



HÜSEYİN BOZKURT

UZMANLIK TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



T.C.  
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

UZMANLIK TEZİ

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ CEZAI SORUMLULUĞU

HÜSEYİN BOZKURT

DANIŞMAN  
FATMA GÜLAY GEDİKLİ

ANKARA – 2025

## TEZ KABUL

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Çalışma Uzman Yardımcısı Hüseyin BOZKURT tarafından hazırlanan “**İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu**” başlıklı bu çalışma, 28/08/2025 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Uzmanlık Tezi olarak kabul edilmiştir.

|               |                                                                          |      |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Başkan</b> | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı<br>Prof. Dr. Lutfihak ALPKAN | İmza |
| <b>Üye</b>    | İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü<br>İbrahim ESENKAR                  | İmza |
| <b>Üye</b>    | Personel Daire Başkanı<br>Uğur KAYA                                      | İmza |
| <b>Üye</b>    | İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı<br>Eylül AYDIN KUTLU      | İmza |
| <b>Üye</b>    | Veri Yönetimi ve Strateji Daire Başkanı<br>Tolga MURATDAĞI               | İmza |

## TEŞEKKÜR

Çalışma Uzman Yardımcılığım süresince desteklerini sürekli hissettiğim yöneticilerimizden Genel Müdürümüz Sn. İbrahim ESENKAR'a, Genel Müdür Yardımcılarımız Sn. Erhan TAYLAN'a, Sn. Ömer ŞAHİN'e ve Sn. Eylül AYDIN KUTLU'ya Daire Başkanımız Sn. Hande Seray TUNCAY'a ayrıca mesleki bilgi ve görgüsüyle kendime de örnek aldığım danışmanım Sn. Fatma Gülay GEDİKLİ'ye teşekkürlerimi sunarım. Engin bilgi ve tecrübelerini paylaşmaktan bir an bile geri durmayan çalışma arkadaşlarım Sn. Mehmet Said AĞAOĞULLARI'na, Sn. Uğur BAYAR'a, Sn. Ahmet Esat KORKUT'a, Sn. Safinaz Esra ÇİFTÇİ'ye, Sn. Esra POSTALCIOĞLU'na, dönem arkadaşlarıma ve diğer adını sayamadığım çalışma arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatım ve tez çalışmam süresince desteğini sürekli hissettiğim sevgili eşim Nursena BOZKURT'a ve başta annem olmak üzere kardeşlerime, kayınbabama, kayınvalideme ve tüm aileme teşekkür ediyor ve tez çalışmamı biricik oğlum Yusuf Talha BOZKURT'a armağan ediyorum.

## ÖZET

**Hüseyin BOZKURT**

**İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu**

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü**

**Çalışma Uzmanlık Tezi**

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girdiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri ilga etmiş ve hem Avrupa Birliği ile uyum noktasında çok büyük bir aşama kaydedilmiş hem de iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunumu noktasında iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personellerinin işverene nasıl rehberlik edeceği noktasında düzenlemeler getirmiştir. Kanunun ve kanunu dayanak alan alt düzenleyici normların sahada uygulanması ve işverene rehberlik etme noktasında iş güvenliği uzmanlarına görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Bu noktada bir iş kazası yaşanması durumunda iş güvenliği uzmanının da sorumluluğu oluşabilmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri sırasında yaşadıkları sorunları ve cezai sorumluluklarının incelenmesini gaye edinen bu tez çalışmasının ilk bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramları ile iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin tarihsel süreçlerine değinilmiştir. İkinci bölümde ise disiplin sorumluluğu ve cezai sorumluluğa dair teorik bilgiler verilmiş ve iş güvenliği uzmanlarının sanık olduğu yüksek mahkeme kararları çerçevesinde mevzuat kapsamındaki görevleri değerlendirilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise iş güvenliği uzmanlarının ceza yargılamasında yaşayabilecekleri sorunları tespit etmek ve cezai farkındalıklarını ölçmek amacıyla yapılan anket çalışmasının sonuçları yorumlanmıştır. Sonuç ve öneriler kısmında ise anket sonucunda elde edilen bulgular ve teorik bilgiler birlikte değerlendirilerek sorunlara ilişkin öneriler sıralanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Cezai Sorumluluk, İş Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı, ve İş Kazası.

## **ABSTRACT**

**Hüseyin BOZKURT**

**Criminal Liability of Occupational Safety Experts**

**Ministry of the Labor and Social Security**

**Directorate General of Occupational Health and Safety**

**Thesis of Labour Expert**

When the Occupational Health and Safety Law No. 6331 came into force in 2012, it repealed the regulations regarding occupational health and safety in the Labor Law No. 4857, and both a great progress was made in terms of harmonization with the European Union and it introduced regulations on how occupational safety experts, workplace physicians and other health personnel will guide the employer in terms of providing occupational health and safety services. Occupational safety experts have been given duties and responsibilities in terms of the field implementation of the law and the sub-regulatory norms based on the law and in terms of guiding the employer. At this point, the occupational safety expert may also be responsible in the event of a work accident.

In the first part of this thesis, which aims to examine the problems experienced by occupational safety experts while performing their duties and their criminal liabilities, the concepts of occupational health and safety and the historical processes of the occupational safety expert profession are discussed. Additionally, theoretical information is given on disciplinary responsibility and criminal liability, and the duties of occupational safety experts within the scope of the legislation are evaluated within the framework of the high court decisions in which they are defendants. In the third part of the study, the results of the survey conducted to determine the problems that occupational safety experts may experience in criminal proceedings and to measure their criminal awareness were interpreted. In the conclusion and suggestions section, the findings and theoretical information obtained as a result of the survey were evaluated together and suggestions regarding the problems were listed.

**Keywords:** Criminal Liability, Occupational Safety, Occupational Safety Expert and Work Accident.

## İÇİNDEKİLER

|                                                                      |             |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>TEZ KABUL .....</b>                                               | <b>ii</b>   |
| <b>TEŞEKKÜR .....</b>                                                | <b>iii</b>  |
| <b>ÖZET.....</b>                                                     | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRACT.....</b>                                                 | <b>v</b>    |
| <b>İÇİNDEKİLER .....</b>                                             | <b>vi</b>   |
| <b>KISALTMALAR DİZİNİ .....</b>                                      | <b>viii</b> |
| <b>TABLolar VE ŞEKİLLER DİZİNİ .....</b>                             | <b>x</b>    |
| <b>GİRİŞ .....</b>                                                   | <b>1</b>    |
| <b>1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR2</b>        |             |
| 1.1. İŞ SAĞLIĞI .....                                                | 2           |
| 1.2. İŞ GÜVENLİĞİ .....                                              | 3           |
| 1.3. İŞ KAZASI.....                                                  | 3           |
| 1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından İş Kazası .....      | 4           |
| 1.3.2. Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası .....                  | 5           |
| 1.3.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İş Kazası.....               | 6           |
| 1.3.4. Ceza Hukuku Açısından İş Kazası .....                         | 7           |
| 1.4. İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHÇESİ .....                                 | 7           |
| 1.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu .....                                   | 12          |
| 1.4.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu .....                         | 13          |
| 1.4.3. 6331 Sayılı İsgk .....                                        | 14          |
| <b>2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İLE İLGİLİ GÖREV VE</b>                    |             |
| <b>SORUMLULUKLAR.....</b>                                            | <b>16</b>   |
| 2.1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVLENDİRİLMESİ.....                      | 17          |
| 2.1.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri ve Görevlendirilmesi ..... | 17          |
| 2.1.2. İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimi.....                           | 18          |
| 2.1.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi.....                 | 20          |
| 2.1.4. İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı Sağlama Yöntemleri.....         | 21          |
| 2.1.5. Osgb'nin Görev ve Sorumlulukları .....                        | 24          |
| 2.2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ.....                           | 25          |
| 2.2.1. Risk Değerlendirmesi .....                                    | 28          |

|                                                                                                                                          |            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.2.2. Rehberlik.....                                                                                                                    | 28         |
| 2.2.3. Çalışma Ortamı Gözetimi .....                                                                                                     | 30         |
| 2.2.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt .....                                                                                              | 30         |
| 2.2.5. İlgili Birimlerle İş Birliği.....                                                                                                 | 32         |
| 2.2.6. Diğer Görevler .....                                                                                                              | 33         |
| 2.3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....                                                                                          | 38         |
| 2.3.1. İş Güvenliği Uzmanının Disiplin Sorumluluğu.....                                                                                  | 39         |
| 2.3.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu.....                                                                                     | 42         |
| 2.3.3. Mahkeme Kararları Işığında İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu .....                                                      | 47         |
| 2.3.3.1. Onaylı defterin doldurulması .....                                                                                              | 47         |
| 2.3.3.2. Bildirim yükümlülüğü.....                                                                                                       | 50         |
| 2.3.3.3. Risk değerlendirmesinin, acil durum planının hazırlanması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ..... | 51         |
| 2.3.3.4. Görevlendirilmiş olduğu işyerini, işi, burada kullanılan iş ekipmanları ve malzemeleri ve iş sürecini bilmesi .....             | 53         |
| <b>3. GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR .....</b>                                                                                                | <b>55</b>  |
| 3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI.....                                                                                                  | 56         |
| 3.2. YÖNTEM.....                                                                                                                         | 56         |
| 3.3. BULGULAR .....                                                                                                                      | 59         |
| 3.3.1. Katılımcılara İlişkin Tasvir Edici Özellikler .....                                                                               | 59         |
| 3.3.2. Karşılaşılan Sorunlara ve Durumlara İlişkin Cevaplar .....                                                                        | 62         |
| 3.3.3. Cezai Farkındalıklarının Değerlendirilmesi .....                                                                                  | 76         |
| 3.3.3.1. Sahip olunan belge sınıfına göre .....                                                                                          | 76         |
| 3.3.3.2. İş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekline göre .....                                                                     | 82         |
| 3.3.3.3. Fiili çalışma sürelerine göre .....                                                                                             | 88         |
| <b>4. SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                                                                                                         | <b>94</b>  |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                                    | <b>108</b> |
| <b>EKLER.....</b>                                                                                                                        | <b>114</b> |

## KISALTMALAR DİZİNİ

|                 |                                                                                                         |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| AB              | : Avrupa Birliği                                                                                        |
| Bakanlık        | : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı                                                                  |
| Başkanlık       | : Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı                                                                        |
| ÇASMER          | : Çalışan Sağlığı Merkezi                                                                               |
| F               | : Gruplar arası ve Grup içi varyanslarının oranı                                                        |
| Genel Müdür     | : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü                                                                  |
| Genel Müdürlük  | : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü                                                               |
| ILO             | : International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)                                        |
| İGU Yönetmeliği | : İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik                  |
| İHY             | : İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik |
| İSG-KATİP       | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı                                               |
| İSGB            | : İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi                                                                      |
| İSGHY           | : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği                                                        |
| İSGK            | : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu                                                                        |
| N               | : Örneklem Sayısı                                                                                       |
| OSGB            | : Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi                                                                       |
| p               | : Anlamlılık Değeri                                                                                     |
| RDY             | : İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği                                              |
| SSGSSK          | : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu                                                    |
| SGK             | : Sosyal Güvenlik Kurumu                                                                                |

|      |                                                                                          |
|------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| SPSS | : Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) |
| Ss   | : Standart Sapma Değeri                                                                  |
| t    | : T-testi istatistiği                                                                    |
| TBK  | : Türk Borçlar Kanunu                                                                    |
| TCK  | : Türk Ceza Kanunu                                                                       |
| TBMM | : Türkiye Büyük Millet Meclisi                                                           |
| x    | : Ortalama Değer                                                                         |
| WHO  | : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)                                        |

## TABLÖLAR VE ŞEKİLLER DİZİNİ

### TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                                                                                         |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.1: İş Güvenliği Uzmanlarının Sektörel Dağılımı.....                                                                                                                                                                             | 60 |
| Tablo 3.2: Ceza Sorumluluğu Oluşturacak Yükümlölüklerime Dair Mevzuat Bilgimin Yeterli Olduğunu Düşünüyorum İfadesine Verilen Cevapların Belge Sınıfına Göre Anova Testi Sonuçları .....                                                | 64 |
| Tablo 3.3: Ceza Sorumluluğu Oluşturacak Yükümlölüklerime Dair Mevzuat Bilgimin Yeterli Olduğunu Düşünüyorum İfadesinin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları .....                                                           | 64 |
| Tablo 3.4: İş Güvenliği Uzmanlarının, Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlölüklerin İfası Sırasında Osgb Yönetimi Tarafından Baskı Gördükleri Yönündeki İfadeye Verdikleri Cevabın Dağılımı.....                      | 65 |
| Tablo 3.5: İş Güvenliği Uzmanlarının, Hizmet Verilen İşyeri İşvereni Tarafından Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlölüklerin İfası Sırasında Baskı Gördükleri Yönündeki İfadeye Verdikleri Cevapların Dağılımı ..... | 66 |
| Tablo 3.6: Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlölüklerin İfası Sırasında Baskı Gördükleri Yönündeki İfadesinin Osgb’de Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları .....                                        | 67 |
| Tablo 3.7: Bakanlığa Bildirim Yükümlölüğünün Yerindeliği ile Uygulanabilirliğine Dair Cevaplar ile İş Güvenliği Uzmanına Uygulanan İhtar Puanlarının Yerindeliğine Dair Cevapların Dağılımı .....                                       | 69 |
| Tablo 3.8: İSG-KATİP’te Görevlendirildiğim İşyerlerinin Ön Lisans/Lisans Mezuniyetime Uygun Gerçekleştirildiğini Düşünüyorum İfadesinin Osgb’de çalışıp Çalışmama Durumuna Göre T Testi Sonuçları.....                                  | 72 |
| Tablo 3.9 İSG-KATİP’te Görevlendirildiğim İşyerlerinin Ön Lisans/Lisans Mezuniyetime Uygun Gerçekleştirildiğini Düşünüyorum İfadesinin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları .....                                           | 72 |

|                                                                                                                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.10: Bakanlığın İş Güvenliği Uzmanları ile Birlikte Çalışması Gerektiği İfadesine ve İş Güvenliği Uzmanları İçin Kolaylaştırıcı Düzenlemeler Yapılmalı İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 73 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.11: İş Kazası Yaşanması Durumunda Osgb'nin Durumunun Yargı Mercilerince Değerlendirilmemesinin Adil Olduğu İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 74 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.12: Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Belge sınıfına Göre Anova Testi Sonuçları..... | 81 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.13: Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları..... | 87 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 3.14: Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Meslekte Fiili Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Sonuçları..... | 92 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## **ŞEKİLLER DİZİNİ**

|                                                                                                                                                                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.1: İş Güvenliği Uzmanının Ön Lisans/Lisans Eğitiminde ya da Diğer Eğitimlerinde İş Güvenliği Uzmanlığı Hizmetini Yürütürken Karşılaşabileceği Hukuki Durumlardan Özellikle de Cezai Konulardan Bahsedildiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı..... | 63 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                        |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.2: Genel Müdürlüğün Osgb'leri Denetiminin Yeterli Bulunduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı..... | 67 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.3: Genel Müdürlüğün İş Güvenliği Uzmanlarını Denetim Faaliyetlerinin Yeterli Olduğuna Dair Cevapların Dağılımı..... | 68 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.4: İş Güvenliği Uzmanı Tarafından Verilen Hizmetin Osgb Yönetimi Tarafından İnceleme ve Kontrol Yapıldığı Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı ..... | 68 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.5: İş Güvenliği Uzmanının Mevzuattaki Asgari Görevlendirme Süresinin Yeterliliğine Verilen Cevapların Dağılımı ..... | 70 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.6: İş Güvenliği Uzmanlarının Üzerlerine Atalı İşyeri Sayısının Osgb'de Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı..... | 71 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.7: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İlgili Detaylı Düzenleme Yapılmalıdır İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı..... | 71 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.8: İş Güvenliği Uzmanlarına Verilen Yetki ile Yüklenen Görev ve Sorumluluklarının Dengeli Olduğu Sorusuna Verilen Cevapların Oransal Dağılımı ....                                                                                                                            | 74 |
| Şekil 3.9: Görevli Olunan İşyerinde Bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışmaları Nasıl Etkilediği Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı .....                                                                                                                                 | 76 |
| Şekil 3.10: Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı .....                                                                                                                                                    | 77 |
| Şekil 3.11: Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere Dair İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı .....                                                                                                                                                        | 78 |
| Şekil 3.12: Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı .....                               | 79 |
| Şekil 3.13: Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı .....                                                                                       | 80 |
| Şekil 3.14: Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılım.....                                                                                                                           | 81 |
| Şekil 3.15: Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı .....                                                                                                                     | 83 |
| Şekil 3.16: Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere Dair İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı .....                                                                                                                         | 84 |
| Şekil 3.17: Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı..... | 85 |
| Şekil 3.18: Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı.....                                                         | 86 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Şekil 3.19: Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı.....                                                                    | 87 |
| Şekil 3.20: Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı .....                                                                                                                      | 89 |
| Şekil 3.21: Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere Dair İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı .....                                                                                                                          | 90 |
| Şekil 3.22: Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı ..... | 91 |
| Şekil 3.23: Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı.....                                                          | 92 |
| Şekil 3.24: Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı .....                                                                                           | 92 |

## GİRİŞ

Çalışma hayatının ve çalışma ilişkisinin en önemli aktörü ve bu ilişkinin karakteristik edimi olan emeğin sunumunu gerçekleştiren çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması hizmet akdinin ve diğer çalışma şekillerinin işverene yüklediği en önemli borçlardan biridir. Ancak sanayi devrimi ile başlayan iş hayatındaki hızlı bir makineleşme, iş süreçlerinin, kullanılan ekipmanların, malzemelerin, işyerinin kendisinin karmaşıklığı bu borcun yerine getirilmesi noktasında işverenin profesyonellerden hizmet alma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır.

Öncesinde 4857 sayılı İş Kanunu, sonrasında ise halen yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve alt düzenleyici işlemleri ile iş güvenliği hizmetini profesyonel olarak sunabilme imkanı iş güvenliği uzmanlarına verilmiştir. Bu kişilerin hangi mezuniyetlere sahip olması gerektiği, nasıl yetkilendirileceği, görev ve yetkileri gibi hususlar mevzuat ile belirlenmiştir. Ancak verilen her yetki ve görev bir sorumluluk doğuracağından işyerinde bir iş kazası yaşandığında ceza hukuku kapsamında herkesin kusuru oranına sorumluluğu gündeme gelecektir.

İSGK'nın ve alt düzenleyici normların iş güvenliği uzmanına yüklediği görevlerin tam olarak yerine getirilmemesi, rehberlik görevinin eksik ifası durumunda bir iş kazası meydana geldiğinde 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu kapsamında iş güvenliği uzmanının fiilinin suç unsuru oluşturup oluşturmadığı ilgili makamlarca incelenecektir.

Bu tez çalışmasında iş güvenliği, iş güvenliği uzmanı ve sorumluluk kavramları hakkında bilgi verildikten sonra; iş güvenliği uzmanlarının mevzuat ile kendilerine yüklenen görev ve sorumlulukların sahada ifaları sırasında karşılaştıkları ve ceza yargılamasına etkisi olabilecek problemleri tespit etmek hedeflenmiştir. Ayrıca hizmet verilen işyeri işverenleri, OSGB ya da görevlerinde gerekli özeni göstermemeleri gibi sebepler ile ceza yargılamasına konu olabilecek icrai ya da ihmali fiillerinin neler olduğunu ve bunlara ilişkin farkındalıklarını ortaya çıkarmak ve tespit edilen sorunların ve farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmenin yanında verilen cevapların düzeylerini yorumlamak ve sorunlara dair çözümler sunmak amaçlanmıştır.

## 1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDAKİ TEMEL KAVRAMLAR

İnsanlık tarihi kadar eski olan çalışan ve işveren kavramları çeşitli aşamalardan geçerek günümüzdeki haline evrilmiştir. Çalışanın salt insan olması hasebiyle bunlar arasındaki akde, emeğini ve bir anlamda ömrünün hatırı sayılır bir kısmını sunan çalışanın korunmasını sağlayacak hükümler işverene borç olarak yüklenmiştir. Bunlardan belki de en önemlisi olan çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının sosyal bir hak olarak görülmesi ancak günümüze yakın zamanda mümkün olmuştur (Mollamahmutoğlu, 2005). Avrupa açısından iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal bir hak olarak kabul edilişi tabii olarak gelişen bir olgu olmayıp Avrupa’da sanayi devrimi sürecinde çalışanların en kötü şartları deneyimlemesinden sonra bir kazanım olmuştur. Sosyal bir hak olarak nitelendirilmeden önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk uygulama milattan önce Hipokrat tarafından yapılan kurşunun zararlı etkilerine ilişkin çalışma ile olmuştur. Sonrasında ise Paracelsus, Georgius Agricola, Bernardino Ramazzini gibi bilim insanları özellikle çalışanların sağlığı ayağında önemli çalışmalar yapmışlardır. İş sağlığı ve güvenliği Avrupa Birliği içerisinde ise 1980’li yıllardan itibaren hem sağlık hem de güvenlik olgusunu eşit derecede önemli tutarak reaktif ve tazmin edici yaklaşım yerine proaktif ve önlemeye dayalı bir yaklaşım benimsenerek 1989 yılında çıkarılan 89/391/EEC sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifi çerçeve direktif olarak kabul edilmiş, daha sonra bu çerçeve direktife dayanarak, çok sayıda konu bazlı direktif çıkarılmıştır (Akt. Oğuz, 2009).

Günümüzde ise çalışanların ortak taleplerinin ve ülkelerin iç hukuktaki çalışmalarının yanı sıra küresel ölçekte etkinliği olan ve yol gösterici kurumlar da, WHO ve ILO gibi, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişmesi ve buna ilişkin kültürün yerleşmesi adına çalışmalar yürütmektedirler.

### 1.1. İŞ SAĞLIĞI

WHO tarafından yapılan tanıma göre iş sağlığı kişinin sadece bedeninin fiziki olarak sağlıklı olması değil kişinin ruhsal, sosyal ve psikolojik olarak da huzurlu ve zinde hissettiği bir olgudur (Akyüz, 1980) (Limon, 2012). Bu tanımdan yola çıkarak iş sağlığı,

Çalışanın yaptığı iş dolayısı ile karşılaşabileceği sağlık problemlerini ortadan kaldırmak, hatta bunlar ortaya çıkmadan önce koruyucu yollara başvurarak çalışanın iyilik halinin korunması olarak tanımlanabilir. Bir başka tanıma göre ise çalışanın çalışma koşullarından, çalışma ortamından, çalışma ortamında kullanılan iş ekipmanı kaynaklı tehlikelerden korumak ve bu ortamın sağlanması için yapılan sistematik bir çalışmadır (Sümer, 2018).

İSGK ve buna bağlı çıkarılmış yönetmelikler ile çalışma hayatını ilgilendiren diğer mevzuatlarda doğrudan iş sağlığı tanımı bulunmamaktadır. Ancak İSGK, İHY ve diğer yönetmelikler, WHO ve öğretinin yapmış olduğu iş sağlığı tanımına uygun bir çerçeve çizmiştir.

## **1.2. İŞ GÜVENLİğİ**

Neredeyse birbirinin içerisine geçmiş ve kaynaşmış olan iş sağlığı ile iş güvenliğini birbirinden ayırmak zor olmakla beraber iş güvenliğinin olaylara ve konuya teknik bir pencereden bakışı denilebilir (Arıcı, 1999). İş güvenliği bir başka deyişle “işyerlerinde işin yapılması esnasında ortaya çıkabilecek olan tüm tehlikelerden çalışanların bireysel ve psikolojik anlamda zarar görmemesi bakımından alınması gerekli bulunan hukuksal, tıbbi ve teknik önlemleri sağlama amacına yönelik sistemli çalışmaların tamamıdır” (Elçi, 2019). İş güvenliğinin tanımı mevzuatımızda yapılmamış olup İSGK, bu kanuna dayalı yönetmelikler ve diğer mevzuatlar ile çerçevesi çizilmiştir. Ancak genel olarak iş güvenliği, işyeri ve yapılan işe dair tüm tehlike ve risklerin bertaraf edilmesi veya bu mümkün değilse kabul edilebilir seviyeye indirilmesi, bunların gerçekleştirilmesine dair yöntemlerin oluşturulması konularından oluşur.

## **1.3. İŞ KAZASI**

Uluslararası kuruluşlardan olan Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kazasını "önceden planlanmamış ekseriyetle kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan olaylar" olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) “işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm, yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar” olarak ve Avrupa Birliği İstatistik

Ofisi tarafından ise "iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir olay" olarak tanımlanmışlardır.

Ülkemizde ise çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın tekil olmamasından dolayı iş kazası konusunda da birden fazla ancak birbiriyle paralel ve uluslararası kurumların yapmış olduğu tanımlara uygun olan tanımlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca özel hukuk sözleşme ilişkilerinin düzenlendiği Türk Borçlar Kanunu ve çalışma hayatının büyük çoğunluğunu düzenleme altına alan İş Kanunu'nda iş kazası tanımı yer almamaktadır (Eren, 1974). Ancak iş kazası tanımına yer veren ilgili düzenlemeler amaçları doğrultusunda bir iş kazası tanımı yapmıştır, nitekim 5510 sayılı Kanun'da sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak amacıyla hareket ettiğinden iş kazasının işyerinde gerçekleşmesini illiyet bağı aramadan yeterli bulunmaktadır (Aydınlı, 2015).

Aşağıda ilgili düzenlemeler çerçevesinde iş kazasının ne olduğu ve unsurları hakkında iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından iş kazası başta olmak üzere bireysel iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku açısından ve ceza hukuku açısından açıklamalarda bulunulacaktır.

### **1.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Açısından İş Kazası**

TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından İSGK için Komisyon raporunda iş kazası tanımının uluslararası normlar ile benzer olarak "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay" şeklinde tanımlandığı belirtilmiştir. Ayrıca bu tanımın SSGSSK iş kazası tanımından daha geniş ve genel olduğu böylece söz konusu Kanun'da yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkân verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanacağı şeklinde değerlendirme yapılmıştır. Ayrıca tasarıda ve meri halde yer alan "işin yürütümü nedeniyle" ibaresi ile 5510 sayılı Kanun'da sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkân

sağlandığı vurgulanmıştır (Komisyon Raporları, 2025). İş sağlığı ve güvenliği anlamında iş kazası tanımı ise bireysel iş hukuku açısından ve getirilen tazminat sorumluluğunun belirlenmesi bakımından farklı değildir (Süzek, 2021).

