

İŞ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

Öğr. Gör. Ahu KARABAL

Ege Üniversitesi Ege Meslek Yüksekokulu

ahukarabal@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2488-6603

ÖZ

Sanayileşmeyle birlikte özerk bir kimliğe kavuşan İş Hukukunun temel prensibi, işçi konumunda olan bireylerin hak ve özgürlüklerinin korunmasıdır. Zira; hukukun aynı zamanda sosyal bir olgu olarak tanımlandığı bilinmektedir. Söz konusu amaç doğrultusunda, toplumsal dengenin korunması da önem arz etmektedir. İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi ve hizmet akdi aşikardır. Dolayısıyla; işçi ile işveren arasında iş ilişkisinin mevcudiyeti; aynı zamanda işçinin yaşama hakkının, can güvenliğinin, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün de korunması anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinden” bahsedilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında; İş Hukukuna temel problem teşkil eden “İşçinin Korunması ve Gözetilmesi ile İşçinin Korunması ve Gözetilmesi Yükümlülüğüne Aykırı Davranan İşverenin Sorumluluğu ve İşverene Uygulanacak Müeyyideler” konularına paralel olarak; ilgili hususlarda temel sorunlar incelenmeye çalışılmış ve çözüm önerileri vurgulanmıştır. İlk bölümlerde “İş, Asıl İş, Yardımcı İş, İşçi, İşveren ve İşyeri Kavramları, Çalışma ve İş Kavramları Arasındaki Farklar, Bağımsız Bir Hukuk Dalı Olan İş Hukuku Kavramı ve İş Hukukunun Gelişmesi Nedenleri”, sonraki bölümlerde ise “İş Sözleşmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları, İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihçesi, İş Kazası Kavramları, İşverenin Yükümlülükleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na Göre İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Kapsamındaki Yükümlülükleri, İşçinin Korunması ve Gözetilmesi Borcuna Aykırı Davranan İşverenin Sorumluluğu ve İşverene Uygulanacak Müeyyideler ile Türkiye ve Avrupa Birliği Mevzuatlarının Karşılaştırılması” konularına değinilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mevzuat, İş Hukuku, İş Sağlığı ve Güvenliği, Kanun ve Yönetmelik

OCCUPATIONAL HEALTH and SAFETY

ABSTRACT

The basic principle of Labor Law, which has gained an autonomous identity with industrialization, is the protection of the rights and freedoms of the individual who is a workers. Because it is known that the law is also defined as a social phenomenon. In line with this purpose, it is also important to maintain social balance. In this review article, “Occupational health and Safety” was mentioned. In parallel with the issues “Protection and

Observation of the Employee and the Responsibility of the Employer who Violates the Obligation to Protect and Surveillance of the Employer and the Sanctions to be Applied to the Employer” which constitute a fundamental problem in Labor Law; the main problems were tried to be examined and solution suggestions were emphasized. In the first part of the review, “Job, Main Job, Auxiliary Job, Employer and Work Palace Concepts, The Concepts of Labor Law, an Independent Branch of Law and the Reasons for Development of Labor Law”, The Concept of Safety, Objectives of Occupational Health and Safety, History of Occupational Health and Safety, Occupational Accident Concepts, Employer’s Obligations under the Occupational Health and Safety Law No 6331, Responsibility of the Employer who Acts Contrary to the worker Protection and Supervision Obligation Sanctions will be Applied to Employer’s with Turkey and the European Union Comparison of Legislation” issues are dealt with.

Keywords: Legislation, Labor law, Occupational Health and Safety, Law and Regulation.

1. GİRİŞ

Hukukun, toplumda bireylerin arasındaki ilişkileri düzenleyen, devlet eliyle müeyyidelendirilmiş uyulması zorunlu kurallar bütünü olduğu; dolayısıyla, aynı zamanda bir kültür kavramı ve sosyal bir olgu olarak kabul edildiği düşünülürse; bu kapsamda; (Brooks ve Begiey 2014: 89-95; Radbruch ve Aydın 2015:147-150; Aydın, 2014:87-106) bağımsız bir hukuk dalı olarak kabul edilen iş hukukunun, çalışma hayatı içerisinde işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen ve toplum gereksinimlerini karşılaması gereken bir hukuk dalını ihtiva ettiği anlaşılmaktadır. (Demircioğlu ve Centel 2015: 1-3).

Ekonomik, sosyal ve siyasi koşulların çalışma hayatını yakından etkilemesine binaen; çalışma hayatı ve üretim sürecinin merkezinde insan ve emek unsurlarının mevcudiyetinin yadsınamaz bir realite olduğu aşikardır. Bilişim ve iletişim teknolojilerindeki değişim ve gelişmelerle birlikte toplumun her alanında, bir dönüşümün gerçekleştiğinin bilinmesiyle birlikte; “Bilgi Çağı” olarak adlandırılan yeni dönemde, söz konusu değişimin emek süreci, iş, istihdam ve benzeri gibi sonuçlarının olduğu ifade edilmektedir. Bilgi toplumundaki teknolojik değişim ve dönüşümlerin en önemli alanlarından birinin, emek süreci olduğu ve bu sürecin iş, istihdam gibi sonuçlara mahal verdiği ifade edilmektedir. (Parlak ve Çetin 2007: 107-134). Dolayısı ile çalışma alanının, bireylerin yaşamlarında önemli bir alan oluşturduğu; zira bireylerin zamanının çoğunu, çalışma hayatı içerisinde geçirdikleri bilinmektedir. (Keser, 2005: 897-913).

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında işçilerin, işyerinin çalışma koşullarıyla bağdaşır hale getirilmesini işverenlerden isteyebilecekleri anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hakkının, aynı zamanda; işçinin kişilik haklarının ve değerlerinin korunması, yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetiyle onurunun; kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin neticesinde özellikle düşünce özgürlüğünün ve sendikal özgürlüğünün de korunmasını da içerdiği; bu manada; iş sağlığı ve güvenliği haklarının korunmasının; gerek devletin gerekse işverene düşen mesuliyetlerin bileşkesinden oluştuğu söylenebilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin, işçilerin, bedensel ve ruhsal açılardan zararı uğramamaları ve iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi adına; yaşama haklarının teminatı ve aynı zamanda anayasal bir güvence olduğu düşünülürse; bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesinin koşulunu ise hem işyerinde hem de sözkonusu işyeri dışında meydana gelebilecek tehlikelerden dolayı her türlü tedbir ya da önlemlerin, çalışma hayatının önemli sükelerinden biri olan işverenler tarafından alınması gerektiği ve işverenlerin bu konuda önemli mesuliyet ya da mükellefiyetleri yüklenerek, gerekli her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları; mevzuata ve yasalara aykırı davranışları halinde idari, hukuki ve cezai sorumluluklarının doğabileceği görülmektedir

Sosyal devlet ilkesinden bahisle; Anayasamızın 56.maddesinde;“herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşamak hakkının olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı söz konusu risklerle birlikte yaşayan bir kişinin, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının varlığından söz edilemeyeceği” hükümlerinin yer aldığı, dolayısıyla; devletin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuat belirleme, kanun koyucu rolünü üstlenme, denetim ve yaptırım uygulama gibi görevlerinin olduğu ifade edilmektedir. (Süzek, 1985: 21; Seratlı, 2004: 348-441).

