi de ağır ya da hafif olmak üzere yaralanmıştır”⁷⁰

1930'lu yılların önemli düzenlemelerinden birini de Umumi Hıfzıssıhha Yasası oluşturmaktadır. Yasa 12 yaşından küçük çocuklara çalışma yasağı getirmiş, 12-16 yaşa arası çocukların günlük çalışma süresini 8 saatle sınırlamış ve bu yaş grubunda çalışan çocukların gece çalıştırılmasını yasaklamıştır. Yasa hamile kadınlar için doğum öncesi ve sonrasında üçer hafta olmak üzere doğum izni öngörmüştür.

Umumi Hıfzıssıhha yasası tüm çalışanlar için gece çalışmasını sekiz saatle sınırlandırmıştır. Ayrıca madenlerde günlük çalışma süresi yasaya göre 8 saati geçemeyecektir. Yasa işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin işyerlerine getirilecek yükümlüklerin tüzükle belirlenmesini öngörmüştür.

Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın öngördüğü tüzük çıkartılmamış, Yasa'nın işçileri koruyucu hükümleri gerekli denetim mekanizmaları kurulmadığı için uygulamaya geçmemiş ve kağıt üzerinde kalmıştır.⁷¹ Umumi Hıfzıssıhha Yasasının

⁶⁹ Gülmez, a. g. e. s. 90

⁷⁰ Gülmez **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991, s. 398-402

⁷¹ Makal, a. g. e. s.3 43-345

yürürlüğe girmesinden 6 ay sonra Bursa'da fabrikalarda günde kesintisiz olarak 10-15 saat, 40-50 kuruş ücretle çalıştırılan kız çocuklarının haberleri basına yansımıştır.⁷² Bursa tekstil işçileri için 1930'lu yıllar sanayi devriminin başlangıcındaki sefalet koşullarından farklı değildir.

Yetişkin işçilerle çocuk işçiler arasında aşırı ücret farkları vardır. Çocuklar büyüklerin ücretinin dörtte birine çalıştırılmaktadır. İstanbul'da, on yaşında tütün işinde çalıştırılan "kendileri de tütün yaprağı gibi sapsarı" olmuş çocuk işçiler vardır.⁷³

Bursa'daki işçi kadınlarının durumunu anlatan 1932 tarihli bir gazete haberine göre;

"Eskiden (3 yıl öncesine değin); **sabah karanlığında sokaklara dökülen öksürüklü, solgun benizli işçi kadınların yanında birer ikişer çocuğunda sürüklendiği görülürdü**, tam uykudan, temiz gıdadan mahrum bir halde sokaklarda, fabrika kenarlarında sürünen bu çocukların iniltisi, sefaletin merhamet dilenen sesi gibi akşamlara kadar havada çalkalanır dururdu"⁷⁴

Çıkartılan yasaların uygulanmaması veya uygulanamaması dönemin tipik özelliklerinden biri olmuştur. Örneğin 18 yaşını doldurmayan çocukların maden ocakları içinde çalışmaları yasak olmasına karşın, babaları ile birlikte çocukların madenlerde çalışması sürmüştür. Maden işçileri için 1921 yasasının öngördüğü asgari ücret saptamasının bir kez uygulandığı belirtilmiştir.⁷⁵

İşçilerin çalışma yaşamında kaderlerine terk edilmiş olduklarını gösteren bir başka çarpıcı olay İstanbul'da yaşanmıştır. 1930 da İstanbul'da Taksim'de Japonların Eroin fabrikası vardır. Eroin fabrikasında çalışan işçilerin bir süre sonra eroin bağımlısı haline geldiği saptanmıştır. Bu durumu Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Kurucu Hekimi Mazhar Osman şöyle anlatmaktadır:

"İlk heroinmanlar bana Japon fabrikasından geliyordu. Türk amele... Fabrikaya sapaşğlam giren bu Türk amele yaparken koklamağa mecbur oldukları heroin tozu yüzünden yemeden içmeden kesiliyor,

⁷² Ömer Celal, "Bursa'da Kızlar Günde Kaç Saat İş Görürler", Son Posta, 23 Eylül 1930, s. 4. Aktaran Gülmez, a. g. e. s. 402, db. 40

⁷³ Gülmez, a. g. e. s.400

⁷⁴ Bursa'da İşçi Kadınların Çocuklarla Bakılıyor. Bursa Himaye-i Eftali'nin Mesaisi, Cumhuriyet, 15 Mayıs 1932, s. 4 aktaran Gülmez, a. g. e. s. 401

⁷⁵ Gülmez, a. g. e. s.403, 404 "Liberal ve bireyci dönemin uygulama alanı sınırlı, ama içerik yönünden ileri önlemler getiren önemli yasal düzenlemelerinin kağıt üzerinde kaldığı anlaşılmaktadır."

günden güne zayıflıyor, ayakta duramayacak hale geliyor, Valeryana düşkün kediler gibi mutlak o kokuyu arıyor, uyuşuk ve tenbel bir adam oluyor, nihayet altı yedi ay sonra patron sen hastasın diye on para tazminat vermeksizin suyu alınmış limon kabuğu gibi kapı dışarı atıyordu. İlk zamanlar bu gençlerin günahına giriyordum. Mutlak şiringasına alıştınız, yahut içeriden alıyorsunuz diyordum. Bu habisin tozu havaya karışacak da keyf verecek, insanı zehirleyecek... Hatıra gelmez bir ihtimaldi. Öğrendik ki şiringa ile ağızdan alınması o kadar makbul değil... Kokain gibi bu da enfiye... İlk günleri tatlı bir uyuşukluk, bir keyf veriyor, gün geçtikçe bu keyf kalmıyor, heroin almadıkça şahıs rahat edemiyor, tabii halini bulamıyor. Artık keyfi değil eski halini arıyor. Yeniden yeniye heroin arıyor ki biraz canlansın, kuvveti gelsin, çalışabilsin, ağrıları geçsin, ayak üzerinde durabilsin!... Günden güne zayıflıyor, toprak rengini alıyor, sabahları geç kalkıyor, işine vaktinde yetişemiyor, çalışırken uyukluyor, eskisi gibi iş göremiyor, tabii kapı dışarı ediliyor. Heroin satın almak için kazancı yetmiyor. Eve musallat oluyor, öteden beriden borç para istiyor, hatta yavaş yavaş dolandırıcılığa da başlıyor. Yüzlerce heroinman gördük. 18 ile 25 yaş arasında, üst baş bitmiş, vücutları erimiş, ceplerindeki son metelikte sarf edilmiş, bir takım fakir delikanlılar!...”⁷⁶

“Benzer biçimde Şişli Fransız Hastanesi’nde “Emraz-ı Akliye ve Asabiye” uzmanı olan Dr. Hüseyin Kenan da Japon fabrikasının yarattığı bağımlılığı gözlemişti: “Birkaç sene evvelisi Taksim’de kurulan bir Japon fabrikası sayesinde bu zehir bu gün pek çok genci mahveden, berbat eden bir iptila şeklinde memleketin genç, orta, ihtiyar hatta çocuk yaşında birçok insanlarda ve her sınıfı içtimaiye mensup zavallılarda görülmektedir. Bunlar arasında düzgün iradeli, bir işte teferrüt etmiş, hayatını bir işe hasretmiş, kimse yoktur; olanlar da bu zıkkımın yüzünden az bir zamanda serseri olmaktadır.”⁷⁷

⁷⁶ Mazhar Osman [Uzman], Keyf Veren Zehirler, Kader Matbaası, İstanbul, 1934, Aktaran, Aslı Odman, ‘Nisyan ve İsyân’: Kentte neo-osmanist modernizmin unutmama ve Gezi Savunusu’nun hatırlatma eğilimleri, Gezi’den sonra Taksim İstanbul Buluşmaları 3 Ekim 2013 https://www.academia.edu/6351602/Nisyan_ve_Isyan_Kentte_neo-osmanist_modernizmin_unutma_ve_Gezi_Savunusu_nun_hatırlatma_eğilimleri İn. T. 30.10.2015

⁷⁷ Hüseyin Kenan “Toksikomanı (Keyf Veren Zehirlerin Tiryakiliği), Sıhhat Almanagı. Cumhuriyetimizin Onuncu Senesini Kutlarken Hekimlerimizin Halkımıza Armağanı,

c. İşçilerin Örgütlenme Hakkı Verilerek Korunması Denemesi (1932 tarihli İş Yasası tasarısı)

Çalışma yaşamının Cumhuriyet öncesinden gelen olumsuz koşullarını ortadan kaldırmak için çalışma yaşamının özel bir iş yasasıyla düzenlenmesi tartışmaları Meclis-i Mebusan da başlamıştır.⁷⁸ Ne var ki, hazırlanan tasarılar bir biçimde yasalasamadan Tasarı olma niteliğini yitirmiştir (kadükleşmiştir).

Çalışma yaşamının bir iş yasasıyla düzenlenip, işçilerin koşullarının iyileştirilmesinin ciddi olarak ele alınmasında 1930 yılında yaşanan Serbest Fıkra deneyiminin önemi büyüktür. Ağustos 1930 yılında kurulan Serbest Fıkra belli başlı merkezlerde işçilerin çok büyük bir desteğini almıştır. İşçilerin Serbest Fıkra'ya vermiş oldukları bu destek, Mustafa Kemal Atatürk ve İnönü'nün de dikkatini çekmiş ve nedenlerini araştırma gereksinimi duymuşlardır.

“İstanbul'da amelenin ve esnafın niçin Serbest Fırka'ya mütemayil oldukları sualine cevap vermeğe memur edildim.

Fikrimin Kısası şu idi:

...Evet, halk ve amele Halk Fırkası'ndan memnun değildirlir; onların Serbest Fırka 'ya akış sebebini, politikacıların cahil halkı ve ameleyi iğfal etmelerinde değil, Halk Fırkası'nın politikasında aramalıdır...⁷⁹

İşçilerin desteğinin Serbest Fıkra'ya yönelmesi, Serbest Fıkra'nın kapatılmasından sonra kurulan Beşinci İnönü Hükümetini işçilerin desteğini yeniden kazanma arayışlarına itmiş ve hükümet yeni bir iş yasası tasarısı metni hazırlamıştır. ⁸⁰ Tasarıyı hazırlayan beşinci İnönü Hükümetinde İktisat Bakanı olan Mustafa Şeref Bey'dir. Bu tasarısı 1932 yılı başında Bakanlar Kurulu'nda görüşülmüş ve Başbakan İsmet İnönü imzasıyla 10.03.1932 tarihinde meclise sunulmuştur. Ne var ki 1932 tasarısı olarak anılan bu tasarısı yasalasamayarak tasarısı olma niteliğini yitirmiştir (kadükleşmiştir).⁸¹

Ankara, 1933, s. 446-452 Aktaran, Aslı Odman, 'Nisyan ve İsyân': Kentte neo-osmanist modernizmin unutma ve Gezi Savunusu'nun hatırlatma eğilimleri, Gezi'den sonra Taksim İstanbul Buluşmaları 3 Ekim 2013

https://www.academia.edu/6351602/Nisyan_ve_Isyan_Kentte_neo-osmanist_modernizmin_unutma_ve_Gezi_Savunusu_nun_hatırlatma_eğilimleri İn. T. 30.10.2015,

⁷⁸ Bkz. Yukarıda Bölüm 1.2.2.c.

⁷⁹ Başar, a. g. e. s.7,

⁸⁰ Mesut Gülmez, “1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı :35-36, 1986 İ.Ü. Yayını, s. 128, 129

⁸¹ Gülmez, a. g. e. s. 129

1932 İş Yasası Tasarısı hem o güne kadar hazırlanan hem de o günden sonra hazırlanan yasalardan yaklaşım olarak çok önemli farklılıklar içermektedir. Tasarı sendika kurma hakkını tanımış ve düzenlemiştir. Tasarıya göre, “aynı ya da birbirine benzeyen sanatlarla uğrasan kişilerin <<birlik>>, yani sendika kurma”⁸² hakkı vardır. Sendika hakkına sahip olan işçi ve işverenler, yasal sınırlar içerisinde kalmak ve yasalara uymak koşuluyla ortak çıkarlarını korumak için grev ve lokavt yapma haklarına sahiptir.

Tasarı toplu iş ilişkilerine ilişkin getirmiş olduğu hükümleriyle, Osmanlı’dan beri süren işçi işveren ilişkilerine klasik sözleşme özgürlüğünden hareketle bakma anlayışını terk etmiştir. Sözleşme özgürlüğü yerine, toplumsal barışı sağlamak adına güçsüz çalışanları korumayı ilke edinen 1932 tasarısı, işçileri sadece üretim sürecinin bir parçası olarak görmemiştir. İşçilerin korunmasının toplumsal barış için devletin görevi olduğunu kabul eden bir anlayışı benimsemiştir. 1932 tasarısının bir anlamda yasalaşmamasında önemli bir etken olan özelliği ise, Osmanlı’dan beri sürdürülen **“emeği, sermayenin oluşumuna, çalışmasına ve gelişmesine zarar vermeyecek biçimde ve ölçüde koruma”**⁸³ anlayışından ayrılmış olmasıdır. Gülmez, Meclise sunulduktan sonra yedi ayrı komisyona sevk edilen 1932 tasarısının iktidarda yer alan CHF’nin kabul ettiği ilkelerle çeliştiği için kabul edilmesinin de olanaklı olmadığını savunmuştur. Gülmez’e göre;

... 1932 tasarısının sendika, grev ve toplu iş uyuşmazlıklarının çözülmesini düzenleyen çeşitli Fransız yasalarının çevirisinden başka bir şey olmayan bu kuralları, hazırlandığı dönemin siyasal ve ekonomik bağlamlarıyla bağdaşmıyordu. Gerçekten CHF’nin Mayıs 1931 Büyük Kongresi’nde kabul edilen Program’da, Türkiye Cumhuriyeti halkını(n) ayrı ayrı sınıflardan mürekkep olmadığı açıkça belirtilmiş; <<amele ve işçi>>nin <<Türk camiasını teşkil eden başlıca çalışma zümreleri>>nden biri olduğu, <<bunların her birinin çalışması(nın), diğerinin ve umumî camianın hayat ve saadeti için zaruri>> nitelik taşıdığı, Fırkanın bu ilkeyle güttüğü amacınsa, <<sınıf mücadelesi yerine içtimai intizam ve tesanüt temin etmek ve birbirini nakzetsin edecek surette menfaatlerde ahenk tesis eylemek>> olduğu vurgulanmıştır. Toplumsal sınıfların ve sınıflararası savaşımın açıkça ve bir kez daha yadsınmış, olmasına karşın,

⁸² Gülmez, a. g. e. s. 140

⁸³ Gülmez, a. g. e. s. 140 “1932 tasarısı, özel girişimi destekleyip özendirerek sanayileşme politikasının izlendiği Cumhuriyet sonrasında hazırlanmış iş yasası tasarılarında benimsenen,” emeği, sermayenin oluşumuna, çalışmasına ve gelişmesine zarar vermeyecek biçimde ve ölçüde koruma “yolundaki yaklaşımdan belirgin biçimde ayrılır.”

Program'ın kabul edilmesinden on ay sonra sınıf savaşımı araç ve kurumlarına günümüzdekilerden de liberal kurallarla yer veren bir tasarinın hazırlanabilmiş, olması ilginç, ancak anlaşılması güçtür. Ne var ki, tasarinın komisyonlarda incelenmeye başlanmasıyla bu çelişki hemen saptanmış; Mahmut Celâl Beyin İktisat Vekili olmasıyla da, çalışma ilişkilerinde Programın halkçılık ve devletçilik ilkelerine dönüşü simgeleyen girişimciler hızla gündeme gelmiştir.⁸⁴

1932 Tasarısı'nın yasalaşmayacağı'nın ilk belirtileri, iş yasasıyla işçi işveren arasında dengenin sağlanacağı, işçi ve işverenin uzlaştırılacağı doğrultusunda komisyon başkanı (İktisat Encümeni Başkanı) tarafından yapılan açıklamalarda görülmüştür. Tasarıyı hazırlayan İktisat Bakanı Mustafa Şeref Bey'in yerli ve yabancı iş çevrelerinin baskısıyla görevden alınıp, yerine Mahmut Celal Bey'in (Celal Bayar) atanması, Mahmut Celal Bey'in yayınlamış olduğu genelgede CHF'sı ilkelerini temel alacağını belirtmiş olması, 1932 İş Yasa Tasarısı'nın yasalaşmasının olanaklı olmadığını göstermiştir. Nitekim tasarı komisyonlarda, oradan alt komisyonlarda bekletilirken 1934 İş Yasası Tasarısı hazırlanmış, bu hazırlık bitince 1932 Tasarısı geri çekilip, 1934 Tasarısı Mecliste ele alınarak 1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası yürürlüğe girmiştir.⁸⁵

1932 tasarısı, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda da düzenlemeler öngörmüştür. Tasarıya göre, işveren işçileri işyerinde ya da işleri nedeniyle uğrayacakları kazalara karşı sigortalamak zorundadır. İşveren iş kazası sigortasından kaynaklanan primleri ödeyecek, bu ödeme nedeniyle işçinin ücretinden herhangi bir kesinti de yapamayacaktır. Tasarı, iş kazasında kazalanan işçinin kaza nedeniyle işgücünde oluşan eksilmeye göre değişen tutarlarda tazminat ödenmesini öngörmüştür. Tasarı iş kazası sonrası ölüm meydana gelmişse verilecek tazminatın

⁸⁴ Gülmez, a. g. e. s. 140

⁸⁵ Gülmez, a. g. e. s. 141 vd. "İktisat Encümeni Mazbata Muharriri Ali Rıza Bey, 1 Haziran 1932 günü yaptığı kısa konuşmasında, iş yasası tasarisinin, taşıdığı önemin yanı sıra, <<say ile sermaye arasında nizam ve ahengi tesis edecek>> bir niteliği bulunduğunu da vurgulamıştır. Kanımızca, tehlike çanlarının 1932 tasarısı için çalmaya başladığını haber veren, daha açık bir anlatımla, tasarinın özellikle sendika grev ve lokavt ve uyuşmazlıkları çözme süreçlerini düzenleyen kurallarının, sınıf savaşımı yerine toplumsal düzen ve dayanışma sağlamayı ve sınıf çıkarları arasında uyum ve denge kurmayı amaçlayan 1931 CHF Programı'yla temelden çeliştiğinin saptandığını ortaya koyan bu kısa ama özlü sözler, 1932 tasarısının <<makûs talihinin>> ilk resmi açıklaması niteliğindedir. Böylece, toplu iş ilişkileri düzeninin tüm öğelerini liberal kurallarla düzenleyen tasarinın, <<özü doğmuş bir metin>> olmaktan öte bir değer taşımadığı anlaşılmıştır"

hak sahiplerine gelir olarak bağlanması esasını benimsemiştir.⁸⁶

d. Devletçi ve Yasakçı Anlayışa Dönüş (1936 Tarihli 3008 Sayılı İş Yasası)

3008 sayılı İş Yasası, sadece ilk iş yasamız olduğu için değil, yasalastığı dönemin hem Türkiye hem dünya açısından özgünlüğü, bu özgün dönemin yasaya yansıyan yanları, yasanın işçi hakları ve özel olarak iş sağlığı iş güvenliğini şekillendiren bir yasa olması açısından önemlidir.

Yasanın kabul edildiği 1936 yılı dünyanın 1929 ekonomik bunalımından çıkışı için çözüm üretmeye çalıştığı yıllardır. Türkiye’de ise devlet desteği ile özel sektör öncülüğünde kalkınma çabaları başarısız olmuş, Cumhuriyet döneminin ilk liberal dönemi olarak kabul edilen dönem özel kesiminin mutlak başarısızlığı ile sonuçlanmıştır.⁸⁷ Sanayinin gereksinim duyduğu sermaye birikimi sağlanamadığı gibi, tam zamanlı çalışan, geçimini iş gücünü satarak sağlayan köyden kopmuş bir işçi kesimi de var edilememiştir. İşçi işveren ilişkileri sözleşme özgürlüğü çerçevesinde şekillendirilmiş, işçilere getirilen örgütlenme yasağında ise ısrar sürmüştür. Bu dönemde “Tatil-i Eşgal Kanunu (1909), Cemiyetler Kanunu (1909), Takrir-i Sükun Kanunu (1925) gibi yasalarla işçi sınıfı hareketi sistematik bir şekilde baskı ve kontrol altında tutulmuştur.”⁸⁸ Bu koşullar “son derece kötü, asgari işçi sağlığı, iş güvenliği ve güvencesi koşullarından yoksun kara bir çalışma yaşamının” ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Diğer yandan, 1930’lu yıllar devletin yeni kurulan KİT’ler yapılan devletleştirmelerle en büyük işveren konumuna geldiği yıllardır. İşveren devlet, siyasi alanda gösterdiği otoriter tavır çalışma yaşamı alanında da göstermiştir. 3008 sayılı İş Yasası, grevi yasaklamış, toplu iş sözleşmesini hiç düzenlememiş kısaca kolektif iş hukukunu yasaklayan bir yasa olarak yerini almıştır.⁸⁹

3008 sayılı Yasa’nın hazırlanış sürecine bakıldığında yasanın kolektif iş hukukunu yasaklamasında etkili olan nedenler daha anlaşılabilir olmaktadır. 3008 sayılı Yasa’ya esas olan taslak, işveren temsilcilerinin isteği ile iktisat vekilliğine atanan Mahmut Celal Bey (Celal Bayar) tarafından hazırlanmıştır.

3008 sayılı Yasa’nın hazırlanış aşamasında asıl üzerinde durulması gereken Uluslararası Çalışma Örgütü ve ABD’li uzmanların etkisidir.

⁸⁶ Mesut Gülmez, Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi) Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991,s. 254 dbn. 139

⁸⁷ Önder, a. g. e. s. 118

⁸⁸ Taner Akpınar, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politikası: Kuruluş Süreci”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı : 42, 2014/3, s. 147, dpn. 16

⁸⁹ Şehmus Güzel, “İsmet İnönü, Sosyal Politika, Sendika ve Grev”, **Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 10, Nisan Mayıs 1985. s. 67

İktisat vekili Mahmut Celal Bey, Türkiye'deki çalışma koşullarını inceleyerek bir rapor hazırlaması için ABD'li uzmanları ülkeye davet etmiştir. Bu uzmanlar bir yıl süren incelemelerinden sonra hazırladıkları raporu İktisat Vekili 'ne sunmuşlardır. Sunulan rapor, Osmanlı'da sanayileşmenin başladığı günden beri kesintisiz devam eden, önce sermaye birikiminin yaratılması, sonra işçi haklarına bakılır anlayışına teorik zemin hazırlayacak bir içerikte olmuştur. Rapora göre;

- Türkiye'nin 1930'lu yıllarda öncelikli sorunu istihdam değil, çalışmayı verimli bir hale getirmektir. Verimsiz çalışma ekonominin gelişme olanaklarını sınırlandırmaktadır.⁹⁰
- Sanayileşmenin henüz başında olan Türkiye'nin kendisinden yüz yıl ileri de olan ülkelerde var olan kurumları eksiksiz almasına gerek yoktur. Bir kısmını alınmalı, bir kısmını ise ekonomik ve siyasal koşullar uygun olduğunda kabul edilmelidir.⁹¹
- Türkiye'de sendika, grev hakkını tanıyan toplu iş hukuku sınıf mücadelesini tetikleyecektir. Bu nedenle Cumhuriyet Halk Fırkası programı işçi işveren ilişkilerinde de esas alınmalı, sınıf mücadelesi yerine ulusal bir gaye için birliği savunan CHF programı izlenmelidir.⁹²

⁹⁰ Amerikalı uzmanların Mayıs 1933'de başlayıp bir yıl sonra tamamlayarak Mayıs 1934'de İktisat Vekil'ine sundukları üç kitaptan oluşan, "bir amele siyaseti ittihazında ve müstakbel iş kanunlarının tedvininde" göz önüne alınmasında yararlı gördükleri ilkeleri gösteren rapor, Aktaran Gülmez, Mesut Gülmez,"1936 İş Yasası'nın Hazırlık Çalışmaları, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı :35-36, 1986 İ.Ü. Yayını, s. 143 Raporun "Mesai İşleri"ne ayrılan bölümünde, "Türkiye' de iş meselesi(nin) (..) bir iş bulma meselesinden ziyade mesaiyi iktisaden müsmir bir hale sokmak" biçiminde ortaya çıktığı, "mesaide istihsal kabiliyetinin düşük olması"nın, ekonomik gelişme olanaklarını sınırlandığı ve önemli bir sorun oluşturduğu belirtilmiştir.

⁹¹ a. g. r. Aktaran Gülmez, a. g. e. s. 143

⁹² a. g. r. Aktaran Gülmez, a. g. e. s. 144 "Halk Fırkası programı sınıflar arasında mücadele fikrini reddetmiş ve milli gayrette vahdetin temininde ısrar etmiştir. Birçok memleketlerde, amele ile patron arasında kati bir tefrik yapılarak bunların silahlı iki muhasım halinde vakit vakit yıkıcı iktisadi ihtilâflara girişmelerine sebebiyet verilmesi sınaî inkişafın bir vakıasıdır; Türkiye'nin bundan korunmak için çareler bulması ümit olunur. Birçok memleketlerde, bitaraf zümrelerin veya bizzat hükümetin rehberliği altında, doğrudan doğruya alâkadar olan bütün kimseleri halkın felâketini mücib olan mücadele ruhunu bertaraf ederek yerine elbirliği ile çalışmayı ve menfaatlerin adilane tanzimini mümkün kılan bir münasebet tekniği meydana getirmek yolunda bir temayül uyanmıştır."

- İşçilere grev ve sendika hakkı verilmesi “sınıflar birliğine” dayanan Türk Cumhuriyeti’nin esaslarına aykırıdır. İş uyuşmazlıklarının ve mücadele ruhunun doğmaması için devlet çalışma yaşamında liderlik etmelidir.⁹³
- Sanayi işçisinin refahını genel olarak arttıracak tek yol verimlilik yeteneğinin geliştirilmesidir.⁹⁴

3008 sayılı İş Yasası Cumhuriyet Halk Fıkrası (CHF) Genel Sekreteri Recep Peker tarafından rejim yasası olarak nitelendirilmiştir. Recep Peker yasanın çıkış nedenini işçilerin sınıf cereyanlarına kapılmasının engellenmesi olarak açıklamıştır. 1930’lu yıllar da tek parti aracılığı ile siyasi sistem, devletçilik aracılığı ile ekonomi kontrol edilmektedir. 3008 sayılı İş Yasası, getirdiği sendika ve grev yasaklarıyla işgücünü kontrol edecektir.⁹⁵ Dolayısıyla, 3008 sayılı İş Yasası siyasi alanda CHF tarafından temsil edilen otoriterliği çalışma alanına yansıtan bir yasa olmuştur. ⁹⁶

Gülmez haklı olarak, 3008 sayılı Yasa’nın kendisinden bir önceki iş yasası tasarısı olan sendika ve grev hakkına güvence getiren 1932 Tasarısı’nın tam aksi tutumu benimseyerek, toplu iş ilişkilerinde yasakçı bir anlayışı esas almasında Amerikalı uzmanların etkili olduğu belirtmiştir. 1932 Tasarısı’nı eleştiren bu uzmanların 3008 sayılı Yasa’nın otoriter karakterinde etkili olduğunu belirten Gülmez’e göre:

“Kanımızca, Amerikalı uzmanların işçi sorununa ve siyasetine ilişkin bu görüşleri, özellikle toplu iş ilişkileri alanında değişik yaklaşımli yeni bir tasarının hazırlanmasında etkili olması yanı sıra, CHF’ nin 1931 Programı’nda amaçladığı sınıflararası uyumun nasıl somutlaştırılacağı konusundaki belirsizliği açıklığa kavuşturması yönünden de önem taşır. Başka bir anlatımla, sendika ve grev haklarının yasaklanmasına, toplu iş uyuşmazlıklarının devletin tek düzenleyici aktör olduğu zorunlu uzlaştırma ve hakem sistemi çerçevesinde kotarılmasına ilişkin olarak, önce 1934 İş Yasası Tasarısı’nda açıklanan, sonra 1935 CHF Programı’nda açıkça ve ayrıntılı olarak kamuya duyurulan ve

⁹³ a. g. r. Aktaran Gülmez, a. g. e. s. 144 “Amele arasında onların refahını temin edecek olan teşkilata ve bununla beraber, diğer bir çok memleketlerde iktisadi mekanizmanın işleminde vakit vakit durgunluklara sebebiyet veren ve millî menfaatin elde edilmesinde sınıflar birliğine istinat eden Türk Cumhuriyetinin esaslarına uymayan, sınıai ihtilâl ve mücadele ruhunun doğmasına mani olmak için hükümet tarafından liderlik edilmelidir.”

⁹⁴ a. g. r. Aktaran Gülmez, a. g. e. s. 143”rapora göre, sanayi işçisinin içinde bulunduğu durumdan gerçek kurtuluşu,”ancak hayat seviyesinin umumi surette tereffüünü [refaha ermek] mümkün kılacak yegâne âmil olan yüksek istihsal kabiliyetinden doğacaktır.”

⁹⁵ Makal, a. g. e. s. 369, 366, 367,

⁹⁶ Güzel, a. g. e. s. 67

ardından da 1936 tarihli İş Yasası ile kurulan otoriter çalışma ilişkileri düzeninin temelinde, ABD'li uzmanların görüş, ve öğütlerinin bulunduğu kuşku yoktur.”⁹⁷

Makal’da 3008 sayılı İş Yasası’nın hazırlanış aşamasında Türkiye ye davet edilen uzmanların ve bilim adamlarının görüşleriyle İş Kanunu’nun getirmiş olduğu düzenlemeler arasında “paralellik olduğu görülmektedir” demektedir. Hatta bu uzmanların görüşlerinin İş Kanununa hem içerik hem biçim açısından yansımış olduğu da yadsınamaz. “Ancak bu noktada, Türk hükümetinin muhtemelen kendi görüşlerine yakın bilim adamlarını ve uzmanları davet etmiş olduğu da göz önüne alınmalıdır.”⁹⁸

I.2.3. 1936 Sonrası Dönemde İşçi Sağlığı İş Güvenliği

İlk iş yasamız olan 3008 sayılı Yasa 08.06.1936 yılında kabul edilmiş, 15.06.1937 yılında ise yürürlüğe girmiştir. Yasanın yürürlüğe girdiği 1937 yılından işçi sağlığı iş güvenliğinin özel bir yasayla düzenlenerek 6331 sayılı Yasa’nın kabul edildiği 2012 yılına kadar geçen süre, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin mevzuatın sürekli geliştiği, buna karşın iş kazalarının artmaya devam ettiği bir zaman dilimi olmuştur.

a. Uygulanmayan Yetersiz Mevzuat ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği

3008 sayılı Yasayla birlikte on ve daha fazla işçi çalıştıran tüm sanayi işlerinde çalışanların haklarının tek bir yasayla düzenlenmesi gerçekleşmiştir. 1930’lu yıllardan sonra uygulanmaya başlayan devletçilik politikasına bağlı olarak devlet, hem yeni açılan KİT hem de devletleştirilen işletmelerle en büyük işveren konumuna gelmiştir. 3008 sayılı Yasa en büyük işverenin otoriter biçimde çalışma yaşamına müdahale edeceği, sınıf savaşına gerek kalmadan sermaye ve emek arasında adaleti sağlayacağı iddiasındadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği alanında da önemli hükümler getiren 3008 Sayılı İş Yasası “iş kazaları ve meslek hastalıklarını” sosyal koruma sağlanacak riskler arasında⁹⁹ saymıştır. Yasanın işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin düzenlemeleriyle, ilk kez işçi sağlığı iş güvenliği bir yasa metninde sistemli ve ayrıntılı bir şekilde ele alınmakta, ilk kez bir yasa işçilerin işyerinde yaptıkları iş nedeniyle karşı karşıya kaldıkları riskleri ortadan kaldırmayı amaç edinmektedir.¹⁰⁰ Ne var ki 3008 sayılı Yasa’nın getirmiş olduğu düzenlemeler önemli ölçüde kağıt üzerinde kalmış, yasanın öngörmüş olduğu koruma sistemi yaşama geçememiştir.

⁹⁷ Gülmez, a. g. e. s. 145

⁹⁸ Makal, a. g. e. s. 381

⁹⁹ Güzel/Okur, a. g. e. s. 34

¹⁰⁰ Süzek, a. g. e. s. 69

Yasanın koruyucu düzenlemeleri ancak üç yıl yürürlükte kalabilmiş, henüz daha uygulama başlamadan bu hükümleri yaşama geçirecek, uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek kurumsal yapı kurulmadan, İkinci Dünya Savaşı başlamıştır. İkinci Dünya Savaşına girmeyen Türkiye savaşa hazırlık amacıyla, 18.01.1940 tarihinde Milli Korunma Kanunu'nu kabul etmiştir.¹⁰¹

Milli Korunma Kanunu ile sadece İş Yasası'nda yer alan işçiyi koruyucu düzenlemeler askıya alınmamıştır. Aynı zamanda, 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, Hafta Tatili Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunda yer alan işçiyi koruyucu düzenlemeler de askıya alınmıştır.¹⁰² Milli Korunma Kanununa dayanılarak;

- Günlük çalışma süresi 11 saate fiilen 12 bazı durumlarda 14 saate çıkartılmıştır.
- Madenlerde mükellefiyet esasına dayalı çalışma biçimine dönülmüştür.¹⁰³
- Hafta tatili kaldırılmış, işyerini terk etme yasağı getirilmiştir.
- Kadın ve çocukların sanayide ve madenlerde çalışmasını yasaklayan ya da sınırlandıran hükümler geçici olarak kaldırılmıştır.¹⁰⁴

İkinci Dünya Savaşı süresince çalışma yaşamında ikili bir yapı ortaya çıkmıştır. Bir yanda KİT'lerde çalışan, yasalardaki korumadan önemli ölçüde yararlanan bir işçi grubu diğer yanda ise özel sektörde çok ağır koşullarda sefalet ücretlerine her türlü korumadan uzak çalışmak zorunda kalan özel sektör işçisi. Savaş yıllarında ithalat ve ihracatla uğraşan özel sektör işverenleri hızla büyümüş, ilk ciddi sermaye birikimleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Kamu ve özel sektör işçileri arasında çalışma koşulları ve ücretler açısından tam bir uçurum oluşmuştur.¹⁰⁵

¹⁰¹ Kanunun gerekçesine göre; “Memleketimizin halen Avrupa’da hüküm süren harbin dışında bulunduğu malumdur. Bununla beraber milli hayatımızda bu istisnai ahvalin tesirlerini önlemek ve sair bakımlardan olduğu kadar, iktisadi bakımdan da tahaffuzi [korumaya sakınmaya dönük] ve tedafüi [savunmaya dönük] tedbirler almak muvacehesindeyiz.” Aktaran, Makal, **a. g. e.** s. 412

¹⁰² Makal, **a. g. e.** s. 413

¹⁰³ Makal, **a. g. e.** s. 415 “Mükellefiyet döneminde Etibank’a bağlı Garp Linyitleri işletmesinde çalışan işçilerin, 1940’lı yıllarda mükellef işçilerin söylediği bir türküyü hala hatırladıkları görülmüştür. Türkünün sözleri, mükellefiyetten duyulan bireysel sıkıntıyı anlatmaktadır:

<<Mükellefin urganı, terli olur yorganı;
Mükelleften kurtulan, çifte kessin kurbanı.>>”

¹⁰⁴ Güzel Ş., **a. g. e.** s. 67

¹⁰⁵ Güzel Ş., **a. g. e.** s. 68

Özel sektör işverenleri ise ısrarla İş Yasası'nın sınırlı olarak getirmiş olduğu düzenlemeleri uygulamaktan kaçmışlardır. 3008 sayılı Yasa'nın getirdiği yükümlüklerden kurtulmak için işverenlerin 1940'lı yıllarda uyguladıkları yöntemlerle, 2000'li yıllarda uyguladıkları yöntemlerin örtüşmesi çarpıcıdır.

Gerçekten de 1946 yılında da bugün olduğu gibi aynı firma başka başka isimler altında, işleri başka işyerlerinde yaptırarak, veya aynı işyerinde aynı işveren işçileri farklı tüzel kişiler üzerinden göstermektedir.¹⁰⁶ Bugün çalışma yaşamının en önemli sorunlarından birisi olarak görülen asıl işveren alt işveren veya tüzel kişiliğin kötüye kullanılması, birlikte istihdam, muvazaalı alt işveren vb. yasanın arkasına dolanma yöntemlerinin 1940'lı yıllarda da uygulanıyor olması, örgütlülüğün gerekliliğini göstermesi açısından çarpıcıdır.

Kamu işçisi özel sektör işçisi arasında yaşanan uçurum, TBMM'ne de yansımıştır. TBMM Çalışma Komisyonu üyesi Hulusi Oral TBMM'de yaptığı konuşmada işçilerin durumunu şöyle özetlemiştir:

“Kitlerde işçinin okşandığı, tatmin edildiği görülüyor. Fakat serbest akidle hususi müesseselerde çalışan işçilerin ezildiğini görüyoruz... Çakmakçılar'da bir bakır atölyesinde çalışan çocukların yaşı 15'i geçmiyor. İşleri ağırdı. Yüzleri yemyeşil olmuştu. Kaç saat çalıştırıldıklarını Allah bilir. Hasköy'de bir cam imalathanesinde 8-10 yaş arasındaki çocukların kızgın ateş karşısında çalıştırıldıklarını ve bir iskelet haline geldiklerini gördük... Hususi şahıslara ait mensucat fabrikalarından çoğunun birer istismar yuvası olduklarını gördük.”¹⁰⁷

Oral işçi ücretlerinin düşüklüğünü vurgulamak için İstanbul Ticaret Odası (İTO) verilerinden hareket etmiştir. 1947 yılı için İTO, 3 nüfuslu bir ailenin yaşamını sürdürebilmesi için ayda 240 lira gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu gereklilikten hareket eden Hulusi Oral “şu halde bizde yaşayan işçi yoktur” demiş ve yaygınlaşmış vereme, sık ve çok sayıda yaşanan iş kazalarına, kaza sonrası yaşanan yaralanmaların hastaneye ulaştırılmasındaki güçlükler dikkat çekmiştir.¹⁰⁸

İkinci Dünya Savaşı boyunca düşük olan ücretler daha da düşerken yaşam pahalılaşmıştır. İşçilerin “1939-1945 yılları arasında gerçek ücretlerinde %50'yi

¹⁰⁶ Aktaran Makal, a. g. e. s. 406 “fındık kırma, ayıklama ve çuvallara doldurma işlerini, aynı firmanın, başka başka isimler altında ve başka başka işyerlerinde, hiç de rasyonel olmayan şekillerde, dörder beşer işçi ile yapmak yoluna saptığı öteden beri görüle gelmiştir.”

¹⁰⁷ Cumhuriyet, 8 Haziran, 1948, aktaran, Güzel, a. g. e. s. 68

¹⁰⁸ Güzel, a. g. e. s. 68 “Bu konuşma üzerine A. A. ADIVAR yazdığı bir yazıda izlenimini şöyle aktarmıştır. <<...7 ile 10 yaşları arasında, İK hilafına olarak, çalıştırılan çocukların günde 10 saat çalıştıklarını ve gündeliklerinin 10 krş. tan başladığını iştirmek, insana bir buçuk asır evvelki İngiltere'yi hayretle hatırlatıyordu.>>”

aşan” oranda azalma yaşandığı belirtilmiştir.¹⁰⁹

b. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatının Tamamlanması ve Kurumsal Yapının Oluşturulması

3008 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte birçoğu etkin bir şekilde uygulanmasa da 1930'lı yılların sonlarından başlayarak işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin bir dizi tüzük ve yönetmelik yayımlanmıştır. Bu dönem yürürlüğe konulan tüzük ve yönetmelikler; “27.10.1939 tarih ve 2/12245 sayılı Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi, 6. 11. 1940 tarih ve 2/14637 sayılı Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname, 5.2.1941 tarih ve 2 /15156 sayılı İşçilerin Sağlığını Koruma Ve İş Emniyeti Nizamnamesi, 11.10.1943 tarih ve 2/ 20738 sayılı İş Müddetleri Nizamnamesi, 22. 7. 1948 tarih ve 3/7896 sayılı Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, 12.8.1952 tarih ve 3/15556 sayılı Parlayıcı Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 28.5.1953 tarih ve 4/922 sayılı Maden İşletmelerinde Alınacak Emniyet Tedbirleri Hakkında Tüzük.”¹¹⁰

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin mevzuatın tek başına anlamlı olmayacağı, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin mevzuatın öngördüğü önlemlerin işyerlerinde alınıp alınmadığını, eksiklikleri belirleyecek, izleyecek, denetleyecek idari yaptırım uygulayacak bir yapının gerekliliği ancak 1940'lı yılların ortasından sonra anlaşılmıştır.

3008 sayılı Yasa'nın ilk on yılı, işçilerin kendi örgütleri aracılığı ile “kendi kendine yardım” ilkesi doğrultusunda hak almalarını, sınıf çatışması olarak görüp yasaklandığı bir dönem olmuştur. İşçilerin örgütlenmesini yasaklayan devlet, uzlaştırıcı rolünü yerine getirecek resmi teşkilatı, İş Yasası yürürlüğe girdikten yaklaşık on yıl geçince kurmaya başlamıştır.

Çalışma Bakanlığı 28.01.1946 tarih 4841 sayılı yasayla kurulmuştur.¹¹¹ Kendisine uzlaştırıcı görevi veren devletin, bu görevi yerine getirecek kurumsal yapıyı uzun yıllar oluşturmamış olması çarpıcı bir çelişkidir. Çalışma Bakanlığı kurulana kadar İktisat Vekaleti çalışma yaşamıyla görevli bakanlık olarak çalışmıştır. Bu bakanlık içerisinde 1934 yılında İş ve İşçiler Bürosu kurulmuştur. İş ve İşçiler Bürosu da 1936 yılında 3008 sayılı iş yasasıyla İş Dairesi haline getirilmiştir. 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı'nın çekirdeğini İktisat Vekaleti içerisindeki İş ve

¹⁰⁹ Güzel, a. g. e. s. 68

¹¹⁰ Süzek, a. g. e. s. 69-70 “Öte yandan konumuzla ilgisi nedeniyle bu dönemde öngörülen ve halen yürürlükte olan 12 Mart 1948 tarihli İş Kanunu kapsamı içinde bulunmayan küçük işyerlerinin teftiş ve murakabesi hakkında yönetmeliği de anmak gerekir”

¹¹¹ 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı “Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”, R.G. 30 Ocak 1946

İşçiler Bürosu ile İş Dairesi oluşturmuştur.¹¹²

Çalışma Bakanlığı'nın kurulmasından yaklaşık altı ay sonra, 1945 yılı Haziran ayında işçilerin sosyal güvenliği açısından önemli bir adım daha atılmıştır. Aslında 3008 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden itibaren en geç altı ay içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile analık sigortasının yürürlüğe sokulması gerekmektedir.¹¹³ Altı ay için düzenlenmeyen iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile analık sigortası, 27.06.1945 tarihinde kabul edilen 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile düzenlenmiştir.¹¹⁴ İş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortalarının yasayla düzenlenmesiyle eş zamanlı olarak 9.6.1945 tarihinde 4792 sayılı Yasayla "işçi sigortaları kurumu" kurulmuştur.¹¹⁵

İşçi sağlığı iş güvenliğinin kurumsal yapısına ilişkin bu yıllarda atılan önemli bir adıma da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 81 sayılı "Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi"nin onaylanması olmuştur. ILO tarafından 19.06.1947 yılında kabul edilen sözleşmeyi Türkiye 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı yasa ile onaylamış, onay yasası 22.12.1950 tarihli 17689 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. 81 sayılı Sözleşme çalışma yaşamında denetimin örgütlenmesi ve şeklinin belirlenmesine ilişkin hükümleriyle işçi sağlığı iş güvenliğinin önemli kaynaklarından biri olmuştur.¹¹⁶

c. Yasaklanan Örgütlenme Hakkı Yerine Devlet Kontrolünde Sendikalaşma

İkinci Dünya Savaşı sonrası tüm dünyada sosyal politika alanında önemli adımlar atılmaya başlanmıştır. Türkiye savaş yıllarında bir yandan özel sektör aracılığı ile ciddi ölçülerde sermaye birikimi gerçekleştirmiş, varlık vergisi uygulamasıyla sermayenin devlet kontrolü altında bir anlamda millileştirilmesini sağlamıştır. Savaş yılları işçiler açısından ise çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücret ve gelirlerin düştüğü, yoksulluğun arttığı yıllar olmuştur.¹¹⁷

¹¹² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,

<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=bakanlik&id=4> Erişim. 18.08.2015

¹¹³ Güzel /Okur, **a. g. e.** s. 33 Akpınar, **a. g. e.** s. 148

¹¹⁴ 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu, kabul tarihi: 27.6.1945, R.G. sayı 6051 Tarih: 7.7.1945

¹¹⁵ 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, kabul tarihi: 9.6.1945, R.G. sayı 6058, Tarih: 16.7.1945

¹¹⁶ Süzek, **a. g. e.** s.70

¹¹⁷ Gülmez Ş, **a. g. e.** s. 68"Bu dönem işçi ücretlerinin azlığı yanında hayat pahalılığının dizginlenememesi de işçilerin yaşamlarını zorlaştırmıştır. 1939 -1945 yılları arasında gerçek ücretlerin %50'yi aşan bir düşme göstermiş olduğunu anımsarsak durumun vahameti

Savaş yılları içerisinde kamu sektöründe çalışan işçilerin özel sektöre göre daha iyi durumda olması, işveren devletin “baba” imajının bir süre daha devam etmesi sonucunu doğurmuştur. Kendi işyerlerinde baba gibi davranan devlet, özel sektörde işverenin ağır sömürüsü altındaki işçilere yönelik sosyal politika araçlarını devreye sokma gereksinimi duymuştur.¹¹⁸

Çalışma Bakanlığı'nın kurulması, Cemiyetler Kanunu'ndaki sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağının kaldırılması, İş Yasası'na göre düzenlenmesi gerektiği halde yedi yıldır düzenlenmeyen iş kazaları ve meslek hastalığı ve analık sigorta kolunun kurulması, İş Yasası kapsamındaki işçiler için işçi sigortaları kurumunun kurulması ve 1947 yılında Sendikalar Kanununun kabul edilmesi gibi sosyal politika araçlarının tamamı 1945 yılı ve sonrasında devreye sokulmuştur. Türkiye'de savaş sonrası atılan bu adımlarla dünyada sosyal refah devletinin ortaya çıkması tarihsel olarak örtüşmüştür.¹¹⁹

Sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılmasından sonra 1946 sendikacılığı olarak anılan, İstanbul, Zonguldak, Kocaeli gibi işçilerin yoğun olarak bulunduğu illerde sendika birlikleri kurulmuştur.

Sendikacılığı kendi kontrolünde tutmak isteyen devlet, işçilerin hızla kendi örgütlerini kurup örgütlenmelerinden ürkmüş, sıkıyönetim ilan ederek sendikaları kapatmış ve sendikalar yasasını gündeme getirmiştir. İktidar partisi olan Cumhuriyet Halk Partisi (CHP), sıkıyönetim aracılığı ile kapattığı sendikaların yerine kendi denetiminde sendikalar kurdurmaya başlamıştır.¹²⁰ CHP denetiminde

anlaşılacaktır. 1946'da yapılan devalüasyonun işçi yaşamı üzerindeki olumsuzlukları da anılmalıdır.”

¹¹⁸ Gülmez Ş, a. g. e. s. 69, Akpınar, a. g. e. s. 148

¹¹⁹ Akpınar, a. g. e. s. 146 yazara göre; “BM'nin kurucu üyesi olarak, Türkiye'de, 1945 ve izleyen 1-2 yılda, sosyal politika alanındaki yasal ve kurumsal düzenlemelerin uluslararası alandaki bu süreçle doğrudan ilintili olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin 1945 yılında, Çalışma Bakanlığı'nın ve İşçi Sigortaları Kurumu'nun kurulması, 1946 yılında Dernekler Yasası'ndaki sınıf temelli dernek kurma yasağının kaldırılarak, işçilerin örgütlenmesine serbesti tanınması. Ancak, uluslararası düzeydeki gelişmelerden kaynaklı bu etki biçimsel ve nicel bir sonucun ötesinde nitel bir sonuç yaratmamıştır. Bir bütün olarak sosyal politika alanında gözlemlenen gelişmeler, içsel süreçlere bağlı bir seyir izlemiştir. Örneğin, 1945'de kurulan işçi sigortalılarının kapsamı son derece sınırlıdır ve 1960'lardaki içsel ekonomik ve politik koşullara bağlı olarak yaygınlaşmaya başlamıştır. Diğer bir örnek olarak, 1946 yılı ortasında tanınan serbesti sonrası çok hızlıca yaygınlaşan işçi örgütleri, yılsonunda bir askeri müdahale ile sert bir şekilde kapatılmıştır.”

¹²⁰ Orhan Tuna, “Türkiye'de Sendikacılık ve Sendikalarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Yirminci Kitap, İ.Ü. Yayını, İstanbul, 1969, s. 256 ““Diğer taraftan o devrin hakim partisi işçileri kendi görüş, ve düşüncesine uygun olarak, tip sendika statüleri hazırlamak ve işçi büroları tesis etmek suretiyle, koalisyon yasalarını bu kanundan

sendikalar kurulurken KİT yöneticilerinden yararlanılmıştır. CHP bir yandan kendi kurduğu sendikalara para, eğitim yardımı yaparken öte yandan CHP'li olmayan işçilerin işten atılmakla tehdit edilmesi gibi yöntemleri uygulamaktan çekinmemiştir. Sendikaları CHP güdümünde tutmanın bir diğer yöntemi olarak, Çalışma Bakanlığı'nda bir fonda tutulan para cezalarından yararlanılmıştır.¹²¹

İktidar partisi CHP halen sınıf kavramına sınıf mücadelesi gerçeğine şiddetle karşı olmaya devam etmektedir. 1947 yılında iktidar partisi CHP'den Çalışma Bakanı olan Sadi Irmak'a göre "Türkiye'nin sosyal problemleri sınıf kavgasıyla değil, devlet hakemliği ile devlet, işçi, işveren üçlüsünün elbirliği ile çözümlenmelidir."¹²² Bu mantığa uygun sendika modelini de tanımlayan Sadi Irmak, sendikaları "Devlete karşı, devlet emrinde ve devletle beraber olmak üzere üç tip" olarak belirlemiştir. Çalışma Bakanı'na göre "Türkiye'ye yakışacak ve Türk rejiminin hürriyet zihniyetine yakışacak olan... bu sendika Devlet'le beraber, amme menfaati içinde zümrelerin menfaatlerini müdafaa eden hür sendikadır".¹²³ Çalışma Bakanı'nın çizdiği sendikacı tipi "makbul sendika" olarak¹²⁴, sendika oligarşisinin hakim olduğu bir sendikacılık¹²⁵ olarak halen varlığını sürdürmektedir.

1945 yılından sonra işçi sağlığı iş güvenliği, sendika hakkı dahil işçiler lehine atılan adımlar, çıkartılan tüzükler gerçekten de işçilerin yaşam düzeylerini yükseltmeyi hedefleyen düzenlemeler değildir. Daha çok İkinci Dünya Savaşı sonrası şekillen sosyal refah devleti anlayışına yakın durulduğunu göstermek, bizde de işçi hakları var demek için yapılmış düzenlemeler olarak kalmıştır.¹²⁶

faidalanarak "koalisyon mecburiyeti" şekline sokmak ve netice itibariyle işçi hareketlerini, muayyen endişelerden hareket ederek ederekt zapt ve rapt altına almak istemiştir."

¹²¹ Güzel, a. g. e. s. 76,77 vd. Güdümlü Sendikacılık için Bkz. Aziz Çelik, **Vesayetten Siyasete Türkiye'de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul, İletişim Yayınları, Ankara, 2010,

¹²² Sadi Irmak'tan aktaran Güzel, a. g. e. s. 72

¹²³ Sadi Irmak'tan aktaran Güzel, a. g. e. s. 84

¹²⁴ Makbul Sendika kavramı için bkz. Fuat Man, **Türkiye'de Devletin Çalışma İlişkileri İdeolojisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2013

¹²⁵ Sendika oligarşisi için Bkz. Murat Özveri, **Sendikasızlaştırma**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayını, İstanbul, 2012

¹²⁶ Tuna, a. g. e. s. 256 "Cumhuriyet rejiminin 1947 tarihli Birinci Sendikalar Kanunu gerek esprisi, gerek hükümleri itibariyle kifayetsiz, anti demokratik ve mahdut tesirli bir kanundur. Hakikatte bu kanunun, İkinci Cihan Savaşı sonrasında daha çok dış, siyasî ve askerî amillerin zoruyla ve her ne olursa olsun, dünyamızda demokrasiyi temsil eden büyük devletler camiasına katılmak mecburiyetinin tesiriyle ve tıpkı çok partili rejime intikal gibi, atılmış, adımlardan biri olduğuna şüphe yoktur. Nitekim kanun bir bütün olarak ele alınarak keskin bir tahlile tâbi tutulduğu taktirde, adeta zorlanarak çıkarılmış, bir tedvin ve ihtiyatlı ve temkinli bir tedbir hüviyeti taşımaktadır."

Yapılan tüm yasal düzenlemelere karşın özel sektörde çalışan işçilerin sayısı artmış, ancak bu işçilerin insanlık dışı kötü çalışma koşulları ve acımasız sömürsü sürmüştür.¹²⁷ Kötü çalışma koşullarına karşı sendika hakkını kullanmak isteyen işçilerin bu haklarını kullanmaları, işverenlerin şiddetli direnişleriyle karşılaşmıştır. Özel sektör işverenleri sendikalaşmaya karşı da şiddetli bir direniş göstermişlerdir. Adeta gelenekselleşen bu işveren tavrı İstanbul Üniversitesi tarafından düzenlenen “Sosyal Siyaset Konferanslarında”1954 yılında şöyle saptanmıştır:

“İşçi ve işçi sendikaları ile temas etmemek için muhtelif çarelere başvuran işverenler ki: Bunlar umumiyetle günün sosyal inkişafını hazmedemiyen kimselerdir. İşçinin, söz ve hak sahibi bir vatandaş olarak karşısına çıkmasını, kendi şahsî işlerine müdahale, sayarlar. Uyanık, fikirli işçileri susturmak için her entrika, onlar için mubahtır. Bu tipler ellerindeki iftira yaftasını masum çehrelere yapıştırırlar: En kuvvetli silâhları «anarşist **veya** komünist damgalarıdır»...

Bazı İşverenler de, işyerlerinde çalışan işçilerin kanunî haklarını, memleket kanunlarına dayanarak arayan ve daima hakikatın tecellisi için savaşan sendikalardan fazlasıyla rahatsız olurlar. Bu rahatsızlıkları onları zamanla, sakın düşüncelerden uzaklaştırarak tahripkâr faaliyete geçmelerine sebep olur: Bunlar, bütün masrafları kendilerine ait olmak üzere, ilk plânda, kendi adamları vasıtasıyla bir sarı sendika kurdururlar. Ondan sonra bu sendikaların üyelerine büyük tavizler vadederler. Bilâhare bütün işçileri bu sendikaya üye olmağa teşvik ederler. Emellerine nail olamadıklarını görünce, kendi kurdukları bu sarı sendikaya üye olmayanları tazyike başlarlar. Bütün tazyike rağmen, yine emellerine nail olamayınca bu taktirde, üye olmayan işçileri işten çıkartmakla tehdit ederler. Yine arzularına ram olmayan işçilere zam vermezler, en ağır işlere onları koştururlar ve kendi işleri için ücretsiz izin isteyenlerin mezuniyet haklarını çığnerler.

Buna mukabil arzularına ram olarak sarı sendikaya giren işçilere ise, zam, çocuk parası, hafif iş verilir, istedikleri kadar izin almalarına müsaade edilir, hülâsa esas sendikaya üye olanların sayısını sifıra indirinceye kadar, çalışma hayatının bütün kolaylıkları sağlanır. Tabii, kanunlar, çerçevesi dahilinde, hakikî murakabe vazifesini gören esas

¹²⁷ Güzel, a. g. e. s. 75

sendikanın, o işyerinde üyesi bittikten sonra, işverenin kurduğu sarı sendika vasıtası ile işçiler, mükemmel surette istismar edilir.”¹²⁸

Dolayısıyla, işçilere başta işçi sağlığı iş güvenliği alanında olmak üzere sosyal haklar verilmesi kağıt üzerinde kalmış, kabul edilen yasalar uygulanmamıştır. Sendikalaşmanın güvencesinin olmaması, sendikaların yapabilecekleri şeylerin toplu hak uyuşmazlığı çıkartmakla sınırlı olması, sendikalara grev hakkının verilmemiş olması birlikte değerlendirildiğinde, devletinde işçilere sosyal haklarını vermekte çok istekli olmadığı görülecektir. Bu nedenlerle, Türkiye’de yaşanan sosyal devlet gidiş sürecinin batıda İkinci Dünya Savaşı sonrası yaşama geçirilmeye çalışılan sosyal refah devleti ile sadece tarihsel bir denklik yaşadığı, uygulama pratiği açısından ise önemli ölçüde farklılaştığı vurgulanmalıdır.¹²⁹ İşçilerin işçi sağlığı iş güvenliği başta olmak üzere haklarını sendikal mücadele ile almaları ancak 1961 Anayasası’nın kabulünden sonraki dönem içinde olanaklı olabilmektedir.

d. 1961-1980 İthal İkameci Dönem ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği

1961 Anayasasıyla Türkiye ekonomik, sosyal ve hukuki alanda yeni bir yörünge içerisine girmiştir. Ekonomide ithal ikameci bir model devreye sokulmuştur. Bu modelin uygulanabilmesi için ekonomik kalkınmanın plana bağlanması anayasanın 129 maddesiyle zorunluluk haline getirilmiştir. 1961 Anayasası’nın bir diğer önemli yeniliği ise sendika toplu iş sözleşmesi ve grev hakkını anayasal güvence içerisine alarak tanımasıdır.¹³⁰

Diğer yandan ithal ikameci ekonomik modelin, Türkiye’de uygulanması için uluslararası koşullar da uygundur. İkinci Dünya Savaşı sonrası teknolojisi hızla gelişen sanayileşmiş ülkeler, kendi aralarındaki rekabeti önleyecekleri ve eski teknolojiyi pazarlayabilecekleri yerler arayışına girmişlerdir. Sanayileşmiş ülkelerin teknolojinin patent sözleşmeleri ile korunduğu, teknoloji ithal edilen ülkenin dışa bağımlı hale getirildiği ithal ikameci politikalar, sanayileşmiş ülkelerin de yararındadır. “Bunun için de, dışa kapanarak gelişmesini sürdürmeye çalışan her kapitalist sistemde olması gereken sosyal politikaların, Türkiye’de de oluşturulması

¹²⁸ Bahir Ersoy, “İşçi Gözüyle İşçi İşveren Münasebetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Yayını Sayı 6, 1954, s. 50, 52

¹²⁹ Akpınar, **a. g. e.** s. 149, “Batılı ülkelerde İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde Keynesyen ekonomi politikalarının yapısal bir parçası olarak hayata geçirilen refah rejiminin Türkiye’deki kuruluş öyküsü çok başkadır. Türkiye’deki temel amaç, kırsal kökenli olan ve kırsal alanla bağlarını sürdürmekte olan işçi kesimini, kapitalist üretimi canlandırmak için tam zamanlı sanayi işçisi haline getirmektir.”

¹³⁰ İzzettin Önder, **a. g. e.** s. 118

kaçınılmazdı.”¹³¹ İthal ikameci modelin doğası gereği sermaye, “bir yandan ücretli emeğin gelirlerindeki reel yükselmeye ılımlı yaklaşıyor, bir yandan da reel ücretlerdeki artışla birlikte, kitlesel üretim süreçlerinin gerekli kıldığı kitlesel tüketim talebini de kar realizasyonu olarak değerlendirme fırsatı elde ediyordu. İşçi üretkenliğinde süregelen artış, ücretlerdeki artış temposunun üzerinde olduğu sürece söz konusu mutabakat işçi sınıfının gelir payında sermaye aleyhine herhangi bir gerilemeyi gerektirmiyordu.”¹³²

İthal ikameci model, anayasada sendika toplu sözleşme ve grev haklarına getirilen güvence, işçilerin hızla örgütlenmesini, toplu iş sözleşmeleri aracılığı ile önemli kazanımlar elde etmelerini sağlamış, özellikle toplu iş sözleşmelerinin idari maddeleri aracılığı ile işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin düzenlemeler yetersiz olsa da toplu iş sözleşmelerinde görülmeye başlanmıştır.¹³³ Bu nedenle de 1961-1980 arası birçok yazar tarafından işçiler ve sendikalar için altın çağ olarak adlandırılmıştır.¹³⁴

1971 yılında yürürlüğe giren ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Yasası kabul edilene kadar yürürlükte kalan 1475 Sayılı İş Yasası, 506 Sayılı SSK’u ve 1973 yılında çıkartılan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü, işçi sağlığı iş güvenliği alanında bugünkü uygulamayı şekillendiren temel yasal düzenlemeler olmuşlardır.

1961 Anayasasıyla başlayan süreçte önemli bir gelişme de çalışma yaşamının denetimi konusunda yaşanmıştır. Türkiye, (ILO) 81 sayılı “Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi”ni 13.12.1950 tarihinde 5690

¹³¹ İzzettin Önder, a. g. e. s. 248,249

¹³² Erinç Yeldan, “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, **Praksis**, Sayı, 2002, s. 2-3

¹³³ 1960-1980 dönemi sendikal hareket ve işçi eylemlilikleri için, Bkz. Yıldırım Koç, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi Olaylar Değerlendirmeler**, Ankara, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, 1996, Adnan Mahiroğulları, **Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul, Kitapevi, 2005

¹³⁴ Alpaslan Işıklı, “1960-1986 Döneminde Türkiye’de İşçi Hakları”, **Türkiye’de İşçi Hakları**, Ankara, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, 1986, s. 149” Her şeye rağmen, 1963-80 dönemi bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işçiler açısından bir ‘altın devir’ olarak nitelendirilmesinde isabet vardır.” Aziz Çelik, **Vesayetten Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2010, s. 557 “1960’larla birlikte yeni bir dönem söz konusudur. Bu dönemin temel özelliği vesayetin zayıflaması ile sendikal hareketin özerkleşmesi ve siyasallaşmasıdır.” Sayım Yorgun, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar**, Ankara, Ekin Yayıncılık, 2007, s. 111 “Türkiye’de sendikacılık hareketinin 1946 sonrası tarihsel gelişimi genel olarak değerlendirildiğinde 1946-1960 yıllarını örgütlenme ve güçlenme dönemi, 1960-1980 yıllarını yeniden yapılanma ve altın çağ, 1980 ve sonrası ise sendikal yasakların, üye ve güç kaybının yaşandığı bir dönem olarak ele alınabilir.” Adnan Mahiroğulları, **Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul, Kitapevi, 2005, s. 123-283,

sayılı yasa ile onaylamış, onay yasası 22.12.1950 tarihli 17689 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

ILO 81. sayılı Sözleşmenin 9. maddesi Türkiye, iş teftişinin gereği gibi yapılabilmesi, iş koşullarının işçilerin sağlığına olan etkilerinin araştırılabilmesi, yasaların uygulanmasının sağlanması için işyerlerinde, aralarında tıp, makine, elektrik ve kimya alanlarında uzmanların da yer aldığı uzman ve teknisyenler istihdam ettirme bu uzmanlar aracılığı ile uygun önlemler alma yükümlüğü altına girmiştir.¹³⁵ Türkiye bu yükümlüğünün gereklerini aradan 13 yıl geçtikten sonra 19.02.1963 tarih ve 174 sayılı Yasa ile yerine getirmiştir. 174 sayılı Yasa, 4792 Sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 6 ncı maddesine yeni fıkralar ekleyerek İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı İş Güvenliği Müfettişliği'nin kurulmasını sağlamıştır. Yasayla birlikte iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapmak üzere İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak İş Güvenliği Müfettişliği oluşturulmuş ve hekim, kimyager vb. tıp ve teknik branşlardan uzmanlar İş Güvenliği Müfettişi olarak görevlendirilmiştir. Ayrıca "bu kanunla işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yapılacak inceleme araştırma teftiş ve kontrollerde kullanılacak personel için, İşçi Sigortaları Kurumu'nun yıllık kadro toplamının %1'ine ne kadar kadro ayrılabilmesine olanak tanınmış, bu tür teftiş ve incelemelerde görevlendirilecek İş Güvenliği Müfettişleri'ne İş Yasası'ndaki denetim yetkisi verilmiştir"¹³⁶ 174 sayılı Yasa 01.03.1977 tarihinde yürürlükten kaldırılmış, 1979 tarihinde İş Teftiş Tüzüğü kabul edilerek denetim bu tüzüğe göre yapılmaya başlanmıştır.¹³⁷

¹³⁵ ILO 81. Sayılı sözleşmenin 9. Maddesi "Her üye işçilerin işleriyle meşgul buldukları esnada sağlık ve emniyetlerine korunmasına dair olan kanuni hükümlerine uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve emniyeti üzerindeki etkilerini araştırmak maksadıyla tababet, makine, elektrik ve kimya alanlarındaki mütehassıslar da dahil olmak üzere hakkıyla eksper ve teknisyenlerin milli şartlara göre en münasip sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerini iştiraklerini temin etmek için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır" hükmünü getirmiştir.

¹³⁶ Yavuz Şimşek, "Denetim Yaptırım Erki, Uygulamaları ve Sonuçları", **İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları**, TMMOB Kimya Mühendisleri Odası, İstanbul Şubesi Yayını, Mayıs 1991, s. 35 "Böylece bu tarihe kadar Çalışma Bakanlığı bünyesinde Çalışma Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak görev yapan, çoğunlukla lise eğitimi ya da sosyal bilimler alanında eğitim görmüş İş Müfettişlerince sürdürülmekte olan işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimleri için, mühendislik ya da tıp eğitimi eğitimi elemanlardan oluşan İş Güvenliği Müfettişleri örgütü kurmuştur."

¹³⁷ İş Teftiş Tüzüğü 28.08.1979 tarih ve 16738 Sayılı R.G'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

e. Kağıt Üzerinde Kalan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatı

İşçi sağlığı iş güvenliği alanında gerekli mevzuatın oluşturulup yürürlüğe sokulma süreci 1980'li yıllara geldiğinde önemli ölçüde tamamlanmıştır. İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin mevzuatın yanında, yasaları uygulatacak, uygulanmaması halinde yaptırımları belirleyecek kurumsal yapı da yasal düzlemde vardır. Çalışma Bakanlığı, Bakanlığa bağlı denetim organları yasal dayanaklarıyla birlikte oluşturulmuştur.

Kuşkusuz iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde veya en aza indirilmesinde, iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak hukuki çerçevenin oluşturulması, yasaların yürürlüğe konulması çok önemlidir. Ne var ki tek başına mevzuatın oluşturulması ve yürürlüğe konulması asla yeterli değildir. Kurumsal yapısı etkin hizmet verecek yetkinlikte oluşturulmamış, teknik donanımdan yoksun veya yetersiz bir işçi sağlığı iş güvenliği sistemi istenilen sonuca götürmeyecektir. Dolayısıyla da ne denli eksiksiz hazırlanmış olursa olsun uygulanmayan, uygulanması için gerekli alt yapı oluşturulmayan, kağıt üzerinde kalan yasalar demeti işçi sağlığı iş güvenliği alanında çok da anlamlı olmayacaktır, olmamıştır.

- Mevzuat vardır, denetim yapacak yeterli sayı da müfettiş yoktur.
- Müfettiş vardır, müfettişin işyerinde meslek hastalıklarına neden olabilecek etkenleri ölçebilecek teknik olanakları yetersizdir.¹³⁸
- Çalışma yaşamında ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıkları gizlenmekte gerçek sayıları gösteren sağlıklı bir kayıt sistemi yapılmamaktadır.
- İşverenler açısından iş kazalarının temel nedeni halen gereken dikkat ve özeni göstermeyen işçilerdir.¹³⁹

¹³⁸ Şimşek, a. g. e. s. 35-36 “Gerek İş Güvenliği Müfettişlerinin sayısal yetersizliği gerekse denetimlerin; örneğin çalışma ortamında bulunan, özellikle meslek hastalıklarına neden olabilecek birçok etkenin ölçümü ve düzeylerinin belirlenmesinde duyu organları ile yetinilmek zorunda kalınması gerçeği ile de açıklanabilecek, niteliksizliği son derece yetersiz ve etkinlikten uzak bir denetim sistemi yaratılmıştır... İstanbul Grup Başkanlığı'nda görevli İş Müfettişi sayısı 35'tir. Bu grup başkanlığının denetim alanına giren İstanbul, İzmit, Sakarya, Bolu, Kırklareli, Tekirdağ, Edirne illerinde kanun kapsamında bulunan kişi sayısı 1982 SSK istatistik verilerine göre 282.120'dir. Bir müfettişin yıllık teftiş kapasitesi ortalama 200 işyeridir. Bu sayı içerisinde bir yılda birden fazla denetlenen iş yerleri de bulunmaktadır. Bu durumda en iyimser hesaplamayla İstanbul grup başkanlığı için işyerlerinin denetlenebilme oranı %2,5 civarındadır.”

¹³⁹ Necdet Akyüz, “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul Tabip Odası Yayınları, İstanbul 1978, s. 91 Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) adına işçi sağlığı iş güvenliği uzmanı olarak konuşan Akyüz'e göre, “Bir işçi makina kalıpları arasına elini sokmazsa orada şüphesiz kaza olmaz ve elini soktuğu için olmuş bir kazaya gidiyoruz. En çok başımıza gelen olay bu ve burada işveren yüzde yüz kusurlu

Mevzuat vardır ancak işçiler iş kazası ve meslek hastalıklarından ölmeye devam etmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin 1978 yılında gerçekleştirilen “1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi” çerçevesinde yapılan paneldeki saptamaları 2015 Türkiye’si ile karşılaştırmak için aktarmakta yarar vardır;

“SSK istatistiklerine göre ki bunların çoğu da gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır, son 5 yıl içinde [panel 19 Ekim 1978 yılında yapılmıştır. Son Beş yıl 1973-1978 arası olmalıdır] 924. 317 iş kazası olmuş, 1531 meslek hastalığı tespit edilmiş, ve 5588 işçi kardeşimiz can vermiş, 14.702 kardeşimizi de sakat kalmıştır... Yine bu verilere göre SSK üyesi her 10 işçiden biri iş kazasına uğramaktadır. Her gün 610 iş kazası olmaktadır Türkiye’de. Yine her gün 10 işçi sakat kalmaktadır yine her gün 4 işçi kardeşimiz ölmektedir... 1974 yılında 1977 yılına kadar geçen süre içinde 1974 yılına oranla iş kazaları sayısında %21 artmış, meslek hastalıklarında ise artma %1700’e ulaşmış, ölüm olayları ise %311 artış göstermiş... Bu rakamlar neyi anlatmaktadır. Bu rakamlar şunu anlatmaktadır. Bugün Türkiye’de çalışanların, işçilerin, emekçilerin yaşamına bir saldırı vardır. Bu saldırı iş kazaları yoluyla olmaktadır, meslek hastalıkları yoluyla olmaktadır...”¹⁴⁰

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine ilişkin Dilaver Paşa Nizamnamesiyle başlayan süreç, aradan yüz yılı aşan bir süre geçtikten sonra, 1980’li yılların başında halen işçi sağlığı iş güvenliği sorununun mevzuat boyutunu tamamlamakla uğraşmaktadır. Kazalar ise can almaya devam etmektedir. Yaşanan duyarsızlığa karşı yükseltelen feryat 2015 Türkiye’sinden çok farklı değildir: “Bugün Türkiye’de çalışanların, işçilerin, emekçilerin yaşamına bir saldırı vardır. Bu saldırı iş kazaları yoluyla olmaktadır, meslek hastalıkları yoluyla olmaktadır...”