### **1.3.2. Bireysel İş Hukuku Açısından İş Kazası**

Bu anlamda iş kazası tanımına ihtiyaç duyulmasının sebebi ise işverenin bireysel iş akdi dolayısıyla çalışana karşı sözleşmeden ve kanundan doğan gözetim ve koruma borcunun ihlali doğrultusunda işverenin sorumluluğunu tespit etmektir (Erdoğan, 2016). Sosyal güvenlik hukuku açısından amaç sigortalının iş kazası yaşaması durumunda sosyal devlet ilkesi gereği korumasız kalmaması olduğundan işverenin yaşanan iş kazasında kusurunun olup olmadığının araştırılmadığı ve işverenin gözetim borcunun irdelenmediği bir iş kazası tanımı yapılmaktadır. Bu noktada ise 5510 sayılı Kanun'da tanımı yapılan iş kazasında nedensellik bağı zorunlu bir unsur olarak karşımıza çıkmazken burada farklı olarak nedensellik bağı iş kazasının zorunlu bir unsurudur. Ayrıca yaşanan iş kazasında dıştan gelen istenmeyen bir olayın kazaya sebebiyet vermesi aranmaktadır. İş Kanunu'nda işverenin iş kazasından doğan sorumluluğuna ilişkin düzenleme olmadığından genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan haksız fiil sorumluluğu ile sözleşmeden kaynaklanan sorumluluk hükümlerine gidilmesi gerekmektedir. Bu açıdan çalışanın iş kazası yaşanmasındaki kusuru, üçüncü kişinin kusuru, iş kazasının öngörülemez olması nedensellik bağını kesebileceğinden ötürü bireysel iş hukuku anlamında iş kazası olarak kabul edilmemesine sebep olabilecektir. Ayrıca iş kazasından bahsedebilmek için kazalının ruhsal ya da fiziksel bir zarara uğraması gerekmektedir. Ancak yine belirtmek gerekirse bireysel iş hukuku anlamında kaza sayılmasa da kazanın 5510 sayılı Kanun anlamında şartlar oluşmuş ise iş kazası olarak nitelendirilebilecektir. İşçinin intiharı ya da çalışanlar arasından olmayan bir başka kişi tarafından öldürülmesi bireysel iş hukuku açısından iş kazası olmayacaktır (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2013).

### 1.3.3. Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından İş Kazası

5510 sayılı Kanun ile iş kazası tanımı yapmaktan ziyade hangi durumların iş kazası olarak değerlendirileceği sayma yolu ile 13'üncü maddede düzenlenmiştir (Güzel ve diğerleri, 2016). Yasa metni hazırlanırken özünde 506 sayılı Sosyal Sigorta Kanunu'nun (Resmi Gazete (Sayı 11766), 1964) 11 inci maddesinde belirtilen iş kazası halleri ile aynı olmakla beraber birkaç farklı durumla birlikte Yargıtay kararları da göze önünde bulundurularak iş kazası hallerine SSGSSK'nin 13'üncü maddesinde şöyle yer verilmiştir.

“İş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (Erdoğan, 2016).

Madde metni incelendiğinde bir kazanın iş kazası olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle kişinin 5510 sayılı Kanun anlamında sigortalı olması gerekmekte ve bu sigortalı belirtilen hallerden birine giren bir iş kazası yaşamalıdır. Ayrıca bu kaza sonucunda sigortalı bedenen yahut ruhen bir zarara uğramalı ve bu zararlar kaza arasında uygun illiyet bağı kurulmalıdır (Güzel ve diğerleri, 2016).

Sigortalının kim olduğu SSGSSK'de kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişi olarak tanımlanmıştır. SSGSSK madde 7 gereği hizmet akdi, stajyer, bursiyer ya da

mesleki ve teknik eğitim ile mesleki ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim alanlar açısından sigortalı olma durumu, işverenin kuruma bildirimini yahut adlarına prim yatırılması olarak değil bu kişilerin çalışmaya başladıkları andan itibaren sigortalı oldukları düzenlemiştir. Diğer yandan kaza olayının sigortalı tarafından istenilmemiş olup olmaması Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere olayın sosyal güvenlik hukuku anlamında kaza olmasına engel değildir (Akt. Çatlı, 2019).

#### **1.3.4. Ceza Hukuku Açısından İş Kazası**

Yukarıdaki tanımlarda görüleceği üzere iş kazası ilgili mevzuatın amacı doğrultusunda anlam yüklenerek bir tanımlama yoluna gidilmiştir. Ceza hukukunun da amacı korunması gereken hukuki değer ve menfaatlerin bozulmaması ile bunlar ihlal edildiğinde karşılığında hapis, adli para yahut ikisinin birlikte uygulandığı yaptırımları düzenlemektir. Türk Ceza Kanunu kapsamında yaptırım uygulanabilmesi için suçun kast ya da ilgili suç için düzenlendi ise taksir ile işlenmesi gerekmektedir. Ancak öngörülemeyen bir neticenin gerçekleştiği hallerde kaza veya tesadüfün meydana geldiği kabul edilecektir. Böylece suçun unsurlarından olan kast veya taksir oluşmadığından ötürü bir suçtan ve buna uygulanabilecek cezadan bahsedilemeyecektir (Dönmezer ve diğerleri, 2021). Bu anlamda yukarıda geçen tanımlardaki iş kazası ile ceza hukuku anlamındaki iş kazası tanımları birbirinden farklıdır. Öncelikli olarak ceza kanununda bir iş kazası tanımı yer almamakta olup yargı kararlarında da görüleceği üzere Yargıtay'ın ceza hukukunda kullanmış olduğu iş kazası tanımı ve yukarıda bahsi geçen tanımlardan yararlanılmaktadır.

Ayrıca bu tanımlarda yer alan iş kazası çerçevesine giren bir olayda iş kazası niteliğindeki hareketin suç olup olmadığı ayrıca değerlendirilecektir.

#### **1.4. İŞ GÜVENLİĞİNİN TARİHÇESİ**

Türkiye Cumhuriyeti'ndeki yasalaşma hareketlerini Osmanlı İmparatorluğu'nun son döneminde yürütülen modernleşme ve Batıyı izleyip taklit etme hareketlerinden bağımsız düşünmek mümkün değildir. Bundan dolayı genelde çalışma hayatını özelde ise

iş sağığı ve güvenliğini düzenleme altına alan yasa hareketlerini iki ana başlık altında toplamak mümkündür.

Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinen 1867 tarihli Ereğli Maden-i Hümayun İdaresinin Nizamnamesi Cumhuriyetin öncesinde maden işyerlerinde çalışma hayatına yönelik ilk düzenlemeleri içermektedir. Nizamname ile kömür üretmek ve üretim yapılan bölgedeki insanları çalışma yaşamına sokmak hedeflenmiştir. İçerdiği hukuki düzenlemelerin çalışma koşullarını hafifletmeye yönelik olması ve ücretin belirlenmesine yönelik adımlar olması hasebiyle düzenlemenin asli amacı maalesef çalışanların sağılık ve güvenlikleri değildir (Yüksel, 2017). Ancak ilkel düzeyde de olsa çalışanların sağılık ve güvenliklerine ilişkin ilk önlemlerin alındığı hukuki metin olarak karşımıza çıkmaktadır (Makal, 1997). Akt. Yüksel (2017) işçilerin önemsiz sayılan hastalık hallerinde tedavi edilmesini, ağır hastalıklarda ise işçinin evine gönderilmesi maddesinin işçi sağığı ve güvenliği kapsamına alınamayacağını, bu durumun tümünden kaldırılmamış olan zorunlu çalışma yönteminin devamlılığını sağılayıcı bir önlem niteliğinde olduğunu ifade etmiştir. Bir diğer düzenleme olarak ise 1810 Fransız Maden Kanunundan iktibas edilerek hazırlanan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi göze çarpmaktadır ki bununla tüm madenler ile burada çalışanların güvenliği ile ilgili hükümler getiren bir düzenlemedir. Maadin Nizamnamesi ile artık kömür madenlerinde zorunlu olan çalışma yürürlükten kaldırılmıştır. Ayrıca düzenlemenin maddeleri incelendiğinde çalışanların sağılık ve güvenliğini sağılamaya yönelik olarak maden işletmelerinde doktor ve eczane bulundurulma yükümlülüğü getirilmiş, yine kaza yaşanması durumunda çalışanların ailelerine tazminata hükmedileceğı hükmü yer almıştır. Madenlerde meydana gelen kazaların ise bildirilmemesi hali ile kazaya sebebiyet verenlerin ayrıca para cezası ile cezalandırılacağı düzenlenmiştir (Tambay, 2019). 1887 tarihli Maadin Nizamnamesi'nin 69 uncu maddesine göre bir madende kaza vuku bulduğunda maden sahipleri veya yerel hükümetin ihbar yükümlülüğü düzenleme altına alınmakla birlikte madende bulunan maden mühendisi yahut bulunan bir başka mühendis ile kazaya sebebiyet veren durumun ortadan kaldırılmasına ilişkin önlemlerin alınacağı hüküm altına alınmıştır. 70'inci maddeyle ise eczacı ile bir doktorun bulundurulacağı hükmü yer almakta olup 71'inci maddede ise 1869 tarihli Nizamname ile uyumlu olarak imalattan dolayı kaza yaşanması

durumunda kazazede olan çalışan ve ailelerine tazminat ödeneceği düzenleme altına alınmıştır (Tambay, 2019).

1906 Maadin Nizamnamesinin 73'üncü maddesi ile madende görevli olan mühendislerin madende yapılan çalışmalarda tespit ettikleri tespit ve önerileri maden sahiplerine ve ayrıca ortaya çıkan zararları diğer hükümet ve madeni dairesine ihbar edeceklerine yönelik düzenlenmiştir. Ayrıca madende bir kaza vuku bulursa maden mühendisince alınması gereken önlemlere ilişkin gerekli gördüğü hususları yerel hükümetten talep edeceği ve bunların hemen tahsis edileceği madde 75'te düzenlenmiştir.

1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'un 6'ncı maddesi ile ise madenlerde çalışanların ücretsiz tedavisinin yapılacağı ve bu tedavinin maden yakınlarında bulundurulacak eczacı ve tabiplerce gerçekleştirileceği düzenlenmiştir (Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, 1921).

Cumhuriyetin ilanıyla yasa yapma çalışmalarına hız verilmiş ve çok büyük çoğunluğu iktibas edilen kanunlar ile eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. Çalışma yaşamını dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını etkileyen ilk kanun 1926 tarihli ve 818 sayılı Mülga Borçlar Kanunu'dur. Kanun, sözleşme serbestisi ilkesini benimsemesi ve eşitler arasındaki hukuki ilişkilere yönelik hükümler ihtiva etmesi sebebiyle işçinin korunması noktasında zayıf kalmıştır. Kanunun ikinci kısmının 10 uncu babında hizmet akdine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği noktasında Kanun'un 324'üncü maddesi ile iş sahibinin çalışanların çalışmaktan ötürü maruz kalacağı tehlikelere karşı gerekli tedbirleri alacağı düzenleme altına alınmıştır.

Bu umumi düzenlemeden sonra çalışma hayatının özel hukuk yönlerinin bulunmasının yanında kamusal yönleri de olmasından ötürü 1930 tarihli ve 1580 sayılı Mülga Belediye Kanunu (Resmi Gazete (Sayı 1471), 1930) ile bir kısım çalışanların sıhhi ve fenni muayenelerini yaptırma görevi Belediyelerin vazifeleri arasında sayılmıştır. Ayrıca genel olarak sanayi işletme ve fabrikaların elektrik, aydınlatma ve aydınlatma tesisatı, makine vs. ekipmanın düzenli olarak fenni muayenelerinin yapılmasını da belediyelere görev olarak yüklemiştir. (Resmi Gazete (Sayı 1471), 1930)

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu umumun sağlığını korumaya dair muhtevaya sahip olmasına rağmen çalışanların sağlığını korumaya dair düzenlemeleri de içermektedir. 173 ile 178 inci maddeler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler kanunda yer almaktadır (Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, 1999).

Türkiye 1932 yılında ILO'ya ye olarak çalışma yaşamına ilişkin devlet olarak sorumluluklarını yerine getirme anlamında olumlu bir adım atmıştır (ILO Türkiye, tarih yok). Daha sonrasında ise ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında hazırlamış olduğu sözleşmeleri onaylayarak bunların ülkenin iç mevzuatına aktarılması anlamında tüzükler yayımlamıştır. Nitekim ILO kaynaklı ve işveren açısından hazır ve formüle edilmiş mler sunan bu tüzükler ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli adımlar atılmıştır. Ancak ileride de anlatılacağı üzere kalıplaşmış ve tek düze mler sunan bu tüzükler ve iş kanunlarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda klasik olan reaktif yaklaşımı benimsemesi daha yenilikçi bir kanun ihtiyacını gözler önüne sermiştir.

Çalışma yaşamını düzenleyen ve Cumhuriyet Dönemi ilk genel kanunlarından olan Borçlar Kanunu'nun eşitler arasındaki muameleleri düzenlemesi ve yapısında çalışanları korumaya yönelik hükümler yer almamasından dolayı çalışma hayatını düzenleyen müstakil bir kanun ihtiyacına cevaben 1936 tarihli ve 3008 sayılı mülga İş Kanunu yayımlanmıştır (Resmi Gazete (Sayı 3330), 1936). Bu kanunda ise işçilerin sağlığının korunması ve iş emniyetine dair ayrı bir bölüm ile maddeler ihdas edilmiştir. Buna göre işverenler çalışanların sağlığının korunması ve iş emniyetini temin etmekle mükellef olup bunları sağlamak adına gerekli şartları ve tertibatı eksiksiz bulundurmalıdır. Bu Kanun ile gelen bir başka düzenleme ise ağır ve tehlikeli işlerin belirlenerek bu işlerde kadınların ve 18 yaşına kadar çocukların çalıştırılmasının yasaklanması ile bu işlerde çalışacak olan işçilerin işlere elverişli ve dayanıklı olduklarına dair işyeri hekimi tarafından bunun olmadığı yerlerde ise hükümet veya belediye doktorları tarafından verilmiş bir rapor olmadıkça çalışmaya başlatılamayacağı yönünde hüküm bulunmaktadır.

Uzunca bir süre yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu ülkedeki çalışma koşullarının değişmesi ve 1961 Anayasasının yürürlüğe girmesi ile çalışma hayatının ihtiyaçlarını karşılayamaz hale gelmiştir. Hal böyle olunca 1967 tarihli ve 931 sayılı İş

Kanunu (Resmi Gazete (Sayı 12672), 1967) çıkarılmış ancak bu kanun o dönemki Anayasanın yeni kurumlarından olan Anayasa Mahkemesi'nin 11.5.1971 tarihli Resmî Gazete'de yayınlanan kararı ile şekil yönünden iptal edilmiştir. İptal ile ortaya çıkan kanun boşluğu ise 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu (Resmi Gazete (Sayı 13943), 1971) kabulü ile giderilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı İş Kanunu'nda yer alan hükümlerin neredeyse tamamen aynısı olup ayrıca 3008, 931 ve 1475 sayılı kanunların iş sağlığı ve güvenliği açısından getirmiş olduğu düzenlemeler birkaç küçük fark haricinde tamamen aynı görünmektedir.

4/12/1973 tarih ve 7/7583 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğünde işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğüne ilişkin düzenleme mevcut ancak iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır (Resmi Gazete (Sayı 14765), 1974). 1475 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde işçilere ait yatıp kalkma yerlerinde ve diğer müstemilatında bulunması gereken sağlık şartlarının ve işyerlerinde kullanılan alet, edevat, makinalar ve hammadde yüzünden, çıkabilecek hastalıklara engel olacak tedbir ve araçların, işyerlerinde iş kazalarını önlemek üzere bulundurulması gerekli araçların ve alınacak güvenlik tedbirlerinin neler olduğu bu Tüzükte belirtilmiştir. Ayrıca her işveren, işyerinde işçilerinin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için, bu Tüzükte belirtilen şartları yerine getirmek, araçları noksansız bulundurmak, gerekli olanı yapmakla yükümlüdür ve işçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadırlar. İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinalarla alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır. Lakin tüzüğün “İşyerlerinde Bulunması Gereken Sağlık Şartları ve Güvenlik Tedbirleri”, “İşyerlerinde İş Kazalarını Önlemek Üzere Alınacak Güvenlik Tedbirleri ve Bulundurulması Gereken Araçlar”(Yangın, makinalar ve tezgâhlar, kazanlar, basınçlı kaplar, kompresörler, fırınlar ve ocaklar, elektrik tesisatları, el aletlerinin kullanılması, kaldırma makinaları, taşıyıcılar, motorlu arabalar, boru tesisatı

malzemenin kaldırılma, taşınma, istiflenme ve depolanması, kişisel korunma araçları vs.) gibi başlıklar ve bunların içerikleri incelendiğinde son derece teknik olan tüzüğün işverence tek başına uygulanması kabiliyeti oldukça zor görünmektedir. Tüzükte işverene yüklenen sorumlulukları gerçekleştirmesi adına bir profesyonel görevlendirme zorunluluğu getirilmemesine rağmen tüzükte sayılan amir hükümlerin yerine getirilebilmesi ancak ve ancak bir profesyonel yardımı ile mümkün olabilecektir.

#### **1.4.1. 4857 Sayılı İş Kanunu**

Cumhuriyet tarihinin son iş kanunu ve Avrupa Birliğine uyum sürecinin de etkisinin yansıdığı 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanunu'dur (Resmi Gazete (Sayı 25134), 2003). Bu kanunda ise iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının işyerinde bir organizasyon oluşturularak mümkün olabileceğine ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Bunlardan ilki her işyerinde kurulması zorunlu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için zorunlu hale gelmiştir. Kurulun işveren üzerinde bir yaptırım uygulaması söz konusu olmasa da tavsiye niteliğinde kararlar ile sağlık ve güvenliğin işyeri ortamında sağlanmasına ilişkin katkıları tartışmasız olduğu gibi çalışan ve işverenin bir araya getirilerek işyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşturulması amaçlanmaktadır (Dikmen ve diğerleri, 2021). Ayrıca Kanun'un getirdiği en büyük yenilik ise daha önceki iş kanunlarından farklı olarak çırak ve stajyerler için Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Daha da öte Kanun'un 81'inci ve 82'nci maddeleri ile işyeri hekimi görevlendirilmesi ve sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirme yükümlülüğü işverene yüklenmiştir. Ayrıca diğer iş kanunlarında işverenin bir borcu olarak düzenlemelerde yer bulan iş sağlığı ve güvenliği hususu bu sefer çalışanların acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi, tedbir alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma yoluna başvurabilmesi, nihayetinde ise tedbirin altı iş günü içerisinde alınmaması halinde İSGK ile, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bile yer almayan ve derhal fesih yoluna başvurabilmesi gibi talepler ile çalışanları aktif bir süje olarak sürece dâhil etmiştir. Ayrıca iş sağlığı ve

güvenliğinin düzenlendiği maddelerde alt mevzuat çalışmalarının yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre 89/391 sayılı Konsey Çerçeve Direktifi aslına birebir sadık kalınarak çevrilmiş olup “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” olarak yürürlüğe girmiştir. Bu şekilde çatı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kurulmaya çalışılmıştır (Eser, 2020). Ancak konunun bir üst norm olan tüzük ile düzenlenmemesi sebebi ile Yönetmelik Danıştay 10 uncu dairesi tarafından iptal edilmiştir.

Yine 5763 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu’nda yapılan önemli değişikliklerden biri de işverenlere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilme imkanının tanınmış olmasıdır (Resmi Gazete (Sayı 26887), 2008).

İş Kanunu m.81’de, işyeri hekimlerinin işe alınmalarının, görev, yetki ve sorumluluklarının, çalışma şartlarının, eğitim ve belgelendirilmelerinin, görevlerini nasıl yürüteceklerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Söz konusu hükme istinaden 15/08/2009 tarihinde “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” çıkarılarak, 2003 tarihli yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Bu Yönetmelik’te çok önemli hükümlere yer verilmiş; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulmasında esneklik benimsenmiş ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kuruluşlara belli standartlar getirilmiştir (Ekmekçi, 2009). Ancak Yönetmelik’in önemli bir bölümünün 2010 yılında Danıştay tarafından verilen yürütmeyi durdurma kararları sonucu uygulanamaz hale gelmesi mevzuatta önemli bir boşluğa neden olmuştur (Danıştay 10. Dairesi, 2010).

#### **1.4.2. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu**

Borçlar Kanunu sistematığı bir borç ilişkisindeki tarafların eşit konumda olduğu varsayımında bulunmakla birlikte liberal ekonominin şartlarının hâkim olduğu bir kanundur. Bunun karşılığında kendisinden çalışma hayatını düzenleyen ve çalışanı sözleşmenin zayıf tarafı olarak gören iş kanunları korumasını beklemek mümkün değildir. Ancak kanunun özel hükümler kısmının altıncı bölümünde yer alan “Hizmet Sözleşmeleri” başlığı altında çalışan ilişkileri düzenleme altına alınmıştır. Burada yer alan hükümlerden

olan iş, araç ve malzemelerinin aksine bir anlaşma ya da yerel adet olmadığı müddetçe işveren tarafından karşılanacağı hükmünden çalışana kişisel koruyucu donanım da dahil olmak üzere işverenin tedarik edeceği malzemeler anlaşılmalıdır. Ayrıca kanunun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417’nci maddesi ile işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri noksansız bulundurma sorumluluğu yüklenmiştir. Özel kanun olan ve konu hakkında daha detaylı düzenlemeler içeren İSGK’nin yürürlüğe girmesi ile genel kanun olan TBK’nin getirmiş olduğu bu hükmün pek bir anlamı kalmamaktadır. Ancak İSGK’nin kapsama almamış olduğu çalışanlardan olan ev hizmetlerinde çalışanlar açısından TBK’nin 417’nci maddesi uygulama bulacaktır.

#### **1.4.3. 6331 Sayılı İsgk**

AB ile uyum noktasında son olarak 2012 tarihli İSGK yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin benimsenen proaktif, çalışanların sürece aktif olarak dâhil olduğu ve işverenin bir profesyonel vasıtasıyla bu borcunu yerine getirmesine ek olarak İSGK, iş sağlığı ve güvenliğinin ihtiva ettiği önemi ortaya çıkartacak şekilde müstakil bir kanun olarak çıkarılmıştır. Özünde 89/391 sayılı çerçeve direktifinin çevirisi olan kanun ile işyerlerindeki tehlike ve risk temelli bir düzenleme yapılmış olup çalışma hayatının paydaşlarının tüm hak ve borçları bu tehlike ve risklerin ortadan kaldırılması amacıyla detaylıca düzenlenmiştir. Kanun, çalışanların sağlık gözetiminin yapılması, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yapısı ve görevi gibi detaylı düzenlemeler içermesinin yanında çoğunlukla çerçeve düzenlemeler yer almaktadır. Çerçeve niteliğindeki bu düzenlemeler kanunun uygulanmasını ve çalışma hayatında karşılığı olmasını sağlamak ve işverene iş işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamasında yol gösterici olması adına yönetmelikler ve tebliğler yayımlanmıştır. Kanun işverene mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapma yükümlülüğü yüklemiştir. Ayrıca yüklenen bu ağır yükümlülüğü yerine getirebilmesi adına işverene iş sağlığı ve güvenliği

ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen profesyonellerden olan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi hususu da hüküm altına alınmıştır. Böylece bu profesyoneller iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak işyerindeki eksikliklerin ortadan kaldırılmasına ya da kabul edilebilir dereceye kadar hafifletilmesine ilişkin tedbir ve tavsiyelerde bulunarak işverene yol göstereceklerdir. İşverene yol gösterecek olan bu profesyonellerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunum şekli, bunların görev, yetki ve sorumlulukları ile bunların niteliklerine ilişkin konular yönetmelikler ile düzenlenme altına alınmıştır.

## 2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI İLE İLGİLİ GÖREV VE SORUMLULUKLAR

İşyerlerinde iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi açısından Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile getirilmiş yükümlülüklerden yukarıda bahsedilmiştir. Her ne kadar iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesine ilişkin zorunluluk 4857 sayılı Kanun ve 6331 sayılı Kanun dönemlerinde getirmiş olsa da bu kanunlardan önce böyle bir zorunluluk olmasa da konunun son derece teknik olması ve uzmanlık gerektirmesi sebebi ile dolaylı olarak zorunlu olduğu düşünülebilir. Hatta 4857 sayılı Kanunda ve buna dayanılarak İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete (Sayı 25352), 2004) yayımlanmıştır. Bu yönetmelik ile artık işyerlerinde güvenli ve sağlıklı bir ortam sağlanmasına ilişkin son derece detaylı hükümler ihtiva eden düzenlemeler ve reaktif anlayış yerine proaktif ve her bir işyerinin kendine has önlemler gerektireceği göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca her bir işyeri için reçete gibi düzenleme yapma yerine konuyu işveren değerlendirmesine bırakan bir politika benimsemiştir. Aslında bu noktada işverenin iş güvenliğini sağlama noktasında bir iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyduğu teknik olarak ortadadır. İSGK’de düzenleme alanı bulan iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu, iş güvenliği hizmetlerinin çalışma alanlarında bu kişilerin rehberliğinde yerine getirilmesine kanun koyucunun verdiği önemi göstermektedir. Bununla birlikte aşağıda bahsedileceği üzere iş güvenliği uzmanının İSGK’de öngörülen istihdam şekillerini ele alışından da anlaşılacağı üzere öncelikle o işyerinde görevli olan çalışanlar arasından görevlendirilmesi diğer istihdam şekillerinden önce sayılarak işyerini bilen profesyonele öncelik tanınmıştır.

Burada 4857 sayılı İş Kanunu’nun ve alt mevzuatının iş güvenliği uzmanına yönelik hükümleri ile 6331 sayılı Kanun’un ve alt mevzuatının hükümlerine karşılaştırmalı olarak yer verilecektir. Nitekim 6331 sayılı Kanun’un benimsemiş olduğu önleyici yaklaşımın ve AB ile onun hazırlamış olduğu normlara uyum süresinin ilk nüvelerini taşıyan 4857 sayılı Kanun’un hükümlerine yer vermek iş güvenliği uzmanına yönelik düzenlemeleri anlama noktasında son derece kıymetlidir.

4857 sayılı İş Kanunu’nda iş güvenliği uzmanlığının tanımı yapılmamış olsa da görev, yetki, sorumluluk ile çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir. Yukarıda bahsi geçen 2004 tarihli yönetmelik ile iş güvenliği uzmanı Bakanlıkça sertifikalandırılmış olan mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır. Mevcuttaki meri Yönetmelik’te de aynı hüküm korunmuş olmakla birlikte 2004 tarihli yönetmelikte yer alan işyerinde görevlendirilecek olan iş güvenliği uzmanlarının işyerinde yapılan asıl işe uygun meslekten olması yönündeki hükme şu anki düzenlemede yer verilmemiştir. İş güvenliği uzmanının kimler olabileceğine dair hükmün yönetmelik ile düzenlenmiş olması temel hak ve özgürlüklerin ancak kanun ile sınırlandırılabilmesi göz önünde tutularak Danıştay’ın 28/03/2006 tarihli kararı ile iptal edilmiştir (Kılış & Alper, 2015). 2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanun ile İş Kanunu’nda iş güvenliği uzmanının mühendis veya teknik eleman olacağı düzenlenmiştir. Bu değişikliğe uygun olarak (Resmi Gazete (Sayı 27320), 2009) ile iş güvenliği uzmanının Genel Müdürlükçe yetkilendirilen mühendis yahut teknik eleman olduğu hüküm altına alınmıştır. 2010 tarihli ve 6009 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik kapsamında (Resmi Gazete (sayı 27659), 2010) iş güvenliği uzmanının tanımı “Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar ve teknik elemanlar” yapılarak konu İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete (Sayı 27768), 2010) ile düzenlenmiştir.