Söz konusu hukuki düzenlemelerin, iş hayatını ve bireylerin sosyal yaşamlarında önemli bir fonksiyon üstlenerek; işveren karşısında veya kollektif ekonomik gücünü kullanan kişilere karşı yasal yaptırımı doğrudan uygulayan güç olarak tanımlanmasıyla birlikte; ücret biçimlerini, dinlenme sürelerini veya çalışma normlarını düzenlemek, meşruyet kazandırma yönündeki etkisi ifade edilmektedir. Ancak, bu konudaki en önemli sorunlardan birinin; “iş kazaları ve meslek hastalıklarının oluşması neticesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi ile söz konusu durumun, devlet ve işverene olduğu kadar toplumsal boyutunun ve mesuliyetinin de olduğu anlaşılmaktadır.

2. İŞ HUKUKU İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

2.1. İŞ, ASIL İŞ ve YARDIMCI İŞ KAVRAMLARI

İş kavramının, üretilebilen, verim ya da sonuç elde edebilmek amacıyla çalışmak olarak ifade edildiği belirtilmektedir. (Alkan, 2019: 3). Asıl iş kavramının ise, işyerinin teknik amacı, mal veya hizmet üretimi amacıyla yürütülebilen faaliyetler olduğu; bunun dışında kalan bütün işlerin, yardımcı iş kategorisine dahil olduğu ifade edilmektedir. (Yenisey, 2013: 57).

2.2. İŞÇİ, İŞVEREN ve İŞYERİ KAVRAMLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. Maddesine göre; işçinin, “bir ücrete ya da iş akdine dayanarak işverene bağımlı olarak çalışan gerçek kişi olduğu” şeklinde tanımlandığı anlaşılmaktadır. İşçinin işverene olan kişisel bağımlılığının tespitinde; ücret unsuru, işin işçi tarafından görülme tarzı, işyerinde kullanılan üretim araçlarına ve yönetim hakkına sahip olup olmaması ve benzeri hususların varlığı da etkili olabilmektedir. İşçinin bu kişisel bağımlılığı; işverenin emir, talimat ve buyruklarına uygun olarak işini ifa etme borcu karşısında, işverenin, işçiden işin yapılmasını isteyebilme ve söz konusu talimatları verebilme yetkisi vardır.

İşveren kavramının “iş akdine ve ücrete dayanarak işçi çalıştırabilen gerçek veya tüzel kişi” olarak tanımlandığı belirtilmektedir. İşveren aynı zamanda hem gerçek hem de tüzel kişi olabilmektedir.

İşyeri kavramının ise; 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2. maddesinde, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim ya da işyerinin, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olarak tanımlandığı görülmektedir. (Zincirlioğlu, 2018: 425-450).

2.3. ÇALIŞMA ve İŞ KAVRAMLARI ARASINDAKİ FARKLAR

Çalışma kavramının, Yunanlılar ve Romalılarda acı, yorgunluk ve zahmet anlamlarına geldiği, belirli bir yerde makineler vasıtasıyla yapılan ve iş görenlerin her gün gidip gelebildiği, ev ve aile yaşamının kesin çizgilerle ayrıldığı bir alan olarak tanımlandığı ifade edilmektedir. Çalışmanın, insan ihtiyaçlarından kaynaklanan ve insanın toplumla olan ilişkilerinden ortaya çıkan bir olgu olarak yer aldığı belirtilmektedir. Çalışma yaşamının ise genellikle, bireylerin işleriyle uğraşarak geçirdikleri zamanları ifade etmek için kullanıldığı anlaşılmaktadır. Sanayi Devriminden önce çalışmanın, insanın sadece günlük ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirdiği eylem olarak nitelendirildiği; Sanayi Devriminden sonra ise çalışma kavramının, düzenli olarak herhangi bir örgütte çalışarak ve istihdam edilerek sözkonusu ücret olgusu olarak yer aldığı ifade görülmektedir. (Ören ve Yüksel 2012: 36).

2.3. BAĞIMSIZ BİR HUKUK DALI OLAN İŞ HUKUKU KAVRAMI VE İŞ HUKUKUNUN GELİŞMESİ NEDENLERİ

İş hukukunun ilk kez sanayi devrimiyle birlikte 1800’lü yılların başında ortaya çıktığı belirtilmektedir. İş hukukunun, “işçi ücretlerini, çalışma koşulları kapsamında işçi ve işveren ilişkilerini ve aynı zamanda sendikal faaliyetlerini de düzenleyen, hukuk dalı” olduğu ifade edilmektedir. (Zeyli, 2018, Anonim, 2018). İş hukukunun genel olarak özel hukuka ilişkin iş ilişkilerini düzenlediği, özel hukukun ise; bir toplumun, birbirine eşit haklara sahip üyeleri ve kurumları arasındaki ilişkileri düzenleyen hukuk dalı olduğu belirtilmektedir. (Limoncuğlu, 2013, 53-55). Ayrıca; İş Hukukunun, işçinin daha iyi koşullar talep etme, örgütlenme hakkı ve işverenlerin birçok kuruluştaki görevlerini, dolayısıyla; İş Kanunu’ndaki hak ve yükümlülükler arasındaki mesuliyetleri ifade eden hukuk dalı olduğu ve en önemli özelliklerinden birinin, sosyal devlet ilkesine bağlı olarak işçilerin korunması anlamında devlet müdahalesinin etkili olduğu sosyal hukuk alanı olduğu anlaşılmaktadır. (Magolla, 2004, Jenks ve Schregle 2018; Şişli, 2012: 45).

İş hukukunun ortaya çıkmasındaki temel gerekçenin, işveren karşısında zayıf konumda olan işçilerin, rekabet şartları karşısında korunabilmesi ve onların iş yaşamındaki birtakım hak ve özgürlüklerinin teminata bağlanması olduğu ifade edilmektedir. (Yıldız, 2018: 733-748). Yine işçinin işveren karşısındaki zayıflığının öncelikle ekonomik yönden olduğu ve işverenin buyruk ya da emirlerine bağlı olmasından kaynaklandığı aşikardır.

İş hukukunun temel bakış açısının ise, işçi ve işveren taraflarının, çalışma koşullarını sağlayarak, çalışma barışını sağlayacak düzenin oluşturulmasının hedeflendiği belirtilmektedir. (Ünlütepe ve Başmanav 2012: 247-249). Ayrıca, insan onurunun, şerefının, haysiyetinin korunmasının da bu özelliklere dahil olduğu vurgulanmaktadır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

3.1. İŞ SÖZLEŞMESİ KAVRAMI

Türk Özel Hukukunda, kişilerin karşılıklı yükümlülüklerini ve edimlerini ihtiva eden sözleşmeleri akdedebildikleri ve bu durumun sözleşme serbestisi ilkesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Sözleşme serbestliği ilkesinin 19.yüzyıldan beri uygulanan ve bu ilkeye göre, kişilerin dilediği kimseye sözleşme yapıp yapmamaları ve tarafların karşılıklı iradelerinin karşılıklı uyuşması gerektiği ifade edilmektedir. (Akkurt, 2008:13-64; Geniş, 2012:1). Sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmelerden birinin iş sözleşmesi olduğu ve bu bağlamda, iş sözleşmesinin taraflarından birinin iş görme edimini yerine getirdiği ayrıca, İş Kanunu'nun 8/1 maddesine göre söz konusu akdin, "**İşçinin işverene bağımlı olarak çalışarak faaliyet göstermesini; işverenin ise karşılığını ödeme borcundan kaynaklanan bir akit olduğu**" belirtilmektedir. (Kalkan, 2018:281-314). İşçinin, iş sözleşmesini imzalayarak bir anlamda karşı taraf olan işverenin emir, yönetim ve denetim altında çalışmayı kabul ettiği ifade edilmektedir. (Keser, 2018: 40).