Diğer yandan çalışma yaşamımız 1980 yılıyla birlikte radikal bir dönüşüm içerisine girmiş, 1980’li yılların ilk yarısına kadar yaşananlar 2015 yılında uygulanan işçi sağlığı iş güvenliğini belirlemiştir. Bugün yürürlükte olan sistem açık net bir şekilde 1980 yılında Türkiye’nin ekonomik, siyasal ve sosyal alanda yaptığı tercihlere bağlı olarak şekillendirilmiştir.

diyorum, ve hemen işveren derken genellikle işverenin yetkili elemanı mühendisler oluyor ve hemen bu mühendis arkadaş çıkıyor sonunda ve biz onunla hemen münakaşaya giriyoruz. Efendim ne diye işçi elini soktu, ben ne diye kusurlu olayım diyor.”

¹⁴⁰ Fahri Aral, “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul Tabip Odası Yayınları, İstanbul 1978, s. 92-93

İKİNCİ BÖLÜM

II. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ VE 6331 SAYILI YASA

II.1. 1980 Sonrası Dönem

Türkiye’de çalışma yaşamının bugünden geriye son otuz beş yılı, 1980 yılı başlarında alınan ve tarihe 24 Ocak Kararları olarak geçen ekonomik programla belirlenmiştir. Aslında 1980’li yıllar sadece Türkiye’nin değil tüm dünyanın yeni ekonomik, sosyal, hukuki dönüşümlere yöneldiği yıllardır. 1970’li yıllarda dünyada yaşanan ekonomik, teknolojik, siyasi gelişmeler, yaşanan krizler,”1980 sonrasında ivme kazanacak küreselleşme sürecinin ortaya çıkması açısından önemli”¹⁴¹ olmuştur.

İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra dünyada uygulanan ekonomik model, 1970’li yıllarda yaşanan krizlerle son bulmuştur. Özellikle “sanayileşmiş kapitalist ülkelerde verimlilik artışlarının önemli ölçüde yavaşlaması ve hızla artan dünya petrol fiyatlarının da etkisiyle şiddetlenen”¹⁴² durgunluk eğilimleri, sanayileşmiş ülkelerde yeni birikim modelleri oluşturma arayışını doğurmuştur. Bu arayışlar ise “uluslararası kuruluşlar güdümünde neoliberal politikaların az gelişmiş ülkelerin çok büyük bir kısmını içine alacak bir biçimde yaygınlaşması ve bugün küreselleşme diye adlandırılan sürecin fiilen başlaması”¹⁴³ ile noktalanmıştır.

Sanayi devrimi dönemine hâkim olan liberal ideoloji, 1980’li yıllarda küreselleşmeyi temsil ederek yeniden gündeme gelmiştir.¹⁴⁴ “Neo-liberalizm” sermayenin, değişen temel tercihlerine uygun bir çalışma ilişkileri sistemini yaratmak için çalışma yaşamını yeniden düzenlemiştir.¹⁴⁵ Neo-liberalizm en önemli itirazını sosyal refah devleti kavramına yöneltmiştir. 1980 sonrası sermayenin Neo-liberalizm başlığı altında sosyal refah devletine yönelttiği itirazlar, teorik bir tartışma olarak kalmamıştır. Aksine, sosyal refah devletinin olmazsa olmazı olarak görülen

¹⁴¹ Fikret Şenses, “Neoliberal Küreselleşme Kalkınma İçin Bir Fırsat mı, Engel mi?”, **ERC Working Paper in Economic**, 04/09 August 2004, s. 2

¹⁴² Şenses, **a. g. e.**, s. 3

¹⁴³ Şenses, **a. g. e.**, s. 3

¹⁴⁴ Şenses, **a.g.e.**, s. 4 “1980’li yılların başlarında neoliberal iktisat politikalarının da katkısıyla hız kazanan küreselleşme süreci, dış ticaret, yabancı sermaye ve özellikle finansal akımların hızla artmasında ve çok uluslu şirketlerin etkinlik alanının genişlemesinde önemli bir rol oynamıştır.”

¹⁴⁵ Can Şafak, “Türkiye’de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi (1980-2005)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı, 10, 2006/3 s. 31 Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 289

sosyal hakları kısıtlayan ekonomik, yasal önlemler uygulanmaya başlamıştır.¹⁴⁶ Bu durumu sosyal refah devletinin, emekçi sınıflarla sermaye arasında varılan uzlaşmanın bir ürünü olarak görenler¹⁴⁷, sermayenin sosyal refah devleti konusunda uzlaşmadan vazgeçmesini, sosyal refah devletini tasfiyeye yönelmesi olarak yorumlamışlardır. Sosyal refah devleti konusunda var olduğu kabul edilen uzlaşmanın, bir anlamda emekçi sınıflar tarafını temsil eden sendikaların etkinliklerini yitirmeye başlamasına neden olduğuna işaret edilmiş, sosyal güvenlik hakkına yönelik sınırlamalar, bütçe kısıtlamaları gibi uygulamalar örnek gösterilerek kapitalizmin “altın çağı”nın, sona ermeye başladığı sonucuna ulaşılmıştır.¹⁴⁸

II.2. İthal İkameci Modelin Sonu 1980 24 Ocak Kararları

Türkiye de dünyada yaşanan bu sürecin dışında kalmamıştır. 1970’li yıllar süresince yaşanan krizlerin uygulanan ithal ikameci ekonomik modelden kaynaklandığı, yeni bir ekonomik modele geçmenin gerekli olduğu, özellikle işveren örgütleri tarafından dillendirilmiştir. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), dışa açılmamayı “Türkiye’nin kısır döngüsü” olarak tanımlayarak “Dünya ekonomisinin belirlediği ve Türkiye’nin etkileyemediği koşulları veri kabul edip, Türkiye’nin yararına olan her şeyi bu koşulları göz önünde tutarak gerçekleştirmeye çalışmak, tek gerçekçi ve sağlıklı yoldur” demiştir.¹⁴⁹ Dünyada ekonomik bütünleşme içerisinde yer alamadan var olabilmenin olanaklı olmadığını, koşulların ülkeleri bütünleşmeye zorladığını ileri süren TÜSİAD, Türkiye’nin de bu eğilime

¹⁴⁶ Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, 2007, s. 191

¹⁴⁷ Erinç Yeldan, “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, **Praksis**, Sayı, 2002, s. 2-3 “Nitekim II. Dünya Savaşı sonrasında emek cephesiyle girilen açık mutabakat sonucu, sermaye bir yandan ücretli emeğin gelirlerindeki reel yükselmeye ılımlı yaklaşıyor, bir yandan da reel ücretlerdeki artışla birlikte, kitlesel üretim süreçlerini gerekli kıldığı kitlesel tüketim talebini de kar realizasyonu olarak değerlendirme fırsatı elde ediyordu. İşçi üretkenliğinde süregelen artış, ücretlerdeki artış temposunun üzerinde olduğu sürece söz konusu mutabakat işçi sınıfının gelir payında sermaye aleyhine herhangi bir gerilemeyi gerektirmiyordu.”

¹⁴⁸ **A.e.**, “Bu şartlar altında geçilen ‘altın çağ’, 1970’lerden itibaren iktisadi ve siyasi sınırlarına ulaştı.”

¹⁴⁹ TÜSİAD, **1980 Yılına Giren Türk Ekonomisi**, İstanbul, TÜSİAD Yayını T/80.1. 62, 1980, s. 1

uygun davranıp, kendisini yeniden şekillendirmesi gerektiğini savunmuştur.¹⁵⁰ Dışa bağımlılığın azaltılıp, ekonomik özgürlüğün kazanılmasının “tek koşulu, ülkenin yaşamını sürdürmek için ihtiyacı olan dış harcamaları karşılayacak yeterli geliri sağlamasıdır. Bu halde dışa bağımlılık tehlikesi ortadan kalkar” saptamasını yapmıştır. Bu saptamadan hareketle “Türkiye’nin dışa bağımlı olmasını istemiyoruz. Fakat aynı zamanda Türkiye’nin kabuğuna çekilip dünya üzerinde yalnız kalmasını da istemiyoruz” diyerek, sanayi ürünleri ihracatının artırılmasını başlı başına bir hedef olarak belirlemiştir. TÜSİAD, sanayi ürünlerinin ihracatının artırılması yolunun “mevcut kapasitelerin en verimli şekilde değerlendirilmesine, yatırımların hızla geliştirilmesine, ciddi, akılcı, dengeli ve sürekli bir para, kredi, maliye ve ekonomi politikası uygulamasına” bağlı olduğunu savunmuştur.¹⁵¹

Bu görüşe göre Türkiye, kalkınmakta olan her ülkenin yaşadığı sorunları yaşamaktadır. Kalkınma sürecinde sorunların büyümesi de kaçınılmazdır. Hızlı nüfus artışına karşın Türk ekonomisi ülkede yaşayanlara daha iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak şekilde büyümüştür. Geline nokta Batı ekonomileri düzeyinde bir yaşam standardı özlemi içinde olan Türk vatandaşları için yeterli değildir. Ancak “30 yılda bir yandan nüfus iki katına çıkarken öte yandan kişi başı gerçek geliri 2 misline çıkarmak azımsanmayacak bir başarıdır” diyen TÜSİAD, başarısızlığı “ekonomiyi dışa açamamak” olarak tanımlamıştır. TÜSİAD açısından Türkiye’nin büyümesi ihracat yapmasını, bu ise ihraç mallarının içeride tüketilmemesini gerektirmektedir.”¹⁵² Kısaca TÜSİAD, “1977’den başlayarak ithal ikameci modelin sınırlarına ulaşılması nedeniyle” bu modelin sürdürülebilir olmaktan çıktığını ileri sürmüştür.¹⁵³

TÜSİAD başta olmak üzere işveren örgütlerinin talep ettiği yeni ekonomik modele ilişkin kararlar 24 Ocak 1980’de ilan edilmiştir. 24 Ocak Kararları’yla Türkiye’nin korumacı politikalarını terk ettiği, “gerçekçi ve esnek bir döviz”¹⁵⁴ kuru uygulamasının benimsendiği, ihracatın desteklenip, aşamalı olarak ithalatın

¹⁵⁰ A.e., s, 6, 7 “Şimdinin dünyası, ülkelerin birbirinden kopuk ve habersiz, ‘Robenson’ gibi yaşamaya değil, bütünleşmeye yöneldiği bir dünyadır. Bugün bütün dünyada, bölgesel ekonomik bütünleşme hareketleri vardır. Dünya pazarlarını gruplaşan, kendi aralarında örgütlenen ülkeler paylaşmaktadır. Dünyanın en zengin pazarı ile iş yapmak Türkiye gibi sanayi ürünü satmak isteyen ülkelerin yararına, önemli olan bu pazarda, eşit koşullarla, ezilmeden, ülke yararlarını koruyarak iş yapmaktır.”

¹⁵¹ A.e., s. 6

¹⁵² A.e., s. 8, 9

¹⁵³ Erinç Yeldan, **Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi**, İstanbul, İletişim Yayınları, 4. Baskı, 2001, s. 43

¹⁵⁴ Ali Rıza Güngen “1980’ler Türkiye’inde Devletin Yeniden Yapılandırılmasına Dair Yaklaşımlar Üzerine Eleştirel Notlar”, **Mülkiye** Cilt: XXX Sayı: 250, s. 69

serbestleştirildiği, enflasyonun düşürülmesinin temel hedefler arasına alındığı, sıkı para politikalarının uygulanmaya başlandığı, faiz oranlarının yükseltilerek özel tasarrufların teşvik edildiği, kamu projelerinin sınırlandırılıp, KİT'lerin özelleştirilmesinin gündeme alındığı ekonomik bir program uygulanmaya başlanmıştır.¹⁵⁵

Öncelikle 24 Ocak 1980 Kararları ile devletin temel tercihleri yeni modele uygun olarak değişmiştir.¹⁵⁶ “Gerçekçi döviz kuru” uygulamasına¹⁵⁷ geçilmesi, KİT fiyatlarının serbest bırakılması, özelleştirme hedefi¹⁵⁸ bu tercih değişikliğinin önemli göstergeleridir. Yeni modelin temel özelliğini ise “ücretlerin düşürülmesi yoluyla yurtiçi talebin daraltılarak, yurtdışı pazarlara ihraç edilecek bir artığın yaratılması” hedefi belirlemiştir.¹⁵⁹ Bu temel özellik, toplu pazarlık düzeninde de kendini göstermiştir. Bu dönemde, toplu iş sözleşmelerinde izlenecek ana politikaları belirlemek amacıyla, Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Kurul, 13 Haziran 1980 tarihinde bir genelge yayımlayarak, özel sektör ve kamu sektöründe toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde izlenmesini istediği ana prensipleri bildirmiştir.¹⁶⁰ Bu prensiplere göre:

- “1- Sözleşmelerde yönetime müdahale niteliğindeki hükümler yer almayacak, bir önceki sözleşmede böyle hükümler mevcutsa bunlara istisari bir şekil verilecektir. (Yönetime müdahaleden, üretim planlaması, üst düzeyde sevk ve idare vb. gibi hususlar anlaşılmalıdır.)
- 2- Daha önceki sözleşmelerde yer alan hükümler dışında ek mali yükümlülükler getirecek yeni maddelere yer verilmeyecektir.

¹⁵⁵ Fikret Şenses/Arman Kırım, “Türkiye’de 1980 Sonrası Ekonomik Politikalar Sanayileşme Etkileşimi ve Sanayinin Yeniden Yapılanma Gereklere”, <http://arsiv.mmo.org.tr/pdf/10654.pdf> Erişim,10.09.2011, Mahiroğulları, **a.g.e.**, s. 285

“24 Ocak Kararları, her şeyden önce ‘neo-liberal’ bir çerçeve üzerine oturtulmuş; devletin ekonomideki ağırlığının giderek azaltılması ve serbest piyasa ekonomisine geçilmesini amaçlamıştır. 24 Ocak Kararlarıyla, ithal ikameci sanayileşme stratejileri terk edilerek, ihracata ağırlık veren bir sanayileşme, keza ihracata dayalı bir büyüme modeli benimsenmiştir.”

¹⁵⁶ Mustafa Delican, “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü” **Sosyal Siyaset Konferansları**, 51. Kitap, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 4637, Fakülte Yayın No: 590,2006, s. 23

¹⁵⁷ Kadir Eser/Uğur Eser, **Türkiye’de Sanayi Sektörünün Yapısı ve Gelişme Eğilimi**, Ankara, Dosya Yayıncılık, Türk Harp İş Sendikası Yayını, 1995, s. 21-22

¹⁵⁸ Ahmet Kılıçbay, **Türk Ekonomisi**, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Beşinci Baskı, 1994, s. 210.

¹⁵⁹ Yeldan, **a.g.e.**, s. 44, Delican, **a.g.e.**, s. 24

¹⁶⁰ Mustafa Sönmez, **Özal Ekonomisi ve İşçi Hakları**, İstanbul, Belge Yayınları: 28, 1984, s. 89

- 3- Kıdem tazminatına esas süreler arttırılmayıp aynen muhafaza edilecek, yeni işe alınan işçilerin kıdem tazminatı her yıl için 30 gün olacaktır.
- 4- Sözleşme süresi iki yıldan az olmayacaktır.
- 5- Yıllık ücretli izin süresi uzatılmayacaktır.
- 6- Haftalık çalışma saatleri daha aşağıya indirilmeyecektir. Bu genel prensipler, hem özel hem de kamu sektörü için geçerli olacaktır.”¹⁶¹

Bu gergin ortamda başlayan 1980 yılı toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin önemli bir kısmı uyuşmazlıkla sonuçlanmış, uyuşmazlık sonucu sendikaların almış oldukları grev kararlarının çok büyük bir kısmı Bakanlar Kurulu’na ertelenmiştir. 1980’in ilk 8,5 ayında Bakanlar Kurulu’na ertelenen grev sayısı geriye dönük son üç yılda ertelenen grev sayısı ile neredeyse eşittir. 1980 yılı başından 12 Eylül 1980’e, özgür toplu pazarlık tümüyle askıya alınana kadar Bakanlar Kurulu toplam 71 grev erteleme kararı almıştır.¹⁶²

Demokratik sistem içerisinde, özgür toplu pazarlık koşullarında 24 Ocak Kararlarının uygulanamayacağına anlaşılması, sermayeyi askeri darbenin destekçisi haline getirmiştir. 12 Eylül 1980 tarihinde gerçekleştirilen askeri darbeyi Türkiye’de belli başlı işveren örgütlerinin tamamı desteklediği gibi, darbe olmasaydı 24 Ocak kararlarının uygulanmasının olanaklı olmayacağını açık açık söyleyip darbe yapanlara minnetlerini ifade etmişlerdir.¹⁶³

II.3. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Hukuki Kaynakları

Hukuk kurallarını oluşturan, bu kuralları görünür kılan, yol, yöntem ve şekillerin bütünü hukuk dilinde “kaynak” sözcüğü ile ifade edilmiştir.¹⁶⁴ Hukukun kaynakları bir yandan yürürlükte olan kuralı ortaya çıkartan kurumunu ifade ederken bir yandan

¹⁶¹ A.e., s. 90, 13 Haziran 1980 tarihli Başbakanlık Müsteşarı Turgut Özal imzasıyla yayımlanan “Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu’nun Tespit Ettiği Esaslar” konulu genelge

¹⁶² Tunç Tayanç, “Geciktirilen Grevler Üstüne Bir Değerlendirme”, **ODTÜ Gelişme Dergisi**, 1980, Cilt 7, Sayı 1-2, ss. 80-94. Bkz. Türker Topalhan, “Türkiye’de Grev Erteleme, Grev Ertelemesinde Zorunlu Tahkim ve Uygulamaların Analizi”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 1997. Sönmez a.g.e., s. 91

¹⁶³ 24 Ocak Kararları ve Darbe arasındaki ilişki, işçi örgütlüğüne etkileri konusunda bkz. Murat Özveri sendikasılaştırma ss..

¹⁶⁴ Şeref Gözübüyük, **Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları**, 33. Baskı, Ankara, Turhan Kitapevi, 2011, s. 41, Mesut Önen, **Hukukun Temel Kavramları**, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 1999, 97

da kuralın kendini gösterdiği biçimi gösterir. Toplumu düzenleyen kurallar yasaların dışında da değişik şekillerde ortaya çıkabilir. Bu kurallar, geleneklerden, dini inançlardan, ahlak anlayışından doğmuş olabilirler. Tüm bu kurallardan sadece devletin yaptırım gücüyle donatılmış olanlar hukuk kuralı olma niteliğine kavuşur. Bu anlamda devlet hukuk kuralları koyma gücüyle donatılmış ve kural koyma tekeline sahip tek kurumdur. Devletin koyduğu bu hukuk “pozitif hukuk” olarak adlandırılır. Devlet ya bizzat kural koyarak ya da konulmuş, var olan kuralları tanıyarak hukuku var eder.¹⁶⁵

Pozitif hukuk kendisini yasa, tüzük, yönetmelik, uluslararası sözleşme gibi yapılış şekilleri, etkileri, yaptırım güçleri ile farklı metinler içerisinde görünür kılar. Hukukun kendisini gösterdiği bu kaynaklar arasında alt norm üst norm ilişkisi söz konusudur. Kural olarak üst norm genel ve soyuttur. Kendisinden sonra gelen art normun geçerliliğini, alt norma göre daha genel ve soyut olan üst norm belirler. Normlar hiyerarşisindeki klasik sıralamaya göre anayasa en üst normdur. En üst norm olarak anayasa yasaların geçerliliğini belirler. Anayasanın altında yer alan yasalar, anayasaya; yasaların altında yer alan tüzükler anayasa ve yasalara; tüzüklerin altında yer alan yönetmeliklerse tüzüklere ve yasalara dolayısıyla da anayasaya aykırı olamazlar.

Kısaca normlar hiyerarşisi olarak adlandırılan üst normun bağlayıcılığı kuralı kuvvetler ayrılığı ile birlikte hukuk devletinin iki önemli unsurunu oluşturur.¹⁶⁶

Hukukun bir diğer kaynağını oluşturan uluslararası sözleşmelerin normlar hiyerarşisindeki yeri, bu sözleşmelerde tanımlanan hakların hukuki bağlayıcılığı açısından yaşamsal önemdedir ve özel bir konumda bulunmaktadır. Bu konumu ise bizzat anayasa sağlamakta, anayasa getirmiş olduğu düzenleme ile uluslararası sözleşmelerin normlar hiyerarşisindeki yerini belirlemektedir. 1982 Anayasası 90. maddesiyle konuyu netleştirmiştir. Temel insan haklarına ilişkin uluslararası sözleşmelerle iç hukuk çatıştığında uluslararası sözleşme uygulanacaktır.¹⁶⁷

II.3.1. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Uluslararası Hukuk

İşçi sağlığı iş güvenliğinin önlemeyi hedeflediği riskler, sağlık, yaşam, çalışma hakkı gibi temel hakları tehdit etmektedir. İşçilerin bu risklerden korunmasında sendika, toplu sözleşme ve grev hakları önemli etkenlerdir. Tüm bu nedenlerle işçi sağlığı iş

¹⁶⁵ Server Tanilli, **Devlet ve Demokrasi**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1981, s. 9

¹⁶⁶ İbrahim Kabaoğlu, **Anayasa Hukuku Dersleri (Genel Esaslar)**, 6. Baskı, İstanbul, Legal Yayınları, 2010, s.396

¹⁶⁷ Bu konudaki tartışmalar ve normlar hiyerarşisi için Bkz. Murat Özveri “Sendikal Hakların Uluslararası Kaynakları”, **Uluslararası Sosyal Politika: Teorisi, Uluslararası Çalışma Normları ve Güncel gelişmeler**, Editör, Piralı Kaya, Siyasal Kitap Evi, Ankara 2014, s.

güvenliği Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinin konusunu oluşturmuştur. ILO sözleşmelerinin yanında sosyal hakları güvence altına alan bir dizi uluslararası sözleşme, doğrudan veya sağlık hakkı, yaşama hakkı, örgütlenme hakkı üzerinden işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin hükümler getirmiştir. Uluslararası sözleşmelerin uygulanmasının denetimi için oluşturulan kurumların ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararları bir diğer hukuki kaynağı oluşturmaktadır. Özellikle Anayasanın 90/4. maddesindeki temel insan haklarına ilişkin sözleşmelerle iç hukukun çatışması halinde uluslararası sözleşmeye üstünlük tanınmasına ilişkin hükümlerle birlikte, uluslararası hukuk, işçi sağlığı iş güvenliği alanında da temel başvuru kaynaklarından biri haline gelmiştir.

a. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Dünya Sağlık Örgütü

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) Birleşmiş Milletlere (BM) bağlı bir ihtisas kuruluşu olarak 1946 yılında kurulmuştur. Türkiye, 2 Ocak 1948 günü Dünya Sağlık Örgütü kurucu anlaşmasını imzalamış ve 9 Haziran 1949 tarihli ve 5062 sayılı Kanun’la Dünya Sağlık Örgütü Anayasası’nı onaylayarak DSÖ’ye resmen üye olmuştur.¹⁶⁸

DSÖ işçi sağlığı iş güvenliğini yaşam hakkına bağlı olarak ele almıştır. DSÖ’ne göre, işçi sağlığı sadece bazı hastalıklarla sınırlı bir şekilde ele alınamaz. Sağlık, yaşamın bir amacı değil, günlük yaşamın kaynağı sayılmalıdır. Sağlık konusunda amaç, kaliteli yaşamın sağlanması olmalıdır. Sağlıklı yaşamla çalışma koşulları arasında doğrudan bir etkileşim vardır.”Siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, çevresel, davranışsal ve nihayet biyolojik faktörler, sağlık üzerinde olumlu ya da olumsuz yönde etki yaratabilecektir.”¹⁶⁹ DSÖ’nün bu saptamasından işçi sağlığı iş güvenliğinin gerçekleştirilmesinin aynı zamanda işçileri olumsuz olarak etkileyen siyasal, ekonomik, kültürel, çevresel, davranışsal ve biyolojik faktörlerin iyileştirilmesine bağlı olduğu sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşam hakkına bağlı olarak ele alınan sağlık, toplumsal yaşamın getirdiği tüm risklerin olası etkileri içerisinde bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalıdır.

Nitekim “Avrupa Adalet Divanı, 1996 tarihli bir kararında, Dünya Sağlık Örgütü Anayasası’ndaki, sağlık kavramını esas alarak, Roma Antlaşması’nın 137. maddesinde yer alan, “çalışma ortamı”, “güvenlik” ve “sağlık” kavramlarının; çok dar değil, işyerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehdit eden tüm faktörleri kavrayacak anlamıyla kabul edilmelidir”¹⁷⁰ denmiştir.

¹⁶⁸ T.C. Birleşmiş Milletler Cenevre Ofisi Nezdinde Daimi Temsilciliği, Dünya Sağlık Örgütü (WHO – DSÖ)

<http://cenevrefisi.dt.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=203417> İn.T. 20.10.2015

¹⁶⁹ Güzel, a. g. e. s. 13

¹⁷⁰ Güzel, a. g. e. s. 13

b. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 3. maddesinde yaşama hakkına güvence getirmiştir. Maddeye göre, “Herkesin yaşama hakkı ile kişi özgürlüğü ve güvenliğine hakkı vardır.” Bildirgenin 23. maddesinde uygun iş tanımı yapılmıştır. Maddede herkesin “işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma”, ayrımcılığa uğramadan “herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit” ücret istemeye, “kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı” bulunduğu vurgulanmıştır. Bildirge, 22. maddesine risklerin gerçekleşmesi olasılığına karşı sosyal güvenlik hakkını tanımış, sosyal güvenliğin öznesini ayrımsız herkes olarak belirleyip, “Herkes toplumun bir ferdi olarak Sosyal Güvenlik Hakkı’na sahiptir” demiştir. Bildirgenin 25. maddesi ise, her kişi ve ailesinin karşılaştacağı sosyal riskler nedeniyle yoksunluk yaşadığı tüm hallerde sosyal güvenlik hakkıyla korunma hakkı bulunduğu altını çizmiştir.

Bildirgenin anılan maddelerinin birlikte değerlendirilmesinden, işçi sağlığı iş güvenliği aracılığı ile, çalışanların sağlığının korunduğu bir işte çalışma haklarının temel bir insan hakkı olduğu sonucu çıkmaktadır. Çalışma hakkının gerçekleşmiş olduğundan söz edebilmek için çalışanların sağlıklarının korunduğu iş ortamının yaratılmış olması bildirgeye göre zorunludur.

c. BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi gibi, çalışma hakkını “adil ve uygun bir işte çalışma” olarak ele almıştır. Sözleşmeye göre “Çalışma hakkı, herkesin kendi seçtiği ve girdiği bir işte çalışarak geçimini sağlama imkanına ulaşma hakkını da içerir.”(md. 5) Adil çalışma koşullarından söz edebilmek için, herkes için asgari bir gelirin sağlanması, her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırıldığı koşullarda eşit işe eşit ücret verilmesi, herkes için kendisi ve ailesi için “nezih” yaşam koşullarının sağlanması ve “güvenli ve sağlıklı çalışma şartları” zorunludur.(md. 7)

Sözleşmenin 11. maddesine göre, sözleşmeye taraf devletler herkese kendisi ve ailesi için “yeterli beslenmeyi, giyinmeyi, barınmayı ve yaşama koşullarının sürekli olarak geliştirilmesini de içerir” şekilde yaşam standardı sağlamakla yükümlüdür.

Sözleşmenin sağlık hakkını düzenleyen 12. maddesi sağlık hakkını “herkesin mümkün olan en yüksek seviyede fiziksel ve ruhsal sağlık standartlarına sahip olma hakkı” olarak tanımlamıştır. Bu hakkın gerçekleştirilmesi için taraf devletlere düşen yükümlüklerden birisi ise, “çevre sağlığını ve sanayi temizliğini her yönüyle ileriye götürme” görevidir.

d. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ)

Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, genel ilkeleri belirlediği birinci bölümünde, adil, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olmanın tüm çalışanların hakkı olduğunu kabul etmiştir. Ayrıca, tüm çalışanların adil bir ücret, ulaşılabilecek en yüksek sağlık düzeyinden yararlanma, işletmede bilgilendirilme ve danışılma, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakları vardır. Kendilerine zarar veren eylemlere karşı korunma işletmelerde çalışan temsilcilerinin hakkıdır.

Sosyal Şart'a göre, sözleşmenin tarafları adil çalışma koşulları yaratma taahhüdü altındadırlar.¹⁷¹

İşçi sağlığı iş güvenliği açısından Sosyal Şartın "Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı" başlıklı 3. maddesi önemlidir. Maddeye göre;

Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;

¹⁷¹ Adil çalışma koşulları hakkı başlıklı 2. Maddeye göre;

Akit Taraflar, adil çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltulmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatleri sağlamayı;

2- Ücretli resmi tatil imkanı sağlamayı;

3- En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4- İçinde bulunulan tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerdeki riski ortadan kaldırmayı ve bu risklerin henüz yeterince azaltılmadığı ya da kaldırılmadığı durumlarda bu işlerde çalışanlara ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltulmasını sağlamayı;

5- İlgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere, haftalık bir dinlenme günü sağlamayı;

6- Çalışanların, derhal ve en geç çalışmaya başladıkları tarihten itibaren iki ay içinde, sözleşmenin ya da iş ilişkisinin asli unsurları hakkında yazılı olarak bilgilendirilmelerini sağlamayı;

7- Gece çalışması yapan çalışanların, yaptıkları işin özellikleri göz önünde tutularak alınacak önlemlerden yararlanmalarını sağlamayı; taahhüt ederler.

- 2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;
- 3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;
- 4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi; taahhüt ederler.

Görüldüğü gibi sosyal şartla birlikte, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda tutarlı ve uygulanabilir ulusal bir politika oluşturma, bu politikaları sürekli geliştirerek işçi sağlığı iş güvenliğini iyileştirme, bu amaca uygun yasal mevzuat oluşturma uluslararası bir yükümlük haline gelmiştir.

e. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmeleri

İşçi sağlığı iş güvenliğinin konusunu oluşturan, meslek hastalıkları ve kazalardan korunma gereği öncelikle ILO Anayasasının Başlangıç metni, içerisinde yer almıştır. “ILO Anayasasının” Başlangıç “metni,” işçilerin genel veya mesleki hastalıklarla işten kaynaklanan kazalara karşı korunması” gereğini vurgular. İş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan veya dolaylı bir biçimde ilgilendiren sözleşme ve tavsiyeler, tüm ILO normları arasında çok önemli bir sayıya ulaşmıştır”.¹⁷²

ILO sözleşmelerinin bir kısmı sektör ayrımı yapmaksızın işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin ilkesel kuralları belirleyen sözleşmelerdir. 59 No’lu Asgari Yaş (Sanayi) Sözleşmesi, 14 No’lu Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi, 42 No’lu İşçinin Tazmini (Meslek Hastalıkları) Sözleşmesi, 77 No’lu Gençlerin Tıbbi Muayenesi (Sanayi) Sözleşmesi, 102 No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, 105 No’lu Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi, 115 No’lu Radyasyondan Korunma Sözleşmesi, 118 No’lu Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik) Sözleşmesi, 119 No’lu Makinaların Korunma Tertibatı ile Techizi Sözleşmesi, 127 No’lu Azami Ağırlık Sözleşmesi, 138 No’lu Asgari Yaş Sözleşmesi, 111 No’lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 155 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 187 No’lu İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi sektör ayrımı yapılmaksızın uygulanması gereken ILO sözleşmeleridir.¹⁷³ Son olarak bu gruba giren ve 07.01.2004 tarihinde 5039 sayılı Yasayla onaylanan İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesine de işaret etmek gerekmektedir.¹⁷⁴

Bir diğer grup ILO sözleşmesi ise riskin büyük olduğu sektörlere özel olarak alınması gereken önlemleri belirlemek için kabul edilmiş sözleşmelerdir. 45 No’lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi, 73 No’lu Gemi adamlarının Sağlık Muayenesine

¹⁷² Güzel, a. g. e. s. 26

¹⁷³ ILO, <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm> Erişim T. 22.08.2015

¹⁷⁴ R.G. 13.01.2014 T. 25345 sayılı

İlişkin Sözleşme, 123 No'lu Asgari Yaş (Yeraltı İşleri) Sözleşmesi, 134 No'lu İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 152 No'lu Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme, 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 176 No'lu Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, sektörel özelliklerin dikkate alınarak kabul edilen ILO sözleşmelerine örneklerdir.¹⁷⁵

f. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM)

Avrupa İnsan hakları Sözleşmesi'nin 2. maddesi yaşama hakkını, 8. maddesi ise özel hayatın ve aile hayatının korunmasını düzenlemiştir.¹⁷⁶ AİHM işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin uyuşmazlıkları bu iki maddeye dayanarak çözüme kavuşturmuştur.¹⁷⁷ Bu iki hükmü somut uyuşmazlığa uygulayan AİHM, Norveç ve Malta devletlerinin sorumluluğuna karar vermiştir. Kararlara göre;

“Vilnes ve diğerleri v. Norveç kararında (2013), Kuzey Deniz’inde derin deniz dalgıcı olarak çalışanlar, karara konu olaydaki faaliyetlerindeki hızlı dekompresyonlar sebebiyle ciddi sağlık problemlerine maruz kalmışlardır(akciğer kanseri, duyma bozukluğu gibi). Başvurucular çalışma koşullarında güvenlik eksikliği olduğunu ve koşulların sağlıklarını tehlikeye attığını iddia etmişlerdir. Her ne kadar özel sektörde çalışmış olsalar da Norveç Devleti’nin sorumluluğu güvenlik önlemlerinden muafiyet noktasında şirketlere geniş yetkiler verdiği ve maliyeti düşürmek için daha düşük dekompresyon süresi kullandıkları ve müfettiş denetimlerinin yetersiz olduğu tespit edilmiştir. Mahkeme burada dekompresyon tablolarının

¹⁷⁵ ILO,, <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>
Erişim T. 22.08.2015

¹⁷⁶ Avrupa İnsan hakları Sözleşmesi: Madde 2 Yaşama hakkı: Herkesin yaşam hakkı yasanın korunması altındadır. Yasanın ölüm cezası ile cezalandırıldığı bir suçtan dolayı hakkında mahkemece hükmedilen bu cezanın yerine getirilmesi dışında hiç kimse kasten öldürülemez.

Madde 8 Özel hayatın ve aile hayatının korunması: Herkes özel hayatına, aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

Bu hakkın kullanılmasına bir kamu otoritesinin müdahalesi, ancak ulusal güvenlik, kamu emniyeti, ülkenin ekonomik refahı, dirlik ve düzenin korunması, suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için, demokratik bir toplumda zorunlu olan ölçüde ve yasayla öngörülmüş olmak koşuluyla söz konusu olabilir.

¹⁷⁷ Duygu Köksal, AİHM’nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-** Editörler: Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Hande Heper, Seçkin yayınları, Ankara 2015 s. 61

standart hale getirilmesini takiben daha az vurgun olduğunu tespit etmiştir. Buna göre, eğer Norveç tablolarına daha önce müdahale etseydi sağlığa yönelik risk gerçekleşmeyecekti. Mahkeme Devletin bireylerin yaşamlarına ilişkin riski değerlendirebilmeleri sağlayacak gerekli bilgiler temin etme yükümlülüğü olduğunu belirtmiş ve 8. maddeden ihlal bulmuştur. Yine Mahkeme, Malta'ya karşı başka bir davada da gemi bakım ve tamiri için çalışan başvuruçuların asbeste maruz kalmaları ve bu konuda devletin herhangi bir bilgilendirme yapmaması gerekçesiyle, 8. madde kapsamında ihale karar vermiştir. Bu davada da Sözleşme'nin 2. ve 8. maddesi altında kişilerin sağlığını olumsuz etkileyecek riskler hakkında bilgilendirme yapma yükümlülüğü kapsamında Devletin pozitif yükümlülüklerini yerine getirmemesinden ihlal kararına varmıştır.”¹⁷⁸

II.3.2. İşçi sağlığı İş Güvenliği ve Anayasa

İşçi sağlığı iş güvenliği alanı temel hak ve özgürlükleri ilgilendirdiği için Anayasa'nın birçok maddesi işçi sağlığı iş güvenliğinin hukuksal dayanağını oluşturmaktadır. Anayasa'nın 2. maddesi devletin nitelikleri arasında sosyal hukuk devletini saymıştır. Devletin amaç ve görevlerini belirten 5. madde de ise sosyal devletten ne anlaşılması gerektiği vurgulanmıştır. 1982 Anayasası'nın 5. maddesi de devletin temel görevlerini sayarken, “kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya” çalışmayı da bir görev olarak belirlemiştir.¹⁷⁹ 5. maddenin gerekçesinde, “Devlet, ferdin hayat mücadelesini kolaylaştıracaktır. Ferdin insan haysiyetine uygun bir ortam içinde yaşamasını gerçekleştirecektir. Bu sosyal devletin görevidir” denilmiştir.

Kişinin maddi ve manevi varlığını koruma hakkı anayasanın 17. maddesinde, çalışma hakkı, 49. maddesinde, herkesin sağlığına ve cinsiyetine uygun işte çalıştırılmayı kabul etmeme hakkı Anayasa'nın 50 maddesinde, sağlık hakkı Anayasa'nın 56. maddesinde güvence altına alınmıştır.

Konuyu değerlendiren Anayasa Mahkemesi (AYM), işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin hükümleri Anayasa'nın değişik maddeleriyle ilişkilendirmiştir. AYM'ne göre işçi sağlığı iş güvenliğini ilgilendiren Anayasa

¹⁷⁸ Köksal, a. g. e. s. 62

¹⁷⁹ Süzek, a. g. e. s. 16 Berin Ergin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Türkiye Geneli,” **Can Tuncay'a Armağan**, Legal yayınevi, İstanbul 2005, s. 135

maddeleri özetle şöyledir:¹⁸⁰

Anayasa'nın 17. Maddesinde “herkesin, yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilmiştir.”

“Kişinin yaşam hakkı ve maddi ve manevi varlığını geliştirme hakkı, birbirleriyle sıkı bağlantıları olan vazgeçilmez devredilmez haklardır.”

Devlet, bireylerin yaşamlarına saygı göstermek, bireyleri, “gerek üçüncü kişilerden ve gerekse sorumluluğunda bulunan personelin eylemlerinden kaynaklanan risklere karşı koruma yükümlülüğü altındadır.”

Anayasa'nın 49. maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilmiştir.

Devlet, çalışma hayatını geliştirmelidir. Ekonomik önlemler olarak çalışanları korumalı, çalışanların insan onuruna uygun bir yaşam sürdürmelerini sağlamalıdır.

“Devlet, çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları korumak” zorundadır.

Devlet, çalışma yaşamını denetleyecek, işsizliği gidermeye elverişli ekonomik bir ortam yaratacaktır.

Çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri almak devletin görevidir.

Devlet, “çalışanların güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmalarının temin edilmesini” sağlamak zorundadır.

Devlet, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini belirlemek ve bunları yaşama geçirmek zorundadır.

Devlete tedbir alma yükümlülüğü getiren Anayasa hükümlerini birer “program hüküm” niteliğinde kabul etmek, sosyal hakların niteliği ile bağdaşan bir yaklaşım değildir. Bu hükümlerle devlet, sosyal hakları yararlanabilir kılma yükümlülüğü altına girmiştir. Somut olarak söylemek gerekirse, devletin yükümlülüğünün iki boyutu vardır. Birincisi, sosyal hakları var etmek; ikincisi de, var olan bu haklardan herkesin eşit bir şekilde yararlanmasını olanaklı kılmaktır. Anayasa’da tanımlanmış bir sosyal hakkı hangi gerekçe ile olursa olsun var etmeyen, var olan bir haktan herkesin eşit ve etkin bir şekilde yararlanma olanağını yaratmayan devlet, bu yükümlülüklerinden ikisi ya da ikisinden birini yerine getirmemekten dolayı sorumlu olacaktır.

II.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Alanının Özel Yasayla Düzenlenmesi

İşçi sağlığı iş güvenliği hem 3008 sayılı İş Yasası’nda, hem 1475 sayılı ve 4857 sayılı

¹⁸⁰ Anayasa Mahkemesi 2014/177 E., 2015/49 K, 14.05.2015 T. Sayılı Kararı, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/05/20150515-33.pdf> Erişim T. 23.08.2015

İş Yasası'nda, tüzük ve yönetmeliklere yollama yapılarak düzenlenmişti. Temel ilkeleri belirleyen iş yasaları ayrıntıları, tüzük ve yönetmeliklere bırakarak, alanın sürekli değişen ve gelişen dinamiğine mevzuatında uyum sağlamasını kolaylaştırmış oluyordu. Kuşkusuz bu kolaylaştırmanın her zaman ve her durumda işçi lehine olduğunu söylemek olanaklı değildir. Yasaya göre çok daha kolay değiştirilebilen tüzük ve yönetmelik değişiklikleriyle alan bir anlamda hükümetin ve Çalışma Bakanlığının inisiyatifine bırakılmıştır.

Otuz iki yıl yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Yasası 10 Haziran 2003 yılında gerekçesinde 1475 sayılı Yasa'nın esneklik gereksinimine yanıt veremediği vurgulanarak 4857 sayılı İş Yasasıyla yürürlükten kaldırılmıştır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda 1475 sayılı İş Yasasıyla aynı yöntemi izleyen 4857 sayılı Yasa işçi sağlığı iş güvenliği konusunu 73 ve devamı maddelerinde ele almış, ayrıntıları tüzük ve yönetmeliklere bırakılmıştır. 1475 sayılı Yasa döneminde tüzükle düzenlenen bir dizi konun 4857 sayılı Yasa döneminde yönetmelik konusu yapıldığı, böylece bakanlığın inisiyatifinin artırıldığı görülmüştür.

Özellikle Avrupa Birliği (AB) uyum yasalarının gündeme gelmesiyle birlikte AB mevzuatı esas alınarak işçi sağlığı iş güvenliğinin İş Yasası'ndan ayrı özel bir yasayla düzenlenmesi gündeme gelmiştir. 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası kabul edilmiş 30.06.2012 Tarih, 28339 sayılı R.G'de yayımlanmıştır.

6331 sayılı Yasa'ya adet olduğu gibi Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi demek olanaklı değildir. Çünkü yasanın yürürlük maddesine göre, bazı maddeleri yayım tarihinden itibaren yürürlüğe girerken birçok maddesi için özel süreler öngörülmüştür.

II.5. 6331 Sayılı Yasa ve İşçi Sağlığı İş Güvenliği

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda ilk özel yasanız olan 6331 sayılı Yasa beş bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde, yasanın amacı, kapsamı ve yasaya hakim terminoloji belirtilmiştir. Yasa ikinci bölümde işverenlerin ve çalışanların yükümlüklerine, görev ve yetkilerine yer vermiştir. İşçi sağlığı iş güvenliğinin kurumsal yapısına ilişkin hükümler yasanın "Konsey Kurul ve Koordinasyon" başlıklı üçüncü bölümünde yer almıştır. Dördüncü bölümde yasanın uygulanıp uygulanmadığının denetiminin nasıl yapılacağı, yasaya uygulamamaktan doğan idari yaptırımların neler olduğu gösterilmiştir. Yasa beşinci ve son bölümde "Çeşitli ve Geçici Hükümler" başlığı altında uygulamaya ilişkin hukuki usulü ve yürürlüğe ilişkin konuları ele almıştır.

II.5.1. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Önlemlerini Düzenleyen Hükümlerin Amacı

Yasaların amaç maddeleri sadece güzel sözlerle dilek ifade etmek için oluşturulmuş hükümler değildir. Amaç maddeleri yasanın nirengi noktasını gösteren maddelerdir. Mecelle'nin¹⁸¹ ikinci maddesinin de ki ifadeyle “Bir işten maksat ne ise hüküm ona göredir. Yani, bir iş hakkında verilmesi gereken hüküm o işin maksadına göre olur.”¹⁸² Medeni Yasa'nın 1. maddesine göre de “Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır”. Bu nedenle yasanın etkili olup olmadığı, yasanın hangi hukuki yararı gerçekleştirmeyi öncelikle ele aldığı, yasanın yorumlanmasında dikkate alınacak yaklaşım önemli ölçüde yasanın amaç maddesine göre belirlenecektir.

6331 sayılı Yasa amacını, üç ana konu üzerinden belirlemiştir. “İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması” Yasa'nın ilk amacıdır. Bir anlamda bu adım işçi sağlığı iş güvenliğinin kurulması aşamasıdır. Yasa'nın ikinci amacı ise “mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi”dir. Yasa'nın bu amacı, işçi sağlığı iş güvenliği kurallarının dinamikliğine işaret etmektedir. Yasanın üçüncü amacı ise ilk iki amacın gerçekleştirilmesi için işverenler ve çalışanlara düşen görevlerin, yetkilerin, sorumlulukların, haklar ve yükümlülüklerin düzenlenmesi ve belirlenmesidir. 6331 sayılı Yasa'nın 1. maddesine göre;

“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.”

Amaç maddesinde belirtilen açık ifadede de anlaşılacağı gibi, Yasa'da yer alan, yer alması da ileride yapılacak tüm düzenlemeler, işyerlerinde ya işçi sağlığı iş güvenliğinin kurulmasına ya da var olan koşulların iyileştirilmesine hizmet ettiği sürece Yasa'nın amacıyla uyumlu olacaktır. İşçi sağlığı iş güvenliğinin kurulması, mevcut koşullarının iyileştirilmesi hedefinden işverenleri veya çalışanları uzaklaştıracak düzenlemeler yasanın amacıyla bağdaşmayacaktır.

Anayasa Mahkemesi (AYM) küresel rekabete uyum sağlamak gerekçesiyle 6331 sayılı Yasa'da yapılan bir değişikliği Yasa'nın amacına aykırı bularak iptal etmiştir.

¹⁸¹ Cengiz İlhan, **Mecelle** (Mecelle-i Ahkam-ı Adliye) Yetkin yayınları, Ankara, 2011, s. 7, Mecelle, Batı'da yaşanan kanunlaştırma çabalarının Osmanlıya yansımalarıyla, kurulan bir komisyon tarafından 9 yılda hazırlanan, ilk, “Özel Hukuk Kanunu”dur. Tam adı “Mecelle-i Ahkam-ı Adliye”dir. Kısaca Mecelle denilmektedir.

¹⁸² İlhan, **a. g. e.**, s. 46-47 “Bir işten maksat ne ise hüküm ona göredir. Ya'ni bir iş üzerine terettüp edecek hüküm o işten maksat ne ise ana göre olur”.

Gerçekten de; 6552 sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun'unla, 6331 sayılı Yasada değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişiklikle 6331 sayılı Yasa'nın 2 nci maddesinin 2. fıkrasına eklenen (e) bendiyle "Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri" İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışına çıkarılmıştır. Deniz ve hava taşımacılığı yapan işyerlerinin küresel rekabete uyum sağlama gerekliliği değişikliğin gerekçesi olarak belirtilmiştir. Gerekçeye göre;

"Tabii oldukları uluslararası sözleşmelerin bulunması nedeniyle deniz ve hava taşımacılığının kendine özgü çalışma koşulları dikkate alınarak ülkemizdeki girişimciler uluslararası rekabetten olumsuz etkilenmemelerini teminen uluslararası deniz yolu ve havayolu taşımacılığı yapan araçların seyrüsefer hallerini 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında tutan bir düzenlemenin Tasarıya" eklenmesi uygun bulunmuştur.¹⁸³

AYM işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine uymanın maliyet arttırıcı bir unsur olabileceğini kabul etmiştir. Ancak AYM'ne göre işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini belirleyen yasa hükümleri yasanın kapsamı dışına alınan deniz adamlarının yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Gemi adamlarının yaşamlarını doğrudan etkileyen hükümlerin maliyet ya da küresel rekabet gücünün arttırılması gerekçesiyle feda edilmesi ise anayasanın güvence altına aldığı yaşama hakkının ihlalidir.¹⁸⁴

II.5.2. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Özneleri

Yasa kimi kimden kimler aracılığı ile koruyor, kime kimler aracılığı ile hukuki yarar sağlıyor, kime hak, kime sorumluluk ve yükümlülük, kime görev ve yetki veriyor, denetimle kimi görevlendiriyorsa, yasanın ele aldığı özneler onlar olacaktır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda yasa hak sahibi ve yükümlü olarak çalışan-genç çalışan kavramını kullanmıştır. Yasa sorumlu, yükümlü, görevli ve yetkili olarak işveren, işveren vekili, çalışan temsilcisi, destek elemanı, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, konsey, kurul, ortak sağlık ve güvenlik birimi, teknik eleman, işyeri hemşiresini belirlemiştir. İşçi sağlığı iş güvenliği

¹⁸³ Anayasa Mahkemesi 2014/177 E., 2015/49 K, 14.05.2015 T. Sayılı Kararı, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/05/20150515-33.pdf> Erişim T. 23.08.2015

¹⁸⁴ a. g. m. k. "6331 sayılı Kanun'da öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmesinin armatörler için maliyet arttırıcı bir unsur olduğu ve bu durumum Türk armatörlerinin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirler alınmasını zorunlu kılmayan ülkelere ait işletmeler karşısında rekabet gücünü belli ölçüde azalttığı muhakkaktır. Ancak deniz adamlarının yaşamını ve sağlığını doğrudan etkileyen iş güvenliği ve işçi sağlığı tedbirlerinin alınmasının, maliyetlerin azaltılması ve armatörlerin rekabet gücünün arttırılmasına feda edilmesi Anayasa'da güvenceye bağlanan yaşam hakkını ihlal etmektedir."

öznelinin sayıldığı 3. maddenin son fıkrasında “İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır” hükmü getirilmiştir. Yasa denetim organı olarak ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nı belirlemiştir.

II.5.3. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Açısından İşverenin Yükümlülükleri

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemleriyle hedeflenen amaca ulaşmanın ilk adımı, önlem almak, ikinci adımı, önlemleri uygulamak ve uygulanıp uygulanmadığını denetlemektir. İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin uygulanması ister istemez işyerinde bu uygulamayı sağlamakla görevlendirilmiş kuramsal bir yapıyı, bir örgütlenmeyi zorunlu kılmaktadır.

6331 sayılı Yasa’nın 4. maddesine göre, önlem almak, alınan önlemleri uygulamak, uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, önlemlerin teknolojinin ve teknolojinin gelişimine, risklerin özelliklerine göre geliştirip değiştirmekle yetkili, görevli, yükümlü ve sorumlu olan kişi işverendir.

İşveren yetkilidir çünkü işyerinde emir ve talimat verme iktidarı işverendedir. Kısaca işveren işyerinde yönetim hakkının sahibidir.

İşveren sorumludur çünkü yönetim hakkının sınırlarını gözetim borcu çizmektedir. Yönetim hakkına sahip olan işveren işçiyi gözetim borcu altındadır. İşçiyi gözetim borcunun içerisine işçinin fiziki varlığı, kişiliği ve manevi değerlerinin tamamı girer. Üretim sürecinde işçiye ait bu değerlerin zarar görmemesini sağlamak, bu değerlere zarar vermeyecek bir iş ortamı yaratmak zorunda olan işveren, bu zorunluluğun yerine getirilmemesinden de sorumludur.

İşverenin gözetim borcunun yanında, 6331 sayılı Yasa 4. maddesinden kaynaklanan sorumluluğu söz konusudur. Anılan maddede işverenin yükümlülükleri sıralanırken “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması” ifadesi kullanılmıştır. Maddenin “her türlü tedbirin alınması” yükümlülüğü altına soktuğu işveren sadece risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesiyle yükümlüklerini yerine getirmiş olmayacaktır. Maddenin işveren yükümlülüklerinden bazılarını saydıktan sonra “her türlü tedbirin alınması” cümlesi işverenin ağırlaştırılmış yükümlülüğüne referans vermektedir. Bu açık anlatım karşısında, işveren iş kazası veya meslek hastalığını önlemek için ilmin, teknolojinin olanaklı kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülük zamanla sınırlandırılmamıştır. Gelişen teknolojiyi işveren takip edecek, dün var olmayan bir teknoloji bugün kullanılarak kaza veya hastalık riski azaltılır hale gelmişse onu kullanacaktır. İşverenin bu yükümlülüğü mekanla da sınırlandırılmamıştır. İşveren işyerinin bulunduğu ildeki, bölgedeki hatta ülkedeki son teknolojiyi kullandım diyemeyecek, dünyada o konudaki tüm gelişmeleri takip

edip uygulayacaktır. İşveren yürürlükte olan mevzuatta sıralanan önlemlerle de sınırlandırılmamıştır. Mevzuatta bulunmayan ancak “her türlü tedbir” kavramının içerisine giren önlemleri almak işverenin yükümlülüğüdür.¹⁸⁵

İşveren işçi sağlığı iş güvenliği alanında görevlidir. İşletmeyi kuran, işletme riskini üstlenen, bu riski son teknolojiyle tanımlayabilen işveren, işveren olmasının doğası gereği, işletme risklerini sadece kendi karı için değil, işçilerin sağlığı açısından da ortadan kaldırmakla görevlidir.

a. İşverenin Mesleki Riskleri Önleme Yükümlülüğü

Üretim sürecinde makine ile insan bir araya gelmektedir. İnsan alet kullanarak, elindeki malzemeye etkide bulunmakta, malzemeyi dönüştürmektedir. İşlenen ham madde kendisi üzerine yapılan etkiye doğasına göre bir tepki vererek, tozlamakta, yanmakta, ses çıkartmaktadır. Kullanılan alet, kesme, parçalama, yontma, eritme vb. dönüştürücü bir gücü olan bir alettir. Bu özellikleri üretim nesnesine uygulandığında istenilen yararlı sonucu elde etmeyi sağlarken, üretim nesnesinin dışında istenmeyen bir şeye uygulandığında yıkıcı sonuçlar ortaya çıkartabilmektedir. Alet çalışması süresince kullandığı enerjinin atıklarını, sesini çevreye salacaktır.

Üretim sürecinde, ham maddenin, enerjinin ve kullanılan aletlerin saldığı, tozla, dumanla, isle, gürültüyle, ısıyla muhatap olan, üretim sürecinin odağında bulunan insandır. İnsan bilinçli hareketi ile ham madde ile aleti, belirli amaç doğrultusunda kullanarak önceden tasarlanmış ürüne dönüştürmektedir. Üretim sürecinin odağında sürecin tüm riskleriyle yüz yüze olan insanın, bu risklerden korunmasının ilk adımı, yaptığı işin olası tehlikeli sonuçlarını bilmesidir.

1. Mesleki Risk Kavramı (Risk-Önleme-Risk Değerlendirmesi-Tehlike)

Mevzuatımızda risk değerlendirmesini ilk kez açık bir hükümlerle 6331 sayılı Yasa yapmıştır.¹⁸⁶ 6331 sayılı Yasa 3. maddesinde, önleme, risk, risk değerlendirmesi, tehlike kavramlarını ayrı ayrı tanımlamıştır.

Yasa'nın mantığına göre; işyerinin kendi bünyesinde veya dışarıdan gelebilecek, etkenlerin çalışanı veya işyerini etkileyerek, zarar veya hasar verme olasılığı bulunmaktadır. Bu olasılığa 6331 sayılı Yasa tehlike demektir.(md. 3/p) Tehlike, kayıp “yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme” potansiyelini içerisindedir taşımaktadır. Tehlikenin içerisinde taşıdığı bu potansiyelle Yasa “risk” demektir.(md. 3/o)

¹⁸⁵ Sarper Süzek, “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, s. 509

¹⁸⁶ Erdem Özdemir, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s. 234

Risk ve tehlike tanımını yapan Yasa, bu tanıma bağlı olarak, risk değerlendirmesi ve önlemenin ne anlama geldiğini açıklamıştır.¹⁸⁷ 6331 sayılı Yasa anlamında “önleme” işyerinde “riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümü” anlamına gelmektedir. Riski önlemenin ilk adımını Yasa’ya göre risk değerlendirmesi oluşturmaktadır. Risk değerlendirmesi ise, tehlikelerin belirlenmesi, tehlikelerin gerçekleşmesini sağlayabilecek etkenlerin saptanması (tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler), risklerin analiz edilerek sınıflandırılması ve risklerin kontrol altına alınabilmesi için yapılan çalışmalardır. (md.3/ö)

ii. Mesleki Risklerden Korunma İlkeleri

6331 sayılı Yasa mesleki risklerden korunmaya ilişkin genel ilkeleri 5. maddesinde, risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınması gereken konuları 10. maddesinde belirlemiştir.

Yasa risklerden korunmanın birinci ilkesi olarak risklerden kaçınmayı öngörmüştür. Yasa’daki işverenin risklerden kaçınma yükümlüğü üretim sürecinin her aşamasında, işçi sağlığı iş güvenliği açısından risk taşıyan üretim organizasyonundan kaçınmasının işveren açısından yasal bir zorunluluk olduğu anlamına gelmektedir. Somut olarak ifade edilecek olursa, maliyet, zaman baskısı, rekabet vb. hiç bir kaygı işverenin kaçınma olanağı varken risk almasını haklı kılmayacaktır.(md.5/a)

Risk değerlendirmesi, risklerden korunmanın bir diğer yoludur. Kaçınılması olanaklı olan risklerden kaçınılacak, risk almadan üretim sağlanacaktır. Üretim sürecinin zorunlu bir aşamasında, kaçınılması olanaklı olmayan risklerle karşılaşıldığında ise bu riskler öncelikle analiz edilecektir.(md.5/b)

Risklerin analiz edilmesi, riskin kaynağının, etkilerinin, gerçekleşme koşullarının, gerçekleşme olasılığının ve gerçekleştiği durumların tanımlanmasını zorunlu kılar. Risk vardır şeklinde genel bir değerlendirme risk analizi anlamına gelmeyecektir. Riskin işyeri genelinde analiz edilmesi de yeterli değildir. Risk analizleri her bir somut iş ve işi yapan her bir çalışan açısından yapılmak zorundadır.¹⁸⁸

Risklerden korunmak için yasanın belirlediği bir diğer ilke, “risklerle kaynağında mücadele” etme ilkesidir.(md.5/c) Bu ilkeye göre işveren riski kaynağında yok etmeyi öncelikler sıralamasında ilk sıraya almakla yükümlüdür.

¹⁸⁷ Risk değerlendirmesi konusunda Avrupa Birliği Direktifleri için bkz. Özdemir, **a. g. e.** s.235 “Risk değerlendirmesi, Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği alanına yaklaşımın temelini oluşturmaktadır”.

¹⁸⁸ Özdemir, **a. g. e.** s. 235

İşveren riskin etkilerini yok etmeye çalışmadan önce riski kaynağında yok etmeye odaklanmak zorundadır.

Risklerden korunmanın bir diğer yolu olarak 5. maddede işin işçiye uygun hale getirilmesi öngörülmüştür. İşin işçiye uygun hale getirilmesi işin ilk örgütlenme aşamasından başlayacaktır. Yapılacak iş tasarlanırken, bu işi işçinin yapacağı hesaba katılacak, işin işçiye zarar vermeden yapılmasına dikkat edilecektir. İş ekipmanlarının, işin yapılış biçiminin belirlenmesinde bunların işçiyle uyumlu olmasına özen gösterilecek, tek düze yapılan işlerde çalışma temposu sağlık ve güvenliği tehdit etmeyecek düzeye indirilmeye çalışılacaktır.

Üretim süreci doğası gereği dinamik bir süreçtir. Sürekli olarak yeni iş makineleri geliştirilmekte, yeni teknolojiler üretime sokulmaktadır. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında da işveren risklerden korunmak için 6331 sayılı Yasa'nın 5. maddesiyle teknik gelişmelere uyum sağlamak yükümlüğü altına sokulmuştur.(md.5/d) İşveren teknolojik gelişimleri takip edip “tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek” zorundadır. (md.5/e) Ayrıca işveren risklerden korunmak için “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek”,(md.5/f) “toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek”(md.5/g) yükümlülüğü altındadır.

6331 sayılı Yasa'nın 5. maddesinde risklerden korunmak için belirlenen ilkeler arasında en az üzerinde durulanı (f) fıkrasıdır. Oysa fıkra, işverene tek tek saydığı etkenleri dikkate alan tutarlı bir önleme politikası geliştirme yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre işveren, en az riskli teknolojiyi dikkate alan bir iş organizasyonu yapacak, bu teknolojiye bağlı çalışma şartlarının sosyal ilişkilere olan etkisini, iş ortamındaki yansımalarını değerlendiren ve bunları uyumlulaştıran genel bir önlem paketi hazırlayacaktır. İşyerlerinde kullanılan teknoloji, çalışma şartları, bu şartlara bağlı olarak kurulan ve gelişen sosyal ilişkiler bir birlerini olumlu olarak etkileyecek şekilde uyumlulaştıran bir önlem planının parçası olmalıdır.

Risklerden korunmak için 5. maddenin öngördüğü son ilke işverenin yönetim hakkının bir kez daha tekrarlanmasıdır. Buna göre işveren risklerden korunmayı sağlayacak şekilde “çalışanlara uygun talimatlar vermek”(md.5/g) zorundadır.

III. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

6331 sayılı Yasa risklerden korunma ilkelerini belirledikten sonra, işyeri riskleri konusunda bir adım daha atıp, risk değerlendirme yapılmasını işveren açısından bir yükümlülük olarak tanımlamıştır. 6331 sayılı Yasa'nın 10. maddesine göre, “işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.”(md.10/1)

Madde işverenin risk değerlendirme yükümlülüğünü yerine getirirken dikkat etmesi gereken konuları da sıralamıştır. Bu sıralama, çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanlarının, kimyasalların, önceden hazırlanarak üretimde kullanılacak hale getirilmiş hazır malzemenin (müstahzarların) seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, özel koruma politikası kapsamında olan genç, yaşlı hamile çalışanların durumunun dikkate alınması şeklinde devam etmiştir.

Ayrıca 10. maddeye göre risk değerlendirmesi sonucu belirlenen işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri, “çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.”(md.10/3) Bu düzenleme ile risk değerlendirmesi yapılmıştır denilebilmesi için iki önemli standart belirlenmiş olmaktadır. Birincisi, risk değerlendirmesi sonucu çalışanların mesleki risklere karşı korunma düzeyini yükseltilmiş olmalıdır. İkincisi risk değerlendirmesi sonucu belirlenen önlemlerin kağıt üzerine kalmaması için ya da kağıt üzerinde çalışanların korunma düzeyini arttıran düzenlemeler olmaması için, işyerinin her idari kademesinde uygulanabilir olması zorunludur. Böylece yasa koyucu, risk değerlendirmesi sonucu alınan önlemlerin teorik düzeyde kalmasının önüne geçmek, uygulanabilir ve koruma düzeyini arttıran önlemlere risk değerlendirmesi sonucu ulaşmak istemiştir.

b. İşverenin Bilgi Verme ve Eğitim Yükümlüğü

Üretim, yapılan iş, kullanılan ham madde ve aletler konusunda belirli düzeyde bilgi ve beceriyi zorunlu kılmaktadır. Çalışanların işe başlarken yapacakları işle ilgili asgari düzeyde bilgi ve beceriyle donanmış oldukları kabul edilebilir. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında çalışanların sahip olması gereken bilgi ve beceri düzeyi yeterli değildir.

Çalışanların iş sürecinde yapmak zorunda oldukları hareketlerin, kullandıkları malzemelerin, işyerinin fiziki durumunun, aletlerin yerleştiriliş şekillerin, işin yapılış biçiminin, üretim aşamasında ortaya çıkan gaz, toz ve gürültünün insan vücuduna etkileri konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu nedenle işverenlerin işçi sağlığı iş güvenliği konusunda çalışanlara bilgi verme ve eğitime yükümlülüğü 6331 sayılı Yasa’da özel olarak düzenlenmiştir.

6331 sayılı Yasa’nın işverenin genel yükümlüklerini belirleyen 5. maddesi, “Çalışanların bilgilendirilmesi” başlıklı 16. ve “Çalışanların Eğitimi başlıklı” 17. maddeleri işverenlerin eğitim ve bilgi verme yükümlüklerinin yasal dayanaklarıdır.

1. İşverenin Bilgi Verme Yükümlüğünün Amacı ve Kapsamı

6331 sayılı yasanın 16. maddesine göre;

- İşverenlerin çalışanlara ve temsilcilerine bilgi vermesinin amacı işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin gerçekleştirilerek sürekli kılınmasıdır.

- İşveren bilgilendirme yaparken işyerinin özelliklerini dikkate almak zorundadır.
- Bilgilendirmede işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehdit eden riskler, risklerin olası etkileri, bu risklere karşı alınması gereken önleyici ve koruyucu önlemler çalışanlara aktarılmalıdır.
- Çalışanlara yasal hak ve yükümlükleri anlatılmalıdır.
- İşveren işçi sağlığı iş güvenliğinin sağlanması için işyerinde kurmuş olduğu örgütsel yapıyı ve bu yapı içerisinde görev alanları çalışanlara tanıtmalıdır. Somut olarak, “ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen” kişileri çalışanlara tanıtmalıdır.
- İşveren özellikle “ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları” DERHAL, yani bilgi verilebilecek en kısa süre içerisinde “tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış, ve alınacak tedbirler hakkında” bilgilendirmek zorundadır.
- İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerlerine gelen işçileri de kapsar.
- İşveren yasa gereği yapmak zorunda olduğu risk değerlendirmesi, işçi sağlığı iş güvenliği için belirlediği “koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar”.

İşverenin bilgi verme yükümlüğünü yerine getirmemesi halinde 6331 sayılı Yasa'nın 26/g maddesi “bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası” idari para cezası yaptırımını getirmiştir. Bu yaptırımın uygulanması için iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi şart değildir. Yaptırım 16. maddeye uygun olarak bilgi verilmeyen her hal için geçerlidir.

ii. İşverenin Eğitim Yükümlülüğü

6331 sayılı Yasa'nın 17. maddesine göre, işveren çalışanlara işçi sağlığı iş güvenliği eğitimi vermek zorundadır. İşverenin eğitim yükümlülüğü iş ilişkisinin kurulmasından sonra ancak çalışanın işe başlamasından önce başlar.

İşveren çalışmanı işe başlatmadan eğitim vermek zorunda olduğu gibi özellikle “çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde” de eğitim vermek zorundadır.

İşverenin eğitim verme yükümlülüğü zaman, sayı ve durum olarak sınırlandırılmamıştır. Çalışma yaşamının değişen yapısı, yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, yeni teknolojilerin devreye girmesi, hem yeni riskleri, hem yeni koruyucu önlemleri gündeme getirecektir. Bu nedenle işveren değişen ve ortaya

çıkan yeni risklere uygun olarak eğitimleri yenilemek, “gerektiğinde ve düzenli aralıklarla” tekrarlamak zorundadır.

Eğitim zorunluluğunu düzenleyen 17 maddede yer alan “gerektiğinde ve düzenli aralıklarla” ifadesi, gerekip gerekmediği konusunda işverene takdir yetkisi veren bir anlatım olarak yorumlanmamalıdır. Yeni bir risk ortaya çıkmışsa, eğitim gerekli hale gelmiştir. Çalışanlar verilen eğitimlere uygun davranma alışkanlığını kazanamamışlarla, düzenli eğitim verme gereği doğmuştur. Bu nedenle eğitimin sürekliliğinin sağlanması, üretim sürecinin kendi nesnelliği içerisinde ele alınarak değerlendirilmek zorundadır.

6331 sayılı Yasa'nın 17. maddesine göre yayımlanan “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” işverenin vereceği eğitimin esaslarını belirlemiştir. Yönetmeliğin 6. maddesinin 4., 5. ve 6. fıkralarına göre;

(4)“...Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanır:

- a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.
- c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

(5) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir.

(6) Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.”

Görüldüğü gibi yönetmelik, eğitimin tekrarlanması konusunda “en az”, ifadesini kullanarak alt sınır belirlemiştir. Bu şekilde işverenler “gerektiğinde” ifadesinden hareketle eğitimin tekrarlanması konusunda taktir yetkilerini kullanırken sınırlandırılmışlardır. Dolayısıyla, yönetmelikte sıralanan durumlarda gerektiğinde koşulu gerçekleşmiştir. En azı kadar eğitim tekrarlanacak “en azın” üzeri ise, somut duruma göre belirlenecektir.