İSGK’de ise yukarıda sayılan meslek gruplarına benzer şekilde sayım ile iş güvenliği uzmanlarının kimler olabileceği Kanunun 3’üncü maddesinde Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlar olarak yer almaktadır (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2019).

## **2.1. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVLENDİRİLMESİ**

### **2.1.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri ve Görevlendirilmesi**

İş güvenliği uzmanı İSGK m.3/f.1-f’de, 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 eleman olarak

tanımlanmıştır. Buna göre öncelikle mühendislik, mimarlık fakültesinden mezun olunması ya da teknik eleman olarak aynı maddenin birinci fıkrasının (s) bendinde sayılan teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog ünvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları arasında yer almak gerekmektedir.

### **2.1.2. İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimi**

İSGK 9'uncu maddesinde belirtildiği üzere işyeri tehlike sınıfının tespiti 2006 tarihli ve SSGSSK'nin 83'üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak Genel Müdürün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile yapılacağı belirtilmiştir. İşyerlerinin tehlike sınıfının belirlenmesinde işyerinde yürütülen işin özelliği, bu işte kullanılan ve üretilen mal ve hizmetler, üretim sürecinin kendisi ve kullanılan iş ekipmanı vs. hususlar göz önünde bulundurulacaktır. Ayrıca bu tebliğe göre ise tehlike sınıfı belirlenirken işyerinde yapılan asıl işin dikkate alınacağı belirtilmiş olup asıl işi tespit noktasında tereddüt hasıl olursa işyerinin kuruluş amacına bakılacağı ve bunun yanında birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan işin esas alınacağı belirtilmiştir. İSGK'nin yayımlanmasını takiben tebliğ 2012 Aralık ayında çıkarılmış ve her yıl tebliğde mutlaka güncelleme yapılmıştır.

Belirlenen bu tehlike sınıfları paralelinde iş güvenliği uzmanlarının tecrübeleri ve mezuniyetleri göz önünde tutularak İGU Yönetmeliği 8'inci maddesinde iş güvenliği uzmanları A, B ve C olmak üzere üç gruba ayrılmıştır. Bunlar sırası ile çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde görevlendirilebilecekleri gibi doğal olarak sahip olduğu belgenin bakabileceği tehlike sınıfından daha az tehlike sınıfına sahip işyerlerinde de görevlendirilebileceklerdir. Ayrıca İGU Yönetmeliği'nin aynı maddesinde iş güvenliği uzmanı olabilecekler sayma usulü ile yer verilmiştir. Buna göre her grupta yer alan iş güvenliği olabilecekler için ya belgeyi doğrudan alma ya doğrudan sınava girme ya da eğitim alıp sınava girmelerine ilişkin düzenleme yer almaktadır.

İGU Yönetmeliği'nin yayımlanmasının amaçlarından biri de eğitimlere ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Eğitimin konusu İGU Yönetmeliği'nin 25 inci maddesi ile şu şekilde düzenlenmiştir:

*“İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri Komisyon tarafından belirlenir. Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır.”*

Genel Müdürlüğün web sayfasında yayımlanan iş güvenliği uzmanlığı temel eğitim programında yer alan yapı ve müfredata göre iş güvenliği uzmanı olacaklar için iş sağlığı ve güvenliği bilgisini kazandırmak adına bu program yayımlanmıştır. Program ile yalnızca temel hukuk ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teorik bilgi verilmesi, işyerlerindeki risk ve tehlike faktörlerine ilişkin ayrıntılı bilgi verilmesi ve işyerinde kullanılan ekipman vb. kaynaklardan kaynaklanan risklerin ve bunlardan korunma yolları ile risklerin yönetimi hakkında bilgi sahibi olunması hedef tutulmuştur. (İSG Hizmetleri, 2024).

Eğitimin ardından yapılacak sınava ilişkin hususlar ise İGU Yönetmeliği madde 28 hükmünde yer almaktadır. Buna göre sınav Bakanlık tarafından yapılabileceği gibi Bakanlık bu sınavı başka bir kuruma da yaptırabilecektir. İGU Yönetmeliği 8'inci maddesinde yer alan hükme göre hem eğitim hem de sınav şartı aranan adaylar eğitim programının tamamlanmasını müteakip sınava katılabileceklerdir. Ancak maddenin üçüncü fıkrasında doğrudan sınava giriş hakkı verilen adaylar için yapılacak olan sınavın son başvuru tarihinden itibaren mezun olmaları gerektiği belirtilmiştir. Sınavlarda 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adaylar başarılı sayılır, sınav sonuçlarına itirazlar sınavı düzenleyen kurum tarafından sonuçlandırılır.

Eğitimlerin Bakanlık dışında kim tarafından verileceği hususu ise İSGK'nin tanımlar başlıklı 4'üncü maddesinde ve İGU Yönetmeliğinin m. 4/f.1-c'de tanıma göre, eğitimlerin eğitim kurumlarınca, ki bunlar iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseselerdir, verileceği belirtilmiştir.

### **2.1.3. İş Güvenliği Uzmanının Görevlendirilmesi**

İş hukukunun özel hukuk yanı bulunduğu gibi kamu hukuku karakteri gösteren yanları da olduğundan devletin bu alana özellikle de zayıf taraf olan işçi/çalışan lehine olacak şekilde müdahalede bulunduğ görülmektedir. Özellikle de işverenin çalışanları gözetim borcu kapsamında yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında bu müdahalenin yoğun bir şekilde olduğu aşıkardır. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin işyerlerinde istihdamında Bakanlığın görevlendirmelerin yapıp yapılmadığını takip ve kayıt edilmesi adına İSG-KATİP uygulaması üzerinden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşme ve görevlendirmelerin Genel Müdürlükçe onaylanması gerektiği İSGHY'de yer almaktadır. Ayrıca bu onay olmadan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlerine başlayamayacağı ve yetkilerini kullanamayacağı da amir hükümdür.

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri açısından ise 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklılaşan bir uygulama yoktur ki bu da haftada 45 saat üzerinden çalışma süreleri bulunmaktadır. Meğerki iş güvenli uzmanı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te (Mevzuat Bilgi Sistemi, 2020) belirtilen işlerin yapıldığı bir işyerinde görevli olsun. Bu halde günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışabilecektir. İSG-KATİP uygulaması genel kabul gören çalışma süresi üzerinden iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine sözleşme yapma hakkı tanımaktadır.

Yine çalışma süreleri açısından İGU Yönetmeliği 12'nci maddesinde belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanı yönetmelik kapsamında yer alan görevlerini yerine getirebilmesi için çalışan başına asgari olarak az tehlikeli sınıftaki işyeri için 10 dakika,

tehlikeli sınıfta yer alan işyeri için 20 dakika ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri için ise 40 dakika görevlendirilecektir. Ayrıca az tehlikeli sınıftaki işyeri için, tehlikeli sınıftaki işyeri için ve çok tehlikeli sınıftaki işyeri için sırasıyla 1000, 500 ve 250 ve daha fazla çalışan varsa tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının tam katlarından fazla çalışan olması durumunda ise artık kısım için çalışan başına dakika usulü görevlendirme yapılacaktır. Ayrıca iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde İGU Yönetmeliği'ne göre çalışan başına hesaplanan asgari süre bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemeyecektir. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerleri için vardiyalara göre süreler bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanı istihdamı mümkündür.

İSGK çırak ve stajyerleri iş sağlığı ve güvenli açısından kapsama almış olsa da bu hizmeti sunacak profesyonellerin görevlendirmesinde esas alınacak olan süre hesabında Kanun m. 6/f.4 gereğince çalışan sayısına dahil değildirler.

#### **2.1.4. İşyerinde İş Güvenliği Uzmanı Sağlama Yöntemleri**

İSGK “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 6’ncı maddesi ile işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunum şekilleri sayılmıştır. Buna göre işveren:

- Uygun nitelik ve belgeye sahip çalışanları arasından görevlendirme yaparak,
- OSGB’den ya da ÇASMER’lerden hizmet alımı yolu ile,
- Uygun nitelik ve belgeye sahip olması halinde işverenin kendisi üstlenmesi ile,
- Belirlenen nitelik ve belgeye sahip olmayan ve işyeri tehlike sınıfı az tehlikeli olup çalışan sayısı da 50’nin altında olması halinde işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla

yerine getirebilecektir.

Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapılması durumu ve 4857 sayılı Kanunun 22’nci maddesinde yer alan “çalışma koşullarında esaslı değişiklik” hükmü birlikte düşünüldüğünde; 4857 sayılı Kanun kapsamında istihdam edilen çalışanın iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilmesi, bu değişiklik işçiye ancak yazılı olarak bildirildiğinde yapılabilecektir. Ancak salt bildirim yapılması görevlendirmenin yapıldığı

anlamına gelmemekte, işçi bu görevlendirmeyi altı işgünü içerisinde olumlu olarak kabul ederse işçi olan iş güvenliği uzmanını bağlayacaktır.

İSGK'nin 6'ncı maddesinde işverenlerin çalışanları arasında iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapamaması durumunda OSGB'den bu hizmetleri tamamen yahut kısmen alabileceği yönünde hüküm bulunmaktadır. Yargıtay uygulamasında bu hüküm çalışanlar arasında uygun nitelikleri haiz personel bulunması halinde zorunlu olarak bu kişileri görevlendirme yoluna başvurulması şeklinde değerlendirmektedir (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2015) (Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2015). Ancak aksi yönde de Yargıtay kararları mevcuttur (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2014). Aksi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22'nci maddesine aykırı olacaktır ki çalışanların bu görevlendirmeyi kabul etmek gibi bir zorunluluğu yoktur. O halde işveren, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını veya bir kısmını OSGB'lerden veya ÇASMER'lerden hizmet alarak yerine getirebilir. Nitekim Bakanlık uygulaması da bu yöndedir.

İş güvenliği uzmanının dışarıdan hizmet alımı yolu ile temin edilebileceği OSGB'ler, "Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile 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"; ÇASMER'ler ise "Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak üzere İSGK kapsamında yetkilendirilen, gerekli donanım ve personele sahip birim" olarak tanımlanmışlardır. OSGB ve ÇASMER'lerin kurulum, yetki alma, hizmet sunum şekilleri, nitelikleri ve niceliklerine ilişkin ayrıntılı düzenleme İSGHY ile yapılmıştır. İSGHY'ye göre OSGB ya da ÇASMER'den hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanacaktır. Bu sözleşmenin hukuki niteliği aslında o işyerinde görevlendirilecek olan iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğunu etkileyecektir. Sonuçta özel hukuk ilişkilerindeki asıl borca ya da ferî borçlara aykırı davranmanın haksızlık olgusu suç içeren boyutta bir fiil olaksa ceza sorumluluğu gündeme gelecektir. İşveren ile OSGB arasındaki sözleşmenin asli edimi olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin ilgili işyerine sağlanması sürekli nitelikte olduğundan eser sözleşmesi olarak nitelemek mümkün

olamayacaktır (Akın, 2013). Ayrıca bu sözleşmenin iş görme sözleşmelerinden olan iş akdi/hizmet akdi olarak nitelendirilmesi mümkün değildir, çünkü bu sözleşmelerin iş görme borcunu ifa eden tarafı gerçek kişi olmak zorundadır, ancak kanuni tanım ve İSGHY’de yer alan tanımda da açıkça belirtildiği üzere OSGB’ler tüzel kişidirler. OSGB ile işveren arasındaki sözleşmenin asıl işveren-alt işveren ilişkisi olabileceği akıllara gelebilecektir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu bu ilişkiyi sıkı şekil şartlarına bağlamıştır. Öncelikli olarak bu ilişki, işyerlerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde ya da işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde kurulabilecektir. Ayrıca alt işveren almış olduğu bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır. Kurucu şartlar OSGB ile işveren arasındaki sözleşme açısından incelendiğinde öncelikle OSGB tarafından hizmet verdiği işyerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, çoğunlukla birden fazla işyerinde görevlendirildiğinden veya OSGB’nin bir işçisi olmayıp ortağı olabilmektedir. Asıl işveren- alt işveren ilişkisinde aranan sadece asıl işverenin işyerinde görevlendirme şartı sağlanamadığından OSGB ile işveren arasındaki sözleşmeyi bu ilişki kapsamında değerlendirmek mümkün değildir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğini sağlama ve gözetim, işverenin sözleşmeden ve kanundan doğan bir borcu olup işyerinde üretilen mal ve hizmete ilişkin yardımcı ya da asıl iş de olmadığından yine asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulamayacaktır.

TBK sisteminde ise düzenlenen iş görme sözleşmelerinin sonuncusu ise vekalet sözleşmesidir. Buna ilişkin detaya girmeden önce İSGK’de yer alan hükümler incelendiğinde iş güvenliği uzmanının işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirileceği belirtilmiştir. Ayrıca iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde 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 bildirecektir. İSGHY’de iş güvenliği uzmanının görevleri arasında ise rehberlik başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda önerilerde bulunmak sayılmıştır.

TBK’de yer alan vekalet sözleşmesinin tanımı vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşme şeklindedir. Buna göre iş görme ilişkileri içinde yer alan ancak muhtevasında bir malın veya hizmetin elde edilmesi söz konusu olmayan bir akittir. Buna göre OSGB’nin işveren ile aralarındaki akdin niteliği vekalet sözleşmesi olarak nitelendirilebilir. Ayrıca böyle bir nitelendirme yapılmamış olsaydı bile TBK madde 502’de yer alan “Vekâlete ilişkin hükümler, niteliklerine uygun düşükleri ölçüde, bu kanunda düzenlenmemiş olan iş görme sözleşmelerine de uygulanır.” hükmü gereği vekalet sözleşmesine ilişkin hükümler OSGB ile işveren arasındaki sözleşmede uygulama alanı bulacaktır.

Bir başka iş güvenliği uzmanı görevlendirme yolu ise işverenin belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisinin üstlenebilmesidir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasa da işyeri az tehlikeli sınıfta yer alan ve çalışan sayısı 50’den az ise bu işyeri işverenleri veya işveren vekilleri Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler. Burada bahsedilen iş sağlığı ve güvenliği hizmet sunum şekilleri bu çalışmanın konusu olmadığından sadece bu kadar anlatılacaktır.

#### **2.1.5. Osgb’nin Görev ve Sorumlulukları**

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışında sunumu ancak Bakanlığın yetkilendirdiği bir OSGB ya da ÇASMER aracılığı ile mümkündür. Bir iş güvenliği uzmanı işyerinin çalışanı olması haricinde kendi nam ve hesabına hareket ederek iş güvenliği hizmetini sunması mümkün değildir. Hal böyle oluna iş güvenliği uzmanlarını sorumluluğuna girmeden önce dışarıdan hizmet alınması durumunda iş güvenliği hizmeti alınmasına dair sözleşmenin tarafı, hizmet sunulan işverenin karşısında olan ve borçlu konumda bulunan OSGB ya da ÇASMER’dir. Bu açıdan iş güvenliği uzmanının görev ve sorumluluklarına yer veremden önce bunların görev ve sorumlulukları anlatılacaktır.

İSGHY 13’üncü maddesine göre hizmet verilen işverene rehberlik esilmesinden ve öneriler hazırlanarak sunulmasından, sağlık gözetiminin uygulanmasından, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden ve bilgilendirilmelerinden, acil durum

planı hazırlanmasından, yönetmelik kapsamındaki yıllık değerlendirme raporu, yıllık çalışma planı, çalışma ortamı gözetimi, sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı, risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları vs. hususların kayıtlarının tutulmasından sorumludur. Bunlara ek olarak kendi çalışanı olan iş güvenliği uzmanının hizmet verdikleri alanlarda İGU Yönetmeliği'nde belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden de hususen sorumludur.

Hizmeti sunanın OSGB olması hasebiyle iş güvenliği uzmanını tarafından işyerinde tutulan ve doldurulan onaylı defterin OSGB tarafından saklanması gerekmektedir ki İSGHY madde 13 ikinci fıkrada onaylı defterin suretlerinin OSGB'de tutulacağı açıkça yer almaktadır.

## **2.2. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ GÖREVLERİ**

Yukarıda giriş kısmında da anlatıldığı üzere Tanzimat döneminden İSGK'nin yayımlanmasına kadar geçen sürede işverene kademe kademe getirilen çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile işin ve işyerinin güvenliğinin muntazam şekilde sağlanması noktasında işverenin bir profesyonelden yardım alması elzemdir. Sonuçta da İSGK'de çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirme seçeneğinin diğer hizmet sunum yollarından önce sayılması, işvereni; işi, işyerini, işyerindeki üretim sürecini, işyerindeki tehlike ve riskleri, çalışanları ve onların durumlarını daha iyi bildiği varsayılan bir kişiyi öncelikli olarak görevlendirmeye sevk etmeye yöneliktir. Ancak bu olmasa bile dışarıdan hizmet alımı şeklinde yahut diğer sunum şekilleri ile hizmet sunulsa da işverenin günümüz dünyasında İSGK ve alt mevzuatını uygulayabilmesi ancak ve ancak bir uzmandan destek alması ile mümkün olabilecektir. Çalışanların sağlık gözetimi, periyodik muayeneleri, tehlike ve risklerin tespiti ve bunların değerlendirmesinin yapılması, acil durum planı hazırlanması, işyerinde ortam ölçümü yapılması ve maruziyet sınır değerlerinin altında çalışma ortamı sağlanması, iş ekipmanlarının sağlıklı ve güvenli kullanımı ve bu ekipmanların periyodik kontrolüne ilişkin usuller, işyerinin tamamının sağlıklı ve güvenli olmasının sağlanması gibi sayısız hususun işverenin teknik bilgi ve

görüşünün çok ötesinde olduğu aşikar olup bunların yerine getirilebilmesinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin önemi tartışmasızdır.

Bu noktada İSGK'nin benimsemiş olduğu önleyici ve proaktif yaklaşım iş güvenliği uzmanlarının önemini arttırdığı gibi onlara ciddi anlamda bir sorumluluk ve görevler yüklemiştir.

İSGK öncelikli olarak bu kişilerin görevlerini yerine getirirken mesleki bağımsızlık içerisinde ve etik ilkeler çerçevesinde hareket etmesini, ayrıca hak ve yetkilerinin salt görevlerini ifa etmeleri sebebiyle kısıtlanamayacağını ifade etmiştir. Lakin iş güvenliği uzmanları ya işverenin doğrudan çalışanı olması yahut da OSGB'nin çalışanı olması sebebiyle işverene bağlı olan ve ücretle çalışan kişilerdir. Mesleki bağımsızlığın sağlanması noktasında İSGK'de 2015 yılında bir değişiklik yapılmış ve böylece işyerinde acil durdurmayı gerektiren ya da acil ve hayati tehlike ihtiva eden eksikliğin işverene bildirilmesine rağmen işveren bunun gereğini yapmayıp da İSGK'de sayılan yetkili makamlara bildirim yapması nedeniyle iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi hak kaybına da uğratılamayacaktır.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri noktasında İSGHY'de yer alan hükümlere değinmeden önce yukarıda OSGB ile işveren arasındaki sözleşmenin vekalet sözleşmesi olabileceği böyle olmasa bile hizmet ve eser sözleşmesi olarak nitelenemeyeceğinden dolayı TBK madde 502 hükmü gereğince vekalet sözleşmesi hükümlerinin uygun düştüğü ölçüde diğer iş görme akitlerine uygulanacağı belirtilmiştir. Bu noktada özel hukuk sözleşmelerinin niteliğinin belirlenmesi tarafların birbirlerine karşı hak ve borçlarının belirlenmesi adına önemlidir, ayrıca sözleşmeye aykırılık meydana geldiğinde bu aykırılığın haksızlık boyutu suç boyutuna vardıysa, konu daha da önemli hale gelmektedir. Ayrıca çalışanları arasından görevlendirme yapılması durumunda buradaki görevlendirme işveren ve çalışan arasındaki akdin niteliğini etkilememekte çalışan İSGK ve alt mevzuatında yer alan görevleri yerine getirmekle mükelleftir.

Çalışma kapsamında vekalet sözleşmesinden doğan tüm borçlar incelenmeyecek olup sadece cezai sorumluluğa etki edebilecek haller incelenecektir. Bu noktada TBK madde 506 gereğince üstlenmiş olduğu iş ve hizmetleri sadakat ve özenle görmelidir.

Burada görülecek olan iş kabaca işyerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun hale getirilmesidir. Ayrıca burada üstlenilen iş ve hizmet OSGB'nin çalışanları aracılığı ile ifa edileceğinden, bu kişilerin özellik ve yeterliliklerinden bağımsız olarak ortalama bir iş güvenliği uzmanının işi göreceği şekilde hizmet sunulmalıdır. OSGB ve ÇASMER'lerin özen borcundan doğan sorumluluğunun belirlenmesinde, benzer alanda iş ve hizmetleri üstlenen basiretli bir vekilin göstermesi gereken davranışlar esas alınır.

OSGB'nin görev, yetki ve sorumlulukları İSGHY madde 13'te sayılmış olup bunlar özetle işverene rehberlik yapılması, sağlık gözetimi uygulanması, eğitim ve bilgilendirme, kayıt, belgelerin saklanması, ilgililerle iş birliği ve işyerlerinde görevlendirdikleri iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirip getirmediğinin izlenmesidir. Ayrıca yine İSGHY uyarınca OSGB'ler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler.

Önleyici yaklaşıma uygun olarak OSGB işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapmak ve öneriler hazırlayarak onayına sunmak ile yükümlüdür. Bir diğer yükümlülüğü ise çalışanların sağlık gözetiminin uygulanmasından ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerine ilişkin planlama yapmaktır. OSGB, işyerlerinde acil müdahale gerektiren durumları belirlemeli, acil durum planını hazırlamalıdır. Ayrıca acil durumlarda organizasyonun nasıl olacağını ve ilgili birimlerle iş birliği yapılması bakımından da OSGB'nin sorumluluğu bulunmaktadır. Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçları kayıt altına alınmalıdır. Çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmalıdır. Ayrıca hizmet sunduğu işverenin işyerinin tehlike sınıfına, faaliyet gösterdiği sektörü bilen, İGU Yönetmeliği'nde yer alan asgari sürelerle uygun olacak şekilde bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi noktasında ve bu

yönetmelik ile diğer yönetmeliklerin iş güvenliği uzmanına yüklemiş olduğu görevleri yerine getirmesi hususlarını kontrol ve takip etmelidir.

İş güvenliği uzmanının görevleri İGU Yönetmeliği 9’uncu maddede beş temel başlık altında toplanmıştır. Bunlar; rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamının gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle iş birliğidir.

### **2.2.1. Risk Değerlendirmesi**

İGU Yönetmeliği’nde risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak iş güvenliği uzmanının bir diğer görevi olarak sayılmıştır. Görevler sayılırken aralarında öncelik sonralık yahut önem derecesi gözetilmemiştir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işyerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirmeden sonra işyerinde uygulanabilmesinin en önemli ön ayağı işyeri için risk değerlendirmesi raporu hazırlanmasıdır.

İGU Yönetmeliği’ne göre iş güvenliği uzmanlarının risk değerlendirmesi görevi şu hususları içermektedir (İGU Yönetmeliği m.9/f.2-b):

“1) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.”

RDY’de risk değerlendirmesinin işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından gerçekleştirileceği belirtilmiş olup bu ekibin üyeleri işveren veya işveren vekili, işyerinde görevli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri ve destek elemanları, bilgi sahibi çalışan kişiler olarak sayılmıştır.

### **2.2.2. Rehberlik**

İş güvenliği uzmanının işverene rehberlik görevi kapsamında düzenleme şu şekildedir (İGU Yönetmeliği m. 9/f.1-a):

“1) İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan

maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.

2) İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

3) İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.

4) İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.”

Rehberlik görevi kapsamında sayılan görevlere bakıldığında özellikle de birinci alt bendin uygulanabilmesi adına iş güvenliği uzmanının işyerini bilmesi çok önemlidir. Nitekim dışarıdan görevlendirme yapıldığında İSGHY’ye göre işyerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanının doğum, hastalık ve yıllık izin gibi zorunlu nedenler sebebiyle değiştirilmesi ve değişiklik süresinin 30 günü geçmesi halinde, durumun Genel Müdürlüğe bildirilmesi yönünde düzenleme yapılmıştır. Ayrıca Yönetmeliğin ekinde yer alan Ek-7 tablosu ile hizmet verilen işyerine zorunlu haller dışında, aynı işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin hizmet vermesinin sağlanmaması durumunda denetim başına 20 ihtar puanı uygulanacağı belirtilmiştir. Bu noktada İSGHY de dışarıdan görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının işyerini tanıyan ve bilen biri olmasını gözetmektedir. Çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirilebilmesi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının işyerine uygun bir şekilde uygulanabilmesini sağlanması, tabiri caizse terzinin bir kumaştan müşterisine özel tam onun ölçülerine göre bir elbise dikmesi gibi tam işyeri özelinde uygulanmasını sağlamak bu daimî, sürekli ve aynı iş güvenliği uzmanı tarafından işyerinin ziyaret edilmesi ile olasıdır.

### **2.2.3. Çalışma Ortamı Gözetimi**

Çalışma ortamının gözetimine ilişkin düzenleme İGU Yönetmeliği'nde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

“1) Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.

2) İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.”

Buna göre yukarıda belirtildiği üzere işyerinde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ancak işyerini tanıyıp bilmesi durumunda işyerinde bulunan iş ekipmanlarının, ki bunun içerisine işin yapılmasında kullanılan herhangi bir makine, alet, cihaz, teçhizat, tesis ve tesisat girer, periyodik bakımları, periyodik kontrollerinin planlanmasını ve işyerinde kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerine dair uygulamaların kontrolünü gerçekleştirebilecektir. Bunlara ek olarak doğal afet ve acil durumlara ilişkin acil durum planlarının yapılmasını, uygulanmasını takip etmek ve kontrol etmekle yükümlüdür.

### **2.2.4. Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt**

İş güvenliği uzmanının bir diğer grup görevi ise “eğitim, bilgilendirme ve kayıt” başlığıyla İGU Yönetmeliği'nde şu şekilde yer almaktadır:

“1) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

2) Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile iş birliği halinde EK-2'deki örneğine uygun olarak hazırlamak.

3) Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

4) Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.

5) Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG-KATİP'e bildirmek.”

İşyerinde sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlanması sadece fiziki ortamın tehlike ve risklerden arındırılması anlamına gelmemektedir. Çalışma ortamı çalışanlardan izole ve onlardan bağımsı bir yer olmadığından çalışanların işyerindeki tehlike ve riskler konusunda yeterli bilgi birikimi ve eğitimi olması gerekmektedir. Böylece çalışanın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgili ve donanımlı hale gelmesi ile iş kazalarının en büyük sebeplerinden biri ortadan kaldırılmış olacaktır.

Ayrıca bu eğitim ve bilgilendirmenin nasıl yapılacağı da ayrıca önemlidir. Eğitimler İsg Eğitimleri Yönetmeliğinin ek-1'inde yer alan ve çalışanın yapacağı işe ilişkin konularda teorik ve uygulamalı olarak düzenlenecektir. Bu noktada salt iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının çalışana aktarılması bu yükümlülüğün yerin getirildiği anlamına gelmemektedir. Bu eğitim ve bilgilendirmeler çalışanda yanlış uygulamaları terk ederek yerine doğru uygulamaların benimseneceği bir davranış değişikliğine yol açmalıdır. Ayrıca Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te de belirtildiği üzere çalışanın eğitim öncesi durumu ve eğitim sonrası durumu ölçülerek eğitimin etkin olup olmadığı ve davranış değişikliğinin yaşanıp yaşanmadığı ölçülmelidir.

Kayıt tutma görevi açısından ise iş güvenliği uzmanının görevi ve yetkileri kapsamında çalışanların sağlık verilerine ulaştığı göz önünde tutulduğunda 2016 tarihli ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri açısından değerlendirme

yapmak gerekmektedir. Sağlık kayıtlarının tutulması açısından asıl görevli işyeri hekimi olsa da örneğin yüksekte çalışacak olan kişinin vertigo, tansiyon hastalıkları gibi veriler iş güvenliği uzmanının ulaştığı ve saklaması gereken kişisel veriler olabilecektir. Bu kanun uyarınca kişilerin sağlığı ile ilgili verileri biyometrik ya da genetik veriler özel nitelikli kişisel verilerdir. Bunların işlenmesi ancak ilgili kişilerin açık rızası, kanunun açıkça öngörmesi ya da sayılan diğer hallerde mümkün olabileceklerdir. Bu kanun, verileri tutan kişilere verinin hangi amaçla işlendiği, kimlere ve hangi amaçla verileceği, toplama yöntemi ve hukuki sebebi ile İSGK'nın 11 inci maddesinde sayılan diğer hakları konusunda bilgi vermekle yükümlüdürler.

### **2.2.5. İlgili Birimlerle İş Birliği**

İGU Yönetmeliği'nde düzenleme şu şekildedir:

“1) İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.

2) Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.

3) Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla iş birliği içinde çalışmak,

4) Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle iş birliği yapmak.”

İSGK'nın tüm hükümleri birlikte değerlendirildiğinde işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında işyerinde bir organizasyon kurması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanı ve artık bu konuda bir obje olmayıp aktif rol alması gereken çalışanlar bu organizasyonun bir parçasıdır. Diğer yönetmeliklerde de belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği kurulunda görev alacak, risk değerlendirmesi ekibine katılacaktır.

İş sağığı ve güvenliğine uygun bir işyeri oluşturabilmenin en kolay yollarından biri işyerinin kurulum aşamasından itibaren iş sağığı ve güvenliğı mevzuatına uygun bir şekilde dizayn edilmesinden geçmektedir. Kurulum aşamasında her ne kadar çalışan istihdamı söz konusu olmadığından iş güvenliğı uzmanı istihdamı zorunlu değilse de aslında burada danışmanlık hizmeti veren ya da bireysel iş güvenliğı uzmanlarından hizmet alınması ile sağıklı ve güvenli bir çalışma alanı daha kolay bir biçimde oluşturulabilecektir.

### 2.2.6. Diğer Görevler

İSGK, İSGHY ve İGU Yönetmeliğı'nin iş güvenliğı uzmanına yüklediğı görevlerin yanında İSGK'nin dayanağı olan diğer yönetmeliklerde de iş güvenliğı uzmanına görevler yüklenmiş olup bu görevler şu şekilde sıralanabilir:

- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelik ile işverenlerin kişisel maruziyet ve ortam ölçümlerine ilişkin yükümlölükleri ile bu işlemleri gerçekleştirecek hizmet sunan laboratuvarların yetkilendirilme prosedürüne ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Öncelikli olarak iş güvenliğı uzmanı, işyerine ilişkin fiziksel, kimyasal ve biyolojik tehlike kaynaklarını risk değerlendirmesinde yer verecektir. Bu tehlikelerin varlığı, nitelik ve niceliğinin ölçüm, test ve analiz edilmesine ilişkin ve bu işlemleri gerçekleştiren Bakanlık tarafından yeterlik belgesi verilmiş bir laboratuvarı da işverene öneride bulunacaktır. Diğer yandan alınan kontrol tedbirlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi, maruziyetlerde değişiklik meydana gelmesi ve iş güvenliğı uzmanının gerekli görmesi halinde işyerindeki ölçümlerin tekrarı gerekeceğinden bu yönde işverene önerilerde bulunulması gerekmektedir. Ayrıca laboratuvar ile işyeri arasında İSG-KATİP uygulaması üzerinden sözleşme yapılması gerekmektedir.
- Çalışanların Sağık Gözetimine Yönelik Tıbbi Tetkiklerin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile İSGK kapsamında çalışanların sağık gözetimini yönelik tıbbi tetkikleri gerçekleştirebilecek olan OSGB, İSGB ve ÇASMER'lere yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İş güvenliğı uzmanı, işyeri hekimi ile birlikte

sağlık gözetimi kapsamında işyerindeki bir çalışana tıbbi tetkik yapılması yönünde işverene öneride bulunabilir ve tetkiklerin yapılabileceği yerleri gösterebilir, işte bu noktada işveren yanlış veya yetkisiz yerlerde bu işlemleri gerçekleştirmemesi adına bu Yönetmeliğe göre Genel Müdürlükçe onaylanmış gezici aracı olan veya sabit tıbbi tetkik mekânı olan İSGB; OSGB yahut ÇASMER'e yönlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca gerçekleştirilecek tıbbi tetkiklere ilişkin İSG-KATİP uygulaması üzerinden sözleşme yapılması da gerekmektedir.

- İş güvenliği uzmanı, risk değerlendirmesi ile işyerinde tespit edilen tehlike ve risklerin ilk olarak kaynaklarının ortadan kaldırılması yönünde, eğer bu mümkün olamayacaksa tehlikelinin tehlikeli olmayan ya da daha az tehlikeli olanla değiştirilmesinin sağlanması yönünde ve en son olarak ise riskler ile kaynağında mücadele edilmesi yönünde önerilerde bulunacaktır. RDY madde 10'a göre ayrıca risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanmalıdır. Bu noktada risklerin önlenemediği, sınırlandırılmadığı ve toplu korumanın sağlanamadığı durumlarda Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımı ve Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'nde yer aldığı şekliyle sağlık ve güvenlik işaretlerinin bulundurulması ve uygun yerlerde kullanımı söz konusu olacaktır. İş güvenliği uzmanı kişisel koruyucu donanımın önlenemeyen ya da sınırlandırılmayan riske uygun seçilmesine ilişkin ve uygun sağlık ve güvenlik işareti seçimi ile kullanımında işverene rehberlik etmelidir. Ayrıca çalışanların kişisel koruyucu donanımın hangi riske karşı kullanacağı konusunda bilgilendirilmesi ve kullanım konusunda çalışana uygulamalı eğitim verilmesi; işaretlerin anlamları ile bu işaretlerin gerektirdiği davranış biçimleri hakkında çalışanların eğitim alması iş güvenliği uzmanının görevleri arasında yer almaktadır.
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik kapsamına giren bir işletme söz konusu ise yönetmelik kapsamında yapılması gereken iş ve işlemler doğrultusunda işverene önerilerde bulunmalıdır.
- Tozla Mücadele Yönetmeliği'nde ise işyerlerinde tozun sebep olabileceği riskleri ortadan kaldırmak ya da etkilerini azaltmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği

yönünden tozla mücadele etmek ve bu işlerde çalışanların toz maruziyetine ilişkin etkilerden muhafaza sağlanması adına alınması gereken tedbirlere dair usul ve esaslar belirlenmiştir. Buna göre işyerinde toz maruziyeti varsa iş güvenliği uzmanı ayrıca bunu risk değerlendirmesinde tozun çeşidine, sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ve zararına, maruziyet düzeyi, süresi ve sıklığına, maruziyet sınır değerlerine, ölçüm sonuçlarına yer vermelidir. Alınması gereken önleyici tedbirleri ve toz ölçümleri için Genel Müdürlükçe ön yeterlik veya yeterlik belgesi verilen laboratuvarlarca yapılması gerektiğini işverene bildirmelidir.

- İSGK madde 17 gereği geçici iş ilişkisinde işçiyi devralan işveren iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlayacaktır. Aynı yönde düzenleme Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde yer almaktadır. Aynı yönetmeliğin 10'uncu maddesinde geçici işçiye bu eğitimlere katılım yükümü getirilmiştir. Aslında geçici işçinin gerçek işvereni özel istihdam bürosudur ki bu yönetmeliğin 11'inci maddesinde yer alan:

“Özel istihdam bürosu işçisine ilişkin 6331 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanun'dan doğan yükümlülükler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesi saklı kalmak kaydıyla, özel istihdam bürosu tarafından yerine getirilir.” hükmüyle de tekrar edilmiştir. Ancak geçici işçinin iş görme edimini görmek üzere gönderildiği işyerindeki risklere ilişkin gerekli eğitimi vermekle yükümlü olup bu eğitimi verecek olan kişiler iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimidir.”

- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik ile çalışanların mekanik titreşime maruz kalmaları sonucunda oluşabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmalarına ilişkin düzenleme yapılmıştır. İşyeri risk değerlendirmesinde mekanik titreşimden kaynaklı risklerin değerlendirmesinde yönetmelik madde 7'deki hususlara yer verilmesi gerekmektedir. Mekanik titreşime maruziyet kaynaklarının kaynakta yok edilmesine, eğer mümkün değilse en aza indirilerek uygun kişisel koruyucu donanım seçilmesi konularında iş güvenliği uzmanınca işverene önerilerde bulunulur. Çalışanların mekanik titreşimden kaynaklı risklerin ne olduğu, alınan önlemler, kişisel koruyucu

donanımın nasıl kullanılacağı, maruziyeti en aza indirecek güvenli çalışma uygulamaları hakkında çalışana bilgilendirme yapılmalıdır.

- Kimyasal maddelerle, kanserojen veya mutajen maddeler ve asbest ile çalışmalardan kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunulması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için bu maddelere maruziyetin önlenmesi ve sınır değerlere ilişkin düzenlemeler yönetmelikler ile yapılmıştır. Bu maddelerle yapılan çalışmalarda maruziyeti ortadan kaldırmak, mümkün olmadığı hallerde en aza indirmek açısından iş güvenliği uzmanı işverene buna ilişkin tespit ve önerilerde bulunmalıdır. Yine risk değerlendirmesinde özellikle bunların sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ve zararlarına, bu maddelerin miktarı, kullanma şartları ve kullanım sıklığı, bunların mesleki maruziyet sınır değerleri, birden fazla maddenin birlikte kullanımı varsa birbirleri ile etkileşimi gibi hususları dikkate almalıdır. Risklerin ortadan kaldırılmasına ilişkin yukarıda anlatılan sıralama ile mücadele edilmeli ve çalışanlara kimyasalın kullanımına ilişkin bilgiler, neden olabileceği riskler ve zararlar, kişisel koruyucu donanım kullanılması gerekiyorsa bunların nasıl kullanılacağı konularında çalışanlar bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir.
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik, Elle Taşıma Yönetmeliği, Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik, Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik ile asgari sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlenmiştir. Bu yönetmeliklerde de iş güvenliği uzmanlarına çeşitli görevler yüklenmiştir.
- İşyerlerinde iş ekipmanlarının kullanımı noktasında sağlık ve güvenlik yönünden uyulması gereken asgari şartları belirlemek üzere İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği yayımlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanı iş ekipmanlarının periyodik kontrol yetkisine sahip kişilerce ve yönetmelikte her bir iş ekipmanı için gösterilen periyotlarda periyodik kontrol ve bakım yapılması ve bazı iş ekipmanlarının, ki bunlar kule kren, lpg tank ve tesisatları, yürüyen merdiven ve asılı erişim donanımlarıdır, periyodik kontrolü yapılması hususunda işvereni akredite muayene kuruluşlarına yönlendirmeli ve

önerilerde bulunmalıdır. Ayrıca iş güvenliği uzmanınca ekipmanın tamamen tehlikesiz olması yönünde ya da kabul edilebilir risk seviyesine indirilmesi noktasında rehberlik yapılmalı, çalışana iş ekipmanının kullanımına dair yeterli bilgi verilmeli, iş ekipmanının kullanımı sırasındaki duruş pozisyonları ve çalışma şekilleri iş güvenliği uzmanınca dikkate alınmalıdır.

- İSGK madde 11 ve İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ile çalışma ortamı, işyerinde mal ve hizmet üretimi için kullanılan maddeler, iş ekipmanları ve işyerini kendisi ile çevresi göz önünde bulundurularak oluşabilecek acil durumların değerlendirilmesi, bunların belirlenmesi ve etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltma noktasında, acil durum planı ve acil durum ekiplerinin uygun nitelik ve sayıda kişinin görevlendirilmesi hususlarında işverene tavsiyelerde bulunulmalıdır. Ayrıca yönetmelik kapsamında oluşturulması gereken söndürme, kurtarma ve koruma ekiplerinin eğitimi işyerinde görevli olan iş güvenliği uzmanı tarafından da verilebilir.
- İşyeri bina ve eklentilerinin asgari sağlık ve güvenlik şartları İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'i ile düzenlemiştir. Yönetmelik ana hatları ile incelendiğinde çerçeve nitelikte hükümler içerdiği görülmektedir ayrıca alınması gereken önlemlerin işyeri bina ve eklentilerinin yapımından önce ve sonrasında olmak üzere sınıflandırması yapılabilir. Yönetmelik Ek-1'inde görüleceği üzere asgari şartlara uyum adına, elektrik tesisatı, acil çıkış yolları ve kapıları, yangınla mücadele, kapalı işyerlerinin havalandırılması, ortam sıcaklığı, aydınlatma, işyeri tabanı, duvarları, tavanı ve çatısı, pencereler, dinlenme yerleri, yemek yeme yeri, gebe ve emziren kadınlar vs. başlıklarda uyulacak hususlar belirtilmiştir (Süzek, 2021). Asgari şartlara uyum noktasında iş güvenliği uzmanının işyerine ilişkin yapmış olduğu tespit ve öneriler çok kıymetli olup bu öneri ve tespitlerde bulunma işyeri bina ve eklentilerinin sağlıklı ve güvenli hale gelmesi adına iş güvenliği uzmanının görevleri arasındadır.
- İSGK'ye göre işverene getirilen yükümlülükler işyeri tehlike sınıfına göre değişmektedir, buna göre tehlike sınıfının doğru belirlenmesi gerekmektedir. Bu noktada yanlış belirlenmiş olan bir tehlike sınıfı varsa bunun düzeltilmesi, işyeri

daha kuruluş aşamasında ise doğru belirlenmesi noktasında iş güvenliği uzmanı işvereni yönlendirmelidir.

Yukarıda sayılmış olan İSGK'yi dayanak alan yönetmelikler ile hem işverene işyerinde sağlık ve güvenliği sağlamasında yol gösterilmiş hem de iş güvenliği uzmanının rehberlik görevini gerçekleştirmesi noktasında ona ışık tutan ve yol gösteren hükümlere yer verilmiştir. İSGK madde 8 söylemiyle iş güvenliği uzmanı iş sağlığı ve güvenliği konularında işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilir. Görev aldığı işyerinde 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.

### **2.3. İŞ GÜVENLİĞİ UZMANININ YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

Dışarıdan hizmet alınması kapsamında hizmet veren kurumun çalışanı olan iş güvenliği uzmanı, işveren ve hizmet alınan kurumla arasında vekalet sözleşmesi hükümleri uygulama bulacağından TBK m.506 hükmü gereği vekil üstlendiği iş ve hizmetleri sadakat ile yürütmekle yükümlüdür. Çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi halinde ise TBK m.396 gereği işçi yüklenmiş olduğu iş güvenliği uzmanlığı işini işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Buna ek olarak İGU Yönetmeliği'nde yükümlülükler arasında bahsedilmemiş olsa da iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile iş birliği içerisinde çalışması ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında çalışanların sağlık bilgileri ile verilerine erişebilecektir. Bu durumda ise iş güvenliği uzmanının da işyeri hekimi gibi sır saklama yükümlülüğü doğacaktır.

İGU Yönetmeliği'nde ayrıca iş güvenliği uzmanınca acil durdurma gerektiren haller ile hayati tehlike arz eden durumlara yönelik alınması gereken tedbir ve tavsiyeleri işverene yazılı olarak bildirilmesine rağmen işveren tarafından bunların makul sürede yerine getirilmemesi durumunda iş güvenliği uzmanına işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirim yapma yükümü getirilmiştir. Kanun maddesi ile paralel düzenleme olan yönetmelik maddesi ile sadece bildirim yapılacak

merci belirlenmiştir. İş güvenliği uzmanına danışmanlık ve rehberlik görevi dışında bu hüküm ile tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilip getirilmemesini kontrol ve işverence yerine getirilmediğinde bildirim yükümü yüklenmiştir. Ayrıca bildirimin sadece resmi makama yapılması değil ayrıca işyerinde yetkili bir sendika varsa bunun temsilcisine yoksa çalışan temsilcisine yapılması belirtilmiştir. Böylece İSGK'nin benimsemiş olduğu güvenlik kültürü oluşturma, çalışanı aktif olarak sürece dahil etme ve sosyal tarafları da işyerindeki sağlık ve güvenliğin sağlanmasındaki organizasyona dahil etme amacına uygun bir düzenleme olmuştur.

Yönetmelikte yer verilen son yükümlülük ise iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9'uncu madde de belirtilen görevlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazmasıdır. Onaylı defter ise işverenin herhangi bir yerden temin edebileceği bir defter olmayıp işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü veya noterce her sayfasının mühürlenerek onaylandığı işverene ait olan bir defterdir. İşverene ait olan bu defterin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından tedbir, tavsiye ve önerilerle doldurulması ile işverene ayrıca bir bildirim yapmadan tebliğ edilmiş sayılır ve işvereni bağlayacaktır (Özdemir, 2014).

Bu çalışmanın konusu iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğu olduğundan sözleşmeden ya da haksız fiil kaynaklı tazminat sorumluluğuna yer verilmemiş disiplin sorumluluğu ve cezai sorumluluğu incelenmiştir.

### **2.3.1. İş Güvenliği Uzmanının Disiplin Sorumluluğu**

İş güvenliği hizmetinin profesyonel şekilde sunumunu elinde bulunduran kişilerin hizmet kalitesini arttırmak, uyum ve düzeni sağlamak ve ayrıca Bakanlık tarafından iş güvenliği hizmetinin takibini yapabilmek adına iş güvenliği uzmanlarına disiplin cezası niteliğinde yaptırımlar getirilmiştir.

İSGK “Belgelendirme, ihtar, askı ve iptaller” başlıklı 31'inci maddesi ile kanun kapsamında belgelendirilen kişilerden olan iş güvenliği uzmanlarına görev ve sorumluluklarının ihlali halinde belgelerinin doğrudan veya ihtar puanı esas alınarak askıya alınması ya da iptal edilmesi yönünde düzenleme bulunmaktadır. Hangi görev ve

sorumluluğun ihlalinde hangi ihtar puanı, askı ya da iptal uygulanacağı belirtilmemiş olup detaylar alt mevzuata bırakılmıştır. Konu hakkında İGU Yönetmeliği'nde düzenleme yapılmıştır. Yönetmeliğin Ek-8'inde yer alan "İş Güvenliği Uzmanları, Eğiticiler ve Sorumlu Müdürler İçin İhtar Tablosu"na göre:

1. İş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda denetim başına 20 ihtar puanı,
2. İş güvenliği uzmanlarının, Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uymaması durumunda 20 ihtar puanı,
3. İş güvenliği uzmanının, denetim, kontrol ve incelemelerde istenen bilgi ve belgeleri vermemesi veya geciktirmesi durumunda 20 ihtar puanı,
4. Sahip olduğu iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfına uygun olmayan tehlike sınıfındaki işyerlerine hizmet vermesi durumunda 30 ihtar puanı uygulanacağı belirlenmiştir.

İGU Yönetmeliği'nin 34'üncü maddesi:

- 1- İhtar puanlarının toplamının puana ulaşması halinde iş güvenliği uzmanlarının belgeleri 6 ay süresince askıya alınır.
- 2- İSGK yer alan hükmüm tekrarı niteliğinde olarak çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır.
- 3- Belgesi askıda olan iş güvenliği uzmanının bu süre içerisinde hizmet verdiklerinin tespiti halinde belgeleri doğrudan askıya alınır.

şeklinde hükümlerini ihtiva etmektedir. Böylece iş güvenliği uzmanlarının disiplin sorumluluğunun belirlenmesi adına belirli fiiller karşılığında belirli ihtar puanları, askı ve iptaller belirlenmiştir.

Bu ihlaller neticesinde yaptırımını uygulayacak makam ise Genel müdürlüktür. Buna ilişkin düzenleme İSGK'nin 24/A maddesi ile yapılmıştır. Bundan önce İSGK 24'üncü maddenin ikinci fıkrası çerçevesinde ilgili yaptırımları uygulamıştır. Ancak ihtar puanı uygulanan kurum veya kişilerce açılan ve Genel müdürlüğün ilgili yaptırımları

uygulamada yetkisiz olduğunu iddia eden davalar bazı mahkemelerce kabul edildiğinden ve duraksamaya mahal vermemek ve daha açıklayıcı bir düzenleme getirmek adına 2024 tarihli ve 7495 sayılı Kanun ile İSGK'nin 24'üncü maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve 24/A maddesi ihdas edilmiştir (Komisyon Raporları, 2025). İSGK 24/A maddesi şu şekildedir:

“Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu

MADDE 24/A- (Ek: 25/1/2024-7495/9 md.)

(1) Bakanlık bu Kanun kapsamındaki eğitim kurumları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, ekipman muayene kuruluşları, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarında inceleme, yetkilendirme, kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bakanlık adına inceleme, kontrol ve denetim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde görevli çalışma uzmanı ve çalışma uzman yardımcısı, mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabip ünvanlı personel tarafından yerine getirilir. Bu madde kapsamında görevlendirilen personel inceleme, kontrol ve denetim esnasında mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Görevlendirilen personele işveren veya çalışanlar tarafından gereken kolaylık sağlanır. Bu fıkra ile ilişkili usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir.

(2) Bu madde kapsamında görev yapan Bakanlık personeli kolluk kuvvetlerinin yardımına ihtiyaç duydukları takdirde, askeri işyerleri hariç olmak üzere, durumu ilgili mülki idare amirine iletirler. Mülki idare amiri 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile 4/7/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanunu'nun verdiği yetkiler çerçevesinde yapacağı değerlendirme sonucunda bu talebi uygun bulursa yeteri kadar kolluk kuvveti görevlendirir.

(3) Bu madde kapsamında inceleme, kontrol ve denetim için görevlendirilenler hakkında 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu'nun 33'üncü maddesinin (b) fıkrası hükmü uygulanır.”

Böylece daha açık yazılan hükümle iş güvenliği uzmanlarına sayılı yaptırımları uygulamaya yetkili makam Genel Müdürlük olup bu görevi bünyesinde görevli çalışma uzmanı ve çalışma uzman yardımcısı, mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabip ünvanlı personel ile yerine getirecektir.

İGU Yönetmeliği tebliğ edilmiş olan yaptırımlara karşı işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde itiraz etme olanağı tanımıştır. Ancak bu olanak kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanları için mümkün değildir.

### **2.3.2. İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu**

Kanunlarda suç olarak tanımlanan fiiller aynı zamanda haksız fiil de olmaları sebebiyle ceza hukuku medeni hukukla ayrı hukuk dalları olsa da neredeyse iç içedirler. Suç sadece medeni hukuk ya da kamu hukukuna aykırı davranmakla nitelik itibarıyla aynı, ancak diğer haksızlıklardan nicelik yönüyle farklılaşmaktadır. Bu haksızlık olgusundan dolayı ceza gerektirmesinin yanı sıra tazminat da gerektirmektedir (Koca & Üzülmüş, 2017).

Toplumsal barış, huzur ve birlikte yaşamanın korunması adına devlet aygıtı normatif düzenlemeler yapmış, herkesin ilişkilerinde uyması gereken çatı kuralları belirlemiş ve bunlara uyulmaması halinde kendi tekelinde bulunan cezalandırma yetkisi ile bunun garantörlüğünü üstlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda da işveren, çalışan, iş hayatının içerisindeki meslek mensupları ve bunlardan biri olan iş güvenliği uzmanları kendisine yüklenmiş olan görev ve sorumluluklara aykırı hareketleri cezalandırması gereken boyutuna ulaştığında ceza normları ile muhatap olacak ve cezalandırılacaklardır.

Yukarıda da belirtildiği üzere ceza mevzuatında iş kazası tanımı yapılmadığı gibi böyle bir tanıma ihtiyaç da duyulmamaktadır (Gedik, 2021). Türk ceza mevzuatında her olguyu ya da somut olayı tanımlama olanaklı olmadığından bunun bir eksiklik ya da kanunlarda bir boşluk olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. Böylece iş kazasına neden olan fiil değerlendirmeye alınacak ve bunun suç olup olmadığı tartışılacaktır. Meydana gelen iş kazasının ceza mevzuatı kapsamına girip girmediği kazanın yaşandığı çalışma

alanını, çalışma şartlarını, bunları belirleyen kanun ve ikincil düzenlemelerinde göz önünde bulundurularak ceza hukuku ilkeleri çerçevesinde değerlendirilecektir.

Ceza kanunlarında yer alan fiillerin kişi tarafından yerine getirilmesi suçun oluşması için yeterli değildir. Fail ile kanunda tip olarak geçen fiil arasında manevi bir olmalıdır. Bu bağ yoksa tanıma uyan bir hareket icra edilse de suç oluşmayacaktır. Böylece kişinin fiilinden sorumlu tutulabilmesi için kanunda tip olarak bahsedilen fiilin sonucunu bilmeli ve istemelidir. Ya da fiilin sonuçlarını bilebilecek durumda olmasına rağmen dikkatsiz ve özensiz davrandığından netice gerçekleşmiştir (Zafer, 2021).