3.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Ülkemiz nüfusunun genelde genç bireylerden oluştuğu ve bu bağlamda her yıl birçok gencin iş gücüne katıldığı anlaşılmaktadır. İş yaşamındaki verimliliği sağlayabilmek adına; çalışanların işlerine daha çok bağlanması ve bu konuda bilinçlendirilmelerinin önem arz ettiği ayrıca iş sağlığı ve güvenliğinde son yıllarda iş sağlığının, üstün boyutta olması gerektiği ifade edilerek bu bağlamda; iş sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinde temel amacın, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi olduğu anlaşılmaktadır. (Baygeldi ve Gerdan 2019: 101-111).

İş Sağlığı ve Güvenliği kavramının ise ilk kez sanayileşme sürecinde, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak ortaya çıkmadığı başladığı ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin, "**hem işyeri hem de işyeri dışında meydana gelebilecek her türlü tehlikelerden dolayı fiziksel ve ruhsal yönden işçilerin zarara uğramamaları için alınması zorunlu, teknik ve tıbbi çalışmaları**" nitelendirilen bir kavram olduğu; (Balkır, 2012: 56-91).

Bir başka tanıma göre ise İş Sağlığı ve Güvenliğinin, "**işçilerin, işyerindeki koşullarda kullanılabilecek zorunlu araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek risklere karşı onların sağlıklı ve huzurlu olarak çalışabilecekleri teminat alanının oluşturulmasını; çalışanların işyerlerinde onları motive edebilecek barışçıl bir ortamda bulunabilmelerini dolayısıyla; çalışanların maruz kalabilecekleri risklerin kaldırılmasını ya da azaltılmasını**" ifade eden bir kavram olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin, aynı zamanda; "**işçinin, kişiliğinin, şeref ve**

haysiyetinin, onurunun ya da saygınlığının da korunmasını ihtiva eden bir kavram olduğu; kişiliğin ise; Medeni Kanununun 23. ve 24. maddelerinde ifade edilen, hukukça korunan değerlerin bütününü” ifade eden bir kavram olduğu açıkça belirtilmektedir. (Arslan, 2014: 767-808; Aydın, 2002: 10-175).

İş sağlığının, “**Tüm mesleklerde çalışanların fiziksel, psikolojik, sosyal ve benzeri açılardan daha iyi koşullarının sağlanabilmesi ile işyerinde meydana gelebilecek risklerin önlenmesini sağlayan bir kavram**” olduğu ifade edilmektedir. (Yılmaz, 2009:7-8; Horozoğlu, 2017: 265-281). Ayrıca iş sağlığının, çalışanların çalışma şartlarının negatif etkilerinden arındırıldığı, işçiler ve işverenler arasındaki harmoninin sağlandığı bir tıp bilimi olarak tanımlandığı belirtilmektedir. (Çiçek ve Öçal 2016: 108).

İş güvenliğinin, “**İşyerinde sağlık açısından risk edebilecek koşullardan korunabilmek ve maksimum seviyede iş tatminini sağlayabilecek**” bir kavram olduğu anlaşılmaktadır. (Avlayıcı, 2012).⁽¹⁾. Ayrıca, çalışanların sıhhatli, huzurlu ve güvenli bir ortamda olmasının, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile güvence altına alınmış bir insanlık hakkı olduğu; dolayısıyla, söz konusu İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin, tüm sektörlerde herkes için sağlanabiliyor olmasının önem arzettiği vurgulanmaktadır. (Kaplan ve Eren 2018: 181-194).

İş güvenliği hakkının, “**herkese tanınmış olan devredilmez, dokunulmaz olan yaşama hakkı kapsamında ilave olarak beden bütünlüğü ve sağlık hakkının işyerinde çalışan bireylere ya da işçilere yansıtılması**” şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir.

Sosyal güvenlik hakkının ise; “**dil, din, renk, felsefi düşünce, mezhep ve benzeri ayrımlar gözetilmeksizin herekese tanınan ve Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere; kişiye sıkı sıkıya bağlı haklar kategorisinde yer aldığı**” ifade edilmektedir.

1982 Anayasamızda, sosyal güvenlik hakkının bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği hakkının da düzenlendiği ve Anayasamızın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti’nin, insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devleti olduğu ifade edilerek; çalışanların işyerlerinde meydana gelecek vücut bütünlüğü ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikelere karşı işverenlerden ve devletten bu yönde talep haklarının olduğu belirtilmektedir. (Balkır, 2012: 56-91).

Anayasamıza göre; sosyal güvenlik hakkı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği hakkının düzenlendiği ve bu bağlamda; sosyal devlet ilkesiyle işçi haklarının teminatı olduğu ve anayasal bir güvence kapsamında yer almasına binaen; bu kapsamda örneğin, işçilerin çalışma ve dinlenme süreleri ve benzeri koşulların belirlenmesinin devletin amaç, görev ve yükümlülükleri arasında sayıldığı sayılmaktadır. Dolayısıyla; devletin, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla anayasal sınırlarda ölçütünün; işçinin korunabilme düzeyinin asgari sınırlarda kalmaması gerektiği vurgulanmaktadır. (Kabakçı, 2009:45)

¹ <https://akademik.adu.edu.tr/myo/didim/>

3.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN AMAÇLARI

- İlk olarak, çalışan bireylerin temel problemlerine yönelik olarak yaşam, beden ve ruh sağlıklarının ya da bütünlüklerinin korunması,
- İkinci olarak, üretim güvenliğinin sağlanması söz konusudur. İşyerinde işyeri kazaları ya da meslek hastalıklarının önlenmesinin, mevcut işgücü kayıplarını azaltarak üretime katkı sağlayacağı,
- Üçüncü olarak, işletme güvenliğinin sağlanarak çalışanların tehlikelerden uzak güvenilir bir ortamda faaliyet gösterebilmeleri,
- Çalışan bireylerin, kendisinin ve ailesinin psikolojik ve ekonomik açılardan korunabilmesi,
- İşveren açısından; alınacak tedbirler ya da güvenlik önlemleri sayesinde vasıflı iş gücünün korunması ile aynı zamanda işgücü kayıplarının önlenmesiyle işçilere ödenecek tazminatlar ile sağlık ve güvenlik önlemlerinin işyerine getireceği maliyetlerin en aza indirgenebileceği,
- Çalışma ortamında işçi ve işveren uyumunun sağlanarak özellikle işçi açısından motive edici, iş doyumuna ulaşılabileceği, (Yardımcıoğlu, 2018:144-160).
- Sosyo-kültürel açıdan; ülkemizde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik ve toplumsal bir problem teşkil ettiği vurgulanmaktadır. (Horozoğlu, 2017: 265-281)

3.4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN TARİHÇESİ

- MÖ 2000'li yıllarda Babil Döneminde Hammurabi Kanunları'nın çıkarıldığı,
- Çalışan bireylerin temel problemlerine yönelik olarak karşılaştıkları temel problemlere dikkat çeken ilk kişinin M.Ö 2600'lü yıllar içerisinde yaşamış hekim ve rahiplik yapmış "İmhotep" adlı kişinin olduğu ve İmhotep'in Hipokrat'tan yüzyıllar önce bu tespitlerde bulunduğu,
- İş Sağlığı ve Güvenliği kavramlarının ise ilk kez Antik Yunanlı düşünür Herodot'a dayandırıldığı,
- 1713 yılında Dr. Bernardino Ramazzini'nin, Meslek Hastalıklarıyla ilgili "De Marbis Artificum Diatriba" adlı kitabıyla İş Sağlığı'nın kurucusu olduğu, (Çiçek ve Öçal, 2016: 112-113).
- İngiltere'de "Percival Pott" adlı kişinin, baca temizliğinde çalışan işçilerin kanser hastalığı ile ilgili olarak çalışması ve bunun sonucunda 1788 tarihli Baca Temizleyicileri Kanunu'nun çıkarıldığı,