Ayrıca işveren çalışan temsilcilerini özel olarak eğitmek zorundadır. (md.17/2) İşyerinde çalışırken meslek hastalığı veya iş kazası geçiren işçiler, tekrar iş başı yaptırılmadan önce geçirdikleri kazanın veya yakalandıkları meslek hastalığının nedenleri, bu kaza veya meslek hastalığından korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili olarak ek eğitime tabi tutulmalıdırlar. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalan çalışanlara da, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi zorunludur. (md.17/4)

Yasa, işten ayrı kalma hallerini sadece altı aylık süre ile sınırlandırmıştır. Altı ayı aşması koşuluyla iş sözleşmesinin askıda olduğu hallerde, grev, hastalık nedeniyle raporlu olma, ücretsiz izin, analık izni, askerlik hizmeti nedeniyle ara vermeler ve benzeri durumların tamamında işveren çalışanlara bilgi yenilme eğitimi vermek zorundadır.

iii. Tehlike Sınıfları ve Mesleki Eğitim Zorunluluğu

6331 sayılı Yasa, işyerlerinin 5510 sayılı Yasa'nın 83. maddesindeki ayırım dikkate alınarak değişik "tehlike sınıfları" içerisinde gruplandırılacağını öngörmüştür. Hangi işyerinin hangi tehlike sınıfına gireceği ise, 9. maddeye göre çıkartılan bir tebliğle belirlenmiştir. Sözü edilen tebliğ 26 Aralık 2012 tarih, 28509 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. İşyerleri tehlike sınıfları, "tehlikeli", "az tehlikeli" ve "çok tehlikeli" olarak sıralanmıştır. 13 Temmuz 2013 tarih, 28706 sayılı Resmi Gazete'de ise, "Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik" yayımlanmıştır. Yönetmelik ekinde çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunluluğunu getirmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 25 Mayıs 2015 tarihinde Mesleki Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ'i yayımlamıştı. Bu tebliğin 3. maddesine göre, "tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup, Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından standardı yayımlanan ve ekteki listede belirtilen mesleklerde, Mesleki Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişiler işbu Tebliğin yayım tarihinden itibaren on iki ay sonra çalıştırılmazlar."¹⁸⁹

Belirtilen yönetmelik ve tebliğlerde geçen "mesleki eğitim", işçi sağlığı iş güvenliği eğitiminden farklıdır. Mesleki eğitim bir işin yapılması için o işle ilgili eğitim alma, o işi yapabilme bilgi ve becerisiyle donanmayı ifade etmektedir. Verilen eğitim, önceden tanımlanmış bir meslek tanımıyla örtüşmektedir. Mesleğin diğer üretim faaliyetlerden ayırt edilen temel özellikleri, o mesleği yapabilmek için edinilmesi gereken asgari bilgiler ve eğitim süresi önceden tanımlanmıştır. Eğitim sonunda eğitimi alanın bu mesleği yapacak mesleki yeterliliğe sahip olduğu ise belgeye bağlanmıştır. Bu süreç "iş eğitimi", "mesleğe hazırlık eğitimi" ve "iş başı eğitimi" olarak üç aşamada ele alınmaktadır.¹⁹⁰

¹⁸⁹ Tebliğin 2. fıkrasına göre istisna olanlar: "5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için birinci fıkradaki belge şartı aranmaz."

¹⁹⁰ Özdemir, a. g. e., s. 296

6331 sayılı Yasa tehlike sınıflarına bağlı eğitim zorunluluğunu dikkate alarak, “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz” hükmünü getirmiştir.(md. 17/3) Aynı kural tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine çalışmak üzere başka işyerlerinden gelen çalışanlar içinde uygulanacaktır.

iv. İşverenin İşçi Sağlığı İş Güvenliği Eğitiminin Maliyetini Karşılama Zorunluluğu

İşçi sağlığı iş güvenliği eğitiminin işverene çift yönlü maliyeti vardır. İşveren verilen eğitimin eğitici, eğitim mekanı gibi giderlerini üstelenmek zorundadır. Ayrıca eğitime katılan çalışanların eğitim nedeniyle işyerinde çalışılmadan geçirdikleri sürenin ücretini ödeyecek, eğitim nedeniyle oluşursa üretim kaybına katlanacaktır.

İşçi sağlığı iş güvenliği eğitimi, işverene yasayla getirilmiş bir yükümlülüktür. İşveren iş kazası ve meslek hastalıklarını mesleki bir risk olarak görmek zorundadır. İşletmeyi kuran işverenin zarar etmesi nasıl mesleki bir risk oluşturuyor, zarar eden işveren bu zararın sonuçlarına katlanmak zorunda kalıyorsa, iş kazası ve meslek hastalığı da sonuçlarına işverenin katlanmak zorunda olduğu mesleki bir risktir. İşveren zarar etmemek için yatırımlarını ekonomi biliminin gereklerine uygun yönlendirdiği gibi, çalışanların sağlığını korumak için ilmin gereklerine de aynı teknik nedenle uymak maliyetlerine katlanmak zorundadır. İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin maliyetlerine işverenin katlanma zorunluluğu özünde, hukuki sorumluluk ilkesinin mesleki risk alanına uygulanmasıdır. Üretim sürecini işçi olmadan yürütmeyecek olan işveren, işçi sağlığı iş güvenliği ile yatırım yaptığı yetişmiş işgücünü koruma altına almış olmaktadır. Dolayısıyla, vermiş olduğu eğitimle çalışanların sağlıklarının korunduğu iş ortamında üretim yapmanın tüm getirilerine de sahip olmaktadır.

6331 sayılı Yasa'nın 17. maddesi de konuyu açık hüküm getirerek düzenlemiştir. Maddeye göre, işçi sağlığı iş güvenliği eğitiminin “maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.”(md.17/7)

c. İşverenin Sağlık Gözetimi Yapma Yükümlülüğü

Üretim kesintisiz süren bir süreçtir. Çalışanların bu süreçte sağlıklarının ne zaman olumsuz etkileneceğini veya etkilendiğini kesin olarak belirlemek olanaklı değildir. Özellikle, iş yapılırken sürekli tekrarlanan hareketler ve iş ortamında doğan zararlı çıktılarının sağlığı ne zaman bozmaya başladığını saptamak kolay olamamaktadır. Sürekli aynı hareketleri yapan bir çalışanda bir süre sonra görülmeye başlanan sağlık sorunları, gerçekte süreç içerisinde adım adım gelişmiş, artık iş görmez noktaya gelince hastalık olarak adlandırılmıştır.

Özellikle meslek hastalıklarının önlenmesinde bu sürecin geri dönülemez noktaya gelmeden tanımlanması çalışanın sağlık kalitesini yeniden kazanması açısından yaşamsal önemdedir.

6331 sayılı Yasa 15. maddesinde işverene, çalışanların işyerinde karşı karşıya kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlama yükümlülüğü getirmiştir. Ayrıca işveren işe girişlerde, iş değişikliklerinde, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışanın işe ara vermesinden sonra yeniden işe döndüğünde talep etmesi halinde, iş devam ederken işin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenecek aralıklarda periyodik sağlık muayenesi yaptırmak zorundadır.

İşveren tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu almadan işe başlatamaz.(md. 15/2)

Maddeye göre 6331 sayılı Yasa kapsamında istenilen raporlar işyeri hekiminden alınacaktır. Ancak ondan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfına giren işyerlerinde bu raporlar kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.(md. 15/3)

İşveren sağlık gözetimini yapmanın maliyetini üstlenmek zorundadır. Sağlık gözetimi yaptırmanın getirdiği maliyetleri çalışanlara yansıtamaz. Ayrıca işveren sağlık gözetimi yaptırmaması sonucu çalışanın sağlık durumu ile ilgili edinmiş olduğu bilgileri, çalışanın özel yaşamının ve itibarının korunması için gizli tutmak zorundadır.

d. İşverenin İş kazası ve Meslek Hastalıklarını Bildirme Yükümlülüğü

6331 sayılı Yasa'nın 14. maddesi açık net ve kesin ifadelerle işvereni “bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutma, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemekle” yükümlü kılmıştır.

İşveren sadece iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutup raporlamayacaktır. İşveren yaralanmalara veya ölüme neden olmasa dahi “iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya yol açmaya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporlar” düzenlemek zorundadır. Bu hükmün amacı iş kazası olmamış ancak olmasına çok yaklaşılmışsa, kaza olmadan duruma müdahale ederek, kazanın oluşmadan önlenmesini sağlamaktır. Bu tür durumlar literatürde, “iş kazalarına ramak kala” olarak adlandırılmaktadır. Kayıt altına alınmayan 3 bin iş kazasına ramak kala” vakasının karşılığının bir ölümcül iş kazası olduğu vurgulanmıştır.¹⁹¹

¹⁹¹ İbrahim Akkurt, “Yılda En Az 20 Bin Ölümün Asıl Nedeni Meslek Hastalığı”, **Evrinsel Gazetesi**, 28.09.2015

İşveren iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, meslek hastalıklarının meslek hastalığı olduğunu sağlık hizmet sunucularının veya işyeri hekiminin kendisine bildirdiği tarihten itibaren üç iş günü içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür.

Diğer yandan işyeri hekimleri ve sağlık hizmeti sunucuları meslek hastalığı ön tanısı koydukları olayları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmek zorundadırlar. Sağlık hizmeti sunucuları (SGK ile anlaşmalı özel veya kamu hastaneleri) kendilerine yansıyan iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdürler.(md.14/4)

İşverenlerin ve devletin kaydını tutmaktan hiç hoşlanmadığı konuların başında iş kazası ve meslek hastalıkları gelmektedir. Özellikle meslek hastalıklarının kayıtlarını tutup merkezi düzeyde izleyecek bir merkez yoktur. İş kazası ve meslek hastalıkları ancak Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarından izlenebilmektedir.

SGK kayıtlarının ise iş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerçek rakamları yansıtmadığı belirlenmiştir. SGK tarafından ölümlü iş kazaları nedeniyle hak sahiplerine bağlanan gelirle, SGK'nın açıkladığı ölümlü iş kazası meslek hastalığı sayısı karşılaştırıldığında iş kazası ve meslek hastalıklarında gerçek sayıların bildirilmediği ortaya çıkmaktadır. SGK tarafından"2005-2013 döneminde açıklanan toplam işçi ölüm sayısı 11 bin 47"iken iş kazası ve meslek hastalığı sonucu gelir bağlanan dosya sayısı 20 bin 799'dur. Aradaki fark 9 bin 752'dir. Yıllık ortalama ölüm sayısı bir istatistikte 1227 iken diğerinde 2311'e ulaşmaktadır. Bu açıklanabilir bir fark değildir. SGK'nın açıkladığı (ham) iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayıları gerçeği"¹⁹² yansıtmamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sayısı, küresel piyasalarda içerisinde yer aldıkları marka ürün grubu tarafından denetlenen firmalarda, olabildiğince az kayda geçirilmesi gereken konuların başında gelmektedir. Markalar, yasalara uygun üretim yaptıklarını, yasalara uygunluklarını denetimlerle raporladıklarını müşterilerine ilan ederek saygınlık kazanıp kabul görmeyi bir satış politikası olarak belirlemişlerdir. Ana firma açısından, maddi gerçeklikten çok, kayıtlara yansıyan rakamlar önemli hale gelmiştir.

İş kazası meslek hastalığına ilişkin kayıtların gerçekleri yansıtmadığını haklı olarak ileri süren bu görüşe göre; "Türkiye şu an kayıtlara geçen iş kazalarıyla dünyada üçüncü sırada yer alıyor, ama bu kayıt altına alınmayanlarla kat be kat daha fazladır. Buna rağmen ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) söylemine göre bir ülkede iş kazalarından bir ölüm oluyor, saptanıyorsa; daha doğrusu gizlenemiyorsa

¹⁹² Aziz Çelik, "İşçi Ölümleri Bilinenin İki Katı" **Birgün Gazetesi** 19.03.2015

orada en az 6 kat gizlenen meslek hastalarına bağlı ölüm vardır. Yani 3 bin ramak kala iş kazası 1 ölümcül iş kazasını getiriyorsa bunun 6 katı fazlası da meslek hastalıklarına bağlı ölümdür.”¹⁹³

e. İşverenin İşçi Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonu Kurma Yükümlülüğü

İşçi sağlığı iş güvenliğinin önlemeye çalıştığı riskler işyeri ve/veya işverenin iş organizasyonuna bağlı olarak ortaya çıkan risklerdir. Bu nedenle işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin korumaların işyerinden ve/veya iş organizasyonundan başlaması gerekmektedir.¹⁹⁴ Önlem alabilmek, önceden belirlenmiş kuralları, bu kuralları uygulayacak ve uygulanmaması halinde denetim görevi yapacak bir organizasyonu gerektirmektedir. Kuşkusuz bu organizasyon işverenin yerine geçmeyecek, bu organizasyonun kurulmuş olması işverenin sorumluluklarını kaldırmaya yetmeyecektir. Yeri gelmişken belirtmekte ve vurgulamakta yarar vardır: İşverenin işçi sağlığı iş güvenliği için işyerinde kuramsal bir yapı oluşturması işverenin iş kazası meslek hastalıkları sonucu doğan zararlardan sorumlu olup olmamasıyla doğrudan ilgili bir konu değildir. Daha açık ifade ile işçi sağlığı iş güvenliği için kurulan kurumsal yapının varlık nedeni işvereni doğacak sorumluluklardan kurtarmak değildir. Aksine işverenin işçi sağlığı iş güvenliği organizasyonu kurma amacı işçilerin sağlığını riske eden etkenlerin ortadan kaldırılması veya zararlarının en aza indirilmesidir. Bu nedenle sadece işçi sağlığı iş güvenliği alanında kurumsal

¹⁹³ Akkurt, a. g. e. “Bir ülkede meslek hastalıklarının beklenen görülme sıklığı konusunda birkaç değişken var. ILO ve WHO’nun da kabul ettiği değişkenlere göre bir ülkede her bin kişiden en az 4, en çok 12 kişide meslek hastalığı/işle ilgili hastalık görülmesi bekleniyor. Türkiye’de en az 25 milyon çalışan olduğunu düşünürsek beklenen meslek hastalığı sayısı en az 100 bin, en çok 300 bin üstüdür. Türkiye’de en iyi beklentiyle kayıt altına alınması gereken meslek hastalığı sayısı 100 binden az olmamalı. Oysa ülkemizde ‘gerçekte meslek hastalığı olmayan’ ancak ulusal ve uluslararası alana SGK tarafından meslek hastalığı diye bildirilen yıllık rakamlar 10 gibi bir sayıya indirilmiş, durumda. SGK’nın bildirdiği hastalıklar zaten meslek hastalığı değil. Kişide uzuv kaybına, maluliyete ve tazminat olup olmamasına karar verilen dosya sayısıdır. Yani İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortacılık Kolu’nun ‘sigortacılık yönünden maluliyet-tazminat işlemleri bitmiş’ dosyalardır. Meslek hastalığının belirlenmesini neden SGK yapıyor. Ülkemizde meslek hastalığıyla ilgili resmi bir tanı sistemi yok. Bu konuyu kayıt altına alacak asıl kurum Sağlık Bakanlığıdır”

¹⁹⁴ Ali Güzel, “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu 24 Mayıs 2003 – Ankara, 2003 Türk Tabipleri Birliği Yayınları, s.22,” İsbetle vurgulandığı gibi, “önleme işyerinde başlar”. Gerçekten, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda etkin bir örgütlenme ve iç denetim sağlayan işletmelerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda başarı sağladıkları doğaldır.”

bir yapının kurulmuş olması yeterli olmayacaktır.

İşçi sağlığı iş güvenliğinin tarihsel gelişimi, işverenlerin genellikle, sorumluluktan kurtulmaya öncelik veren bir tutum içerisine girdiklerini göstermiştir. Bu tutumun mantıksal sonucu “yasanın istediği organizasyonu yaptım, sorumlu değilim” olmaktadır. Bu nedenle, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini belirlemeye, uygulamaya ve denetlemeye ilişkin kurumsal yapının hem işyeri içerisinde hem işyeri dışında oluşturulması zorunluluğu doğmuştur. İşyeri içerisinde oluşturulan organizasyonun gerektiği gibi çalışma olanaklarının olup olmadığı denetlenmelidir. İşyeri içerisindeki organizasyonda görev alanların güvenceleri sağlanmış olmalıdır. Tüm bunlar ise, işyerinde işveren otoritesinin sınırlandırılmasını gerektirmektedir. İşyeri dışında yer alan bir başka organizasyonun devreye girmeden işveren otoritesinin sınırlandırılması ise olanaklı değildir. Dışsal denetim işveren otoritesini dengeleme gereksiniminden doğmuştur.¹⁹⁵

Kural olarak yasa işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini işverenin bizzat kendisinin vermesine kapıyı kapatmamıştır. İşveren, işçi sağlığı iş güvenliği hizmeti verebilmek için Yasa'nın aradığı niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşveren işçi sağlığı iş güvenliği hizmeti için Yasa'nın aradığı niteliklere sahip olmasa da işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini belirli koşullarda kendisi veya işveren vekili aracılığı ile verebilir. Bu durumda işyeri az tehlikeli sınıfında olmalı, işveren veya işveren vekili Bakanlıkça ilan edilen eğitimlere katılmış olmalıdır. Bu iki koşulun yerine getirilmiş olması halinde işveren veya işveren vekilleri işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç diğer işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini kendileri yürütebilecektir.

Diğer yandan işçi sağlığı iş güvenliği alanının düzenlenmesi birbirinden farklı uzmanlık alanlarında birden fazla işlemin yapılmasını zorunlu kıldığından, klasikleşmiş işveren vekilliği aracılığı ile düzenleme yapılması beklenen koruma amacına hizmet etmeyecektir.

Bu nedenlerle yasa koyucu, yukarıda belirtilen istisnai hallerin dışında işçi sağlığı iş güvenliği alanında belirlemiş olduğu hizmetlerin işçi sağlığı iş güvenliği uzman personeli tarafından yerine getirilmesini öngörmüştür. Yasa işverene bu uzman personelden hizmet alma yükümlülüğü getirmiştir.

Dolayısıyla 6331 sayılı Yasa'nın 6. maddesi uyarınca işveren iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır. İşyerinde çalışan sayısı on ve

¹⁹⁵ Güzel, a. g. e., s. 21. “İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak amacıyla tarihsel süreç içinde, işyeri dışında ve işyeri düzeyinde olmak üzere farklı organlardan oluşan ”işçi sağlığı ve iş güvenliği organizasyonu” meydana getirilmiştir.”

daha fazla ve işyeri çok tehlikeli sınıfında yer alıyorsa işveren sağlık personeli de görevlendirmelidir.

6331 sayılı Yasa işverene işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini işyeri dışından ayrı bir hizmet olarak alma olanağı da tanımıştır. 6331 sayılı Yasa'nın 6. maddesine göre işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği alanında görev alabilecek niteliklere sahip personelin olmaması halinde işveren "bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir."

İşveren sayısı çalışan sayısına göre değişen işçi temsilcisini seçimle, seçimle belirlenmesi olanaklı olmadığı durumlarda atama yoluyla görevlendirmelidir.(md.20)

İşyerinde çalışan sayısı elli ve üzeri, yapılan işler altı aydan fazla süreli ise işveren işyerinde "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" oluşturmak zorundadır.(md.22)

İşveren işyerinde sadece işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini verecek organizasyonu yapmakla görevli değildir, ayrıca kurulan bu organizasyonun işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini etkin olarak vermesini sağlayacak koşulları da yaratmak zorundadır. Bu bağlamda, işveren işçi sağlığı iş güvenliği organizasyonunda görev verdiği kişilerin veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.(md.6/b) Ayrıca işveren işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamak(md.6/c), işçi sağlığı iş güvenliği konusunda görev almış olanların mevzuata uygun olarak, yazılı olarak bildirdikleri önlemleri alma(md.6/ç) yükümlülüğü altındadır.

1. İşyeri Hekimleri

İşyeri hekimleri işçi sağlığı iş güvenliği alanın yasayla düzenlenmesiyle birlikte bu alanda görev almış en eski ve kilit uzman gurubudur. İşyeri hekimi istihdamı 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesinde en az elli işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutulmuş, 506 sayılı Yasa Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na atıf yaparak işyeri hekimi zorunluluğunu korurken, görev alını koruyucu hekimlik olarak sınırlamıştır. 1475 sayılı İş Yasası işyeri hekimlerini dolaylı olarak düzenlemiştir. 1475 sayılı Yasa'nın 79 ve 80. maddelerine göre ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerle, 18 yaşından küçük işçilerin sağlık durumlarının bu işlere uygun olup olmadığına ilişkin raporlar işyeri hekimi tarafından verilebilecektir.1475 sayılı İş Yasası'nın 74. maddesine dayalı olarak çıkartılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 91. maddesinde işyeri hekimlerinin görevleri belirlenmiştir. Tüzüğün 91. maddesine göre işyeri hekimleri sürekli olarak elli ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde, işçilerin sağlık durumlarının denetleyecek, koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesini sağlayacak, ilk yardım, acil tedavilerin nasıl yapılacağını belirleyeceklerdir. İşyeri hekimlerinin görev yetki ve

sorumluluklarının çıkartılacak bir yönetmelikte belirleneceğini belirten tüzük hükümlerine uygun olarak “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkiler Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır.¹⁹⁶

İşyeri hekimi istihdam zorunluluğu 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası'nın 81 maddesinde açıkça düzenlenmiştir. 6331 sayılı Yasayla yürürlükten kaldırılan 81. maddeye göre, işyeri hekimi istihdam etmenin ilk koşulu işyerinin sürekli olarak elli ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyeri olmasıdır. Bu koşulu taşıyan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumu'nca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık sorunlarının düzenlenmesi, alınması gereken işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, ilk yardım, acil tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi kurmak zorunludur.

6331 sayılı Yasa 3. maddesinde işyeri hekimini “iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekim” olarak tanımlamıştır.(md. 3/1) Ayrıca işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarını 8. maddede ayrıntılı bir şekilde düzenleyen 6331 sayılı Yasa bu konuda yaşanan bazı tartışmaları da sona erdirmiştir.

6331 sayılı Yasa öncesi dönemde işyeri hekimi sertifikasını kimin vereceği, işyeri hekiminin nasıl istihdam edileceği konusunda yasalarda açık bir düzenleme yer almamıştır. Türk Tabipler Birliği 6023 sayılı Kuruluş Yasası'ndan hareketle işyeri hekimliği sertifika programları düzenlemiştir. Tabip Odaları ayrıca işyeri hekimlerinin atanma yönetimlerini belirlemişler, yapmış oldukları tip sözleşmelerle işyeri hekiminin asgari haklarını oda olarak saptamıştır. İşyeri hekimlerinin Tabip Odaları tarafından sertifikalandırılmaları bazı akademisyenler ve işveren çevrelerince tartışmaya açılmıştır.¹⁹⁷ Tabip Odalarının sertifika vermesine karşı çıkanlar, “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkiler Hakkında Yönetmelik”te işyeri hekimi olabilmek için yetkili bir makam tarafından verilmiş işyeri hekimliği sertifikası koşulunun bulunduğunu ancak yetkili makamın kim olduğunun açıklanmadığını, bu açıklığı Tabip Odalarının fiili durum yaratarak doldurup sertifika programları düzenlediklerini, gerçekte Tabip Odalarının sertifika verme yetkilerinin bulunmadığını ileri sürmüşlerdir.¹⁹⁸ Buna karşılık bizim de

¹⁹⁶ Güzel, a. g. e., s. 29

¹⁹⁷ Bkz. Türkiye İşveren Sendikaları, İşyeri hekimliği İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, 23 Mayıs 2002, Dedeman Oteli-İstanbul

¹⁹⁸ Ömer Ekmekçi, İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, **Mercek**, Nisan 2001, s. 74 vd; aynı yazar, İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış, TTSK, **İşyeri Hekimliği İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, 23 Mayıs 2002, s. 15

katıldığımız aksi görüş Tabip Odalarının sertifika verme ve işyeri hekimlerinin özlük haklarını güvence altına alacak şekilde uygulamayı şekillendirme yetkilerinin bulunduğunu savunmuştur.¹⁹⁹

Tabip Odalarının sertifika verme yetkilerinin bulunmadığını savunanlara göre Tabip Odalarının Tıp Sözleşmeleri de bağlayıcı değildir. Konu yargıya yansımış Danıştay, Yargıtay ve Hukuk Genel Kurulu kararlarının konusunu oluşturmuştur.²⁰⁰ 4857 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesinden sonra Danıştay 8. Dairesi, 16.4.2004 Tarih 2003-543 E. 2004-1846 K. sayılı ilamı ile Türk Tabipleri İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliği'nin, 16.12.2003 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere iptaline karar vermiştir.²⁰¹ 6331 sayılı Yasayla birlikte bu tartışmalar önemini yitirmiş, yasa işyeri hekimlerinin Bakanlık tarafından sertifikalandırılacaklarını hüküm altına almış, işyeri hekimlerinin görev yetki ve istihdam usullerini yayımladığı yönetmelikle düzenlemiştir.

II. İş Güvenliği Uzmanı

Hukukumuzda, 4857 sayılı Yasayla 2003 tarihinden sonra giren iş güvenliği uzmanını, 6331 sayılı Yasa 3. maddesinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre, “İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır.”(md. 3/f)

6331 sayılı Yasa teknik elaman kavramından ne anlaşılması gerektiğine de açıklık getirmiştir. Yasa'nın yapmış olduğu tanıma göre teknik elaman olarak kabul edilecek olanlar, “teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır”. (md.3/s) Her iki tanım birlikte değerlendirildiğinde iş güvenliği uzmanı olmak için çalışma hayatını denetleyen müfettiş veya mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunu veya teknik elaman tanımı içerisinde kalan bir mesleğin sahibi olmak

¹⁹⁹ Güzel, **a. g. e.**, s. 40 “Yürürlükteki hükümler ve özellikle 6023 sayılı Yasa'nın belirtilen temel hükümleri değerlendirildiğinde, Tabip Odalarının, kendi üyeleri için sertifika programları düzenlemeleri ve başarılı olanlara işyeri hekimliği sertifikası vermeleri isabetli ve hukuka uygun bir uygulamadır.”

²⁰⁰ Sürecin ve kararların değerlendirilmesi için Bkz. Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı 1, 2005s.1-60, Ömer Ekmekçi, “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay'ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2006, Sayı 1, s. 135 vd.

²⁰¹ Akın, **a. g. e.**, s. 28,29

zorunludur. Ancak bu kişiler Bakanlığa uzmanlık belgesi alabilmek için başvuru yapabileceklerdir.

III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşverenin işçi sağlığı iş güvenliğini gerçekleştirmek için organize etmek zorunda olduğu bir diğer kurumsal yapı 6331 sayılı Yasa'nın deyimıyla "İş Sağlığı İş Güvenliği Kurulu"dur. 6331 sayılı Yasa kurul kurulması için iki koşulun gerçekleşmesini aramıştır. Birinci koşul çalışan sayısının elli ve daha fazla olmasıdır. İkinci koşul ise, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde altı aydan fazla süren işlerin yapıyor olmasıdır.

Elli ve daha fazla işçi çalıştırma koşulu işverenlerin tüzel kişiliği kötüye kullanma yoluyla çok rahat ortadan kaldıracabilecekleri bir koşuldur. İş sağlığı iş güvenliği kurulunu öngören 22. madde işyerinde alt işveren olması halinde yapılması gerekenleri de düzenlemiştir. Eğer alt işveren kurul oluşturmayı gerektirecek sayıda işçi çalıştırıyorsa ve kurul oluşturmuşsa, faaliyetlerin yürütülmesi, alınan kararların uygulanması konusunda koordinasyonu asıl işveren sağlayacaktır. Asıl işveren kurul oluşturmuş ve kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenle çalışıyorsa, alt işveren koordinasyon sağlamak için bir yetkili temsilci atayacaktır. Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin çalıştırdığı işçi sayısı elli ve daha fazla ise koordinasyonunu asıl işverenin yapacağı şekilde asıl işveren alt işveren kurul oluşturacaktır. Aynı çalışma alanında birden fazla kurul oluşturulmasını gerektirecek sayıda işverenin olması halinde, işverenler aynı veya benzer konularda alınan kararlarda çelişki olmaması için birbirlerini bilgilendireceklerdir. Hukukumuzda işverene, çalışan işçi sayısına bağlı yükümlülük getiren her hüküm tartışma yaşanmasına neden olmuştur. Elli işçi sayısının tespitinde aynı işyerinde çalışan farklı tüzel kişi işçileri dikkate alınacak mıdır, İş Yasası'na göre ödünç iş ilişkisi çerçevesinde işyerine gelen işçiler geldikleri yerdeki işçi sayısına mı yoksa gönderildikleri yerdeki işçi sayısına dahil olacaklardır gibi.²⁰² Özellikle işverenin yasaların kendisine yüklediği yükümlülüklerden kaçınmak amacıyla tüzel kişi formatını kötüye kullandığı durumlarda elli sayısı bertaraf edilebilmektedir. Yeri gelmişken belirtelim ki, işverenin bireysel iş yasalarında, işçi sağlığı iş güvenliği dahil getirilmeye çalışılan korumayı etkisizleştirmesini durdurmak sadece bireysel iş hukukuyla olanaklı değildir. Gerçek anlamda koruma, kolektif iş hukukunun gelişmesiyle gerçekleştirilecektir.

Diğer yandan iş sağlığı iş güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı, çalışma esasları, karar alma süreci, aldığı kararların denetlenmesi ve izlenmesine ilişkin esaslar yönetmelikle belirlenmiştir. 18 01. 2013 Tarih, 28532 Sayılı R.G yayımlanan

²⁰² Bu konudaki tartışmalar için Bkz. Erdem, a. g. e., s. 314 vd.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, 6. maddesinde kurulun kimlerden oluşacağını belirlemiştir. Buna göre kurul, işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci olmak üzere en az beş kişiden oluşacaktır. Ayrıca kurulda, işyerinde bulunması halinde sivil savunma uzmanı, bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta da yer alacaktır.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir. Kurul ayda en az bir kez toplanır. Kurul tehlikeli işlerde toplanma süresini iki ayda bir, az tehlikeli işlerde üç ayda bir çıkartabilir. Toplantılar gündemli yapılmak, gündem toplantı gününden en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilmek zorundadır. Kurul üyeleri gündem değişikliği talebinde bulunabileceklerdir. İşyerinde ölümlü veya uzuv kaybına neden olan ağır iş kazalarının olması halinde kurul üyelerinin talebiyle olağanüstü toplantı yapılabilir. Üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar alınan kurulda çekimser oy kullanılmaz, oyların eşitliği hainde başkanın oyu kararı belirler.

İşçi sağlığı iş güvenliği açısından kurul oluşturulmasının önemi uygulama ile ortaya çıkmıştır. Kurul oluşturulması, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda gelişmiş olan ülkelerde oldukça yaygın bir uygulamadır.²⁰³ Ne var ki aynı uygulama ile üyelerine yeterli teknik eğitim verilmemesi halinde veya kurulun teknik eğitimi yeterli olmayan kişilerden oluşması durumunda oluşturulan kurulların “sembolik olmanın ötesine geçemedikleri”²⁰⁴ saptanmıştır. Kurulları işlevli kılacak olan sadece kurul üyelerinin teknik bilgi ve becerileri değil, aynı zamanda işveren vekillerinin dışındaki kurul üyelerinin güvenceye sahip olmalarıdır. Kurulun yönetmelikte belirlenen ilk görevi, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda yapılacakları gösteren bir yönerge taslağı hazırlamaktır. Kurul hazırladığı bu taslağı işverene sunup onayını alacaktır. İşveren tarafından onaylanan yönergenin işyerinde uygulanıp uygulanmadığının izlenmesi görevi de kurulundur. Kurul yönergenin uygulanmasını izleyip sonuçları rapor haline getirip, alınması gereken önlemleri belirleyerek kurul gündemine getirecektir.

Yönetmelik kurula ayrıca, çalışanlara işçi sağlığı iş güvenliği konusunda yol gösterme, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirip önlemleri belirleyerek işveren veya işveren vekiline bildirme, iş kazalarını, iş kazası sayılmasa da iş aletlerine zarar veren olayları araştırma, bu olayların tekrarlanmaması için alınması gereken önlemleri raporlayıp işveren veya işveren vekiline bildirme, işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği eğitimlerini planlamak, program yapmak işveren veya işveren vekilinin onayına sunup, uygulanmasını izlemek,

²⁰³ Akın, a. g. e., s. 5

²⁰⁴ Akın, a. g. e., s. 8

eksikler olması halinde geri bildirimde bulunmak görevlerini vermiştir.

Yönetmeliğe göre işyerinde bakım ve onarım gerektiren durumlarda da kurul, bakım onarımın güvenli yapılmaması için önlem almak ve önlemlerin uygulanmasını kontrol etmekle görevlidir. Kurul, işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj vb tehlikelere karşı alınan önlemlerin yeterli olup olmadığını, bu konularda görevlendirilmiş ekiplerin çalışmalarını izleyecektir. Kurul her yıl için işçi sağlığı iş güvenliği için bir rapor hazırlayacaktır. Kurul bu yıllık raporunda işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin raporunda yıl içinde yapılan çalışmalarını değerlendirecek, uygulamadan elde edilen deneyimlerden hareketle bir sonraki yıl çalışma programında yer alması gerektiğini düşündüğü konulara ilişkin işverene öneride bulunacaktır.

Çalışanların ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldıklarını belirterek çalışmama haklarını kullanmak istediğinde kurul acilen toplanarak, çalışma hakkını gerektiren bir durumun olup olmadığı konusunda karar verecektir.

Kurul, işyerinde kullanılan teknolojinin, işin yapılış şeklini belirleyen iş organizasyonunun, işyerindeki çalışma koşullarının, işyerindeki sosyal ilişkilerin, çalışma ortamının işçi sağlığı iş güvenliğine etkilerini değerlendirip, bu faktörleri de kapsayacak şekilde tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye dönük çalışmalarda yapacaktır.

Kurulun çalışması açısından can alıcı nokta, kurul kararlarının bağlayıcı olmasıdır. Kurul toplantısında alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.(İSGHY md.9/f) Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.(İSGHY md.9/2) İşverenin kurulda alınıp ilan edilen kararları süzme, yerindelik denetimi yapma, kısmen uygulayıp uygulamama gibi bir hakkı bir takdir yetkisi yoktur.²⁰⁵

Yönetmeliğin 11. maddesi kurulların yükümlülüklerini belirlemiştir. Maddeye göre kurullar teklif ve öneride bulunurken, karar alırken işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmak zorundadırlar. Bu hüküm aslında kurullardan beklenen katkıyı sembolik düzeye düşürmeye zemin hazırlayan bir hükümdür. İşveren bu hükümden yararlanarak, kurulların almış olduğu kararlarda işyerinin özel durumunu, işverenin olanaklarını dikkate almadıklarını ileri sürebilecektir. Daha önemlisi, kurulların mevzuata uygun olarak almış olduğu kararları yapmış oldukları önerileri, işveren kısıtlı olanakları bulunduğu gerekçesiyle uygulamaya almayabilecektir. Unutulmamalıdır ki, her işçi sağlığı iş güvenliği önlemi işveren açısından maliyet anlamına gelmektedir. İşveren bu maliyeti olanaklar ölçüsünde katlanabileceği gerekçesiyle üstlenmekten kaçınabilecektir.

²⁰⁵ Özdemir, a. g. e., s. 321

Kurullar ayrıca sır saklamakla yükümlüdürler. Yönetmeliğin 11. maddesindeki hüküm gereği “Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.”(Yönetmelik md. 11/2) Kurulların bir diğer yükümlülüğü de işçi sağlığı iş güvenliği denetimini yapan bakanlık müfettişlerine yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmaktır. (Yönetmelik md. 11/2)

iv. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı Yasa işyerlerinde yönetime katılma veya demokratik katılımçılık olarak nitelendirilebilecek bir adım atar gibi yaparak bu konuda iki önemli maddeye yer vermiştir. 18. maddeye göre, “İşveren çalışanlara, iki veya daha fazla temsilci varsa çalışan temsilcilerine, varsa işyeri sendika temsilcilerine, işçi sağlığı iş güvenliği konularında görüş bildirme, öneri sunma ve bu konudaki görüşmelere katılma olanağı sunmalıdır. İşveren yeni teknolojilerin uygulanması, iş araçlarının seçimi, çalışma ortamının, çalışma koşullarının işçi sağlığı iş güvenliğine olan etkileri konusunda çalışan temsilcilerinin ve varsa işyeri sendika temsilcilerinin görüşünü alacaktır.”

İşveren 18. maddeye göre, aşağıdaki konularda destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlayacaktır:

- a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
- b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.
- c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
- ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.
- d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.”

6331 sayılı Yasa'nın 20. maddesine göre de işveren işyerinde çalışan sayısına göre belirlenecek sayıda çalışan temsilcisi görevlendirmek zorundadır. İşyerinde çalışan sayısı 2-50 arasında ise bir, 51-100 arasında ise iki, 101-500 arasında üç, 501-1000 arasında dört, 1001-2000 arasında beş, 2001'in üzerinde ise altı çalışan temsilcisi görevlendirilecektir.

İşveren çalışan temsilcisini görevlendirirken, değişik bölümlerde ki riskleri, çalışan sayılarını dikkate alacak, çalışan temsilcisinin bölümlere göre dengeli

dağılımına özen gösterecektir. Çalışan temsilcisi seçimle, seçimle belirlenemediği durumlarda atama ile belirlenecektir. Ayrıca işyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapacaklardır. Sendika işyeri temsilciliğini aynı zamanda işçi temsilcisi olarak kabul eden bu hüküm işyerinde yetkili bir sendikanın bulunması halinde çalışan temsilciliği kurumunun direk olarak dışlanması sonucunu doğurmaktadır.

İşyerinde çalışan temsilcisi görevlendirilmesi sadece işçi sağlığı iş güvenliği açısından önemli bir konu değildir. İşyerlerinde oldukça sınırlı bir şekilde uygulama bulan yönetime katılma veya demokratik katılım kanalları açılması açısından da önemlidir. 6331 sayılı Yasa, yönetime katılma ve işyerinde demokratik katılımçılık konusunda deyim yerindeyse utangaçça bir tavır benimsemiştir.

Yasa bilinçli bir tercihle çalışan temsilcisi ile sendika işyeri temsilcisini aynılaştırmış, işyerinde sendika temsilcisi bulunması halinde çalışan temsilcisine gerek duymamıştır. Oysa çalışan temsilcisi ile sendika temsilcisi aynı şey değildir. Özellikle yasa yoluyla iş kolu sendikacılığının dayatıldığı ülkemiz koşullarında sendika temsilcileri ile çalışan temsilcisini aynı şey olarak kabul etmek, niyetlenen katılımçılığın sendika olan işyerlerinde ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir.

Sendika işyeri temsilcilerinin seçimle belirlenmesi zorunlu değildir. Temsilci seçimi sendikaların tüzüklerinde olması koşuluyla yapılabilmektedir. Ayrıca çalışan temsilcisi seçimlerine sendika temsilcilerinin girip, seçilirlerse çalışan temsilcisi sıfatını kazanmaları, sendikanın temsil yeteneğinin belirlenmesi açısından da demokratik bir tutumdur. Örneğin Fransa'da sendikaların toplu iş sözleşmesi ehliyetine sahip olabilmesi için işçi temsilciliği seçimlerinde belirli bir yüzdenin üzerinde oy almış olmaları zorunludur.²⁰⁶ Yasa koyucu, 4857 sayılı İş Yasası Tasarısı'nda yer alan işçi temsilciliği kurumunu sendikaların tepkileri üzerine tasarıdan çıkartmıştır. 6331 sayılı Yasa'da yetkili sendikanın var olduğu işyerleri için aynı tutumu izlemiştir.

²⁰⁶ Murat Özveri, **Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi Yetki Sistemi ve Sendikasılaştırma**, (1963-2009), Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi yayını, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013 "İşçi temsilcileri, işletme konseyi, sosyal güvenlik kurumu ile ilgili seçimlerde aldığı oya göre sendikanın etkisi ve saygınlığı değerlendirilmektedir." Bir sendikanın yetkili bir sendika olabilmesi için taraf olmak istediği sözleşmenin düzeyine göre temsil gücünün bulunduğunu kanıtlaması ilk adımdır. Temsil gücüne sahip olabilmesi için ise yukarıda sıralanan koşulların yanında işyeri ve işletme düzeyinde yapılan "son sosyal seçimlerin ilk turunda en azından %10 oy alması" işkolu düzeyinde ise "dengeli bir biçimde coğrafi olarak faaliyet gösterdiğini kanıtlaması ve en son gerçekleştirilen işletme konseyi seçimlerinde veya başka bir sosyal seçimde asgari olarak oyların %8'ini almış, olması gerekmektedir.

Çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi konusu da Yasa'da net olarak düzenlenmemiştir. 20. maddede çalışan temsilcisinin “çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla” belirleneceği öngörülmüştür. Hangi durumlar atamayı gerektiren seçimle belirlenemeyen hallerdir? Bu hallerin varlığına işveren tek başına mı karar verecektir? Seçim yapılmayacaksa atamaya işçilerin itiraz hakları olacak mıdır? Seçimin esasını kim, nasıl belirleyecektir? Bu ve benzeri soruların yanıtı 6331 sayılı Yasa'da yoktur. 29 Ağustos 2013 tarih, 28750 sayılı R.G de “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” yayımlanmıştır. Bu soruların bir kısmına tebliğde yanıt verilmiştir. Tebliğin 5. maddesine göre, işyerinde yetkili sendikanın olmadığı hallerde temsilcinin seçimle belirlenmesi esastır. Temsilci seçimleri yapılmadan en az bir hafta öncesinden aday olmak isteyenlerin başvuruları alınacaktır.

Seçilecek temsilci sayısının üç katından fazla aday başvurusu olduğunda adaylar, öğrenim durumları, işyerindeki deneyimleri dikkate alınarak işveren tarafından ilan edilir. İşçi temsilciliğine aday olabilmek için işyerine tam süreli ve sürekli çalışan olmak, en az üç yıllık iş deneyimine sahip olmak, en az ortaokul düzeyinde eğitim görmüş olmak gereklidir. İşyeri sendika temsilcilerinin işçi temsilcisi olduğu durumlarda bu koşullar aranmaz. İşin belirli süreli olması veya geçici işlerde tam süreli ve sürekli çalışma ile 3 yıllık kıdem koşulu aranmayacaktır. İşyerine 3 yıllık iş deneyimine sahip işçi bulunmadığı veya aday işçi çıkmadığı koşullarda da üç yıl kıdem ve eğitim koşulu aranmayacaktır.

Tebliğin 8. maddesine göre, “Seçim için çalışanların yarısından bir fazlasının katılımı yeterlidir.” Madde “Oylamanın gizli yapılması esastır” demıştır. Burada kast edilenin gizli oy açık sayım esası olduğu açıktır.

6331 sayılı Yasa'nın 20/ 3. maddesine göre “Çalışan temsilcileri işverene, tehlike kaynağının yok edilmesi, tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.” Çalışan temsilcilerinin hak ve yetkileri Tebliğin 9. maddesinde de tekrarlanmıştır.²⁰⁷

Son olarak çalışan temsilcisi, görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. (Tebliğ md.9/3)

²⁰⁷ “İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” 9. maddesine göre, “Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir”.

vi. İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi

4857 sayılı İş Yasası 81. maddesinde sürekli olarak elli ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler tarafından her durumda kurulması gereken işyeri sağlık birimini, 6331 sayılı Yasa 8/6 maddesinde sınırlı bir şekilde öngörmüştür. 6331 sayılı Yasa'nın yürürlükten kaldırdığı 4857 sayılı Yasa'nın 81. maddesine göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler işyeri hekimi yanında işyeri sağlık birimi oluşturmakla da yükümlüydü.²⁰⁸ İşyeri sağlık birimlerinde işçi sağlığı iş güvenliği için gerekli önlemlerin sağlanması, ilk yardım, acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülmesi, Sosyal Sigortalar Kurumu'nca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi öngörülmüştü. 6331 sayılı Yasa işyeri sağlık ve güvenlik birimini, "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim"(md. 3/i) olarak tanımlamış, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlüğünü ise tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını çalıştırma yükümlüğü olan işyerleriyle sınırlandırmıştır.

6331 sayılı Yasa'nın 8/6 fıkrasına göre "Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar."Yasa'nın getirdiği bu ölçütün açılımı yapıldığında işyeri sağlık birimi kurulabilmesi için işyerinin az tehlikeli sınıfta olması halinde 1000 veya daha fazla çalışanın olması, işyeri tehlikeli sınıfta yer alıyorsa 750 ve daha fazla çalışanın olması, işyeri çok tehlikeli sınıfta yer alıyorsa 500 ve daha fazla çalışanın olması gerekmektedir.²⁰⁹

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10. maddesinde²¹⁰ işyeri sağlık ve güvenlik biriminin (İSGB), en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulacağını belirtmiştir. Yönetmeliğin 10 maddesi İSGB'lerin kurulacağı mekanın büyüklüğünü, binanın neresinde kurulacağını, belirlemiştir. Yönetmeliğin "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla sağlanacak şartlar" başlıklı 11 maddesi, İSGB'lerin fiziki şartlarını sıralamıştır.²¹¹

²⁰⁸ Akın, a. g. e., s. 38

²⁰⁹ Özdemir, a. g. e., s. 230

²¹⁰ 29.12.2012 Tarih, 28512 sayılı R.G de yayımlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği"

²¹¹ Madde 11: "1) Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde işveren, görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacı ile asgari bu maddedeki şartları sağlar.

(2) 50 ve daha fazla çalışana olan işyerlerinde işveren,

a) İşyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekaleden az olmamak üzere toplam iki oda temin eder.

f. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Organizasyonlarının Etkisiz Kalması Hizmetlerin Piyasaya Açılması ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini işyerinde sağlamak işverenin yükümlülüğüdür. Daha açık anlatımla, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması, alınan önlemlerin uygulanıp uygulanmadığının denetlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerine ilişkin gelişmelerin izlenmesi, bu alanda ortaya çıkan en son teknolojilerin uygulamaya alınması işveren yükümlülüğüdür. İşverenin bu yükümlülüğü yerine getirirken Yasa'nın belirlemiş olduğu çerçeve içerisinde davranmak zorundadır.

İşverenin işyerine işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yükümlüklerini yerine getirmesini sağlayacak, yerine getirip getirmediğini denetleyecek, kısaca işyerinde içsel denetimi yapacak olan kurumsal yapıyı oluşturmak da işveren yükümlülüğündedir. İşverenin kurmuş olduğu bu kurumsal yapı bir yandan işverenin işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alması konusunda ona teknik yardımda bulunacak diğer yandan da işvereni denetleyecektir.

Denetim denetlenene karşı bir yetki ve güç kullanımını içerir. Denetim sonrasında denetimin mantığı gereği yaptırım ya da en azından bir şey yapma, yapmama gibi davranış değişikliğine denetlenenin zorlanması söz konusudur. Dolayısıyla denetimin doğası gereği denetleyenlerin denetlenen karşısında güvence içerisinde olmaları sağlıklı denetimin olmazsa olmaz koşuludur.

İşyerinde işveren yükümlüklerinin yerine getirilip getirilmediğinin denetimini yapacak olanların başında çalışanlar gelmektedir. Çalışanlardan sonra, işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu içsel denetim

b) İşyerinde ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur.

(3) 50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar.

(4) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları gibi yerlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan işverenlerin yürütecekleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için; koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortaklaşa kullanılacak bir mekân oluşturulabilir. Oluşturulacak mekândan hizmet sunulacak toplam çalışan sayısı 50'den az olması durumunda üçüncü fıkra, 50'den fazla olması durumunda ise ikinci fıkra hükümlerine uygunluk sağlanır.

(5) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işveren tarafından ayrılan çalışma yerlerinin bölüm ve birimlerinin aynı alan içerisinde bulunması esastır. Bu bölüm ve birimlerin bulunduğu yerler çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir.

(6) Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunlu olmayan hallerde, işyerinde bu maddeye göre oluşturulan ve belirtilen şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından İSGB olarak kabul edilir

yapmakla görevlidirler. O halde işyerinde içsel denetim için yetkilendirilen, görevli kılınanların güvencede olmaları sağlıklı denetim için zorunludur. Güvencenin kapsamına, ayrımcılığa uğramama, haklarının kısıtlanamaması ve işten çıkartılmamanın girdiği kuşkusuzdur.

1. Güvencesiz Çalışanlar

İşçi sağlığı iş güvenliğinin yalın haliyle özneli işveren ve işçidir. İşçi, sağlığını tehdit eden çalışma koşullarına itiraz edebilecek güvenceden yoksundur. Uygulamada sık sık, işçiye gerçekte verilmeyen eğitimler işçinin imzası ile verilmiş gibi gösterilmektedir. İşverenler, işçilerden makinalarda güvenlik önlemlerini devre dışı bırakmadan çalışma taahhüdü içeren belgeler almaktadır. İşçiler bu duruma itiraz edemediği gibi, işin yürütümü aşamasında zaman kaybını engellemek için makinalara tekniğe aykırı müdahaleler bizzat işçi tarafından işveren zorlamasıyla yapılmakta, kaza olduğunda da işçi önceden imzalamış olduğu belgelerle kusurlu çıkartılmaktadır.

Kısaca işçi sağlığı iş güvenliğinin öznesi olan işçi, işverenin yerine getirmediği, kendi yaşamını, sağlığını direk ilgilendiren hakları işvereninden talep edememektedir. Sistem şeklen işler gibi gösterilmekte, işçilerin imzalarının bulunduğu belgelerle gerçekliğe aykırı sanal bir iş güvenliği ortamı yaratılmaktadır.

ii. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanlarının Güvencesizliği (İş Sözleşmesiyle Ancak Bağımlı Olmadan Çalışma Zorunluluğu)

İçsel denetimin ikinci ayağını 6331 sayılı Yasa'nın öngördüğü uzman denetimi oluşturmaktadır. Bu denetim ya işverenin istihdam ettiği iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri ile ya da işverenin hizmet satın aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimi (OSGB) ile yapılmaktadır.

İşveren tarafından istihdam edilen işçi sağlığı iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin, işveren otoritesini dengeleyecek şekilde denetim yapmaları halinde onların çalışma haklarını ve iş güvencelerini koruyacak güvence sistemi yoktur.

6331 sayılı Yasa'nın 8. maddesi işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına görevlerini tam bir mesleki bağımsızlık içerisinde yerine getirme zorunluluğu getirmiştir. Maddeye göre, "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür." Yasa'nın bu hükmüyle iş sözleşmesiyle çalışan işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ağırlaştırılmış bir iş görme edimi altına sokulmuşlardır. Klasik iş sözleşmesinde çalışan, işi işverenin emir ve talimatları altında yapmaktadır. İş sözleşmesinden doğan edim borcundan işini işverenin emir talimatlarına uygun yaparak kurtulmaktadır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları ise, iş sözleşmesiyle çalışacaklar ancak iş görme edimlerini işverenin emir ve talimatlarına göre değil, "mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde" yerine getireceklerdir.

Türkiye'nin 07.01.2004 tarihinde 5039 sayılı Yasayla onayladığı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin 10. maddesi de iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin bağımsız çalışmaları gerekliliğini vurgulamıştır. Maddeye göre, “İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5. maddede sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.”

Ne var ki işverenin emir talimatıyla iş görme, teknik ifadeyle bağımlılık iş sözleşmesinin ayırt edici unsurudur. 6331 sayılı Yasa işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları için iş görme edimini “mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde” yapmalarını istemiştir. Bu durumda, Yasa hükmüyle iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılıkla çelişen, bağımlılıkla bir arada olması olanaklı olmayan bir iş ilişkisi ortaya çıkmaktadır.²¹²

Üstelik Yasa işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin emir ve talimatları çerçevesinde davranmalarını yaptırma bağlamıştır. 6331 sayılı Yasa'nın 8. maddesine göre;

“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işverende göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır.”

Mesleğin getirdiği etik ilkeler işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını bağlayacaktır. Bu durumda örneğin, hekimlik mesleğinin gerektirdiği sır saklama yükümlüğü işyeri hekimi içinde geçerli olacaktır. Bu durumda işyeri hekimi işçinin

²¹² Güzel, a. g. e., s. 54 “İşyeri hekimi, iş sözleşmesindeki bağımlılık unsuru gereği, işverene bağımlı olarak görev yapmak durumundadır. Bağımlılık unsuru, işyeri hekimliği görevini, çeşitli güçlüklerle karşı karşıya bırakmaktadır. Her şeyden önce, iş, hekimi, rekabet ve kar amacına dayalı bir işletme ortamında görev yapmaktadır. İşletmeler, çoğu kez tıbbi gereklerden uzak bulunmaktadır. Oysa iş, hekimi, mesleğini tıbbi deontoloji kurallarına göre icra etmek zorundadır”

sağlık geçmişini işverene bildirmek zorunda değildir. İşveren işyeri hekiminden işçilerin sağlık geçmişine ilişkin özel bilgileri isteyemeyecektir.

İşyeri hekimleri bu görevlerini rekabet kurallarıyla var olan bir işletmede yapmak zorunda kalacaktır.²¹³ Yargıya yansıyan bir dizi davada işveren toplu işten çıkartma yaparken işçilerin tıbbi geçmişlerini fesih gerekçesi olarak kullanmıştır.²¹⁴ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları Yasa'da belirtildiği anlamda görev yapmaları halinde, işverenle olan ilişkilerini klasik iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin ayırt edici unsuru olan bağımlılıkla bağdaştırmak olanaklı değildir. Gerçekte iş yeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları kamu adına işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin gerçekleşmesine yardımcı olan, işvereni denetleyen kamusal bir görev yerine getirmektedirler.²¹⁵ Bu nedenle de işverenle olan ilişkilerinde, iş sözleşmesinin kuruluşu, içeriğinin belirlenmesi ve sona ermesi anlamında özel bir koruma statüsüne kavuşturulmaları gerekmektedir.

6331 sayılı Yasa'nın 8. maddesi, işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirmemeleri nedeniyle haklarının kısıtlanamayacağını belirtmiştir. İşverenin bu yasağa uymaması, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının haklarını kısıtlaması, işten atmasının halinde maddenin öngördüğü yaptırım bir yıllık ücretten az olmayacak tazminatla sınırlıdır. Maddeyi tersinden okursak bir yıllık ücret tutarında tazminat ödemeyi göze alan işveren, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının haklarını kısıtlayabilecek daha kötüsü işten atabilecektir. Görüldüğü gibi Yasa'nın sağlamış olduğu güvence oldukça yetersizdir.

En azından, işçi sağlığı iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, atanmasında, asgari ücretlerinin belirlenmesinde meslek odaları devrede olmalı,

²¹³ Güzel, **a. g. e.**, s. 53 “İşyeri hekimliği konusunda uygulamadan çıkan sorunların büyük bir bölümü de, işyeri hekiminin bu çift yönlü ve birbiriyle bağdaştırılması çok güç statüsünden kaynaklanmaktadır. İş hekimi, rekabet ve kar amacına dayalı bir işletme ortamında görev yapmaktadır. İşletmeler, çoğu kez tıbbi gereklerden uzak bulunmaktadır. Oysa iş hekimi, mesleğini tıbbi deontoloji kurallarına göre icra etmek zorundadır”

²¹⁴ Kocaeli. 3. İş Mahkemesi 2007/409-427 E. sayılı 21 adet dosya olayın kamuoyunda duyulması üzerine kendisinden habersiz işçilerin dosyasına bakıldığını öğrenen işyeri hekimi istifa etmiştir.

²¹⁵ Güzel, **a. g. e.**, s. 55 Güzel'e göre, işyeri hekimlerinin dünya uygulamasında bağımlılıkları sınırlıdır. Güzel, “Belirtilen ülke hukukları incelendiğinde, iş sözleşmesinin en önemli unsuru olan bağımlılık unsurunun işyeri hekimi ile yapılan sözleşme açısından çok sınırlı bir alanı kapsadığı görülür. Gerçekten, işyeri hekimi, işverene sadece idari konularda bağımlı olarak görev yapar. Örneğin, hekimin işyerinde görevini yapacağı yerin belirlenmesi, işyeri hekiminin hizmetine sunulan malzemenin kullanılması, iş sürelerinin organizasyonu, ücret ve ücret zamlarının belirlenmesi gibi konularda işverene bağımlılık söz konusudur. Belirtilenlerin dışında işyeri hekimi, tam bir mesleki ve teknik bağımsızlık içinde görevini yerine getirir” demektedir.

işveren haklı bir sebep olmadıkça işçi sağlığı iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin iş sözleşmesini sona erdirememelidir. Aksi durumda yani yargının feshin geçersizliğine karar vermesi halinde çalıştırmaları da ücret ve sosyal haklarının ödeneceği yaptırımı getirilmelidir.²¹⁶

iii. İşçi sağlığı İş Güvenliğinin Piyasaya Açılması ve Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB)

6331 sayılı Yasa'nın 6. maddesine göre, "İşverenler işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini ya kendileri çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirerek yerine getirecekler ya da bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getireceklerdir."

6331 sayılı Yasa'nın mantığına göre, işveren, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerini yaşama geçirmek için personel istihdam etmek zorunda değildir. Dilerse, işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini OSGB'lerden satın alacaktır. Böylece işverenin işçi sağlığı iş güvenliği alanında yapmakla yükümlü olduğu hizmetler piyasaya açılmış, piyasada bu hizmetleri üretip işverene kâr amacıyla satan ve doğal olarak piyasa ekonomisinin kurallarına bağlı çalışan yeni bir iş alanı yaratılmıştır.

Bu gerçeklik OSGB'leri tanımlayan hukuki mevzuatta da yer almıştır. OSGB'ler, 6331 sayılı Yasa'da ve bu Yasa'ya göre yayımlanmış olan İş Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliği'nde "Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 13/1/2011 tarihli ve 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim" olarak tanımlanmışlardır.

İşçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılması birdenbire olmamıştır. OSGB kurulmadan önce işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği önemlerini belirlemede kilit rol işyeri hekimlerindedir. İşyeri hekimleri meslek etiğinin dışında hiçbir otoriteye tabi olmaksızın görev yapmak zorunda olmaları nedeniyle, mesleki bağımsızlıklarının sağlanması için işyeri hekimi sertifikası verilmesi, atanması ve ücretlerinin belirlenmesinde Türk Tabipler Birliği kısmen de olsa devreye girebiliyordu. En azından işverenden bağımsız, işyeri hekiminin ücretini belirleme ve hekim atama yetkisi sayesinde işçi sağlığı iş güvenliği etiği korunmaya çalışılıyordu.

İşverenler kendi otoritelerinin kısmen de olsa Türk Tabipler Birliği

²¹⁶ Karşı Görüş, Özdemir, a. g. e., s. 2008, "Kanımca iş güvenliği uzmanın ve hekimin mesleki bağımsızlığını güçlendirilmiş bir iş güvencesi modeli ile sağlam ideal bir çözüm değildir. Zira uzman ile işveren arasında tedbirlerin uygulanması konusunda ciddi bir ihtilaf baş gösterdiğinde artık orada ilişkinin sağlıklı bir biçimde yürümesi olanağı fiilen ortadan kalkmaktadır... Kaldı ki, işe iade sistemini güçlendirmek, işverenleri bu hizmeti OSGB'lerden almaya itecek ve işletme içinde hekim ve uzman kimse çalıştırmak istenmeyecektir."

tarafından sınırlandırılmasına, az da olsa güvenceye sahip bağımsız işyeri hekimiyle çalışmaya itiraz etmişlerdir. OSGB'lerin yaşama geçirilmesinde işverenlerin itirazlarının etkili olduğunu söylemek abartı olmayacaktır.

İşçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin piyasaya açılması doğal olarak bu hizmetleri piyasa kurallarına göre veren işletmelerin doğmasına neden olmuştur. İş sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin piyasada rekabet kurallarına göre, kâr etmek amacıyla hareket etmek zorunda kalacakları açıktır. Piyasada bir birleriyle rekabet eden bu firmalardan en iyi hizmeti verenlerin değil, işverene en az maliyetle hizmet verenlerin daha çok iş alacağı ve diğerlerini piyasadan sileceği, yine piyasaya hakim olan ilkelerin gereğidir.

OSGB'lerin kurulmasından sonra uygulamanın şekillenmesi, piyasa mantığına ilişkin öngörülerini önemli ölçüde doğrulamıştır. OSGB'ler kendi maliyetlerini en aza indirecek bir iş organizasyonu kurmakla işe başlamışlardır. Çalıştırdıkları doktorlar dahil personele çift bordro uygulaması yapılması, işyeri hekimi sertifikası olmadan ucuza hekim çalıştırıp, imzaların ve kaşelerin işyeri hekimi sertifikası olan hekime atılması, piyasada işveren firmalarını bağlayan SGK gibi kurumlarda çalışanların baş tacı edilip korunması uygulamaları sık görülen durumlara dönüşmüştür. İşyerine maliyet getirirse de işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin en azından yasa ve yönetmeliklere uygun yapılmasını savunan, işini gerektiği gibi yapmaya çalışan işyeri hekimleri istenmeyen adam ilan edilip dışlanmışlardır. Bazı OSGB'lerde işyerine hiç uğranılmadan kağıt üzerinde işlem yapılması örnekleri artmıştır. Kısaca OSGB'ler çok yeni olmalarına karşın şimdiden kendileri başı başına bir sorun olarak çalışma yaşamında yerlerini almıştır.

Piyasada verilen her hizmet için geçerli kuralların işçi sağlığı iş güvenliği hizmeti alanında da geçerli olmasının sonuçları ise diğer hizmetlere göre ağır olacaktır. Zaten yetersiz olan işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri OSGB sayesinde tümüyle kağıt üzerinde kalan bir hizmete dönüşmeye doğru gitmektedir. Kuşkusuz soruna sadece maliyet açısından bakanlar için korkulacak bir şey yoktur. Soruna insan yaşamı açısından bakanlar açısından ise durum tek kelimeyle vahimdir. OSGB'lerin kuruluş mantığını ve işleyişini yeniden ele alıp işçi sağlığı iş güvenliğini piyasa ekonomisinin mantığından kurtarmak ve OSGB'leri daha fazla zarar vermeden kapatmak acil bir gereklilik haline gelmiştir.

iv. İşyerlerinin Dışsal Denetimi

İşyerlerini işyeri dışından denetlemeden işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin tam anlamıyla yaşama geçirilmesi olanaklı olamayacaktır.²¹⁷ İşçi sağlığı iş güvenliği

²¹⁷ Güzel, a. g. e., s. 21. “İşyeri dışında oluşturulan kurumların başında, işçi sağlığı ve güvenliği konusunun toplumsal ve giderek kamu düzeni boyutu dikkate alındığında devletin

alanında gelişmiş bir sistem kuran ülke deneyimleri, sıfır toleranslı, etkili bir dışsal denetimin mutlak anlamda gerekli olduğunu göstermiştir.²¹⁸

Günümüzde bazı yabancı ülke hukukları incelendiğinde, işçi sağlığı iş güvenliğinin sistematik önemli bir devlet politikasına dönüşmesi sonucu, teknik düzeydeki denetim birimleri dışında ve daha üst düzeyde, anılan politikaları belirleyen ve uygulamaya konulmasını sağlayan başka birimlerin de oluşturulduğu görülmektedir. Örneğin, Fransız hukukunda, “İş Koşullarının İyileştirilmesi Ajansı” ile “Mesleki Risklerin Önlenmesi Yüksek Konseyi” bu alanda önemli işlevler üstlenmiştir. Ayrıca, “Ulusal Güvenlik Araştırma Enstitüsü”, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda bilimsel araştırmalar yapmakla görevlendirilmiştir.²¹⁹

Türkiye’de ise ciddi bir dışsal denetimin varlığından söz etmek ne yazık ki olanaklı değildir. Dışsal denetimde asıl görev Bakanlık müfettişlerindedir. Yeterli sayıda uzman Bakanlık müfettişinin olmaması, siyasi etkilerin devreye girmesi, periyodik denetimlerin dahi yapılmaması nedeniyle dışsal denetim sağlıklı işlememektedir.

İşçi sağlığı iş güvenliğinin değişik alanlarında uzmanlaşmış birden fazla müfettişin içerisinde yer aldığı denetim grupları oluşturulmalıdır. Yeterli müfettiş istihdamı için özlük hakları ve iş güvenceleri sağlanmalı, bu gruplar periyodik meslek içi eğitime tabi olmalıdır.

En ucuz ve etkili dışsal denetim sendikalar aracılığı ile yapılabilir. Ne yazık ki ülkemizde, sendikal mevzuat işveren veya kamu otoritesinin izni olmadan sendikalaşmayı neredeyse olanaksız hale getirmektedir. Sendika saflığı ilkesine aykırı olan bu durum için radikal dönüşümleri gerçekleştirecek düzenlemelere gereksinim olduğu kuşkusuzdur.

Ne var ki, bu dönüşümü beklemeden, işyerlerine işkolu ayrımı yapmaksızın sendikaların işçi sağlığı iş güvenliği konusunda denetim yapıp, eksiklikleri işçilere anlatma hakkı verilerek dışsal denetim güçlendirilebilir.

Sendikaya veya sendikanın görevlendirdiği uzmanlara önceden izin almaksızın işyerlerinde işçi sağlığı iş güvenliği denetimi yapma haklarının verilmesi yeterlidir.

oluşturduğu organlar yer almaktadır. Tarihsel süreçte, devletin işçi-işveren ilişkilerine mutlak emredici kurallar aracılığıyla müdahale ettiği ilk alan, çalışma koşulları kapsamında işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu olmuştur.”

²¹⁸ Güzel, a. g. e., s. 22 “Bu kuralların varlığı, tek başına yeterli olmayıp, etkin bir denetim de zorunludur. Hemen hemen tüm ülkelerde bu görev, iş müfettişleri aracılığıyla yerine getirilir. İşçi sağlığı ve güvenliğinin önemi zaman içinde, uzmanlık gerektiren başka birimlerin de devletin denetim mekanizması içinde yer alması sonucunu doğurmuştur. İş güvenliği müfettişleri ve müfettiş iş hekimleri, somut örnekler oluşturmaktadır.”

²¹⁹ Güzel, a. g. e., s. 22

İşverenin denetim yapmasına izin vermemesi halinde sendikacı ve ya görevlendirdiği uzmanın kolluk desteği ile işyerine girebilmesi olanağı tanınmalıdır.

Sendikacıya veya görevlendireceği uzmanlara, işyerinde sadece işçi sağlığı iş güvenliğine aykırı üretim biçimlerini ve eksiklikleri işçilere duyurması, idari yaptırımlar için Bakanlık devreye sokması imkanları sağlanmalıdır.

II.5.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Açısından Çalışanların Yükümlükleri

İşçi sağlığı iş güvenliğinin belki de en fazla bulanıklaştırılmış konusu, işçi sağlığı iş güvenliği açısından çalışanların yükümlükleridir. Kafasını, dönen çarkların arasına sokan sakar işçi örneği ile elimizden gelen her şeyi yapıyoruz ama işçi sağlığı iş güvenliği bir kültür, işçiler bu kültürü edinmeli genellemeleriyle, aslında işçi sağlığı iş güvenliği alanında çok şey yaptık, birde işçilerin bir türlü önleyemediğimiz dikkatsizlikleri olmasa saptamalarıyla, işçi sağlığı iş güvenliği alanını öznelletiren yaklaşımlar bu alanda sık görülmektedir. Bu ve benzeri yaklaşımların tesadüf olmadığı açıktır. Amaç işçi sağlığı iş güvenliğinin bir sistem olduğu gerçeğini kabullenmek yerine, iş kazaları ve meslek hastalıklarını işçilerin yetersizlikleriyle açıklamaktır.

En masum söylenişinde dahi, “işçinin hiç mi kusuru yok” diye ifade edilen bu anlayış işçi sağlığı iş güvenliği sisteminin en sakar, en deneyimsiz, en yetersiz çalışanın dahi iş kazasına uğramayacağı, meslek hastalığına yakalanmayacağı bir çalışma ortamı yaratma amacını, yok saymaktadır.

İşçinin hiç mi kusuru yok anlayışı çalışanların yükümlülüklerinden hareketle, iş kazası sonrası hazırlanan kusur raporlarında sık karşımıza çıkmaktadır. İşverenin alması gereken iş güvenliği önlemlerini sıralayan, bu önlemleri işverenin almadığını saptayan, bu saptamaya karşılık işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüydü gibi klişe kabullerle işçiye kusur veren bilirkişi raporları görülmüştür.²²⁰

Kuşkusuz, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda çalışanlarında yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülüklerin başında, aldıkları eğitim ve işveren talimatları doğrultusunda, kendilerini, birlikte çalıştıkları kişileri, tehlikeye düşürecek hareketlerden kaçınmak zorunda olmaları gelmektedir.

6331 sayılı Yasa'nın çalışanların yükümlülükleri başlıklı 19. maddesine göre “Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”(md. 19/1) 19. maddenin ikinci fıkrasında çalışanların yükümlükleri somutlanarak sayılmıştır. Madde “işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar

²²⁰ Bkz. Aşağıda 4. Bölüm

doğrultusunda yükümlülükleri” ifadesine göre, çalışanların sorumlu olabilmesinin ön koşulu işveren tarafından kendilerine eğitim verilmiş ve yapılacak olanların talimatlandırılmış olmasıdır. Dolayısıyla işveren tarafından verilen bir eğitim veya talimat yoksa ya da gerçekte eğitim verilmediği halde eğitim verilmiş gibi belge düzenlenmişse, çalışan yükümlülüklerinden söz etmek maddenin açık anlatımı karşısında olanaklı değildir. Eğer işveren gerçekten eğitim vermiş ve bu eğitimin yanında işin nasıl yapılacağını ve işin yapılmasını talimatlandırmışsa çalışanların yükümlülükleri şunlardır:

- a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çikarmamak ve değiştirmemek.
- b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
- ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.
- d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışanların, işyerindeki eksiklikleri dile getirdiği için, üstelik bu eksikliklerin işyerinde var olduğu yapılan incelemeyle ortaya çıkmış olmasına karşın işyeri hakkında asılsız ihbarda bulunduğu gerekçesiyle işten atılabildiği, işverenin dilediği belgeyi dilediği şekilde düzenleyebildiği, yer altında iş kazasında öldüğü saatte işyerinde eğitimde bulunduğunun kayıtlara yansıdığı çalışma yaşamımızda, çalışanların yükümlülüklerine sistemin diğer tüm unsurlarını etkin hale getirdikten sonra odaklanmanın daha adil bir yaklaşım olduğu açıktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ 6331 SAYILI YASA DIŞINDAKİ MEVZUAT

III.1. İşçi Sağlığı İş Güvenliğiyle İlgili Yasalar

İşçi sağlığı iş güvenliği birden fazla hukuk alanıyla ilişki içerisinde. İş kazası ve meslek hastalığı sosyal güvenlik hukuku açısından kısa erimli sigorta kolları içerisinde değerlendirilen risklerdendir. İş kazası veya meslek hastalığı gerçekleştiğinde sosyal güvenlik hukuku da sigortalının haklarını korumak için sosyal güvenlik sistemi içerisinde devreye girecektir.

Diğer yandan işçilerin risklere maruz kalarak ölmesi ya da yaralanması hem ceza hem tazminat hukukunu ilgilendirir. Dolayısıyla Ceza ve Borçlar Yasa'sı da konunun ceza ve tazminat boyutu ile ilgilenmek durumunda kalacaktır.

III.1.1. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası

Türk sosyal güvenlik sistemini 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası şekillendirmiştir. 5510 sayılı Yasa risklere göre sigorta kollarını kısa ve uzun vadeli sigorta kolları olarak saptamıştır. Ayrıca genel sağlık sigortası başlığı altında hastalık ve kaza hallerinde yapılacak önleyici, tedavi edici ve rehabilite edici hizmetleri belirlemiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları sosyal riskler arasında yer aldıkları için aynı zamanda sosyal güvenlik hukukunun konusudur. 5510 sayılı Yasa iş kazası ve meslek hastalıklarını kısa erimli sigorta kolları arasında saymıştır. 5510 sayılı Yasa iş kazasını 13. meslek hastalıklarını 14. maddesinde tanımlamıştır. İş kazası ve meslek hastalıkları halinde sigortalıya sağlanacak yardımları ise 16. maddesinde belirlemiştir. Maddeye göre “iş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

- Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.
- Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.
- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması.
- Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

5510 sayılı Yasa'nın 60 ve devamı maddelerinde düzenlenen genel sağlık sigortası hükümlerine göre de iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaralanan sigortalıya tedavi hizmetleri verilecektir.