Türk Ceza Kanunu sistematığında manevi bağ türleri kast ve taksir şeklinde ayrıma tutulmuştur. TCK madde 21’de belirtildiği üzere suçun oluşması için kastın varlığı gereklidir. Kast ise aynı maddede suçun kanunu tanımında yer alan unsurların bilerek ve istenerek işlenmesi hali olarak tanımlandıktan sonra kastın bir diğer türü olan olası kast suçun kanuni tanımında yer alan unsurlarının gerçekleşebileceğinin fail tarafından öngörülmesine rağmen fiilin işlenmesi hali olarak açıklanmıştır. Madde metninde görüleceği üzere suçun olası kast ile işlenmesi halinde suç için öngörülen temel cezada indirim yapıldığı görülmektedir. Fail ile suç arasındaki manevi bağın diğer türü olan taksir, dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranmak nedeniyle suçun kanuni tanımında yer alan neticenin öngörülmeyle gerçekleşmesi hali olarak tanımlanmış ve ancak kanunda fiilin açıkça bu şekilde işlenebileceğini belirttiği durumlarda cezalandırılabilirliği belirtilmiştir. Böylece suçun meydana gelmesi için asıl olan kastın varlığıdır. Taksirin bir başka görünüm türü bilinçli taksirdir ki TCK madde 22/3’te “Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi hali” şeklinde tanımlanmıştır. Bu halde suçun taksirli şekilde işlenmesi karşılığında öngörülen ceza artırımı şeklinde uygulanacaktır.

Yargıtay Ceza Genel Kurulunun ve öğretinin taksirin işlenen fiilde vuku bulması için şu şartları aramaktadır:

- Fiilin taksirli halinin kanunda açıkça düzenlenmiş olması,
- Hareketin bilinip istenmesi ve neticenin istenmemesi,
- Neticenin ortaya çıkması

- Nedensellik bağı
- Failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranarak öngörmesi gereken sonucu öngörememesi (Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2015).

Taksirin tanımında yer alan dikkat ve özen yükümlülüğünün nereden geldiği ve neleri kapsadığı madde metninde belirtilmemiştir. Ancak meri mevzuat, taraflar arasındaki sözleşme, meslek kuralları gibi kurallarının kişilere yüklediği dikkat ve özenli davranma yükümlülüğüne aykırı davranma taksirli suçların ortaya çıkma sebebiyet verir (Zafer, 2021). Özellikle belirli meslekleri icra edenler açısından, o mesleği icra etmenin yüklemiş olduğu dikkat ve özen sorumluluğu vardır. Mesleğin gerektirdiği bilgi, tecrübe ve donanıma sahip olma, o mesleğin icrasına ve kendisine dair esasları bilme mesleği icra edenlerin üzerinde bir sorumluluktur. Mesleğin gerektirdiği bilgi, esaslar, beceri vs. hususlar kanun, yönetmelik gibi hukuk normları ile belirlenebileceği gibi ortak deneyimler yahut uygulama veya örf ile de belirlenmiş olabilir.

Dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırılık olay genel ve soyut olarak ele alınarak dikkat ve özen yükümlülüğü failin niteliklerini taşıyan mantıklı ve tedbirli bir kişi düşünülerek tespit edilir. Böylece failin neyi yapmadığı, neyi eksik yaptığı ya da yapılmaması gereken bir şeyi yaptığı meydana çıkacaktır. Başka deyişle olay özelinde objektif dikkat ve özen yükümü belirlenmiş, failin buna uygun davranıp davranmadığı belirlenmiş olur. Ancak kişinin durumunun objektif değerlendirilmesi taksir sorumluluğunun tespitinde yetersiz kalabilir ki bu durumda ise failin özellikleri ve olayın oluş şekli ve koşulları dikkate alınır.

İş güvenliği uzmanlığı gibi belirli mesleklerin icrası kapsamında bu kişilerin özen yükümlülüğüne aykırılığının tespiti meslek kurallarının incelenerek failin hareketi ile kıyaslanması gerekmektedir. Hâkimin meslek kural ve standartlarından yoksun olması sebebi ile bu bilgilere sahip bilirkişilerden özen yükümlülüğüne uygun hareketin ne olduğunun işaret edilmesi gerekmektedir. Ayrıca yukarıda da belirtildiği gibi İSGK kapsamında yayımlanan yönetmelikler ile işverene yükümlülük yüklenmiş ve yol gösterilmiştir. Bu yönetmelikler arasından iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarının düzenlendiği İGU Yönetmeliği ve diğer yönetmelikler iş güvenliği uzmanına rehberlik ve danışmanlık görevini ifa ederken yol göstermekte ve aklı başında,

makul, orta standartta ve tedbirli bir iş güvenliği uzmanının özen yükümlülüğünün sınırları oluşturulmuştur (Zafer, 2021).

Bilinçli taksirin kanuni tanımı dikkate alındığında iş güvenliği uzmanının neredeyse her iş kazasında sorumluluğu bilinçli taksir düzeyinde olması söz konusu olacaktır çünkü iş güvenliği uzmanı meydana gelebilecek neticeleri çoğu kez öngörmektedir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği hukukunda hekimin sorumluluğunda olduğu gibi bilinçli taksir geniş bir şekilde yorumlanmamalı her iş kazasında iş güvenliği uzmanının neticeyi öngördüğü şeklinde varsayımda bulunulmamalıdır (Özen & Tozman, 2008). Yargıtay Ceza Genel Kurulu'nun 2011/499 Esas ve 2012/271 Karar sayılı dosyasında belirttiği üzere bilinçli taksirin failin aleyhine olacak ve ceza sorumluluğunu arttıracak şekilde geniş yorumlanması, ceza yasasının amacı ile uyumlu olmayacaktır. Eylemin objektif özen sorumluluğu kapsamında ve fail tarafından öngörülmesi gerekip gerekmediğinin tespiti ince elenip sık dokunması gereken bir konudur. Ters olması durumunda, basit taksir ile bilinçli taksir arasındaki sınırın ortadan kalkarak tüm taksir kapsamında değerlendirilecek olan eylemlerin bilinçli taksir kapsamında değerlendirilmesi anlamına gelir. Bu da ceza yasalarının ve ceza yargılamasındaki maddi gerçeğe ulaşma ilkesine aykırı sonuçlar doğuracaktır. Nitekim farklı kusur dereceleri ile işlenen eylemler için ceza adaletinin zarar görmesine sebep olacaktır. Bundan dolayı objektif özen yükümlülüğü he somut olay açısından failin öngörme kriterleri iyi belirlenmelidir (Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2012).

İş güvenliği uzmanının yukarıda anlatılan görev ve sorumlulukları çerçevesinde işini eksik ya da hatalı ifa etmesi halinde bir iş kazası veya meslek hastalığı vuku bulursa cezai sorumluluğu ortaya çıkabilecektir. İSGK'nin ifadesi ve alt mevzuatın vurguladığı üzere iş güvenliği uzmanının görevi işverene işyerini tüm unsurlarıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirmesinde rehberlik ve danışmanlık olarak belirtilmiş olsa da işini eksik ya da hatalı ifa etmesi iş güvenliği uzmanının cezalandırılmasına sebebiyet verecektir. Yukarıda da anlatıldığı üzere iş güvenliği uzmanı özellikle de OSGB bünyesinde istihdam edilip işyerinde görevlendirilenler işyeri emir talimat hiyerarşisi içerisinde yer almamaktadırlar. Bundan dolayı da işyerindeki çalışanlara emir ve talimat verme yetkisi bulunmamaktadır. Uygulamada iş güvenliği uzmanına yüklenen

görevlerden olan çalışma ortamını gözetim emir ve talimat verme yetkisi gibi yorumlansa da böyle olmamakla birlikte çalışma ortamının gözetimi tehlike ve risklerin tespiti ve bunlara alınacak önlem ve tedbirlere ilişkin işverene yapılacak bildirimler açısından önemlidir. Yine İSGK hükmü gereği iş güvenliği uzmanının bildirimleri ve önerileri doğrultusunda işveren yahut görevlendirmiş olduğu işveren vekili uygun tedbirleri almak zorundadır.

İSGK'nin ifadesi ve alt mevzuatın vurguladığı üzere iş güvenliği uzmanının görevi işverene işyerini tüm unsurlarıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliğine uygun hale getirmesinde rehberlik ve danışmanlık olarak belirtilmiş olsa da işini eksik ya da hatalı ifa etmesi iş güvenliği uzmanının cezalandırılmasına sebebiyet verecektir. Yukarıda da anlatıldığı üzere iş güvenliği uzmanı özellikle de OSGB bünyesinde istihdam edilip işyerinde görevlendirilenler işyeri emir talimat hiyerarşisi içerisinde yer almamaktadırlar. Bundan dolayı da işyerindeki çalışanlara emir ve talimat verme yetkisi bulunmamaktadır. Uygulamada iş güvenliği uzmanına yüklenen görevlerden olan çalışma ortamını gözetim emir ve talimat verme yetkisi gibi yorumlansa da böyle olmamakla birlikte çalışma ortamının gözetimi tehlike ve risklerin tespiti ve bunlara alınacak önlem ve tedbirlere ilişkin işverene yapılacak bildirimler açısından önemlidir. İSGK hükmü gereği iş güvenliği uzmanının bildirimleri ve önerileri doğrultusunda işveren yahut görevlendirmiş olduğu işveren vekili uygun tedbirleri almak zorundadır. Burada ise bildirim kanalı onaylı defterdir. İSGHY'ye göre onaylı defter *“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defter”* şeklinde tanımlanmıştır. Bu yönetmeliğin “İşverenin sağlık ve güvenlik kayıtları ve onaylı deftere ilişkin yükümlülükleri” başlıklı 7'nci maddesine göre onaylı defterin işyerine özgü olmasını sağlamak üzere işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noterce onaylanacağı belirtilmiştir. Haliyle işyerine özgü olan ve işyeri bilgilerini içeren bu defter işverene aittir, ki bu Yönetmelik ile İGU Yönetmeliği'nde yer alan onaylı deftere yazılan tespit ve önerilerin işverene tebliğ edilmiş sayılacağı yönündeki düzenleme buna delalet etmektedir. Yine işveren bu

defterin düzenli olarak tutulmasından, aslının saklanması ve iş müfettişleri tarafından her istediğinde göstermekle sorumlu tutulmuştur.

### **2.3.3. Mahkeme Kararları Işığında İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu**

Bu bölümde yüksek mahkemenin önüne gelen ceza dosyaları dikkate alınarak iş güvenliği uzmanlarının yerine getirmesi gereken ve uyması gereken ana çerçeveyi çizen görev ve sorumlulukları incelenecektir. Bu kapsamda tez çalışması için incelenen Yargıtay kararlarına göre iş güvenliği uzmanlarının yerine getirmesi gereken ve ceza yargılamasında beraat almasını sağlayan görev ve yükümlülükleri şu şekildedir:

1. Onaylı defterin bir diğer adıyla tespit ve öneri defterinin doldurulması
2. Bildirim yükümlülüğü
3. Görevlendirildiği işyeri için işyeri özelliklerini taşıyan ve ona has olan risk değerlendirme raporu, acil durum planı hazırlaması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi,
4. Görevlendirilmiş olduğu işyerini, işi, burada kullanılan iş ekipmanları ve malzemeleri ve iş sürecini bilmesi,
5. Her ne kadar mahkeme kararlarında rastlanılmamış olsa da iş güvenliği uzmanları bir OSGB'nin işçisi olması durumunda asıl hizmet verenin OSGB olduğu düşünüldüğünde buradaki yöneticilerin de iş güvenliği uzmanının sunduğu hizmetin kalitesini kontrol ve inceleme yükümlülüğü olduğundan, OSGB yönetiminin iş güvenliği uzmanını kontrol ve incelemesi.

Bu kapsamda aşağıda her bir başlık için aşağıda Yargıtay kararları verilmiştir.

#### **2.3.3.1. Onaylı defterin doldurulması**

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 2024/2194 Esas ve 2024/7740 Karar sayılı dosyasında ilk derece mahkemesinde dosya görülüyorken alınan bilirkişi raporunda sanık iş güvenliği uzmanının işveren vekili olduğu hasebiyle mahkumiyetine hükmedilmişken, iş güvenliği uzmanının hizmet alınan bir OSGB'nin çalışanı olduğu, işyerine aylık 3 saat hizmet verdiği, çalışanlara 3 saatlik iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimlerini verdiği,

22/10/2014 ve 24/11/2014 tarihlerinde işyerinde saha gözetimi yapıp tespit ve önerilerini onaylı deftere yazdığından beraatine karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024).

Yine aynı dairenin 2024/3643 Esas ve 2024/7016 Karar sayılı yargılamada belirtildiği üzere patlama yaşanan bir işyerinde B sınıfı iş güvenliği uzmanı olarak görevli olan kişinin işyerinde patlamanın gerçekleştiği bölüm olan Çin Mahallesi kısmına hiç gitmediği, işyerine ait tespit ve öneri defteri incelendiğinde herhangi bir tespit ve önerinin yer almadığı gibi buraya ilişkin tehlike ve riskleri tespit eden bir raporun da olmadığı sebepleriyle iş güvenliği uzmanı tali kusurlu bulunmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024).

12. Ceza Dairesinin 2020/4904 Esas ve 2023/4294 Karar sayılı dosyasında ilgili işyerinde görevli iş güvenliği uzmanının tedbir ve tavsiyelerini yazdığı bir onaylı defterin olmadığı anlaşılmıştır. Lakin kaza tarihinden önce ve işveren vekili tarafından imzalı olan “Forklift yollarının uygun olması, herhangi bir engebe ve bozukluk bulunmaması, böyle bir durumda karşılaşıldığında anında iyileştirmeler yapılması, ... ve yaya yollarının çizilmesi, kamyon ve forklift kullanan personelin yeterli ehliyetinin olması” ifadelerini içeren “... Müşteri Ziyaret Formu” adlı bir belgenin düzenlenmesi iş güvenliği uzmanının onaylı defteri doldurmuş gibi bildirimde bulunduğunu daire kabul etmiş olup kusurlu görülmemiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2023). 2021/5192 Esas ve 2023/740 Karar sayılı dosyada ise iş güvenliği uzmanı tarafından kazadan önce mail ve ihtarname yolu ile düşme riskine karşı önlem alınması, boşlukların kapatılması, aydınlatma gibi konularda gerekli tedbirlerin alınmasını bildirmiş ayrıca ihtarnamede şantiye şefinin imzası olması dolayısıyla onaylı defter doldurulmamış olsa da işverene bildirim yapıldığı kabul edilerek ilk derece mahkemesi tarafından verilen hükmü bozarak Bölge adliye mahkemesi tarafından verilen beraat hükmü dairece onanmıştır (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2023).

İlk derece mahkemesince mahkumiyetine karar verilen bir iş güvenliği uzmanının dosyası 12. Ceza Dairesinin 2023/2215 Esas ve 2024/1334 Karar sayılı dosya ile kazaya sebebiyet veren riskin iş güvenliği uzmanınca onaylı deftere işlendiği ve mevzuat gereği

bunun işverene bildirmiş sayıldığından beraatine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024).

Alt işverenin bulunduğu bir işyerinde alt işveren işçisinin inşaatın 3. kattaki otopark kısmından bir alt kattaki otopark kısmına düşerek öldüğü olayda asıl işveren iş güvenliği uzmanı ilk derece mahkemesince yapılan yargılama neticesinde suçlu bulunmuş ancak dairenin önüne gelen 2015/4764 Esas ve 2016/4331 Karar sayılı dosyada görüleceği üzere “sahada yüksekte çalışma eğitimleri olmayan çalışan mevcudiyetinin olduğu, yüksek döşeme kenarlarına gerekli standartlarda düşmeye karşı uygun korkulukların yapılmadığı, sürekli uyarılara rağmen işçilerin emniyet kemersiz çalıştığı ve bina boşluklarının düşmeye karşı uygun ve yeterli yükseklikte sağlam korkuluk ya da başka yollarla kapatılmadığı ” gibi hususlarda alt işverene yaptırım uygulandığı ve asıl işveren iş güvenliği uzmanınca bu hususların alt işverene bildirilmesinde kusuru bulunmayan asıl işveren iş güvenliği uzmanının beraatine karar verilmesi gerektiğine oy birliği ile karar verilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2016).

Yine bir başka alt işverenin bulunduğu işyerinde alt işverenin işçisi inşaatın 26. katındaki iskelede emniyet kemerinin takılı olmadığı sırada ve iyi sabitlenmeyen iskelenin devrilmesi neticesiyle aşağıya düşerek vefat etmiştir. İlk derece mahkemesi tarafından verilen iş güvenliği uzmanı hakkındaki mahkûmiyet kararının temyizi üzerine 2017/3398 Esas ve 2020/809 Karar sayılı dosyada bilirkişi raporunda belirtildiği şekliyle iş güvenliğiyle ilgili eksiklik ve aksaklıkların tespit edilerek alt işverene bildirildiği bu sebeple vuku bulan iş kazası açısından iş güvenliği uzmanının kusuru bulunmadığı gerekçesiyle mahkûmiyet yerine beraat verilmemesi nedeniyle ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2016).

2019/6640 Esas ve 2020/4788 Karar sayılı dosyada sanık iş güvenliği uzmanının kazanın yaşandığı hamur paketleme makinesinin taşıyıcı döner bantları üzerinde acil durdurma butonu veya acil durumlar için gergi telinin bulunmadığı hususlarını tespit etmesine rağmen; onaylı deftere bunlara karşı alınacak tedbirler konusunda bilgilendirme ve bildirim yapmadığından bahisle iş güvenliği uzmanı hakkında mahkûmiyet yerine beraatine karar verilmesi nedeniyle asliye ceza mahkemesinin kararı bozulmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020).

Dairenin 2021/10870 Esas ve 2023/2161 Karar sayılı dosyasında ise iş güvenliği uzmanının işyerinde yaşanan kazaya dair hususlar ile ilgili eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesine dair herhangi bir önerinin olmadığından bahisle iş güvenliği uzmanına verilen mahkûmiyet kararını onamıştır (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2023). Yine aynı yöndeki 2015/2717 Esas ve 2016/489 Karar sayılı dosyada işyerindeki olaya konu aksaklıkları tespit ederek onaylı deftere işleyen iş güvenliği uzmanı görev ve sorumluluğunu yerine getirmiş olduğundan beraati yerine mahkumiyetine karar verilmesi bozma sebebi olarak değerlendirilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2016).

2024/2194 Esas ve 2024/7740 Karar sayılı dosyada ise iş güvenliği uzmanı tarafından toplu koruma tedbirlerine ilişkin onaylı defterde herhangi bir tespit ve öneri bulunmaması sebebiyle tali kusurlu olduğu ve mahkumiyetine hükmedilmesinde isabetsizlik olmadığı yönünde karar verilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024).

İş güvenliği uzmanının onaylı deftere işyeri ile ilgili eksiklik ve aksaklıklar ile bunları ortadan kaldırmaya yönelik önerileri işlemesi halinde hatta yukarıdaki kararlarda da görüleceği üzere onaylı deftere işlenmemekle birlikte yazılı diğer yollar ile işverene detaylı olarak ve belgeleri ile bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanları hakkında yüksek mahkeme tarafından beraat yönünde kararlar verilmektedir. Aynı yöndeki diğer Yargıtay kararları da şunlardır: 12. Ceza Dairesi 2021/7859 Esas ve 2023/831 Karar, 12. Ceza Dairesi 2020/9319 Esas ve 2022/9944 Karar, 12. Ceza Dairesi 2019/6513 Esas ve 2021/4352 Karar, 12. Ceza Dairesi 2022/2923 Esas ve 2022/7844 Karar, 12. Ceza Dairesi 2023/2215 Esas ve 2024/1334 Karar, 12. Ceza Dairesi 2020/4930 Esas ve 2022/8133 Karar.

### **2.3.3.2. Bildirim yükümlülüğü**

Yargıtay 12. Ceza Dairesinin 2020/200 Esas ve 2020/4732 Karar sayılı dosyasında belirtildiği üzere Soma'da yaşanan maden kazasında görevli iş güvenliği uzmanının gerekli tedbirlerin alınması için silsile yolu ile işveren vekillerini harekete geçirmesi gerekmekte olup iş durdurma yetkilerini kullanmayarak olayın meydana gelmesinde kusurlu olduğuna karar verilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020).

9. Hukuk Dairesinin 2020/4467 Esas ve 2021/7646 Karar sayılı dosyasında ise iş güvenliği uzmanının görevli olduğu işyerinde acil durdurmayı gerektiren haller olduğundan öncelikle durumun işverene kendi imzasının bulunduğu tutanaklarla bildirildiği ancak işverenin aksiyom almaması sebebiyle elektronik posta yoluyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na bildirimde bulunduğu akabinde ise iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin feshedildiği, İş Teftiş ... Grup Başkanlığı tarafından 17/11/2015 ve 18/11/2015 tarihlerinde yerinde yapılan inceleme sonucunda 23/12/2015 tarihli inceleme raporunun düzenlendiği, teftişe konu şikayette belirtilen ve hayati tehlike oluşturan 7 adet hayati noksanlığın bulunduğu ve bunların giderildiği olayda iş güvenliği uzmanına bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat talebinin kabulüne karar verilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2021).

#### **2.3.3.3. Risk değerlendirmesinin, acil durum planının hazırlanması ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi**

12. Ceza Dairesinin 2018/1930 Esas ve 2020/4778 Karar sayılı dosyasında belirtildiği üzere iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlanmış olan risk değerlendirmesinin eksik düzenlenmesi ve yüksekte düşmeyi önleyici tedbirlere yer verilmesine rağmen bunun takibinin yapılmaması sebebiyle tali kusurlu olduğu anlaşılmıştır (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020). Benzer olarak Dairenin 2016/6503 Esas ve 2018/5608 Karar sayılı dosyasında ise risk değerlendirme raporundaki ifadelerin genel ifadeler olduğu işyerinde kullanılan makinelerle ilişkin risk tespitinin yapılmadığı, kazanın meydana geldiği makinenin geri sarması durumunda müdahale edilmemesi gerektiğinin belirtilmiş olmasına rağmen uzvu algılayacak ve makineyi derhal durduracak tertibatın bulunması gerekliliğine değinilmediği, risk kontrol adımlarının tamamlanmadığı yönünde alınan bilirkişi raporuna rağmen sanık iş güvenliği uzmanı yönünde beraat hükmü, eksik inceleme sebebi ile bozulmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2018).

2017/10928 Esas ve 2019/8105 Karar sayılı dosyada ise kazanın inşaat işyerinde gırgır vinci ile çimento torbalarının yukarı katlara taşınması sırasında yaşanan kopma sonucu yaşandığı ve çalışanın olay yerinde vefat ettiği vakada görevli iş güvenliği uzmanınca risk değerlendirme raporunda mobil vinç ile ilgili tehlike ve bunlara ilişkin

önerileri mevcutken, gırgır vince dair risklerden ve buna ilişkin düzeltici faaliyetlerden bahsedilmediğinden bahisle tali kusurlu tespit edilmekle beraber dosya eksik inceleme sebebiyle ilk derece mahkemesine gönderilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2019).

2019/6513 Esas ve 2021/4352 Karar sayılı dosyada ise kazalı 6 metre yükseklikte bulunan atık yağ tankına vinç yardımıyla yukarı gönderilen varillerden yağ boşaltmak amacıyla, tanka dayadığı seyyar merdivene çıktığı sırada merdivenin kayması sonucu düşerek hayat fonksiyonlarını orta (2.) derece etkileyecek nitelikte kemik kırığı oluşacak şekilde yaralandığı olayda iş güvenliği uzmanı risk değerlendirme raporunun 28. maddesinde uygun sağlam merdivenlerin kaymaya karşı tedbirler alındıktan sonra kullanılması gerektiği, seyyar merdivenlerin yardımcı işçi tarafından tutulması gerektiği, bununla birlikte baret ve emniyet kemerinin kullanılması gerektiğinin belirtilmesine rağmen merdiven kullanım şeklindeki eksiklikler ile ilgili bir tespit ve tavsiye yer almadığı anlaşıldığından tali kusurlu olduğu tespit edilmiş olup mahkumiyet yerine beraatine karar verilmesi nedeniyle ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2021).

2020/4472 Esas ve 2022/1717 Karar sayılı dosyada ise daire eksik inceleme sebebi ile kararı bozmuş olsa da bozulan kararda gerekli iş güvenliği tedbirlerini almamış ve sahada uygulamalı olarak anlatmamış olması, iş güvenliği eğitimlerinin kağıt üzerinde kalması, iş güvenliği hakkında çalışanlara yeterli iş güvenliği eğitimi vermediği için çalışanların inisiyatiflerini kullanmaya kalkışmaları, iş güvenliği ile ilgili gerekli ve zorunlu olan uyarı levhalarını, konveyörlerin görünen kısımlarına yeterli sıklıkta astırmamış ve koydurtmamış olduğundan tali kusurlu olduğu belirtilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2022).

12. Ceza Dairesinin 2020/4824 Esas ve 2024/1326 Karar sayılı dosyasında ise bilirkişi raporlarında iş güvenliği uzmanı sanık ...'in aslî kusurlu olduğu belirtilmiş olsa dahi iş sağlığı ve iş güvenliği işlemlerinin yapıldığı, risk analiz ve risk tablolarının düzenlendiği, aynı zamanda yapılan iş ile yapılan görevlendirme ve iş güvenliği uzmanının görevleri bir bütün olarak değerlendirildiğine iş güvenliği uzmanının meydana gelen olayda kusurunun bulunmadığı kanaatine varılarak beraatine karar verilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2022).

Ayrıca iş güvenliği uzmanlarının çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği temel eğitimlerini nasıl vermeleri gerektiği konusunda yol gösterici olan Yargıtay 10. Hukuk dairesinin 2022/5834 Esas ve 2023/4389 Karar sayılı dosyasında belirtildiği üzere işçinin eğitimi, bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir (Yargıtay 10. Hukuk Dairesi , 2023).

#### **2.3.3.4. Görevlendirilmiş olduğu işyerini, işi, burada kullanılan iş ekipmanları ve malzemeleri ve iş sürecini bilmesi**

İncelemeye konu kararda görevli olunan işyerine yeni işçilerin girdiği ve bunun kendisine bildirilmemesi sebebinin yanında kazaya konu olay olan yüksekte düşme riskine karşı alınacak önlemlere değinmeme dolayısıyla iş güvenliği uzmanı hakkında verilen beraat hükmü yerinde görülerek onanmıştır (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2022).