- 1802 tarihli ilk Fabrikalar Kanunu'nda çocuk işçilerin, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve 1833 tarihinde Micheal Sadler'in parlamentodaki önerisiyle çocukların çalıştırılmasına yönelik İş Müfettişleri'nin görevlendirildiği,
- 1840 yılında İsviçre'de, 1842 yılında Fransa'da ve 1849 yılında Almanya'da, İş Sağlığı ve Güvenliği yasalarının çıkartıldığı,
- 1919'lu yıllarda ABD'de tıbbın kurucusu olarak bilinen ilk kadın Öğretim Üyesi Alice Hamilton'un, hayatının 40 yılını işyeri ve işkolu hekimi olarak mesleki zararlar araştırmalarına adanmış,
- 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulduğu, (ILO) (Karadeniz, 2012: 15-75).
- Risk değerlendirme kavramının, 20.yy başlarında telaffuz edilmeye başlanmasıyla birlikte, NASA tarafından geliştirilen MILSTD-882 nolu standardın, bu alandaki ilk belge olduğu; riskin, zarara uğrama tehlikesi olarak tanımlanması ile risk değerlendirme çalışmalarında en önemli kavramlardan birinin, "kabul edilebilir risk" kavramı olduğu ve literatürde bu kavramın, tehlikenin gerçekleşme ihtimalinin çok düşük görülmesi ve tehlike gerçekleşse bile hukuki ve cezai sorumluluğun kabul edilmesi gerektiği,
- Tehlikeli maddelerin artan üretimin kullanımı ve depolanması, Üç Mil Adasandaki ve Çernobil'deki nükleer kazaların yasal yaptırım gerekliliği açısından dönüm noktası olduğu,
- Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe giren risk değerlendirmesine dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirildiği ifade edilmektedir. (Kacırcı ve Taçgın 2017:2-16).

3.5. İŞ KAZASI KAVRAMI

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-g maddesinin hükümlerine göre **iş kazasının, "İş faaliyetinden kaynaklanan ve neticesinde ölüm yada yaralanmasına neden olan ve işçinin ruhsal ya da fiziksel olarak kendisinde hasar bırakan olayı" ifade ettiği** anlaşılmaktadır. Bir başka deyişle iş kazasının, "*işin oluşturduğu risk nedeniyle ceza kanunlarını ihlal eden tüm kazalar*" olduğu belirtilmektedir. İş kazalarında kusurun tespiti ile failin belirlenmesinin zor bir süreç olduğu ya da iç içe geçtiği görülmektedir. Örneğin; "*işçi ve işveren vekillerinin (ustabaşı-şantiye şefi, alt işveren ve 3.kişilerin) de fail olabileceği*" ifade edilmektedir. (Özkan, 2016: 513-522).

Sanayileşme ile birlikte değişik iş alanlarındaki üretim yöntemlerinin, iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmesine sebebiyet verdiği görülmektedir. (Akyüz, Yıldırım, Akyüz ve Ersen 2018:154-166). İşyerinde risk değerlendirmelerinin yapılabilir ve risk seviyelerinin, hangi aşamada olup olmadığının önem teşkil ettiği anlaşılmaktadır. (Kacırcı ve Taçgın 2017: 2-16).

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik yapılan araştırmalar neticesinde, “iş kazalarının büyük çoğunluğunun insan hatalarından kaynaklandığı ve bunların %98’inin önlenebilir, %2’sinin ise; önlenemeyen nedenlerden kaynaklandığı” ileri sürülmektedir. (Songur ve Songur, 2018: 221-234). İş kazalarına bakıldığında bu konudaki ilk sırada, inşaat sektörünün rol aldığı bilinmektedir. Söz konusu neticenin oluşmasına; eğitim ve kültür düzeylerinin de neden olabildiği; bu hususlarda gerekli bilgilendirmenin yapılmasının olumlu yöndeki etkileri vurgulanmaktadır. (Kale ve Yanık 2018: 639-651; İşsever, 2017:128-133).

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinde kazalara yönelik stratejik yaklaşımın öneminden bahisle; sağlık ve iş güvenliği uzmanlarının, somut olaydaki yaklaşım ve vakaya uygun stratejilerinin uygulanabileceği anlaşılmaktadır.

Kaza önlemenin, “*planlanmamış ve potansiyel olarak zarar veren olayları ortadan kaldırmak için geliştirilen yollar*” olduğu; kaza azaltmanın ise; “*planlanmamış olayların neden olduğu zararları azaltmak için geliştirilen yöntemler*” olduğu ifade edilmektedir. (Kabakçı, 2009: 42).

Yine; iş sağlığı ve güvenliği uzman personel sayısının ve olumsuz koşulların iyileştirilmesinin ise; ülkemizdeki iş kazası sayılarına doğrudan tesir edebileceği vurgulanmaktadır. (Yılmaz, Alp, Çınar ve Öz 2019: 42-47).

4.İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İş sağlığı ve güvenliği anlamında işverenin alması gereken önlemlerin yasal dayanağını, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun, 2. maddesindeki dürüstük ve hüsniyet kurallarına dayandırıldığı ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcunun oluşturduğu bilinmektedir. Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesinin 2. fıkrasında “*İşverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemleri almakla yükümlü oldukları*” ifade edilmektedir. Söz konusu düzenlemelerin ise; 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu normlarıyla desteklendiği anlaşılmaktadır. (Süzek, 1985; Balkır, 2012: 56-91; Ateş, 2020: 161-179).

4.1. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KANUNU’NA GÖRE İŞVERENİN İŞÇİYİ KORUMA VE GÖZETME BORCU KAPSAMINDAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçinin, işverene bağımlı olduğu bilinmektedir. Bu kişisel bağımlılığın, iş ilişkisinde işçinin kişiliğinin de korunması açısından aynı zamanda işverenin “işverenin işçiyi koruma ve gözetme” borcunu da içerdiği anlaşılmaktadır. İşçinin gözetilmesi borcu, işçinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün işyeri tehlikelerine karşı korunmasını, iş sağlığı ve güvenliğinin de sağlanmasını içeren

ve yapılan işin tehlike arz edip etmemesine göre sürekli olarak değişiklik arz eden bir borç olduğu” anlaşılmaktadır. (Balkır, 2012: 56-91)

İşçiyi gözetme borcunun, iş ilişkisinden doğan borç olup; işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda, işçi açısından işverenin ve işyerinin çıkarlarını en iyi şekilde korumak, işverene zarar verebilecek her türlü eylemden kaçınarak işçinin korunabilmesi amacını taşımaktadır. Örneğin; işverenin koruma borcu, işçiye zarar verebilecek her türlü davranış ve eylemde bulunmaktan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikelerden korunmasını amaçlayan geniş kapsamlı bir borç olduğu anlaşılmaktadır. İşçinin gözetme borcunun geniş kapsamlı bir borç olduğu düşünülürse; işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesinin yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunabilmesi açısından işyeri tehlikelerine karşı gerekli önlemlerin alınmasının son derece önemli olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işverence, “işçinin hayatının ve sağlığının işyeri tehlikelerine karşı korunması, dar anlamda gözetme borcu ve söz konusu borcun; “işçinin maddi ve moral bütünlüğüne zarar verebilecek iş ve işyeri risklerine karşı koruyucu ve önleyici önlemleri almak” şeklinde nitelendirildiği ifade edilmektedir. (Ertan, 2001:281-308; Seratlı, 2004:348-441).