Önemle vurgulamak gerekir ki, 5510 sayılı Yasa açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yaralanmak prim veya sigortalılık süresi koşullarına bağlanmamıştır. Sigortalılığı doğuran ilişkinin fiilen başlaması ve Yasa'da tanımlandığı şekilde iş kazası ve meslek hastalığının gerçekleşmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarından sağlanan hakların devreye girmesi için yeterlidir. Sigortalının kayıt dışı çalıştırılmış olması, kayıtlarda sigortalı olarak gösterilmemiş olmasının da bir önemi yoktur.

Ne var ki, 5510 sayılı Yasa 23. maddesinde kuruma bildirilmeden veya iş kazası meslek hastalığından sonra bildirilen sigortalılara iş kazası, meslek hastalığı ve genel sağlık sigortasından yapmış olduğu yardımların, gelir bağlanmışsa gelirin ilk peşin sermaye değeri tutarının kusur durumuna bakmaksızın işverenden geri istenebileceğini hüküm altına almıştır.

Ayrıca 5510 sayılı Yasa işverenin işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini Yasa'da belirlenen şekillerde almaması durumlarını özel olarak düzenlemiştir. 5510 sayılı Yasa'nın 21 maddesine göre "iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu" meydana gelmişse işveren kurumun sigortalıya sağladığı hakların bir kısmını geri ödemek zorundadır.²²¹

III.1.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Yasası²²²

Sanayi Devrimini gerçekleştirmiş ülkelerde iş kazaları sonucu işverenin hukuki sorumluluğunun kabul edilmesi 19. yüzyılın sonlarına doğru çıkartılan yasalarla olmuştur. "1883 tarihli İtalyan, 1884 Alman, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Yasaları" hukuki sorumluluk

²²¹ 5510 sayılı Yasa 21. Madde "Kurumca sigortalıya veya hak sahiplerine bu Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Kurumca işverene ödettilir" hükmünü getirmiştir.

²²² Bu bölümün kaynak taraması, sistematığı, notlanması değerli meslektaşım **Av. İrfan Taşkın** tarafından yapılmıştır. Kendisinin hazırlamış olduğu metin kitabın genel akışına tarafımızdan uyarlanmıştır. Değerli Meslektaşım **Av. İrfan Taşkın'a** çok kıymetli katkıları için bir kez daha teşekkür ederim.

ilkesinin mesleki risk alanına uygulanması esasını benimseyen yasal düzenlemelerin ilk örnekleridir.²²³ İş kazalarından işverenin sorumlu olduğunun kabul edilmesi, bu sorumluluğun tazminata bağlanması, kuşkusuz 19 yüzyıl sonları için önemli gelişmelerdir. 19. yüzyıl sonları için önemli olan bu gelişmeleri günümüz açısından yeterli görmek ise olanaklı değildir.

III.1.3. Borçlar Hukukuna Göre İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

Borçlar yasası anlamında sorumluluk iki ayrı durumu ifade etmektedir. Birinci durumda taraflar arasındaki edim yükümlüğü olan bir ilişkide sorun çıkmış, bu sorun zararın doğmasına yol açmıştır. Bu durum da sorumluluk ortaya çıkan zararın karşılanması yükümlülüğünü ifade etmektedir. Haksız fiil ya da sözleşmeye aykırılık nedeni ile doğan zararlardan kaynaklanan tazminat ödeme yükümlüğü bu duruma örnektir.²²⁴ Aynı şekilde işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeni ile meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğu tazmini sorumluluğunun bir diğer örneğidir.²²⁵

İkinci anlamda sorumluluk ise borcunu ödemeyen borçlunun mallarına cebri icra yoluyla el koyabilme iktidarını ifade eder. Doktrinde bu sorumluluk çeşidine “-ile sorumluluk” denilmektedir.²²⁶

²²³ Ali Güzel/Alı Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, s. 17 “1884 yılında Almanya’da kabul edilen, iş kazası sigortasına ilişkin Yasa, sorumluluk ilkesi yanında, kazanın yükünün işverene ait olduğu esasını benimsersen, 1898 Fransız Yasası işverenin şahsi sorumluluğu ilkesini kabul eder. Bu Yasaya göre sınav işletmelerde çalışan ve işverene bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olan işçilerin, iş kazasına uğraması halinde, işveren otomatik olarak sorumludur, işverenin kusuru aranmadığı gibi kusurun kanıtlanması da zorunlu değildir. Kazaya uğrayanın kazanın oluşumunda ağır kusuru bile, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamakta, sadece bunun kapsamını daraltmaktadır”

²²⁴ İlhan Uluşan, **Borçlar hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yay. İstanbul 1990, s. 62

²²⁵ Ali Güneren, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları** Adalet Yay. B. 2 Ankara 2011, s. 541

²²⁶ Gökhan Antalya, “Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler”, <http://dosya.marmara.edu.tr/huk/fakultedergisi/2008C.14S.4/63-83.pdf> Er.T. 22.08.2015 “Sorumluluk kavramının iki anlamı bulunmaktadır. a)... ile Sorumluluk” ile sorumluluk, Borcun ifa edilememesi durumunda borçlunun bütün malvarlığına başvurularak cebri icra yolu ile yerine getirilmesini ifade eder. b) “...den Sorumluluk”den sorumluluk, kişinin daha önceden yüklendiği bir borca veya genel davranış kuralına aykırı davranışı sebebiyle doğan zararı tazmin etme yükümlülüğünü ifade eder. Bu durumda sorumluluk... sebebiyle tazminatla yükümlü tutulma” anlamını taşır.”

İş sözleşmesinde bağımlılık işçinin kişiliğini doğrudan etkileyen bir ilişki biçimidir. İş hukuku iş sözleşmesiyle bir başkasının emir ve talimatları altında çalışma yükümlülüğü altına giren işçinin, bu çalışma sırasında işverenin çıkarlarını gözetme, işi sadakatle yapma borcu altına girdiğini, işverenin de işçinin zarar görmeyeceği bir iş ortamı yaratma borcunu üstlendiğini kabul etmektedir. Bu kabule göre işçi ve işveren bu iki temel yükümlük konusunda iş sözleşmesiyle anlaşmışlar, sadakat borcu ile gözetim borcu ekseninde aralarında bir güven ilişkisi oluşturmuşlardır. İşverenin bağımlı çalışan işçinin kişiliğini bağımlılığın getirdiği tüm olumsuzluklardan, iş ve işyeri koşullarından doğacak risklerden koruma borcuna işçiyi gözetme borcu denilmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcunun sınırlarını net olarak çizmek olanaklı değildir. “Sınırları dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenen, geniş kapsamlı bir borç olan işçiyi gözetme”²²⁷ borcuyla işveren iş sözleşmesiyle bağımlı çalıştırdığı işçinin kişilik haklarını koruma yükümlülüğü altına girmiştir. İşçinin kişilik haklarının başında yaşama hakkı gelmektedir. Yaşama hakkının yanında işveren işçinin ruhsal, sosyal, fiziksel iyilik haline işyerinden ya da işin yürütüm koşullarından gelecek olumsuzlukları engellemek zorundadır. İşverenin işçi sağlığı iş güvenliği önemlerini alma zorunluluğu, işverenin gözetim borcunu yerine getirmesi, gözetim borcunun ifasıdır.²²⁸

a. Kusur Esasına Dayalı Sorumluluk

İşverenin sorumluluğunun hukuksal temelleri konusunda öğretilerde farklı görüşler savunulmuştur.²²⁹ Öğretilerde yazarların bir kısmı işverenin sorumluluğunun kaynağında işverenin işçiyi gözetme borcu bulunduğunu, bu nedenle, sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu ileri sürmüşlerdir.²³⁰ Tam aksi görüş ise işverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan zararlara karşı kusursuz sorumluluk esasına göre sorumlu olduğunu ileri sürmüşlerdir. Öğretilerde işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklı sorumluluğunu “kusursuz sorumluluk”

²²⁷ Ali Güzel/ Deniz Ugan Çatalkaya, “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 34, 2012/3, s.168

²²⁸ Ahmet Sevimli “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması” **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, Sayı 36, s. 125

²²⁹ Sarper Süzek,, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara 1985. s. 210 “Denilebilir ki öğretilerde bu konudaki görüşler tam anlamıyla ikiye ayrılmıştır.”

²³⁰ Kusur sorumluluğunu savunanlar **Sarper Süzek, İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul 2015, s.440, **Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku**, Legal Yayınları, 4. Bası 2010, s. 303-304, **Levent Akın İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s. 97 vd.,

olduğunu savunan yazarlardan bir kısmı görüşlerini yasal boşluğu doldurma²³¹, bir kısmı hakkaniyet esasına²³² diğer bir kısmı ise tehlike yaratma ilkesine²³³ dayandırmışlardır.²³⁴

Kusur sorumluluğunu savunanların görüşlerini özetlemek gerekirse, bu görüşe göre; tazminat hukukumuzda kusur sorumluluğu asıl, kusursuz sorumluluk istisnadır.²³⁵ İstisna olanın uygulanabilmesi için açık net düzenleme bulunması gerekir. İşverenin sorumluluğunu düzenleyen İş Yasası'nın 77. maddesinde kusursuz sorumluluktan söz edilmemiştir. Borçlar hukukumuzda işverenin kusursuz sorumluluk hali Türk Borçlar Kanunu'nun (TBK) 66. maddesinde düzenlenen adam çalıştırmanın sorumluluğunu ile TBK 71. maddesinde düzenlenen "önemli ölçüde tehlike arz eden" işletmelerin faaliyetlerine ilişkin olarak kabul edilmiştir. İstisnai olarak kabul edilen kusursuz sorumluluk ilkesi işverenin iş kazalarından doğan sorumluluğuna uygulanamaz.²³⁶

b. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Dayanağı Konusunda Yargıtay Uygulaması

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunda Yargıtay kararları değişiklik göstermektedir. Yargıtay'ın işverenin kusurunun bulunması halinde "kusur sorumluluğu" ilkesini, işverenin kusurunun bulunmadığı hallerde "risk esasına dayalı kusursuz (objektif) sorumluluk" ilkesini uygulayarak tazminatı belirlediği kararlar vardır.²³⁷ Yargıtay bazı kararlarında da tehlike esasına dayanan "kusursuz sorumluluk" ilkesine göre içtihat geliştirmiştir.

²³¹ **Ulucan**, a. g. e. s. 71 "İş Hukuku mevzuatında işverenin gözetim borcu düzenlenirken, bunun ihlali halinde doğan tazmin borcu düzenlenmemiştir. Tazminat esaslarını öngören Türk Borçlar Kanunu m. 112. (96,332) ise iş hukukunun niteliğine ve amacına uygun sonuçlar doğurmamaktadır. Bu nedenle ortaya çıkan yasa boşluğu, Medeni Kanun m.1 uyarınca hakim tarafından doldurulmalıdır."

²³² **Mustafa Çenberci**, **İş Kanunu Şerhi** Olgaç Matbaası, Ankara 1978, s. 807, Bu görüşe göre, BK m. 332'de ifade edilen "hakkaniyet ölçütü", alınacak önlemler açısından değil, işverenin sorumluluğu açısından getirilmiştir.

²³³ Bu yazarlar işyeri rizikosuna kavramına yer vermekte ve bu rizikonun kusur sorumluluğu kuralına istisna getirmeye yeteceğini, dolayısıyla işverenin kusursuz sorumlu tutulması gerektiğini belirtmektedirler. Adil İzveren, Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Ankara 1970, s. 166 Aktaran **Akın Levent**, a. g. e.

²³⁴ Bu konudaki tartışmaların özeti için BKZ. Sevimli, a. g. e. 126-127

²³⁵ Sevimli a. g. e. s. 128 "Mülga Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'nda da asıl olan kusur sorumluluğudur."

²³⁶ Süzek, a.g.e. s. 440, **Akın**, a. g. e. s. 97;

²³⁷ Süzek, a. g. e. s. 441

Yargıtay işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk²³⁸ olarak değerlendirildiği kararlarında çıkar hakkaniyet, risk, kaçınılmazlık gibi ilkelere dayanmaktadır.^{239 240}

²³⁸“27.3.1957 gün, 1/3 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı’nda da belirtildiği gibi; 19. yüzyılın başlarındaki kanun yapma hareketlerinde haksız fiilden doğan sorumluluk hükümleri zararı meydana getirenin kusurlu olması esasına dayanmakta idi. Ne var ki, daha sonraları yeni keşifler ve bu arada sanayiinin ve tarımın gösterdiği olağan üstü gelişmeler ve ekonomik hayata hakim olan makinalaşma hareketi insanlar arasındaki ilişkileri sıklaştırdığı gibi tehlike olasılıklarını da eskisine göre pek çok arttırdığından kusura dayanan sorumluluk sistemi ile zararların karşılanmasına birçok hallerde imkan kalmadığı görüldüğünden kanunlarla sırf zarar tehlikesinin mevcut olması esasına dayanan bir takım sorumluluk hükümleri konulmasına ihtiyaç duyulmuştur. Bunlara kusursuz sorumluluk hükümleri yahut tehlike (risk) esasına dayanan sorumluluk hükümleri denilmektedir. Borçlar Kanunu’nun 54. maddesinin birinci fıkrası, 56. maddesinin birinci fıkrası 58. maddesinin birinci fıkrası hükümleriyle yürürlükten kaldırılan 743 sayılı Medeni Kanunun 320. (4721 sayılı Kanun 369.) maddesi hükmü kusursuz sorumluluk hükümlerindedir.”YHGK 2003/21-673 E. 2003/641 K. 12.11.2003 T. Kararı www.legalbank.net

²³⁹ Akın a.g.e. s. 90

²⁴⁰ 9. yüzyıl başlarındaki kanun yapma hareketlerinde haksız fiilden doğan mesuliyet hükümleri, zararı meydana getirenin kusurlu olması esasına dayanmakta idi yani bir kimsenin isteyerek yahut önleyebileceği bir zararı önlemek için dikkatli davranmamış olması yüzünden meydana getirdiği bir zararın karşılığını tazmin etmesi kabul edilmekte idi, diğer tabirle iradesini gereği gibi kullanmayan kimse, iradesini kullanıştaki bozukluktan dolayı mesul tutuluyordu. Lakin o yüzyılın ortalarına doğru tatbik sahasına giren yeni keşifler ve bu arada sanayiinin ve ziraatın gösterdiği olağanüstü gelişmeler ve iktisadi hayata hakim olan makineleşme hareketi, insanlar arasındaki münasebetleri eskisine göre çok sıklaştırdığı gibi tehlike ihtimallerini eskisine göre pek çok artırdığı cihetle kusura dayanan mesuliyet sistemi ile zararların karşılanmasına bir çok hallerde imkan kalmadığı görüldüğünden, kanunlara, sırf zarar tehlikesinin mevcut olması esasına dayanan bir takım mesuliyet hükümleri konulmasına zaruret duyulmuştur ki, bunlara kusursuz mesuliyet hükümleri yahut tehlike esasına dayanan mesuliyet hükümleri denilmektedir. Nitekim, Borçlar Kanununun 54. maddesinin birinci fıkrası, 56. maddesinin birinci fıkrası, 58. maddesinin birinci fıkrası hükümleriyle Medeni Kanunun 320. maddesi hükmü, kusursuz mesuliyet hükümlerindedir. Borçlar Kanununun haksız fiile ait hükümlerinin yazılışına esas olan sıraya göre dahi kusursuz mesuliyet hükümleri arasına konulmuş bulunan bu 55. madde hükmünü kusur sebebine dayanılarak değil ve fakat içtimai tehlike dolayısıyla kabul edilmiş hükümlerden saymak, iktisadi ilerleme yolunda bulunan ve bu bakımdan gerek sanayi sahasına, gerekse makineleşme üzere olan ziraat sahasında fertler için birçok zarar tehlikesi ihtimalleri beliren memleketimiz bakımından da içtimai ihtiyaçlara tamamıyla uygun düşecektir ve böylece, kanunun lafzına dayanan tefsiri, onun ruhuna da uygun neticeler verecek demektir. YİBK 1957/1 E: 1957/3 K. 27.03.1957 T. www.legalbank.net Erişim Tarihi 25.12.2013

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi'nin 6331 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinden sonra vermiş olduğu 22.04.2015 tarihli kararı Yargıtay'ın kusur konusundaki yaklaşımını ortaya koyması açısından önemlidir. Yargıtay bu kararında işçi sağlığı iş güvenliği alanının 6331 sayılı Yasayla daha ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olduğunu vurgulamaktadır.²⁴¹

Yargıtay anılan kararında da, eski görüşünü tekrarlayarak Türk hukukunda asıl olan sorumluk çeşidinin kusura dayalı sorumluluk olduğunun altını çizmiştir. Yargıtay'a göre işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği sorunu, öğretide ve uygulamada zaman içerisinde farklı görüş ve uygulamaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği bir görüşe göre, işverenin bu açıdan sorumluluğu kusura dayanmaktadır. Çünkü İsviçre ve Türk Hukuk Sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur.²⁴²

Yargıtay genel kuralı belirledikten sonra, işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatıyla işverene getirilen yükümlüklerin işverenin sorumluluğunu "objektifleştirdiği" sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay'a göre;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Öte yandan, objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk

²⁴¹ Yar. 21. HD. 2014/1282 E, 2014/8662 K, 22.04.2015 T. Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı 44, 2015/1, s. 513 vd. 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir

²⁴² Yar. 21. HD. 2014/1282 E, 2014/8662 K, 22.04.2015 T. Çalışma ve Toplum Dergisi, sayı 44, 2015/1, s. 513

haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanı sıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

“İşverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörülmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfınazar etmesi kabul edilemez.

Diğer taraftan, işçilerin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, iş güvenliği tedbirlerinin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenlerden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin, tedbirlerin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır. Bu itibarla işverenler, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçilerin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi düşünceler ile almaktan çekinemeyeceklerdir. Çalışma hayatında süre gelen kötü alışkanlık ve geleneklerin varlığı da, işverenlerin önlem alma ödevini etkilemez. İşverenler, çalıştırdığı sigortalıların bedeni ve ruh bütünlüğünü korumak için yararlı her önlemi, amaca uygun biçimde almak, uygulamak ve uygulamakla yükümlüdürler.”²⁴³

Yargıtay'ın bu kararı ile birlikte her ne kadar kusursuz sorumluluk ilkesini kabul etmese de kusur kavramıyla kusursuz sorumluluk ilkelerine yaklaştığını söylemek olanaklıdır.

c. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından İşverenin Kusursuz Sorumluluğu

Öğretide kusur sorumluluğunu savunan hakim görüş, tazminat hukukumuzda kural olanın kusur esasına dayalı sorumluluk olduğu saptamasını esas almaktadır. Kusursuz sorumluluğun ancak yasa da açıkça belirtilmiş olduğu istisnai hallerde uygulanabileceği bu görüşü savunanların ulaştığı hukuki sonuçtur. Sorumluluk hukukunda esas olanın kusur sorumluluğu olduğu saptaması doğrudur. Kusursuz

²⁴³ Yarı. 21. HD. 2014/1282 E, 2014/8662 K, 22.04.2015 T. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı 44, 2015/1, s. 513

sorumluluğun işçi sağlığı iş güvenliği alanında düzenlenmediği saptamasına ise katılmak olanaklı değildir.

İşçi sağlığı iş güvenliği mevzuatının işverene getirmiş olduğu yükümlülüğün niteliğine bakıldığında, sorumluluk hukukunda karşılığının kusursuz sorumluluk olacağı görülecektir. Bu nedenle işçi sağlığı iş güvenliği alanında yasayla yetkili, yükümlü, görevli olarak tanımlanan işverenin kusursuz sorumluluğu için istisnai düzenleme aramaya gerek yoktur. İşverene yasayla verilen yetkiler, görevler ve yükümlüklerle, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alınmamasını, eksik alınmasını, bazı alanlarda yasayla da olsa ihmal edilmesinin anayasal yaşama hakkına saldırı niteliğinde bir eylem olduğu gerçeği birlikte değerlendirilmelidir.

Dolayısıyla Anayasa, ILO sözleşmeleri, 6331 sayılı Yasa ve bu Yasa'ya dayalı olarak çıkartılan yönetmelikler, İş Yasası, AB yönergeleri, kısaca işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatının tamamı, işçi sağlığı iş güvenliğinin gerçekleştirilmesi için işverene "her türlü önlemi alma yükümlüğü" getirmiştir. İşverenin Yasada sıralanan önlemleri almakla yükümlükten kurtulamadığı, teknolojinin, ilmin gerektirdiği her türlü önlemi alma yükümlü tutulduğu bir sistemde işverenin önlem alamadım kusurum yok demesi, sistemin doğasıyla çelişen bir durumdur. İşveren her türlü önlemi almakla yükümlüdür. İşletme riskini en küçük ayrıntısına kadar analiz edebilen veya ettirebilen, iletişim çağında mal ve para piyasalarındaki anlık hareketleri izleyip politika geliştirme olanaklarına teknolojik olarak sahip olan işverenin, aynı olanaklara işçi sağlığı iş güvenliği alanında sahip olmadığını savunmak günümüz gerçekliği ile bağdaşmamaktadır.

Kısaca işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatınca, önlem almak, uygulamak, denetlemek konusunda işverene hata payı bırakılmamıştır (Sıfır tolerans tanınmıştır). İşverene yasayla "ama"sız getirilen yükümlüklerin kendisi gerçekte kusursuz sorumluktan başa bir şey değildir. Aksinin kabul edilmesi, işverenin kusur esasına göre sorumlu olacağının kabulü, işverene yasayla getirilen her türlü önlemi alma yükümlülüğünü anlamsızlaştıracaktır. Türkiye uygulaması da bu saptamayı doğrulamaktadır. Bilindiği gibi, hukuki sorumluluk alanında kusur esasına dayalı tazmin esasından hareket edilmektedir. İş kazalarında da işveren kusuru oranında sorumlu olmuş, hukuki bir kavram olan kusur dağılımı iş yargılamasında bilirkişilerin insafına terk edilmiştir. Yargıçlar bilirkişilerin belirlemiş olduğu kusur dağılımına göre tazminatlar belirlemişlerdir. Bilirkişinin kazanın oluşumuna etki eden faktörleri ortaya çıkartma görevi her geçen gün genişleyerek kime ne kadar kusur verileceğinin belirlenmesine dönüşmüştür. Yargıcın işlevi ise bilirkişinin belirlediği kusur oranına göre hesaplanan tutarı karara geçirmekle sınırlı hale gelmiştir.

Örneğin, bilirkişi raporunda kazanın işveren tarafından ağ gerilme yükümlüğü yerine getirilmiş olsa, uygun merdiven verilmiş olsaydı meydana

gelmeyeceği, gelse de zararın oluşmayacağı saptaması yapılmakta, işverene anılan önlemleri alma yükümlülüğü getiren mevzuat ayrıntılarıyla sıralanmakta, aynı gerekçelerle hem işçiye hem işverene kusur verilmekte, ancak, işçinin deneyimli bir işçi olması kusur verilmesine gerekçe yapılabilmektedir. İş kazası dosyasında ki üç kişilik bilirkişi raporuna göre;

Olay işçinin, “karbon siyahı ünitesindeki boruların izolasyon işinde çalışırken bastığı eski bir izolasyon sacının veya kutusunun kopmasıyla 7 metre yükseklikten zemine kafa üstü düşerek yaralanması biçiminde meydana gelmiştir. Olay neticesinde CY kaldırıldığı Petkim revirinde vefat etmiştir.

Bilindiği üzere iş kanunu madde 73, yapı işlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü madde 3’te her işveren yapı işyerlerinde işçileri sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri almakla işlerde iş sağlığı iş güvenliği usul ve şartlarını uymakla yükümlüdürler denilmektedir. Yapı işleri işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü madde 13, işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü madde 4’te yüksekliği tabandan itibaren 3 metreden daha fazla olan yerlerde çalışanlara emniyet kemeri verilecek ve verilen bu kemerleri işçilerde kullanacaklardır. İşyerlerinde teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık ve güvenlik koşulları tesis edilecek, iş güvenliği hususları izlenerek tehlikeli çalışılmasına müsaade edilmeyecektir... İş yerinde yeterli biçimde gözetim denetim de bulunularak kazalının çalışma alanında kazalının çalışma altına gelecek biçimde güvenlik ağlarını gelmesi gerekirdi. Çalışma alanının altına gelecek biçimde bir metre orta seviyede güvenlik ağı gerilmiş olsa idi kazalı dengesini kaybettiği sırada güvenlik ağı içine düşer ve olaya maruz kalmazdı. İş yerinde yeterli biçimde gözetim yapılarak **kazalının boru izolasyonu için 7 metre yüksekliğe çıkması sırasında seyyar ve uygun merdiven kullanılarak kazalı çalışmış olması halinde, çıktığı sırada emniyet kemerinin kullanılmasının temin edilmesi işveren tarafından yapılmış olsaydı kazalı dengesini kaybettiği sırada emniyet kemerine bağlı olarak asılı kalır 7 metre yükseklikten kafa üstü düşmez ve olayda olmazdı.** İşyerinde işe uygun çalışma platformu yapılarak kenar kısmında 0 noktadan 90 santimetre yükseklikte korkuluk olan platformlar üzerinde boru izolasyon çalışması yapılması gerekirdi. İşyerinde çalışma yüksekliğine uygun seyyar platformlar temin edilerek boru izolasyon işleri bu korkuluklu platformlarla üzerinde yapılması temin edilseydi, kazalı dengesini kaybetmez ve olayda olmazdı. Açıklanan sebeplerle olayımız de müteahhit işveren olan X birinci derecede kusurludur.

“Kazalı CY’nin de olay sırasında işçi sağlığı ve iş güvenliği usul ve şartlarına başka bir ifadeyle yapı işlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği tüzüğü madde 3 aykırı hareket etmiştir. **Kazalı CY olay tarihinde 49 yaşında aklı selim sahibi ve uzun yıllardan beri olayın meydana geldiği iş yerinde çalışan biridir. yetişkin birinin 7 metre yükseklikteki boruların izolasyon işinde çalışırken mutlaka emniyet kemeri kullanması ve uygun merdivenlerle olay mahalline çıkması gerekirdi.** Özellikle üzerinde yürümek istediği yeri önce kontrol ederek sağlam olduğuna kanaat getirdikten sonra basması gerekirdi. Kazalı olay sırasında emniyet kemeri kullanmadan 7 metre yükseklikteki tehlikeli yerde çalışmaya başlaması nedeniyle olay sırasında can emniyetini riske koyduğundan olayımızda ikinci derecede kusurludur. Yukarıda açıklanan sebeplerle davalı PETKİM Holding A.Ş kusursuz, davalı müteahhit X %70 oranında kusurlu kazalı CY %30 oranında kusurludur...”²⁴⁴

Somut örnekte görüldüğü gibi gerçekte artık işçinin davranışının bir önemi yoktur. İşçi çalıştığı sürece o riskle karşı karşıyadır. İşveren üzerine düşeni yapmış olsa risk ortadan kalkacaktır. Riskle işçinin yüz yüze kaldığı koşullarda işçinin kişisel yetenekleriyle bu riski savuşturmasını işveren lehine, aksini yapmasını işçi aleyhine kusur nedeni olarak değerlendirmek, işçi sağlığı iş güvenliğinde yasayla işverene getirilen yükümlükleri işçiye yüklemek anlamına gelecektir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 03.02.2010 tarihli kararına konu olan olay işçinin çalışma ortamının tüm riskleriyle baş başa bırakılmasının örneğidir.²⁴⁵ HGK kararına konu olan olayda işçi, su dağıtım işyerinde dağıtım elemanı olarak çalışmaktadır. İşvereni tarafından önceden su teslim ettiği bir başka işyerinden su bedelini alması için gönderilmiştir. İşçinin görevli gittiği işyerinde asansör bozuktur. Asansörün bozuk olduğuna ilişkin hiç bir uyarı da yoktur. İşçi asansör kapsını açar, ancak, asansör kabini katta bulunmadığı halde açılan asansör kapısından adımını atarak asansör boşluğuna düşerek yaşamını yitirir.

Olayı değerlendiren ve YHGK tarafından da benimsenen 21. HD.’nin kararında işverenin hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğunu olduğunu, işverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında illiyet bağı yoksa işverenin sorumluluğundan söz edilemeyeceği belirtmiştir.²⁴⁶ Yargıtay’a göre,

²⁴⁴ Körfez İş Mahkemesi, 1999/744 E. sayılı dosyaya sunulan üç kişilik kusur bilirkişi raporu

²⁴⁵ Yargıtay HGK, 2010/21-36 E., 2010/67 K, 03.02. 2010 T. **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı 25, 2010/2, s. 310

²⁴⁶ Kararın Kapsamlı bir değerlendirmesi için Bkz. Güzel/Ugan Çatalkaya, **a. g. e.** s.156-188

“Kusur sorumluluğunda 3 halde illiyet bağı kesilebilir. Bunlar, mücbir neden, zarar görenin ve 3. kişinin ağır kusurudur. Öğretide illiyet bağını kesen nedenlerin bütün sorumluluk halleri için olduğu vurgulanmaktadır. Kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu adalet ve hakkaniyet duygularını incitir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 18.3.1987 tarih 1986/9-722 Esas, 203 karar sayılı kararı da aynı doğrultudadır.”²⁴⁷

21. Hukuk Dairesi illiyet bağını, “illiyet bağı sorumluluğun temel ögesidir. Zararla eylem arasında illiyet bağının mevcut olması, zararın eylemin bir neticesi olarak ortaya çıkması, yani eylem olmadan zararın meydana gelmeyeceğinin kesin olarak bilinmesidir” sözleriyle tanımlamıştır.²⁴⁸

Kusur sorumluluğunu esas alan bu yaklaşıma göre Yargıtay kararı kendi içerisinde tutarlı ve doğrudur. Adil ve hakkaniyete uygun olduğunu söylemek ise olanaklı değildir. Bozma kararında denilen “kusurlu olmadığı halde işvereni, meydana gelen zarardan sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir” saptaması işçi için de geçerlidir. İşverenin talimatıyla işveren için para tahsilatına giden işçinin, gittiği yerdeki asansör arızasından, sırf kabinde asansörün bulunup bulunmadığına bakma konusunda gerekli dikkati göstermediği için, olayın tüm riskleriyle baş başa bırakmak da adalet ve hakkaniyet duygularını inciten bir durumdur. Dolayısıyla kusur sorumluluğundan hareketle işçi sağlığı iş güvenliği alanında hakkaniyet ve adaletle bağdaşan sonuçlara ulaşmak her zaman olanaklı değildir.

Bu nedenle öğreti de kusura dayalı sorumluluk halinin olumsuz sonucu olan “kusur yoksa sorumluluk da ortaya çıkmaz” görüşünün terk edilmesi gerektiği savunulmuştur. Bu görüşe göre:

“Kusur ilkesine yöneltilen eleştiriler onu tamamen boşa çıkartmak sonucuna götürmemelidir. Kusur ilkesi sorumluluğun temellerinden biri olarak saklı tutulmalıdır, ancak bu ilke sorumluluğun tek temeli

²⁴⁷ a. g. y. k.

²⁴⁸ a. g. y. k, Hiçbir hukuk düzeni mantık yasalarına göre mevcut olmayan illiyeti yaratamaz. Mantık bakımından bu illete sonsuz zincir halinde neticeler bağlanabilir. Hukuki netice olarak zararın tazmin sorumluluğunun kabulü için, bir sebebe illi olarak bağlanan neticeler silsilesinin içinde hangi kesimin gerekli ve yeter olacağını belirlemek yine hukuk düzeninin görevidir. (Tandoğan, Mesuliyet,s. 74) Türk Borçlar Kanunu Tasarısının 58.maddesinde uygun nedensellik bağı “Yaşam deneyimlerine ve olayın akışına göre, bir zarar belli bir fiilin beklenen uygun sonucu ise, zarar ile fiil arasında nedensellik bağı vardır” şeklinde tanımlanmıştır. Sorumluya yüklenen davranış veya olayın zararlı, sonucun zorunlu şartı olması gerekir.”

sayılmamalıdır. Başka bir deyimle, kusur ilkesinin olumlu sonucu yani kusuru olanın sorumlu tutulması, bugün için de geçerlidir. Buna karşılık söz konusu ilkenin olumsuz sonucu artık terk edilmelidir. Yani kusur yoksa sorumluluk da ortaya çıkmaz görüşü artık gerçekliğini kaybetmiştir; kusursuz sorumluluk hallerini de tanımak gerekir”²⁴⁹

İş kazası ve meslek hatalıklarından doğan zararların kusursuz sorumluk esaslarına göre belirlenmesi gerektiğini savunun bir diğer görüşe göre de işveren tedbir alma yükümlülüğüne uymaması ve yasak hükümlere aykırı davranması nedeni ile gerçekleşen zararlardan sorumludur. Önlem almayan işverenin davranışında kusurlu olup olmadığının araştırılmasının gerekli değildir.²⁵⁰

İş kazası meslek hastalıklarında işverenin kusursuz sorumluk esaslarına göre sorumlu olmasını, İş Yasası’nda işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen hükümlerin kamu düzeninden olduğundan hareket ederek savunan görüşlerde bulunmaktadır. Bu görüşe göre, Borçlar Yasası’ndan kaynaklanan sorumluluk ilkeleri ile İş Yasası birlikte değerlendirildiğinde işverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunun kabul edilmesini gerekmektedir.²⁵¹

Diğer yandan sorumluluk hukukunun genel ilkelerinden hareket ederek iş kazası meslek hastalıklarından doğan zararların giderilmesinin olanaklı olmadığı haklı olarak vurgulanmıştır. Sorumluluk hukukuna hakim olan “kusurun kanıtlanması ve sorumlu kişinin ödeme gücünün bulunması gibi” ilkeler işçinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradığı zararlarla uyumlu, bu zararı giderecek hukuki yarar sağlanmasında yetersiz kalmaktadır.²⁵² İş kazası veya meslek

²⁴⁹ Haluk Tandoğan, Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk, Turhan Kitapevi 1. Bası 1981 s. 3

²⁵⁰ Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1978 s. 808 Yazara göre; “Şu hale göre bu yönden İş Kanunu’nda düzenleme boşluğu vardır, öbür yandan burada boşluğun BK. m. 96’daki kusurlu sorumluluk esasıyla doldurulması düşüncesi uygulama alanı bulmaz. Zira bu hükmün uygulanmasına cevaz verilmesi İş Kanunu’n ruhuyla çatışma halinde bulunmaması takdirinde söz konusu olabilir. İş Kanunu’n işçiyi koruyucu amacı ise BK. m. 96’nın bu konuda uygulanmasına elverişli bulunmamaktadır. Şu duruma göre mesele, bir düzenleme boşluğu şeklinde ele alınmalı ve boşluk insan unsuruna öncelik tanıyan ve hakkaniyete dayanan bir anlayış çevresinde işçi yararına çözümlenmelidir. Diyelim ki İK 23’te işçinin eşyasını kusursuz sorumluluk çevresinde koruyan yasa koyucunun onun vücut tamlığı söz konusu olduğunda, bu ilkedan ayrıldığı ve işçinin eşyasına vücut tamlığının üstünde yer vermiş bulunduğu düşünülemez”

²⁵¹ Kenan Tunçomağ, Türk İş Hukuku I. Cilt. Sulhi Garan Matbaası Yay. İstanbul 1971 s. 323 vd.

²⁵² Güzel/Ugan Çatalkaya, a. g. e. s.179

hastalığının sonuçları çok ağır olduğu unutulmamalıdır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sakat kalan işçiler bir yandan gelirden yoksun kalıp, SGK sınırlı ödemeleriyle yaşamaya mahkum olurken öte yandan sakatlık, işsizlik nedeniyle sosyal dışlanmaya, acıma duygusunun muhatabı olarak yaşamaya mahkûm olmaktadır. Ölümlü iş kazalarından sonra geride kalanların yaşamları da alt üst olmakta, bir ömür boyu süren zorluklarla baş etmek zorunda kalmaktadırlar. Kısaca “işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcunu ihlalinin bedeli, işçi veya onun desteğinden yoksun kalanlarca ağır biçimde ödenmektedir.”²⁵³

Nitekim “Fransız Hukukunda, iş kazası ve meslek hastalığından doğan zararların giderilmesi, özel hukukun genel sorumluluk kurallarından ayrı olarak, 9 Nisan 1898 tarihli bir Yasa ile özel bir rejime tabi kılınmıştır. Bu Yasa, işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğunu, kusursuz sorumluluk esasına dayandırmakta ve iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan işçi veya hak sahiplerinin zararlarının doğrudan tabi olduğu sosyal sigorta sandığı tarafından, götürü biçimde giderilmesini” öngörmüştür.²⁵⁴

Ayrıca işveren, üstlendiği işletme riskinin bir parçası olarak işçinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğramış olduğu zararı üstlenmek zorundadır. Uzak doğuda yaşanan bir borsa krizinden etkilenen işveren kusuru olmadan doğan zararı göğüslemek zorunda kalıyorsa, iş kazası meslek hastalıklarından doğan zararlar da işletme riski olarak işverence karşılanması gereken zararlardır. 6331 sayılı Yasa'nın işverene getirmiş olduğu yükümlüklerin hukuki sonucu da işverenin iş kazası veya meslek hastalıklarından, işletme riski kapsamında sorumlu olmasıdır.

d. İşverenin Sorumluluğunun Koşulları

İşverenin kusursuz sorumluluk esaslarına göre sorumlu olduğunun kabul edilmesi halinde, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle oluşan zararın, zararlı iş kazası veya meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağının bulunması işverenin sorumluluğu açısından yeterli olacaktır.

İş kazası ile zarar arasındaki illiyet bağının kurulamadığı her durumda, kusur veya kusursuz sorumluk kabullerinden hangisinden hareket edilmiş olursa olsun işveren sorumlu olmayacaktır. Bu görüşe göre işçinin ağır kusuru illiyet bağını kesen bir durumdur.”Ayrıca, işverenin sorumluluğunun sınırlarının çizilmesinde

²⁵³ Güzel/Ugan Çatalkaya, a. g. e. s.180

²⁵⁴ Güzel/Ugan Çatalkaya, a. g. e. s.176 “Sosyal sigorta sandığına zararlarının tamamı karşılanmayan işçi ya da hak sahipleri ise, ancak”işverenin bağışlanamaz kusurunu” (*faute inexcusable de l'employeur*) ileri sürerek tamamlayıcı nitelikte bir tazminat talep edebilmektedir. Dolayısıyla zararlarının bütününe giderilmesini isteyen işçi ya da hak sahiplerinin, işverene karşı genel hükümler uyarınca açtığı davada, ancak işverenin bağışlanamaz kusurunun varlığının tespit edilmesi durumunda ek bir tazminata hükmedilebilmektedir.”

(tazminat miktarının belirlenmesinde) işçinin illiyet bağına kesecek derecede olmasa bile zararın oluşmasında etkili olan ve alınan önlemlere uymamak şeklinde ortaya çıkan müterafık (birlikte bulunan) kusuru da dikkate alınır”²⁵⁵ Oysa, 6331 sayılı Yasa’nın 4. maddesinin 3. fıkrasında açıkça “çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez” denilmiştir. Bu açık düzenleme karşısında işçinin ağır kusurunun tek başına illiyet bağına keseceğini kabul etmek olanaklı değildir. Aksi görüşü savunanlar ise, bu hükmün işverenin idari ve cezai sorumluluğu açısından sonuç doğuracağını, hukuki sorumluluğunun kapsamının ve niteliğinin TBK hükümlerine göre belirlenmesi gerektiğini ileri sürmüşlerdir.²⁵⁶ Bu görüşe katılmak olanaklı değildir. Çünkü, 6331 sayılı Yasa’nın 4/3 maddesinin sadece idari yaptırımlar ve cezai sorumlulukla sınırlandırmayı gerektirecek açık bir düzenleme söz konusu değildir. Hukuki sorumluluğun belirlenmesinde sadece TBK hükümlerini uygulayıp, 6331 sayılı Yasa’nın açık hükmünü dışlamak gerekmemektedir. Hukuki sorumluluk belirlenirken her iki yasa birlikte anlamlandırılmalı, TBK ve 6331 sayılı Yasa’dan hareketle sonuca gidilmelidir. 6331 sayılı Yasa işverenin sorumluluğu kavramını kullanmış, idari veya cezai sorumluluk diye bir sınırlandırma getirmemiştir. Bu durumda, işçinin ağır kusurunun üzerine düşen yükümlükleri yerine getirmeyen işverenin, cezai idari ve hukuki sorumluluğunun devam edeceğini kabul etmek gerekmektedir.

Kusur sorumluluğu esas alındığında ise, (TBK) 417. maddesine göre değerlendirme yapmak gerekecektir. Anılan maddeye göre işveren, iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle oluşan zararlandırıcı olaydan sözleşmeden doğan sorumluluk esaslarına göre sorumludur. İşverenin sorumluluğunun sözleşmeden doğan sorumluluk olarak kabul edilmesi halinde TBK 117 (EBK 96) ye göre kusurun varlığının ispatı işverene geçmektedir.

TBK 49. Maddesi “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren bu zararı gidermekle yükümlüdür” hükmüne amirdir.

²⁵⁵ Sevimli a. g. e. s.130

²⁵⁶ Süzek a. g. e. s. 440, Sevimli a. g. e. s.131”Ne var ki, “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez” şeklindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu madde 4(3) düzenlemesi bu bağlamda soru işareti uyandırıcı niteliktedir. Kanımızca, kamu hukuku nitelikli iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerinin koruma borcunun içeriğini belirlemekte etkili olduğunun kabul edilmesi, hukuki sorumluluğun nitelik ve sınırlarının belirlenmesinde esas olanın özel hukuk karakterli Türk Borçlar Kanunu hükümleri olduğu gerçeğini değiştirmez. Dolayısıyla, İSGK m.4(3) düzenlemesi hukuki sorumluluk açısından işçinin kusurunun dikkate alınmasını engelleyen bir düzenleme şeklinde yorumlanamaz. Söz konusu hüküm, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlenen idari ve cezai yaptırımlar (İSGK m.25,26) bakımından anlamlandırılmalıdır”

Bu durumda işçinin iş kazası ve meslek hastalığı nedeni ile ortaya çıkan zararının işverenden talep edebilmesi için kazanın iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamasından kaynaklı meydana geldiğini, kaza sonucu bir zararın olduğu, kaza ile zarar arasında uygun illiyet bağının olduğunu ispat etmesi gerekmektedir. İşverenin sorumluluğunun sözleşmeden doğan sorumluluk olduğunu kabul eden görüşe göre burada işverenin kusurlu olup olmadığı işçinin ispatlaması gereken bir durum değildir.

e. İşverenin Sorumluluğunda Akdi Sorumluluk ile Haksız Fiil Sorumluluğunun Yarışması

İşverenin işçiyi gözetme borcu, hem yasadan hem de iş sözleşmesinden²⁵⁷ kaynaklanmaktadır. Bu nedenle işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırı davranması hem haksız fiil hem de sözleşmeye aykırılık oluşturmaktadır.²⁵⁸

İşverenin sorumluluğunun hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sorumluluk olduğunu kabul edilmesi halinde işverenin gerekli önlemleri aldığını ya da kazanın kendi kusurundan kaynaklanmadığını ispatlaması halinde anılan sorumluluktan kurtulması mümkündür. Ayrıca zararlandırıcı olaydan iş ile zarar arasında uygun illiyet bağının bulunmaması halinde de işveren sorumluluktan kurtulacaktır.

İş kazası sonucu işçinin ölümü durumunda işçinin desteğinden yoksun kalanlar iş sözleşmesinin tarafı değildir. Ancak TBK 417. maddesi anlamında akdi sorumluluk hükümleri uygulanacaktır.

İşçinin zararlandırıcı olaya maruz kalması, bu olay nedeniyle vücut ve ruh bütünlüğünün zarar görmesi, vücut ve ruh bütünlüğünü korumayı amaçlayan iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarının ihlali anlamına gelmektedir. Dolayısıyla ihlal aynı zamanda haksız fiildir. Haksız fiil nedeni ile işçinin işverenden tazminat talep edebilmesi için, zarar ile fiil arasındaki illiyet bağını, fiilin hukuka aykırılığını ve fiili gerçekleştiren kişinin kusurunu ispatlaması gerekmektedir.²⁵⁹

Zararlandırıcı olaya maruz kalan işçinin tazminat taleplerinde sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu yarıştığı savunulmaktadır.

²⁵⁷ “Somut olayda işçi ile tazmin sorumlusu işveren arasında hizmet akdi ilişkisi vardır. Davalı işveren suç sayılır eylemi ile işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı hareketi ile davacı işçinin yaralanmasına neden olmuştur. Bu davranışlar Borçlar Kanunu'nun 332/1 maddesinde belirtilen akte aykırı durumları oluşturur. 1.01.1957 gün ve 6773 sayılı Kanunu'n 41/F maddesiyle eklenen ikinci fıkra gereğince, işverenin bu davranışı nedeniyle açılacak tazminat davaları dahi, akte aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkında hükümlere tabidir. Borçlar Kanunu'nun 125. maddesindeki on yıllık akdi zanaatçılığa tabidir.” YHGK 2002/1103-21 E. 2002/1067 K. 18.12.2002 T. www.legalbank.net

²⁵⁸ Süzek a. g. e. s. 446 **Emine Tuncay Kaplan İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Kadioğlu Matbaası, Ankara,1992, s. 96 **Akın** a.g.e. s. 94;

²⁵⁹ Süzek a. g. e. s. 446, **Akın a. g. e. s. 96**

Sorumluluğun hakız fiile dayanması halinde işverenin kusurunu ispat hali işçinin kanıtlaması gerekmektedir, akdi sorumluluğa dayanması halinde ise kusurun bulunmadığını işverenin ispatlaması gerekeceğinden sorumluluğun akdi sorumluluğa dayanması işçinin lehinedir.²⁶⁰

III.1.4. İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle bedensel ve ruhsal zarara uğrayan işçi, sosyal sigortalarca karşılanmayan zararları için işveren aleyhine maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. İşçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölümü halinde ise desteğinden yoksun kalanlar işveren aleyhine destekten yoksun kalma ve manevi tazminat davası açabileceklerdir.²⁶¹

İş Kazası veya meslek hastalığı nedeni ile açılan tazminat davalarının hukuki dayanağı Sosyal Sigortalar Kanunu hükümlerince sağlanan haklar dışında kalan karşılanmayan zararların ödetilmesi ilkesine dayanır,

a. Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin uğradığı bedensel ruhsal zararların tespiti, giderilme yöntemleri konusunda 4857 sayılı Yasada hüküm bulunmaktadır. Bu nedenle maddi tazminatın hesaplanması, hak ediş koşulları, zaman aşımı süreleri konusunda Borçlar Yasası'nın genel hükümler uygulanmaktadır.²⁶²

İşçi, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almaması nedeni ile uğramış olduğu meslek hastalığı ve iş kazası sonucu bedensel zararlarının tazmini talep edebilir.²⁶³ Doktrin ve Yargıtay bedensel zarar kavramının ruhsal zararları da kapsadığını belirtmiştir.²⁶⁴

²⁶⁰ Süzek a. g. e. s. 446

²⁶¹ Gizem Sarıbay Öztürk, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015, 208

²⁶² Sorumluluk hukukunda bir haksız fiil nedeniyle meydana gelen bedensel ve ruhsal zararlar toplamına cismani zarar denilmektedir. Bedensel ve ruhsal zararları ifade etmek için bundan sonra cismani zarar kavramı kullanılacaktır.

²⁶³ Süzek a. g. e. s. 453

²⁶⁴ “Gerçekten Borçlar Kanunu’nun 46 ve 47. maddelerindeki cismani zarar kavramına rubi bütünlüğün ihlali, sinir bozukluğu veya hastalığı gibi hallerinde girdiği, bu maddelerle sadece maddi sağlık bütünlüğünün değil, rubi ve asabi bütünlüğün de korunduğu doktrinde ve Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir (Prof. Dr. Haluk Tandoğan, Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini, AÜ. Hukuk Fakültesi Yayınları No:182, Ankara 1963, Sh: 6 vd.; Prof. Dr. Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt; II, Gözden Geçirilmiş 4. Bası, Ankara 1991, Sh: 393; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2.12.1986 gün, 4/214 esas, 894 karar sayılı kararı ve Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’nin 16.6.1,977 gün, 5877/6987 sayılı kararı).”YHGK 1995/11-122 E. 1995/430 K. 26.04.1995 T. Kararı www.legalbank.net

TBK 54. maddesinde maddi zarar kalemleri tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar olarak belirtilmiştir.

b. Maddi Tazminat Kalemleri

1. Tedavi Giderleri

İşçinin iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan hastalığının tedavi edilerek, işçinin eski sağlığına yeniden kavuşması için gerekli olan tedavi giderleri işçinin karşılanması gereken maddi zararlarındandır.²⁶⁵

5510 sayılı Yasa'nın 63. maddesi iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle oluşan sağlık sorunlarını gidermeye dönük hizmetlerinin genel sağlık sigortası kapsamında gerçekleştirilmesini öngörmüştür. Bu nedenle Yargıtay'ın da yerleşik uygulamasına göre iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan kişinin işveren isteyeceği tedavi giderleri SGK'ca karşılanmayan tedavi masraflarıdır.²⁶⁶

Yargıtay'a göre iş kazası veya meslek hastalığı sonrası asıl muhatap sosyal güvenlik kurumudur. Kurum tarafından gerçekleştirilmeyen bir hizmetin tedavi açısından zorunlu olması halinde kazalı işverene başvuru mümkündür. Yargıtay kararına yansıyan bir olayda, iş kazası sonrası işçinin el parmakları kopmuştur. Kopan el parmaklarının yerine ayak parmaklarının dikilmesi gündeme gelmiş, işçi bu ameliyatın giderlerini işvereninden talep etmiştir. Yerel mahkemenin, yapılan ameliyat giderlerinin işveren tarafından ödenmesi gerektiğine ilişkin kararını Yargıtay, söz konusu tedavi giderlerinin Kurumca karşılanıp karşılanmayacağını araştırılması gerektiği, kurumca karşılanmaması halinde işverenin sorumlu tutulacağı gerekçesiyle bozmuştur.²⁶⁷

Mevzuatımızda tedavi giderlerinin tarifelerle sınırlı olduğu yolunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Zarar gören tüm tedavi giderlerini işveren isteyebilir.²⁶⁸ Ancak yukarıda da açıkladığımız gibi zarar gören sigortalı ise ancak SGK'ca karşılanmayan tedavi giderlerini işveren isteyecektir.

ii. Çalışma Gücünün Azalmasından Ya da Yitirilmesinden Doğan Zararlar

Çalışma gücü işçinin üretim sürecinde harçayarak bir mal veya hizmet üretilmesine katkı yaptığı beceri, yetenek, bilgi ve deneyimlerinin tamamını ifade etmektedir. İşçi

²⁶⁵ Süzek **a. g. e.** s.454

²⁶⁶ Yargıtay 21:HD. 30.03.201 T: 200913323-3513, 04.12.2007 T: 6415/21749, 24.02.2004 T: 558/1548 Güneren **a. g.e.** s. 625, Yargıtay 17. HD. 2013/5216 E. 2014/10099 K. 26.06.2014 T. Kararı, Yargıtay 4. HD. 2012/18711 E. 2013/1353 K. 30.01.2013 T. Kararı www.legalbank.net

²⁶⁷ Yargıtay 21. HD. 04.12.2007 T. 6415, 21745/21749 Güneren **a. g. e.** s. 628

²⁶⁸ Güneren **a. g. e.** s. 624

açısından çalışma gücü somuttur. Kalitesi niteliği işçinin kişisel özelliklerine bağlıdır. İşçinin becerileri, algılama gücü, işindeki deneyimi, eğitimi, özgün becerileri, ondaki çalışma gücünü oluşturur. Bu oluşumdan somut olarak tanımlanabilen bir işçi tipi çıkar. “Deneyimli”, “usta”, “verimli”, “yetenekli”, “girişimci” gibi sıfatlar işçinin somut çalışma gücüne göre saptanır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçinin çalışma sürecinde kendi rutini ile belirlediği etkiyi gösterememe hali çalışma gücünün azalmasıdır. Örneğin işçinin aynı verimliliği göstermek için daha fazla efor sarf etmek zorunda kalması, daha fazla çaba ve efor karşın aynı verimliliği gösterememesi hali çalışma gücünde azalma durumudur. İşgücünü satarak yaşamını sürdüren işçinin işgücünü satışı çıkardığı iş gücü piyasasında çalışma gücünün azalmasına bağlı olarak ücreti, sosyal statüsü, talep edilebilirliği de azalacaktır. Bu nedenlerle TBK 54. Maddesinde “çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan zararlar” bedensel zarar kalemleri arasında sayılmıştır. Bu zararlar geçici veya sürekli olabilir.

İşçi geçimini sağlamak için çalışmak zorundadır. İşçi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ya hiç ya da kısmen iş göremez hale gelmektedir. İşini aynı şekilde sürdürdüğü durumlarda ise daha çok çaba sarf etmesi gerektiği için yıpranmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığının özelliğine bağlı olarak işçi de öz güven kaybı oluşmakta, yüksekte korkma, seslerden irkilme ani tepkiler verme gibi psikolojik sorunlarla da baş etmek zorunda kalmaktadır. İş görebilme gücü hiç eksilmese dahi, kazalı işçi olarak damgalanmakta, dikkatsiz, özensiz birisi olduğu algısı doğmaktadır. Bu durumda işçi iş bulma ya da işinde eskisi gibi başarılı olma olanağını kaybetmektedir.²⁶⁹

İş kazası ve meslek hastalığı sonrası işçinin çalışma gücünün sürekli olarak azalması veya yitilmiş olması dışında, ya iş göremezlik döneminde çalışmayıp tedavi sonucu iyileşmiştir, ya iş kazası veya meslek hastalığı nedeni ile işçi kısmen çalışmasına devam edebiliyordur, ya da işçi olay nedeni ile çalışmasını eskisi gibi sürdürebilmesine karşın, kaza veya meslek hastalığı öncesi sağlıklı dönemine göre daha zor yapabiliyordur.

Bu üç durumdan birincisinde işçi tedavi süresince SGK’ca karşılanmayan tedavi giderlerini ve çalışırken aldığı ücretle geçici iş göremezlik ödeneği arasındaki fark ücreti maddi tazminat olarak işverenden isteyebilecektir. Bu dönemde işçi hiç çalışmadığından %100 malül kaldığı kabul edilerek maddi tazminatı hesaplanacaktır.²⁷⁰

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 24.02.1968 tarihli kararında zararlandırıcı olay

²⁶⁹ Çenberci, a. g. e. s. 881

²⁷⁰ Yargıtay 21. HD. 2014/17118 E. 2015/6121 K. 24.03.2015 **Çalışma ve Toplum Dergisi**, sayı 46, 2015/3, s. 413 vd

nedeni ile 1238 iş günü hastalık ve tedavi nedeni ile hiç çalışmayan sigortalının gerçekten çalışıp çalışmadığının ispatlanması ve hiç çalışmadığı sonucuna varılması halinde tüm zararının tazmin edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.²⁷¹ İkinci durumda işçinin maddi zararı, sağlığında hiç bir sorun yokken çalışma yetenek ve becerilerinin tamamını kullanabilir halde çalışırken elde edeceği menfaatlerle, kısmen çalışarak elde edecek menfaatler arasındaki fark kadar olacaktır. ²⁷² Üçüncü halde ise işçinin zararlandırıcı olay nedeni ile görünüşte bir zararı bulunmamaktadır. Ancak işçi eski işini görebilmek için daha çok efor sarf etmek zorunda kalmaktadır. Bu da işçinin daha çabuk yıpranmasına ve iş görebilirlik çağının daha çabuk sona ermesine neden olacaktır.²⁷³

Yargıtay da işçinin zararlandırıcı olay nedeni ile yaşadığı efor kaybı sonucu tazminat isteyebileceğini, belirtmektedir.²⁷⁴ Çalışma gücünün sürekli yitirilmesinden doğan zararların tespiti oldukça güçtür. Çalışma gücünün sürekli olarak yitirilmesine bağlı zarar kaza tarihine kadar geriye gidip, hesap yapıldığı tarihe kadar ücret, işgücü kayıp oranı, yoksun kalınan gelir vb. hesap unsurları belli olduğu için net olarak hesaplanabilir. Ne var ki sürekli iş gücü kaybının geleceğe dönük etkileri de vardır. İşçi gelecekte de gelir kaybına uğramıştır. Geleceğe dönük hesaplamada ücretin ileride ne olacağı bilinmemektedir. İşçinin ne kadar yaşayacağını kesin olarak belirlemek olanaklı değildir. Dolayısıyla çalışma gücünün sürekli kaybı durumunda, zarar hesabı iki döneme ayrılarak yapılmak zorundadır. Kaza tarihinden hesaplama tarihine kadar olan ve hesap unsurlarının belirli olduğu dönem uygulamada “işlemiş dönem” olarak adlandırılmaktadır. Hesap tarihinden ileriye doğru, varsayımlarla oluşturulan verilerle hesap yapılması gereken döneme ise “işleyecek dönem” hesabı denilmektedir. İşleyecek dönem de kendi içerisinde aktif ve pasif dönem olmak üzere ikiye ayrılır. Çalışma gücünün kaybindan doğan zararların hesaplanmasında işçinin çalışma süresi, net geliri, iş göremezlik oranı, yaşı, bakiye ömrü, tarafların kusur oranı ve bağlanmış olan gelirler hesap unsurlarıdır. Maddi zararın hesaplanabilmesi için hesap unsurlarının sağlıklı olarak belirlenmesinin zorunlu olduğu açıktır. Konu aşağıda maddi zararın hesaplanması başlığı altında tekrar ele alınacaktır.

²⁷¹ **Mustafa Reşit Karahasan, Sorumluluk ve Tazminat Hukuku**, Beta Basım Yayın 1989,2. C. s. 99

²⁷² **Akın** a. g. e. s. 168

²⁷³ **Mustafa Çenberci İş Kanunu Şerhi**, Olgaç Matbaası, Ankara1986, s. 1094

²⁷⁴“Bu güç kaybına uğrayan kişinin, aynı işi zarardan önceki durumuna ve diğer kişilere göre daha fazla bir güç (efor) harcayarak yapması halinde, bu fazladan sarf edilen güce karşılık gelen zararın tazminini, sırf bu nedenle isteyebilecektir.”Y. 11. HD. 2004/6063 E. 2005/2500 K. 21.03.2005 T. Kararı. www.legalbank.net Erişim Tarihi 10.01.2014

iii. Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Kayıplar

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışma gücünde kayba uğrayan işçinin, bu kayıp olmasaydı gelecekte elde edeceği kazançla, kazalı durumda elde edebileceği kazanç arasındaki fark ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar olarak tanımlanmıştır.²⁷⁵

Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar; kazaya uğrayan işçinin çalışma gücünü tam olarak kullanamaması nedeni ile gelecekte bir takım ekonomik güçlüklerle karşılaşacağı gerçeğinden hareketle tanımlanmıştır.²⁷⁶ İş Kazası nedeni ile işçinin çalışma gücünde herhangi bir kayıp bulunmasa dahi psikolojik veya fizyolojik durumunun kötüleşmesi aynı zamanda ekonomik anlamda bir zararını doğurabilir.²⁷⁷ Yargıtay da kaza sonucu saçlarını kaybetmiş bir kadının²⁷⁸, mesleği terzilik olan kişinin kaza nedeni ile yüzünde sabit bir iz kalması durumlarını²⁷⁹ ekonomik geleceklerini sarsacağını belirterek maddi tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir.

c. Maddi Tazminatın Hesaplanması

İş kazası nedeni ile maddi tazminat miktarının nasıl belirleneceği konusunda mevzuatımızda özel bir düzenleme yoktur.

Tazminat ölçütleri büyük ölçüde Yargıtay içtihatları ile belirlenmektedir.²⁸⁰ Bunun için; *işçinin geliri*²⁸¹, *iş göremezlik oranı*, *bakiye ömrü*, *iş görübilirlik çağı*, *karşılıklı*

²⁷⁵ Güneren a. g. e s. 634

²⁷⁶ Kaplan a. g. e. s. 113

²⁷⁷ Kaplan a. g. e. s. 113 Akın a. g. e. s. 173

²⁷⁸ “Olay tarihinde 1953 doğumlu olan davacı bir genç kızdır. İşverenin ağır kusuru sonucu evlenme çağında, ömrü boyunca saçsız kalmak gibi bir bahtsızlığın kurbanı olmuştur. Bu durumun onun evlenme şansını ağır ölçüde etkilediği, büyük bir olasılıkla ve en azından gelecekteki hayatında onu bir kocanın desteğinden yoksun kılacağı söz götürmez. Davacı bu haliyle bazı işleri yapamayacak ve bazı hizmetlere kabul edilemeyecek bir duruma düşmüştür. Halen eski mevsimlik işine devam edip etmediği bilinmemektedir. Eski işine devam etmiş olması nedeniyle bir kazanç kaybı şimdilik söz konusu olmasa bile, geleceğin neler getireceğini önceden kestirmek olanağı yoktur. Geleceğin aleyhteki olasılıklarından işçi zarar görmemelidir. Günümüzde bazı işlere alınacak genç kızların fizik yapılarının ve gösterişlerinin dikkate alındığı bir gerçektir. Uğradığı iş kazası sonucu maddi varlığından saç gibi önemli bir parçasını kaybetmiş olan davacının maddi zararının olamayacağı görüşü çağımız ve hele günümüz koşulları içerisinde savunulamaz.” Y. 10. HD. 1975/8355 E. 1976/3924 K. 20.05.1976 T. Kararı www.legalbank.net Erişim Tarihi 10.01.2014

²⁷⁹ Y. 4. HD. 1979/13013 E. 1979/ 4136 K. 27.03.1979 T. Kararı, **Karahasan** a.g.e. s. 112

²⁸⁰ **Süzek** a.g.e. s. 455

²⁸¹ “Zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesaplanmasında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise aylık ücreti gösteren para

kusur oranları, SGK'ca bağlanan gelirlerin kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi zarar hesabı zararların oluşacağı iki ayrı dönem göz önünde tutularak yapılmaktadır. Birinci dönem zararın somut olarak gerçekleştiği ve kazanç kayıplarının gerçek değerleri üzerinden hesaplanabilir olduğu kaza ile hesap tarihi arasındaki zaman diliminden oluşur. Uygulama da bu dönem hesabına “işlemiş dönem zararı” denilmektedir. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşanan çalışma gücü kaybının geleceğe dönük etkilerinden kaynaklanan zarar hesabının yapılması da gerekmektedir. Bu dönem, hesap tarihi ile işçinin muhtemel yaşam süresi arasındaki zaman dilimidir. İşleyecek dönem olarak adlandırılır. İşleyecek dönemde kendi içerisinde ikiye ayrılmaktadır. İşçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazanacağı tarihe kadar çalışarak geçireceği kabul edilen işleyecek aktif dönem olarak kabul edilir. İşçinin yaşlılık aylığı almaya hak kazandığı tarihten işçinin muhtemel yaşam süresinin sonunu kadar geçen süre ise işleyecek pasif dönemdir.

d. Maddi Zarardan Yapılacak İndirimler

Sorumluluk hukukunun temel amacının zarar göreni zenginleştirmek değil, uğradığı gerçek zararı gidermek olduğu kabul edilmektedir.²⁸²

Sorumluluk hukuku uyarınca yapılacak olan yardımlardan Yargıtay'a göre öncelikle içinin maluliyet derecesine göre bir indirim yapılır, daha sonra kusur oranlarına (müterafik kusur) göre bir indirimle gidilir en son olarak da yapılan indirimlerden SGK'ca bağlanan gelirlerin peşin sermaye değeri düşürülür.²⁸³

Eski BK'da ayrıca hakimın hakkaniyet indirimi düzenlenmiştir. Ancak TBK 55. Maddesinde “*Kısmen veya tamamen riücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ifa amacını taşımayan ödemeler bu tür zararların belirlenmesinde gözetimez. Zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat miktarı esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltulamaz*” hükmünü getirmiştir.

TBK'nın yeni düzenlemesi doktrinde eleştirilmiştir. Doktrinde savunulan ağırlıklı görüş, TBK getirmiş olduğu indirim yasağının yargıca takdir yetkisinin tanındığı diğer TBK maddeleriyle çelişmektedir. Ayrıca hüküm Anayasa'da

makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür. Gerçek ücretin belgelerle ispatlanması halinde ise varsayımsal şekilde belirlenemeyeceği tartışmasızdır. Bu belgelerin bulunmaması durumunda işçinin yaşı, mesleki kıdemi, eğitim ve mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtay'ın yerleşmiş görüşlerindedir” **Çalışma ve Toplum** 2010/2 Sayı 25.s.593 vd.

²⁸² **Süzek a.g.e.** s. 454, **Kaplan a.g.e.** s. 116, **Güneren a.g.e.** s. 782

²⁸³ Yargıtay 21. HD. 2004/899 E. 2004/1629 K. 26.02.2004 T. Kararı

öngörülen mahkemelerin bağımsızlığı ilkesine de ters düşmektedir. Süzek'e göre Borçlar Kanunu'nun diğer maddeleri ile açıkça çelişkili olan bu düzenleme karşısında bir tür örtülü yasa boşluğu ortaya çıkmıştır, boşluk hakim tarafından doldurulmalıdır.²⁸⁴ Araslı ise düzenleme ile hakkaniyet indirimi yapılmasının kökten kaldırılmadığını sadece dayanak ve nedenleri gösterilmeden hakkaniyet indirimi yapılamayacağını ileri sürmüştür.²⁸⁵

Öğretide savunulan bu görüşlere katılmak olanaklı değildir. Öncelikle örtülü bir boşluk yoktur. Yasa koyucu maddi tazminat hesabı konusunda net açık bir hüküm getirmiştir. Yapılan bu düzenlemeye mahkemelerin bağımsızlığına aykırı görmek de olanaklı değildir. Mahkemeler öncelikle pozitif hukuka göre karar vermek zorundadırlar. Yargıcın taktir yetkisi yasayla sınırlandırılabilir. Kaldı ki hüküm, maddi tazminatın konusunu oluşturan zarar için uygulanacaktır. Manevi zarar belirlenirken, yargıç olayın özelliklerine, tarafların sosyal ekonomik durumuna, kusur oranlarına bakarak hakkaniyete göre manevi tazminatı belirleyecektir.

Dolayısıyla yasa koyucu maddi tazminatı, teknik, unsurları belirli matematiksel işlemlere dayalı bir konu olarak görmüş, yargıcın hakkaniyet indirimi yapma ya da hakkaniyet nedeniyle arttırma olanağını kaldırmıştır. Buna karşılık manevi tazminatın belirlenmesi konusunda da yargıcın yetkisini arttıran bir düzenlemeyi kabul etmiştir.

Kaldı ki, zarar görenin zararının matematiksel olarak gerçeğe yakın belirlendiğinin varsayıldığı koşullarda zarar görene rağmen veya zarar verene rağmen yargıca arttırıp eksiltme yetkisinin verilmesinin, maddi tazminatın gerçek zarara göre belirlenmesi ilkesine aykırıdır.

Yargıtay uygulaması ise TBK'nın açık hükmü gereğince zararlandırıcı olayın hangi tarihte gerçekleştiğine bakılmaksızın hakkaniyet indirimi yapılamayacağı yönündedir²⁸⁶

²⁸⁴ Süzek a. g. e. 464

²⁸⁵ Utkan Araslı, "Yeni Borçlar Yasasının İş kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi", **Sicil İş Hukuku** Dergisi, Aralık 2011, Sayı 24, s. 151

²⁸⁶ "Davanın bu yönüyle yasal dayanağını, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nu oluşturmaktadır. Kanununun 55. maddesinde, "Destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz." hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan, 6101 sayılı Türk Borçlar Kanununun Yürürlüğü ve Uygulama Şekli Hakkındaki Kanun 01.07.2012

e. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin yaşamını yitirmesi halinde işçinin sağlığında geliri ile geçindirdiği yakınları için hükmedilen tazminata sorumluluk hukukunda destekten yoksun kalma tazminatı denilmektedir.²⁸⁷ İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitiren işçi yaşamı süresince elde ettiği gelirle çocuk büyütecek, okutacak, ana babasına destek olacak, eşiyile birlikte ailesini geçindirecektir. İşçinin ölümü ile eş, çocuklar ve koşulları varsa ana babayı işçinin desteğinden yoksun bırakmaktadır. Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin olası yaşam süresi içerisinde kazancından ayırarak destek olduğu kişilere, yapmış olduğu bu desteğin peşin olarak ve toptan ödenmesidir.²⁸⁸

TBK 53. maddesi gereğince işçinin ölümü sonucu işçinin desteğinden yoksun kalanların zararlarının tazmin edilmesi gerekmektedir. TBK 417. maddesinde ise işçinin ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanların zararlarının sözleşmeye aykırılık esaslarına göre hesaplanmalıdır.

Yargıtay destekten yoksun kalma tazminatını “*Yargıtay uygulamalarında beliren anlam altında destekten yoksun kalma tazminatı*” ölüm nedeniyle Borçlar Kanunu'nun 45 inci maddesine dayanan yoksun kalanlarla ölenin yaşayabilecekleri muhtemel süre içinde de ölenin çalışıp kazanabileceği süredeki kazancı tutarından davacılara ayırıp ilerde yapabileceği yardımın tutarının peşin ve toptan ödenmesi” olarak tanımlamıştır.²⁸⁹

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 06.03.1978 tarihli kararında destekten yoksun kalma tazminatının amacı “*Ölümün sonucu olarak, ölenin yardımından yoksun kalan kimsenin muhtaç duruma düşmesini önlemek*” olarak tarif edilmiştir. Karara göre destekten yoksun kalma tazminatı, geride kalanların yaşamının “*desteğinin ölümünden önceki, düzeyinde tutulması amacıyla yönelik sosyal karakterde ve kendine özgü bir tazminat*” türüdür.²⁹⁰

tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunun 2. maddesine göre “Türk Borçlar Kanununun kamu düzenine ve genel ahlaka ilişkin kuralları, gerçekleştirildikleri tarihe bakılmaksızın bütün fiil ve işlemlere uygulanır”. 6098 sayılı Kanunun 55. maddesi de kamu düzenine ilişkin emredici bir hükme yer verdiğinden gerçekleştiği tarihe bakılmaksızın tüm fiil ve işlemlere uygulanmalıdır. Yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda, iş kazasına dayalı olarak sigortalının sürekli iş göremezliği nedeniyle hesaplanan maddi zararlarından hakkaniyet indirimi yapılabilmesi mümkün değildir” Yargıtay 22. HD. 2011/13919/ E. 2012/20491 K. 19.11.2012 **Çalışma ve Toplum** 2013/3,Sayı 38, s.599

²⁸⁷ İşçilerin yakınları ise bu tazminata “kan parası” demektedir.