12. Ceza Dairesinin 2020/5052 Esas ve 2023/5204 Karar sayılı dosyasında ise kazadan önce bir iş güvenliği uzmanının atalı olmadığı ancak kazadan hemen sonra bir iş OSGB ile anlaşarak iş güvenliği uzmanı ataması yapıldığı kaza sırasında görevli olmayan iş güvenliği uzmanı için kusur değerlendirilmesi yapılmamış olsa da dava da iş güvenliği uzmanı tarafından hazırlanan risk analizi incelenmiş ve bunun genel bir risk analizi olup işyeri gerçeklerini yansıtmadığı, işyerinde olmayan pek çok riskin değerlendirildiği, yapılan değerlendirmeler sonucu risklerle ilgili termin tarihleri ve sorumlu kişilerin belirtilmemiş ve tespit edilen risklerin giderilip risk şiddetinin düşürülmediği belirtilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2023). Yukarıdaki başlıklarda yer alan 2016/6503 Esas ve 2018/5608 Kararda yine risk değerlendirme raporundaki ifadelerin genel ifadeler olduğu işyerinde kullanılan makinelere ilişkin risk tespitinin yapılmadığı, kazanın meydana geldiği makinenin geri sarması durumunda müdahale edilmemesi gerektiğinin belirtilmiş olmasına rağmen uzvu algılayacak ve makineyi derhal durduracak tertibatın bulunması gerekliliğine değinilmediği, risk kontrol adımlarının tamamlanmadığı yönünde alınan bilirkişi raporuna rağmen sanık iş güvenliği uzmanı yönünde beraat hükmü, eksik inceleme sebebi ile bozulmuştur (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2018).

Yine yukarıda bahsi geçen 2017/10928 Esas ve 2019/8105 Kararda kazanın gerçekleştiği işyerinde kullanılan ve kazaya sebebiyet veren gırgır vincinden gırgır vince dair risklerden ve buna ilişkin düzeltici faaliyetlerden bahsedilmediğinden bahisle iş güvenliği uzmanı tali kusurlu tespit edilmekle beraber dosya eksik inceleme sebebiyle ilk derece mahkemesine gönderilmiştir (Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2019).

### 3. GEREÇ, YÖNTEM VE BULGULAR

İş güvenliği uzmanlarının cezai sorumluluklarına dair gerçekleştirilen literatür taramasında tez çalışmasına yakın nitelikte olan çalışmalardan bahsedilmiştir. Her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin iş güvenliği uzmanı görevlendirmesine yönelik hüküm bulunsada İSGK'nin 2012 yılında yürürlüğe girmesinden dolayı iş güvenliği uzmanlarını konu edinen çalışmalar daha çok yeni tarihlidirler.

Gültekin (2018) tarafından yapılan çalışmada iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlığa ne derece sahip oldukları ve iş güvencelerinin durumu araştırılmıştır. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarına anket çalışması gerçekleştirilerek iş güvenliği uzmanlarının iş ve işlemlerden sorumluluğu ve inisiyatif durumları değerlendirilmiştir. Ayrıca Yargıtay kararları, mevcut savcılık ve mahkeme dosyaları incelenerek iş güvenliği uzmanlarının durumları irdelenmiştir.

İş güvenliği uzmanlarına yönelik olmasa da bir başka iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olan işyeri hekimleri hakkındaki çalışmada Hamarat (2018) işyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliği alanında nerede olduğu, mevzuat kapsamındaki görev, yetki ve yükümlülükleri, hizmetin yürütüm şekli ve işyeri hekimlerinin istihdam yöntemleri incelemiştir. Ayrıca mesleki bağımsızlık durumu, çalışma süreleri, işyeri hekimliği eğitim süreci, hangi kurumlarca eğitimin gerçekleştirilmesi gerektiği, işyeri hekimliği hizmetinin kapsamı açısından değerlendirmeler yapmış, tespit edilen sorunlara yönelik çözüm önerileri sunmuştur.

Baygeldi (2019), çalışmada ise iş sağlığı ve güvenliği alanında işveren, iş güvenliği uzmanı, çalışan ve diğer profesyoneller gibi tarafların belirlenerek işverenin görev, yetki ve sorumluluklarını meri mevzuat hükümleri ve çok sayıda Yargıtay kararı örneğinde incelemiştir. Ayrıca işveren açısından kusur sorumluluğunun benimsendiği tespitleri arasında yer almaktadır.

Elçi'nin (2019) çalışmada ise iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü ve iş güvenliği uzmanlarının mevzuat kapsamındaki iş ve işlemleri icrası sırasında işveren

ve OSGB karşısında mesleki bağımsızlıklarının sağlanması ve iş güvencelerinin sağlanması hususları incelenmiştir.

Tülü (2014) ise çalışmasında mevzuat ve yol gösterici rehberlerin iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi tarafından nasıl ve ne kadar algılanabildiği, mevzuat ve bireysel yeterlilikler hakkında bunların değerlendirmeleri ile bu kişilerin mesleki faaliyetle ilgili görüş ve beklentilerini incelemek amacıyla bir anket uygulaması gerçekleştirmiştir.

### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE KAPSAMI**

Bu tez çalışmasının amacı, iş güvenliği uzmanlarının mevzuat ile kendilerine yüklenen görev ve sorumlulukların sahada ifaları sırasında karşılaştıkları ve ceza yargılamasına etkisi olabilecek problemleri tespit etmek, diğer yandan ceza sorumluluğu doğurabilecek görevlere ilişkin farkındalık seviyelerini ortaya çıkarmaktır. Tespit edilen sorunların ve farkındalık düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını değerlendirmenin yanında verilen cevapları yorumlamak ve sorunlara dair çözümler sunabilme amacı gütmektedir.

### **3.2. YÖNTEM**

Literatürde yer alan çalışmalar dikkate alınarak sorunlar ve ceza sorumluluğu doğurabilecek görevlere ilişkin durumların somutlaştırıldığı ifadeler yargı haline getirilmiş ve İSG-KATİP'te en az bir işyeri ile aktif sözleşmesi olan iş güvenliği uzmanlarını hedef alan anket formu geliştirilmiştir. Bu anket formu öncelikli olarak tez danışmanınca değerlendirildikten sonra, Genel Müdürlük'te çalışma uzmanı olarak görev yapan beş kişinin<sup>1</sup> görüşleri de alınarak şekillenmiştir. Sonrasında ise iş güvenliği uzmanlarından oluşan 30 kişilik pilot bir grubun üzerinde uygulanmış, şekil ve içerik açısından tespit edilen sorunlar giderilerek ankete son hali verilmiştir. Ankette yer alan soruların ilk on ikisi iş güvenliği uzmanlarının halihazırda çalışmakta oldukları sektör veya sektörler, iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanma yolu, hangi belge sınıfına sahip olduğu, ağırlıklı olarak istihdam edilmekte olduğu tehlike sınıfı, aktif olarak ne kadar

---

<sup>1</sup> Ahmet Esat KORKUT, Fatih EREL, Safinaz Esra ÇİFTÇİ, Sakine OVACILLI ve Uğur BAYAR

süredir çalıştığı, üzerine atalı işyeri sayısı, üzerine atalı işyerlerinden en az birinde İSG Kurulu olup olmadığı, eğer varsa bunun çalışmasını nasıl etkilediği sorulmuştur. Bunların yanı sıra görevlerini yerine getirmeleri sırasında katkı sağlayacaklarını düşündükleri işyeri İSG organizasyonunda yer alması gerekli olan yapılardan sendika, Bakanlık ilgili birimleri, mevzuat kapsamında oluşturulan birimleri seçmeleri beklenmiştir. Son olarak ise görevlendirilmiş olduğu işyerinde iş kazası veya meslek hastalığı yaşanıp yaşanmadığı sorulmuştur.

Tasvir edici sorulardan sonra ceza yargılamasına etkisi olabilecek sorunları tespit etmeye yönelik ve cezai farkındalığı ölçmek amacıyla 29 farklı ifade oluşturulmuş ve ifadelere ne derece katıldıklarını belirlemek amacıyla beşli likert ölçeği kullanılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının ifadelere katılım derecelerini belirlemek için 5 “Kesinlikle Katılıyorum”, 4 “Katılıyorum”, 3 “Kararsızım”, 2 “Katılmıyorum” ve 1 “Kesinlikle Katılmıyorum” ifadelerinden birini işaretlemeleri beklenmiştir. Oluşturulmuş olan anket formu Ek-1’de yer almaktadır. Ceza yargılamasına etkisi olabilecek sorunları tespit etmeye yönelik olan ifadeler ile cezai farkındalığı ölçmeye yönelik olan ifadeler, iş kazası neticesinde iş güvenliği uzmanının sanık olarak yargılandığı ve yargılamanın Yargıtay aşamasına kadar devam ettiği ve nihayetinde ise Yargıtay’ın kararlarında yer alan iş güvenliği uzmanlarının görevlerinin ne olduğunu tespit eden hükümlerden ve Başkanlık genel değerlendirme raporları analiz edilerek oluşturulmuştur. Ayrıca tarafımızca tespiti yapılamamış sorunlar olabileceği ihtimaline karşılık iki açık uçlu soru yöneltmiştir.

Geniş bir kesime ulaşabilmek adına Genel Müdürlükten alınan onayı müteakip anket İSG-KATİP’te yayınlanmış ve aktif sözleşmesi bulunan iş güvenliği uzmanlarının katılımı beklenmiştir.

Anket ilk olarak 25 Mart 2025 tarihinde iş güvenliği uzmanlarına açıldıktan sonra 19 Nisan 2025 tarihinde katılımcı sayısının 1795’e ulaşmasıyla cevap almaya kapatılmıştır.

Ankete cevaplara kapatıldığı gün olan 19 Nisan 2025 tarihi itibarıyla İSG-KATİP programında kayıtlı 147.4201 iş güvenliği uzmanı mevcut olup bunların 69.360’ı aktif iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahiptir. Ancak İSG-KATİP uygulaması üzerinde

sözleşmesi olan ve bir diğer deyişle en az bir işyerinde görevli olan iş güvenliği uzmanlarının sayısı 36.484'dür (İSG-Katip, tarih yok). Bu çalışmada aktif olarak en az bir işyerinde sözleşmesi bulunan iş güvenliği uzmanlarının yanıtlarını almak hedeflediğinden araştırma evreninin büyüklüğü 36.484'dür. Bu sayıda bir evrenin tamamına ulaşmak çok büyük bir maliyet ve zaman gerektirdiğinden evreni temsil edecek şekilde örnek seçme yoluna gidilmiştir. Anket çalışmasına cevap veren katılımcı sayısı 1795'e ulaşmış olup bunların tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Elde edilen verilerin genele şamil olarak değerlendirilebilmesi için örneklemin belli bir sayıya ulaşması gerekmektedir. Örneklemin evreni temsil için ulaşması gereken sayı Tabachnick tarafından kullanılması önerilen aşağıdaki formül aracılığıyla tespit edilmiştir (Tabachnick & Fidell, 2007).

$$N \geq 50 + 8k$$

N sayısı örneklem değerini ifade ederken, k sembolü ölçekte yer alan ifade sayısını temsil etmektedir. Buna göre örneklem büyüklüğü aşağıdaki işlem gereği en az 282 olmalıdır. Katılımcı sayısı 1795 olarak gerçekleştiğinden örneklem büyüklüğü sağlanmıştır.

$$N \geq 50 + 8*29$$

$$N \geq 282$$

Bu çalışma neticesinde elde edilen veriler Microsoft Excel ve IBM Statistics 31.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine dair veriler Microsoft Excel programı aracılığı ile gerçekleştirilmiş, yüzdesel dağılımları belirlenmiştir.

Likert tipi soruların değerlendirmesine geçilmeden önce yapılan değerlendirmelerde “Kesinlikle Katılıyorum” cevabı ile “Katılıyorum” cevabı ve “Kesinlikle Katılmıyorum” cevabı ile “Katılmıyorum” cevabı birlikte değerlendirilmiştir.

Ceza yargılamasına etkisi olabilecek sorunları tespit etmeye yönelik olan ifadeler ise yine Microsoft Excel programı aracılığı ile ifadelere verilen cevapların dağılımı üzerinden yorumlanmış; bazı ifadelerin analizi ise OSGB'de çalışıp çalışmama durumuna göre ve iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları, iş güvenliği uzmanlığı belge kazanım şekli

ve iş güvenliği uzmanlarının meslekte fiili çalışma sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını anlamak maksadıyla T-testi ve tek yönlü varyans analizi gerçekleştirilmiştir. Cezai farkındalığı belirlemek adına sorulan ifadeler verilen cevapların ne şekilde dağıldığını, iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları, iş güvenliği uzmanlığı belge kazanım şekli ve iş güvenliği uzmanlarının meslekte fiili çalışma sürelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını, farklılaşma var ise bunun hangi gruplar arasında olduğunu tespit edebilmek adına SPSS aracılığıyla bağımsız örneklem T-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Post-Hoc testler uygulanmıştır.

### **3.3. BULGULAR**

#### **3.3.1. Katılımcılara İlişkin Tasvir Edici Özellikler**

Ankette sorulan ilk soru ile iş güvenliği uzmanlarının cinsiyeti sorulmuş olup erkek katılımcıların oranı %74,15(1331 kişi) iken, kadınların oranı %25,85(464) olarak gerçekleşmiştir.

Bir diğer soru olarak ise iş güvenliği uzmanlarının çalışmakta oldukları sektör sorulmuştur. Burada uzmanların birden fazla sektörde çalışabilecekleri düşünülerek birden fazla işaretleme imkânı tanınmıştır. Sektörel dağılımı Tablo 3.1’de gösterilmiştir. Katılımcılar arasında İnşaat, İmalat, Metal, Bakım, Gıda, Onarım, Taşımacılık ve Tekstil sektörlerinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının ağırlıkta olduğu görülmektedir.

**Tablo 3.1: İş Güvenliği Uzmanlarının Sektörel Dağılımı**

| Sektör        | İş Güvenliği Uzmanı Sayısı | Yüzde Dağılım |
|---------------|----------------------------|---------------|
| İnşaat        | 649                        | 9,22%         |
| İmalat        | 637                        | 9,05%         |
| Metal         | 605                        | 8,59%         |
| Bakım         | 399                        | 5,67%         |
| Gıda          | 381                        | 5,41%         |
| Onarım        | 369                        | 5,24%         |
| Taşımacılık   | 367                        | 5,21%         |
| Tekstil       | 361                        | 5,13%         |
| Kamu          | 337                        | 4,79%         |
| Sağlık        | 335                        | 4,76%         |
| Ticaret       | 335                        | 4,76%         |
| Enerji        | 294                        | 4,18%         |
| Mobilya       | 287                        | 4,08%         |
| Kimya         | 283                        | 4,02%         |
| Ulaşım        | 246                        | 3,49%         |
| Kurulum       | 201                        | 2,85%         |
| Maden         | 194                        | 2,76%         |
| Temizlik      | 166                        | 2,36%         |
| Matbaa        | 127                        | 1,80%         |
| Atık Yönetimi | 109                        | 1,55%         |
| Tarım         | 108                        | 1,53%         |
| Hayvancılık   | 85                         | 1,21%         |
| Ormancılık    | 64                         | 0,91%         |
| İlaçlama      | 63                         | 0,89%         |
| Su Temini     | 39                         | 0,55%         |
| Toplam        | 7041                       | 100%          |

İş güvenliği uzmanlarının bu ünvanı kazanabilmelerine ilişkin usul ve esaslar İGU Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre ise iş güvenliği uzmanı olabilmek için “Tekniker” veya “Mühendis/Mimar” ünvanına sahip olmak ya da iş sağlığı ve güvenliği alanında “Yüksek lisans/doktora” yapmak gerekmektedir. Çalışmamızda

İSGK’de teknik eleman olarak adlandırılan “teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog ünvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunları” iki gruba ayrılmış olup ilk grupta iş sağlığı ve güvenliği ön lisans ve lisans bölümü diğer grupta ise kalanlar yer almıştır. Böylece iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekilleri arasında farkındalıkları noktasında ve karşılaşılan sorunlar noktasında aralarında anlamlı fark olup olmadığı görülebilecektir.

Ankete verilen cevaplara göre %39 oranla ve 700 katılımcı ile ankete en yüksek katılım oranına sahip grup mühendis ve mimar ünvanını kullanarak sınava girerek iş güvenliği uzmanlığı belgesini alan grup olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği ön lisans veya lisans mezunu olan grup, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog ünvanına sahip grup ve son grup olan yüksek lisans veya doktora ünvanına sahip olan grup birbirlerine yakın oranda gerçekleşmiş olup katılımcı oranı ve sayısı sırasıyla şu şekildedir: %19,72 ve 354 katılımcı, %21,84 ve 392 katılımcı ve %19,44 ve 349 katılımcı.

Ankete cevap verilmesinin sonlandığı gün itibarıyla aktif sözleşmesi olan 36.484 iş güvenliği uzmanının %23,88’i (8714 kişi) A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine, %42,48’i (15497 kişi) B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine ve %33,64’ü (12273 kişi) C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahiptir. Ayrıca OSGB’de çalışan iş güvenliği uzmanlarının oranı %84 (30646 kişi) ve OSGB’de çalışmayan iş güvenliği uzmanı oranı %16 (5838 kişi) olarak tespit edilmiştir (İSG-Katip, tarih yok). Katılımcıların hangi belge sınıfında yer aldığını tespiti yönelik soruya verilen cevaplara göre çalışmaya katılım sağlayan iş güvenliği uzmanlarının %57,77’si (1037 katılımcı) A sınıfı, %29,86’sı (536 katılımcı) B sınıfı ve %12,37’si (222 katılımcı) C sınıfı belgeye sahiptir. Likert tipi sorulardan olan ve ön koşul olarak yalnızca OSGB’de istihdam edilen katılımcılara yönelik olan sorulardan elde edilen verilere göre katılımcıların 1263’ü (%70,36) OSGB’de çalışırken, 532’ si (%29,64) işyerinde istihdam edilmektedir. Böylece A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ankete katılma noktasında B sınıfı ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarına göre daha istekli olduğu görülmektedir.

Failler kaç yıl çalıştıkları iş güvenliği uzmanlarının tecrübe ve cezai farkındalıklarını etkileyebileceği düşünülen bir diğer karakteristik özelliktir. Fiili olarak kaç yıldır iş güvenliği uzmanlığı yapıldığı sorusunu:

1. 0-1 yıl seçeneğini işaretleyen 176 katılımcı (%9,81)
2. 2-3 yıl seçeneğini işaretleyen 265 katılımcı (%14,76)
3. 4-7 yıl seçeneğini işaretleyen 310 katılımcı (%17,27)
4. 8-10 yıl seçeneğini işaretleyen 446 katılımcı (%24,85)

5. 11 yıl ve üzeri seçeneğini işaretleyen 598 katılımcı (%33,31) cevaplamıştır. Buna göre katılımcı sayısının meslekte fiili çalışma sürelerine göre dağılımından da anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği alanında meslekte çalışma süresi arttıkça anket çalışmasına katılım oranı ciddi şekilde farklılaşmış ve katılım oranı doğrusal olarak artmıştır.

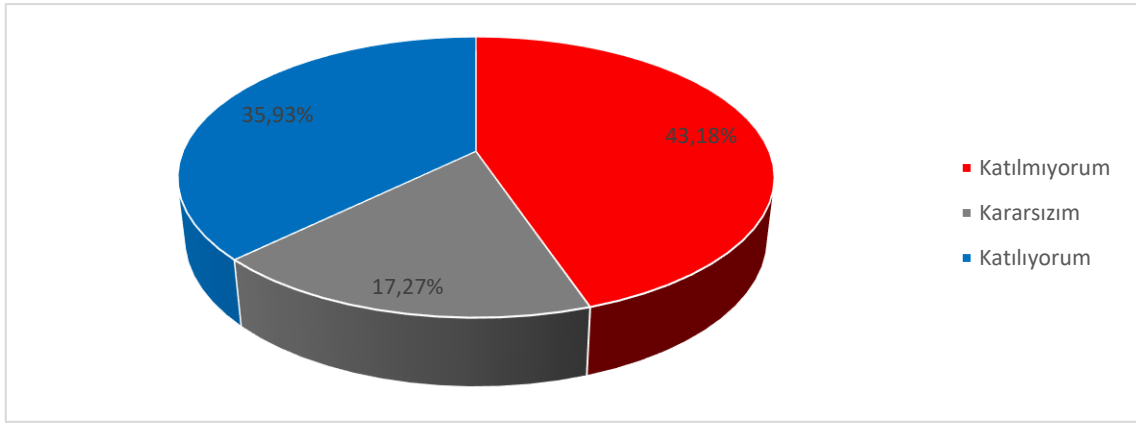
İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması noktasında önemli bir yapı olan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görevli olunan işyerlerinden en az birinde bulunup bulunmadığı sorusu sorulmuştur. 1795 katılımcının 1578'i (%87,91) "Evet" yanıtını vermiştir. Ayrıca iş güvenliği uzmanlarına anketin 11'nci sorusu ile mevzuat kapsamında görevlerini yerine getirirken ceza algısını ve bilgisini nelerin arttırdığını ve bunun yanı sıra görevlerini yerine getirirken nelerin katkı sağladığı sorulmuştur. Katılanların 735'i (%41) ve görevli olduğu işyerinde kurul olduğunu ifade edenlerin ise 656'sı (%41,55) kurulun mevcudiyetinin görevlerini yerine getirmelerinde katkı sağladığını ve ceza algısı ile bilgisinin arttığını belirtmiştir.

### **3.3.2. Karşılaşılan Sorunlara ve Durumlara İlişkin Cevaplar**

Bu kısımda katılımcılara yöneltilen ifadeler ile katılımcıların mevzuat kapsamındaki görev ve yükümlülükleri yerine getirirken uygulamada karşı karşıya kaldıkları sorun ve engelleri ortaya koymak amaçlanmış, bunlara yönelik ifadelere verilen cevapların nasıl dağıldığı araştırılmıştır.

Ceza sorumluluğu doğurabilecek görev ve yükümlere dair farkındalığın incelenmesinden önce lisans veya ön lisans eğitimlerinde ya da Bakanlık tarafından yetkilendirilen eğitim kurumlarından alınan eğitimlerde iş güvenliği uzmanlığı hizmetini yürütürken karşılaşılabileceği hukuki durumlara özellikle de cezai konulara ilişkin bir bilgi aktarımı yapıldığı yönündeki ifadeye iş güvenliği uzmanlarınca verilen cevapların

dağılımı Şekil 3.1’de verilmiştir. Buna göre ön lisans/lisans eğitimi ya da diğer eğitimlerde teknik olarak donatılan bu kişilerin %43,18’i iş güvenliği uzmanlığı mesleğinin icrası ve ifası sırasında karşılaşılabilecekleri cezai hususlara dair kendilerine bilgilendirme yapılmadığını, %17,27’si ise çok az bir miktarda konuya ilişkin tarafına bilgi aktarımı yapıldığını belirtmiştir. İfadeye verilen cevaplar bu konuda ciddi bir eksiklik olduğunu göstermektedir.



**Şekil 3.1:** İş Güvenliği Uzmanının Ön Lisans/Lisans Eğitiminde ya da Diğer Eğitimlerinde İş Güvenliği Uzmanlığı Hizmetini Yürütürken Karşılaşılabileceği Hukuki Durumlardan Özellikle de Cezai Konulardan Bahsedildiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı

Diğer yandan bir başka ifade ile katılımcılara ceza sorumluluğu doğuracak olan yükümlülüklerle dair mevzuat bilgilerinin yeterli olduğu ifadesi yöneltilmiştir. Sahip olunan belge sınıfına ve iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım yoluna göre verilen cevaplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde varyansların homojen olduğu belirlenmiştir (sırasıyla,  $p=0.740>0.05$ ,  $p=0.180$ ). Tablo 3.2’de ve Tablo 3.3’de de görüleceği üzere ifadeye verilen cevapların iş güvenliği uzmanlarının belge sınıfına ve belgeyi kazanım yoluna göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir (sırasıyla,  $F=1.724$ ;  $p>0.05$ ,  $F=1,949$ ;  $p>0.05$ ). Genel olarak iki grupta birbirine yakın ortalamalar oluşmuş olup ifadeye verilen cevabın ortalaması 3,55’dir. Ancak %20’ye varan oranda iş güvenliği uzmanları ceza sorumluluğu oluşturacak yükümlülüklerle dair mevzuat bilgisinin yeterli olmadığını belirtmiştir.

**Tablo 3.2:** Ceza Sorumluluğu Oluşturacak Yükümlülüklerime Dair Mevzuat Bilgimin Yeterli Olduğunu Düşünüyorum İfadesine Verilen Cevapların Belge Sınıfına Göre Anova Testi Sonuçları

| Belge Sınıfı  | N    | X    | Ss    | F     | p    | Anlamlılık |
|---------------|------|------|-------|-------|------|------------|
| A sınıfı      | 1037 | 3.59 | 1.272 | 1.724 | .179 |            |
| B sınıfı      | 536  | 3.52 | 1,248 |       |      |            |
| C sınıfı      | 222  | 3.42 | 1,259 |       |      |            |
| <b>Toplam</b> | 1795 | 3.55 | 1,264 |       |      |            |

**Tablo 3.3 :** Ceza Sorumluluğu Oluşturacak Yükümlülüklerime Dair Mevzuat Bilgimin Yeterli Olduğunu Düşünüyorum İfadesinin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları

| Belge Kazanım Yolu                          | N    | X    | Ss    | F     | p    | Anlamlılık |
|---------------------------------------------|------|------|-------|-------|------|------------|
| İsg Lisans/Ön lisans                        | 354  | 3.62 | 1.272 | 1.949 | .120 |            |
| Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog | 392  | 3.52 | 1,248 |       |      |            |
| Mühendis/Mimar Unvanı                       | 700  | 3.47 | 1,259 |       |      |            |
| Yüksek Lisans/Doktora                       | 349  | 3,65 |       |       |      |            |
| <b>Toplam</b>                               | 1795 | 3.55 | 1,264 |       |      |            |

Katılımcılara İGU Yönetmeliği'nde ve diğer mevzuatta yer alan görevlerini yerine getirirken hizmet verdikleri işyeri işvereninden ve eğer OSGB tarafından istihdam ediliyor iseler OSGB yönetiminden baskı gördükleri yönündeki ifadeler yöneltmiştir. İş güvenliği uzmanlarının “onaylı defteri doldurma yükümlülüğü” ile “İGU Yönetmeliği'nde ve diğer mevzuatta yer alan görevleri” açısından baskı gördüğü yönündeki ifadeler ayrı ayrı sorulmuştur.

OSGB'de istihdam edilen iş güvenliği uzmanları, onaylı defterin doldurulması noktasında Tablo 3.4'e göre %30,17'si OSGB yönetiminden baskı gördüğünü belirtirken, %52,49'luk bir kesim baskı görmediğini belirtmiştir. Nihayetinde ise soruya ortalama olarak 2,61'lik bir cevap geldiğinden baskı görmediğini belirten kitle çoğunluk olmakla beraber neredeyse 10 kişiden 3'ü onaylı defterin doldurulması noktasında OSGB Yönetiminin baskısı ile karşılaştığını belirtmektedir.