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2/1. maddesinde göre; “*Söz konusu kanunun kamu ve özel sektörlerdeki tüm işyerlerine uygulanabileceği, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanabileceği*” hükümleri yer almaktadır. Dolayısıyla, tüm bağımlı çalışanların dahil edildiği görülmektedir.

Aynı kanunun 3.maddesinde, “*çalışan*” kavramının “*kendi özel statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi*” olarak tanımlandığı;” belirtilmektedir. (Caniklioğlu, 2012).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3.maddesinde tehlikenin, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyeli” olarak tanımlandığı görülmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde, “*işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu açıkça belirtilmekle beraber; iş sözleşmesinden doğan gözetme borcunun işverenin işçinin çıkarlarının korunması ve ona zarar verecek şekilde eylemlerde bulunmaması ifade eden dar anlamda bir borç olduğu*” söylenebilmektedir. Hal böyle olunca işverenin, işyerinde işçinin yaşama hakkının korunabilmesi amacıyla fiziksel açıdan sıhhat ve beden bütünlüğünün korunması için elzem tedbirlerin almakla yükümlü olduğu” anlaşılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4. maddesinde, işverenlerin çalışan bireylerle ilgili olarak alması gereken tedbirlerle ilgili olarak; (1)

a. “Mesleki anlamda her türlü risklerin engellenmesini, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirlerin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılacağı ve mesleki riskin, bir tehlikeye maruz kalma sonucu bir yaralanma ya da bir hastalığın meydana gelme olasılığının ve şiddetinin bileşkesi olarak tanımlanabileceği,

b. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyip denetleyebileceği ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayabileceği ve bu kapsamda özellikle **Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, örneğin; işverenin çalıştırdığı işçisi için işyerinde “baret” bulundurmamakla yetinemeyeceğini ve bu bareti sürekli olarak vermesi gerektiğini, baretin de işçi tarafından kullanıp kullanılmadığını denetlemekle yükümlü olduğu** anlaşılmaktadır. Anılan önlemlere uyulmadığında işverenin, disiplin cezası uygulamakla yükümlü olduğu ve bu konuda Yargıtayın 09.04.2007 tarihli 35 331/9896 sayılı kararında; “İşçiye maske takmaması sebebiyle iki kez disiplin cezası uygulanmasının ve hastalanarak sık sık rapor alması sonucunda iş sözleşmesinin feshedilmesinin geçerli nedenlere dayandığı; yine, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. Maddesinde, işçinin ihmalkarlık göstererek işini savaştırmaması halinde işverenin, iş akdini feshedebileceği öngörülmektedir. Örneğin; işyerinde yangın meydana gelmemesine rağmen, işçinin yangın tehlikesi doğuracak şekilde sigara içme yasağı olan yerde sigara içmesini, işyerinin güvenliğini tehlikeye düşürdüğü gerekçesiyle feshin sebepleri arasında nitelendirildiğine hükmedildiği,

c. Risk değerlendirmesi yapabileceği veya yaptırabileceği, “**risk**” kavramının tanımının “tehlikelerden doğan birtakım ölüm ya da yaralama gibi sonuçlara mahal verebileceği”, “**risk değerlendirmesi**” kavramının tanımının ise, “İşyerinde meydana gelebilecek risk veya tehlikelerin belirlenmesine yönelik faaliyetleri” ifade ettiği, ve devamı maddelerinde ve Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nde; risk değerlendirmesinin, tüm işyerleri için öngörüldüğü, sadece belgelendirme amacının olmadığı, bu değerlendirme ile mevcut risklerin ne olup risklerin nelerden kaynaklanabileceği, kimleri ne şekilde ve ölçüde etkileyebileceği, risk değerlendirmesi yapılırken; belirli risklerden etkilenebilecek yaşlı, engelli, gebe ve emziren gibi çalışanların örneğin kanserojen ve benzeri özellik taşıyan maddeleri kullanmaktan kaçınmaları, işverenin risk değerlendirmesini, işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirilebileceği, söz konusu ekipte, iş sağlığı ve güvenliği rolünü üstlenen iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işveren vekilleri veya farklı personelden yararlanabileceği ve risk değerlendirmesi için tüm gereksinimlerin işverence karşılanabileceği ve işçilerin görevlerini yürütmeleri için gerekli hak ve yetkileri kısıtlayamayacağı risklerin belirlenerek analiz edilebilmesi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması belgelendirilerek ilgili döküm ve güncelleme işlemlerinin yapılabilmesi ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenilmesinde; iki, dört ya da altı aylık periyodlarla durumun izlenebileceği”,

c. İşçilerin çalıştırılmadan önce herhangi bir meslek hastalığının bulunup bulunmadığının göz ardı edilemeyeceği,

d. İşçiler için örneğin; kapı kilitleri, giriş kartı, göz taraması ve benzeri yöntemlerin uygulanabileceği,

(2) Görev paylaşımı konusunda diğer kurumlardan yararlanılmasının, işverenin mesuliyetini azaltamayacağı,

(3) Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluklarını etkilemeyeceği,

(4) İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda söz konusu masrafların işçilere yükletilemeyeceği” hükümleri ifade edilmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 16. maddesinde, “işverenin çalışanların bilgilendirilmesine yönelik yükümlülükleri bulunmaktadır. Buna göre; “işverenin, işyerlerinde mevcut tehlike ve risklere karşı bildirim yükümlülüğünün yerine getirmesi, uzman personelden yararlanması ilgili konularda mevcut şartların daha iyi hale getirilmesi için gereken faaliyetlerin yapmakla” yükümlü olduğu anlaşılmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 17. maddesinde, eğitimlerin, “İşe başlamadan önce, bilim ve teknolojik gelişmelere uygun olarak verilebileceği ve eğitimlerin maliyetlerinin çalışanlara yansıtılmayacağı, eğitimlerde geçen sürenin iş süresinden sayılacağı ve haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla çalışma olarak nitelendirilebileceği” hükümleri yer almaktadır.

4.2. İŞÇİNİN KORUNMASI GÖZETİLMESİ BORCUNA AYKIRI DAVRANAN İŞVERENİN SORUMLULUĞU VE İŞVERENE UYGULANACAK MÜEYYİDELER

İşçiyi gözetme borcuna aykırı davranan işverenlerin hukuki, idari ve cezai nitelik taşıyan muhtelif yaptırımların uygulanabileceği belirtilmektedir: (Seratlı, 2004:348-441; Avcı, 2018: 1-2).

a. İdari Yaptırımlar

1. **İşin durdurulabileceği ve işyerinin kapatılabileceği:** Söz konusu durumun, tehlikenin büyüklüğüne, yakın veya ciddi sebebiyetine veya işyerinin bir kısmında ya da tamamında meydana gelip gelmeyeceğine, göre değişiklik arz edebileceği ifade edildiği,

2. **İşçilerin çalışmaktan alıkonulması:** Daha çok kişinin yaş, cinsiyet, sağlık ve benzeri kişisel özelliklerinden kaynaklandığı,

3. **İdari para cezaları:** İlgili idari para cezalarının etkin ve caydırıcı olması açısından önemli olduğu ifade edilmektedir.

b. Hukuki Yaptırımlar

Bilindiği üzere; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda devrim niteliğinde değişikliklerin yapıldığı ifade edilmektedir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapısal ve hukuki birtakım eksikliklerin bulunduğu söz konusudur. Örneğin; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici teknik gelişmelerin takip edilmediği, teknolojiye ulaşmada yeterli çaba gösterilmediği, hukuki olarak işletmelerin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği yasasıyla belirlenen yükümlülüklerine riayet etmedikleri anlaşılmaktadır. Mevzuat ve içtihatlarla belirlenen işverenin iş kazaları neticesinde ortaya çıkan zarar sorumluluğunun; işçinin korunması ve gözetilmesi borcuna aykırılıktan kaynaklanan “kusur sorumluluğu” esasına dayandırıldığı açıklanmaktadır. (Akın, 2017: 9-32).