²⁸⁸ **Süzek a.g.e.** s. 466, *Güneren a.g.e.* s. 937

²⁸⁹ YHGK 1985/9853 E. 1986/67 K. 31.01.1986 T. Kararı www.legalbank.net Erişim Tarihi: 10.01.2014

²⁹⁰ YİBGK 06.03.1978 Tarih 1/3 **Güneren a.g.e.** s. 938

Destekten yoksun kalma tazminatı talep edenlerle işveren arasında iş ilişkisi yoktur. Destekten yoksun kalma tazminatını talep edenler işverene göre üçüncü kişi konumundadır. Bu nedenle destekten yoksun kalma tazminatının özelliklerden birisi olarak destekten yoksun kalma tazminatının üçüncü kişilere tanınmış bir hak olması vurgulanmıştır. Miras hakkından farklı olarak bu hak ölenen geçmez. Hak ölenin desteği ile yaşamını sürdürme durumunun sonucu olarak doğrudan doğruya desteğini yitirenlerin konumlarından doğar.²⁹¹ Bu nedenle de destekten yoksun kalma tazminatı talep edenlerin işçinin mirasçıları olma zorunlulukları yoktur. İşçinin desteğinin kaynağı da önemli değildir. Destek verme yükümlülüğü mutlaka yasadan veya sözleşmeden doğan bir bakma yükümlülüğü olması da gerekli değildir. Destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmek için önemli olan, işçinin sağlığında bakımını sağlayacak şekilde yardımcı olup olmadığıdır.²⁹²

Maddi tazminatın hesaplanması konusunda belirtilen esaslar bu tazminatın hesaplanmasında da geçerlidir. Desteğin ücreti belirlendikten sonra destekten yoksun kalanların bakiye ömür süreleri sonuna kadar hesaplama yapılır.

Yerleşik içtihatlar göre eş PMF yaşam tablosunda belirtilen ölen eşin muhtemel bakiye ömrü ile kendi muhtemel bakiye ömründen hangisi az ise o kadar süre ile destek görecektir. Erkek çocuklar kural olarak 18 yaşa kadar kız çocukları ise köyde 18 kente ise 22 yaşına kadar desek görecektir.²⁹³

Bundan sonra destekten yoksun kalanların konumuna göre tazminat paylaşılacaktır. Paylaşılacak tazminattan Yargıtay uygulaması gereği belirli bir sıraya uyularak eşin evlenme şansı, desteğin kusuru ve daha sonra destekten yoksun kalanlara SGK'ca bağlanan bir gelir var ise bu gelirlerin peşin sermaye değerleri - ayrı ayrı hesaplanarak tazminattan düşülür.

Zarar gören hak sahipleri iddialarının haklılığını gösteren inandırıcı kanıtlar sunduğu ve ekonomik durumu da gerektirdiği takdirde hakim TBK 76. madde kapsamında istem üzerine davalının veya davalıların zarar gören hak sahiplerine geçici ödeme yapmasına karar verebilir.²⁹⁴

f. Manevi Tazminat

1. Hukuki Niteliği

Manevi tazminatın hukuki niteliği konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşleri “tatmin” görüşü, “ceza” görüşü ve “telafi” görüşü olarak

²⁹¹ Karahasan a.g.e. s. 123

²⁹² Süzek a.g.e. s.466

²⁹³ Mesut Balcı İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması, Yetkin Yayınları, 2. Bası Ankara 2011, s.196

²⁹⁴ a.g.e. s. 199

üç başlık altında toplamak olanaklıdır.

Manevi tazminatın tatmin olduğunu savunan yazarlardan Karahasana'ya göre manevi tazminat;

“Malvarlığı dışındaki hukuksal değerlere yapılan saldırılar ile meydana getirilen eksilmenin giderilmesi olup, amacı ise, çekilen acıları yeterince dindirmek, kırılan yaşama arzusunu tazelemek, yaşama yeniden bağlanmak ile ruhsal dengeyi sağlamak”²⁹⁵ tır.

Tatmin görüşüne katılan Süzek'e göre;

“Manevi tazminatla iş kazasına uğrayan işçinin çekmiş olduğu bedensel veya ruhsal acı elem ve ıstırap ödenecek tazminatla bir ölçüde dengelenmeye çalışılır. Her ne kadar bu acı ve elem maddi zarar gibi parayla ölçülmesi olanaksızsa da söz konusu tazminatla işçinin ıstırabının kısmen de olsa hafifletilmesi, bir ölçüde manevi açıdan tatmin edilmesi”²⁹⁶ amaçlanmıştır.

Manevi tazminatın gerçek anlamda tazminat olmadığını savunan Uygur'a göre;

“Manevi tazminat ne bir ceza ne de gerçek manasında bir tazminattır. (ceza değildir) Çünkü davacının menfaati düşünülmez, sorumlu olana hukukun ihlalden dolayı yapılan bir kötülük değildir. Mamalek hukukuna ilişkin bir zararın karşılanması amaç edinmediği içinde, gerçek manasında bir tazminat değildir. Mağdurda veya zarara uğrayanda bir hususiyet bir tevlit duygusu tevlit etmeli”²⁹⁷dir.

“Görüşler her kişinin tatmin duygusuna sahip olmadığı, özellikle ayırt etme gücünden yoksun bulunan ve bilinç kaybına uğrayan kişilerle tüzel kişilerin tatmin duygusunun bulunmadığı, ödenecek olan paranın bu kişilerde tatmin duygusu yaratamayacağı ileri sürülerek eleştirilmiştir.”²⁹⁸

Bu eleştiriye karşı bir görüş olarak Kaneti'den aktaran Karahasana'ya göre “Manevi zarar karşılığında bir para verilmesi, bu zararın doğrudan doğruya

²⁹⁵ Karahasana **a. g. e.** s. 573 “...Bu amacın gerçekleştirilmesi için de zarar görenin mal varlığının çoğaltılması öngörülmüştür. Böylece zarar verenden bir akça tutarı alınıp zarar görene ödemekle acıları dindirmek, ruhsal düzeni dengelemek, yaşam bağlılığı tazelemek istenilmiştir.” “...Hukuksal değerlerde meydana gelen ve para ile ölçülemeyen eksikliklerin doğrudan doğruya karşılanmasının olanaksızlığı, bunların zarar kavramı dışında tutulması bir gerekçe yapılamaz.”

²⁹⁶ Süzek **a. g. e.** s. 471

²⁹⁷ Turgut Uygur, *Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Seçkin Yayınları 2. Bası, Ekim 2012, s. 451*

²⁹⁸ Güneren **a. g. e.** s. 1283

gideriminin olanaksızlığından ötürüdür.”²⁹⁹

Doktrinde bir kısım yazar manevi tazminatın tatmin edici yanının yanında ceza yanının da olduğunu savunmuşlardır. Manevi tazminatın bir ceza olduğu görüşünü savunan yazarlar kusurlu sorumluluk hallerinde de manevi tazminatın istenebildiği durumlar örnek gösterilerek eleştirilmektedir.³⁰⁰

Manevi tazminatın telafi olduğunu savunan yazarlar aynı zamanda bunun bir korkutucu etkisinin de bulunduğunu savunmuştur.

Çenberci’ye göre

“Manevi tazminat ancak, herhangi bir nedenle maddi zararın tam olarak karşılanamadığı durumlarda tamamlayıcı bir rol oynaması ve manevi zararın kusurlu davranış sonucu bulunması takdirinde de - ödenmek zorunda kalınacak paradan ötürü- önleyici ve korkutucu bir etki taşıması yönleriyle insancıl bir anlam kazanır.”³⁰¹

Bu görüş de manevi tazminat karşılığı ödenen parayla manevi zararın tamamen giderilmesinin mümkün olmadığı ileri sürülerek eleştirilmektedir.

Yargıtay uygulamasında manevi tazminatının doktrinde ağırlık olarak savunulan tatmin olduğu görüşü savunulmuş ve içtihat bu yönde gelişmiştir. Yargıtay’ın 22.06.1966 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı’nda bu durum “*Esasen manevi tazminat, ne bir ceza, ne de gerçek manasında bir tazminattır. Ceza değildir; çünkü, davacının menfaati düşünülmemiş, sorumlu olana hukukun iblâlinden dolayı yapılan bir kötülük değildir. Mamelek hukukuna ilişkin bir zararın karşılanmasını amaç edinmediği için de, gerçek manasında bir tazminat sayılamaz. Manevi tazminat, mağdurda veya zarara uğrayanda bir huzur hissi, bir tatmin duygusu tevhit etmelidir. (H. Becker, m. 47, No. 1)*”³⁰² Olarak ifade edilmiştir.

Yargıtay manevi tazminatın bir ceza aracı olduğunu kesin bir ifade ile reddetmekte, manevi tazminatın bir tazminat olmadığını, bir tatmin aracı olduğunu belirtmektedir. Yargıtay daha sonraki kararlarında bu görüşe ek olarak manevi tazminatın önleme ve caydırma amacının olduğunu da bulunduğunu belirtmektedir.³⁰³

²⁹⁹ Selim Kaneti’den Aktaran Karahasan a. g. e. s. 574

³⁰⁰ Güneren a. g. e. s. 1284

³⁰¹ Çenberci s. 815 1978 T.

³⁰² YİBHKG 1966/7 E: 1966/7 K: 22.06.1966 T. Kararı www.legalbank.net

³⁰³ “Manevi tazminat, gelişmiş ülkelerde artık eski kalıplarından çıkarılarak **caydırıcılık unsuruna da ağırlık verilmektedir**. Gelişen hukukta bu yaklaşım, kişilerin bedenine ve ruhuna karşı yöneltilen haksız eylemlerde veya taksirli davranışlarda tatmin duygusu yanında caydırıcılık uyandıran oranlarda manevi tazminat takdir edilmesi gereğini ortaya koymakta;

II. Manevi Tazminatın Koşulları

TBK 56. maddesine göre manevi tazminat hakimin olayın özellikleri göz önüne alarak belirlenecektir.

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda özel ve hal şartlardan ne anlaşılması gerektiği açıklanmıştır. “Metindeki «özel hal ve şartlar»dan maksat, kendine mabsus yani olaya has hal ve şartlar, bir başka deyişle olayın özellikleri -hususiyetleridir.” Karara göre manevi tazminata hükmedilebilmesi için bir eylemin olması, bu eylem nedeni ile kişide bir zararın oluşması, eylem ve zarar arasında uygun illiyet bağının oluşması ve eylemin hukuka aykırı olması gerekmektedir.

Manevi tazminata hükmedilebilmesi için kusur şartı aranmamaktadır. Gerçekten de TBK 56. maddede manevi tazminat için kusur şartından bahsetmemiştir. İçtihadı Birleştirme Kararı'nda da manevi tazminat için kusur koşulunun aranmayacağı vurgulanmıştır. İçtihadı Birleştirme Kararı'na göre;

“Esasen isabetli bir neticeye vasil olabilmek için 47 nci madde metni incelenirse, bu hükmün uygulama şartları arasında kusurun da bulunduğunu gösteren herhangi bir ibareye tesadüf edilmez. İsviçre metnine göre, bir kimsenin öldürülmesinde veya cismani zarara uğratılmasında hâkim, özel hal ve şartları takdir ederek, mutazzarına veya öldürülenin yakınlarına uygun bir paranın manevi tazminat olarak ödenmesine hükmedebilir (Oser-Schönenberger, Recai Seçkin Tercümesi; Becker Kemal Reisoglu Tercümesi)... Her ne kadar haksız eylemlerde kusur sorumluluğunun temelini teşkil eden 41 inci madde hükmü için böyle bir durum meydana gelmez ise de, temyiz kudreti bulunmayan şahısların sorumluluğu (madde 54), istihdam edenin sorumluluğu (madde 55), hayvanlar için sorumluluk (madde 56), eser malikinin sorumluluğu (madde 58), hattâ aile başkanının sorumluluğu (Medeni K. madde 320) gibi kusur aranmayan sorumluluk hallerinde, maddi tazminata hükmedebilmek için kusur şart olmadığı gibi, bu durumlarda ölüm veya cismani zarar vuku bulmuşsa ayrıca 47 nci maddeye müsteniden manevi tazminat istenebilmesi için de yine kusurun mevcudiyeti şart değildir.”³⁰⁴

kişi haklarının her şeyin önünde geldiğini önemle vurgulamaktadır. Bu ilkeler gözetildiğinde; **asolan insan yaşamıdır ve bu yaşamın yitirilmesinin yakınlarında açtığı derin ızdırabı hiçbir değerın telafi etmesi olanaklı değildir. Burada amaçlanan sadece bir nebze olsun rahatlatma duygusu vermek; öte yandan da zarar veren yanı da dikkat ve özen göstermek konusunda etkileyecek bir yaptırımla, caydırıcı olabilmektir.”** YHGK 2004/13-29 E. 2004/370 K. 23.06.2004 T. www.legalbank.net

³⁰⁴ YİBHKG 1966/7 E: 1966/7 K: 22.06.1966 T. Kararı

Öğreti yasada belirtilen özel hal ve şartlarla kastedilenlerden birisinin işverenin kusurlu olma gerekliliği olduğunu ileri sürmüştür. Bu görüşe göre, işveren iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasında kusurlu ise işçi ve yakınlarının manevi tazminat talep edebileceklerdir. Ancak bu görüşte işverenin kusurlu olmasa bile bazı özel hal ve şartların mevcut olması halinde de manevi zararın tazminine hükmedilebileceğini kabul etmektedir.³⁰⁵

Yargıtay da yerleşmiş kararlarında cismani zararlar halinde iş sağlığı ve güvenliği konularında uzman bilirkişilerce kusur raporunun alınması gerektiğini, kusur raporu alınmadan manevi tazminata hükmedilmeyeceğini vurgulamıştır.³⁰⁶

III. Manevi Tazminatın Belirlenmesi

Manevi tazminat maddi tazminat belirlenen hesaplama yöntemleri ile belirlenmemektedir. Manevi tazminatın takdirinde YİBBGK kararı ve TBK 56. maddesi birlikte değerlendirilmelidir.³⁰⁷ TBK 56. maddesinde belirtilen “özel haller” sadece manevi tazminatın doğup doğmadığı konusunda değil aynı zamanda manevi tazminatın miktarının belirlenmesi konusunda da göz önüne alınacaktır.³⁰⁸

YİBBGK kararında manevi tazminatın belirlenmesinde öncelikle manevi zararın önemli olması, bedensel veya ruhsal yönden zarara uğrayan kişide veya yakınlarında önemli bir manevi zarar meydana getirmeli ve bu zarar nedeni ile bir manevi tatmin ihtiyacı oluşmalıdır.³⁰⁹

Yargıtay uygulamasında manevi tazminatın miktarında olayın oluş şeklinin³¹⁰, kaza geçirenin olay tarihindeki yaşının, kusur oranlarının, iş göremezlik oranının, paranın satın alma gücünün, tarafların sosyal ve ekonomik durumlarının, ölen kişi ile davayı açan kişi arasındaki ilişkinin niteliğinin dikkate alınarak hükmedilecek tazminatın tatmin edecek miktarda ve caydırıcılık özelliği taşıyacak şekilde belirlenmesi gerektiğini belirtmektedir.³¹¹

³⁰⁵ Süzek, a. g. e. s. 475

³⁰⁶ Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınları 26. Bası, İstanbul Temmuz 2013, s. 190 (Y. 21. HD. 2003/7488 E. 2003/7806 K. 09.10.2003)

³⁰⁷ Güneren, a. g. e. s. 1391

³⁰⁸ Süzek, a. g. e. s. 475

³⁰⁹ Güneren, a. g. e. s. 1391

³¹⁰ “Bundan başka olayın oluş şekli, nazara alınır. Feci bir olay ile normal şartlar altında meydana gelmiş olan olay bir tutulamaz.” YİBBGK 1966/7 E: 1966/7 K: 22.06.1966 T. Kararı

³¹¹ Manevi tazminatın miktarını tayin etme hakimnin takdirine bırakılmış bir konu olmakla beraber, hükmedilecek miktarın uğranılan zararlar orantılı, duyulan acıyı hafifletecek nitelikte olması gerekir. Takdir edilecek manevi tazminat hakkaniyete uygun olmalıdır. Manevi tazminat bir ceza olmadığı gibi mamelek hukukuna ilişkin zararı karşılaması da amaç edinmemiştir. Kusurlu olana yalnız hukukun ihlalden dolayı yapılan bir kötülük de

iv. Manevi Tazminatı Talep Etme Hakkı Olanlar

Hiç tartışmasız işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeni ile cismani zarara uğrayan işçi manevi tazminat talep edebilecektir. Asıl sorun işçinin dışında cismani zarara uğrama halinde veya ölümü halinde kimlerin manevi tazminat isteyebileceğidir.

1. 818 sayılı Borçlar Yasası Döneminde

6098 sayılı TBK ile 01.07.2012 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırılan 818 sayılı Borçlar Yasası'nın 47. maddesinde bedensel zarar halinde zarara uğrayan kişinin manevi tazminat davası açabileceği belirtilmişti. Ancak cismani zarar nedeni ile zarar görenin yakınlarının manevi tazminat isteyip isteyemeyecekleri konusunda açık bir hüküm bulunmamaktaydı.

Doktrinde bir görüş işçinin ağır bedensel zararı halinde yakınlarının manevi tazminat isteyemeyeceğini ileri sürmüştür. Çenberci, “ölümle sonuçlanmayan olaylardan manevi tazminat istemek hakkı BK m. 47 gereğince”*hasren*”*cismani zarara uğramış olana aittir. Çünkü bu hak kişiye sıkı surette bağlı haklardandır. Yakın olmak batta cismani zarara uğrayanın ailesinden bulunmak bir kimseye bu yolda bir hak bahsetmez*”³¹² demiştir.

Aksi görüşü savunan Karahasan ise BK 47. maddesinde bedensel zararın aynı zamanda ruhi zararı da kapsadığını, bu açıdan eğer cismani zarara uğrayan bir kişinin yakının bu cismani zarar nedeni ile manevi tazminat isteyebilmeleri için zararlandırıcı olay nedeni ile gerçekten haklarının doğrudan zarar görmesine ve bu nedenle üzüntüye uğramış olmaları halinde manevi tazminat isteyebileceklerini ileri sürmüştür.³¹³

Yargıtay da 818 sayılı BK döneminde cismani zarara uğrayan kişinin yakınlarının manevi tazminat talep edebilmeleri için zarar nedeni ile yakınlarının ruhsal bütünlüklerinin bozulması koşulunu aramıştır.³¹⁴ Yargıtay böyle bir durumun

değildir. Aksine zarara uğrayanda bir huzur duygusu doğurmalıdır. Tazminatın sınırı onun amacına uygun olarak belirlenmelidir. Manevi tazminatın takdiri yapılırken tarafların sosyal ve ekonomik durumları gözetilmeli; manevi tazminatın miktarı bir taraf için zenginleşme aracı, diğer taraf için de yıkım olmamalıdır. Manevi tazminatın miktarının belirlenmesinde her olaya göre değişen özel hal ve şartlar gözetilmelidir. YHGK 2004/13-29 E. 2004/370 K. 23.06.2004 T.

³¹² Çenberci, a. g. e. s. 1024

³¹³ Karahasan, a. g. e. s. 580 vd.

³¹⁴ “Somut olayda, 10.01.1995 tarihinde 17 yaşında olan davacının kızı Ayşegül Dinçer’in geçirdiği iş kazası sonucu sol elinin bilekten kapması suretiyle %35.2 oranında iş göremezliğe uğradığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İş göremezlik oranı ve diğer kanıtlara göre Ayşegül ağır bir cismani zarara uğramıştır. Hal böyle olunca davacı babanın ruhsal ve sinirsel sağlık bütünlüğünün ağır bir şekilde bozulduğunu söylemek mümkün değildir. Açıklanan maddi ve hukuki olgular nedeniyle olayda uygun illiyet ve

varlığı halinde zarar görenin yakınlarının doğrudan zarar görmüş olduğundan manevi tazminat isteyebileceği görüşündedir. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu iş kazası sonucu %99 oranında iş gücünü ve erkeklik gücünü kaybeden işçinin eşine yansıma yoluyla değil doğrudan doğruya zarar gördüğü için manevi tazminata hükmedilmesi gerektiğini belirtmiştir.³¹⁵

2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Döneminde

TBK 56/II. maddesi “*ağır bedensel zarar veya ölüm halinde zarar görenin veya ölenin yakınlarının*”da manevi tazminat isteyebileceği hükmünü getirmiştir. Yasanın sözsel anlatımından(lafzından) zarara uğrayanın dışında ağır bedensel zarar halinde manevi zarara uğrayanın yakınları ve iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen işçinin yakınları manevi tazminat isteyebilecekleri sonucu çıkmaktadır.

TBK “ağır bedensel” zararlar halinde zarar görenin yakınlarının tazminat isteyebilecekleri olanağını tanımıştır. Ancak ağır bedensel zararın ölçüsünün ne olduğu konusunda yasa da herhangi bir açıklık yoktur. Zarar görenin elinin, bacağına vs. herhangi bir uzvunun zarar görmesi, fonksiyonunu kısmen ya da tamamen yitirmesi ağır bedensel zarar olarak kabul edilmelidir.

Ayrıca zarara uğrayan kişinin daha sonra ölmesi halinde manevi tazminatın mirasçılara geçip geçmeyeceği konusu da doktrinde tartışmalıdır. Çenberci’ye göre manevi tazminat hakkı mirasçılara geçmeyecektir. Manevi tazminat hakkının mirasçılara geçebilmesi için kişinin sağlığında bu iradesini açıklamış olması gereklidir. Ancak bu durumda manevi tazminat isteme hakkı mirasçılara geçebilecektir.³¹⁶ Kılıçoğlu ise manevi tazminatın mirasçılara geçmeyeceği görüşündedir.³¹⁷

Yargıtay uygulaması ise eğer davacı ölmeden önce tazminat isteme iradesini ortaya koymuşsa manevi tazminat isteme hakkının mirasçılara geçebileceği yönünde gelişmiştir.³¹⁸

hukuka aykırılık bağı koşulları oluşmadığından, baba Sabri’nin manevi tazminat isteminin reddi gerekirken kabulü, usul ve yasaya aykırıdır. Y.21 HD: 2002/286 E. 2002/1057 K. 14.02.2002 Kılıçoğlu/Şenocak İş Kanunu Şerhi Legal Yayınları, 3. Bası 2013 s. 967 B”

³¹⁵ Güneren, a. g. e. s. 1321 YHGK 1987/9-183 E. 1987/655 K. 232.09.1987 T.

³¹⁶ Çenberci a.g.e. s. 1024

³¹⁷ Aktaran Güneren a.g.e. s. 1333

³¹⁸ “Gerçekten, manevi tazminat isteme hakkı, kural olarak zarar görene ait bir haktır. Ancak, zarar gören ölmeden önce dava açmış veya dava açma iradesini izhar etmiş ise, manevi tazminat isteme hakkı mirasçılara intikal eder. Mirasçılar açılmış davaya devam edebilirler veya dava henüz ikame edilmemiş ise, bizzat dava açabilirler (Hukuk Genel Kurulu’nun 03.04.1963 gün ve E: 1963/4-80, K: 1963/42 sayılı kararı). Bu durumda, yargılama sırasında ölen sigortalının sağlığındaki meslekte kazanma güç kaybı oranı da

818 sayılı borçlar kanununda zarar görenin ölümü halinde ailesinin manevi tazminat isteyebileceği düzenlenmişti. Doktrinde aile kavramından kimlerin anlaşılması gerektiği hususunda aile kavramından kişinin yakınlarının anlaşılması gerektiği belirtilmiş ve manevi tazminata hak kazanabilmek için kan veya sıhri hasımlığın şart olmadığı nişanlı evlatlık veya diğer yakınlarında manevi tazminata hak kazanabilecekleri belirtilmiştir³¹⁹

Yargıtay uygulaması doktrinle paralel olarak gelişmiş ve aile kavramından yakınların anlaşılması gerektiği belirtilerek bu yakınlık derecesinin içsel ve duygusal bir yakınlık olduğunu altı çizilmiştir.³²⁰ Ancak Yargıtay 06.02.2003 tarihinden vermiş olduğu bir kararında bu gerçekliğe ayrı bir tespitte bulunarak nişanlının manevi tazminat isteyemeyeceğine hükmetmiştir.³²¹

dikkate alınarak yararına hükmedilecek manevi tazminat miktarının davalıdan tahsili ile mirasçılara payları oranında ödenmesine karar verilmesi yerine, mahkemece, ölen sigortalının mirasçılarının doğrudan açtıkları manevi tazminat davası olarak nitelendirilerek yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” Y. 21 HD. 2006/18030 E: 2006/2541 K. 22.02.2007 T. Kararı www.legalbank.net

³¹⁹ **Karahasan a.g.e.** s. 589

³²⁰ “Dava, iş kazası sonucu ölüm nedeniyle hak sahiplerinin uğramış olduğu zararın giderilmesi istemine ilişkindir. Borçlar Kanunu'nun 47. maddesinde adam (sigortalı) öldüğü takdirde ölenin ailesine manevi zarar adı ile adalete uygun bir tazminat verilmesine karar verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Anılan maddede yazılı “aile” sözünün ölen ile arasında eylemler ve gerçek bir bağlılık ve ilişki bulunan yakınları kapsadığı gerek uygulama da ve gerekse öğretide tartışmasız kabul edilmektedir. Ölen sigortalının annesi olan davacı Fahriye ile kardeşi olan davacı Semra'nın Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre, aile kapsamına girdikleri, sigortalının ölümü ile acı ve ızdırap duyacakları doğaldır. Öte yandan, söz konusu davacıların ölen işçi ile manevi tazminatı gerektirecek ölçüde duygusal yakınlıklarının bulunmadığını kanıtlayacak herhangi bir delil de yoktur. Bu durumda, Borçlar Kanunu 47.ve Medeni Kanun'un 4. maddeleri ile 26.06.1966 gün ve 7/7 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nda kabul edilen ilkeler doğrultusunda davacı anne ve kardeş için de manevi tazminat tayin edilmek gerekirken, yazılı düşüncelerle manevi tazminat isteklerinin reddine karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” Y. 21 HD. 2003/3677 E. 2003/3463 K. 16.04.2003 T. Kararı www.legalbank.net

³²¹ “Gerçekten Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarına göre kimlerin manevi tazminat isteyebilecekleri açıkça benimsenmiştir. Buna göre desteğin kaybı nedeniyle manevi tazminat talebinde bulunabilecekler eş, çocuk, ana, baba gibi resmi evlilik ilişkisi bulunan eşler ve kan bağı, ile birlikte yakınlığı bilinen kişiler olarak kabul edilmektedir. Medeni Hukuk Sistemimizde nişanlılık bağı kişiler arasında henüz hukuksal sonucu doğurabilecek bir ilişki oluşturmamaktadır. Geleceğe yönelik bir evlilik vaadinden ibarettir. Bu tür bir ilişkinin B.K'nun öngördüğü biçimde manevi tazminatı gerektirecek bir yakınlığı içermemektedir. Aksine bir yorum manevi tazminat isteyebilecek kişilerin kapsamının son derece genişletilmesi ve bu hukuksal Kurumun kötüye kullanılması sonucunu doğurur. Bir

6098 sayılı TBK 56.maddesinde manevi tazminat isteyebilecek olan kişileri”yakınları”kavramını kullanarak belirlemiştir. Aşağıda tablo 1 de rastgele seçilmiş dosyalarda mahkemelerin vermiş olduğu manevi tazminat tutarlarına ilişkin Yargıtay tutumu gösterilmiştir. Manevi tazminat tutarını yargıç taktir edecektir. Önceden bir ölçü belirlemek olanaklı olmadığı gibi doğru da değildir. Bu konuda Yargıtay’ın yerel mahkemelere daha fazla inisiyatif tanınması gerekmektedir. Kuşkusuz yerel mahkemelere adalet duygusunu rencide edecek ölçüde kararlar çıktığında Yargıtay denetimi önem kazanmaktadır. Somut olayın özelliklerini yargılama sürecinde birebir izleme olanağına yerel mahkeme yargıçları sahiptir. Tarafların hissettiği üzüntü ve yaşadıkları acıyı değerlendirme olanağına yerel mahkeme yargıçları daha geniş olarak sahiptir. Bu nedenlerle yerel mahkeme yargıçlarına manevi tazminatın taktiri konusunda daha az müdahale yerinde bir tavır olacaktır.

kısım nedenlerle henüz nişanlılık ilişkisi bulunan bir kişiye manevi tazminat verilmesi usul ve yasaya aykırıdır.” Y. 21. HD. 2003/519 E. 2003/837 K. 06.02.2003 T. www.legalbank.net

Tablo 1. Rastgele Seçilmiş İş Kazası Dosyalarında Manevi Tazminat Tutarları

Yargıtay Karar No	Yargıtay Karar Tarihi	İş Kazası Tarihi	İşçinin Maluliyeti	İşçinin Kusuru	Yerel Mahkemenin Manevi Tazminat Miktarı	YARGITAY İFADESİ
2009/1547	05.02.2009	16.11.2005	ÖLÜM	40%	75.000,00 Tl Eş İçin 30.000,00 Çocuk İçin	Düzelterek Onama 60.000,00 TL Eş İçin 30.000,00 TL Çocuk İçin
2010/4935	29.04.2010	19.03.2003	ÖLÜM	Kusursuz	7.500,00 TL Anne 7.500,00 TL Baba	Bozma, Daha Uygun Bir Miktara Hükmetmeli
2010/5206	04.05.2010	15.06.2004	13,10%	25%	9.000,00 TL	Düzelterek Onama 8.000,00 TL
2010/7138	17.06.2010	24.06.2007	%100 malül yargılama Sırasında Ölmüş	10%	100.000,00 Davacı İçin 40.000,00 TL Anne İçin 40.000,00 TL Baba İçin 7.000,00 TL Kardeş İçin	Bozma Anne, Baba ve Kardeş İçin Belirlenen Miktar Yüksek
2010/10451	25.10.2010	26.11.2004	5%	25%	8.000,00 TL	Onama
2010/11524	25.11.2010	20.06.2006	19%		10.000,00 TL	Onama
2011/2027	08.03.2011	24.08.1998	41,2%	Kusursuz	50.000,00 TL	Bozma Bir Miktar Fazladır
2011/2003	08.03.2011	20.08.2001	ÖLÜM	20%	1.000,00 TL	Bozma Az Olduğu Ortadadır

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

2011/4492	18.10.2011	16.12.2008	ÖLÜM	20%	40.000,00 Eş İçin 20.000,00 Çocuk için 20.000,00 Çocuk için 20.000,00 Çocuk için 20.000,00 Çocuk için	Onama
2011/12598	06.12.2011	24.11.2005	52%	30%	40.000,00 TL	Bozma Manevi tazminat tüm kusurun davalıda olduğu kabulüne göre istenmiştir. Sigortalıya kusur izafe edildiğinden bir miktar indirim
2011/12605	06.12.2011	22.06.2006	39%		30.000,00 TL	Bozma Bir Miktar Az
2011/12597	06.12.2011	12.12.2006	29%		40.000,00 TL	Bozma Bir Miktar Fazladır
2012/4289	22.03.2012	18.10.2006	32%	30%	20.000,00 TL	Bozma Az Olduğu Açıkça Belli
2012/6553	19.04.2012	19.05.2008	ÖLÜM	Kusursuz	90.000,00 Eş İçin 60.000,00 Çocuk için 60.000,00 Çocuk için 20.000,00 Anne İçin 20.000,00 Baba İçin 10.000,00 Kardeşler İçin	Bozma”biraz”fazla olduğu açıktır
2012/11038	12.06.2012	29.05.2004	32,2%	10%	35.000,00 TL	Bozma Bir Miktar Fazladır
2012/20491	19.11.2012	05.06.2007	14,2%	30%	14.000,00 TL	Onama

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

2013/4983	18.03.2013	02.01.1995	13%		2.800,00 TL	Bozma Bir Miktar Az
2013/6044	28.03.2013	22.11.2002	35,2%	20%	100.000,00 TL	Bozma Çok Fazla Olduğu Açıkça Belli
2013/11565	03.06.2013	09.02.2009	5,1%	20%	20.000,00 TL	Bozma Çok Fazla
2013/15738	12.09.2013	22.07.2009	ÖLÜM		7.500,00 TL Anne İçin 7.500,00 TL Baba İçin 2.000,00 TL Kardeş İçin 2.000,00 TL Kardeş İçin	Bozma Hepsi İçin Belirlenen Miktar Ayrı Ayrı Az
2013/17311	30.09.2013	12.09.2006	ÖLÜM	45%	15.000,00 Eş İçin 10.000,00 Çocuk için 3.000,00 Anne İçin 1.500,00 Kardeşler İçin	Bozma Hepsi İçin Belirlenen Miktar Ayrı Ayrı Az
2013/18809	21.10.2013	26.06.2008	12,1%	25%	12.000,00 TL	Onama
2013/24771	24.12.2013	17.12.2004	36%	15%	40.000,00 TL	Onama
2013/10450	21.05.2013	22.07.2008	2,1%	15%	6.000,00 TL	Onama
2014/155	13.01.2014	29.10.2009	ÖLÜM	15%	100.000,00 TL Eş İçin 75.000,00 TL 1. Çocuk 75.000,00 TL 2. Çocuk	Bozma Bir Miktar Fazladır

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

2014/26998	11.12.2014	07.12.2012	ÖLÜM	20%	35.000,00 Eş İçin 15.000,00 Çocuk için 7.500,00 Anne İçin 7.500,00 Baba İçin 2.000,00 Kardeşler İçin	Onama
2015/16897	17.09.2015	29.09.2004	4,2%	30%	9.000,00 TL	Bozma Fazladır
2015/17958	22.10.2015	16.08.2004	7,1%	30%	8.000,00 TL	Onama

g. Zamanaşımı

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle zarar gören işçi, genellikle işini kaybetme korkusu ile işverene dava açıp haklarını arayamamaktadır. Ölümle sonuçlanan iş kazalarının dışında ki kazaların birçoğunda işçiler işten atılana kadar dava yoluna başvurmaktan kaçınmaktadır.³²² Bu nedenle de iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan maddi manevi tazminat davalarının açılabileceği süre önem kazanmaktadır.

Zaman aşımı yargılama hukuku ile ilgili bir kurumdur. Alacaklı alacak hakkını belli süreler içerisinde kullanmak zorundadır. Bu sürelerin aşılması, alacak hakkını ortadan kaldırmaz ancak, talep niteliğini sınırlandırır. Yargıtay'ın yerleşmiş tanımına göre, “zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu” eksik bir borç” haline dönüştürür ve ”alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır.”³²³

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu cismani zarar ve ölüm hallerinde açılacak olan maddi-manevi tazminat davaları açısından gerek iş mevzuatında gerek mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda ve gerekse 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İşveren ve işçi arasındaki ilişki hizmet akdi olduğundan ve yukarıda da anıldığı gibi iş kazasının meydana gelmesi ve devamında maddi-manevi zararların oluşması sözleşmeye aykırılık teşkil ettiğinden dolayı zamanaşımı süresinin de buna göre tespiti gerekmektedir. TBK 146. md. (BK 125.md.), kanunda aksine hüküm bulunmaması halinde her türlü alacağın on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğunu düzenlemiştir. Sözleşmeye aykırılık halinde zamanaşımı konusunda kanunda başkaca bir düzenleme

³²² Çenberci, **a. g. e.** s.1094”Esasen önemli güç kaybına rağmen işçinin aynı işyerinde ve aynı ücretle devam etmesi durumunda iş göremezlik ve gelir kaybının çokluk ertelenmesi hali söz konusudur. Zira, bu gibi durumlarda işçi, ya acıma duygusuyla; ya da tazminat davasının açılmasını önlemek amacıyla çalıştırılmaktadır; bir süre sonra işçinin işine son verilmesi, ücreti düşük ve işinde ilerleme olanağı vermeyen daha hafif bir işe getirilmesi hemen hemen muhakkaktır. Bu gerçek birçok Yargıtay kararında vurgulanmıştır.”

³²³ Yar.. HD. 2010/38436 E., 2013/253 K, 14.01.2013 K, Çalışma ve Toplum dergisi, 2013/2 Sayı 37, s. 386 vd. “Zamanaşımı, bir maddi hukuk kurumu değildir. Diğer bir anlatımla zamanaşımı, bir borcu doğuran, değiştiren ortadan kaldıran bir olgu olmayıp, salt doğmuş ve var olan bir hakkın istenmesini ortadan kaldıran bir savunma aracıdır. Bu bakımdan zamanaşımı alacağın varlığını değil, istenebilirliğini ortadan kaldırır. Bunun sonucu olarak da, yargılamayı yapan yargıç tarafından yürüttüğü görevinin bir gereği olarak kendiliğinden göz önünde tutulamaz. Borçlunun böyle bir olgunun var olduğunu, yasada öngörülen süre ve usul içinde ileri sürmesi zorunludur. Demek oluyor ki zamanaşımı, borcun doğumu ile ilgili olmayıp istenmesini, önleyen bir savunma olgusudur. Şu durumda zamanaşımı, savunması ileri sürülmedikçe, istemin konusu olan hakkın var olduğu ve kabulüne karar verilmesinde hukuksal ve yasal bir engel bulunmamaktadır.

bulunmadığından dolayı gerek işverenin gerekse alt işverenlerin sorumluluğu açısından on yıllık genel zamanaşımı süresi burada da uygulanacaktır.³²⁴

İşçinin iş kazası nedeniyle kaybettiği meslekte kazanma gücü belirlenmeden maddi zararın hesaplanması olanaklı değildir. Uzun süre işçiyi çalıştırıp, zaman aşımına çok kısa bir süre sonra işten çıkartan işverenler SGK tarafından belirlenen meslekte kazanma kayıp oranlarına itiraz etmektedir. İtirazla birlikte uzayan davalar nedeniyle işçinin maddi tazminat alacağı zamanaşımı riski içerisine girebilmektedir. Nitekim Yargıtay HGK'nun 15.05.2015 tarihli kararına konu olayda, meslekte kazanma kayıp oranının tespiti nedeniyle işçinin davasının zaman aşımına uğraması gündeme gelmiştir. Yargıtay 21 HD. zamanaşımının olay tarihinden itibaren başladığını, meslekte kayıp oranının tespitinin zamanaşımını durdurmayaacağı görüşünü savunmuştur. Yargıtay HGK özel daire kararını bozarak, yerinde bir değerlendirmeye zamanaşımı süresinin meslekte kazanma oranının tespiti için yapılan yargılama süresi kadar uzayacağına karar vermiştir.³²⁵

III. 1. 5. 5247 Sayılı Türk Ceza Yasası

İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak yaşanan yaralanma ve ölümler ceza yasası açısından suç oluşturmaktadır. İş kazalarından doğan cezai sorumluluğun temeli kusur esasına dayanmaktadır.³²⁶

Ceza hukuku açısından bir eylemin suç olarak kabul edilmesi için gerekli unsurlar vardır. Bu unsurlar çok özet olarak suçun maddi ve manevi unsurları olarak ayrılırlar. Suçun maddi unsurunda eylem, fiil odaklı bir araştırma yapılır. Manevi unsorda ise eylemi gerçekleştirenin iradesi üzerinde durulur. Bir eylemin, (ceza hukuku terminoloji ile fiilin), suç oluşturabilmesi için, ceza kanundaki tanıma uygun olması zorunludur. Bu zorunluluğa ceza hukukunda kanunilik ilkesi denilir. Ancak, eylemin suç olarak kabul edilebilmesi için ceza yasasındaki tanıma uygun olması yetmez. Suçun manevi unsurunun da gerçekleşmiş olması gerekir. Suçun manevi unsuru ise kast ve taksirdir.

Ceza yargılaması açısından esas tartışma konusu işverenin iş kazasından kaynaklanan sorumluluğunun taksire mi yoksa bilinçli taksiremi dayandırılacağına ilişkindir. Doktrindeki bir görüşe göre işyerlerinde gerçekleşen birçok kaza işverenler tarafından kolaylıkla öngörülebilecek basit mahiyetteki kazalardır. Diğer bir görüş ise somut olayın özelliğine göre işverenin kazayı öngörebileceği olaylar ile

³²⁴ Yar. 21.HD, 2010/13487 E., 2012/7213 K., 03.05.2012 T

³²⁵ Yar. HGK, 2013/21-2216 E, 2015/1349 K, 15.05.2015 T. Çalışma ve Toplum sayı 47, 2015/4, s. 321 vd.

³²⁶ Memişoğlu/Çınar, İşverenin İş Kazasından Dolayı Cezai Sorumluluğu, s. 46, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.33, C. 9, Y. 2012

sınırlı bir şekilde bilinçli taksiri kabul etmektedir.³²⁷ Bir üçüncü seçenek olarak özellikle ölümlü iş kazalarında kasten öldürmenin ihmali davranışla gerçekleşmesi (olası kast) halini düzenleyen TCK'nın 83. maddesinin uygulanıp uygulanamayacağını da artık tartışmanın zamanı gelmiştir.

a. İş Kazası - Meslek Hastalığı ve Kast

“Suçun oluşması kastın varlığına bağlıdır. Kast, suçun kanunî tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir”.(TCK. M.21/1)

Bir başka anlatımla, eylemi gerçekleştiren irade, hem eylemi bilerek isteyerek yapmış hem de eylem sonucu oluşan neticenin olmasını istemişse bu durumdaki iradeye kast denilir.

Fiili gerçekleştiren kişi, meydana gelen neticeyi istememiş ancak, fiili gerçekleştirmesi halinde istenmeyen neticenin oluşacağını öngörmüş olmasına karşın fiili gerçekleştirmişse bu durumdaki iradeye ceza yasası “olası kast” demektedir.³²⁸

b. İş Kazası - Meslek Hastalığı ve Taksir

Fiil, sonuçları öngörülmeden, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranılarak gerçekleştirilmişse, neticeyi istemeyen, öngöremeyen, bu irade durumuna taksir denir. TCK 22/2. md. ye göre, “Taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık dolayısıyla, bir davranışın suçun kanunî tanımında belirtilen neticesi öngörülmeden gerçekleştirilmesidir”. Taksir de, fiili yapan, yaparken istemediği, öngörmediği bir sonuçla karşılaşmıştır. Ne var ki dikkate ve özen yükümlülüğüne uygun davranırsa, fiil sonucu oluşacak neticeyi görebilecek durumdadır. Özen ve dikkat yükümlülüğüne uygun davranmadığı için sonucu öngörmemiş, sonucu öngöremediği içinde fiili gerçekleştirmiştir.

Fiili yapan kişi, fiili yapması halinde doğacak sonucu öngörmüş, bu sonucun olmasını istemediği halde eylemi gerçekleştirmişse, bu durumdaki iradeye Ceza Yasamız bilinçli taksir demiştir. TCK 22/3 e göre “Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hâlinde bilinçli taksir vardır”.

Taksirli suçlarda fiili gerçekleştirenin (ceza hukuku terminolojisiyle fail) zarar verme iradesi yoktur. Ne var ki fiili gerçekleştirirken kendisinden beklenen özen ve dikkat yükümlülüğüne uygun davranmamıştır. Bu dikkatsiz ve özensiz davranışları sonucu başkalarının hukuki menfaatlerine zarar vermektedir. Bu nedenle taksirde fiilin gerçekleşmesine yönelik bir iradenin olmamasının yanında, failin sonucun gerçekleşeceğine yönelik bir öngörüsü dahi bulunmamaktadır. Doğal olarak taksirli

³²⁷ a. g. m., s. 48

³²⁸ TCK, md. 21/2 “Kişinin, suçun kanunî tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi hâlinde olası kast vardır”

bir suçtan söz edebilmek için özen ve dikkat yükümlülüğünün ihlali ile oluşan sonuç arasında uygun illiyet bağının ve sebep sonuç ilişkisinin kurulabilir olması da gerekmektedir. Yani, meydana gelen sonuç, failin özensiz ve dikkatsiz davranmasına bağlı gerçekleşmiş olmalıdır. Tersinden bir anlatımla, fail, gereken dikkat ve özeni göstermiş olsaydı, hukuka aykırı sonuç oluşmayacaksa taksirli suç gerçekleşmiştir.

Taksirle işlenen suçlara göre cezası daha ağırlaştırılan, bilinçli taksirde ise, fail, neticeyi öngörmüş, öngördüğü neticenin oluşmasını istememiş olmasına karşın fiili gerçekleştirmiş ve hukuka aykırı sonuç meydana gelmiştir.

c. Kasten Öldürmenin İhmali Davranışla İşlenmesi

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçilerin yaralanması, ölmesi halinde işverenin sorumlu olmasını sağlayan hukuki neden, işverenin işçiyi gözetme ve koruma borcuna aykırı davranmasıdır.

Ceza yargılamasında hakim anlayışa göre, işveren, işçiyi gözetme ve koruma borcunu yerine getirirken, özen ve dikkat yükümlülüğüne aykırı hareket etmekte, iş güvenliği önlemlerini almamaktadır. Bu nedenle de taksir veya durumun özelliğine göre bilinçli taksirle yargılanmayı gerektiren bir suç işlemektedir.

Bu güne kadar iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin ceza yargılaması, hakim anlayışın kabulüne göre yürütülmüş, işverenler, taksirle veya bilinçli taksirle, yaralama veya öldürme suçundan yargılanmışlardır.

Hakim görüş tüm yargılamayı, işverenin taksire bağlı cezai sorumluluğu üzerinden yürütmektedir. İşveren işçiyi gözetme ve koruma görevi kapsamında dikkat ve özen yükümlülüğünü ihlal ederek iş güvenliği bakımından alması gereken önlemleri almamasından yani ihmali davranmasından dolayı suçludur. Dolayısıyla taksir veya bilinçli taksire göre yargılanmalıdır.

İş kazalarının yaralamayla sonuçlandığı durumlarda, var olan yasal düzenleme karşısında işverenlerin taksir veya bilinçli taksire dayalı yargılanmalarının dışında bir seçeneğin olmadığı ileri sürülebilir. Ne var ki, iş kazası nedeniyle ölüm meydana geldiğinde, TCK'nın 83. maddesi devreye girebilmelidir.³²⁹

³²⁹ Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi

MADDE 83. - (1) Kişinin yükümlü olduğu belli bir icrai davranışı gerçekleştirmemesi dolayısıyla meydana gelen ölüm neticesinden sorumlu tutulabilmesi için, bu neticenin oluşumuna sebebiyet veren yükümlülük ihmalinin icrai davranışa eşdeğer olması gerekir.

(2) İhmali ve icrai davranışın eşdeğer kabul edilebilmesi için, kişinin;

a) Belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanunî düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğünün bulunması,

b) Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması, gerekir.

Gerçekten de, TCK 83. Maddesi “kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesi” başlığı altında özel bir düzenleme yapmıştır. Madde de belirtilen unsurların gerçekleştiği kabul edildiğinde, önce fail kasten suç işlemiş gibi temel ceza verilecek, daha sonra verilen temel ceza, 83. maddesine göre indirim tabi tutulacaktır. Maddenin açık hükmüne göre, verilmesi gereken temel cezanın ağırlatılmış müebbet hapis cezası olması halinde, ceza yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar hapis cezasına indirilebilecektir. Madde ayrıca, “müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hâllerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir” hükmünü getirerek indirimi otomatik olmaktan çıkartmış, en alt sınırı da on yıl olarak belirlemiştir.

Kasten öldürmenin ihmali davranışla işlenmesinden söz edebilmek için;

- a. Kişinin yerine getirmekle yükümlü olduğu yapma, etme niteliğinde bir davranışın (icrai davranışın) bulunması gereklidir.
- b. Kişinin ihmali sonucu bu yükümlülüğü yerine getirmemiş olması nedeniyle ölüm meydana gelmiş olmalıdır.
- c. Kişinin ölümüne neden olan yükümlülük ihlali ile icrai davranış eş değer olmalıdır.

TCK nın 83. maddesi hangi durumda ölüme neden olan yükümlülük ihlali ile icrai davranışın eş değer olacağını açıkça belirlemiştir. 83. maddenin ikinci fıkrasına göre;

- a. Kişinin belirli bir icrai davranışta bulunma yükümlülüğünün yasal düzenlemelerden veya sözleşmelerden doğmuş olması
- b. Önceden gerçekleştirdiği davranışın başkalarının hayatı ile ilgili olarak tehlikeli bir durum oluşturması hallerinde yükümlülük ihlali ile icrai davranışın eş değer olma koşulu gerçekleşmiş olacaktır.

Örneğin, Bursa’da yaşanan grizu patlamasına ilişkin yargılama sürecinde Yargıtay kararının gerekçesine göre, sanık olarak yargılanan işveren ve işveren vekilleri işkolunda deneyim sahibidirler, işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine karşın bu durumu dikkate almamışlardır. Kurmaları gereken erken uyarı sistemini kurmamışlar, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmamışlardır.

Yargıtay kararına göre sanıklar “olursa olsun” düşüncesinden hareket etmişlerdir:

(3) Belli bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlatılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmi beş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine on beş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hâllerde ise on yıldan on beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunabileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir.

“... hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına almıyarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgeletirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, “olursa olsun” düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri...”³³⁰

İş kazası nedeniyle meydana gelen ölümlerden dolayı taksirle adam öldürme hükümlerinin uygulanacağını işverenin işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alma konusundaki ihmali davranışına dayandıranlar, bu yükümlülüklerin hem yasadan hem sözleşmeden kaynaklanan yükümlülükler olduğunu, bu yükümlülükleri uymamanın her durumda başkalarının yaşamları için tehlike oluşturduğunu görmezden gelmektedirler.

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin kuralların neredeyse tamamının emredici nitelikte kurallar olduğu da anımsandığında, ölümlü iş kazalarında, TCK'nın 83. maddesi varken, taksirle adam öldürmeden yapılan ve sonuçlandırılan yargılamaları anlamak ve hukuken mantıklı bir şekilde açıklamak bize olanaklı gelmemektedir.

³³⁰ Yargıtay 12.CD. E. 2012/21104, K. 2013/25712, T. 14.11.2013

Ölümlü iş kazalarının taksirle adam öldürme kapsamında değerlendirilmesinin nedeni bizce, halen işverenin işçilere istihdam yaratan bir velinimet olarak görülüp, kutsanmasında ki ısrardır. Aslında 6331 sayılı Yasa'nın 4. maddesinde belirtilen yükümlülükleri işverenin yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi nedeniyle meydana gelen ölümlü iş kazalarında TCK 83. maddenin uygulanması gerekmektedir.

Örneğin madenlerde gaz ölçümlerinin dikkate alınmaması, yaşam odalarının yapılmaması, kömürlerin sıcak çıktığının işçiler tarafından bildirilmiş olmasına karşın siz devam edin bir şey olmaz denilmesi vb. tutumların tamamı yasal yükümlülüklerin yerine getirilmediğini göstermektedir.

d. Failin Belirlenmesi

Cezai sorumluluk açısından cezanın şahsiliği ilkesi uyarınca failin belirlenmesi önemlidir. İşçiler dışında işyerlerinde kendilerine dikkat ve özen yükümlülüğü yüklenen kişiler işverenler ve işveren vekilleridir.

Ancak işveren vekillerinin görevlendirildiği hallerde işverenin sorumluluğunun tamamen ortadan kalktığı ileri sürülemez. İşveren, işveren vekillerinin yaptıklarından da sorumludur. Ayrıca, işveren vekilini seçerken de gereken dikkat ve özenin gösterilmesi gerekmektedir. İşveren vekili olarak atanan kişinin işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini uygulayabilecek nitelikte ve yetkinlikte olmasını sağlaması gereken kişi işverendir.³³¹

İş kazalarında daha çok teknik yetkili niteliğindeki işveren vekilleri ceza soruşturmasına uğramaktadır. İş kazası olduğunda ustabaşı, mühendis, şantiye şefi, proje sorumlusu, teknik müdür, fabrika müdürü, genel müdür yardımcısı sıfatına sahip kişiler veya iş güvenliği uzmanı sanık sıfatıyla savcının karşısına çıkartılmaktadır. Oysa işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almakla asıl yükümlü olan kişi işverendir.

³³¹ “Olayın ölenin sanık tarafından taahhüt edilen elektrik hattı değiştirilme işinde işçi olarak çalışırken bu maksatla çıktığı elektrik direğinde yüksek gerilim hattında elektrik akımı bulunması nedeniyle cereyana kapılıp düştüğü anlaşılmasına sanığın işveren sıfatıyla Nejat F. isimli elektrik mühendisini işyerinde teknik eleman olarak görevlendirdiğini savunmasına göre, işveren olan sanığın veya görevlendirdiği kişinin elektrik işletmesine çalışma dolayısıyla elektrik akımının kesilmesi için başvurusu olup olmadığı ve bu başvurunun mahiyeti, yüksek gerilim hattında elektrik akımının bulunması nedeni araştırıldıktan sonra sanığın işyerinde teknik eleman bulundurduğu da gözetilmek suretiyle kusur durumunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş güvenliği müfettişlerinden oluşturulacak bir bilirkişi kurulundan görüş alınmak suretiyle tespit edilmesi, sonucuna göre sanığın hukuki durumunun takdir ve tayin edilmesi gerekirken, yukarıda işaret edilen noktalar irdeleyip sanığın kusur oranına etkisini değerlendirmeyen bilirkişi raporuna istinaden ve noksan biçimde yazılı biçimde hüküm kurulması,” Y.2. CD. 2002/27868 E. 2002/3990 K. 13.03.2002 T. Kararı www.legalbank.com Erişim Tarihi: 10.01.2014

Kuşkusuz TCK 20. maddesi karşısında işverenin tüzel kişi olması halinde tüzel kişinin cezalandırılması düşünülemez. Anılan 20. madde de “Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz” denilmiştir.³³² Aksi zaten mantığa aykırıdır. Ne var ki tüzel kişiyi temsil eden en yetkili kişi olan işverenin kişisel ihmali, dikkatsizliği, özensizliği, hatta yasayla yükümlüklerini yerine getirmemesi halinde yargılanmasını engelleyecek bir düzenleme de bulunmamaktadır.

e. Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Fail

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde asıl işverenin işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü devam etmektedir. Bu nedenle iş kazası geçiren alt işveren işçisi olsa dahi koşulları varsa asıl işverende fail olarak yargılanabilir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin yasaya aykırı bir şekilde kurulduğu, aralarındaki ilişkinin muvazaalı olduğu veya işverenin tüzel kişiliği perdeleyerek sorumluluktan kurtulma yollarına başvurduğu her durumda meydana gelen iş kazasından işveren fail olarak sorumlu olacaktır. Aksini düşünmek, yasaya karşı hile ve muvazaa gibi, hileli yollara başvuran işvereni, yasaya aykırı bir eylemi ile cezai sorumluluktan kurtarmak anlamına gelecektir.

Özellikle asıl işveren alt işveren (taşeron) ilişkisinin hızla yaygınlaşmaya başladığı 1980’li yılların ortalarından sonra yaşanan, birden fazla işçinin ölümüne yol açan iş kazalarına bakıldığında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu, ölen işçilerin alt işveren (taşeron) işçileri olduğu görülecektir. Sorun “alt işveren öldürüyor” diye formüle edilecek boyutlara ulaşmıştır. En olmayacak kazalarda yaşamını yitirenlerin büyük çoğunluğunun alt işveren (taşeron) işçisi olması asla rastlantısal bir durum değildir. Tüm bu durumlarda asıl işverenlerin yasaların getirdiği yükümlülüklerden kaçmak, işçilerin sendika hakkını kullanmalarını engellemek için alt işverenlere iş yaptırımı tercih ettikleri sosyal bir gerçekliktir. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında sorumluluğun yapma, etme gücü ve iktidarına sahip işverende olduğu unutulmamalı, hukukun kötüye kullanılarak sorumluluktan kaçınılmasının yolları etkin ceza yaptırımlarıyla tıkanmalıdır.³³³

³³² TCK 20. md. “1) Ceza sorumluluğu şahsıdır. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.

(2) Tüzel kişiler hakkında ceza yaptırımı uygulanamaz. Ancak, suç dolayısıyla kanunda öngörülen güvenlik tedbiri niteliğindeki yaptırımlar saklıdır.

³³³ Sanığın K... İnşaat Taahhüt Ticaret Sanayi Limited Şirketi adına müteahhit olarak yapım işini yüklediği inşaat işi olarak çalışan ölenin, iskelede meydana gelen kopma sonucu düşerek yaşamını yitirdiği olay nedeniyle yargılaması yapılan ve mahkumiyetine hükmedilen temyiz incelemesine gelmeyen inşaat mühendisi Ö.’in inşaatın şantiye şefi olarak görev yaptığı iş güvenliğinden de sorumlu olduğu ve Ö. tarafından işyerindeki iş güvenliğiyle ilgili bir eksiklik bulunduğu dair sanığa herhangi bir talepte bulunulmadığı anlaşılmalıdır.

Uygulamada ceza yargılaması genellikle, işverenlerin cezaların şahsiliği ilkesinin arkasına saklanmaları sayesinde, alt düzey yönetici (işveren vekili) aşamasını geçememiştir. İş cinayetlerine taksirle işlenen suçlara ilişkin ceza maddeleri uygulanmıştır. Böylece, iş cinayetlerinin gerçek sorumluları seksen yılı aşan rutin uygulamada caydırıcı bir yaptırımla karşılaşmadan eylemlerine devam etmişlerdir.

III.2. Ceza Yargılamasında Kazadan Cinayete

İşyerlerinde yaşanan ölümler “kaza” olarak nitelendirilip, çoğunlukla en fazla taksirle adam öldürmekten ceza yargılaması sürmüştür. Bu yargılamalarda da sanık olarak sadece işveren vekilleri ya da ara kademe yöneticiler yer almıştır. Ölümlü iş kazalarının artması, bu kazalarda işverenlerin yargılanmaması, ceza yargılamalarının işveren vekilleri ve uzmanlardan öteye gidememesi sadece Türkiye’de değil, dünyada da önemli bir sorun olarak görülmektedir. Henüz çok fazla yaygınlaşmış olmasa da hem ABD’de hem Kıta Avrupa’sında ceza yargılamasında taksirin ötesine geçme eğilimleri başlamıştır. Son dönemlerde işyerlerinde yaşanan ölümler sonucu yapılan ceza soruşturmalarında taksirle adam öldürmek yerine kasten veya olası kasta dayalı adam öldürme nedeniyle açılan ve sonuçlandırılan dava örneklerine rastlanılmaktadır.

III. 2. 1. Amerika Birleşik Devletlerinde İş Kazalarında Ceza Soruşturması

ABD’de işyerlerinde ölümlerin ceza kovuşturmasının konusunu oluşturması birbirini takip eden aşamalardan geçerek gelişmiştir. Önce, işyerinde ölümlerin işin doğasından kaynaklanan bir durum olarak kabul edildiği dönem yaşanmıştır. Bu dönemi, işyeri ölümlerinin hızla arttığı, çalışma yaşamının savaşa benzetildiği, ölümlerin karşılığının tazminata dönüştüğü dönem izlemiştir. Özellikle 1980’li yılların ortasından sonra işyeri ölümlerinin cinayet olarak kabul edilip, üst düzey şirket yöneticilerinin yargılanması örneklerine rastlanıldığı yeni bir döneme girilmiştir.

a. “Varsayılan Risk”, “İşin Fıtratında Var” Aşaması

ABD’de sanayileşmenin başladığı 19. yüzyılda, işyerinde meydana gelen ölümler, sakatlıklara neden olan yaralanmalar, işin doğasında bulunan, kaçınılmaz olarak

sanığın inşaatın güvenliği ile ilgili konusunda ehil yetkili inşaat mühendisi olan Ö.’i şantiye şefi olarak ataması nedeniyle sanığa yüklenecek kusur bulunmadığından beraati yerine yazılı şekilde mahkumiyetine hükmedilmesi,” Y. 12. HD. 2012/8012 E. 2013/562 K. 09.01.2013 T. www.legalbank.com Erişim Tarihi: 10.01.2014

yaşanması gereken şanssızlıklar olarak görülmüştür. Bu anlayışa göre, çalışmayı kabul eden işçi, başına gelebilecek ölüm veya sakatlanma riskini de işi kabul ederek göze almış oluyordu. İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan ölümler, üretimin talihsiz, kaçınılmaz yan ürünleri olarak görülüyordu. İş kazaları ve meslek hastalıkları hukuki bazı ilkelere göre değerlendiriliyordu.

Birinci ilkeye “varsayılan risk” deniliyordu. Bu ilkeye göre, işçi işi kabul etmekle işe bağlı riskleri de kabul etmiş oluyordu.

İkinci ilkeye “ihmale iştirak” deniliyordu. Bu ilkeye göre de işverenin işçiyi açıkça tehlikeye attığı bir durumda bile, işçinin kazanın oluşumuna en küçük bir katkısının olduğu kanıtlandığında, işçi ihmale iştirak ettiğinden işverene karşı açılan dava reddediliyordu.

Üçüncü ilke hepsinden daha tehlikeliydi. “Mesai arkadaşı” ilkesi denilen bu ilkeyle iş kazasının tüm sorumluluğu işçinin birlikte çalıştığı arkadaşı veya arkadaşlarının üzerine yıkılıyordu. İşveren ise bu üç ilke sayesinde asla sorumlu olmuyordu.³³⁴

ABD’de 19. yüzyılda dile getirilen bu görüş, Türkiye’de iki yüz yıl sonra 21. yüzyılın ilk çeyreğinde 301 işçinin yaşamını yitirdiği Soma’da tekrarlanmıştır. Soma’da basın toplantısı yapan Başbakan Recep Erdoğan “literatürde iş kazası denilen bir olay vardır. Bunun yapısında fitratında bunlar var” sözüyle hem tarihi tekrarlamış hem tarihe geçmiştir.³³⁵

³³⁴ David Rosner, “Bir işçinin ölümü ne zaman cinayet olur?” **American Journal of Public Health** [Amerikan Halk Sağlığı Dergisi] Çeviren: Esra Yalçınalp, Redaksiyon: Aslı Odman, Nisan 2000, Cilt 90, no: 4, “Amerika’nın sanayileşmeden önceki döneminde kişisel sağlık ve güvenlik mevzuları, örtük olarak işçinin kendi sorumluluğu olarak tanımlanmıştı. “Varsayılan risk” gibi hukuki düsturlar, egemen 19. yüzyıl bakış açısına hitap ediyordu. Bu dönemde bir işe başlayan işçilerin bu işe dair çalışma koşullarını kontrol edebildikleri ve bunlardan sorumlu oldukları düşünülürdü. Buna göre, işe başlayarak doğrudan olası riskleri kabul etmiş oldukları ve sakatlık ve ölümlerle sonuçlanabilecek iş kazalarının sorumluluğunu taşıdıkları düşünülürdü. “İhmale iştirak” düsturuna göre, işverenin işçiyi açıkça tehlikeye attığı bir durumda bile, dava işçinin kazanın oluşmasına herhangi bir şekilde iştirak ettiği kanıtlandığında, geri çevrilebilirdi. İş kaynaklı kazaları, kurbanın iş arkadaşlarının üzerine yıkan “mesai arkadaşı” düsturu ise etkin bir şekilde işvereni sorumluluktan sıyrılıyordu. 19. yüzyılın bu üç tasavvuru, işvereni işyerlerindeki sakatlanma ve ölümlerin sorumluluğundan başarılı bir şekilde koruyordu”

³³⁵ Recep Tayyip Erdoğan,14.05.2014 T. Basın Toplantısı, https://www.youtube.com/watch?v=kgDAY_Lx2r, Er. T. 16.07.2015 “Arkadaşlar yani biz bir defa bu tür ocaklarında, kömür ocaklarında bu olanları, lütfen buralarda bu olaylar hiç olmaz diye yorumlamayalım. Bunlar olağan şeylerdir. Literatürde iş kazası denilen bir olay vardır. Bunun yapısında fitratında bunlar var.”

b. ABD Sanayinin “Ölüm Listesi” ve Tazminat

ABD’de 1900’lü yılların başına kadar nüfusunun önemli bir bölümünün köyde yaşadığı, sanayinin ABD’nin kuzey doğusundaki bir kaç manifaktür ve madenci kasabasıyla sınırlı olduğu, sanayileşmenin iç savaş sonrası, 1900’lü yıllarla 1930 yılı arasında hız kazandığı vurgulanmıştır.³³⁶ ABD’de 1900’lü yıllarda sanayileşmeye bağlı köyden sanayi merkezlerine yaşanan göçün sanayi merkezlerinde ve kentlerde bir nüfus patlamasına yol açtığı, aşırı nüfusun işçi ücretlerini ucuzlatırken, çalışma koşullarının ağırlaşmasına neden olduğu belirtilmiştir.³³⁷ İşçiler bu dönemde sadece ağır çalışma koşullarıyla baş etmek zorunda kalmamışlar, aynı zamanda can güvenliklerini koruma çabası içerisine de girmişlerdir.³³⁸ İşyerlerinde “çalışma hızının artırılması, monoton iş tanımları, kimyasal toksin, metal, mineral ve doğal tozlara maruz bırakılma, makinelerin güvencesiz kullanımı” gibi örnekler ABD işyerlerini dünyadaki en tehlikeliler arasına³³⁹ sokmuştur.

Rosner 1900’lü yılların başında ABD’deki işyerlerini bir gözlemcinin şöyle tarif ettiğini belirtmektedir;

“Bir gözlemci 1907 tarihli “Sanayinin Ölüm Listesi” adlı makalesinde ”Eşi benzeri görülmemiş refahın yanında, hakkında pek fazla konuşulmayan berbat bir taraf var” diye yazmıştı. ”Binlerce yevmiyeli; erkek, kadın ve çocuk rekor üstüne rekor kıran makineleşmemizin yarattığı makina parkının çarkları arasında kısıtılıp sakatlanıyorlar. Binlercesi ise doğrudan hayatlarını buralarda bırakıyor. Bunların kaç

³³⁶ Rosner, **a. g. m.** “İşçi ölümlerine dair ilk endişeler, Amerikan sanayisinin içinden geçtiği dönemin devrim niteliğindeki sosyal ve ekonomik değişimleri sonrasında, yani 20. yüzyılın ilk on yılında ifade bulmaya başladı. 30 yıldan biraz fazla bir zaman dilimi içerisinde kırsal nüfusun kent merkezlerine göçüyle birlikte, Amerikalılar kent ve üretim merkezlerinde bir patlamaya şahit oldular. İç Savaş’tan önce Amerikalıların çoğu çiftliklerde veya küçük kasabalarda yaşıyorlardı. Var olan birkaç fabrika ise, Kuzeydoğudaki manifaktür ve madenci kasabalarında konumlanmıştı. Kıtalararası demiryollarının ve ulusal pazarların gelişmesi, kömür ve demir gibi doğal kaynakların kullanımını artırdı ve kırsal Avrupa’dan Kuzeydoğu ve Orta Amerika’ya olan dev işçi göçü çalışma koşullarını kökünden değiştirdi (**Bkz. Tomlins 40- 41**). Amerika dördüncü sınıf bir endüstriyel güçten, dünyanın bir numaralı sanayi mamulleri üreticisine yükseldi.”

³³⁷ Rosner, **a. g. m.**

³³⁸ Jack London, **Ay Vadisi**, Çev. Zaven Biberyan, Oda Yayınları, İstanbul, 1994, Yazar Ay Vadisi isimli romanında”Oakland grevlerini, grevcilere, grev kırıcılarını, sanayinin insanı insanlıktan çıkartan çalışma koşulları karşısında daha iyi bir hayat için verilen bu mücadelede bir kesimin, mutluluğu ataları gibi kır hayatında aramalarını anlatır.”

³³⁹ Rosner, **a. g. m.**

kişi olduklarını ise kimse söyleyemiyor, çünkü rekor kıran üretimimize odaklanmaktan ölümlerimizi saymaya vakit bulamıyoruz.”³⁴⁰

İş kazalarında yaşanan ölümler, artık adı konulmamış savaşa benzetilerek açıklanıyordu. Babası metodist bir misyoner olduğu için ilk gençliğini ülkeyi gezerek geçirmek zorunda kalan William Hard, sadece 1904 yılında 46 işçinin yaşamını yitirdiği, 386 işçinin kalıcı olarak sakat kaldığı çelik şirketini yazmıştır.

Araştırmacı John Fitch altı eyaletteki çelik işçilerinin durumunu, Yüksek Verimliliğin İnsani Boyutu başlıklı araştırmasında yazıp 1912 yılında yayımlamıştır.

A.B. Reeves “senenin her bir dakikasında bir işçiyi hastane veya mezarlığa” gönderdiklerini yazmış, Crystal Eastman, Work Accidents and the Law (İş Kazaları ve Hukuk) isimli kitabında Pittsburgh işçilerini anlatmıştır. 10 Haziran 1910 tarihinde ilk kez ulusal düzeyde yapılan ve endüstriyel hastalıkların ele alındığı konferansta Alice Hamilton Chicago’da da yaşayan işçilerin başlarına gelen kurşun zehirlenmelerini gündeme getirdi.

Tüm bu çabalar önce iş kazaları meslek hastalıkları sonrası ölümlerin sigorta şirketleri aracılığı ile tazmin edilmesi sonucunu doğurmuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan ölüm veya yaralanmaların sadece tazminatla yaptırımılandırılması, bu ölüm ve yaralanmaların, cezai bir yaptırımı olmayan, “sadece tazminat ödemeyi gerektiren tesadüfen meydana gelmiş kazalar olarak” algılanmasına neden olmuştur.³⁴¹

c. ABD İşverenlerin Cezai Sorumluluğu

Bazı olaylar, davalar bardağı taşıran son damla olma işlevi görürler. Hakim anlayışlar, yerleşik inançlar bu olay veya davalarla birlikte sorgulanır, dahası değişmek zorunda kalırlar. Elli dokuz yaşında Polonyalı bir göçmen olan Stefan Golab’ın ölümü üzerine açılan dava da iş kazaları alanında ABD de bardağı taşıran son damla olmuştur. Stefan Golab, Şikago’daki Film Şeridi Geri Dönüşüm Sistemleri Şirketi tesislerinde çalışmaktadır. Yaptığı iş gereği siyanür gazı teneffüs etmek zorundadır. 1983 yılında işinin başında yığılır ve bir daha kalkamaz. Stefan Golab işyerinde yaşamını yitirmiştir. İlçe sağlık görevlileri, Stefan Golab ve birçoğu Polonyalı göçmen olan arkadaşlarına şirketin siyanür konusunda bilgi vermediğini,

³⁴⁰ Rosner, a. g. m.