İGU Yönetmeliği'nde ve diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin ifası noktasında ise yine Tablo 3.4'te görüleceği üzere %45,03'lük bir kesim baskı görmediğini ancak %33,44'lük kesim mevzuattaki diğer görevlerini ifa noktasında OSGB yönetiminden baskı gördüğünü belirtmiştir.

**Tablo 3.4:** İş Güvenliği Uzmanlarının, Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlülüklerin İfası Sırasında Osgb Yönetimi Tarafından Baskı Gördükleri Yönündeki İfadeye Verdikleri Cevabın Dağılımı

|                         | <b>Onaylı Defteri Doldurma</b> | <b>Diğer Görev ve Yükümlülükler</b> |
|-------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Katılmıyorum</b>     | %52,49                         | %45,03                              |
| <b>Kararsızım</b>       | %17,33                         | %21,53                              |
| <b>Katılıyorum</b>      | %30,17                         | %33,44                              |
| <b>Cevap Ortalaması</b> | 2,61                           | 2,83                                |

Tablo 3.5 incelendiğinde, OSGB’de istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarının onaylı defterin doldurulması açısından hizmet verdikleri işyeri işverenleri tarafından baskı gördüklerini söyleyenlerin oranı %57,41 iken, bu kişiler İGU Yönetmeliği’nde ve diğer mevzuatta yer alan görevlerin ifası açısından da %56,61 oranında baskı gördüklerini belirtmişlerdir. Görülüyor ki OSGB’de istihdam edilen iş güvenliği uzmanları onaylı defter tutma ve diğer görev ve yükümlülüklerinin ifasında OSGB yönetiminden gördüğü baskının yaklaşık olarak 1.5 katı kadar baskıyı hizmet verilen işyeri işvereninden görmektedir.

OSGB’de çalışmayan iş güvenliği uzmanları açısından ise “onaylı defteri doldurma yükümlülüğü” ile “İGU Yönetmeliği’nde ve diğer mevzuatta yer alan görevleri” yerine getirilmesi esnasında baskı görüldüğü yönündeki ifadelere verilen cevapların ortalaması sırasıyla 2,92 ve 2,99 olarak gerçekleşmiş, OSGB çalışanlarına göre daha az oranda hizmet verilen işyeri işvereni baskısı ile karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Ancak OSGB’de çalışıp çalışmadığına bakmaksızın katılımcıların tamamı göz önüne alındığında her 10 iş güvenliği uzmanından 3’ü bu görevlerin ifası sırasında hizmet verilen işyeri işvereninden baskı gördüğü görülmektedir.

Bu oransal değerlendirmenin yanında iş güvenliği uzmanlarının onaylı defterin doldurulması ve İGU Yönetmeliği’nde yer alan diğer görevlerin ifası noktasında hizmet verilen işyeri işverenlerinden baskı gördükleri yönündeki ifade hizmet verdikleri işyerlerinde görevlendirilme şekline göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem T-testi uygulanmıştır. Test öncesinde, grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve onaylı defterin doldurulması noktasında

hizmet verilen işyeri işvereninden baskı görüldüğü ifadesi için varyansların homojen olmadığı görülmüştür ( $p=0.023<0.05$ ). Varyansların homojen olmadığı varsayımına göre, test değerleri yorumlanmıştır. İGU Yönetmeliği'nde ve diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin yerine getirilmesi noktasında hizmet verilen işyeri işvereninden baskı görüldüğü ifadesi için varyansların homojen olduğu görülmüştür ( $p=0.616>0.05$ ).

Tablo 3.6 incelendiğinde, onaylı defterin doldurulması ve İGU Yönetmeliği ile diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin ifası noktasında hizmet verilen işyeri işvereninden baskı görüldüğü, iş güvenliği uzmanının OSGB'de çalışıp çalışmama durumuna göre farklılık göstermektedir ( $p<0.05$ ). Hizmet verdikleri işyerinin kendi çalışanı olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının hem onaylı defterin doldurulması ( $X=2,92$ ) hem de İGU Yönetmeliği'nde ve diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin ifası noktasında ( $X=2,99$ ), dışarıdan hizmet sağlayan bir OSGB aracılığıyla iş yerine görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının onaylı defterin doldurulması ( $X=3,62$ ) ve İGU Yönetmeliği ve diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin ifası ( $X=3,59$ ) açısından hizmet verilen işyeri işvereninden daha az baskı gördüğü tespit edilmiştir.

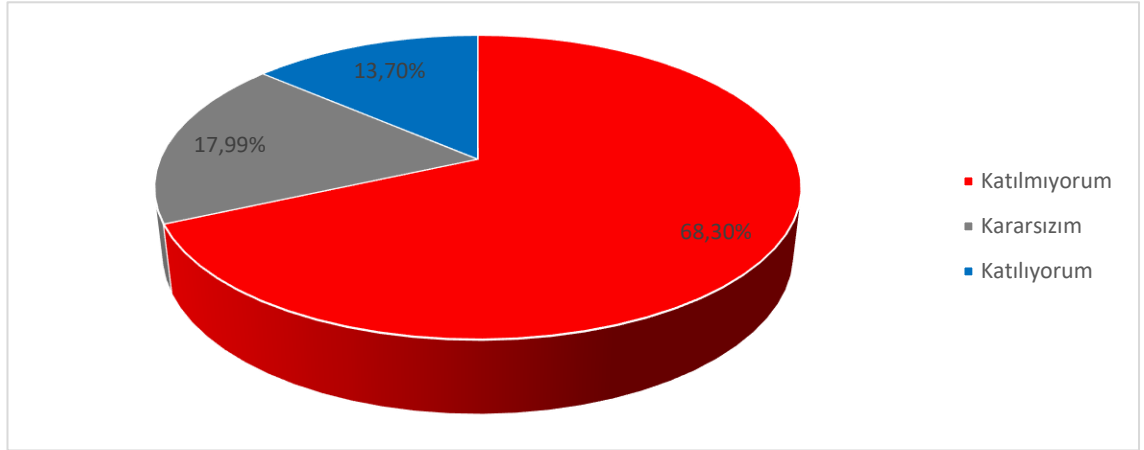
**Tablo 3.5:** İş Güvenliği Uzmanlarının, Hizmet Verilen İşyeri İşvereni Tarafından Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlülüklerin İfası Sırasında Baskı Gördükleri Yönündeki İfadeye Verdikleri Cevapların Dağılımı

|                     | Osgb'de Çalışan        |                              | Osgb'de Çalışmayan     |                              |
|---------------------|------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------------|
|                     | Onaylı defter Doldurma | Diğer Görev ve Yükümlülükler | Onaylı defter Doldurma | Diğer Görev ve Yükümlülükler |
| <b>Katılmıyorum</b> | %20,82                 | %23,04                       | %41,92                 | %36,78                       |
| <b>Kararsızım</b>   | %22,17                 | %20,35                       | %21,80                 | %25,38                       |
| <b>Katılıyorum</b>  | %57,41                 | %56,61                       | %36,28                 | %36,84                       |
| <b>Ortalama</b>     | 3,62                   | 3,59                         | 2,92                   | 2,99                         |

**Tablo 3.6:** Onaylı Defterin Doldurulması ile Diğer Görev ve Yükümlülüklerin İfası Sırasında Baskı Gördükleri Yönündeki İfadesinin Osgb’de Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

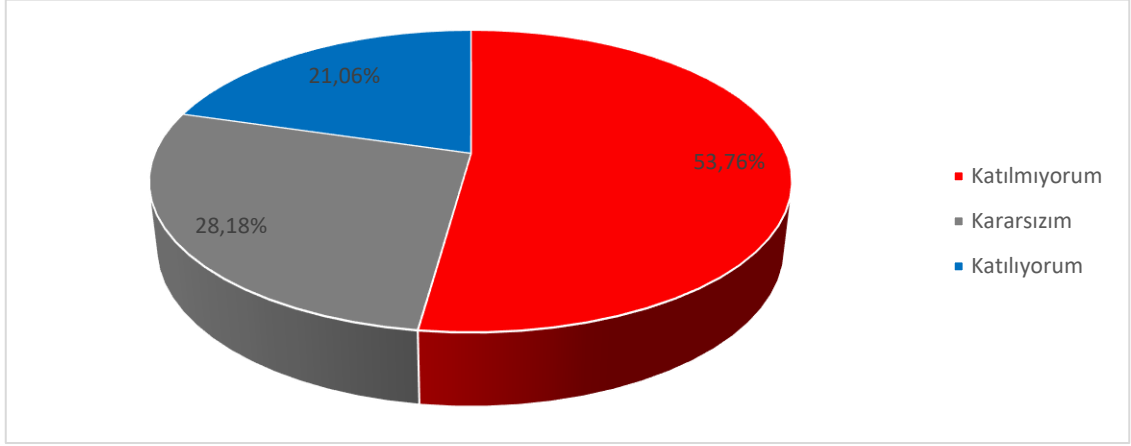
| Değişken                                                                                      | Gruplar            | N    | X    | Ss    | t-testi |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------|------|-------|---------|-------|
|                                                                                               |                    |      |      |       | t       | p     |
| Onaylı defterin doldurulması sırasında işveren baskısı                                        | Osgb’de çalışan    | 1263 | 3.62 | 1.365 | 9.296   | <.001 |
|                                                                                               | Osgb’de çalışmayan | 532  | 2.92 | 1.480 |         |       |
| İGU Yönetmeliği’nde ve diğer mevzuatlarda yer alan görevlerin ifası sırasında işveren baskısı | Osgb’de çalışan    | 1263 | 3.59 | 1.385 | 8.267   | <.001 |
|                                                                                               | Osgb’de çalışmayan | 532  | 2.99 | 1.441 |         |       |

İş güvenliği uzmanlığı hizmeti sunan OSGB’lerin denetimlerinin yeterli olduğu yönündeki ifadeye Şekil 3.2’de görüleceği üzere %68,30’luk bir kesim katılmadığını belirtmiştir.



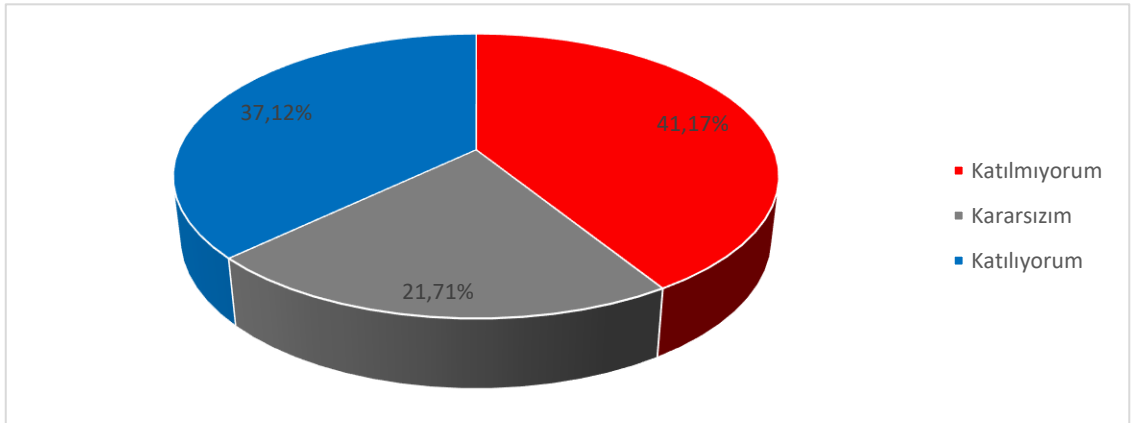
**Şekil 3.2:** Genel Müdürlüğün Osgb’leri Denetiminin Yeterli Bulunduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı

İş güvenliği uzmanlarının Genel müdürlük tarafından yeterince denetlendiği yönündeki ifadeye katılımcıların %53,76'sı tarafından katılmıyorum şeklinde cevaplanmıştır.



**Şekil 3.3:** Genel Müdürlüğün İş Güvenliği Uzmanlarını Denetim Faaliyetlerinin Yeterli Olduğuna Dair Cevapların Dağılımı

OSGB’de istihdam edilen iş güvenliği uzmanlarına, görevlendirildikleri işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini nasıl yerine getirdiklerinin OSGB yönetimi tarafından bir inceleme ve kontrole tabi tutulduğu ifadesi yönelmiştir. Katılımcıların %41,17’si OSGB yönetimi tarafından bir kontrol ve incelemenin yapılmadığını belirtmiştir.



**Şekil 3.4:** İş Güvenliği Uzmanı Tarafından Verilen Hizmetin Osgb Yönetimi Tarafından İnceleme ve Kontrol Yapıldığı Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Dağılımı

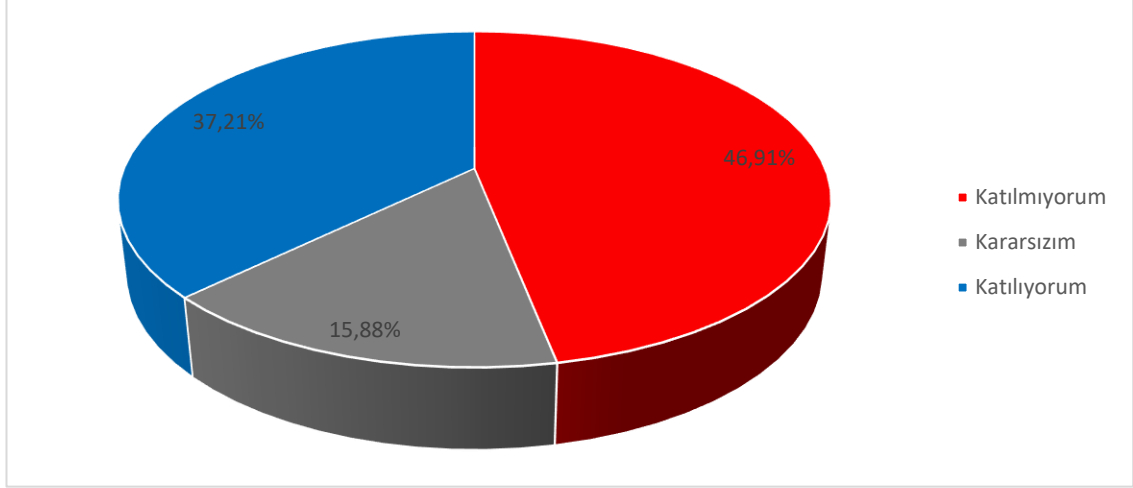
İSGK ve aynı zamanda İGU Yönetmeliği ile iş güvenliği uzmanlarına verilen ve işverene bildirilmesi gereken eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen, işveren tarafından

gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde Bakanlığın yetkili birimine bildirim yükümlülüğünün yerinde bir düzenleme olduğu ifadesi Tablo 3.7’de görüleceği üzere katılımcıların %50,86’sı tarafından yerinde bir uygulama olarak değerlendirilmiş, %78,61’i ise düzenlemenin uygulanabilir bir hüküm olmadığını belirtmiştir. Ayrıca iş güvenliği uzmanının söz konusu bildirim yükümlülüğüne muhalif davranması halinde ve İGU Yönetmeliği’ne göre iş güvenliği uzmanlarının mevzuatta yer alan çalışan başına asgari sürelerle aykırı olarak atanması, görev ve yükümlülüklerine aykırı davranması hali veya sahip olduğu belge sınıfına uygun olmayan tehlike sınıfındaki işyerlerine hizmet vermesi hallerinde ihtar puanı ile muhatap olmasına dair hükümlerin yerinde olduğu ifadesi iş güvenliği uzmanlarına yöneltilmiştir. Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde belgeye askı uygulamasının yerinde olduğu yönündeki ifade 1,78 ortalama cevap almış olup %75,99 oranında iş güvenliği uzmanınca yerinde olmayan bir hüküm olarak değerlendirilmiştir. İGU Yönetmeliği’nde yer alan ihlaller karşılığında OSGB’de çalışan iş güvenliği uzmanına yaptırım uygulanmasının yerinde olmadığı olumsuz ifadesine ise %68,09 oranında katıldıklarını ifade etmişler ve cevapların ortalaması 3,95 olarak ortaya çıkmıştır.

**Tablo 3.7:** Bakanlığa Bildirim Yükümlülüğünün Yerindeligi ile Uygulanabilirliğine Dair Cevaplar ile İş Güvenliği Uzmanına Uygulanan İhtar Puanlarının Yerindelğine Dair Cevapların Dağılımı

|                         | Bakanlığa Bildirim<br>Yükümlülüğünün Yerindeligi | Bakanlığa Bildirim<br>Yükümlülüğünün<br>Uygulanabilirliği | Bildirim Yapılmaması Halinde<br>İş Güvenliği Uzmanlığı<br>Belgesinin Askıya Alınmasının<br>Yerindeligi | Osgeb’de çalışan iş güvenliği<br>uzmanına İGU<br>Yönetmeliğindeki İhtar<br>Puanlarının Uygulanmasının<br>Yerinde Olmadığı |
|-------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Katılmıyorum</b>     | %50,86                                           | %78,61                                                    | %75,99                                                                                                 | %16,47                                                                                                                    |
| <b>Kararsızım</b>       | %12,82                                           | %10,42                                                    | %11,58                                                                                                 | %15,44                                                                                                                    |
| <b>Katılıyorum</b>      | %36,32                                           | %10,97                                                    | %12,43                                                                                                 | %68,09                                                                                                                    |
| <b>Cevap Ortalaması</b> | 2,70                                             | 1,72                                                      | 1,78                                                                                                   | 3,95                                                                                                                      |

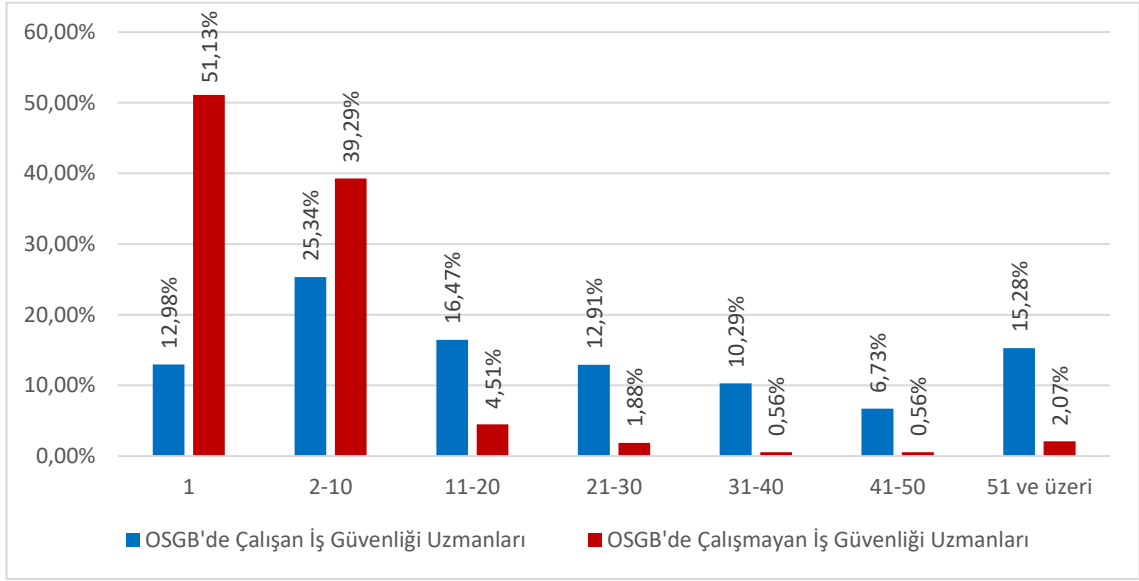
İş güvenliği uzmanlarına çalışan başına düşen asgari görevlendirme süresinin yeterliliği sorulmuştur. Katılımcıların %37,21'i sürenin yeterli olduğuna katılmış, %46,91'lik kesim ise çalışan başına düşen asgari sürelerin yeterli olduğu ifadesine katılmamıştır.



**Şekil 3.5:** İş Güvenliği Uzmanının Mevzuattaki Asgari Görevlendirme Süresinin Yeterliliğine Verilen Cevapların Dağılımı

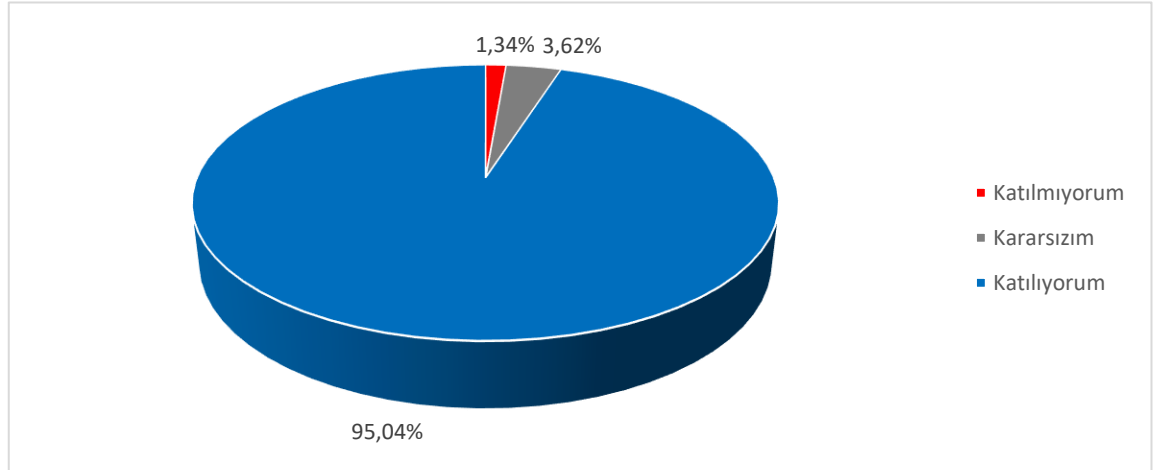
OSGB’de çalışıp çalışmama durumunun görevlendirilen işyeri sayısı ile aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak adına Şekil 3.6 oluşturulmuştur.

Şekilde de görüleceği üzere iş güvenliği uzmanlarının OSGB’de çalışıp çalışmama durumu ile iş güvenliği uzmanlarının görevlendirildiği işyeri sayısında ciddi bir fark olduğu görülmektedir. Ayrıca OSGB’de çalışmayan iş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunlukla tek bir işyeri veya 2 ila 10 işyeri arasında görev aldıkları, buna karşılık OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının çok sayıda işyerinde görevlendirildikleri görülmektedir. Buna göre OSGB’de çalışan iş güvenliği uzmanlarına OSGB’de çalışmayan iş güvenliği uzmanlarına kıyasla çok daha fazla sayıda işyeri ataması yapılmaktadır.



**Şekil 3.6:** İş Güvenliği Uzmanlarının Üzerlerine Atalı İşyeri Sayısının Osgb'de Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre Dağılımı

Ankette iş güvenliği uzmanlarına “İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sahada uygulanması noktasında detaylı ve duruma ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum.” ifadesine katılım durumları sorulmuş, katılımcılar bu ifadeye %95,04 oranında katıldığını ve sadece %1,34'lük kesim katılmadığını belirtmiştir.



**Şekil 3.7:** İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İlgili Detaylı Düzenleme Yapılmalıdır İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

İş güvenliği uzmanlarının mezuniyetlerinin İSG-KATİP’de görevlendirme yapılırken dikkate alındığı yönündeki ifadeye verilen cevapların iş güvenliği uzmanlarının OSGB’de çalışıp çalışmamasına göre farklılaşıp farklılaşmadığı T-testiyle

ve iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığı ise tek yönlü varyans analizi (Anova) ile değerlendirilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirmesi yapılırken mezuniyetlerinin dikkate alındığı yönündeki ifade OSGB’de çalışıp çalışmama durumuna göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem T-testi uygulanmıştır. Test öncesinde, grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olmadığı görülmüştür ( $p<0.05$ ). Tablo 3.8 incelendiğinde, mezuniyete uygun görevlendirmenin yapıldığı yönündeki ifadeye verilen cevaplar OSGB’de çalışıp çalışmama durumuna göre farklılık göstermektedir ( $p<0.05$ ). Hizmet verdikleri işyerinin kendi çalışanı olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının ( $X=3,71$ ), dışarıdan hizmet sağlayan bir OSGB aracılığıyla işyerine görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarına kıyasla ( $X=3,04$ ) görevlendirmesi yapılırken görevlendirilecekleri işyerinde yapılan işe uygun bir mezuniyet taşıyıp taşımadıklarına daha çok bakıldığı tespit edilmiştir.

İş güvenliği uzmanlarının mezuniyetlerine uygun görevlendirilme yapıldığı yönündeki ifadeye verilen cevaplar ile iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım yolu arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde varyansların iş güvenliği uzmanlığı belgesi kazanım yoluna göre homojen olduğu belirlenmiştir (sırasıyla,  $p=0.238>0.05$ ). Tablo 3.9’da da görüleceği üzere ifadeye verilen cevaplarda iş güvenliği uzmanlarının, iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım yoluna göre anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir ( $F=11,248$ ;  $p<0.05$ ).

Hangi belge kazanım şekillerinin arasında farklılık olduğunu belirlemek amacıyla iş güvenliği uzmanlığı belge kazanım şekilleri için varyanslar homojen olduğundan Post Hoc testlerinden Hocberg’s GT2 uygulanmıştır. Sonuçlara göre, “İsg Lisans/Ön lisans” ( $X=3,61$ ) grubu görevlendirilmelerinin “Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog” grubuna ( $X=3,07$ ) ve “Mühendis/Mimar Unvanı” grubuna ( $X=3,10$ ) göre mezuniyetlerine daha uygun yapıldığını düşünmektedirler.