İş kazası sonrasında başlatılan yargısal süreçlerde, kusurun tam olarak belirlenemediği; ilgili Yargıtay kararlarında işyerlerdeki vazife tayininin belirlenmesi ve analiz incelenmesi gerektiği ve söz konusu kusur izafesinin bu incelemeye göre tayin ve takdir edilmesini makul olacağı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, iş kazalarında somut olayın iş hukuku ve sosyal güvenlik ilkeleri kapsamında belirlenmesi sözkonusudur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun iş kazalarından kaynaklanan tazminat davalarında; **“iş kazaları neticesinde açılacak tazminat davalarında kusuru olduğunun belirlenmesi durumunda, işveren adına ve hesabına hareket eden işveren vekillerinin de sorumlu tutulabileceği ve işveren ve işveren vekillerinin almak zorunda olduğu tedbirlerin hangi şekilde ve kapsamda neler olduğu, kusur izafesi ve ölçüsünün hiçbir şüphe ya da tereddüde mahal bırakmayacak şekilde tayin edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Ceza dava dosyalarında da örneği; “şirket müdürünün, yargılanarak sanık olarak öncelikli kusurlu olarak ikrar edilebileceği”** kararını vermiştir. Dolayısıyla işveren aleyhine açılan tazminat davalarında temel problemin, kusur dağılımı olduğu ve ceza davalarında da aynı yöntem ve tutumun izlendiği ifade edilmektedir. (Akın, 2017: 9-32).

Yine; İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatlarının ve işverenlerin, bilimsel ve teknolojik gelişmeler karşısında yetersiz kalabildiği ifade edilmektedir:

Nitekim; Yargıtay kararlarında da “İşverenin, mevzuat düzenlemeleriyle belirtilmemiş olsa bile; bilim ve teknolojik ilerlemeler kapsamında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak zorunda olduğu, bu kapsamda yine örneğin; işverenin, deneyimsizliğini, ekonomik açıdan şartlarının kötü olduğunu iddia ederek mesuliyetlerinden kurtulabilmesinin mümkün olmayacağı, yine teamül ve benzeri şartların da tedbir alma yükümlülüğüne tesir edemeyeceği” hükümleri yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre; teknik iş kurallarına uyulmamasının işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilebileceği, ancak, işverenin sadece yazılı kurallara göre değil yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davranması durumunda da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılaması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, işverenin, bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı ortamda, görev dağılımını yeniden belirlemek zorunda kalacağı ve işyerinde

“İş güvenliği hiyerarşisi”nin kurulmasının kusurun tespit edilebilmesi ya da izafesi açısından son derece önemli olduğu; aksi halde, yargı makamlarınca işyerlerinde kusurun tespitinin oldukça güç duruma dönüşeceği savunulmaktadır. Konuyla ilgili olarak önemli problemlerden birinin ise; ortak çalışma alanlarının ya da ortak risklerin bulunduğu işyerlerinde örneğin; alt işverenin işçisinin kaza ile yaralanması halinde; kazaya sebebiyet veren olayın hangi kişilerin kusurundan kaynaklandığı; bu bağlamda, mesul olan kişi ya da kişilerin teşhis ya da tayin edilmesinin önemli olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili Yargıtay kararlarında “Haksızlığa uğrayan arafların, yaralanması veya ölümü halinde maddi ve manevi tazminat davasını alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da açabilecekleri dolayısıyla; her ikisinin de müteselsil sorumlu olduğu” hükümleri yer almaktadır.

Dolayısıyla; işyerlerinde gerçekleşen iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde işverenin, işçiyi koruması ve gözetilmesi borcuna yönelik zararlarının tazmin edilmesine yönelik boyutlarının olduğu anlaşılmaktadır. (Akın, 2017: 9-32).

c. Cezai Yaptırımlar

Türk Ceza Kanunu’nun 85. Maddesinde; “*İş yerlerinde ihmali davranışları ya da işini savaştırmaması yüzünden bir veya birden fazla kişinin ölüm ya da yaralanmasına neden olunması durumunda ilgili kişinin, 2 yıldan 15 yıla kadar cezalandırılacağı*” hükümleri yer almaktadır.

5. TÜRKİYE VE AB İŞ MEVZUATLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

- Türkiye’nin İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) alanında yaşadığı değişimi görebilmek adına, A.B. Mevzuatının gözönünde bulundurulması gerektiği,
- AB’nin İSG kapsamında kişilerin insan olmasından kaynaklanan birtakım haklarının bulunduğunu içeren yol veya yöntemler izlediği,
- 1948 yılındaki BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin, İş Sağlığı ve Güvenliği’nin konusunu oluşturan belgeleri ihtiva ettiği,
- 1957 yılında, Roma Antlaşması’nın çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik şimdiki AB’nin oluşmasında önemli rol üstlendiği, (Koçak ve Koray 2018:1779-1811).
- 1955 yılında Çalışma ve sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi’nin (ÇASGEM) İstanbul’da kurularak, 1970 yılında ulusal bir kimlik kazandığı, (Kale ve Yanık 2018: 642).
- 1965 yılındaki Avrupa Sosyal Şartıyla, iş sağlığı ve güvenliği hususunda eğitici önlemlerin amaçlandığı, (Balkır, 2012: 56-91).
- 1972 yılında Avrupa Komisyonu’nda çalışma yaşamında bulunanların sürece dahil edilmesinin talep edilerek Sosyal eylem Planı’nın yapılarak İş Sağlığı ve Güvenliği’ne yönelik Eylem Programı’nın çıkarıldığı, (1972-1982)

- 1981 yılında ILO tarafından kabul edilmiş olan İş Sağlığı Güvenliği sözleşmesinin ileriki tarih olan 2004 yılında ülkemizde kabul edildiği,
- 1987 yılında Avrupa Tek senedi'nin yayınlanması ve bu kapsamda; Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi çerçevesinde uygulanan sosyal güvenlik politikalarından birinin, çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasıyla çalışma koşullarının iyileştirilmeye çalışıldığı, (Balkır, 2012: 56-91).
- 12 Haziran 1989 tarihinde işte çalışanların sağlık ve görevini iyileştirmeye yönelik tedbirler alınmasına yönelik "89/391/EEC Konsey Direktifi"nin yürürlüğe girdiği ve bu direktifin amacının, üye ülkeler ve işverenler tarafından her türlü önlemlerin alınarak maksimum faydanın sağlanabileceği,
- 1993 yılında Avrupa Komisyonu'nun "Yeşil Kitap" yayımladığı, bu kapsamda üye ülkelerden İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı'nın uygulanması konusun da daha istekli olmaları ve bu alandaki bilgi birikimi ve eğitim düzeyinin artırılması gerektiği,
- 20 Şubat 2000 tarihinde 187 sayılı İş Sağlığını ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'nin Türkiye'de 2013 yılında kabul edildiği, ifade edilmektedir. (Karadeniz, 2012: 115-116).
- Türkiye'nin 2001 yılında hazırladığı Ulusal Programda, İş Sağlığı ve Güvenliği alanında önceliğin, mevzuatın uyumlulaştırılması amacını taşıması gerektiği,
- 4857 sayılı İş Kanunu ile işverenlerin denetim ve eğitim sorumluluğunun uygulanmasına başlanıldığı,
- İSG konusunda ülkemizde 2012 yılında uzman hekim ve benzeri gibi uzman personel hükümlerinin yer aldığı, (Koçak ve Koray 2018: 1779-1811).
- 28648 Sayılı çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin, Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle, sözkonusu eğitimleri verebilecek kuruluşların saptandığı,
- Mevzuat uygulamaları ve değerlendirmelerinin, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yapıldığı ifade edilmektedir. (Kale ve Yanık 2018:642).