³⁴¹ Rosner, a. g. m. “20. yüzyılın başlarındaki hareketin gücü, bir grup gazeteci ve yazarın sağladığı geniş ölçekteki tanıtım kampanyasına dayanıyordu. Bu “*muckraker*” [Kurumların, kamu yararına ters düşen uygulamalarını araştırarak bunları açığa çıkaran gazeteciler. Burada bir nevi, Uğur Mumcu, Günther Walraff cinsi araştırmacı gazeteciliğin, ABD’deki Upton Sinclair gibi erken örneklerinden bahsediliyor (çn)] tabir edilen yazarlar, yüksek tirajlı dergilerdeki yazılar, broşürler ve kitaplar vasıtasıyla, bu feci çalışma koşullarını milyonlarca Amerikalının dikkatine sundular.”

siyanüre karşı hiçbir önlem almadığını belirler ve olayı cinayet olarak nitelendirirler. “Soruşturma sırasında tesis müdürlerinin zehirli karışımı oluşturmak için kullanılan siyanür gazını kutularının üstlerinde yer alan kurukafa işaretlerini kazıtarak çıkardıkları ortaya çıkar.”³⁴² Dava 1985 yılında başlar. Savcının beş firma yetkilisini cinayetle suçlaması tüm ABD basınında manşetlik haber olarak görülür. Sekiz yıl süren yargılamadan sonra üç firma müdürü adam öldürmek suçundan üç yıl hapis cezası alır.³⁴³

Bu dava ABD’de uzun süre tartışılan, üzerine makaleler yazılan bir dava olmuştur. ABD’de bu davada verilen karar, emsal teşkil edecek, eşine rastlanılmamış bir karar olarak nitelendirilmiştir. O güne değin ABD Ceza Hukukunda, “ticari işletme müdürleri, çalışanları için güvenli bir işyeri sağlama yükümlülüğü” nedeniyle sorumlu tutulmamışlardır. Bu dava ile ilk kez şirket yöneticileri işyerlerinde bulunan sağlıksız ve tehlikeli çalışma koşulları nedeniyle suçlu bulunmuştur. İlk kez bu davaya kadar kabul edilmiş olan tüzel kişinin (kurumun) suç işleme iradesinin olamayacağı, bu nedenle kasıtlı eylem olduğu iddiasıyla aleyhine dava açılmayacağı, “gövdesi” olmadığı için hapis cezası da verilemeyeceği kabulleri değişmiştir.

Bu davadan sonra “inşaat şirketlerinin yöneticileri, bina yıkım firmaları, madencilik şirketleri, kimyasal üreticileri, atık arıtma şirketleri, elektrik üretimi kurumları, liman işletmecileri, Morton Tuz Fabrikası, otomobil üreticileri, air-bag üreticileri, Alacakaranlık Kuşağı filminin yönetmen ve yapımcıları ve niceleri” hakkında adam öldürme ve cinayet suçundan davalar açılmıştır. “1985’te Los Angeles bölge başsavcısı, şirketlerin ihmal sonucu ölüme sebebiyet vermesi ile sonuçlanan durumları araştırıp, adli süreçleri incelemeleri veya bizzat başlatmaları için bir savcı ekibi kurdu. 1988 yılında Adalet Bakanlığı, “işçilerin iş esnasında öldüğü veya sakatlandığı işyerlerinin işverenleri, cinayet, adam öldürme veya saldırıdan dolayı eyalet kanununa göre yargılanabilir ve bu durumda iş güvenliğine dair federal kanunlardan faydalanamaz” kararı verdi. 1991 yılında North Carolina’nın Hamlet şehrindeki bir tavuk işleme fabrikasında çıkan ve 25 işçinin ölmesine ve 56 işçinin de yaralanmasına yol açan bir yangın sonrasında, üç sorumlu görevlinin, diğer suçların yanında, bu işçileri tesislere kilitlediğine dair bir iddianame hazırlandı. Tesis sahiplerinden biri 20 yıl hapse mahkum edildi.”³⁴⁴

³⁴² Rosner, a. g. m.

³⁴³ Rosner, a. g. m.

³⁴⁴ Rosner, a. g. m. “İşe bağlı yaralanma ve ölümlere dair sorgulamaların, ceza mahkemelerinin alanına geçmesi ve burada bölge savcılarının şirket sahibi ve müdürlerini adam öldürme ve cinayet iddiası ile yargılamaları, hâlâ haber değeri taşıyacak kadar sıra dışı olaylar teşkil etmeye devam ediyor. 1984’te Business Week dergisinde “Neden daha fazla şirket adam öldürmeden yargılanabilir?” adlı bir inceleme makalesi yayınladı. 1985’te New

III.2.2. Kıta Avrupası'nda İş Kazalarında Ceza Soruşturması

İş kazalarında işverenlerin cezai sorumlulukları konusunda, Avrupa'da yerleşmiş uygulama gerçek kişilerin taksirle yargılanmaları tüzel kişi işverenlerin ise yargılanamaması şeklindedir. Ancak 2007 yılında İtalya Torino da meydana gelen ve yedi işçinin yanarak ölmesine neden olan Torino Thyssen Krupp Demir-Çelik tesisindeki patlama sonrası açılan dava, İtalyan asbestli çimento başkenti Casale Monferrato'da yaşanan yaygın kanser ve kansere bağlı ölümler üzerine açılan dava ve Fransa/Toulouse şehrinde 21 Eylül 2001 tarihinde Total FinaElf grubuna ait AZF Grande Paroisse tesisindeki yaşanan kaza sonrası açılan dava sonrası yapılan yargılamalar rutin dışına çıkılması açısından önemlidir.³⁴⁵

Torino Thyssen Krupp Demir-Çelik üst yönetimi, tesisin birkaç yıl içerisinde kapatılacağı gerekçesiyle, Torino'da ki işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği yatırımlarını durdurma kararı almıştı. Bu karardan sonra 2007 yılı Aralık ayında tesislerde meydana gelen patlama sonrası yedi işçi yanarak öldü.³⁴⁶

“16 Nisan 2011'de, Torino Ceza Mahkemesi Batı Almanya'daki Essen'li Alman ThyssenKrupp Grubu'nun Demir-Çelik CEO'su (tepe yöneticisi) 45 yaşındaki Harald Espenhahn'ı “kasıtlı adam öldürme” suçundan 16 yıl 6 ay hapis cezasına çarptırdı. Torino Piedmont Bölgesi Yerel Yönetimi, sendikalar ve sivil toplum örgütleri ile beraber 48 eski çalışan hukuki taraf olarak kovuşturmalara taraf oldu. Ayrıca İtalyan ThyssenKrupp tesisinin 5 yöneticisine de “kasıtsız adam öldürme” suçundan sert cezalar verildi: Gerald Priegnitz, Marco Pucci, Raffaele Salerno ve Cosimo Cafuerri 13 yıl 6

York Times adam öldürme ve cinayet suçlamalarının şirketlere atfedilebilmesinin tutarlılığı hakkında görüş belirten bir yazı yayınladı. Yazıda, “Yıllarca mahkemeler bir şirketin suçlanabileceği fikrini reddetmişlerdi, fakat konu cinayete geldiğinde şirketlerin ‘tüzel kişilikleri nosyonuna bir dur denildi’ ifadesi bulunuyordu. Daha yakın zamanda, Wall Street Journal “adam öldürme, canavarca hisle cinayet ve saldırı’ ile suçlanan işverenlerin sayısındaki yükselmeden endişesini ifade ediyor ve ‘son senelerde on dört farklı eyalette görevli savcıların 90'lı yıllar boyunca pek çok işveren için hapis cezası öngörüp, toplam oniksini de hapse yolladıklarını haber ediyordu.

³⁴⁵ Annie Thébaud-Mony, “Şirket Suçları Ve Ceza Hukuku Sistemi: Kıta Avrupa'sından Tecrübeler”, **Policy and Practice in Health and Safety Dergisi**, Çevirmenler, Asım Aldemir, Gül Ay Tanal Kaynakoglu, Fulya Tunca, Düzeltme: Aslı Odman 11.2.2013

³⁴⁶ Mony, **a. g. e.** s. 5 Kazadan sonraki gün, kurbanların ailelerine desteği belirtmek ve adalet istemek için Torino sokaklarında öfke dolu büyük bir gösteri oldu. İtalyanların “Beyaz Ölüm” dediği, çalışma esnasında ölüm endüstriyel güçlerin en adaletsiz ve kötü şöhretli şiddetinin sonucudur.

ay ile cezalandırıldı; Daniele Moroni 10 yıl 10 ay ile cezalandırıldı... Sanık Torino temyiz mahkemesinde temyize gitti, neticesinde, 28 Şubat 2013 tarihli kararda, mahkeme kasıtlı adam öldürme kararını bozdu ve cezayı 10 yıl hapis cezasına indirdi. Diğer iki yöneticinin, tesis müdürü ve iş güvenliği müdürüne dair verilen hükümler de sırasıyla 7 yıla ve 8 yıla düşürüldü.”³⁴⁷

İş kazası ve meslek hastalıklarında ceza yargılamasının sınırlarını zorlayan bir diğer dava yargılaması İtalya Torino’da yapılan Eternit davasıdır. Davanın konusunu otuz bin insanın yaşadığı bir kasabada asbestle üretim yapan Eternit firmasının sadece işçilerin değil, kasabanın doğasının asbestle kirletilmesi, işçi ailelerinin de kirlilik nedeniyle sağlıklarının tehdit edilmesi ve “kasaba sakinlerinin maruz kaldığı mesothelyoma, akciğer zarı tümörü gibi akciğer kanseri ölümlerine” şirketin neden olması oluşturmuştur.³⁴⁸

13 Şubat 2012’de Torino’da İsviçre Eternit’in eski CEO’su Stephan Schmidheiny ve Belçika Eternit’in eski CEO’su Louis Cartier de Marchienne asbest kurbanlarına karşı işlemiş oldukları suçlardan dolayı 16’şar yıl hapse mahkûm edildiler. İki CEO ayrıca devlet memurluğundan süresiz olarak ve devlet ihalelerine katılmaktan ise 3 sene boyunca men edildiler ve hukuki taraflara yüklü tazminat ödemelerine hükmedildi. 3 Haziran 2013 tarihinde Torino Temyiz Mahkemesi bu kararı, Stephan Schmidheiny’nin çevre felaketine yol açmaktan suçluluğunu da dâhil ederek onayladı. Schmidheiny’nin hapis cezası 18 yıla çıkarıldı ve bu konuda bildirim yapan herkesin asbeste maruz kalmış olduğu kabul edilerek maruz kalan kişi başına 30.000-Euro ödemesine karar verildi.

21 Eylül 2001 tarihinde, Fransanın Toulouse şehrinde TotalFinaElf grubunun AZF Grande Paroisse tesisinde şiddetli patlama meydana geldi. Patlamada 27 kişi öldü. Binlerce insan yaralandı. Şirket önce kendilerinin ISO 14000 belgesi sahibi bir şirket olduklarını, patlamanın kaza olamayacağını 11 Eylül benzeri terörist bir saldırı olduğunu ileri sürdü.³⁴⁹

³⁴⁷ Mony, a. g. e. s. 4,5

³⁴⁸ Mony, a. g. e. s. 6

³⁴⁹ Mony, a. g. e. s. 8 “Total grubu tesisinin İcra Kurulu Başkanı, resmi bir şekilde şöyle bir açıklama yaptı: “Biz ISO 14000 Belgesine sahibiz, bu bir kaza olamaz!” Bu uluslararası standart, şirketleri denetleyen ve kalite belgesi ile belgelendiren, özel bir standart düzenleyici kuruluş (ISO) tarafından tevdi edilmektedir. ISO 14000 Standardı çevre koruma standartlarına uygunluk ile ilgili bir belgedir. Söz konusu sanayi grubu, kimyasal kaza

Dava gerçek kişi olarak Grande Paroisse fabrika müdürüyle birlikte, şirket tüzel kişiliği hakkında taksirle 27 kişiyi öldürme, taksirle yaralama, taksirle başkasının mülküne zarar verme ve çalışanların güvenliğini sağlayacak gerekli önlemlerin alınmasında ihmal iddiasıyla açıldı. Mahkeme fabrika müdürünü çalışanların güvenliğini sağlayacak gerekli önlemlerin alınmasında ihmal suçu açısından suçsuz buldu. Karar bu açıdan temyiz edilmediği için kesinleşti. Savcılık, mahkemenin beraat verdiği diğer suçlar açısından kararı temyiz etti. Yargılama temyiz dahil 10 yıl sürdü. Mahkemenin kararını değerlendiren Toulouse İstinaf Mahkemesi kararı bozdu. Fabrika müdürü, "1 yıl nezarette kalmak koşuluyla, 3 yıl hapisle cezalandırıldı ve ayrıca, 45.000 Euro para cezasına çarptırıldı. Grande Paroisse şirketi, yasanın izin verdiği en yüksek miktarda, yani 225.000 Euro para cezası ile cezalandırıldı."³⁵⁰

Toulouse Temyiz Mahkemesi kararının gerekçesine göre, "Şehir içi bölgesinde, Seveso II'de kurulmuş olan yüksek kapasiteli tesisin Müdürü Mr. Biechlin'in, nitrat ile klorin ürünlerinin karıştırılmasının doğuracağı risklerin farkında olmaması mümkün değildir". Ayrıca temyiz mahkemesi, "Biechlin'in, AZF tesis bölgesinin alt işveren (taşeron) işçilerinin maruz kaldığı risklere karşı umarsızlık, atık yönetimi organizasyonu konusundaki ihmal ve içinde tehlikeli ve karşılıklı etkileşim içine girebilen kimyasalların kullanıldığı alanların etkin kullanımı ve dağılımı konusundaki önlem eksikliği gibi suçlarını vurguladı".³⁵¹ İstinaf Mahkemesi sanıkların sadece çalışanları riske atmadıklarını şöyle açıkladı:

"Bu isnat edilen suçlar içerisinde, çalışanları risk altında oldukları bir pozisyona onlara bu riskle mücadele edecek kaynakları vermeden göndermelerine dair işletme kararı, tüm işletme bilgisi ve farkındalıkla verildiği için en ciddi olanıdır ve sonuç olarak 21 Eylül 2001 Patlamasının ortaya çıkardığı gerçeklerinin açıkça gösterdiği üzere onlar sadece çalışanları riske atmadılar, bunun ötesinde bütün tesis ve hatta Toulouse'un bütün nüfusunu sürekli bir tehlike altına soktular."

Bu tür davaların Avrupa'da iş kazalarında adeta dokunulmazlığı bulunduğu düşünülen şirketlerin dokunulmazlık zırhlarında bir gedik açtığı belirtilmekte, bu davalarda elde edinilen kazanımların şirket yargılanmalarındaki rutine alternatif ceza yargılamaları konusunda kayda değer bir ortam yarattığı vurgulanmaktadır. Bu

teorisini kabul etmeyi reddederek ve bu olayın New York Dünya Ticaret Merkezi'ne saldırının gerçekleştiği tarih olan 11 Eylül 2001'e çok yakın bir tarih olmasını kullanarak, terörist saldırı senaryosunu benimseyerek, gecikmeden müdafaa zincirini oluşturdu."

³⁵⁰ Mony, a. g. e., s. 8

³⁵¹ Mony, a. g. e., s. 8 Bu karara karşı şirket, bir üst derece mahkemeye başvurmuş durumda.

görüşe göre, “Kıta Avrupası’nın bazı ülkelerinde bu tip sosyal ve çevresel suçları yargılamakla yetkilendirilecek bir Avrupa Ceza Mahkemesi kurmak üzere sosyal hareketler oluşmaktadır. İşçilerin, halkın ve çevrenin esenliğini olumsuz etkileyen sanayi suçlarını teşhis edip, engellemeye adanmış, bir sivil toplum örgütü olan Interforum çerçevesinde ise hem ulusal hem de supranasyonal Avrupa Ceza Hukuku sistemleri içerisinde reformu savunularak, Ceza Hukuku’ndaki ‘kasıt unsuru’ kavramının yeniden tanımlanması” önerilmektedir.³⁵²

IV.1. Neden İş Kazası Değil De İş Cinayeti

İşçi sağlığı iş güvenliği alanını ilgilendiren yasal mevzuatın, bu mevzuatı denetleyecek kurumsal yapının, mevzuata aykırılık halinde yargılamayı yapacak uzmanlaşmış yargının olması kuşkusuz çok önemlidir. Tüm bunların var olduğu bir ülkede, henüz daha on altı yaşında olan bir çocuk, hurdaya çıkmış gemilerin parçalanması işinde çalışırken yasa bu çocuğu görmüyorsa orada sistemin olması anlamını yitirmiştir. On altı yaşındaki bu çocuk gemilerin çelik gövdelerini oksijen kaynağı ile kesip söküyor, çelik gövdenin altındaki asbesti hiçbir koruyucu önlem almadan temizliyor, asbestin altındaki betonu kırıp taşıyor ve kimse onu görmüyorsa işçi sağlığı iş güvenliği sistemi kağıt üzerinde kalmıştır. On altı yaşındaki bu çocuk kendisi gibi, 16-17 yaşındaki çocuklarla birlikte bir uçak hangarını andıran yatakhane, ranzalarda yatıp kalkıyorlarsa, bu çocuklar aynı yatakhane düşüyor, duvara açtıkları bir delikten pis suları akıtıyorlarsa, yattıkları yatak giydikleri elbise, geminin çeliği ile aynı renge bürünmüşse, sistem en azından kendisini sorgulamalıdır.

Bu çocuğun durumunun tartışıldığı ülkede; “çocuk hiç değilse yaşıyor, her gün üç işçi iş cinayetlerinde ölüyor, çocuğun durumuna şükretmek gerekir” deniliyorsa, o ülkede ki işçi sağlığı iş güvenliği sisteminin ortaya çıkarttığı sonuçlara bakarak, bu sonuçlardan sistemin var olup olmadığını tartışmak zorunludur.

Türkiye, kayıtlara giren iş kazaları sıralamasında dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. Kayıtlara girmeyen iş kazaları en az kayıtlara girenler kadardır.³⁵³

³⁵² Mony, a. g. e, bu görüşe göre; “Bilinçli farkındalık ve Ceza Hukuku'nun yasaklamalarını ihlal etmek için özgür irade’ olarak tanımlanan kasıt ile ‘şirketin eylemlerinden doğan, öngörülebilir sonuçlarının kabul edilmesi’ şeklinde tanımlanan rıza arasında bir fark olduğu gözetilmelidir. Bu bağlamda ‘rıza’, zımnî muvafakat kavramına yakın düşmektedir. Bu farkın gözetiliyor olması, sonuçlarına kasıtlı onay verilmiş, herhangi bir örgütlü / şirket eylem/ine sorumluluk atfedebilmesine imkan sağlayacaktır. Yukarıda özetlenmeye çalışılmış, karar gerekçeleri, Ceza Hukuku'nda veya tefsirinde davalar esnasında mobilize olan sendikalar ve mağdur organizasyonlarının mücadele ettiği hatta bir dönüşüme kapı aralayacak potansiyel taşımaktadırlar.”

³⁵³ Akkurt, a. g. e.

Görünürde yasalar çerçevesinde oluşan işçi sağlığı iş güvenliği sistemi vardır. İşçi sağlığı iş güvenliği sistemi de yasalar da günde ortalama üç işçinin yaşamını yitirmesine engel olamamaktadır. Çok özet olarak sistemin çıktısının böyle vahim bir tablo sunduğu koşullarda işyerlerinde yaşanan işçi ölümlerine kaza demek, kaza kavramına, rasyonel akla, işletme mantığına ve bilime aykırıdır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sunulan bir yasa teklifinin gerekçesinde sadece madenlerde 1983-2014 Mayıs döneminde aynı anda 3'ten fazla işçinin öldüğü iş kazası sayısının 20 olduğu, bu kazalarda toplam 948 kişinin öldüğü, aynı işyerinde 30 yıl içerisinde 4 defa iş kazası meydana geldiği, bu dört kazadan üçünün aynı nedenden kaynaklandığı belirtilmiştir. Yasa teklifinin gerekçesinde bu durumun işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin önemsenmediğini gösterdiği belirtilmiştir.³⁵⁴ Bu ve benzeri tespitler sürekli yapılmaktadır. Dolayısıyla olacağını, önlem alması gerekenler dahil, neredeyse herkesin bildiği, defalarca tekrarlandığı halde önlem alınmayan, olduğunda yakınılan bu olaylara kaza denilemez.

Ölümlerden sonra yetkililer tarafından yapılan açıklamalarda gerekli denetimlerin yapıldığı, mevzuata aykırı bir durumun olmadığı tekrarlanmaktadır. Mevzuata aykırı bir durumun olmadığı gerçekse, yaşanan ölümler de gerçek olduğuna göre, iş kazaları sonrası yaşanan ölümleri ya mevzuata uygun ölüm olarak adlandırmak ya da bu ölümlerin kaza olmadığını göstermek için adını takmak gerekmektedir. Önceden öngörülen, öngörüldüğü halde önlemi alınmayan ölümler, bu nedenlerle kaza değil cinayettir.³⁵⁵

İş cinayetlerine iş kazası denilmesi rahatsız edici bir kavram olarak görülebilir. Yaşanan ölümlere kaza denilerek sıradanlaştırmanın, neredeyse doğal bir riskmiş gibi gösterilmesinden rahatsız edici bir kavram olan iş cinayeti kavramının kullanılması daha doğrudur.³⁵⁶

IV.2. Kayıtlarda Görülmeyen İş Kazası ve Meslek Hastalıkları

Ölümlü iş kazalarının sayısının izlenebildiği en önemli veri kaynağı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarıdır. İşverenler iş kazası meydana geldiğinde yasa gereği kuruma bildirimde bulunmak zorundadırlar. Dolayısıyla iş kazalarına ilişkin temel

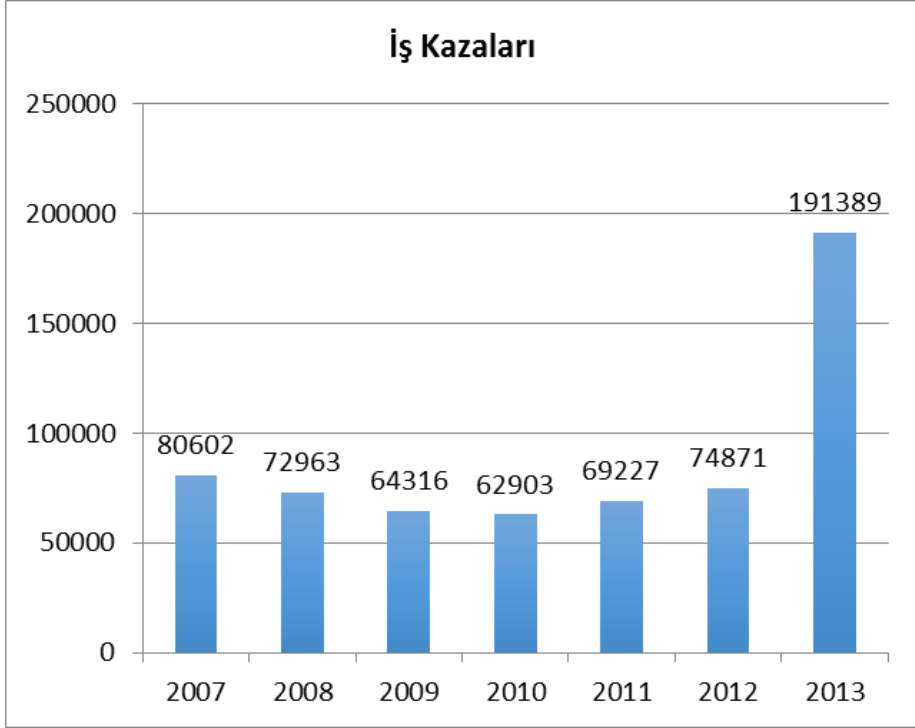
³⁵⁴ M. Akif Hamzaçebi, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, 24.07.2014, Genel Gereğe, tbmm.gov.tr/gelenkagitler/metinler/ in.t. 222.10.2015

³⁵⁵ Pınar Ögünç, "O zaman bunlar mevzuata uygun ölüm", 16.05.2014, Radikal.com.tr.

³⁵⁶ İSGM 2015 Yılı İş Cinayetleri Raporunda (1. Dönem)şöyle demektedir: "Meclisimizin ortak fikri bütün iş kazalarının önlenabilir olduğudur. İşçi ölümlerinin önlenabilir olması fikrinin en temel sonucu olarak yaşananları "iş kazası, kader ve fitrat" değil kapitalist "iş cinayeti" olarak tanımlıyoruz." İSİG Meclisi, 2015 Yılı İş Cinayetleri Raporu (1.Dönem), <http://www.guvenlicalisma.org/icerik/haber/dosyalar/0isig.pdf> Er. T. 22.10.2015

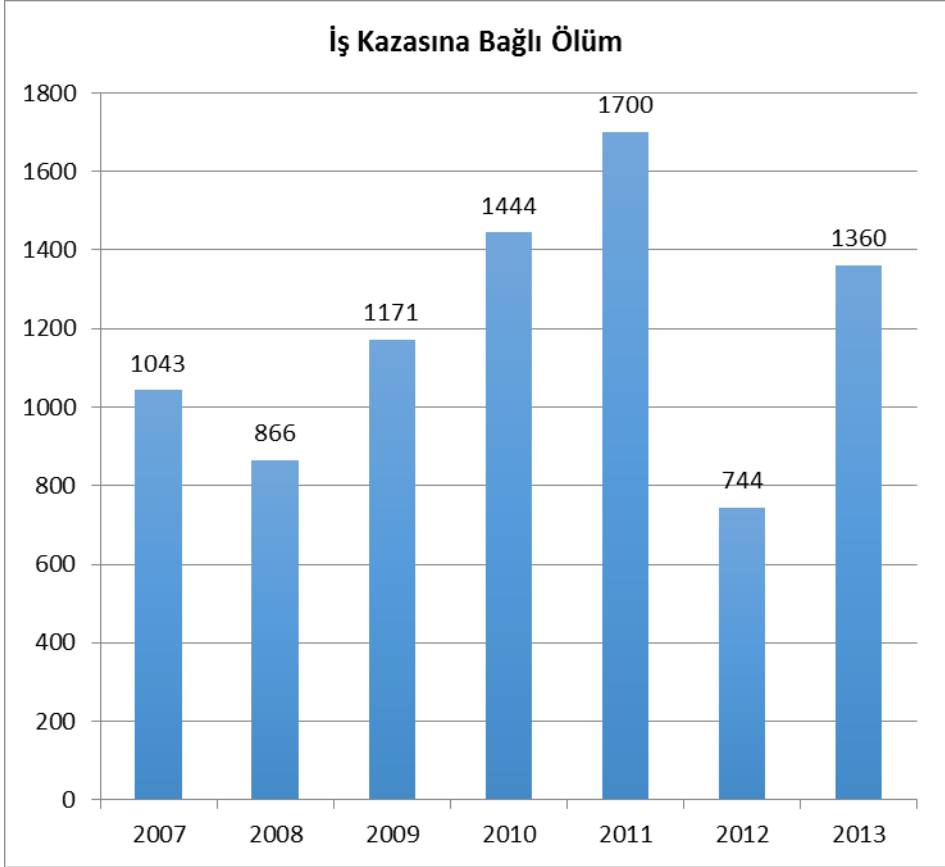
veri kaynağı olan SGK kayıtları da önemli ölçüde işverenler tarafından yapılmış bildirimlere dayanmaktadır. Kurum müfettişleri tarafından denetimlerde belirlenen iş kazaları, sigortalının bildirilmeyen iş kazası nedeniyle dava açarak tespit ettirmiş olduğu iş kazaları da bulunmaktadır. Ancak, bu şekilde kayda alınan iş kazası sayısı belirleyici değildir. SGK kayıtlarının işveren bildirimlerine dayalı olması, kayıtlara geçen iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı konusunda haklı kuşkuvarın var olmasının nedenidir. Tablo 2’de SGK kayıtlarına göre verilen iş kazası, Tablo 3’de ise SGK kayıtlarına göre ölümlü iş kazaları gösterilmiştir.

Tablo 2. SGK Verilerine Göre İş Kazası



Kaynak: SGK istatistikleri

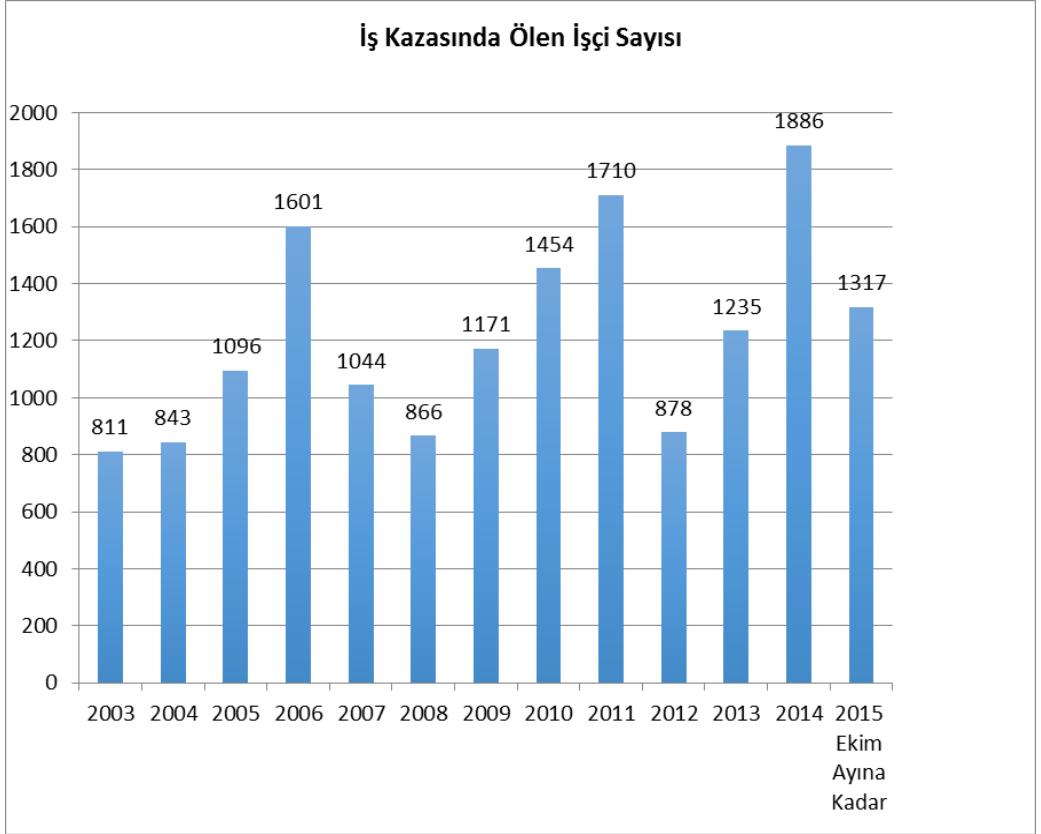
Tablo 3. SGK Verilerine Göre İş Kazasına Bağlı Ölüm Sayısı



Kaynak: SGK İstatistikleri

Özellikle İstanbul İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi'nin (İSGM) etkili çalışmasıyla iş kazaları konusunda alternatif bir veri kaynağı ortaya çıkmıştır.

Tablo 4. İSGM Kayıtlarına Göre İş Kazasında Ölen İşçi sayısı

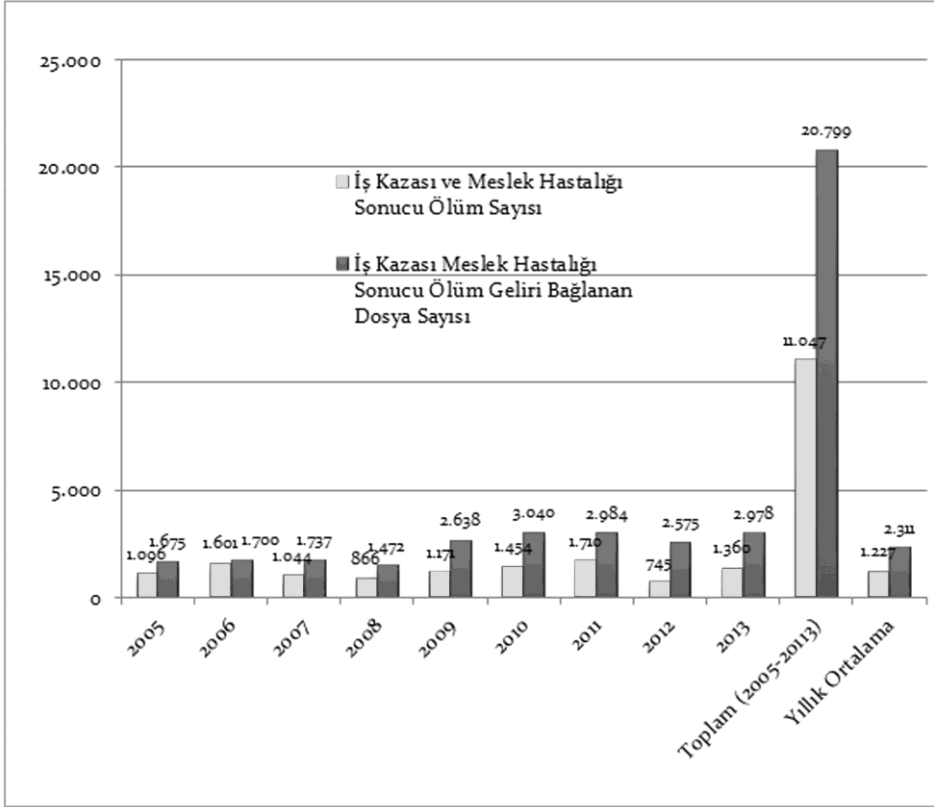


Kaynak: İSGM

SGK verilerinin gerçek sayıları yansımadığı ise, yine SGK bir başka verisiyle yapılan karşılaştırmayla ortaya çıkmıştır. Bilindiği gibi iş kazası sonrası ölenlerin hak sahiplerine SGK ölüm geliri bağlamaktadır. Her iş kazasında ölen ve ölüm geliri bağlanan işçi için kurum bir hak sahibi doyası açmaktadır. Hak sahibi dosyasından gelir alanlar birden fazla olabilmekte ancak hak sahibi dosyası her ölümlü iş kazası geçiren işçi için bir tane açılmaktadır.

SGK'nın iki verisi, iş kazalarında ölenleri gösteren SGK istatistikleri ile hak sahibi dosya sayılarını gösteren SGK istatistikleri karşılaştırıldığında, ölümlü iş kazalarının kayıtlarda gösterilenin çok üzerinde olduğu görülmektedir.

Tablo 5. SGK Verilerinin Karşılaştırılması



Kaynak: Aziz Çelik, a.g. e.

Tablo 5’de de görüldüğü gibi 2005-2013 yılları arasında SGK istatistiklerine göre ölümlü iş kazası sayısı 11.047, ölümlü iş kazalarından kaynaklanan hak sahibi dosya sayısı ise 20.799 kişidir. SGK istatistiklerinde ölümlü iş kazası sayısı hak sahibi dosyalarına göre yarı yarıya azdır. Yıllık ortalamalar üzerinden yapılan karşılaştırmada da aynı sonuç çıkmaktadır. SGK istatistiklerine göre yılda ortalama 1.227 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirirken, SGK hak sahibi dosyalarına göre yılda ortalama 2.311 kişi yaşamını yitirmiştir.

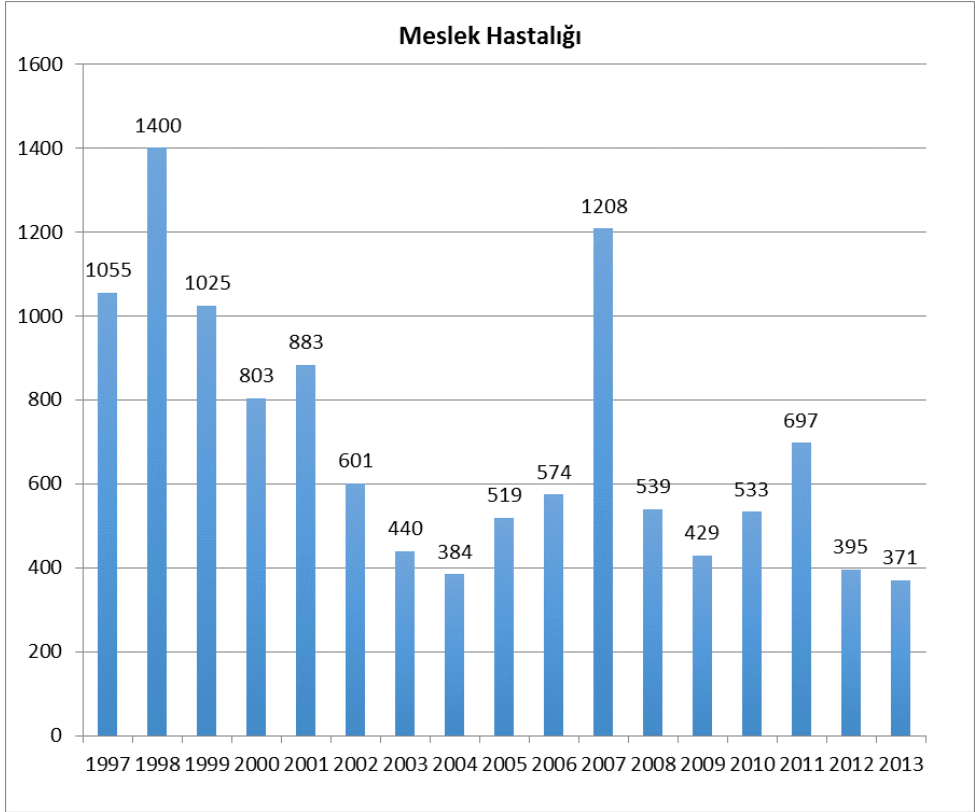
Meslek hastalıklarında ise durum çok daha vahim gözükmektedir. Aşağıda Tablo 5’den de görüldüğü gibi, meslek hastalıklarında SGK verilerine göre yıllar içerisinde bir düşüş gözükmektedir. Oysa ILO verileri her yıl dünyada 160 milyon

insanın çalışmaya bağlı nedenlerle hastalandığını ve her yıl meslek hastalığı nedeniyle 1 milyon 950 kişinin yaşamını yitirdiğini göstermektedir. Bu hesaplamalara göre, “her bin işçi için yılda 4 ila 12 yeni meslek hastalığı olgusu beklenmektedir.” Yani Türkiye’de her yıl yaklaşık 120 bin ila 360 bin arasında işçi meslek hastalığına yakalanmaktadır. Türkiye’deki ortalama çalışma sürelerinin uzunluğu, güvencesiz ve esnek çalışmanın yaygınlığı göz önüne alındığında beklenen yıllık meslek hastalığı sayısının 300 binin üzerinde olduğu söylenebilir.”³⁵⁷ Tablodan da görüldüğü gibi SGK verilerine göre Türkiye’de meslek hastalıklarında yıllık tanı 2003 yılından itibaren hızla düşüş göstermiş, 2008 yılının dışında 600’ün altında kalmış, 2013 yılında ise sadece 317 meslek hastalığı tanısı konulabilmiştir. ³⁵⁸

³⁵⁷ İSGM, Meslek Hastalıklarına İlişkin yazılı Açıklama, http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14878:isig-meslek-hastaligi-tani-sistemi-etkinlestirilmeli&catid=128:meslek-hastaliklari&Itemid=234 İ.n.T. 23.10.2015

³⁵⁸ İSGM, a. g. e.

Tablo 6. Meslek Hastalığı Sayısı



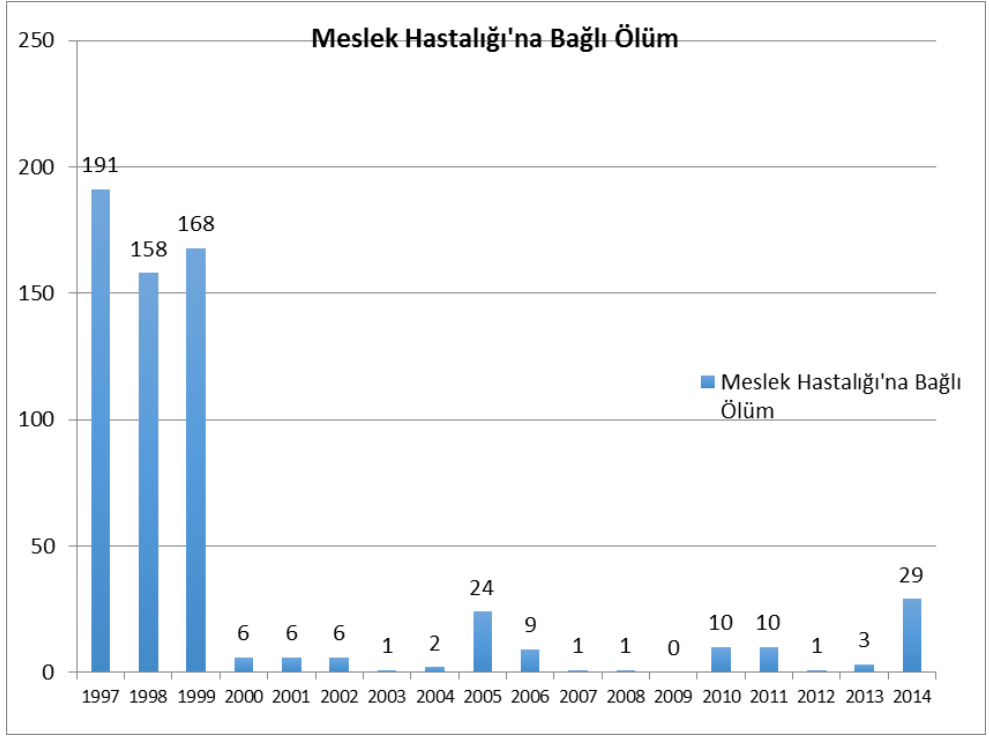
Kaynak: 2007 öncesi Tmmob, 2007 sonrası SGK İstatistikleri³⁵⁹

Diğer yandan “dünyada iş kazaları oranı %44, meslek hastalıkları oranı %56 iken, Türkiye’de iş kazaları oranının %99,998; meslek hastalıklarının ise %0,002 (on binde 2) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır.”³⁶⁰ ILO her yıl 1 milyon 950 kişinin meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirdiğini belirtirken Türkiye’de bu sayının onlu rakamlarla ifade edilmesi, SGK’ya göre 2013 yılında meslek hastalığından hiç ölüm olmadığının belirtilmesi verilerin sağlıklı olmadığını göstermektedir.

³⁵⁹ Tmmob Makina Mühendisleri Odası, **Oda Raporu İşçi sağlığı ve İş Güvenliği**, Genişletilmiş 6. Baskı, yayın No. MMO/617, Ankara, 2015, s.73

³⁶⁰ Tmmop, **a. g. e.** s. 73

Tablo.7. Meslek hastalığına Bağlı Ölümler



Kaynak: SGK İstatistiklerinden İSGM verilerinde hareketle MMO tarafından hazırlanan rapor³⁶¹

“ILO verilerine göre meslek hastalıklarına bağlı ölümler, iş cinayetlerine bağlı ölümlerin yaklaşık 5-6 katı kadardır. Türkiye’de her yıl en az bin 500 işçi iş cinayetlerine bağlı olarak yaşamını yitirdiğine göre en az 10 bin işçi de meslek hastalığına bağlı olarak can vermektedir. SGK verilerinde ise Türkiye’de meslek hastalığına bağlı ölüm bir yılda en fazla iki elin parmakları kadar olmaktadır. ILO verileri SGK verileriyle karşılaştırıldığında Türkiye’de meslek hastalıkları tanı sisteminin olmadığı görülmektedir. Türkiye’nin sağlık sisteminin yapısı meslek hastalıklarına tıbbi tanı konulabilmesini mümkün kılmadığı gibi çalışma hayatının özellikleri de meslek hastalıklarının saptanmasını engellemektedir.”³⁶²

³⁶¹ 2013 ve 2014 verileri İSGM verisi olduğu belirtilmiştir.

³⁶² İSGM, a. g. e.

IV.3. İşçi Sağlığı-İş Güvenliği ve İşçilik Maliyetleri İlişkisi

İşçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin işverenlere bir maliyeti vardır. “İş kazalarını engelleyecek önlemleri almanın maliyetinin, kaza sonucu oluşacak hasar, yasal yükümlülük vb. bedellerinden daha ”ekonomik” olacağı”³⁶³ saptaması sık sık tekrarlanmaktadır. Bu saptama, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almanın maliyetinin ölümlerin bedelinden yüksek olması halinde, önlem alınmamasını meşrulaştıracağı kaygısına yol açmıştır.³⁶⁴ Bu haklı kaygının yanında belirtmeliyiz ki işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini almanın maliyeti, iş kazası meslek hastalıkları nedeniyle işverenlerin katlanmak zorunda oldukları maliyetten, Türkiye’de sistemin işleyiş şekli nedeniyle, daha yüksek değildir. İşverenler çok rahat bir şekilde, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini kağıt üzerinde almış gibi gösterip, maliyetleri en aza indirebilmektedir. Bu durumun bir örneği iş kazası sonrası yapılan keşifte mahkeme tutanaklarına şöyle geçmiştir:

“1967 yılından bu yana inşaat işinde çalışmaktayım, çalıştığım inşaatlardan P inşaatı dışında hiç bir inşaatta emniyet kemeri kullanmadım, bu gibi malzemeler verilse bile depoda bekletilir kullanılmaz, inşaat üzerinde gezip çalışırken emniyet kemeri işimizi yapmaya engel olm³⁶⁵anın yanı sıra daha çok tehlikeli olmaktadır. **Çünkü sabitleyecek yer bulamamaktayız.** Benim sürekli Y ile birlikte çalışmam söz konusu değildir. İş buldukları sürece, Y ve S birlikte çalışıyorlardı, **ruhsatsız ve sigortasız işçi çalıştırılacak durumlarda iş sahipleri genellikle Y ya da benim gibi ustaları bulurlar**, onlarla görüşme yaparlar, onlarda işi yapacak işçileri toplayıp işi yaparlar.”

Sigortasız çalışırken kaza geçiren bir işçi de başına gelenleri Cumhuriyet Savcılığı’na şöyle anlatmıştır:

Ben F. kaynak işleri yaptım... X yapım firmasında işçi olarak çalışmaktayım. **Sigortama henüz başlanmadı...** Ben iskelenin üstüne çıktığımda birden dengemi kaybettim ve yere düştüm. Yaklaşık üç metre yükseklikte idi. Çıktığım iskele de üzerime devrildi. **Benim**

³⁶³ Hansel Özgümüş, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar” **TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni**, Sayı 55 MAYIS 2013 s. 35

³⁶⁴ Özgümüş, **a. g. e.** s. 35

³⁶⁵ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2014/379 E. Tarafımızdan karartılmıştır.

düşmemede kimse etken sebep olmamıştır. Kimseden davacı ve şikayetçi değilim.³⁶⁶

Cumhuriyet Savcılığı bu olayda işçinin sigortasız çalıştırılmasını görmezden gelerek, belki de işçi işini kaybetmeme, bir daha o piyasada iş bulamama korkusuyla öyle istediğinden kovuşturmaya yer olmadığına karar vermiştir. Kararın gerekçesine göre;

“Soruşturma dosyası içeriğine ve beyana göre de olayın şüpheli-mağdurun kusurundan kaynaklandığı, bu nedenle olayda cezai yönden kamu adına kovuşturma yapılmasını gerektirir herhangi bir huşu bulunmadığı tüm soruşturma evrakı kapsamında anlaşılma, olayla ilgili kamu adına kovuşturmaya yer olmadığına karar verildi”³⁶⁷

İşverenler bu ve benzeri yollarla sadece maliyetleri en aza indirmemekte, gerçekte uygulanmayan, belgelerle uygulanıyormuş gibi gösterilen önlemler sayesinde birçok işveren sorumlu olması gerekenin çok altında sorumluluklarla karşılaşabilmektedir. İşçileri iş güvenliği önlemlerini devre dışı bırakarak çalışmaya zorlayan işveren, bu durumu işçi kendi inisiyatifi ile gerçekleştiriyormuş gibi yansıtarak, işçi aleyhine haklı fesih nedeni haline de getirebilmektedir.

“Ceza ve tazminat dosyalarından alınan bilirkişi raporlarına göre davacının daha seri çalışmayı sağlamak için emniyet tertibatını devre dışı bıraktığı ve iş kazasının meydana gelmesinde kusurlu olduğu anlaşılmıştır. Davacının eyleminin, İş Kanunu 25/II-ı bendi kapsamında işçinin kendi isteği ile veya işini savsaması sonucu işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi niteliğinde olduğu ve işverenin buna dayanarak yaptığı feshin haklı olduğu anlaşıldığından...”³⁶⁸

Parça başı ücretle çalışmayan bir işçinin, işverenin açık ya da örtülü talimatı olmadan, sağlığını riske etme pahasına, daha seri çalışmak için emniyet tertibatını devre dışı bırakmasının, yaşamın olağan akışına uygun olup olmadığı sorusu bu somut olayda yer bulamamıştır.

Örnekleri çoğaltmak olanaklıdır. İşverenlerin bu şekilde rahat olmasını sağlayan ise kişisel becerilerinden çok, ülke ekonomisinin ilkel düzeyde yapmış olduğu tercihlere bağlı olarak geliştirilen veya geliştirilmesi gerekirken yeterli etkinlikte geliştirilmeyen politikalarıdır.

³⁶⁶ Gaziosmanpaşa Cumhuriyet Savcılığı, Soruşturma No: 2011/4791, Karar No: 2011/1487, 12.02. 2011

³⁶⁷ Gaziosmanpaşa Cumhuriyet Savcılığı, Soruşturma No: 2011/4791, Karar No: 2011/1487, 12.02. 2011

³⁶⁸ Yar. 9. HD. 2012/9461 E., 2014/14283 K.,05.05.2014 T. Yayınlanmamış sayılı kararı

İşçi sağlığı iş güvenliği alanı da özünde iş hukukunun diğer alanlarından farklı değildir. İşçinin ücreti işçi açısından “gelir”, işveren açısından “maliyet” olarak önemlidir. Ücretin artması, işveren açısından maliyetin artması, kârın azalması anlamına gelecektir. İşçi sağlığı iş güvenliği alanında da işçinin güvenli çalışma ortamına sahip olması, işverenin daha fazla üretim maliyeti üstlenmesi demektir. Bu nedenle işçi sağlığı iş güvenliği alanında da birbirleriyle çelişen iki yarar söz konusudur.

Birbirleriyle çelişen bu iki yarardan hangisinin öncelikle korunacağını yanıtını hukuktan önce, hâkim ekonomik sosyal tercihler belirlemekte, hukuk genellikle bu tercihleri gizleyen perde işlevi görmektedir.

Net söylemek gerekirse, ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı küresel piyasalarda var olmanın tek yolu olarak gören bir ekonomide, işgücünün en az maliyetle en fazla denetim altında tutulması, yapılan tercihin zorunlu sonucudur.

Türkiye’de olduğu gibi, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin yaşama geçirilmesinde temel itici güç olarak yasaların öne konulması, yasal düzenlemelerden abartılı sonuçlar beklenilmesi, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin yaşama geçirilmeyeceğinin bir anlamda habercisidir.

6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Yasası 20.6.2012 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Yasa Meclis’te kabul edilmeden yaşanan acı bir olay, işçilerin yaşadıkları sorunları bireysel iş yasalarıyla çözdüklerini ya da çözeceklerini ileri sürenlerin, dahası bunlara inanıp, sorunlarının çözüleceğini bekleyenleri tekzip etmiştir.

TBMM’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nın görüşüldüğü sırada TBMM’nin atık su gideri çalışmasını yapan Nadir Kekilli isimli işçi meydana gelen göçüğün altında kalarak yaşamını yitirmiştir. İşçi sağlığı iş güvenliğini sağlamanın tek yolunu yasal düzenleme olarak görenler, “yasa çıkmış olsaydı bu kaza olmayacaktı” diyebilmişlerdir.³⁶⁹

Bu işçi sağlığı-iş güvenliği uzmanlarından biri şöyle demiştir: “İş güvenliği yasası işletmeleri zıplatacak. Yasayla birlikte çalışma hayatında işverenlere önemli yükümlülükler getiriliyor. İşverenler işyerlerinde risk değerlendirmesi yaptıracak, iş güvenliği eğitimi aldırarak, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edecek. Ayrıca işçiye ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda

³⁶⁹ Hüseyin Okan Durmuş, “İş Güvenliği Kültürü”, “Her zaman yanlışa müdahale edebilecek eğilimi/davranışı, birey olarak işyerlerinde ve hayatta sergilememiz gerekiyor. Mesela yeni yasada emniyetsiz bir durum varsa işten kaçınma hakkı geliyor, çalışanlar artık gerektiğinde bunu tereddütsüz uygulamaları lazım. Örneğin, Erzurum’da TEDAŞ’ta zamanında çalışanların böyle bir hakkı olsaydı ve bu hakkı kullansalardı belki de ölmeyeceklerdi.” http://blog.milliyet.com.tr/Is-Guvenligi-Kulturunu-olusturmak/Blog/?BlogNo=370218&ref=milliyet_anasayfa, İndirme T. 16.07.2012

çalışmaktan kaçınma hakkı verilecek. İşveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yapacak, bunlarla ilgili raporları düzenleyecek, çalışan temsilcisi görevlendirecek. İşveren, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurul oluşturacak. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacak. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü tutuldu. İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi (işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları) sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecek. İşyerinde risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3 bin lira ceza verilecek. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olacak.”³⁷⁰

İşçi sağlığı iş güvenliği uzmanlarının dile getirdikleri yükümlülüklerin tamamı gerçekten de yasada yer almıştır. Yasada yer alan bu yükümlülüklerin hemen hiçbirisinin uygulanmadığı, yasanın yürürlüğe girmesinden sonra yaşanan iş cinayetleriyle kanıtlanmıştır.

Örneğin, Bursa’da yaşanan grizu patlamasına ilişkin yargılama sürecinde Yargıtay kararının gerekçesine göre; “Sanık olarak yargılanan işveren ve işveren vekilleri işkolunda deneyim sahibidirler, işletmede metan gazı olduğunu bilmelerine karşın bu durumu dikkate almamışlardır. Kurmaları gereken erken uyarı sistemini kurmamışlar, yeterli sayıda gaz ölçüm cihazı bulundurmamışlardır.”

Yargıtay kararına göre sanıklar “olursa olsun” düşüncesinden hareket etmişlerdir:

“... hatta basit ve ucuz olan vakvak tabir edilen uyarı aletini dahi temin edip kullandırmayarak, işletmede Küldesak (havalandırma bakımından kör ve acil durumda kaçış imkanı bulunmayan) ayak çalıştırılarak, ocak üretim mahalline yeterli temiz hava akımını sağlayacak sistemi kurmayarak, ocak içindeki kirli ve temiz havanın karışmasını ve ısının yükselmesini göz ardı edip; 10-15 cm çapında hava borularıyla havalandırma yapılması dolayısıyla yeterli ve uygun düzeyde havalandırma sağlanamaması nedenleriyle grizu birikmesine neden oldukları, ocakta grizu olduğunu bilmelerine rağmen bunu gizledikleri bu nedenle idarenin denetimini de önledikleri gibi ocak içinde her

³⁷⁰ Resul Kurt, (2012, Temmuz 16). *İş Güvenliği Yasası İşletmeleri Zıplatacak*. www.haber7.com.yazarlar: www.haber7.com adresinden alınmıştır

vardiyada her atım öncesi ve sonrası gaz ölçümü yaptırıp kayıt altına aldırılmayarak, ocak içinde kullanılan tesisat ve ekipmanların antigrizulu olarak tesis ettirmeyip ocak içine işçilerin sigara sokmasını ve içilmesini engellemeyerek, çalışan işçilere işe başlarken ve devamında tamamına iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verdirip belgeletirmeyerek, fiziki şartları kötü, üretim, nakliyat ve havalandırma bakımından emniyet tedbirlerine uyulmayan ocak işleterek meydana gelen sonuca kayıtsız kalıp kabullendikleri, böyle bir olayda öngörülmekle birlikte gerçekleşmeyeceği düşünülen ve istenmeyen bir neticeden bahsedilmeyeceği, defalarca yapılan tespitler ve uyarılara rağmen hatalı, eksik ve tehlikeli çalışma yöntemini sürdüren sanıkların kusurluluk düzeyinin taksir düzeyini aştığı, bu şekildeki çalışma ile grizu patlaması olabileceğini öngörmelerine rağmen, patlamayı gerçek anlamda engelleyici nitelikte bir çalışma yapmadıkları, aksine mevcut tehlikeli durumu gizlemek suretiyle, “olursa olsun” düşüncesi ile hatalı ve hileli faaliyetlerine devam ettikleri;...”³⁷¹

6331 sayılı Yasa'nın gerçekte uygulanmadığı, Soma'da yaşanan maden faciasında 301 işçinin acı ölümüyle bir kez daha kanıtlanmıştır. Aslında hemen her gün yaşanan iş kazaları, iş cinayetleri yasanın işçi sağlığı iş güvenliği alanında bir koruma getirip getirmediğini gösteren en sağlıklı ölçüttür. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi'nin raporlarına göre 2015 yılı Ocak ayı ile Eylül ayı arasındaki 9 aylık dönemde 1317 işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir.³⁷²

İşçi sağlığı alanında soruna yasa odaklı bakanlara göre sorun; işçi ve işverenlerin yasal kurallara uyma alışkanlığını elde edememiş olmalarıdır. Bu görüşe göre “zaten hukuka gereken önemi daha fazla vermeye başlarsak, ülkede kendiliğinden pek çok şey değişecektir.”³⁷³ İşçi sağlığı iş güvenliği alanında yaşanan sorunları bir tür davranış bozukluğu, bilinç eksikliği olarak gören bu yaklaşım, işçi sağlığı iş güvenliğinin siyasi iktidarlarca yapılan ekonomik, siyasi tercihlerle olan etkileşimini göz ardı etmektedir.

IV.4. İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Hâkim Olması Gereken İlkeler ve Yasal Sistem

İşçi sağlığı iş güvenliği bir sistemdir. Her sistemde olduğu gibi bu sisteminde bir amacı, bu amaca uygun politikaları ve bu politikaları yaşama geçirecek özgün

³⁷¹ Yargıtay 12.CD. E. 2012/21104, K. 2013/25712, T. 14.11.2013

³⁷² İSGM, 2015 guvenlicalisma.org. İn.T. 22.10.2015

³⁷³ Durmuş, a. g. e.

hukuk kuralları vardır. Bir sistem olarak işçi sağlığı iş güvenliği, kendisini çevreleyen komşu sistemlerle etkileşim içerisinde. İşçi sağlığı iş güvenliği kurallarının etkili bir şekilde uygulanıp uygulanmadığının belirlenmesinde ekonomi, siyasi sistem, ülkede var olan ya da olmayan endüstri ilişkileri sistemleri de en az yasal mevzuat kadar önemlidir.

Yasal mevzuat açısından konuyu ele aldığımızda mevzuatın kağıt üzerinde işçi sağlığı iş güvenliği amacını kabul etmiş olduğu görülmektedir. Yasal mevzuata göre de işçi sağlığı iş güvenliğinin amacı, işyerinde en deneyimsiz, en bilgisiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapamayacağı veya kazaya neden olamayacağı iş ortamının yaratılmasıdır. Böyle bir iş ortamının yaratılması sorumluluğu 6331 sayılı Yasaya göre işverendedir.

6331 sayılı Yasa işverene; risk değerlendirmesi yapma, işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin işyeri özelinde gerekli olan önlemleri belirleyip uygulama, işçileri eğitme, işçilerin bu önlemlere uymasını sağlama yükümlülüğü getirmiştir.

İşveren, işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alırken, “iş kazası veya meslek hastalıkları riski”ni en aza indirecek en gelişmiş teknolojiyi kullanmak zorundadır.

İşverenin dünyadaki gelişmeleri takip ederek en gelişmiş teknolojiyi uygulama yükümlülüğünün “ama”sı yoktur. Yasalara göre işletme sermayesinin yetersiz olması, kullanılan teknolojinin üretim maliyetlerini artırması vb. nedenler işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

İşverenin 6331 sayılı Yasa'nın öngörmüş olduğu yükümlülüklerini yerine getirirken, yasaya ”şeklen uygun davranması”, gerçek sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Örneğin işveren risk değerlendirmesi yapmış olduğunu ileri sürerek, gerçekleşen riskin yaratmış olduğu olumsuz sonuçlardan sorumlu olmadığını ileri süremez. Yapılan risk değerlendirmesine karşın olay olmuşsa işveren;

a- Risk değerlendirmesini gereği gibi yapıp yapmadığı

b- Risk değerlendirmesi sonuçlarına bağlı, bu değerlendirmeyle tutarlı riski ortadan kaldıracak önlemleri alıp almadığı açısından sonuca göre sorgulanacaktır.

Temel ilkeler konusunda yasal planda sorun yokmuş gibi gözükmektedir. Ne var ki işçi sağlığı-iş güvenliği konusunda temel olan 6331 sayılı Yasa, işçi sağlığı-iş güvenliği konusunda kendi yapmış olduğu düzenlemeleri yaşama geçirecek işyeri içi denetim mekanizmalarını gerektiği ölçüde güvenceye kavuşturmadığı için kağıt üzerinde kalmaktadır. Yasa içsel denetim konusunda işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları veya bunların verdiği hizmeti verecek Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerini (OSGB) görevlendirmiştir. Ne var ki;

a- İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin belirlenmesinde ve uygulanmasında kilit rol verilen işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin otoritesini sınırlandıracak güvencesi yasal sistemimiz içerisinde yoktur.

b- 6331 sayılı Yasa'ya göre işveren işçi sağlığı-iş güvenliği hizmetlerini ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden (OSGB) satın alabilecektir.

İşverene Yasa'nın vermiş olduğu bu olanak özünde işçi sağlığı-iş güvenliği sisteminin taşeronlaştırılmasından başka bir şey değildir. Taşeronlaşmanın olduğu her yerde ortaya çıkan sorunlar bu alanda da ortaya çıkmaktadır. Her OSGB en fazla işyeri bağlamak için kıran kırana rekabet etmekte, bu rekabette üstünlük sağlayabilmek için en ucuz karşılıkla "nasıl isterseniz öyle olsun" diyerek, işverene maliyet getirmeden önlem alıyormuş gibi yapma oyununu oynamaktadır. İşçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin iç denetimin piyasalaştırılması, denetimsizliği beraberinde getirmiştir.

İşçi sağlığı-iş güvenliği konusunda 6331 sayılı Yasa'ya göre denetim yapmakla görevli olan iş müfettişlerinin de bu denetimi gerektiği şekilde yapması, var olan somut durum içerisinde şu nedenlerle olanaklı değildir:

a- Müfettiş sayısı yeterli değildir.

b- Müfettişlerin almış oldukları eğitim yeterli değildir. Birçoğu kişisel gayretleriyle alanda kendini yetiştirmektedir.

c- Müfettişlerin özlük hakları yeterince korunmamıştır.

d- Yapmış oldukları denetim sonrası hazırlamış oldukları raporlar müdahaleye açıktır.

e- 6331 sayılı Yasa'nın denetimi piyasalaştırmasına bağlı olarak A sınıfı denetim yetkisine sahip kıdemli müfettişlerin birçoğu topluca emekli olup, OSGB'lere kaymışlardır.

Temel ilkeleri kabul etmiş görünen yasanın bu ilkeleri yaşama geçirecek bir sistem oluşturmaması rastlantısal bir durum değildir.

24 Ocak 1980'de başlayan ve halen kesintisiz bir şekilde sürdürülen ucuz işçilik üzerinden küresel piyasalarda rekabet üstünlüğü sağlamaya dönük program sorgulanmadan işçi sağlığı-iş güvenliği alanındaki yetersizlikleri açıklamak olanaklı değildir.

İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemleri işçinin sadece sağlığı açısından değil, düzenli bir gelir elde ederek çalışmasını sürdürmesi açısından da önemlidir.

İşçinin geliri iç pazara dönük üretim yapan bir ekonomide hem maliyet açısından hem de satılacak malları alacak alım gücüne sahip olan müşteri olması açısından önemlidir.

1980'den itibaren ihracata dayalı ekonomi modeline geçilince işçi ücretleri gelir olarak önemini yitirmiş, ücret ve ücrete bağlı haklara sadece bir maliyet unsuru olarak bakılmıştır. İşçiliği ucuzlatmak için işçiler örgütsüzleştirilmiştir. İşçilerin ucuz işçiliğe itiraz edebilecek güçte ve etkinlikte örgütlenmesine izin verilmeyen sendikal mevzuat, işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeleri dolaylı olarak yürürlükten kaldıran bir mevzuata dönüşmüştür. Bu yolla, işçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerinin alınıp alınmamasında yapılması gereken işletme içi denetimde çok önemli rol oynayacak olan sendikal örgütlenme zayıflatılmış, işverenin rızası olmadan örgütlenemeyen, örgütlendiğinde etkisi ancak TİS için gerekli sayısal çoğunluğu sağlamakla sınırlı makbul sendikaların dışında hiçbir örgütlenmeye izin verilmemiştir.

Örgütlenmenin işverene veya kamu otoritesinin rızasına bağlı kılındığı çalışma yaşamında, işgücü beyaz yakalı, mavi yakalı, taşeron işçisi, yevmiyeci, çırak, stajyer, eser sözleşmesiyle çalışan işçi olarak parçalanmış, bu işçi grupları birbirleriyle rekabet eden konumuna itilmişlerdir. Yaratılan bu sistemle işçiler güvencesizlik üzerinden terbiye edilmişler, işveren otoritesi işyerlerinde sorgulanamaz, karşı çıkılması olanaksız tek otorite konumuna yükseltilmiştir. Rekabetçi işgücü piyasası adı altında tek güvencesi işveren açısından vazgeçilmez olmak olan işçi tipi yaratılmıştır.

İşçileri güvencesizlik üzerinden terbiye eden işgücü piyasasıyla işçi sağlığı-iş güvenliğine ilişkin temel kavramları doğru tanımlayamayan, yeterli yaptırımları ve bağımsız iç ve dış denetimi öngörmeyen mevzuat birleştiğinde kaçınılmaz olarak, kağıt üzerinde kalan, uygulanamayan yasalar ortaya çıkmıştır. Birkaç somut örnek vermek gerekirse:

İşyeri açılışında başlaması gereken “işçi sağlığı-iş güvenliğine uygun işyeri açma” zorunluluğu, ”bürokrasiyi azaltma” adı altında kaldırılmış, ruhsat için sadece işverenin “gerekli önlemleri aldım demesi” yeterli görülmüştür.

6331 sayılı Yasa'nın işçilere tanıdığı olduğu en önemli hak olarak gösterilen uygun koşullar yaratılmaması halinde çalışmama hakkının kullanıldığını gösteren bir örnek bugüne kadar yaşanmamıştır. Bu koşullarda işçilerin çalışmama hakkını kullanması olanaksız olduğundan da yaşanmayacaktır. Oysa 6331 sayılı Yasa'nın 13. maddesi açıkça şöyle demektedir:

“Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.”

Maddenin uygulanması için, çalışanlar ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kalmış olacaklar, bu durumda işçi sağlığı-iş güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı durumlarda işverene başvurarak tehlikenin tespitini ve önlemlerin alınmasını isteyeceklerdir. Sendikal örgütlülüğün yerlerde sürüldüğü, işsizliğin ise tavan yaptığı günümüz koşullarında hiçbir işçi kurula ya da işverene gidip “önlem al” diyemeyeceği, demesi halinde işini koruyamayacağı için madde işlemeyecektir, işlememektedir. Kısaca güvencesizlik koşullarında örgütsüz hiçbir işçi işinden atılmayı göze alarak çalışmama hakkını kullanamayacaktır. İş cinayetinde öldüğünde ise işçinin tehlikenin yaşamsal olduğunu anlayabilecek deneyime, akıl sağlığına sahip olduğu, Yasa'nın kendisine kurula veya işverene önlem alması için başvuru hakkı verdiği halde bu hakkını kullanmadığı için "kusurlu" olduğunu belirten raporlar yazılmıştır.³⁷⁴

IV.5. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Tespiti ve Tazmini Konusunda Hukuksal Süreç Uzun Yıllar Almaktadır

İşçi sağlığı-iş güvenliği önlemlerini alarak işçilerin sağlığını korumada etkili olmayan yasal sistem, iş kazası ve meslek hastalığının tespiti, iş kazası ve meslek

³⁷⁴ “Maktul..., işi yaparken kendi can güvenliğinin sağlanması için, alınması gerekli iş güvenliği tedbirleri alınmamış olmasına rağmen, çalışmaya devam ettiği, daha dikkatli ve tedbirli çalışma sistemini seçmediği tespit edilmiştir. Bu nedenle maktul... İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 2 ve Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü Madde 3 ve İşçi Sağlığı ve Yönetmeliği Madde 13 hükümlerine göre olayda kusurlu olduğu kanaatine varılmıştır” Yargıtay 21. HD. 2011/4492 E. 2011/8285 K. 18.10.2011 T sayılı kararı ile onanan Kocaeli 4. İş Mahkemesi 2009/499 E. 2011/8 K. 18.01.2011 T: kararına esas bilirkişi heyet raporu

hastalığına bağlı olarak kazalının uğradığı zararın giderilmesi aşamasında da yeterli korumayı sağlayamamaktadır.

a. Meslek Hastalıkları

Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin hukuki süreç, teknik ve hukuki araçlardan yoksun, uzun, yetersiz, keyfi bir şekilde işlemektedir. Meslek hastalığının tespitinde SGK sağlık sunucuları sorumluluk almaktan kaçınmakta, konuyu meslek hastalıkları hastanelerine yollamaktadır. Meslek hastalıkları hastanesi kadro ve bilgi birikimi açısından ciddi şekilde erozyona uğratılmıştır.

SGK Sağlık Kurulu, Kurumu koruma refleksiyle davranmakta, meslek hastalığını meslek hastalıkları listesinde sıralanan sınırlı sayıdaki hastalığın dışında kabul etmemektedir.

SGK Sağlık Kurulu raporlarına yargıda yapılan itirazlar Adli Tıp Bölge, Adli Tıp İhtisas Dairesi, Adli Tıp Genel Kurulu aşamalarını geçmek zorundadır. Maliyetli ve çok zaman alan bu süreç sonucunda kurum saptamasını değiştiren tespitler oldukça sınırlıdır. SGK 2013 yıllığındaki verilere göre 2013 yılında saptanan meslek hastalığı sayısı sadece 371'dir.³⁷⁵ Bu sayı bize, işyerlerinde onlarca zarar verici maddeye rağmen olumsuz iş koşullarına göre çalışmanın 2013 yılında sadece akla ve mantığa aykırı bir şekilde 371 işçiyi etkilediğini söylemektedir. İkinci olarak bu sayı bize başka hiçbir araştırma yapmadan Türkiye'de meslek hastalıklarının gerçekte belirlenemediğini, dolayısıyla konu hakkındaki mevzuatın kağıt üzerinde kaldığını net olarak göstermektedir.

b. Meslek Hastalığı Tespiti Yapmamanın Yazılı Olmayan Kuralları

Meslek hastalığı 5510 sayılı Yasa ve 6331 sayılı Yasa da tanımlanmıştır. Tanımın iki maddi unsuru vardır. Birinci unsur çalışma ortamında iş yapılmasına bağlı olarak ortaya çıkan, gürültü, toz, gaz vb. etkenler sağlığı bozabilir, bu durumda hastalık meslek hastalığıdır. İkinci unsur, işin yürütüm koşulları nedeniyle çalışanın sürekli tekrarlamak zorunda kaldığı hareketler sağlığın bozulmasına neden olabilir, bu durumda da hastalık meslek hastalığıdır.

Dolayısıyla, meslek hastalığının tespiti için bu üç unsura; (hastalık, çalışma ortamında oluşmuş zararlı maddeler, işin yürütüm koşulları nedeniyle tekrarlanan hareketler) bakılmalıdır. Hastalıkla diğer iki unsurdan birisinin arasında nedensellik ilişkisi kurulabiliyorsa olayın meslek hastalığı olarak tespiti gerekmektedir.

Uygulamada meslek hastalığının tespiti ise ne yazık ki yukarıdaki iki paragrafta özetlendiği kadar kolay olmamaktadır. Çünkü meslek hastalığını tespit etmemeyi zorunlu kılan yazılı olmayan kuralları aşmak neredeyse olanaksızdır.

³⁷⁵ SGK 2013 İstatistik Yılı, sgk.gov.tr. İndirilme tarihi 20.10.2015

1. Yazılı Olmayan Kural 1: Meslek Hastalığının Tespiti "TEAMÜLE" Aykırıdır.

Hastalıklara birden fazla nedenin yol açabileceği bilinmektedir. Bu nedenlerden hangisinin var olduğu ve hastalığın doğmasında etken olduğu belirlenebilir. Ne var ki bu belirleme meslek hastalığının tespiti için uygulama açısından yeterli değildir. Somut olayda işçinin tekrarladığı hareketlerin dışında sağlığa etkide bulunduğunu gösteren herhangi bir bulgu olmasa da hastalık meslek hastalığı olarak sistemce kabul edilmeyecektir.

Örnek Olay 1:³⁷⁶

İşçi, 1987-2011 yılları arasında 24 yıl aynı işverenlikte çalışmıştır. İşçi üretilen lastikleri makineden elle çıkarttıktan sonra alt ve üstte 4'er adet olmak üzere taşıma arabasına istif etmekte; eğer lastikler düzgün bir şekilde istiflenememişse lastiği tekrar el ile kaldırılarak taşıma arabasında bulunan boşluğa düzgün bir şekilde yerleştirmektedir.

İşçinin çalıştığı işyerinde bir vardiyada 76 adet lastik üretiminin yapıldığını, lastik makinasında çalışan üç veya dört işçinin üretimin her aşamasında çalıştıkları, işçilerin ağırlıkları 15,43 kilogram ile 25,95 kilogram arasında değişen sırt tread malzemesini kaldırdıkları, aynı zamanda ağırlıkları 42-12 kilogram ile 82-34 kilogram arasında değişen lastikleri rampa yardımıyla ittikleri bilirkişilerce yapılan keşifte belirlenmiştir. Bu hareketler tüm çalışma süresince tekrarlanmaktadır.

Tüm bu belirlemeler, iş ortamında tekrarlanan hareket olarak yasanın meslek hastalığı için aradığı koşullarla birebir örtüşmektedir.

Bilirkişiler ise, hastalığın olası üç nedeni olduğunu belirtmişlerdir. Bu nedenlerden birisinin "doğumsal yatkınlık", ikincisinin "akut travma", üçüncüsünün de "dejeneratif değişiklikler" olduğunu ileri sürmüşlerdir. Dosyada davacının tıbben doğumsal yatkınlık nedeniyle hastalandığını gösteren hiçbir veri yoktur. Dolayısıyla birinci etken somut olayda gerçekleşmemiştir. Hastalığın ikinci olası nedeni olarak gösterilen "akut travma"lar, ani dışsal etkiye bağlı oluşum anlamına gelmektedir. Ani dışsal etki iş kazasının tanımında bir faktördür. Meslek hastalığında ise kronik travmaya, iş ortamında tekrarlanan dışsal etki demek gerekir. Tekrarlanan dışsal etki ya da kronik travma somut olayda gerçekleşmiştir. Raporunda üçüncü faktör olarak "dejeneratif değişiklikler" gösterilmiştir. Bu neden de davacının yaşı dikkate alındığında bir neden değil, somut olayda ancak meslek hastalığını gösteren bir sonuç olarak etkili olabilecek bir durumdur.

Görüldüğü gibi, bilirkişi raporunda hastalığa neden olabilecek üç faktörden ikisinin olmadığı açık ve net olarak belirlenmiş durumdadır. Bu durumda, en azından mantık kuralları gereği, bu faktörlerin bilirkişilerce elenmesi gerekmektedir. Bilirkişiler tüm bu tespitlerine karşılık tam aksini yapıp şu sonuca ulaşmışlardır.

³⁷⁶ Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E.

“İşyerinde yapılan incelemede davacı işçi her ne kadar **Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği’nde belirtilen itme, çekme, kaldırma, indirme ile ilgili hareketleri yapmış olsa da** gerek ameliyat sonrası eski işine devam etmesi, gerekse servikal disk hernisi hastalığının genetik, doğumsal, degeneratif ve travmatik çok sebepli bir hastalık olması ve gerekse de çalışma ortamında, genel topluma göre belirgin bir yoğunluk görülmemesi, sarkoidoz hastalığının ise bağışıklık sisteminin çalışma bozukluğu ile ilgili, nedeni bilinmeyen romatizmal bir hastalık olup, kendiliğinden gerilemeler de gösteren bir seyir izlemesi cihazlarıyla, **teamül, mevzuat ve tıbbi bilgiler gözönüne alınarak davacının söz konusu** hastalıklarının sadece iş yerindeki çalışma şartlarıyla oluştuğunu ispatının mümkün olmadığı, bu hastalıkların meslek hastalıkları kapsamına alınamayacağı kanaatine oy çokluğu ile varılmıştır.”³⁷⁷

Bir kez daha altını çizmekte yarar vardır. Bilirkişilerin neden olarak saptadıkları faktörlerden sadece işyeri koşullarından kaynaklananlar, üstelik bilirkişiler tarafından, somut olarak saptanmıştır. Dosya içerisinde aynı işi yapan işçilerinde benzer rahatsızlıklar geçirdiğini belirten tanık anlatımları vardır. Mevzuatımızın hiçbir yerinde meslek hastalığının tespit edilip edilmemesinde TEAMÜL diye bir ölçüt getirilmemiştir.

Yasada olmasa da bilirkişilerin kullandığı TEAMÜL aslında durumu açıklayan olgudur. Gerçekten de meslek hastalığı tanısı ve sonrası işlemlerin gerçekleşmesi halinde işverenler ve SGK, gelecek yük vb. nedenlerle, meslek hastalığını mantığa aykırı olan gerekçelerle de olsa tespit etmeme doğrultusunda bir TEAMÜL oluşturmuştur.

ii. Yazılı Olmayan Kural 2: Hastalığın Yapılan İşten Kaynaklandığı Kanıtlanmıyorsa İşçinin Özgün Anatomisi Nedeniyle Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 2:³⁷⁸

İşçi 01.04.2005 tarihinde işyerinde çalışmaya başlamış, 04.09.2012 tarihinde işten ayrılmıştır. İşyerinde çalıştığı süre yedi yılı aşmıştır. Bilirkişiler aşağıdaki olguları saptamışlardır:

- İşçi, işyerinde 2005 Nisan-2009 Ocak tarihleri arasında “Lastik İmal Bölümü”nde KBN ve K.1S lastik imal makinelerinde operatör olarak çalışmıştır.

³⁷⁷ Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır.

³⁷⁸ Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E.

- KBN makinesinde vardiyada yaklaşık 250-300 adet binek otomobil lastik üretimi yapılmaktadır. İşçi her bir lastik için sırt atma, kuşak ve kat kesme ve lastik ekleme şeklinde tekrarlı işlemleri yapmaktadır. İşyerinde 300 adet lastik üretilmesi halinde; 300 kez sırt atma, 900 kez kesme ve 300 kez ekleme işleri yapılmak zorundadır.
- Lastik sırt malzemesinin ağırlığının 2,663 kg, uzunluğunun 1758 mm ve genişliğinin 114 mm olduğu ve lastik sırt malzemesinin operatör tarafından sağ el ve sağ kol kullanılarak yaklaşık 1,5 metrelik mesafeden ve kol üzerinden omuz hizasındaki konveyör üzerine atıldığı belirlenmiştir.
- Operatör tarafından yapılan kat kesme işleminde kesici kenarı sıcak olan 150 gr ağırlığındaki bir bıçağın kullanıldığı ve kesme işlemi için abanma veya zorlama şeklinde olmamakla birlikte az da olsa güç sarfıyatı olmaktadır.
- Sıcak bıçağın iki elle tutulması ile yapılan ekleme işlemi sırasında da kesme işlemindeki gibi abanma veya zorlama şeklinde olmamakla birlikte az da olsa güç sarfıyatının olmaktadır.
- İşçinin çalıştığı diğer KİS makinesinde de binek lastik üretimi yapılmaktadır. KİS makinesi KBN makinesine göre daha modernize, yeni nesil makinedir.
- KİS makinesinde vardiyada 200-250 adet lastik üretimi yapılmaktadır. Bu makinede kuşak ve kat kesme işlemlerinin yapılmadığı ancak sıcak bıçak kullanılarak ezme işleminin yapıldığı görülmüştür.
- KİS makinesinde de sırt atma işleminin KBN makinesindeki gibidir.
- İşçi layer denilen yaklaşık 35 kg ağırlığındaki bobin halindeki malzemeyi elle makinenin mili üzerine geçirmektedir. İşçi işten ayrıldıktan sonraki dönemlerde bu iş makineyle yapılmıştır.
- Lastik imal makinelerine malzeme beslemek için (kat, astar ve kuşak gibi) malzeme arabaları kullanılmaktadır. Bu arabalar tekerlekli ve işçi tarafından itilmektedir.
- Üzerinde, her biri 8 kg ağırlığında olan 24 adet lastik bulunan ham lastik arabası vardır. Söz konusu tekerlekli araba işçi tarafından yaklaşık 2 metre mesafeye vardiyada 10-12 kez dolu halde itilmektedir ve boş halde çekilmektedir.
- İşçi lastik imal makinelerinden sonra, "Kalıp Ekipman Bölümü'nde" kalıp toplama alanında çalışmıştır.
- Kalıp toplama alanında lastik yanak kalıbının 2 sapanla kancaya bağlanıp uzaktan kumandalı vinç ile kaldırıldığı ve kalıp askıda iken elle ters çevrildiği,

ters çevirme işleminin tek ya da iki elle yapılabildiği, ters çevirme işinin günde 5-6 kez yapıldığı görülmüştür.

- İşçi kalıp toplama alanında rahatsızlığının artıp ameliyat olmasından sonra aynı bölümde kalıp temizleme kısmında çalışmıştır.
- Vardiyada 5 adet kalıp temizliği yapılmakta, kalıpların her biri 9 parçadan oluşmakta ve her bir parça üzerinde 80-100 arası delik bulunmakta (toplamda 3.600-4.500 adet) ve bu delikler sandalyede oturarak matkap denilen el aleti ile temizlenmektedir. Ancak rahatsızlığı nedeniyle davacıya 3 kalıbın temizliğinin yaptırıldığı tespit edilmiştir.

Bilirkişiler;

Sonuç olarak davacının çalışırken elle taşıma işlerini ve tekrarlı hareketler yaptığı, işyerinde bu tür hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin “mekanik sistemler kullanma” ve “tekrarlı hareket sayılarını azaltma” şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak yine de söz konusu hareketlerin yapılmasının tamamen engellenemediği anlaşılmaktadır.

İşçideki İmpingement (omuz kas sıkışma) sendromu, rotator manşetin ve omuz başının bulunduğu aralıkta sıkışmasıdır. Bazı kişilerin omuz çatısını oluşturan akromionun şeklinin farklı olması nedeni ile bu aralığın biraz daha dar olması gibi anatomik ve genetik faktörler, kollar yukarı kaldırılmış olarak uzun süreli çalışma, yanlış ve ağır spor yapılması, yanlış uyuma alışkanlıkları, uzun süreli omuz rotasyonuna sebep olan günlük yaşam aktiviteleri ve bu aktivitelerde sürekli tek omuzun kullanılması ve tekrarlayan fırlatma hareketleri omuz adalelerinde ödem ya da bursa olarak adlandırılan anatomik yapılarla şişmeye neden olarak bu sendromu ortaya çıkartabilir. Bunlar gibi birçok faktör impingement sendromu için suçlansa da hastanın günlük yaşamında bu etkenlerden bir veya daha fazlasına maruz kalması hastanın impingement sendromu oluşumuna katkıda bulunmaktadır.

Davacı Ş.T'nin işyerinde çalışması sırasında olarak kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları şeklinde ergonomik risklerin meydana gelmesine neden olabilecek elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketler yaptığı, Davalı işyerinde elle taşıma işleri ve tekrarlı hareketlere kaçınılmaz olarak ihtiyaç duyulduğu, işverenin “mekanik sistemler kullanma” ve “tekrarlı hareket sayılarını azaltma” şeklinde zamanla iyileştirmeler yaptığı ancak söz konusu hareketlerin yapılmasını tamamen önleyemediği, Davacının çalışmış olduğu”Lastik İmal Makinesi”nde

her iki kolu yukarıya kaldırarak ve tekrarlayarak yapılan”sırt atma”işleminin impingement sendromu belirtilerinin ortaya çıkmasını kolaylaştırabileceği ancak impingement **sendromuna bireyin özgün anatomisi genetiği ve günlük alışkanlıkları...vb. birçok etken yol açabileceğinden**, davacının mevcut hastalığının yalnızca çalışmaya şartlarına ve yaptığı işe bağlanabilmesinin mümkün görülmediği, Davacı Ş. T'deki mevcut impingement sendromu hastalığının meslek hastalığı olarak sayılamayacağı kanaat ve sonucuna” varılmıştır.³⁷⁹

Bireyin özgün anatomisi, günlük alışkanlıklar, genetik, hastalığın nedeni olabilir. Bu faktörlerin gerçekleştiğini gösterir hiçbir maddi olgunun bulunmamasına, yapılan işle hastalık arasında çıplak gözle görünen sebep sonuç ilişkisine karşın, meslek hastalığı tespit edilemez. Görüldüğü gibi kural tespit edilmesi değil, edilememesidir.

iii. Yazılı Olmayan Kural 3: İlliyet Olsa da İlliyet Kurulamadığından Meslek Hastalığı Değildir

Örnek Olay 3:³⁸⁰

İşçi tüp dolum tesisinde çalışmaktadır. Çalıştığı süre boyunca her gün her biri 25 kilogram ağırlığında 300 adet tüp kaldırmak zorundadır. İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi bel ağrılarının 2007 yılında başladığını tespit etmiş ve disk bozukluğu tanısı koymuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu meslek hastalığı tanısı koymuş ancak işçinin meslekte kazanma gücü kaybı oranı (sürekli iş görmezlik derecesi) tespitinde hastalığının meslekte kazanma gücünü etkilemeyeceğine karar verilmiştir.

İşçi almış olduğu raporlar ve gördüğü muayenelerin rahatsızlığının yapmış olduğu işten kaynaklandığını söylemiş, işverenlik de çalışmaya başladığı tarihten öncesi için herhangi bir rahatsızlığın olmadığını belirterek kurumun iş gücü kaybı yoktur kararına itiraz etmiş, itiraz üzerine dosyası Adli Tıp İhtisas Kurulu'na gelmiş, Adli Tıp İhtisas Kurulu 20.11.2013 tarihli raporunda işçinin talebini şu gerekçeyle ret etmiştir:

“Ali Oğlu 1978 doğumlu V.S'nin sorulduğu üzere 85/9529 karar sayılı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri muvacehesinde arızasının çalıştığı işten mi ya da kendisinden mevcut hastalıktan mı kaynaklandığı hususunda mevcut tıbbi verilere göre ayırım

³⁷⁹ Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E. Bilirkişi raporu sonuç bölümü, tarafımızdan altı çizilmiş ve karartılmıştır

³⁸⁰ Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 2012/574 E

yapılamadığı **illiyet kurulamadığı cihetle maluliyet oranının tespit edilemediği kayıtlıdır.**

Dosya Adli Tıp Kurumu Genel Kurulu'na gelir. Adli Tıp Genel Kurulu'nda ihtisas dairelerinden gelenlerin katılımı ve tartışmasıyla konunun ele alınması gerekmektedir. Ne var ki karardan anlaşıldığına göre, Adli Tıp Genel Kurulu'nun bir işçinin maluliyet oranını tartışmaya vakti yoktur. Genel Kurul kararında işçinin Adli Tıp Genel Kurulu'na gelene kadar geçirdiği aşamalar anlatıldıktan sonra ihtisas dairesinin kararı hiçbir gerekçe göstermeden aynen tekrarlanır. İki karar arasındaki tek fark, ihtisas dairesi kararını”illiyet kurulamadığı cihetle maluliyet oranının tespit edilemediği kayıtlıdır”diye sonlandırmış, Adli Tıp Genel Kurulu”illiyet kurulamadığı maluliyet tayinine mahal olacak bir arızasının bulunmadığı oy birliği ile mütalaa olunur”diye bitirmiştir. Adli Tıp Genel Kurulu'nun gerekçesini aynen alıp ihtisas dairesiyle farklı olan bölümü kalınlaştırdığımızda ayniyet daha net görülecektir:

“Ali oğlu 1978 doğumlu V.S'nin sorulduğu üzere 85/9529 karar sayılı Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü hükümleri muvacehesinde arızasının çalıştığı İşten mi ya da kendisinden mevcut hastalıktan mı kaynaklandığı hususunda mevcut tıbbi verilere göre ayırım yapılamadığı **illiyet kurulamadığı maluliyet tayinine mahal olacak bir arızasının bulunmadığı oy birliği ile mütalaa olunur.**”

Konu meslek hastalığının tespiti olunca varsa eğer bir kurumsal ciddiyet, o da ortadan kalkmaktadır.

b. İş Kazaları

İş kazaları doğası gereği meslek hastalıklarına göre daha zor gizlenebilmektedir. Sadece 371 meslek hastalığı saptayan SGK 2013 yıllığı 2013 yılında 191.389 iş kazası saptamıştır.

Ancak iş kazalarının önlenmesi, kaza sonrası tedavi ve tazmin süreci alanı da bir dizi sorun ve hukuki açmaz içerisindedir. İş kazalarında kaza anının tespiti, kazaya neden olan önlem eksiklikleri, kaza geçirilen makinenin durumu çoğunlukla kaza sonrası belirlenebilmektedir. İşverenler de bu sayede kusur oranını düşüren önlemleri alma olanağına kavuşmuş olmaktadır.

Kazanın meydana gelmesinde etkili olan faktörleri ortaya koymakla görevli olan bilirkişilere, hukuki bir konu olan, kusur dağılımı da yaptırılmaktadır. Kusur incelemesi tümüyle bilirkişilere bırakılmıştır. Bilirkişiler ise işçi sağlığı-iş güvenliğinin temel mantığına aykırı bir şekilde raporlar hazırlayabilmektedir. Örneğin, önlem alma sorumluluğunun asıl olarak işverende olduğu belirtilmesine karşın sırf deneyimli diye işçiye kusur verilmesi sık görülen bir durum haline gelmiştir.

En deneyimsiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapmasını engelleyecek iş organizasyonunu en son teknolojiyi uygulayarak işverenin kurmuş olması yasadan kaynaklanan bir zorunluluk olmasına karşın bu zorunluluk göz ardı edilmekte, işçi, kazada engelleyici olup olmadığı belli olmayan malzemeyi kullanmadığı için nerdeyse asli kusurlu olarak nitelendirilebilmektedir.

c. Soma –Ermenek ve Diğerleri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sisteminin Olmadığını Gösteren Toplu İş Cinayetleri

İşçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin, işyerinde alınan önlemlerin, bu önlemlerin, denetiminin kağıt üzerinde kaldığı işçi sağlığı iş güvenliğinin işverenlerin insafına terk edilmiş olduğu Soma ve Ermenek'te yaşanan toplu iş cinayetleri ile bir kez daha ortaya çıkmıştır.

Soma'da yaşanan toplu iş cinayetinden sonra hükümet sözcüleri tarafından yapılan ilk açıklamalarda mevzuata aykırı hiçbir şey olmadığı belirtilmiş, madenin örnek bir işletme olduğu vurgulanmıştır. Bu açıklamalardan işçilerin”mevzuata uygun öldükleri”sonucu çıkıyordu. Soma'da yaşanan iş cinayetinin üzerinden kısa süre sonra ortaya çıkan belgeler, işçilerin anlatımları, Soma'da hiçbir şeyin mevzuata uygun olmadığını ortaya koymuştur.

1. Madenin Soma A.Ş.'ye Devri Mevzuata Aykırıdır. Muvazaalı (Hileli) İşlem Gerçekleşmiştir

Soma'da madenini işleten şirketle madenin sahibi olan Türkiye Kömür İşletmeleri (TKİ) arasındaki sözleşmenin yasaya aykırı yapıldığını Sayıştay tespit etmiştir. Sayıştay'ın, Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu Sınırlı Sorumlu Ege Linyitleri İşletmesi Müessesesi 2012 tarihli raporundaki “**Soma Kömürleri AŞ firması eliyle yaptırılan başka bir üretim işi de yine İR: 75153 ruhsat no.lu Eyzez yeraltı ocağının hizmet alımı yöntemiyle işlettilmesidir**” saptamasından, Soma'da toplu iş cinayetinin işlendiği madende yapılan işlerin hizmet alım sözleşmesine dayandırılmış olduğu görülmüştür.³⁸¹

Üstelik bu işlem yapılırken Sayıştay'ın ifadesine göre “bazı işler ise yapım işi olmasına rağmen hizmet işi olarak” değerlendirilmiştir. Sayıştay'a göre bu nitelendirme doğru değildir. Sayıştay neden doğru olmadığını şu sözlerle açıklamıştır.

“Halbuki mahiyet olarak, yapılan işler arasında hiçbir fark bulunmamaktadır. Zira dekapajda kömür rezervi üzerindeki örtü tabakası (toprak, taş vb.) kazılarak, patlatılarak, gevşetilerek öngörülen

³⁸¹“Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu SINIRLI SORUMLU Ege Linyitleri İşletmesi Müessesesi 2012 YILI RAPORU”Bu rapor; 03.12.2010 tarih ve 6085 Sayılı Kanun ile 08.06.1984 tarih ve 233 sayılı KHK uyarınca düzenlenmiş, Rapor Değerlendirme Kurulu'nun 04.10.2013 tarih ve 79 sayılı Karar ile 37 nolu oturumunda kabul edilmiştir”

alanlara taşınmakta, kömür kazı yükleme işinde de kömür kazılarak, patlatılarak, ayıklama, yıkama tesislerine ve öngörülen stok yerlerine taşınmaktadır. Bu itibarla kömür kazı işi de yapım işidir. Bu kapsamda değerlendirilmesinde zorunluluk bulunmaktadır.”

Sayıştay'ın bu tespiti **TKİ ile Soma Kömür İşletmeleri A.Ş.**'nin, yapı işini hizmet işi olarak gösterip, hizmet alım sözleşmesi yaparak kanuna karşı açıkça hileli muvazaalı bir işlem gerçekleştirmiş olduklarını ortaya çıkmıştır.

Madenin sahibi maden yasasına göre devlettir. Ruhsat hakkı Türkiye Kömür İşletmeleri'ne (TKİ) aittir. Asıl iş kömür madeni çıkartma işidir. 4857 sayılı İş Yasası'nın 2. maddesi uyarınca asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi yasadaki koşullar gerçekleşmeden yapıldığında yasaya aykırı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuş olmaktadır.

Soma'da ise asıl iş bölünmemiştir. Asıl iş tümüyle bir başka işverene “hizmet alım sözleşmesi” yapılarak devir edilmiştir. İşin konusu maden üretimidir. Bu iş hizmet alımı yoluyla yapılamaz. Burada hizmet alımı yoluyla devredilemeyecek bir iş devredilmiştir. Gerçekte, yapılan işlerin hizmet alım sözleşmesiyle yapılabilecek işlemler olmaması nedeniyle hileli muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuştur. Yasaya aykırı asıl işveren alt işveren ilişkisinden Soma'da bir adım daha ileri gidilip yasaya karşı hile yapılmıştır, yapılabilmştir.

Bu hileli işlemi yapan taraflardan birisi bir kamu kuruluşudur. Bu kamu kuruluşu, sırf işçiliği ucuzlatmak için, yasaya aykırı bir şekilde maden Şirketini (SOMA A.Ş) araya sokmuştur. Şirketle kamu işletmesi arasındaki yasaya aykırı olarak ucuz maden üretme amacı ihale sözleşmesi ile gizlenmiştir.

Yargıtay'a göre “Muvazaa Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup, tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir”.³⁸²

Kamu kuruluşlarının muvazaalı işlem yapmayacakları, üçüncü şahısları aldatacak şekilde, gerçek iradelerini hukuken geçerli bir işlemle gizleme yoluna gitmeyeceklerini peşinen söylemenin doğru olmadığı, muvazaa konusunda kamu kuruluşlarına farklı bir işlem yapılamayacağı Yargıtay kararlarında somutlanmış bir saptamadır. Yargıtay'a göre, “*Kamu işverenleri bakımından farklı bir uygulamaya gidilmesi hukuken korunamaz. Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kadem ve unvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi, 4857 sayılı Kanun'un 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine şartların oluşmasına rağmen işçinin yararlanamaması, Anayasal temeli olan sendikalar*

³⁸² Yar. 22. HD. E. 2013/21049, K. 2013/19112, T. 17.09.2013

*hakları engelleyen bir durumdur.*³⁸³

Yasa'nın getirmiş olduğu yükümlülükten kurtulmak, düşük ücretle kolay kontrol edilecek işçiler çalıştırarak maliyetleri düşürmek için kamu kuruluşu muvazaalı işlem gerçekleştirmiştir. Gerçek amaçlarını gizlemek için yapılan hizmet alım sözleşmesi geçersiz olduğu gibi aynı zamanda haksız fiildir. Bir başka anlatımla, Somada yapıldığı gibi ucuz işçilik için yapılan kanuna karşı hile, bu ilişkiden zarar gören herkes açısından hukuki sorumluluk alanında haksız fiildir. Yargıtay muvazaanın özellikle haksız fiil boyutuna dikkat çekmek istemiştir. Yargıtay'a göre, "Ayrıca muvazaalı bir hukuki muamele ile üçüncü kişinin zarar edilmesi ona karşı bir haksız eylem niteliğindedir. Üçüncü kişiler muvazaaya nedeniyle hakları halele uğratıldığı takdirde haksız fiil sorumluluğuna dayanarak muvazaalı hukuki işlemi yapan taraftan zararının tazminini isteyebilir. Haksız fiil işleyen kimse uygun illiyet bağı çevresine giren bütün zararlılardan sorumludur. Ayrıca muvazaaya sebebiyle akdin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakekin kötüye kullanılması sayılan hallerde muvazaaya ileri sürülemez".³⁸⁴

Somada TKİ ile SOMA A.Ş. arasındaki ilişkinin hukuki niteliğinin altı ısrarla çizilmelidir. Ortada kanuna aykırı bir asıl işveren alt işveren ilişkisi yoktur. Bunun da ötesinde geçilmiş, muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmuştur. Gerçek işveren TKİ'dir. TKİ 6331 sayılı Yasa'nın kendisine işveren olarak getirmiş olduğu yükümlülüklerden muvazaalı (hileli) hizmet alım sözleşmesi yaparak kaçınmaya çalışmıştır.

TKİ'nin yapmış olduğu bu muvazaalı (hileli) işlem nedeniyle üçüncü kişiler, ölen işçilerin yakınları zarar gördüğü için yukarıda alıntı yapılan Yargıtay kararlarında vurgulanmış olduğu gibi ölen işçilerin yakınları açısından tazminat hukuku alanında haksız fiil sorumluluğu söz konusudur.

TKİ yapmış olduğu bu muvazaalı (hileli) işlemle işveren olarak yükümlüklerini yerine getirmeyerek toplu iş cinayetlerine neden olduğu için ceza hukuku anlamında da sorumluluk ortaya çıkmıştır.

Soma, iş kazası olarak kayda geçen işçi ölümlerinin gerçekte iş kazası olmadığını göstermiştir. Somada yaşananların işçilik maliyetlerini düşürerek, ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamayı tercih eden ekonomik modelin koşullarını hazırladığı toplu cinayet olduğu ortaya çıkmıştır.

Ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlamak için oluşturulmuş ekonomik modelin, gözde istihdam biçimi olan taşeron uygulamasıdır. Soma, taşeron uygulamasını, bu uygulamanın yarattığı insanlık dışı çalışma koşulları, insanlık dışı çalışma koşullarının toplu cinayetlere yol açtığını göstermiştir.

³⁸³ Yar. 22. HD. E. 2012/6667, K. 2012/12185, T. 04.06.2012, Yar. 9. HD. E2012/31079, K. 2013/11184, T 04.04.2013 Çalışma ve Toplum dergisi <http://www.calismatoplum.org>

³⁸⁴ Yar. 7. HD. E. 2013/2572, K. 2013/2349, T. 17.09.2013 <http://www.calismatoplum.org>

Soma'da yaşananlar, sosyal hakların yaşama geçirilmesi için olumlu edim görevini yerine getirmeyen, işçi sağlığı iş güvenliği kurallarına uyulup uyulmadığının denetimini piyasaya açan, kendi üstlendiği dış denetimi gerektiği gibi yapacak müfettiş istihdam etmeyen, kendi çıkardığı yasanın kağıt üzerinde kalmasını teşvik eden, işyerinde işveren otoritesini sınırlandıran her türlü müdahaleyi, bu müdahaleyi yapmakla görevli olanları güvencesizleştirerek işlemez hale getiren devletin azmettirici olduğu toplu cinayettir.

Soma'da yaşanan, en az maliyetle en fazla üretimi gerçekleştirmekle övünen, ucuz işçiliği sadece bir girdi, işçiyi maliyet unsuru olarak gören, cesaretini, cüretini azmettiricisi olan devletten alan, adına işveren denilen tetikçinin işlediği toplu cinayettir.

Soma'da yaşananlar işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini alma, denetleme görevini “ne kadar çok para verersen o kadar az denetlerim” anlayışını işletme gereği olarak benimseyen, bu anlayış üzerinden cazibe merkezi haline gelmeye çalışan, Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinin (OSGB) lojistik destek sağladığı, erketeliğini yaptığı toplu cinayettir.

Soma'da yaşananlar, işverene hayır deme lüksü bulunmayan vardiya amirlerinin, işçi sağlığı iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin gerçek katilleri, azmettiricileri, erketeleri saklamak için işte cinayeti işleyenler diye günah keçisi olarak sunulduğu, planlı toplu cinayettir.

Soma'da yaşananlar cinayete kurban gidenlerin, cinayetin koşullarının oluşmasında etkileri olduğunu, sanıkların bu nedenle ağır tahrik indiriminden yararlanması gerektiğini arsızca söyleyerek, ima ederek, yüzlerce cinayet kurbanı işçi üzerinden katilleri aklanmaya çalışılan toplu cinayettir.

Soma'da yaşananlar, sendikasıızlaştırmaya, iş gücü piyasasının parçalanıp işçilerin güvencesizlik üzerinden terbiye edilmesine sesini çıkartmayan, işçiyi koruyacak kadar güvence, istihdamı engellemeyecek kadar esneklik gibi cilalı sözlerle kurnalsızlığı savunan, esneklikle güvencenin yok edilmesine çağdaşlık sıfatını yakıştıran bilim adamı, iş hukukçusu, sendikacı, gazeteci, politikacı korosunun katillerin savunmasını üstlenmiş olduğu toplu cinayettir.

Soma'da yaşananlar kendisini yasal sınırlar içerisine hapis eden, küçüldükçe büzülüp korkusunu büyüten, vukuatsız kabadayılığın ötesine geçemeyen makbul sendikaların seyirci kaldığı, cinayeti görmemek için gözlerini kapattığı, insanın içini kanatan toplu cinayettir.

II. İş Cinayetlerinin Ortak Paydaları

Türkiye, Soma ve Ermenek öncesi bir dönem yoğun bir şekilde Tuzla'da tersanelerde yaşanan iş cinayetlerini tartışmıştır. Bu tartışmalarda, taşeronlaşma,

ucuz işçilik, maliyeti düşürme kaygısı, denetimsizlik dile getirilmiştir.³⁸⁵ Gemicilik sektörü dünyadaki durgunluğa bağlı krize girip sektör daralınca Tuzla başta olmak üzere gemicilik sektöründe yaşanan iş cinayetleri ve bu sektördeki diğer sorunlar unutulmuştur. Gemicilik sektörünün yerini madenler, inşaat sektörü almıştır.

Bu tartışmalar ve yaşananlar göstermiştir ki Türkiye'de hangi sektörde hızlı büyümeye başlamışsa, hangi sektörde işverenler açısından karlılık yükselmişse iş kazaları o sektörde artmıştır. Bazı sektörlerde ise insanların her yıl aynı şekilde kaza denilerek ölmesi kanıksanmıştır.³⁸⁶ Bütün bu sektörlerle baktığımızda ortak noktaları sermayenin hızlı bir giriş yaptığı ve karının hızla arttığı, sektörler olmasıdır. Hızla sektöre giren sermaye teknoloji yatırımından kaçınmakta, yüksek teknoloji kullanmamakta, istihdam ise taşeronlaşma yoluyla sağlanmaktadır. Bu politikaların ortak noktası işçiliği ucuzlatma amacıdır. Bu amaca ulaşmak için sermaye özellikle hızlı büyüdüğü, karını yükselttiği yerlerde denetimden kaçmaktadır.³⁸⁷

Neredeyse tek istihdam biçimi haline gelen taşeron yoluyla istihdamın amacı da işçiliği ucuzlatmaktır. Sermaye açısından işçiliği ucuzlatmanın yolu işçilerin yasal haklarını kullanamadıkları, yasal sınırların dikkate alınmadığı bir iş ortamının yaratılmasından geçmektedir. Taşeron sistemi üzerinden yasaların işlemediği, işçinin bu benim yasal hakkıdır diyemediği bir iş ortamı oluşturulmaktadır.

Tüm bunların arkasında bu işvereni de, bu sistemi de var eden ve iktidarlar değişse de ısrarla uygulanan bir siyasal, ekonomik tercih vardır: ihracata dayalı ekonomi modeli. Bu modelde işçi ancak işveren için vazgeçilmez olduğu, işverene yaranabildiği sürece güvencededir. İşçilerin içine itilmiş olduğu olumsuz koşulların adı, modelin savunucuları açısından rekabetçi işgücü piyasasıdır. Amacı da küresel piyasalarda ucuz işçilik üzerinden rekabet üstünlüğü sağlayan bir sermaye birikimi modelini kalıcılaştırmak ve devam ettirmektir. Bu model, eğer yüksek teknolojiye dayalı bir üretimi öngörmüyorsa ki öngörmüyor o zaman rekabet üstünlüğünü sağlayabileceği tek kalem, işgücünün ucuzlatılmasıdır. Yasaların işçiye getirdiği korumanın işverene yüklediği maliyeti en aza indirmek için de hedef işçilerin örgütlenmesine engel olmak, işveren terminolojileriyle söylemek gerekirse işyerinde

³⁸⁵ **Tuzla Tersaneler Bölgesi'ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor DISK/Limter-İş** (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri) Sendikası TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu İstanbul Tabip Odası İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü 22 Ocak 2008

³⁸⁶ Mevsimlik işçilerin her sene kamyon kasalarında, traktör römorkunda balık istifi taşırken ölmeleri bu kanıksanmanın acı örneğidir.

³⁸⁷ Boğaziçi Soma Dayanışması, **İş Cinayeti/Kazası Gözlem, Aktarım ve Teknik İnceleme Raporu**, Kasım, 2014, s.78-85 www.bogazicisomadayanismasi.boun.edu.tr. İn. T. 18.09.2015

işveren otoritesini zaafa uğratacak hukuki ya da sendikalarla hiçbir gelişmeye izin vermemek gerekmektedir.

Bir başka anlatımla iş güvenliğiyle ilgili kuralların kağıt üzerinde kalmaması için işçilerin örgütlenmesi, sendikacı olmaları önemlidir. Ancak ihracata dayalı ekonomik modelin işlemesi için işveren otoritesini sınırlandırabilecek güçte ve etkinlikte örgütlenmeye izin vermeyen endüstri ilişkileri sistemi, sermaye - devlet ortaklığı ile yaratılmıştır. Bu endüstri ilişkileri sistemi, işveren otoritesini sınırlandırarak ölçüde etkili bir sendikalaşmaya izin vermemektedir. Mevcut sistemin izin verdiği “makbul” sendikalar da sistem içerisinde problemin bir parçası haline gelmişlerdir.³⁸⁸ Siyasi irade işçilere güven getirecek kurumların, kuralların etkin bir şekilde işlemesini sağlayacak bir endüstri ilişkileri sistemi kurmaktan kaçınmaktadır. Tüm bunların toplamı işçi sağlığı iş güvenliğinin şansa kalması işsel ve dışsal denetimin etkisizleşmesi sonucunu doğurmaktadır. Tüm toplu iş cinayetleri etkili bir denetimin yapılamadığını net olarak göstermiştir.

Oysa, yasaların uygulanıp uygulanmadığını tespit etmenin yolu etkili bir denetimden geçmektedir. Denetimin olmazsa olmaz koşulu ise denetimi yapacak olanların siyasi otoriteden ve işverenden bağımsız olmalarının sağlanmasıdır. Ayrıca denetim elemanların denetim yaptıkları alanın teknik bilgisi ve mevzuatı konusunda çok iyi yetiştirilmiş olması gerekmektedir. Denetim elemanını hükümete de işverene de mahkum etmeyecek, işini ve gelirini güvence altına alacak bir sistem kurulmalıdır. Yapılan ise gerekli olanın tam aksidir.³⁸⁹

Tüm kazaların ortak paydasında işçilerin güvencesizlik üzerinden kontrol edildiği bir çalışma ilişkileri, ucuz işçilik üzerinden büyümeye çalışan sermaye, sermaye birikimini ucuz işçilik üzerinden gerçekleştirmeyi model olarak kabul etmiş siyasi irade, bu tercihlerin aksamadan yürümesi için oluşturulmuş, işçileri güvencesizliğe mahkum eden endüstri ilişkileri sistemi vardır.

d. İş Kazası Geçiren İşçiye Kusur Vermeyi Vazgeçilmez Gören Bilirkişi Sistemi

İş kazaları sonrası başlayan yargı sürecinde işverenin hukuki sorumluluğunun belirlenmesinde kusur durumunun saptanması belirleyicidir. Kusur tespitinin iki aşaması bulunmaktadır. Birinci aşama teknik saptamalardan oluşmaktadır. Kazaya neden olan faktörler, alınması gerekirken alınmayan önlemler, kazalının kazanın oluşumunda etkisinin olup olmadığı gibi nedensellik süreci bu teknik aşamada belirlenmektedir. Kazanın nedensellik sürecinin analizi, teknik ve özel uzmanlık bilgisi gerektiren bir aşamadır. İkinci aşamada ise, kazaya neden olan faktörlerden

³⁸⁸ Bkz. Murat Özveri, **Sendikasıylaştırma**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayını, İstanbul, 2012, Özveri, **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul 2012

³⁸⁹ Bkz Yuk. II.5. 3./f

hareketle, kusur dağılımı yapılmaktadır. Hangi faktöre göre kime ne kadar kusur verileceğinin belirlenmesi ise uzmanlaşmış hukuki bilgiyi gerektirmektedir. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) 266. maddesinde yargılamada hangi hallerde bilirkişiye başvurulacağını belirlemiştir.³⁹⁰ Maddeye göre uyuşmazlığın çözümü, “hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi”³⁹¹ gerektiren konularda bilirkişiye başvurulabilecektir. Madde hukuki konularda bilirkişiye gidilmesini ise “hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz” hükmüyle yasaklamıştır.

Bu nedenle hukuki bilgiye sahip olan yargıcın, hukuki bir konu olan kusur dağılımını kendisinin yapması gerekmektedir. Yargılama sürecinde ise tam aksi olmakta, kusur dağılımını da bilirkişi veya bilirkişiler yapmakta ve neredeyse raporların tamamına yakın bir kısmında az veya çok işçiye de mutlaka kusur verilmektedir.

1. Genç Çalışan da Olsan Deneyimli Çalışan da Olsan Kazada Kusurlusun

Örnek Olay 4:

G. A. 20 yılında iş kazasında parmağını kaybetmiştir. Kaza tutanağında kazayı şöyle anlatır.

“Ben makinanın temizliği ile meşguldüm makinanın altında birkaç parça odun olduğunu gördüm ve eğilip almak istedim. Bu arada sağ elimle makina motor kucağından tutuyordum. Aniden motor çalıştı ve sağ elim başparmağı kasnakta kayış arasında kalarak koptu. Elimde eldiven vardı eldiveni çıkartınca parmağımı birinci boynundan geresinin bulunmadığını gördüm. Makinayı kimin ve ne için çalıştırdığını bilmiyorum.”

Sigorta müfettişi G.A.’yı başışlanmaz kusurlu bulur. Sigorta müfettişine göre olayda işveren veya üçüncü kişinin kusuru yoktur. Sigorta müfettişi, makinenin kendiliğinden çalışmasının olanaklı olmadığını, çalışsa dahi yüksek devir hızına

³⁹⁰ HMK 266”Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. Hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz.”

³⁹¹ Mustafa Kılıçoğlu, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi**, Legal Yayınları, İstanbul 2012. s. 1108”Kanun koyucu çözümü hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektiren hususlarda, bilirkişiden yararlanacağını ifade etmiştir. Özel bilgiden murad edilenin ise hukuk bilimi dışında, belirli bir bilim dalının araştırıp ortaya koyduğu sonuçlara ilişkin bilgidir. Teknik bilgiden kastedilen ise fizik, kimya, matematik gibi pozitif bilimlerin verilerini uygulamaya yeterli bilgidir”

çıkmadan parmağın kopmasının mümkün olmayacağını işçinin makine yüksek devirde çalışırken makineyi durdurmadan ağaç artıklarını temizlemeye çalıştığını, motor tam hızla çalışırken kasnaktan tuttuğu kanısına ulaştığını belirtmiştir.

İşyerinde yapılan keşifte, kazanın meydana geldiği makede testere ve kayış kasnağı üzerinde korucuların bulunmadığı, ayrıca bir tane durdurma ve bir tane çalıştırma butonu bulunması gerekirken, tek buton bulunduğu, kazadan sonra test edilen benzer makinenin panel kısmına durdurma butonu eklendiği gibi kayış kasnak üzerine de koruyucu takıldığı görülmüştür.

Bilirkişi raporuna göre kazalı işçi;

- Makineleri çalıştırılması konusunda yeterli deneyime sahip olmadığı halde baş kesme makinası operatörlük de yaptırıldığı,
- Olay esnasında 20 yaşında olduğu, bu yaştaki akliselim sahibi bir kişi gibi davranıp, çalışır durumdaki makineyi stop etmeden, kendi güvenliğini sağlamadan çalıştırdığı,
- Dikkatsiz ve basiretsiz davrandığı, bunun sonucu olarak kazaya sebebiyet vermesi nedeniyle olayda kusurlu olduğu kanaatine varılmıştır.

Bilirkişi raporunda önlem alması gereken kişinin işveren olduğunu, makinenin çalışma biçiminin makine koruyucuları yönetmeliğine aykırı olduğunu, işverenin işyerinde işçilerin sağlığını korumak, iş güvenliğini sağlamak için gerekli bütün tedbirleri almak ve alınacak olan tedbirleri işin gereklerine göre izlemek, işçileri işin tehlikelerine karşı bilgilendirip eğiterek en uygun çalışma talimatlarıyla yönlendirerek çalıştırmak zorunda olduğunu saptamıştır. Bilirkişiye göre bu zorunlulukların yanında işveren, deneyimsiz bir işçinin gözetimsiz olarak muhafazasız tezgahta çalışmasına meydan verdiği için kusurludur.

Olayda işçiye %40, işverene %60 kusur verilmiştir. Ne bilirkişiler, ne yargılamayı yapan yargıçlar, ne de Yargıtay, 20 yaşında bir işçinin kendi güvenliği için çalışan makineyi durdurarak temizlik yapmaya karar vermesinin olanaklı olmadığını, temizliği bu şekilde yapan bir işçinin bir daha iş bulmayacağı gerçeğinin üzerinde durmuşlardır. İşçi doğruyu söylemektedir. Makine çalışırken müdahale ettiği tanık anlatımları ve keşif sırasında ortaya çıkmıştır. İşveren önlem almamıştır. Önlem almayan işverenin yanında korkusundan yalan söylemek zorunda kalmış, 20 yaşında parmağını kopartmış işçiye kusur verilmesi mevzuatın gereği değildir. İşverenin ödeyeceği tazminatın düşük olması, bu tazminatın işverenin ekonomik durumunu sarsmaması için işçi %40 kusurludur.

Olay 1995 yılında olmuştur. İşçi %15,2 oranında maluliyete uğramıştır. Ücret asgari ücretten gösterilmiş, Mahkeme ücret araştırması yapmış, Yargıtay bordrolar imzalı olduğu için varsayım dayalı ücrete göre hesap yapılamayacağı gerekçesiyle kararı bozmuş, tazminatlar asgari ücret üzerinden yeniden hesaplanmıştır. İşçi

alacaklarına ancak dört yıl sonra 1999 yılında ulaşabilmektedir.³⁹²

Örnek Olay 5:

Bu kez kaza geçirip ölen işçi 49 yaşında taşeron işçisidir. C.Y. karbon siyahı ünitesindeki boruları izolasyon işinde çalışmaktadır. C.Y. bastığı eski bir izolasyon sacının veya kutunun kopmasıyla 7 metre yükseklikten zemine kafa üstü düşmüş, kaldırıldığı asıl işveren revirinde yaşamını yitirmiştir. Bilirkişi raporuna göre;

“İşyerinde yeterli biçimde gözetim denetimde bulunularak, kazalının çalışma alanı altına gelecek biçimde güvenlik ağlarını gerilmesi gerekirdi. Eğer kazalının 7 metre yükseklikteki çalışma alanı altına gelecek biçimde 1 metre alt seviyede güvenlik ağı gerilmiş olsa idi, kazalı dengesini kaybettiği sırada, güvenlik ağı içine düşer ve olaya maruz kalmazdı. İşyerinde, yeterli biçimde gözetim yapılarak, kazalının, boru izolasyonu için 7 metre yüksekliğe çıkması sırasında seyyar ve uygun merdiven kullanılarak kazalı çalışma mahalline çıktığı sırada, emniyet kemerinin kullanılmasının temin edilmesi işveren tarafından yapılmış olsa idi, kazalı, dengesini kaybettiği sırada, emniyet kemerine bağlı olarak asılı kalır ve 7 metre yükseklikten kafa üstü zemine düşmez ve olayda olmazdı. İşyerinde, işe uygun çalışma platformu yapılarak, kenar kısmında 0,90 santimetre yükseklikte korkuluk olan platformlar üzerinde boru izolasyon çalışması yapılması gerekirdi. Eğer, işyerinde, çalışma yüksekliğine uygun, seyyar platformlar temin edilerek boru izolasyon işleri bu korkuluklu platformlar üzerinde yapılması temin edilse idi, kazalı, dengesini kaybetmez ve olayda olmazdı”³⁹³

Olayın işverenin almadığı önlemlerden kaynaklandığını, alınması gereken önlemleri tek tek yazarak belirleyen bilirkişiler, bu önlemler alınsaydı olay da olmazdı demelerine karşın yine de kendilerini işçiye kusur vermek zorunda hissetmişlerdir.

Üstelik kazalı işçiye kusur vermelerinin nedeni, alınmadığını belirttikleri, yok dedikleri güvenlik önlemlerine işçinin uymamış olması, 49 yaşında deneyimli bir işçi olarak verilmeyen emniyet kemerini kullanmamasıdır. Kusur raporuna göre;

“Kazalı C. Yı olay tarihinde”49”yaşında akliselim sahibi ve uzun yıllardan beri olayın meydana geldiği işyerinde çalışan biridir. Bu nitelikli birinin, 7 metre yükseklikteki boruların izolasyon işinde

³⁹² Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 1999/ 188 E., 1999 / 457 K.

³⁹³ Körfez İş Mahkemesi 1999/744 E. 1999/1474 K sayılı dosya

çalışırken, mutlaka emniyet kemerini kullanması ve uygun merdivenlerle, olay mahalline çıkması gerekir. Özellikle üzerinde yürümek istediği yeri iyice kontrol ederek, sağlam olduğuna kanaat getirdikten sonra basması gerekirdi. Kazalı, olay sırasında, emniyet kemeri kullanmadan, 7 metre yükseklikteki tehlikeli yerde çalışmaya başlaması nedeniyle, olay sırasında can emniyetini riske koyduğundan, olayımızda ikinci derecede kusurludur.”

Görüldüğü gibi yirmi yaşında aklı başında birisi olmak da, 49 yaşında aklı başında deneyimli bir işçi olmak da işçinin kusurlu görülmesine yetmiştir. Kaza 12.09.1996 yılında olmuş, ölen işçinin hak sahiplerinin yargılama süresini bitirip, tazminata ulaşabilmeleri ancak 28.12.1999 tarihinde kazadan üç yıl sonra olanaklı olmuştur.

ii. Adli Tıp “Hidrojen Sülfür Zehirlenmesi”, Bilirkişi “İş Kazası Tamamen Tesadüfen Oluşmuş”

Örnek Olay 6

İşçi T.T. büyük bir kağıt fabrikasında çalışmaktadır. Kağıt hamurunun bekletildiği depolara “büte” denilmektedir. Olay gece vardiyasında meydana gelmiştir. Olay anında fabrika duruşta olduğu için hamur hazırlama ünitesindeki hamur büteleri temizlenmek istemiştir. Olayın olduğu bütede 20 gündür bekleyen formika hamuru vardır. (esmer sülfat hamuru) Bu hamur diğer hamurlardan farklıdır ve en son klorlanarak büteye aktarılmaktadır. Bütenin tabanını temizlemeye inen T.T. içerde oluşan gazdan etkilenmiş ve merdivenden çıkmak istemiştir. Aldığı gaz nedeniyle merdivenin son üç basamağından aşağıya düşmüş, onu çıkarmak için inen S. Ö. ağır şekilde zehirlenmiştir. Daha sonra itfaiye gelip tüp kullanarak T.T.’nin cesedini, S.Ö’yü de yaralı olarak çıkarmıştır.

Adli tıp ölüm nedenini hidrojen sülfür zehirlenmesi olarak belirlemiştir. İşveren ısrarla hidrojen sülfür oluşumunun olanaklı olmadığını savunmuştur. İşverenin isteği doğrultusunda dosya Muğla/Dalaman’dan Karadeniz Teknik Üniversitesi Orman Fakültesi’ne gider. Orman Fakültesi’nde Doç. Dr. Mustafa Usta tarafından hazırlanan 15. 04. 1996 tarihli bilirkişi raporunda “normal şartlarda gerçekleştirilen kağıt hamuru ve kağıt üretimi düşünüldüğünde kağıt hamurlarının depolandığı bütelerde hidrojen sülfür gazının bulunması mümkün görülmemektedir” denilmiştir. Bilirkişiye göre;

Bu nedenle işçi T.T.’nin ölüm nedeninin hidrojen sülfür gazından ileri geldi kanaatine varılamamıştır. Sonuç olarak ortaya çıkan bu iş kazası tamamen tesadüfen oluşmuş ve kağıt teknolojisi açısından beklenilmeyen bir gelişme olup kazanın oluşmasından ne iş yeri yetkilileri ne de merhum T.T. sorumludur. Tarafımızdan yapılan

inceleme kağıt yapımında kağıt hamurlarının depolandığı bütelerde böyle bir zehirlenmenin mümkün olup olmayacağı konularından oluşmuştur. Bizler bilimsel olarak kağıt üretim ile ilgili konularda çalışmamız nedeniyle kusur tespiti yapmamız mümkün değildir denilmiştir.”³⁹⁴

Büteden alınan numune üzerinde yapılan incelemeyle hidrojen sülfür oluştuğu Adli Tıp Kurumu tarafından belirlenmiş olduğu için mahkeme dosyayı üç kişilik bilirkişi heyetine verilmesi için İstanbul’a gönderir. Üç kişilik bilirkişi heyeti raporlarında, olayda işverenin %100 kusurlu olduğu sonucuna ulaşır. Bu rapora göre;

Adli Tıp Kurumu Başkanlığının 03. 04 1995 tarihli ve 616 karar nolu raporunda “T.T’nin H2S hidrojen sülfür isimli gazdan zehirlenerek öldüğünü kabulün uygun olacağı...” belirtilmektedir. Ayrıca bilirkişi Doç. Dr. Mustafa Usta’nın 15.04.1996 tarihli raporunda “...pişirme ortamında kullanılan kimyasal maddelerin reaksiyon vermesi sonucu hidrojen sülfür vs bileşiği oluşur.” dendiği halde, aynı raporun sonuç ve kanaat kısmında bu defa “...bütelerde hidrojen sülfür gazının bulunmasının mümkün görülmediği” açıklanmaktadır. Görüleceği gibi, bilirkişi Doç. Dr. Mustafa Usta’nın raporu kendi içinde çelişkilidir. Anılan Adli Tıp Kurumu raporunda da anlaşılacağı gibi, ölüm olayının hidrojen sülfür gazından zehirlenme sonucu olduğunu kabul gerekmektedir. Davalı işveren müessesinin 6 m derinliğindeki 120 m³ lük beton büteye işçilerini indirmeden önce, buraya temiz hava sirküle etmesi veya uygun aspirasyonla buranın havasını temizlemesi, ayrıca ortamda ki hidrojen sülfür oranını saptaması, ondan sonra çalışanlara temiz hava maskesi vererek ve de emniyet kemeri kullanarak buraya indirmesi gerekirdi. Eğer, bütenin havası temizlenmiş olsaydı, müteveffaya maske verilerek kullanılması temin edilseydi, ayrıca da emniyet kemeri verilip kullanılsaydı, yine bütenin ağız kısmına bir gözcü veya gözlemci koyularak, bununla çalışan arasında uyumlu haberleşilmesi, diyalog temin edilerek çalışılması sağlansaydı, iş kazasına meydana verilmezdi. Dosya münderecatında müteveffaya maske, emniyet kemeri verildiğine dair herhangi bir zimmet evrakına rastlanılmamıştır. İşyerinde büteye

³⁹⁴ Dalaman Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi E. 1995/15, K. 1996/178 Sayılı Dosya

raşgele biçimde girildiği için, bu husus bir sisteme bağlanmadan temizlik gelişi güzel yapıldığı için olayımız meydana gelmiştir.³⁹⁵

Bilirkişiler işvereni %100 kusurlu bulmuşlar, işçinin, işverenin kusuru bulunmadığı, zehirli gaz oluşumunun olanaklı olmadığını savlayan bilirkişi raporu ancak bu yolla aşılabılmıştır. 10.11.1994 tarihinde meydana gelen olayın yargılama sürecinin sonuçlandırılıp, T.T.'nin hak sahiplerinin tazminat alabilmeleri 20.09.1997 tarihinde, üç yıl sonra olanaklı olabılmıştır.

iii. Korkuluksuz Köprüde Çalışan İşçi %50 Kusurlu

Örnek Olay 7

Kazalı işçi E.C. denizden gelen tomrukları elevatöre yüklemek için yapılmış korkuluksuz tahta köprü üzerinde çalışırken dengesini kaybederek düşmüştür. İşçinin yaptığı iş denizden gelen tomrukları sııklı kancalarla suyun akışına uygun bir şekilde çekmektir. Bilirkişi 15.02.1993 tarihli raporunda işçinin çalıştığı yeri “köprü biçiminde olan üç tahta parçasından meydana gelen korkulukları bulunmayan platform” olarak tanımlamıştır.³⁹⁶

Raporda işçinin yaptığı iş, tahta köprü üzerinden tomrukları elevatöre ucunda kanca bulunan bir çubukla itmek olarak tarif edilmiştir. Bilirkişi olayın bu itme esnasında işçinin dengesini kaybedip düşmesiyle meydana geldiğini vurgulamıştır. Bilirkişi olayda işini köprüünün dışında daha güvenli konumlardan yapmadığı için E.C'ye %50 kusur vermiştir. Kusur raporuna E.C'nin avukatının itirazı üzerine dosya üç kişilik bilirkişi heyetine verilmiştir. Üç kişilik bilirkişi heyeti de ilk bilirkişinin görüşüne katılarak işçiyi %50 oranında kusurlu bulmuştur.

Bilirkişiler;

“Tüzüğün 14. maddesinde de kullanılacak korkulukların nitelikleri hakkında bilgi verilmiştir. Her ne kadar davalı işveren tarafından söz konusu platformun bu amaçla kullanılmaması gerektiği belirtilmiş ise de, gerçekte işçiler tarafından söz konusu platformu tomruklara yön vermek için işçiler tarafından üzerine çıkılarak kullanılmıştır. İşveren tarafından bu konuda her hangi bir denetim yapılarak engelleme yapılmadığı gibi düşmeyi önleyecek korkuluk da tesis edilmemiştir. Bu nedenle kazanın meydana gelmesinde davalı işverenin kusurlu olduğu kanaatine varılmıştır.” demişlerdir.

³⁹⁵ a. g. d

³⁹⁶ Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/33 E.,1993/388 K

Bilirkişilere göre, işverene rağmen, o yasakladığı halde işçiler kanal üzerine korkuluk koyabilme özgürlüğüne sahiptir. İşverene rağmen kanal üstüne korkuluk kayabilen işçiler işten atılmadan çalışabilmektedir. Bu olanaklara sahip işçiler Türkiye’de yaşamaktadır. İşverene rağmen korkuluk koyabilmek yaşamın olağan akışına uygundur. Görüldüğü gibi bilirkişiler ne yazık ki olması gerekenle çalışma yaşamında yaşanan maddi gerçekliği birbirine karıştırmakta, ya da karıştırmak istemektedirler.

Bilirkişiler işçiyi %50 oranında kusurlu bulmalarını raporlarında şöyle açıklamaktadırlar:

Olay sırasında çalışmakta olduğu köprünün korkuluklarına bulunmayışını dikkate alarak kenarlarına yaklaşımdan ve çok dikkatli çalışması, kendisine bu konuda talimat verilmediğinden söz konusu köprü üzerine çıkmamaya özen göstermesi gerekirdi. Kendi can güvenliğini dikkate almadan korkuluksuz köprü üzerine çıkarak çalıştığından ve çalışması sırasında dikkatsizliği neticesinde dengesini kaybederek düştüğünden olayda kusurlu görülmüştür.

Bilirkişiler, eğitim yükümlülüğünü, bilgilendirme yükümlüğünü, denetim yükümlülüğünü yerine getirmeyen, işverenle işçiyi kusurlu bulmada eşitlemiş, mahkeme bu kusur oranlarına göre karar vermiş, karar Yargıtay’ca da onanarak kesinleşmiştir. Kaza 19.06.1991 tarihinde meydana gelmiştir. Dava 15.09.1993 tarihinde açılmıştır. 14.02.1994 tarihinde karar kesinleşmiştir.

iv. İşçi Endüstri Meslek Lisesi Mezunudur %65 Oranında Kusurludur

Örnek Olay 8:

E.T. Gebze İş Mahkemesi (1995/ 45 E.) Kaza Tarihi: 07.04.1994 Kaza Tarihinde Yaş: 27 (1967 doğumlu)

27.02.1996 tarihli üç kişilik bilirkişi raporunda “Olayda kullanılan provet kesme cihazında çift el kumanda tertibatının bulunmadığı anlaşılmıştır.” denilmiştir. Bilirkişilere göre “İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Tüzüğü 5. Kısım 2. Bölüm İşyerlerindeki Makinalarda ve Tezgahlarda Alınacak Güvenlik Tedbirleri Madde 180/4” Otomatik besleme tertibatı olmayan veya işin gereği olarak koruyucu yapılamayan preslerde, çift ele kumanda tertibatı bulunacak ve bunlardan bir tanesi tek başına presi harekete geçiremeyecek şekilde yapılmış olacaktır” hükmüne göre işveren %80 kusurludur.

Rapora işveren itiraz etmiş, dosya Teknik Üniversite’ye gitmiş, Teknik Üniversitece belirlenen üç kişilik bilirkişi kurulu işçiyi %65, işvereni %35 oranında kusurlu bulmuşlardır. İşverenin %35 kusurlu bulunmasının gerekçesini bilirkişiler şöyle açıklamışlardır:

“Olay sırasında davacı tarafından kullanılmakta olan alet laboratuvar cihazı olup pres olarak değerlendirilmesi tarafımızdan uygun bulunmamıştır. Ancak cihazın elin operasyon bölgesinde bulunması sırasında basit bir dokunuşla çalışıyor olması, emniyetsiz olduğunu göstermektedir. Nitekim olaydan sonra cihaza emniyet sisteminin ilave edildiği mevcut delillerden anlaşılmaktadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nün 2. maddesinde, her işverenin işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak için gerekli olanı yapmak, tüzükte belirtilen şartları yerine getirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Davalı işveren tarafından söz konusu cihazın daha emniyetli çalışmasını sağlayacak gerekli tedbirlerin zamanında alınmamış olması nedeniyle olayda davalı işveren kısmen kusurlu görülmüştür.”³⁹⁷

Emniyet tedbirlerini almayan işvereni %35 oranında kusurlu bulan bilirkişi heyeti işçiyi %65 oranında kusurlu kabul etmelerinin gerekçesini şöyle açıklamaktadır:

Davacı işçi Endüstri Meslek Lisesi bitirmiş olması nedeniyle tecrübeli ve ehil bir elemandır. Çalışması sırasında azami dikkati göstermesi gerektiğini bilmesi, elinin cihazın operasyon bölgesinde olduğu sırada kesinlikle kumanda düğmesine dokunmamaya özen göstermesi gerekirdi. Tecrübeli ve ehil olmasına rağmen gereken dikkati göstermeden çalıştığından olayda birinci derecede kusurlu görülmüştür.³⁹⁸

Dosya bu kez davacı vekilinin itirazı üzerine yeniden bir başka üç kişilik bilirkişi heyetine gönderilmiştir. Üçüncü bilirkişi heyeti ilk bilirkişi heyetinin görüşlerine katılarak işçiyi %20 işvereni %80 oranında kusurlu bulmuşlardır.

Olayda tazminat %20 oranında işçiyi %80 oranında işvereni kusurlu bulan raporlara göre hesaplanmıştır. Karar 07.10 1997. tarihinde Yargıtay’ca onanarak kesinleşmiştir. 12.01.1995 tarihinde dava açan işçi tazminat alacağını 07.11.1997 tarihinde alabilmiştir.

v. Hiç Bir Korumayıcunun Bulunmadığı Makinede Çalışan, Kaza Öncesi İşverenden Azar İşiten İşçiye de Kusur Verilir

Örnek Olay 9:

İş kazası soruşturma dosyasındaki tanık anlatımlarına göre, kaza tarihinde 19 yaşında olan kazalı işçi personel arasında en dikkatli ve en seri iş yapan işçidir.

³⁹⁷ Gebze 1. İş Mahkemesi, 1994/45 E.,1997/135 K. Sayılı dosya

³⁹⁸ a. g. d.

Tanık anlatımına göre kazanın oluş şekli şöyledir:

“Kullanmakta olduğu makina arızalıydı. Bıçakları kesim yapamıyor ve zaman zaman tuvalet kağıdı sarma yapıyordu. Arıza için bu işin ustası gelip sözde onarıyordu. Ancak mevcut arıza yine devam ediyordu. Bu yüzden makinanın randımanı düştü. Patron bu işin sorumlusu olarak başında çalışan A.F’yi sorumlu tutuyor ve sürekli olarak bunu azarlıyordu. O ayrıldıktan sonra A ağlayarak işini yapmaya çalışıyordu. Arkam dönük olarak olur çalıştığımız sırada aramızda 2 metre kadar mesafe vardı. Birden bağırması üzerine döndüğümde elinin makinanın silindirleri arasında olduğunu görünce koşup şarteli kapattığım sırada da kendisi elini silindirlerden kurtarmıştı. Makinanın bıçakları yeterli kesimi yetiştiremeyince makina sarma yapıyordu ve bunun el yardımı ile düzeltilmesi gerekiyordu. Bu işin el dokundurmadan yapılması için bir maşa benzeri araç bulunmamaktadır.”³⁹⁹

Bilirkişi raporunda kusur dağılımı yapılırken işçiye de çalışırken tehlikeli hareket yapmaktan kusur verilmiştir. Rapora göre;

“Kazanın meydana geldiği makinanın operasyon bölgelerinde hiç bir koruyucunun bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca herhangi bir sebepten dolayı makinada kağıt kopması, katlanma, sarma v.s. gibi bir problem çıktığında işçi elini tehlikeli bölgeye sokarak problemi gidermeye çalışmaktadır. Bu işlem sırasında makinanın durdurulması gerektiği söylenmekte ise de bu durum üretim ve zaman kaybına neden olduğundan genellikle uygulanmamaktadır. Ayrıca kağıdın silindirler arasına verilmesi yine el yardımıyla olmaktadır. Bu işlemi yapılırken makinanın yan tarafına geçen işçi sol eliyle makinanın düğmelerine uzanarak makineyi durdurup çalıştırmakta, sağ eliyle de kağıdı silindirler arasına vermektedir. Bu 2 bölge arasındaki mesafe oldukça fazla olduğundan işçinin iki elini birden kullanması zorlaşmaktadır... İşçinin elini operasyon bölgesine sokarak kağıdı tekrar silindir arasına vermek zorunda kaldığı anlaşılmaktadır... Olaydan kısa bir süre önce kazaya uğrayan A.F. ile işveren arasında işin gecikmesi ve üretimin düşük olması sebebiyle bir tartışma olduğu, bu nedenle de kaza anında sinleri ve moralinin bozuk ve dikkatinin dağılmış olduğu anlaşılmaktadır.”

³⁹⁹ Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/438 E., 1995/244 K.

Bu nedenlerle işveren olayda %85 kusurlu bulunmuştur. Ne var ki, bilirkişiler, kaza öncesi ağlayacak kadar sert azarlanan, morali bozuk ve sinirli olan, zaman ve üretim kaybına neden olduğu için işveren tarafından baskılanan, üstelik işverenin koruyucu hiç bir önlem almadığı saptanan bu olayda dahi işçiye %15 kusur vermeden yapamamışlardır.

vi. Kayıt Dışı Çalışırken Kaza Geçiren İşçi “Fili Hizmet Akdiyle Çalışıyor” Olarak Tanımlanır

Örnek Olay 10

İşçi kaza geçirdiğinde kayıt dışı çalışmaktadır. İş kazası soruşturması sırasında bu durumu saptayan müfettiş kayıt dışı çalışan işçiyi “işyerinde 14.04.1998 tarihinde itibaren fiili hizmet akdine müstenit çalıştığı tespit edilmiştir” diye tanımlar. Kaza içerisinde deterjan hammaddesi dolu 1 tonluk büyük çuvalın bunkerin ağzına indirilmesiyle, başına çarpması ve yere düşerek kazalanması şeklinde meydana gelmiştir.

Sigorta müfettişinin fiili hizmet akdi diye tanımladığı kayıt dışı çalışan kazalı işçi ve forklift şoförü %25'er, kayıt dışı işçi çalıştıran işveren %50 oranında kusurlu bulunur.

Bilirkişiler Forklift şoförünü yükün yan kısmından eğilerek bunker civarını kontrol etmesi, ondan sonra yükü indirmesi gerekirken yapmadığı için %25 kusurlu bulmuştur. Bilirkişilere göre kazalı işçi ise, yük bunker ağzına daha gelmeden yüke hangi amaçla olursa olursun yaklaşmaması, yük bunker ağzına gelip, sabit tutulduktan sonra, bu kısma uzanıp, çuvalın alttaki ağzını açması gerekirdi. Bunları yapmadığı için %25 kusurludur.⁴⁰⁰

vii. Kesintisiz 16 Saat Çalıştıktan Sonra Geçirdiği İş Kazasında Bağışlanmaz Kusurlu Kabul Edilen İşçi

Örnek Olay 11

Kazalı işçi hem sigorta müfettişi ne verdiği ifadesinde hem işyerinde yapılan keşifte sırasında bir hafta boyunca 24 -08 vardiyasında çalıştığını, vardiya bitiminde 4 saat daha fazladan çalışmasının (08:00-12:00) istendiğini, çok yorgun olmasına rağmen işimi kaybetmek korkusundan kabul ettiğini belirtmiştir. İşçinin anlatımına göre fazla çalıştığı günden sonra normal hafta tatili olmasına karşın vardiya asistanı tatil gününde gelip 08.00-16.00 arası çalışmasını istemiştir. İşçi, itiraz etmiş fakat dinletememiştir. Tatil gününde de çalışan işçi, o gün kaza yapmıştır.

Sigorta müfettişi işçinin bu çalışma temposunu hiç dikkate almadan işçinin makineyi “manuel duruma getirmeyip otomatik konumdayken bobin değiştirmeye çalışması” nedeniyle işçiyi bağışlanamaz kusurlu bulmuştur.

⁴⁰⁰ İstanbul 1. İş. Mahkemesi 2000/736 E.,2002/972 K.

Dava açıldıktan sonra alınan 01.11.2003 tarihli bilirkişi raporunda da kazalı işçi çalışma saatlerini ısrarla belirtmesine karşın, çalışma saatleri hiç bir şekilde dikkate alınmadan işçiye %40 kusur verilmiştir. Bilirkişiye göre kazalı işçi olay sırasında 23 yaşında, Endüstri Meslek Lisesi mezunu, işyerinde iş öğrenme eğitimi almış, makine ile ilgili görgüye dayalı deneyimi olan, akliselim sahibi bir kişidir. Kendi can güvenliğini düşünerek makineyi manuele alıp bobin değiştirilmesi gerekirken makine otomatik çalışırken bobin değiştirdiğinden %40 kusurlu bulunmuştur.

İtiraz üzerine alınan üç kişilik bilirkişi raporunda gerekçeler aynı kalmış, ancak kusur dağılımı değişmiştir. Üç kişilik bilirkişi heyeti, işverene %60, kazalı işçiye %30 işçinin vardiya sorumlusuna %10 kusur vermiştir. İşçinin çalışma sürelerinin çok üzerinde çalışmaya zorlanması, işini kaybetme korkusuyla çok uzun süren çalışma sürelerine katlanmak zorunda olan işçiden, makineyi durdurarak bobin değiştirilmesinin beklenemeyeceği bilirkişilerin değerlendirme alanına girememiştir.⁴⁰¹

⁴⁰¹ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2003/255 E. 2004/785 K.