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

İş Sağlığı ve Güvenliğinin, "işçilerin çalışabilme şartları da mevcut risklere karşı onların fiziksel ve psikolojik açılarından sağlıklı ve güvenli bir ortamın varlığı ve çalışanların karşılaşabilecekleri risklerin kaldırılmasını ya da azaltılmasını" ifade eden bir kavram olarak tanımlandığı belirtilmektedir.

Sosyal devlet ilkesinden bahisle; iş sağlığı ve güvenliğinin, anayasal bir teminat olarak düzenlendiği anlaşılmaktadır. Nitekim, Anayasamızın 56. Maddesine göre; "herkes için sağlıklı ve

dengeli bir çevrede yaşayabilmenin bir hak olduğu, dolayısıyla; iş sağlığı ve güvenliği hakkının, işçinin, insan olmasından kaynaklanan haklarına saygılı olunabilmesini, yaşama hakkı, fiziksel, psikolojik, sosyal ve benzeri yönlerden varlığı ile aynı zamanda; şerefının, ahlaki değerlerinin, neticesinde; özellikle düşünce özgürlüğünün ve sendikal faaliyetlerde bulunabilme özgürlüğünün de korunmasını da ihtiva eden gerek devlete gerekse işverene düşen iki taraflı mesuliyetleri içeren bir hak olduğu” bilinmektedir.

İşverence, işçinin koruması ve gözetilmesi borcunun, geniş kapsamlı bir borç olduğu düşünülürse; söz konusu yükümlülüğün; hizmet akdi gereği ve dürüstlük ilkelerine uygun olarak; işçinin kişilik haklarına saygı gösterilmesini, yaşam, sağlık, ruh ve beden bütünlüğünün korunabilmesi açısından işyeri tehlikelerine karşı gerekli önlemlerin alınması İşçiye zarar verebilecek her türlü davranış ve eylemde bulunmaktan kaçınmayı, kişisel bilgilerini korumayı, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçinin bilgilendirilmesini, işçinin işyerine getirdiği eşyaların korunmasını, işçiyi işyeri ortamının ve yapılan işin yapılmasından kaynaklanan tehlikelerden korunmasını amaçlayan bir borcu ihtiva ettiği anlaşılmaktadır.

Bilindiği üzere; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı, işveren ve işçilere çeşitli mesuliyetler yüklemektedir. Bu kanun hükümlerinin emredici olduğu ve işverenin yükümlülüklerinin, sınırlı sayıda olmadığı aşıkardır. Söz konusu mesuliyetlerin yüklenmesindeki amacın, her ne kadar iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik olduğu düşünülse de; aynı zamanda iş kazasının ya da meslek hastalığının teşhis ve tayin edilmesinde de önem teşkil ettiği ve bu durumun kusur aidiyeti ya da izafesini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Zira; iş kazası sonrasında başlatılan yargısal süreçlerde, kusur izafesinin tam olarak belirlenebilmesinin mümkün olmadığı; ilgili Yargıtay kararlarında belirtilen “işyerlerdeki vazife tayininin ve takdirinin incelenmesi gerektiği ve kusur izafesinin ise; bu incelemeye göre tayin edilmesi” nin makul olacağı vurgulanmaktadır.

Yine; Yargıtayın konuyla ilgili kararlarında; İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatının bilimsel ve teknolojik ilerlemeler bağlamında; yetersiz kalabildiği ve işverenin mevzuatta belirtilmemiş olsa dahi bilimsel ve teknolojik gelişme ya da ilerlemeler dahilinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yönünde isabetli kararlarının mevcudiyeti bilinmektedir.

Kanaatimce, iş sağlığı ve güvenliği adına; salt mevzuat düzenlemeleriyle yetinilmeyip, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde kazalara yönelik stratejik yaklaşımın öneminden bahisle; sağlık ve iş güvenliği uzmanlarının, somut olaydaki yaklaşım ve ve vakaya uygun stratejilerinin uygulanabileceği; bilimsel ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak ilgili mevzuat ya da yasaların hayata geçirilmesini kolaylaştıracak denetim mekanizmalarının oluşturulmasının isabetli olacağı; neticesinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarının engellenerek ya da azaltılarak mevcut iş gücü kayıplarının önlenilebileceği; aynı zamanda çalışan bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik yönden motive edici ve benzeri durumlara katkıda bulunulacağı, sonrasında açılacak maddi ve manevi tazminat

davalarında tüm bu şartlara riayet edilmesinin ve kusur aidiyetinin belirlenmesinin, ödenecek tazminat miktarlarının en aza indirgenerek işverene yük olacak maliyetlerin düşürülmesi ve söz konusu durumun, ülkemizin sosyo-kültürel ve ekonomik boyutlarına da olumlu yönde etki edeceği düşünülmektedir.

Ayrıca; bilim ve teknolojik gelişmeler ışığında verilecek eğitimlerin ise; söz konusu bilinç ve kültürün yerleşmesini sağlayarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi adına; maksimum düzeyde başarı sağlanabileceği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aydın, Ufuk. (2002). İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, 2002.
- Akın, L. (2017). İşyerinde ve İşletmelerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hiyerarşisi. Sosyal Güvenlik Dergisi, 7 (2), 9-32.
- Akkaya, M.A. (2017). Bilgi Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Önemi ve Uygulanabilirliğine İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi. Türk Kütüphaneciliği, 31 (4), 501-519.
- Akkurt, S.S. (2008). Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 10 (2), 13-64.
- Akyüz, K.C., Yıldırım, İ., Akyüz, İ. ve Ersen, N. (2018). Orman Ürünleri Sanayi Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğine Yönelik Çalışan Algısının İncelenmesi. Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 19 (2), 154-166.
- Alkan, D. (2019). Türk İş Hukukunda Alternatif Çözüm Yolları. Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı Tezi, İstanbul Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 3.
- Arslan, S. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 20 (1), 767-808.
- Ateş, Z.G. (2020). Covid 19'un İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Alması Gereken Önlemlere Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19 (38), 161-179.
- Avcı, M.S. (2018). Türk hukukunda İşverenin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1-293.

- Avlayıcı, K. (2012). Temel İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://akademik.adu.edu.tr/myo/didim/> (ErişimTarihi: 05/11/2019).
- Aydın, K. (2014). Hak ve Hukuk Kavramı Üzerinde Bir Değerlendirme. Adam Akademi, 4 (2), 87-106.
- Balkır, Z.G. (2012). İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu. Sosyal Güvenlik Dergisi, 2 (1), 56-91.
- Baygeldi, A.D. ve Gerdan, S. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Ölümlü İş kazalarına Yönelik Yargıtay Kararları. Dirençlilik Dergisi, 3 (2), 101-111.
- Brooks, N. ve Begiey, A. (2014). Adolescent Food Literacy Programmes Reriew of the Literature. Nutrition we Dietetics, 71 (3), 158-171.
- Caniklioğlu, N. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğinde Öngörülen İşveren Yükümlülükleri. Türkiye Toprak, Seramik, Çimento, Cam Sanayi İşverenler Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 26-30 Eylül 2012, s.27-84. (İşveren Yükümlülükleri).
- Çavuş, Ö.H. ve Kurar İ. (2015). Turizm Sektöründe Çalışanların Hukuki Haklarına İlişkin Farkındalıkları: Konaklama, Yiyecek, İçecek işletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17 (2), 147-174.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5 (11), 106-129.
- Demircioğlu, A.M. ve Centel, Tankut. (2015). İş Hukuku. (6.Baskı). Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Deniz, Ö. (2011). Cumhuriyet Döneminde Tatil Kavramı ve 1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu. Çağdaş türkiye Araştırmaları Dergisi, 11 (23), 57-72.
- Ertan, İ. (2001). Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 60 (2), 282-308.
- Geniş, H. (2012). Türk İş Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapma ve Sınırları. Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1- vd.
- Güllü, A. ve Sarıkaya, M. (2009). İş Hayatına Yeni Başlayacak Olan Gençlerin İş Sağlığına ve Güvenliğine Bakışı. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 43 (9), 21-22.
- Horozoğlu, K. (2017). İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Analizi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7 (1), 265-281.

- Hafta Tatili Yasası (1924). <https://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 30/05/2020).
- İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?> (Erişim Tarihi: 30/06/2020).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012). <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 24/02/2020).
- İşsever, H. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü. Public Health Special Topics, 3 (3), 128-133.
- Jenks, C.W. ve Schregle, J. (2018). Labor Law. <https://www.britannica.com/topic/> (Erişim Tarihi: 31.05.2019).
- Kabakçı, M. (2009). Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul.
- Kacı, E. ve Taçgın, E. (2017). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Proaktif Yaklaşım Üzerine Risk Değerlendirmesi ve Bazı Öneriler. The Journal of Marmara Social Research, 12, 2-16.
- Kale, Ö.A. ve Yanık, S. (2018). İnşaat Sektöründe Çalışanların İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimleri Konusundaki Bilinç Düzeylerini Ölçmeye Yönelik Bir Sektörel Araştırma. Sakarya Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 22 (2), 639-651.
- Kalkan, A. (2018). İş Sözleşmesinde Fesih Halleri. Dergi Park, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 13 (1), 281-314.
- Kaplan, M. ve Eren, M.E. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Algısının İş Stresi Üzerindeki Etkisi. Kamu Hastanesinde Bir Araştırma. Dergipark, Mukaddime, 9 (2), 181-194.
- Karadeniz, O. (2012). Dünya’da ve Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları. Çalışma ve Toplum Dergisi, 3 (34), 15-75.
- Keser, A. (2005). Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Buluş. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55 (1), 897-913.
- Keser, H. (2018). İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin bir Değerlendirme. Sicil İş Hukuku Dergisi, (Sicil Labour Law Journal), (39), 20-43.
- Kıran, M.D. (2018). Dönüşen Toplum, Değişmeyen Emek: Fabrika İşçileri ve Yazılımcıların Çalışma Koşullarına İlişkin Bir Araştırma. Emek Araştırma Dergisi, 9 (13), 111-124
- Koçak, O. ve Koray, N. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Avrupa Birliği Uygulamaları ve Türkiye’ye Yansımaları. Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8 (15), 1779-1811.
- Kurt, R. (2018). İş Yargısında Arabuluculuk. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (135), 407.

- Kocaoğlu, İ.O. (2017). İzmir İktisat Kongresinde Alınan Kararların Dönemin İktisat Politikalarına Etkileri. *International Journal Of Academic Value Studies*, 3 (17), 134-148.
- Limoncuoğlu, S.A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (105), 51-55.
- Magolla, A.B. (2004). The Employment And Labor Relations Act of 2004 and Its Success in Tanzania. *SSRN Elektronik Dergi*, DOI,1a2139/ss. 3292160. (Erişim Tarihi: 06/12/2019).
- Makal, A. (2002). Türkiye'nin Sanayileşme Sürecinde İş Gücü Sorunu, Sosyal Politika ve İktisadi Devlet Teşekkülleri: 1930'lu ve 1940'lı Yıllar. *Toplum ve Bilim*, (92), 34-70.
- Odaman, S. ve Karaçöp, E. (2018). İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Müessesinin bugünü ve Geleceğine İlişkin Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (Sicil Labour Law Journal), (39), 45-48.
- Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum Dergisi*, (1), 36-vd.
- Özekes, M. (2018). 7036 Sayılı İş Mahkemesi Kanunu'nda Dava Şartı Olarak Kabul Edilen Arabuluculuk Müessesesi. *Arabuluculuğun Geliştirilmesi Uluslararası Sempozyumu*, 115.
- Özden, B.A. (2013). Emek Süreci ve Hukuk: Türkiye'de Çalışma Disiplininin Geliştirilmesinde İşyeri Yönetmeliklerinin Yeri. *Çalışma ve Toplum*, (1), 293-297.
- Özkan, Halid. (2016). İş Kazalarından Doğan Ceza Sorumluluğunda Kusur Tespiti. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 511-571.
- Parlak, Z. ve Çetin, B.I. (2007). Bilgi Toplumu ve Bilgi İşçisi Bağlamında Çağrı Merkezleri: Emek Süreci, İş ve İstihdam. *Dergi Park, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0 (52), 107-134.
- Radbruch, G. ve Aydın, M.B. (2015). Hukuk Kavramı. *And HD*, 1 (2), 147-150.
- Serathlı, G.B. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve İş Güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53 (2), 348-441.
- Songur, L. ve Songur, G. (2018). Kop Bölgesinde Çok Tehlikeli İş Sınıfında Faaliyet Gösteren İşletmelerin İş Sağlığı Güvenliği ve Uzmanı İhtiyacına İlişkin Durumlar. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (4), 220-235.
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku. İstanbul 9. Basım.

- Tuncer, S. (2003). 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu, Yapısı ve Nitelikleri. *Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi*, 128, <http://www.lebiblyalkin.com.tr/> (Erişim Tarihi: 06/11/2019).
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 31.05.2020)
- Türk Ceza Kanunu (2004). <https://www.mevzuat.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 31/5/2019).
- Umutlu, H.H. (2016). Yargı Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş sözleşmesinin Derhal Fesih Hakkı. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, 1-2.
- Ünlütepe, M. ve Başmanav, Y. (2012). 6356 Sayılı Sendika ve Toplu İş Kanunu Çerçevesinde Toplu İş Sözleşmesinin Yapılmasında Yetki. *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 16 (1-2), 247-249.
- Yardımcıoğlu, D. (2018). İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki Yaptırımlar. *International Journal of Social and Humanities Sciences*, 2 (2),144-160.
- Yenisey, K.D. (2013). Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi. *Çalışma ve Toplum*, (4), 52-57.
- Yıldız, G. B. (2018). İş Hukukunun Etkinliği ve Amacı Üzerine Yeniden Düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 733-748.
- Yılmaz, F. (2009). A.B. ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği: Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Etkinlik Düzeyinin Ölçülmesi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı Doktora Tezi, 7-8.
- Yılmaz, F., Alp, S., Çınar, U. ve Öz, B. (2019). İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin Ücret ve Çalışma Koşullarının Analizi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Akademi Dergisi*, 2 (1), 42-47.
- Zeyli, A. (2018). İş Hukuku Nedir?. <https://www.makaleler.com/> (Erişim Tarihi: 06/8/2019).
- Zincirlioğlu, C. A. (2018). İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramlarının Önemi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 34, 485-509.