Tablo 8 İş Kazaları Örnek Olaylar Kusur Dağılımları⁴⁰²

İşverene Verilen Kusurun Nedeni	İşçiye Verilen Kusurun Nedeni	Kusur Dağılımı
<p>1. Makinanın operasyon bölgelerinde hiçbir koruyucu yoktur.</p> <p>2. Makinanın durdurulması gerektiği söylenmekte ise de bu durum üretim ve zaman kaybına neden olduğundan genellikle uygulanmamaktadır.</p> <p>3. Olaydan kısa bir süre önce kazaya uğrayan işçi ile işveren arasında işin gecikmesi ve üretimin düşük olması sebebiyle bir tartışma yaşanmıştır.⁴⁰³</p>	<p>Kazada yaralanan işçi tehlikeli hareket yaparak çalışmakta olan makinanın tehlikeli bölgesine elini sokmuştur.</p>	<p>Kazalı İşçi %15 İşveren %85 kusurludur</p>
<p>1. İşveren eğittiği işçisini eğitim konularında verilenlerin uygulanması hususunda devamlı surette nezaret etmediği</p> <p>2. Makinenin açıkta kalan mekanik aksamının olaydan önce kafes tel koruyucu sistem içerisine işveren tarafından alınmadığı, buna karşın söz konusu olaydan sonra tel kafes ile koruma altına alındığı</p> <p>3. İşveren işçisini gözlemlemeli, denetlemeli, işçisinin çalıştığı makinelerde oluşabilecek kaza riskini değerlendirmeli, makinenin hareketli ve kaza olayına sebebiyet vermesi muhtemel kısımlarına işçisinin uzuvlarının girmeyeceği şekilde koruyucu tertibatla donatmalı idi.</p>	<p>İşçi şirket bünyesinde eğitim almış, lise mezunu, olay tarihinde 27 yaşında, olup akliselim sahibi, makine çalışırken herhangi bir sorun olması durumunda eğitimini aldığı ve birçok kereler uyarıldığı şekliyle önce emergency butonuna basmalı sonrasında da makine üzerinde çalışmayı bırakıp yetkili kişiye haber vermeli ve yetkili kişi gelene kadar çalışan sisteme herhangi bir müdahalede bulunmamalı idi.</p>	<p>Kazalı İşçi %30 İşveren %70 kusurludur</p>

⁴⁰² Tablodaki bilgiler bilirkşi raporlarından aynen alınmıştır.

⁴⁰³ *Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/438 E.*

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

4. işçisinin çalıştığı sistemini işin özelliğine ve fennin gereklerine göre tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmedigi ⁴⁰⁴		
Olay, forklifte yükün bunker ağzına doğru indirildiği sırada, yükün kazalıya çarpmasıyla kazalının düşmesi biçiminde olmuştur. Kural olarak, kaldırma araç, makinaları ile yüklerin kaldırılması, indirilmesi, taşınması vs. gibi işlerde, yetiştirilmiş manevracıların çalıştırılması ve bu kişilerin direktifleri çerçevesinde, onların vereceği el kol işaretlerine göre, yüklerin kaldırılması indirilmesi vs.in sağlanması gerekirdi. Kazalı, yetiştirilmiş manevracı değildir. ⁴⁰⁵	Gerek forklift operatörü A.D, gerekse de kazalı E. K. olay sırasında, Bu iki kişi de bir müddetten beri işyerinde çalışan işyeri koşullarına belli bir oranda vakıf olan, akliselim sahibi, yaşları bu işlere uygun kişilerdir. Bunların gelişigüzel biçimde çalışmamaları, birbirleriyle uyumlu çalışmaları gerekirdi	Kazalı İşçi %25, Foklift Operatörü%15, İşveren %50
1. Kaza sırasında İşçinin cihazı kullanıp parça aldığı, kapağı eli ile temizlemek isterken diğer eli ile cihazın çalıştırma düğmesine dokunması sonucu olayın meydana geldiği, olaydan sonra cihaza ikinci emniyet sisteminin yapılmış olduğu anlaşılmaktadır 2. Cihazın elin operasyon bölgesinde bulunması sırasında basit bir dokunuşla çalışıyor olması emniyetiz olduğunu göstermektedir... 3. İşveren tarafından söz konusu cihazın daha emniyetli çalışması sağlayacak gerekli tedbirlerin zamanında	İşçi E.T Endüstri Meslek Lisesi bitirmiş olması nedeniyle tecrübeli ve ehil bir elemandır. Çalışması sırasında azami dikkati göstermesi gerektiğim bilmesi, elinin cihaz operasyon bölgesinde olduğu sırada kesinlikle kumanda düğmesine dokunmamaya özen göstermesi gerekirdi. Tecrübeli ve ehil olması rağmen gereken dikkati göstermeden çalıştığından olayda bir birinci derecede kusurlu görülmüştür.	Kazalı İşçi %65 İşveren %35 kusurludur.

⁴⁰⁴ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2009/813 E.

⁴⁰⁵ İstanbul 1. İş Mahkemesi 2000/736 E.

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

<p>alınmamış olması nedeniyle olayda davalı işveren kısmen kusurlu görülmüştür.⁴⁰⁶ İTİRAZ ÜZERİNE ALINAN İKİNCİ RAPORA GÖRE: İşyerinde kullanılan pruvet kesme cihazında çift el kumanda tertibatının bulunmadığı anlaşılmıştır. İşveren”Otomatik besleme tertibat olamayan veya işin gereği olarak koruyucu yapılamayan preslerde, çift ele kumanda tertibatı bulunacak ve bunlardan bir tanesi tek başına presi harekete geçiremeyecek şekilde yapılmış olacaktır”hükmüne göre kusuru olduğu</p>	<p>İTİRAZ ÜZERİNE ALINAN İKİNCİ RAPORA GÖRE: Olayın cereyan tarzından ve tespitlerden davacı E. T. yaptığı işin Ağır ve Tehlikeli işler sınıfına girdiğini bilmelerine rağmen dikkatsiz ve tedbirsiz davranarak iş kazasına sebep olduğu için olayda kusuru olduğu,</p>	<p>İTİRAZ ÜZERİNE ALINAN İKİNCİ RAPORA GÖRE: İşveren%80 Kazalı İşçi %20 kusurludur.</p>
<p>1. RAPOR Olay yerinde korkuluk bulunmadığı, makina yanında bulunan işçinin üzerine çıktığı platformun sabit olmadığı, kağıdın sevk ipi veya hava ile verilmesi gerektiği belirtilmiş, 2. RAPOR İşveren Gerekli Önlemleri almamış, denetim yapmamıştır. 3. RAPOR Olayın meydana geldiği karton makinasının kopan kağıtları otomatik bağlaması mümkün olmayıp daha gelişmiş bir makinanın kullanılması, kağıt kopmalarında bunları otomatik bağlayan ipli veya havalı sistemli makinanın kullanılması gerekirdi.</p>	<p>1. RAPOR İşçi, kağıdı sevk ipi ile vermesi gerekirken vermemiştir. 2. RAPOR İşçi gerekli dikkat ve özeni göstermemiştir. 3. RAPOR İşçi H. A kopan kağıdı karton makinasına bağlaması sırasında kağıdın silindirlerden uzak kısmından tutmaya özen göstermesi gerekirdi. Gereken dikkate ve özeni göstermeyip kağıdı silindirlerin yakın kısmından tuttuğundan ve dikkatsizliği sonucu elini silindirlere kaptırduğundan kazanın meydana gelmesinde kusurlu görülmüştür.</p>	<p>1. RAPOR İşçi %90, İşveren %10 Kusurludur. 2 RAPOR İşçi %30, İşveren %70 Kusurludur 3. RAPOR İşçi %30, İşveren %70 Kusurludur</p>

⁴⁰⁶ Gebze 1 İş Mahkemesi 1995/43 E

<p>Böylece kazalı işçinin makinaya müdahalesi önlenmiş olurdur. Makinanın yukarıda belirtilen tüzükte istenen şartları sağlayacak güvenlikte olmaması nedeniyle kazanın meydana gelmesinde davalı işveren birinci derecede kusurlu görülmüştür⁴⁰⁷</p>		
<p>1. RAPOR 1. Eğitim sırasında Inker ünitesini tahrik eden motor mili üzerinde bulunan dişli ile karşılık dişlilerin açıkta çalıştığını, olaydan sonra muhafaza yapılarak kapatıldığı 2. Olay sırasında Inker ünitesini çalıştırmak için Ahmet Dilbaz'ın elinde bulunan kumandada tek emniyet basmalı buton olduğu anlaşılmıştı 3. İşverenin kazalının kişisel koruyucusu eksik olan tezgahta kontrolsüz bir şekilde çalışmasına meydan verdiği, dolayısıyla olayın oluşumunda 1. derecede kusuru olduğu kanaatine varılmıştır.⁴⁰⁸ 2. Raporda da gerçekçe ve kusur oranları değişmemiştir</p>	<p>1. RAPOR Kazalı N. U. 1967 doğumlu olay sırasında 27 yaşında olduğu, Teknik Lise mezunu olduğu, söz konusu işyerinde 5 ayı eğitim çalışması olmak üzere yaklaşık bir seneden beri çalıştığı, çalıştığı makine üzerinde deneyime sahip olduğu anlaşılmıştır. A. D'ye Inker ünitesinde rulo ayarlarını gösterdiği sırada muhafazasız tahrik sistemi kumandasının eğitilende olması nedeniyle kendi can güvenliğini düşünerek söz konusu tahrik ortamından uzak durması gerekirken, dikkatsiz ve tedbirsiz davranarak elini tahrik dişlisi üzerine koyduğu bir sırada parmağım dişliye kaptırarak yaralandığı olayda kusuru olduğu</p>	<p>1. RAPOR İşçi %40, İşveren %60 kusurludur.</p>
<p>1. RAPOR 1. Personel Eğitim Kayıt Formlarından kazalı işçiye 01.03.2007 ve 12.04.2007 tarihlerinde iş güvenliği eğitimi verildiği görülmüştür.</p>	<p>Kazalı Ö.Y sosyal güvenlik denetmenine verdiği ifadesinde”...olay anında sac yağlı olmasaydı ve eldivenler bu işe uygun olsaydı bu kaza meydana gelmeyebilirdi...”demektedir.</p>	<p>1. Rapor İşçi %20, İşveren %80 Kusurludur.</p>

⁴⁰⁷ Kocaeli 1. iş Mahkemesi 1996/23

⁴⁰⁸ Kocaeli 2. iş mahkemesi 2011/117 E.

<p>2.İlaveten iş güvenliği uzmanı olan L.S, keşif sırasında"...personeli eğittik...bizzat eldivenle ilgili iş güvenliği ile alakalı kendisine anlattığım kısmı size sunuyorum..."demiştir.</p> <p>3. İşveren tarafından verilen eğitimler sırasında eldiven ile ilgili olarak verilen bilgiler arasında "...doğru ve koruması yeterli eldiven kullanılmalıdır." vurgusu yapılmasına rağmen olay anında kazalının elinde bulunan eldiven zaten yapılan işi uygun değildir.</p> <p>4. Dolayısıyla her ne kadar işveren tarafından eğitim verilse de yapılan işe uygun eldiven kullanılmadıkça kağıt üzerinde verilen eğitimlerin bir anlam ifade etmeyeceği açıktır.</p> <p>2. RAPOR</p> <p>1. Kazalı İşçi Ö. Y. yaptığı iş dikkate alındığında kullanılması gereken eldivenin kesilmeye karşı performansının yüksek olması gerekirken, söz konusu kaza olayının olduğu zaman kazalının kullandığı eldivenin kesilmeye karşı performansının en düşük olduğu, işveren tarafından sağlanan eldivenin uygun bir eldiven olmadığı,</p> <p>2. Söz konusu kaza sonrası işveren tarafından eldivenin değiştirildiği, kullanılan yeni eldivenin kesilmeye karşı performansının yüksek olduğu anlaşılmaktadır</p> <p>3. İşverenin, iş güvenliği tedbirlerini almadığı, kaza</p>	<p>Kazalı işçi dalga duvarın yağlı olduğunu ve eldivenin yapılan işe uygun olmadığını bildiği halde dalga duvarı eliyle çekerken kayma tehlikesini dikkate alarak çalışırken azami dikkat ve özeni göstermesi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden usuller ve şartlara azami şekilde uyması, gördüğü eksiklikleri amirlerine bildirmesi ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi gerekirdi.</p> <p>Kazazede işçinin eldivenlerin uygun olmadığı yönünde amirine veya işyerinin yetkili birimine beyanda veya girişiminde bulunduğunu gösteren herhangi bir belge bulunmamaktadır. Kazalı işçi Ö. Y. tedbirsiz ve dikkatsiz hareket ederek kendisini riske atmış ve can güvenliğini tehlikeye sokarak dava konusu kaza olayına neden olmuştur. Kazazede işçi deneyimli işçi olarak dikkatsiz ve tedbirsiz olmanın doğuracağı olumsuz sonuçları düşünebilecek yaşta birisidir</p> <p>2. RAPOR</p> <p>1.Olay tarihinde 33 yaşında ve akliselim sahibi olan kazalı Ö. Y. dalga duvarının yağlı olduğunu ve eldivenin yapılan işe uygun olmadığını bildiği halde dalga duvarı eliyle çekerken sacın kayma riskini göz önünde bulundurarak hareket etmesi gerekirken etmeyip gerekli güvenlik önlemlerini almadığı,</p>	<p>2. Rapor Oranlar değişmemiştir</p>
---	--	---

İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İş Cinayetleri

<p>olayının olma riskine karşılık herhangi bir tedbir almadığı, 4. İşçisinin iş güvenliği kendi inisiyatifine ve dikkatine terk ederek işçisini kontrol etmediği, 5. İşçisine gerekli ve doğru kişisel koruyucu donanımları (eldiven) vermediği, 6. İşçisine iş güvenliği kapsamında yeterli eğitim vermediği verdiği eğitimi de denetlemediği anlaşılmaktadır.⁴⁰⁹</p>	<p>2. Yaptığı işi dikkatsiz ve tedbirsiz bir şekilde yaptığı, işine gereken önem ve özeni göstermediği için iş kazasına sebep olduğu anlaşılmıştır. 3. Ayrıca dosya kapsamından kazalı Ö.Y'nin söz konusu kaza olayı sırasında kullandığı eldivenin yaptığı işe uygun olmadığını belirtmiş olmasına rağmen buna ilişkin amirine sunduğu herhangi bir yazılı şikâyeti veya bildirisinin yer almadığı görülmüştür,</p>	
<p>İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 5.Kısım 2.Bölüm Madde 144 “Bir tezgah veya makinada, arıza veya...tezgah ve makinada, herhangi bir kimsenin çalışmasını önleyecek tedbirler alınacak ve durum, bunların üzerine bir levha asılarak belirtilecektir” ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 1. Kısım Genel Hükümler Madde 2 “Her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş hükmüne göre güvenliğini sağlamak için, bu tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek araçları noksatsız bulundurmak gerekli olanı yapmakla yükümlüdür...” hükümleri yerine getirmediklerinden dolayı olayda kusuru olduğu⁴¹⁰</p>	<p>1.Olayın cereyan tarzından ve tespitlerden İşçi S.Ş’in tezgah operatörü olarak çalıştığı, iş sağlığı ve iş güvenliği tüzüğündeki usul ve şartlara uymadığı, bakım ve onarımı yapıdan makinaı dikkatsiz ve tedbirsiz davranarak çalıştırma butonuna basması sonucu bakım ve onarım işçisinin yaralanmasına sebep olduğu için olayda kusuru olduğu, 2. Olayın cereyan tarzından ve tespitlerden kazalı S.D'nin markül makinasının bakımda olduğunu belirtir bir levhayı makina üzerine koymadığı ve dikkatsiz ve tedbirsiz davranarak iş kazasına sebep olduğu için olayda kusuru olduğu</p>	<p>İşveren %35, Formen işçi S.Ş.%40 Kazalı işçi S.D'nin %25 kusurludur.</p>

⁴⁰⁹ Kocaeli 6. İş Mahkemesi 2012/400

⁴¹⁰ Gebze İş Mahkemesi, 1995/358

<p>1. RAPOR</p> <p>Kazalı İşçi S. Y, reçine dolu fiçıları ısıtmak amacı ile önünde korkuluk bulunmayan havuzun (suyun sıcaklığı yaklaşık 80 °C) içine daldırırken yeni bir fiçı daha yerleştirmek için havuz içindeki fiçılan kancalı çubuk ile düzeltmeye çalışırken dengesini kaybederek havuzun içine düşmüş ve yanarak yaralanmıştır.</p> <p>1. Davalı Üst işveren P. A.Ş., kendi tesislerinde sürekli olarak işletilen bir havuzun ön kısmına bu tür kazaların önlenmesi için zamanında bir korkuluk yapmadığı veya işçi Müteahhidi olan A. Denizcilik Ltd. Şti.'ni uyararak zamanında korkuluk yapılmasını sağlayamadığı için ve bu kısımda çalışan işçileri olabilecek tehlikelere karşı uyarmadığı için,</p> <p>2. Hizmet Müteahhidi A. Denizcilik Ltd. Şti.'nin kazalının asıl işvereni konumunda olduğu, işçisini olabilecek bu tür kazalara karşı uyarmadığı ve gerekli eğitimi vermediği için</p> <p>3. Ayrıca işçisinin çalıştığı ortamın (kenarında korkuluk bulunmayan sıcak su içeren havuzda) iş güvenliği açısından elverişsiz olmasına rağmen gerekli tedbirleri almadan veya aldırmadan çalışmasına izin vermesinden dolayı,</p> <p>4. Olayın meydan geldiği yerden sorumlu Baş Mühendis O.D'nin, içinde sıcak su bulunan havuzun kenarında işçilerin korkuluk bulunmadan</p>	<p>1. RAPOR</p> <p>Kazalı S.Y'in iş yeri ile ilgi havuzun önünde korkuluk bulunması gerektiği ve korkuluk bulunmadan çalışmanın yaratacağı tehlikelerden dolayı işverenlerini uyarmadığı ve varilleri havuzda düzenlerken dikkatsiz ve tedbirsiz davrandığı için kazaya neden olduğundan</p>	<p>1. RAPOR</p> <p>Kazalı İşçi %30, Baş Mühendis %5, Üst İşveren P. A.Ş.%25, Alt İşveren A. Denizcilik %40 kusurludur.</p>
---	--	--

çalışmalarına müsaade etmesi ve korkuluğun yaptırılmasını zamanında sağlayamadığı için ve bu kısımda çalışan işçileri bu konuda olabilecek kazalara karşı uyarmadığı için kusurludurlar.

2. RAPOR

1. Üst İşveren P. A.Ş. asıl işveren sorumluluğu olmaktadır. Kaldı ki, yapılacak havuza reçine dolu bidonların yerleştirilmesi işi, P AŞ 'nin yapa geldiği bir bütün işlerin dışında bir iş olsa dahi, kazanın meydana geldiği yerde çalışacakların güvenli bir ortamda çalışması için, havuzun etrafında başından korkulukların olması gerekirdi. P. A.Ş. işin başından sıcak su dolu havuzu en az 90 cm yükseklikte korkulukla çevirmiş olması, korkuluklu olduğu halde havuz kenarında çalışma yapılmasını temin etmesi gerekirdi. Havuzun kenarında korkuluğun bulunmaması da kazayı doğuran en önemli neden olduğundan, d P A.Ş. bu korkuluk yapmamış ve yapmamış olduğu halde işi başka firma işçilerinin çalışmak üzere vermiş olduğundan kusurludur

Kazalının işvereni A. Denizcilik Ltd. Şti, yeterli biçimde gözetim ve denetimde bulunarak, havuza reçine varillerinin ceraskal ile yerleştirilmesi ve havuz içinde düzeltilmesinin yapılması sırasında çalıştırdığı kazalı ve diğer işçilerin havuza düşmemeleri için,

2. RAPOR

Kazalı işçi S.Y, olay sırasında 39 yaşında, akhselim sahibi ve bu işlerde çalışan birisi olarak, elindeki kancalı çubukla varilleri çekerek düzeltmek isterken korkuluğu olmayan havuza düşmemek için dikkatli olması, havuzun güvenli olacak uzağında durarak bu işi yapması gerekirken, tedbirsiz ve dikkatsiz bir şekilde iş yaparak İş Kanunu 73.maddesinde ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü 2. maddesinde, belirtilen; “İşçilerde işçi sağlığı iş güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdür” hükmüne aykırı davrandığından, olayda kusurludur

2. RAPOR

Kazalı İşçi %20,
Üst İşveren %40,
Alt İşveren %40
Kusurludur.

<p>havuz etrafına uygun korkuluk yapılmasını sağlaması kendisinin yapamaması halinde P. AŞ ye korkuluk yapılmasını sağlaması, kendisinin burada çalıştırması gerekirdi Eğer belirtilen şekilde havuza korkuluk yapıldıktan sonra işçiler çalıştırılmış olsaydı, kazalı elindeki kancalı çubukla çekilmesi sırasında dengesini kaybettiğinde korkuluk havuz içine düşmesini önler, kaza meydana gelmezdi. Bütün bu nedenlerle, (A Denizcilik Ltd. Şti.,) kusurludur⁴¹¹</p>		
<p>1. İşveren, işyerinde gözetim ve denetimde bulunularak makinenin uygun biçimde kurulmasını ve teknik özelliklere uygun olmasını sağlaması gerekirdi. 2.Olayın meydana geldiği Mihver boru makinesinin birden fazla kişiler tarafından çalıştırılması güz önünde tutularak uygun ve çalışan işçilerin herhangi bir tehlikeye maruz kaldıkları sırada durma butonuna kolaylıkla müdahale edebilecek mesafede olsaydı, kazalı kopan şerit telindeki kâğıtları silindir ile kayış arasına sokarak temin etmesi sırasında elini silindir ile kayış arasında kaldığı sırada, derhal makineyi durdurmak için butona basar ve olay. bu derece vahim olmazdı⁴¹²</p>	<p>Kazalı olay sırasında -30-yaşında akliselim 3ahibi ve de olayın meydana geldiği iş verinde 1989 yılından beri çalışan, olayın meydana geldiği makinada ise 5-6 aydan beri çalışmakta olan biridir. Bu nitelikli birinin, kopan kâğıt şeritleri silindir ile kayış arasına vermeye çalıştığı sırada acele ve telaşlı biçimde çalışmaması ve yerinde müsait olmadığını dikkate alarak şişmanlığını da hesaba katarak, dikkatli biçimde ve elinin silindirini hangi mesafede olduğunu görerek kopan bant şeritleri takmaya çalışması gerekirdi. Kazalı, elini silindir ile kayış arasına kaptıracak derecede yaklaştırması, olay sırasında, can emniyetini riske atması nedeniyle ikinci derecede kusurludur</p>	<p>Kazalı İşçi %20, İşveren %80 Kusurludur.</p>

⁴¹¹ Körfez İş Mahkemesi 2000/4195 E.

⁴¹² Dalaman Asliye Hukuk (İş)Mahkemesi 1996/202

<p>1. RAPOR Düşük hızlı (Devirli) C300 metre/dakika dan az) kağıt makinelerinde isin gereği, kağıt el ile verilmektedir. Ancak yüksek hızlı (devirli) (300 metre/dakikada ve yukarı) ve düşük gramajlı kağıt imal eden makinalarda sevk ipi - hava kullanılmaktadır. Bu nedenle bu makinede kağıdın el ile verilmesi normal ve uygulanan bir çalışmadır.</p> <p>Yapılan tespitlerde SEKA İzmit Müessesesi Müdürlüğünün ilgili makinada işçi Sağlığı ve İş Güvenliği açısından her türlü önlemi aldığı, gerekli eğitimi vermekte olduğu,</p> <p>2. RAPOR Olay incelendiğinde, iş kazasının oluşumunda işverenin alması gerektiği halde almadığı önlemlerin katkısı bulunmaktadır.⁴¹³</p>	<p>1. RAPOR Kağıt makinisti (Operatörü) kadrosunda bulunan gerekli eğitimi görmüş, bilgi, beceri ve pratiği olan bir elemanın, makinenin şartlarına uygun olarak daima dikkatli ve ciddi bir çalışma içinde olması gerekmektedir. Bir benzetme yapılırsa, genel olarak binek otolarının küçük tiplerinde (pek çok arabalarda olduğu gibi) A.PS fren ve hava yastığı bulunmamaktadır. Bu tip bir arabada yeterli mesafede duramama nedeniyle, sürücünün kazaya uğraması halinde mal sahibinin (İşverenin) kusurlu olamayacağı tabiidir. Zira, sürücü (kazazede) kullandığı arabanın (Makinenin) özelliklerini bilmesi ve ona göre dikkatli kullanması gerekmektedir.</p> <p>2. RAPOR Söz konusu iş kazasının oluşumunda işçinin de kusuru mevcuttur. Zira çıraklığından beri yürüttüğü ve uzmanı olduğunu kendisinin de belirttiği bir işte daha dikkatli olması beklenebilmelidir</p>	<p>RAPOR Kazalı işçi %100 kusurludur. İşverenin Hiç bir kusuru yoktur.</p> <p>2. RAPOR Kazalı İşçi %50, İşveren %50 kusurludur.</p>
<p>1. RAPOR 1.T. AŞ. İşveren, çalışma kısmına yaklaşık 60 cm uzaklıkta bulunan kumanda panosu ve üzerinde konumlanan tam olarak okunamayan butonlu eski</p>	<p>1. RAPOR Kazalı V. Y olay sırasında 1977 doğumlu 23 yaşında olduğu. Endüstri Meslek Lisesi mezunu olduğu, iş yerinde iş öğrenme ve</p>	<p>1. RAPOR Kazalı işçi %40, Vardiya Sorumlusu %10 İşveren %50 kusurludur.</p>

⁴¹³ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 1998/193 E.

model bir tezgahla ilgili olarak bilgilendirilen kazalının olay günü yalnız başına çalıştırıldığı bir durumda eğitim konusunda verilenlerin uygulanmasını sağlama ve devamlı nezaret etme ve eğitim uygulamasını etkili bir biçimde denetlemediği için olayın oluşumunda 1. derecede kusuru olduğu

2. İmalat vardiya sorumlusu, kazalının söz konusu tezgahta ilk kez çalışmaya başladığı gün, daha sık kontrol ederek gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek zorundadır. Ancak emniyet telinin de olmadığı tezgahta kazalının kontrolsüz bir şekilde çalıştırılması sonucu meydana gelen olayda kusuru olduğu kanaatine varılmıştır

2. RAPOR

1. Tehlikeli biçimde makine çalışır halde veya otomatik pozisyonda iken, elle kord bezinin bobine aktarılması işleminin yapılmasının önlenmesi, bunun yerine eğer elle kord bezi bobine aktarılacaksa, mutlaka makinanın manuel pozisyona alınmasının sağlanması ve de manuel pozisyonda bu uygulamanın yapılmasının işyeri uygulaması haline getirilmesi gerekirdi.

2. Makinanın bu kısmında, elin kapılması ihtimaline karşı hemen dokunulduğunda makinayı devreden çıkaran emniyet telinde olması gerekirdi. Eğer, bu

eğitim aldığı söz konusu makineyle ilgili görgüye dayalı deneyimi olduğu anlaşılmıştır. Bu yaştaki akliselim sahibi bir kişinin kendi can güvenliğini düşünerek makineyi manuel'e aldıktan sonra kord bezini yerden yaklaşık 80 cm yüksekliğindeki boş bobine aktardığı sırada sağ kolunu kord bezi ile bobin arasına sıkıştırdığı olayda kusuru olduğu,

2. RAPOR

Kazalı gibi -23- yaşında akliselim sahibi, üstelikte bir müddetten beri bu işte çalışan birinin, makine otomatik pozisyonda iken kord bezini bobine aktarmaya kalkışmaması, mutlaka makinayı otomatik pozisyondan çıkarıp, manuel pozisyona alması ondan sonra kord bezini bobine aktarması gerekirdi. Kazalı da bu hususlara uymayarak, olayımızda ikinci derecede rol oynamıştır

2. RAPOR

Kazalı İşçi %30,
Vardiya sorumlusu %10
İşveren %60 kusurludur.

<p>kısımda emniyet teli olsaydı, el bezle bobin arasına girmeye başladığında ve girdiğinde diğer el veya vücut tele dokunur, olaya meydan verilmezdi</p> <p>3. Vardiya sorumlusu olan Y. B. yeterli biçimde gözetim denetimde bulunarak, kord bezinin bobine aktarılması işinin makine manuel pozisyonunda iken yapılmasını sağlaması gerekirdi ⁴¹⁴</p>		
<p>İşverenler işyerinde çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli bütün tedbirleri almak, alınan ve alınacak olan tedbirleri fennin gereklerine göre izlemek, çalışanları işin tehlikelerine karşı bilgilendirip eğiterek en uygun çalışma talimatları ile yönlendirerek çalıştırmak zorundadır hükmüne rağmen çalıştırdığı elemanları tam olarak <u>eğitmediği</u> kopuk kartonun büyük silindir ile perdah valsini arasından geçirmek için gerekli”ipsevk”yönetimi yaptırmadığı için olayın oluşumunda kusuru olduğu kanaatine varılmıştır⁴¹⁵</p>	<p>Kazalı Y.Ç olay sırasında 1954 doğumlu 43 yaşında olduğu, dört yıldan beri söz konusu makinada çalıştığı ve konusunda deneyimli olduğu anlaşılmıştır. Davacının bu tür işlemler için her seferinde son derece dikkatli olup kopuk kartonu silindirler arasına vermesi gerekirken, olay esnasında gereken dikkati gösterememesi sonucu elini silindirler arasına kaptırmasında kusuru olduğu</p>	<p>Kazalı İşçi %60, İşveren %40 kusurludur.</p>

⁴¹⁴ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2003/255 E.

⁴¹⁵ Kocaeli 1. İş Mahkemesi 1997/177 E.

viii. İşçi İşveren Otoritesine Baş Kaldırmadığı İçin Kusurlu Bulunmuştur.

Kusur raporlarının ortak noktasını, işverenin gerekli önlemleri almış olsa idi kazanın olmayacağı, işçilerin yaralanmayacağı veya ölmeyecekleri saptaması oluşturmaktadır. Bu saptamaya karşılık işçilere mutlaka kusur verilmiştir. Eğer işveren üzerine düşeni yapmış olsa idi kaza olmayacaksa, işverenin üzerine düşeni yapmadığı tespit ediliyorsa artık işçide kusur aramanın işçi sağlığı iş güvenliği ilkeleri ile bağdaşır bir yanı yoktur. Önlem almak, denetlemek, eğitmek zorunda olan işveren bu yükümlüklerinin gereğini yerine getirmemiş, ya da yapmaması gerekeni yapmış ve olay olmuştur. Yasa gereği asli sorumlu işveren ise, işçi açısından kusur incelemesinin yasal bir dayanağı da kalmamaktadır.

İşverenin üzerine düşen her şeyi yapmış olmasına karşın işçinin, tüm güvenlik önlemlerini, bilinçli bir tercihle bertaraf ettiği koşullarda işçinin kusuru önem kazanacaktır.

Örnek olaylarda ve tabloda özetlenen iş kazalarında, işçiye verilen kusurun gerekçesi deneyimli, akliselim, tecrübeli bir işçi olarak güvenliğini tehlikeye atarak çalışmaması, makineyi durdurmadan müdahale etmemesi, önlemlere uyması gerekirken uymaması vb. nedenlere dayandırılmıştır. Dikkat edilecek olursa bu nedenlerin tamamında işçi işverene hayır demediği, işçi işverenin iş organizasyonuna itiraz etmediği için kusurlu bulunmaktadır.

Bir davranışa, yapma ya da yapmama eylemine hukuki sonuç bağlanması için, davranışı veya eylemi yapması veya yapmaması gerekenin objektif durumuna bakmak gerekir. Sorumluluğu araştırılan kişiden beklenen davranışı normal koşullarda yapması beklenmeyecekse, bu davranışı yapmasının istenmesi objektif olarak gerçekçi değilse, bu kişiyi sorumlu tutmak hukuken tutarlı bir davranış olmayacaktır.

İşçiden istenilen, tek kelimeyle işveren otoritesine başkaldırarak itiraz etmesidir. İşveren otoritesine başkaldırmanın yasal dayanağının bulunduğu koşullarda dahi hakkını kullandığı için işçi bedel ödemek zorunda kalıyor, kısaca işini yitiriyorsa, işçiden işverene rağmen örneğin makinayı durdurarak temizlik yapmasını beklemek gerçekçi olmayacaktır. Kısaca işçinin hakkını araması halinde, kara listelere alınıp, o bölgede bir daha iş bulamadığı koşullar ortadan kaldırılmadan, işveren otoritesine itiraz etmediği için, iş kazasında kusurlu bulmak, adil bir sonuç değildir.

ix. İşçilerin Gerçek Ücretleri Üzerinden Zararları Hesaplanamamaktadır.

İşçinin gerçek işvereni belirlemek de önemli bir sorun haline gelmiştir. Kazanın gerçekleştiği işyeriyle işin sahibi arasındaki hukuki ilişki, sorumluluk zincirini kopartacak şekilde düzenlenmekte, tüzel kişiliğin kötüye kullanılması bu aşamada

etkili bir şekilde devreye sokulmakta, gerçek işverenin belirlenmesi, görünenin arkasındaki maddi gerçekliğin kanıtlanması yıllar alabilmektedir.

İşçinin gerçek ücreti belirli olmadığı için tazminata esas ücretin belirlenmesi bir diğer önemli sorundur. Kayıt dışı çalışmada bildirilmeyen iş kazasının tespiti yıllar alabilmektedir.

İşçi tazminat davasını kazansa dahi geçen yargılama süresi içerisinde işyerinin devri, farklı bir tüzel kişi üzerinden mal kaçırma, “Ltd. Şti.” mallarını şirket ortaklarını şahsi mal varlıklarına geçirmeleri gibi tüzel kişiliğin kötüye kullanılması yolları nedeniyle yargı kararıyla elde ettiği tazminata ulaşamama durumlarıyla karşılaşabilmektedir. İşçi alacaklarının güvencesinin bulunmaması nedeniyle uzun yargı maratonu sonucu işçi, kopan kolu, görmez olan gözü, yanan yüzünün yanında hiçbir şey elde edememe durumuyla da karşılaşabilmektedir.

SONUÇ

Çalışmak, iş ve meslek sahibi olmak kapitalist üretim sürecinde kutsanan bir statüdür. İş sahibi olmak toplumsal aidiyetin merkezinde yer almaktadır. İş ve meslek eksenli sosyal kimlikler aracılığı ile birey toplumda kabul görmekte, toplumla bağını işi ve mesleği üzerinden kurmaktadır. İş sahibi birey üretim sürecinde sadece kendisi için değil, toplumun maddi gereksinimlerine ürettikleri ile katkı yaptığı için önemsenmekte, kendisi de bu şekilde kabul görmeyi doğal karşılamaktadır. Bu nedenle çalışma anayasa gibi temel hukuki metinlerde bir hak ve ödev olarak tanımlanmaktadır. İnsanın yaşamını sürdürmesi için gelire, gelir elde edebilmek için işe, iş için mesleğe gereksinimi olduğu kabul edilmektedir. Bu kabulün sorunsuz bir şekilde yaşamın içerisinde var olabilmesi ise, üretim sürecinin devamlılığı kadar çalışanın çalışma güç ve yeteneklerini kaybetmemesi, en azından doğal yaş sınırına kadar üretebilir durumda olmasını gerektirmektedir.

Üretim süreci en genel anlamda insan, makine hammadde etkileşiminden oluşan bir örgütlenmedir. Bu örgütlenmeyi yapan sermayedarın amacı kâr, örgütlenmenin olmazsa olmaz koşulunu oluşturan işçi ise gelir elde etmek için bir araya gelmişlerdir. Sermayedar açısından sorun “ekonomik aklın” gereklerine göre çözümlenmeli, en az maliyetle en çok kârı elde edecek şekilde üretim örgütlenmelidir. İşgücünü satan işçi için gelir elde etmek, bu gelirin sürekliliğini sağlamak yaşamını sürdürebilmesi için zorunludur. İşçinin kendisini sürekli olarak tüketilebilir iş gücü halinde hazır edebilmesi sağlığını, vücut bütünlüğünü korumasına bağlıdır. Sağlığını yitiren, vücut bütünlüğü bozulan bir işçi ekonomik akli rehber edinmiş sermayedar açısından iş gücü piyasasının dışında bırakılması gereken bir unsur haline gelmiştir.

İş örgütlenmesini yaratan sermayedar açısından temel itici etki kâr etmek, kârı en üst aşamaya çıkarmaktır. Üretimde kullanılan ve insan sağlığını olumsuz etkileyen kimyasallar, çalışma sırasında ortaya çıkan zehirli boğucu gazlar, tozlar, kulakları sağır eden gürültü, insanın fiziki çalışma gücünün sınırlarını zorlayan iş örgütlenmesinin tamamı aslında kâr etmek için oluşturulmuş bilinçli bir tercihin ürünüdürler. Kâr için üretim yapan sermayedar iş ortamının yarattığı olumsuzlukların tamamına üretimin doğasından kaynaklanan, katlanılması gereken sonuçlar gözüyle bakmıştır. Yapılan işle sağlığın bozulması arasında doğrudan ilişki bulunduğu, üretimde kullanılan malzemelerin, üretim aşamasında ortaya çıkan gaz ve tozların, gürültü ve yoğun çalışmanın insan sağlığını olumsuz etkilediği çok eski çağlardan beri bilinmesine karşın ısrarla görmezlikten gelinmiştir.

Üretimin kesintisiz en az maliyetle sürdürülmesi amacı çalışanın sağlığının korunması amacına tercih edilmiştir. Meslek hastalığı kavramının tarihsel gelişimi bize soruna maliyet açısından yaklaşanların maliyet kaygısına binlerce yaşamı nasıl feda ettiklerini göstermesi açısından oldukça öğreticidir. Maliyet kaygısının karşısına, temel bir insan hakkı olarak sağlık hakkının konulması, iş kazalarının, meslek hastalıklarının yaşama hakkına saldırı niteliğinde olduğunun kabulü, sanayi devrimi sonrası verilen haklar mücadelesiyle olanaklı olmuştur.

Yasaların çalışma yaşamını düzenlemesi, işçi haklarının yasalarla güvence altına alınması kuşkusuz çok önemlidir. İş hukukunun konusunu işverene bağımlı çalışan işçi, amacını ise işçinin korunması oluşturur. 1980'li yılların başından itibaren işveren örgütleri iş hukukunun amacını sorgulamaya başlamışlardır. Bu sorgulamayı, topluma “yeni”, “çağdaş” gibi olumlu sözcüklerle sunulan iş hukukunda değişim dönemi izlemiştir. Esnek iş hukuku başlığı altında işçinin işini, sağlığını, ücretini korumayan, işçileri daha uzun sürelerle daha ucuz ve daha sağlıksız koşullarda çalışmak zorunda bırakacak bir iş hukuku yaratılmıştır.

İş hukuku alanında işçinin korunması, çalışma koşullarının en alt sınırını belirleyen bireysel iş yasalarını ve işçilerin çalışma koşullarını düzeltmek için kendi seçtikleri yollarla haklarını arama biçiminin temeli olan “kendi kendine yardım ilkesi” doğrultusunda örgütlenme haklarını güvence altına alan kolektif iş hukuku aracılığıyla gerçekleşir. Yasal korumanın yaşamın içerisinde hissedilir olabilmesi için bireysel iş yasalarının yanında kolektif hakların düzenlendiği yasal sistemin de özgürlükçü bir şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir. Örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kısıtlayan, işçilerin örgütlenmelerini olanaksızlaştıran yasal sistemin olduğu bir yerde bireysel iş yasalarının işçiye koruma getirmesi neredeyse olanaksızdır. Bu nedenle yasal sistemin işleme, kolektif hakların güvencesinin sağlanmış olmasına bağlıdır. İşçilerin sendika, toplu pazarlık ve grev haklarından oluşan kolektif hakları güvence altına alındığında bireysel iş yasalarındaki haklar yaşamın içerisinde bir anlam kazanacak, ancak o zaman işyerinde etkili bir gücü

olan işçiler, yasalardaki haklarını kullanabileceklerdir. İşçilerin örgütlenme haklarının kısıtlandığı yerlerde bireysel iş yasalarındaki haklar, hakkını aradığı için işten atılan, mahkeme kapılarında yıllarca sürünen, işsiz, kara listelerde kalan işçilerin diğer işçilerin yasalardaki hakları ciddiye almamaları konusunda birer ibretlik vaka olmanın ötesine geçemez ve geçemeyecektir.

Türkiye’de 1980 yılından sonra bir yandan bireysel iş yasalarında koruma, esneklik adı altında etkisizleştirilmiş, öte yandan kolektif iş hukuku yasakçı, hakkın özünü ortadan kaldıran yapısını sürdürmüştür.

Bireysel iş yasalarındaki korumanın etkisizleştirilmesi, kolektif hakların yasakçı yasal düzenleme cenderesi içerisine alınması, işçilerin haklarının kağıt üzerinde kalması sonucunu doğurmuştur. İşçinin ücretini, çalışma süresini, sosyal güvenlik hakkını koruyan iş yasasındaki hükümler hemen hemen hiç uygulanmamaktadır. İşçiler iş güvencesi olmadığı için çalışırken yasal haklarını talep edememekte, çalıştıktan sonra ise uzun yargı süreçleri aracılığıyla mağdur edilmektedirler.

İşçi sağlığı-iş güvenliğini korumak için çıkarılan 6331 sayılı Yasa, işçi sağlığı-iş güvenliği gibi insan yaşamını doğrudan ilgilendiren bir alanı düzenleme iddiasına karşın, güvenceyle donatılmış iç ve dış denetim mekanizmalarını kurmaktan kaçındığı için dilekler manzumesi olarak kalmaktan kurtulamamıştır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı hayatını kaybeden işçileri anarak başladığımız çalışmamızın sonunda, konunun uygulamada çalışanları ikinci defa korumasız ve çaresiz bıraktığı görülmüştür. Gerek işçi sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma hayatının diğer alanlarında maliyet açısından yaklaşılarak en ucuz, en az maliyetli, en çok karlı üretimin nasıl ve nerede yapılacağı sorularının yanıtı olarak “güvencesizliğin hukuku”⁴¹⁶ inşa edilmektedir

Güvencesizlik, işçilerin hayatlarını idame ettirebilmeleri için işverenlerin daha fazla kar hırsı ile şekillendirdikleri çalışma mevzuatı içerisinde korumasız kalmaları, adeta ölmek için çalışmaya mahkum edilmeleri anlamına gelmiştir.

İşçiler, uygulamada iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeni ile açılan davaların uzun yıllar devam etmesi, davaların sonucunda yasal dayanakları dahi olmayan takdiri indirmeler ve ülke koşullarının gerçeklerini yansıtmayan hesaplama tabloları ile bir nebze olsun hayata tutunabilmelerini sağlayacak olan maddiyattan yoksun bırakılmaktadırlar. Yargılama mağdur olan işçilerin çektiği acı ve ıstırabı dindirmek yerine çoklukla uzayan davalar nedeniyle adalete olan inancı azalttığı için ikinci bir manevi huzursuzluğa neden olmaktadır.

⁴¹⁶ Murat Özveri “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum**, S.33, İstanbul, 2012, s.167.

Nitekim geç gelen adalet, adalet olmadığı gibi adaletsiz bir sonucu da peşinden getirmektedir. İş kazaları nedeni ile gerekli önlemlerin alınmaması sonucu ölüme sebebiyet veren işverenlerin yargılama sonrası ceza almamaları, onların sorumluluklarını başkalarına devredebilecek bir hukuk mekanizma içerisinde adeta dokunulmaz hale getirmiştir.

Çalışanların güvensiz bırakıldıkları hukuk mekanizması içerisinde çalışanlar işverenlerin kar hırsı karşısında hayatlarından olmaktadır. Yargıtay'ın kusur ilkesi çevresinde somut olayları değerlendirmesi ve manevi tazminat konusunda "zenginleşme" aracı değildir denilerek manevi tazminatın neredeyse hiçbir olayda tatmin edici bir neticeyle son bulmaması çalışanların ve yakınlarının "yoksullaşmasına" neden olmaktadır.

İş gücü örgütsüzleştirilmiş, beyaz yakalı, mavi yakalı, taşeron işçisi, yevmiyeci, çırak, stajyer, eser sözleşmesiyle çalışan işçi olarak parçalanmış, bu işçi grupları birbirleriyle rekabet eden konumuna itilmişlerdir. Sınıf aidiyeti yerini işyeri aidiyetine bırakmıştır. Rekabetçi işgücü piyasası adı altında tek güvencesi işveren açısından vazgeçilmez olan işçi tipi yaratılmıştır.

İşçi sağlığı iş güvenliğini düzenleyen yasal mevzuatta kavramlar, süreçler doğru tanımlanmış ancak bu kavramlara ve süreçlere uygun iş ortamının yaratılmasını sağlayacak denetim ve yaptırım kurumları oluşturulmamıştır.

İşyeri açılışında başlaması gereken işçi sağlığı iş güvenliğine uygun işyeri açma zorunluluğu bürokrasiyi azaltma adı altında kaldırılmış, ruhsat için sadece işverenin gerekli önlemleri aldım demesi yeterli görülmüştür. İşçi sağlığı iş güvenliği denetimini işyeri içerisinde yapacak işçi sağlığı iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri güvensiz bırakılmıştır. İçsel denetim kendisi de piyasa koşullarına göre çalışmak zorunda olan OSGB'lere bırakılmıştır. İş ve SGK müfettişi denetimi fiziki ve güvence açısından etkili bir denetim yapacak şekilde güçlendirilmemiştir.

İşçilerin ucuz işçiliğe itiraz edebilecek güçte ve etkinlikte örgütlenmesine izin verilmeyen sendikal mevzuat yürürlüğe konulmuştur. İşyerlerinin içsel denetiminde doğası gereği çok önemli rol oynayacak olan sendikal örgütlenme zayıflatılmış, işverenin rızası olmadan örgütlenemeyen, örgütlendiğinde etkisi ancak TİS için gerekli sayısal çoğunluğu sağlamakla sınırlı makbul sendikaların dışında hiçbir örgütlenmeye izin verilmemiştir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının tazmini konusunda hukuksal süreç sağlıklı işlememektedir. Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin hukuki süreç teknik ve hukuki araçlardan yoksun, uzun, yetersiz ve keyfi bir şekilde işlemektedir. SGK sağlık sunucuları sorumluluk almaktan kaçınmakta, konuyu meslek hastalıkları hastanelerine yollamaktadır. Meslek hastalıkları hastanesi kadro ve bilgi birikimi açısından ciddi şekilde erozyona uğratılmıştır. SGK sağlık kurulu, kurumu koruma refleksi ile davranmakta meslek hastalığını belli klasik durumların dışında kabul

etmemektedir. SGK sağlık kurulu raporlarına yargıda yapılan itirazlarda Adli Tıp Bölge, Adli Tıp İhtisas Dairesi, Adli Tıp Genel Kurulu aşamalarını geçmek zorundadır. Maliyetli ve çok zaman alan bu süreç sonucunda kurum saptamasını değiştiren tespitler oldukça sınırlıdır.

İş kazalarında kaza anında kazaya neden olan eksikliklerin tespit edilemediği için, eksiklikler kaza sonrası işverenler tarafından kazadan önce eksiklik yokmuş gibi giderilmekte, işveren genellikle kusur oranını düşüren önlemleri alma olanağına kavuşmuş olmaktadır. Kusur incelemesi bilirkişilere bırakılmıştır. Bilirkişiler ise işçi sağlığı iş güvenliğinin temel mantığına aykırı bir şekilde raporlar hazırlamaktadır. Önlem alma sorumluluğunun asıl olarak işverende olduğu belirtilmesine karşın sırf deneyimli diye işçiye kusur verilmektedir. En deneyimsiz, en dikkatsiz işçinin dahi kaza yapmasını engelleyecek iş organizasyonunu en son teknolojiyi uygulayarak işverenin var etmesi gerektiği gerçeği göz ardı edilmekte, işçi kalitesi, kazada engelleyici olup olmadığı belli olmayan malzemeyi kullanmadığı için nerdeyse asli kusurlu olarak nitelendirilebilmektedir.

İşçinin gerçek işvereni belirlenmekte, kazanın gerçekleştiği işyeri ile işin sahibi arasındaki hukuki ilişki sorumluluk zincirini kopartacak şekilde belgelenmekte, aksinin kanıtlanması yıllar alabilmektedir.

İşçinin gerçek ücreti belirli olmadığı için tazminata esas ücretin belirlenmesinde çok önemli sorunlar yaşanmaktadır. Kayıt dışı çalışmada bildirilmeyen iş kazasının tespiti yıllar alabilmektedir.

İşçi tazminat davasını kazansa dahi geçen yargılama süresi içerisinde işyerinin devri, farklı bir tüzel kişi üzerinden mal kaçırma, LTD. ŞTİ mallarını şirket ortaklarını şahsi mal varlıklarına geçirmeleri gibi tüzel kişiliğin kötüye kullanılması yolları nedeniyle yargı kararıyla elde ettiği tazminata ulaşamama durumlarıyla karşılaşabilmektedir. İşçi alacaklarının güvencesinin bulunmaması nedeniyle uzun yargı maratonu sunucu işçi sakat kalan kolu, görmez olan gözü, yanan yüzünün yanında hiçbir şey elde edememe durumuyla da karşılaşabilmektedir.

Kısaca, Türkiye’de işçi sağlığı-iş güvenliği sisteminin yaşama geçirilmesi amacıyla oluşturulan mevzuat, yasa, yönetmelik vb ile sistemin etkilendiği diğer sistemler, işçi sağlığı-iş güvenliği kurallarının yaşama geçirilmesini sağlayacak yeterlikte ve yetkinlikte değildir. Türkiye’de en başta ekonomik model tercihi olmak üzere, çalışma yaşamını doğrudan doğruya etkileyen tüm alanlarda çalışanların söz sahibi olması, ülkede çağdaş demokratik bir düzen içinde zorunlu hale gelmiştir. Tüm bu hoyratlığın, toplu katliamların altında doymak bilmeyen, yetinmeyen, elini taşın altına koymadan, ucuz işçilik üzerinden kar etmeye koşullanmış sermaye birikimi süreci ve kar hırsı yatmaktadır. Bu süreci bir nebze olsun katlanabilir hale getirecek en önemli mekanizmanın özgür toplu pazarlığı gerçekleştirmek için kurgulanmış, kolektif iş hukuku olduğunu bir kaz daha tekrarlamakta yarar vardır.

KAYNAKÇA

- Akbulut Turhan, **Uygulamalı İşçi Sağlığı**, Samsun, Eser Matbaası 1986
- Akgeyik Tekin, “Sendikalara ve Toplu Pazarlığa Yönelik Devlet Politikası”, **Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 4, Ocak 1998, Sayı 3, s. 53
- Akkurt İbrahim, “Yılda En Az 20 Bin Ölümün Asıl Nedeni Meslek Hastalığı”, **Evensel Gazetesi**, 28.09.2015
- Akın Levent, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı 1, 2005, ss.1-60
- Akın Levent, **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat** Yetkin Yay. Ankara, 2011
- Akpınar Taner, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politikası: Kuruluş Süreci”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı: 42, 2014/3, s. 137-158
- Akyüz Necdet, “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul Tabip Odası Yayınları, İstanbul 1978, s. 87-92
- Antalya Gökhan, “Sorumluluk Hukukunda Yeni Gelişmeler”,
<http://dosya.marmara.edu.tr/huk/fakultedergisi/2008C.14S.4/63-83.pdf> Er.T. 22.08.2015
- Aral Fahri, “İş Kazaları ve İş Güvenliği Paneli”, **1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi**, İstanbul Tabip Odası Yayınları, İstanbul 1978, s. 92-98
- Araslı Utkan, “Yeni Borçlar Yasasının İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan Maddi Tazminat Davalarında Getirdiği Sistem ve Hakkaniyet İndirimi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi** Y. 6, S. 24 Aralık 2011
- Balcı Mesut, **İş Kazası Veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, Yetkin Yay. B. 2 Ankara 2011
- Balcı, Şebnem Gökçeoğlu, “Çalışma Hakkını Yeniden Düşünmek”, **Ali Güzel’e Armağan**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2010, ss.285-302
- Barrow Charles, **Industrial Relations Law**, Second Edition, by Cavendish Publishing Limited, The Glass House, 2002
- Başar Ahmet Hamdi, **Atatürk’le Üç Ay ve 1930’dan Sonra Türkiye**, İkinci baskı, A.İ.T.İ.A Yayını, Ankara, 1981
- Boğaziçi Soma Dayanışması, **İş Cinayeti/Kazası Gözlem, Aktarım ve Teknik İnceleme Raporu**, Kasım, 2014, www.bogazicisomadayanismasi.boun.edu.tr. İn. T. 18.09.2015
- Boratav Korkut, “İktisat Tarihi 1908-1980”, **Çağdaş Türkiye 1908-1980, Cil 4**, Editör: Mete Tuncay, Cemil Koçak, İstanbul, Cem Yayınevi, 1990, ss. 265-354
- Çelik Aziz, **Vesayetden Siyasete Türkiye’de Sendikacılık (1946-1967)**, İstanbul, İletişim Yayınları, Ankara, 2010
- Çelik Aziz, “İşçi Ölümleri Bilinenin İki Katı” **Birgün Gazetesi** 19.03.2015
- Çelik Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yay. B. 26 İstanbul, Temmuz 2013
- Çenberci Mustafa, **İş Kanunu Şerhi** B. 4 Olgaç Matbaası, 1978

- Çenberci Mustafa, **İş Kanunu Şerhi** Olgaç Matbaası, Ankara 1986
- Demircioğlu Murat, **Dünyada İşçi Sendikaları**, İstanbul, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 14, 1987
- Durmuş, H. O. “İş Güvenliği Kültürü”,
http://blog.milliyet.com.tr/Is-Guvenligi-Kulturunu-olusturmak/Blog/?BlogNo=370218&ref=milliyet_anasayfa, İndirme T. 16.07.2012
- Ekmekçi Ömer; **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi**, İstanbul Legal Yayınevi, 2005
- Ekmekçi Ömer; İşverenlerin İşyeri Hekimi Bulundurma Zorunluluğu ve Tabip Odalarının Yetkisine İlişkin Sorunlar, **Mercek**, Nisan 2001
- Ekmekçi Ömer, “İşyeri Hekimi İstihdamı ile İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış”, TTSK, **İşyeri Hekimliği İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, 23 Mayıs 2002,
- Ekmekçi Ömer; “İşyeri sağlık Birimleri ve İşyeri hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe İlişkin Danıştay’ın Yürütmeyi Durdurma Kararları ve Hukuki Etkileri”, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2006, Sayı 1, s. 135 vd.
- Ersoy Bahir, “İşçi Gözüyle İşçi İşveren Münasebetleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Yayını Sayı 6, 1954, ss. 48-56
- Eyrenci Öner/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim, Bireysel İş Hukuku, **Legal Yayınları**, 4. Bası 2010
- Gülmez Mesut, **Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)**, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:236, 2. Baskı, 1991
- Gülmez Mesut, “1936 İş Yasası’nın Hazırlık Çalışmaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı: 35-36, 1986 İ.Ü. Yayını, s. 127-163
- Gülmez Mesut, “Meclis-i Mebusan’da İş Yasası ve İşçi Sorunu Üzerine Görüşmeler ve Tartışmalar”, **Amme İdaresi Dergisi**, Sayı:15 / 3 Yıl: Eylül / 1982, ss. 69-97
- Gülmez Mesut, “1932 İş Yasası Tasarısı Konusunda Ziya Haşim’in Bir Notu”, **Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 10, Nisan Mayıs 1985, ss.87-100
- Güneren Ali, **İş Kazası ve Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Adalet Yay. B. 2, Ankara, 2011
- Güzel Ali, “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunlar ve Çözüm Önerileri” **Uluslararası Ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu 24 Mayıs 2003** – Ankara, 2003 Türk Tabipleri Birliği Yayınları, ss.9-64
- Güzel Ali/Ugan Çatalkaya, Deniz “İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 34, 2012/3, ss..157,188
- Güzel Ali/Okur Ali Rıza, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları 11. Baskı, İstanbul 2008
- Güzel, M. Şehmus, “İsmet İnönü, Sosyal Politika, Sendika ve Grev”, **Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi**, Sayı 10, Nisan Mayıs 1985, ss.67-86

- Hamzaçebi M. Akif, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi, 24.07.2014, Genel Gerekeçe, tbmm.gov.tr/gelenkagitler/metinler/ in.t. 222.10.2015
- Işıklı Alpaslan, "1960-1986 Döneminde Türkiye'de İşçi Hakları", **Türkiye'de İşçi Hakları**, Ankara, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, 1986
- İlhan Cengiz, **Günümüz Türkçe'siyle Mecelle**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2011
- İncirlioğlu Lütfi, **Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yay.3. Bası, Nisan 2005
- İSİG Meclisi, Meslek Hastalıklarına İlişkin Yazılı Açıklama, http://www.guvenicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=14878:isig-meslek-hastaligi-tani-sistemi-etkinlestirilmeli&catid=128:meslek-hastaliklari&Itemid=234 İn.T. 23.10.2015
- İSİG Meclisi, 2015 Yılı İş Cinayetleri Raporu (1.Dönem), <http://www.guvenicalisma.org/icerik/haber/dosyalar/0isig.pdf> (Erişim Tarihi: 22.10.2015). İn. T. 22.10.2015
- İzveren Adil, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Ankara, 1970
- Karahasan Mustafa Reşit, **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku** Beta Basım Yayım C. 2. İstanbul, 1989
- Kaplan Emine Tuncay, **İşverenin Hukuki Sorumluluğu**, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1992, s. 96
- Kılıçoğlu Mustafa, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu El Şerhi**, Legal Yayınları, İstanbul 2012.
- Kılıçoğlu M/Şenocak İ, **İş Kanunu Şerhi B. 3** Legal Yay. İstanbul 2013
- Koç Yıldırım, **Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Tarihi Olaylar Değerlendirmeler**, Ankara, Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları, 1996,
- Köksal Duygu, AİHM'nin Sosyal Haklara Bakışı ve Uyguladığı Yorum Metodu, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar -5-** Editörler: Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, Hande Heper, Seçkin yayınları, Ankara 2015 ss. 55-70
- Kurt Resul, (2012, Temmuz 16). *İş Güvenliği Yasası İşletmeleri Zıplatacak.* www.haber7.com.yazarlar: www.haber7.com adresinden alınmıştır
- Mahiroğulları Adnan, **Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı**, İstanbul, Kitapevi, 2005
- Makal Ahmet, **Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946**, Ankara, İmge Yayınevi, 1999
- Man Fuat, **Türkiye'de Devletin Çalışma İlişkileri İdeolojisi**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013
- Marx Karl, **Kapital**, Sol Yayınları 4. Baskı, Ankara
- Memişoğlu/Çınar, "İşverenin İş Kazasından Dolağı Cezai Sorumluluğu", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.33 C. 9 Y. 2012
- Odman Aslı, 'Nisyan ve İsyân':Kentte neo-osmanist modernizmin unutma ve Gezi Savunusu'nun hatırlatma eğilimleri, Gezi'den sonra Taksim İstanbul Buluşmaları 3 Ekim 2013 https://www.academia.edu/6351602/Nisyan_ve_Isyan_Kentte_neo-osmanist_modernizmin_unutma_ve_Gezi_Savunusu_nun_hatırlatma_eğilimleri İn. T. 30.10.2015

- Öğünç Pınar, “O zaman bunlar mevzuata uygun ölüm”, 16.05.2014, Radikal.com.tr.
- Önder İzzettin, **İktisat Üzerine Düşünceler**, Yordam Kitap, İstanbul 2012
- Özdemir Erdem, **İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku**, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014,
- Özgümüş Hansel, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Hatalı Yaklaşımlar”, **TMMOB Elektrik Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi Bülteni**, Sayı: 55, Mayıs 2013, s. 35
- Öztürk Gizem Sarıbay, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015
- Özveri Murat, **Sendikasılaştırma**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Yayını, İstanbul, 2012
- Özveri Murat, **Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası**, Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul 2012
- Özveri, Murat, “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı.33, Yıl. 2012/2 İstanbul, 2012
- Quataert Donald, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Madenciler ve Devlet, Zonguldak Kömür Havzası 1822-1920**, İstanbul, Çev. Nilay Özok Gündoğan, Azat Zana Gündoğan, Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi, 2009
- Sevimli Ahmet, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması” **Çalışma ve Toplum**, 2013/1, Sayı 36, ss. 107-147
- Süzek Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara 1985
- Süzek Sarper, “İSİG Konusunda Somut Çözüm Önerileri“, **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul 2001
- Sarper Süzek, “İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı**, TŞOF Plaka Matbaacılık, Ankara, 2006, ss. 507-528
- Süzek Sarper, **İş Hukuku** Beta Yay. B. 9 İstanbul, 2013
- Süzek Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, B.10, İstanbul 2015
- Şimşek Yavuz, “Denetim Yaptırım Erki, Uygulamaları ve Sonuçları”, **İşçi Sağlığı İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları**, TMMOB Kimya Mühendisleri Odası, İstanbul Şubesi Yayını, Mayıs 1991, ss. 32-37
- Tandoğan Haluk, **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk**, Turhan Kitapevi 1. Bası 1981
- Thebaud Annie-Mony, **Çalışmak Sağlığa Zararlıdır**, Çev. Ayşe Güren, İstanbul, Ayrıntı Yayınevi, 2012
- Tekeli İlhan/İlkin Selim, **Türkiye Belgesel İktisat Tarihi**, Orta Doğu Üniversitesi, Ankara, 1983
- T.C. Birleşmiş Milletler Cenevre Ofisi Nezdinde Daimi Temsilciliği, Dünya Sağlık Örgütü (WHO – DSÖ)
<http://cenevreofisi.dt.mfa.gov.tr/ShowInfoNotes.aspx?ID=203417> İn.T.
20.10.2015

- Thébaud-Mony Annie, “Şirket Suçları Ve Ceza Hukuku Sistemi: Kıta Avrupa’sından Tecrübeler”, **Policy and Practice in Health and Safety Dergisi**, Çevirmenler, Asım Aldemir, Gül Ay Tanal Kaynakoglu, Fulya Tunca, Düzeltme: Aslı Odman 11.2.2013,
- Tmmob Makina Mühendisleri Odası, **Oda Raporu İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Genişletilmiş 6. Baskı, yayın No. MMO/617, Ankara, 2015
- Tunçomağ Kenan, **Türk İş Hukuku I. Cilt**. Sulhi Garan Matbaası Yay. İstanbul 1971
- Tuzla Tersaneler Bölgesi’ndeki Çalışma Koşulları ve Önlenebilir Seri İş Kazaları Hakkında Rapor DISK/Limter-İş (Liman Tersane Gemi Yapım ve Onarım İşçileri) Sendikası TMMOB-İstanbul İl Koordinasyon Kurulu İstanbul Tabip Odası İstanbul İşçi Sağlığı Enstitüsü 22 Ocak 2008
- Türkiye İşveren Sendikaları, **İşyeri Hekimliği İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, 23 Mayıs 2002, Dedeman Otelİ-İstanbul
- Tuna Orhan, “Türkiye’de Sendikacılık ve Sendikalarımız”, **Sosyal Siyaset Konferansları**, Yirminci Kitap, İ.Ü. Yayını, İstanbul, 1969. ss. 255-278
- Uluslan İlhan, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yay. İstanbul,1990
- Uluslan İlhan, **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, Kazancı Yay. İstanbul 1990
- Uygur Turgut, **Türk Borçlar Kanunu Şerhi**, Seçkin Yayınları 2. Bası, Ekim 2012
- Yeldan Erinç, “Neoliberal Küreselleşme İdeolojisinin Kalkınma Söylemi Üzerine Değerlendirmeler”, **Praksis**, Sayı, 2002, <http://yeldane.bilkent.edu.tr/Praksis-2002.pdf>
- Yorgun Sayım, **Dirilişin Eşiğinde Sendikalar**, Ankara, Ekin Yayıncılık, 2007
- Çalışma ve Toplum Dergisi
- Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
- Sicil İş Hukuku Dergisi
- www.calismatoplum.org
- www.legalbank.com

MAHKEME DOSYALARI

- Dalaman Asliye Hukuk (İş)Mahkemesi 1996/202 E.
- Dalaman Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi E. 1995/15, K. 1996/178
- Gaziosmanpaşa Cumhuriyet savcılığı, Soruşturma No: 2011/4791, Karar No: 2011/1487, 12.02. 2011
- Gebze 1. İş Mahkemesi, 1994/45 E.,1997/135 K.
- Gebze 1 İş Mahkemesi 1995/43 E
- Gebze İş Mahkemesi, 1995/358 E.
- Kocaeli 1. İş Mahkemesi 1998/193 E

Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2003/255 E.
Kocaeli 1. iş Mahkemesi 1996/23 E.
Kocaeli 1. İş Mahkemesi 1997/177 E.
Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2014/379 E
Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E.
Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2014/409 E
Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 2013/387 E.
Kocaeli 1. İş Mahkemesi, 1999/ 188 E., 1999 / 457 K
Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2003/255 E. 2004/785 K.
Kocaeli 1. İş Mahkemesi 2009/813
Kocaeli 2. iş Mahkemesi 2011/117 E
Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/33 E.,1993/388 K
Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/438 E., 1995/244 K
Kocaeli 2. İş Mahkemesi 1993/438 E
Kocaeli. 3. İş Mahkemesi 2007/409-427 E. sayılı 21 adet dosya
Körfez İş Mahkemesi 1999/744 E. 1999/1474 K
İstanbul 1. İş Mahkemesi 2000/736 E.
Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 2012/574 E
Kocaeli 6. İş Mahkemesi 2012/400
Kocaeli 6. İş Mahkemesi, 2012/574 E
Körfez İş Mahkemesi 2000/4195 E.
İstanbul 1. İş. Mahkemesi 2000/736 E.,2002/972 K.

DİZİN

- 24 Ocak Kararları, 62, 63, 65
3008 Sayılı İş Yasası, 45, 48
ABD, 18, 19, 21, 23, 39, 45, 46, 48
Adli Tıp Kurumu, 186, 197
Ahmet Hamdi Başar, 35
AİHM, 9, 67, 71, 224
alt işveren, 36, 50
amele, 31, 32, 35, 36, 38, 40, 42, 43, 46
Arnele Birliği, 37
Anayasa Mahkemesi, 72, 73, 75, 76
asıl işveren, 36, 50, 210
Atatürk, 35, 222
Avrupa, 9, 20, 21, 24, 28, 32, 67, 69, 71, 74, 79,
226
Celal Bayar, 31, 44, 45
Cemiyetler Kanunu, 45
Cezai sorumluluk, 152
CHF, 43, 44, 46, 47
CHP, 53, 54
Cumhuriyet, 31, 33, 34, 35, 40, 42, 43, 45, 46,
50, 54, 64, 226
çalışan temsilcisi, 76, 94, 96, 97, 98, 108, 174
çalışma ortamı, 39, 67, 69, 80
Çenberci, 113, 121, 127, 128, 135, 138, 139,
146, 222, 223
Destekten yoksun kalma tazminatı, 132, 133
Dilaver Paşa, 25, 26, 27, 60
DSÖ, 9, 67, 225
Dünya Sağlık Örgütü, 9, 67, 225
Ermenek, 187, 190
Eroin, 40
etik ilkeler, 101, 102
Hulusi Oral, 50
ILO, 9, 52, 57, 58, 67, 70, 71
İçsel denetim, 220
İngiltere, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 50
İnönü, 42
İsmet İnönü, 35, 45, 223
işgücü piyasası, 18
Kapitalist, 17, 18
KİT, 45, 48, 49, 54, 64
Kurul, 64, 93, 94, 95, 96, 178, 179
Lonca, 17, 36
Maadin Nizamnamesi, 27
Marx, 19, 20, 224
Mazhar Osman, 40
Mecelle, 29, 30, 75, 224
Meclis-i Mebusan, 28, 31, 42, 223
mesleki bağımsızlık, 101, 102
Milli Korunma Kanunu, 49
Mustafa Şeref Bey, 42, 44
objektifleştirilmiş, 116
Osmanlı, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 34, 43,
46, 225

- Örgütlenme, 19, 42, 52, 218
özel sektör, 45, 49, 50, 64
özelleştirme, 64
Ramazzini, 21, 22, 23
Recep Peker, 47
Rosner, 155, 156, 157, 158
sanayi, 17, 19, 23, 24, 25, 29, 33, 34, 35, 40, 47,
48, 56, 63, 68
Sanayi, 17, 23, 24, 33, 34, 47, 52, 57, 61, 64, 70
Serbest Fıkra, 42
sermaye birikimi, 34, 45
SGK, 9, 87, 88, 105, 122, 126, 127, 130, 133,
147, 163, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 180,
182, 186, 220
sistem, 11, 15, 47, 60, 65, 106, 107, 162, 176,
177, 179, 192, 204
Soma, 11, 155, 175, 187, 188, 189, 190, 191,
222
sosyal riskler, 68, 109
sözleşme özgürlüğü, 17, 25, 39, 45
Tatil-i Eşgal, 28, 45
TBK, 9, 113, 123, 124, 126, 127, 130, 131, 132,
133, 136, 137, 138, 139, 141, 146
Toplu Sözleşme Koordinasyon Kurulu, 64, 65
Türkiye Büyük Millet Meclisi, 163
TÜSİAD, 62, 63
Umumi Hıfzıssıhha, 39, 49
yönetime katılma, 96, 97
Zühtü Bey, 36



Emek-sermaye ilişkilerinin tarihsel gelişimi, kavramların önemli olduğunu her zaman göstermiştir. Ne yazık ki işçinin korunmasına ilişkin yasal düzenlemelerde değişiklik işçiler aleyhine yapılacaksa, özellikle okuyanda pozitif çağrışımlar uyandıracak kavramların seçilmesine dikkat edilir. İşçi sağlığı, iş güvenliği önlemlerinin temel amacının işçinin korunması olduğu düşünülürse, yasanın adında olan ve konunun asıl öznesini gölgeleyen “iş sağlığı iş güvenliği” kavramı yerine “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramının kullanılması gerekir. Bu kitapta da konu, yasada geçtiği gibi değil, “işçi sağlığı, iş güvenliği” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemini açıklarken ve hukuki tabloyu çizmeye çalışırken kavram kargaşasına düşmemek için “iş kazası” kavramı kullanılmıştır. Sistemin değerlendirildiği, çıktılarının ortaya konulduğu bölümlerde ise “iş cinayeti” kavramı tercih edilmiştir. Belirtmek zorundayız ki, “kaza”, yaşananları ifade etmekte çok hafif kalan bir sözcüktür. Genellikle maliyeti artırdığı için bilinçli olarak devre dışı bırakılan, işveren ve sistem tarafından alınmayan iş güvenliği önlemlerinden kaynaklanan bu durumların gerçek karşılığı “iş cinayeti”dir.



BİRLEŞİK METAL-İŞ