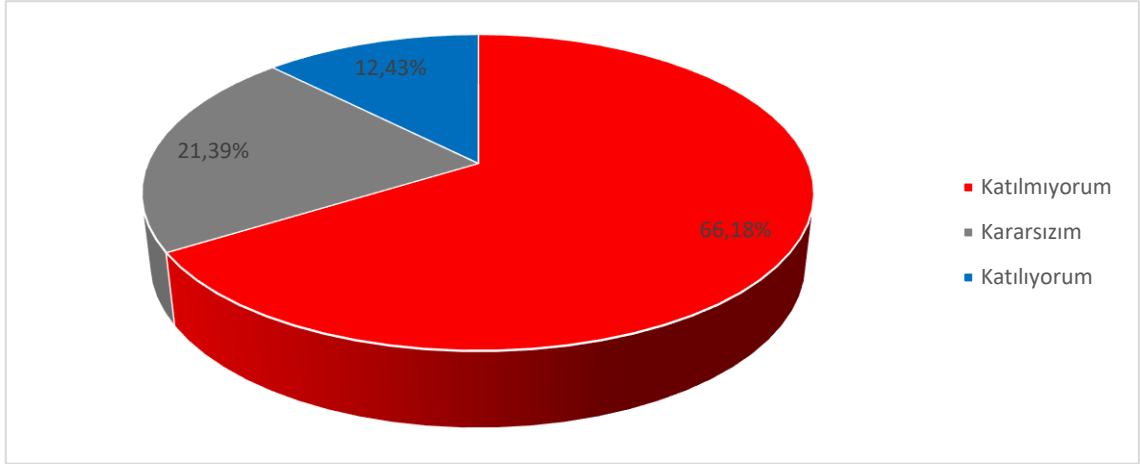
**Tablo 3.8:** İSG-KATİP’te Görevlendirildiğim İşyerlerinin Ön Lisans/Lisans Mezuniyetime Uygun Gerçekleştirildiğini Düşünüyorum İfadesinin Osgb’de Çalışıp Çalışmama Durumuna Göre T Testi Sonuçları

| Değişken                       | Gruplar            | N    | X    | Ss    | t-testi |       |
|--------------------------------|--------------------|------|------|-------|---------|-------|
|                                |                    |      |      |       | t       | p     |
| Mezuniyete uygun Görevlendirme | Osgb’de çalışan    | 1263 | 3,04 | 1.548 | -8.987  | <.001 |
|                                | Osgb’de çalışmayan | 532  | 3,71 | 1.389 |         |       |

**Tablo 3.9:** İSG-KATİP’te Görevlendirildiğim İşyerlerinin Ön Lisans/Lisans Mezuniyetime Uygun Gerçekleştirildiğini Düşünüyorum İfadesinin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları

| Belge Kazanım Yolu                              | N    | X    | Ss    | F      | p     | Anlamlılık |
|-------------------------------------------------|------|------|-------|--------|-------|------------|
| İsg Lisans/Ön lisans (1)                        | 354  | 3.61 | 1.498 | 11.248 | <0.05 | 1-2, 1-3   |
| Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog (2) | 392  | 3.07 | 1,557 |        |       |            |
| Mühendis/Mimar Unvanı (3)                       | 700  | 3.10 | 1,519 |        |       |            |
| Yüksek Lisans/Doktora (4)                       | 349  | 3,34 | 1,504 |        |       |            |
| <b>Toplam</b>                                   | 1795 | 3.24 | 1,533 |        |       |            |

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri düşünüldüğünde verilen yetki ile iş güvenliği uzmanlarına yüklenen görev ve yükümlülüklerin dengeli olduğu ifadesine katılımcıların %66,18’i katılmadığını belirtmiştir. Çoğunluk, iş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülükleri ile kendilerine verilen yetkiler arasında denge olmadığını düşünmektedir.



**Şekil 3.8:** İş Güvenliği Uzmanlarına Verilen Yetki ile Yüklenen Görev ve Sorumluluklarının Dengeli Olduğu Sorusuna Verilen Cevapların Oransal Dağılımı

“Bakanlığın, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çalışma hayatında daha etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak adına iş güvenliği uzmanlarıyla birlikte çalışması gerektiğini düşünüyorum” ifadesi katılımcılar tarafından %95,15 oranında katılıyorum şeklinde cevaplanmıştır. Ayrıca “İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmesi noktasında İSGK’de kolaylaştırıcı hükümler getirilmesi gerektiğini düşünüyorum.” şeklindeki ifadeye ise katılımcıların %93,59’u katılıyorum şeklinde cevap vermiştir (Tablo 3.10).

**Tablo 3.10:** Bakanlığın İş Güvenliği Uzmanları ile Birlikte Çalışması Gerektiği İfadesine ve İş Güvenliği Uzmanları İçin Kolaylaştırıcı Düzenlemeler Yapılmalı İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

|                     | İş Güvenliği Uzmanı ile Birlikte Çalışma İfadesi <sup>2</sup> | Kolaylaştırıcı Hükümler İfadesi <sup>3</sup> |
|---------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <b>Katılmıyorum</b> | %2,29                                                         | %1,95                                        |
| <b>Kararsızım</b>   | %2,56                                                         | %4,46                                        |
| <b>Katılıyorum</b>  | %95,15                                                        | %93,59                                       |

Katılımcılara yöneltilen “İşyerlerinde iş kazası yaşanması durumunda OSGB’nin durumunun yargı mercilerince değerlendirilmeden, sadece iş güvenliği uzmanının

<sup>2</sup> Bakanlığın İş Güvenliği Uzmanları ile Birlikte Çalışması Gerektiği İfadesi

<sup>3</sup> Bakanlığın İş Güvenliği Uzmanları İçin Kolaylaştırıcı Düzenlemeler Yapılması Gerektiği İfadesi

sorumlu tutulmasının adil olduğunu düşünmüyorum.” ifadesine verilen cevaplar ise katılıyorum için %76,66; kararsızım için %4,18; katılmıyorum için %19,16 olarak gerçekleşmiştir (Tablo 3.11).

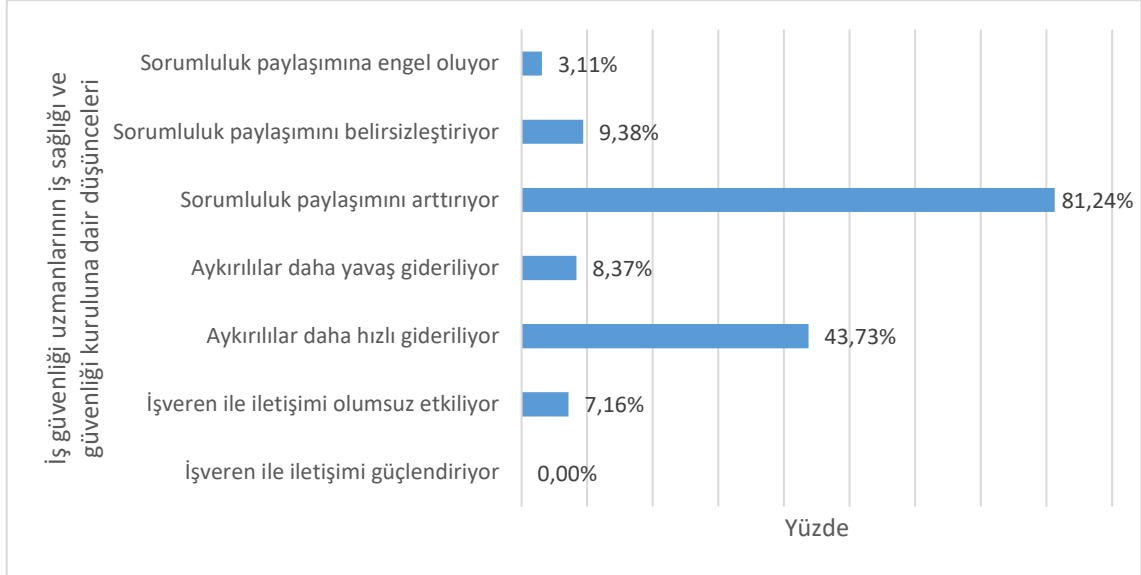
**Tablo 3.11:** İş Kazası Yaşanması Durumunda OSGB’nin Durumunun Yargı Mercilerince Değerlendirilmemesinin Adil Olduğu İfadesine Verilen Cevapların Dağılımı

|              | Ceza yargılamasında OSGB’nin durumunun değerlendirilmesi |
|--------------|----------------------------------------------------------|
| Katılmıyorum | %19,16                                                   |
| Kararsızım   | %4,18                                                    |
| Katılıyorum  | %76,66                                                   |

Görevli olunan işyerlerinden en az birinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu olup olmadığı sorusuna 1578 katılımcı kurul bulunduğunu ve 217 iş güvenliği uzmanı kurul bulunmadığını belirtmiştir. Ayrıca kurul bulunan işyerlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarına “Kurulun çalışmanızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz” ifadesi yöneltilmiş ve Şekil 3.8’de cevapların dağılımı gösterilmiştir. Bu ifadeye ise:

- Katılımcılardan hiçbiri işveren ile iletişimi güçlendirdiği yönündeki ifadeyi işaretlememiştir.
- İşveren ile iletişimi olumsuz etkilediği yönündeki ifadeyi ise 113 (%7,16) kişi işaretlemiştir.
- Mevzuata aykırılıkların daha hızlı giderildiği ifadesi 690 (%43,73) katılımcı tarafından işaretlenirken; daha yavaş giderildiği ifadesi ise 132 (%8,37) katılımcı tarafından işaretlenmiştir.

- Sorumluluk paylaşımını arttırdığını düşünenler 1282 katılımcı (%81,24), sorumluluk paylaşımını belirsizleştirdiğini düşünenler 148 katılımcı (%9,38) ve sorumluluk paylaşımına engel oluyor diyenler ise 49 katılımcı (%3,11) tarafından işaretlenmiştir.



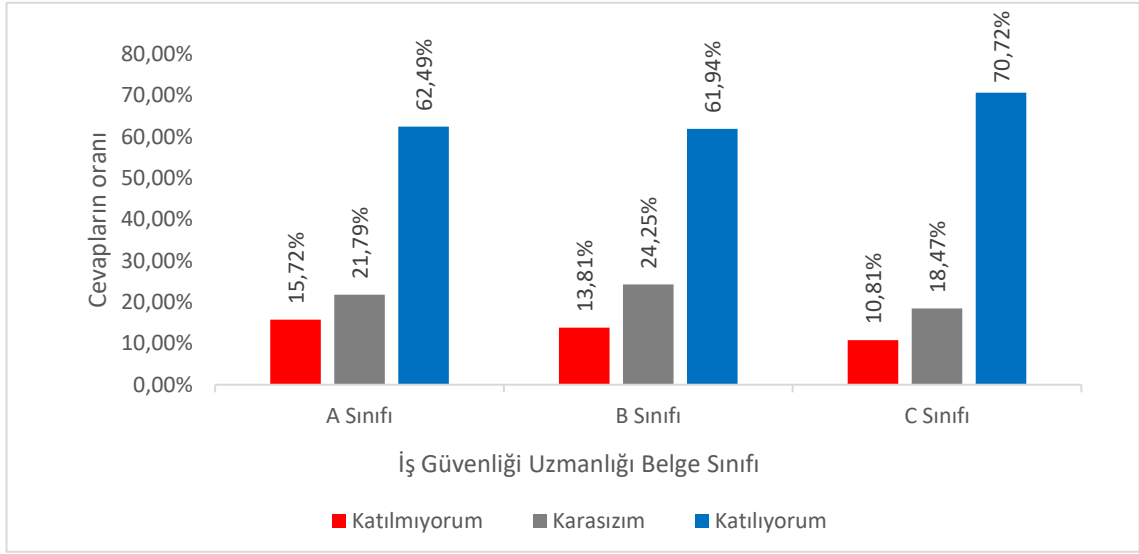
**Şekil 3.9:** Görevli Olunan İşyerinde Bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışmaları Nasıl Etkilediği Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

### 3.3.3. Cezai Farkındalıklarının Değerlendirilmesi

#### 3.3.3.1. Sahip olunan belge sınıfına göre

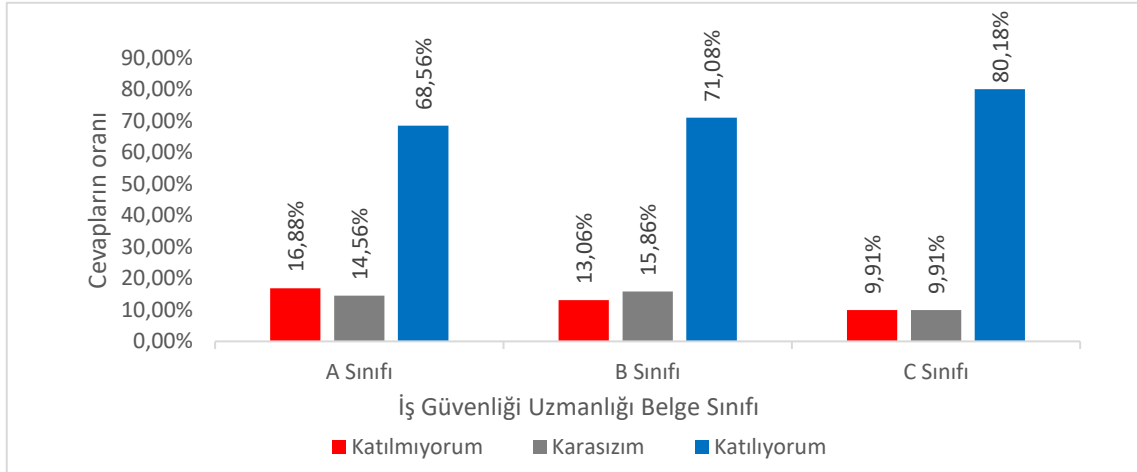
Cezai farkındalıklarını ölçmeye yönelik ifadelere verilen cevaplar ilk olarak iş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu A, B ve C sınıfı belge sınıfına göre farklılık gözetip gözetmediği açısından değerlendirilecektir.

Sahip olunan belge sınıfına göre hizmet verilen işyerini her ziyarette onaylı defterin doldurulup doldurulmadığı hususunda her belge sınıfında yer alan iş güvenliği uzmanları %60'ları geçen oranlarda bu ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak belge sınıfı yükseldikçe ifadeye verilen olumlu cevap oranı azalmaktadır.



**Şekil 3.10:** Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı

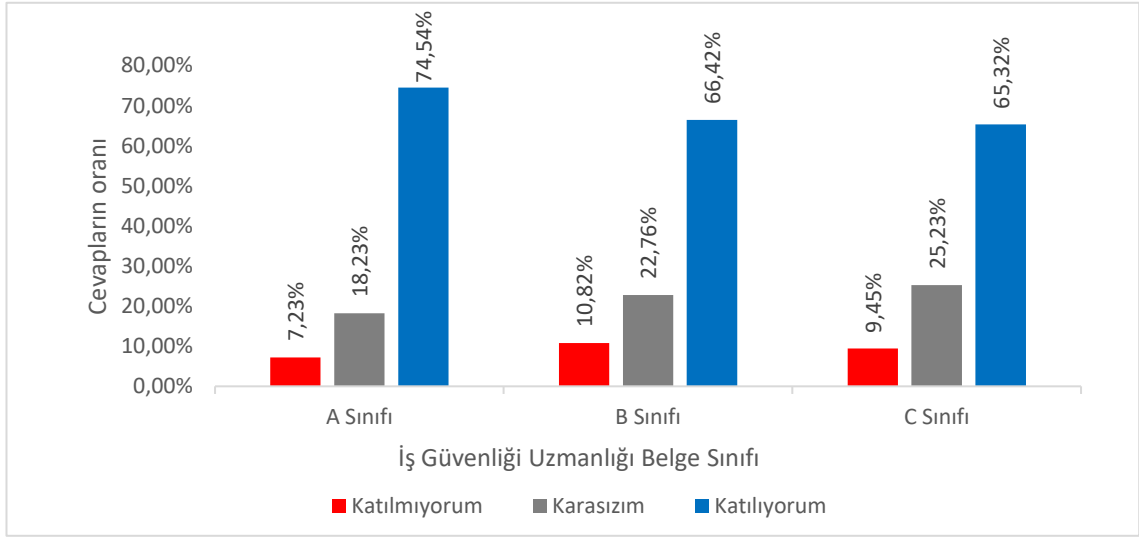
“Onaylı defterin doldurulmasının, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanmasının, acil durum planı hazırlanmasının ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesinin işyerinde gerçek anlamda hizmet verildiğinin birer göstergesi ve ispatı niteliğinde olduğunun farkındayım” ifadesine Şekil 3.10’da da görüleceği üzere A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %68,56’sı katılıyorum şeklinde cevap vermişken, B sınıfı iş güvenliği uzmanlarının %71,08’i ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının ise %80,18’i katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Ayrıca C sınıfı belgeye sahip olanların cevaplarının ortalaması 4,25; B sınıfı için 4,02 ve A sınıfı için ise 3,88 olarak gerçekleşmiştir. Buna göre cevaplar doğrultusunda gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu gibi iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfı yükseldikçe ifadeye verilen cevapların ortalamasının azaldığı görülmektedir. Ayrıca cevapların ortalamasının da gösterdiği üzere bu ifade açısından iş güvenliği uzmanlarının farkındalık düzeyi yüksektir.



**Şekil 3.11:** Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere<sup>4</sup> Dair İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı

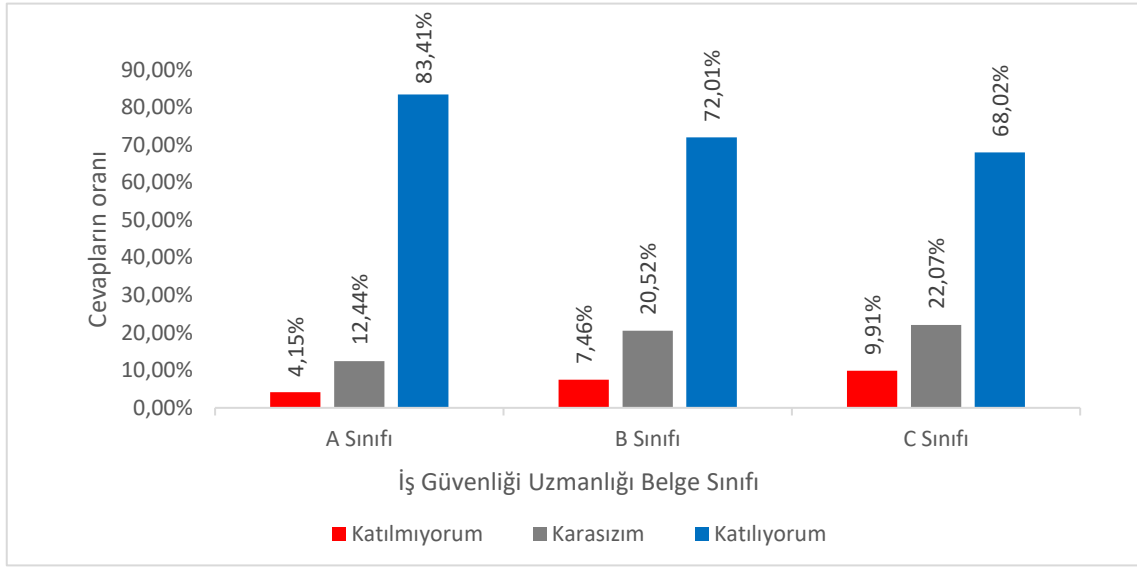
“Görevlendirilen işyerinde kullanılan malzemelerin, bunların kullanıldığı iş süreçlerinin, iş ekipmanlarının ve bunların çalışma süreçlerinin yeterince bilindiği” ifade A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanlarınca diğer gruplardan ifadeyi olumlu cevaplama noktasında farklılaşmaktadır. İfadeye katılıyorum cevabı A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları için %74,54, B sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları için %66,42 ve C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları için %65,32 şeklinde gerçekleşmiştir. Bu sebeple iş güvenliği uzmanları ifadeyi genel olarak olumlu cevaplamışlar, ancak A sınıfı iş güvenliği uzmanları olumlu anlamda farklılaşarak görevlendirilen işyerini, işi, iş süreçlerini, iş ekipmanlarını ve malzemeleri daha iyi bildiklerini ifade etmişlerdir.

<sup>4</sup> Onaylı defterin doldurulması, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanması, acil durum planının hazırlanması ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi



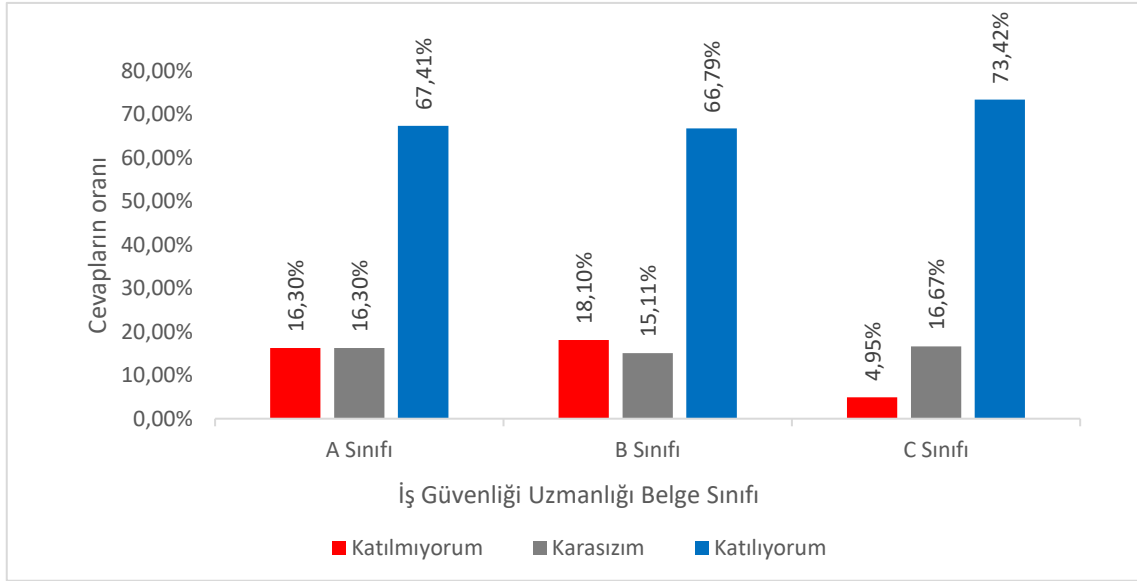
**Şekil 3.12:** Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı

İş güvenliği uzmanlarının görevli oldukları işyerinde risk değerlendirmesi gerçekleştirme noktasında bilgi birikimlerinin yeterli olduğu yönündeki ifadeye A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları %83,41 oranında, B sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları %72,01 ve C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları ise %68,02 oranında katılıyorum cevabını vermişlerdir. Cevapların gruplar içerisindeki oransal dağılımı göstermektedir ki A sınıfı iş güvenliği uzmanları görevli oldukları işyerinde risk değerlendirmesi gerçekleştirme noktasında diğer gruplara göre daha yeterli bilgi birikimlerine sahip olduklarını düşünmektedirler.



**Şekil 3.13:** Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılımı

OSGB yönetimi tarafından yapılan kontrol ve incelemenin gerekli olduğu yönündeki ifadeye verilen cevaplara göre A sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları %67,41 oranında katılıyorum, B sınıfı iş güvenliği uzmanları %66,79 oranında ve C sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanları ise %73,42 oranında katılıyorum cevabını vermişlerdir. C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının cevapları ile diğer grup iş güvenliği uzmanları arasında küçük de olsa olumlu bir fark bulunmakta olup diğer belge sınıflarına kıyasen C sınıfı iş güvenliği uzmanları OSGB yönetimi tarafından yapılacak olan kontrol ve incelemenin daha gerekli olduğunu düşünmektedirler.



**Şekil 3.14:** Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Belge Sınıflarına Göre Dağılım

Bu başlıkta yüksek mahkemenin iş güvenliği uzmanlarının mevzuat kapsamındaki görev ve sorumluluklarını incelerken vurguladıkları ve esasen inceleme konusu yaptıkları görevlerine yönelik ifadelere vermiş olduğu cevapların yüzdesel dağılımları verilmiştir. Buna ek olarak oluşturulan beş ifade birlikte iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarını da ölçmektedir. Bu sebeple bu ifadelere verilen cevapların ortalaması alınarak farkındalık puanı oluşturulmuştur. Katılımcıların sahip oldukları belge sınıfı ile cezai farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde, grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $p=0.771>0.05$ ). Analiz sonucunda, anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testi (Hochberg's GT2) uygulanmıştır.

Tablo 3.12 incelendiğinde, cezai farkındalık düzeyinin iş güvenliği uzmanlarının belge sınıfına göre anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir ( $F=3.051$ ;  $p<0.05$ ). İş güvenliği uzmanlarının hangi belge sınıfları arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc-Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre, ikili gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Bu durum, gruplar arasında genel olarak farklılık olmasına rağmen, farkın belirgin bir şekilde hangi gruplar arasında ortaya çıktığının netleşmediğini göstermektedir.

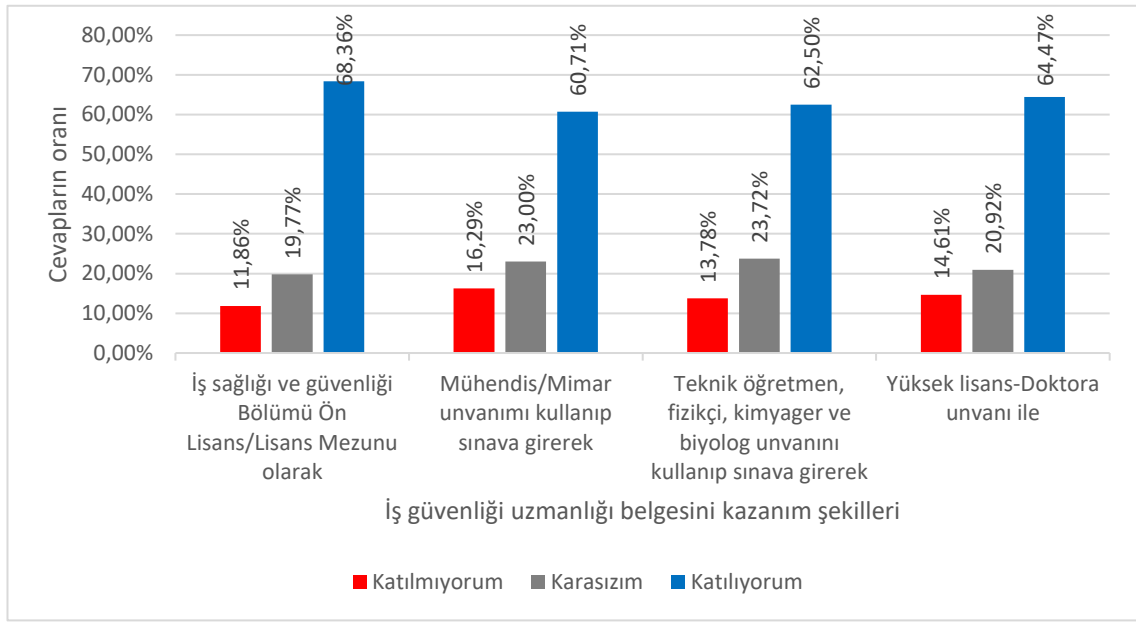
**Tablo 3.12:** Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Belge sınıfına Göre Anova Testi Sonuçları

| Belge Sınıfı  | N    | X    | Ss  | F     | p    | Anlamlılık |
|---------------|------|------|-----|-------|------|------------|
| A sınıfı (1)  | 1037 | 3.96 | .70 | 3.051 | .048 | 1-3        |
| B sınıfı (2)  | 536  | 3.88 | .69 |       |      |            |
| C sınıfı (3)  | 222  | 4.00 | .69 |       |      |            |
| <b>Toplam</b> | 1795 | 3.24 | .70 |       |      |            |

### 3.3.3.2. İş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekline göre

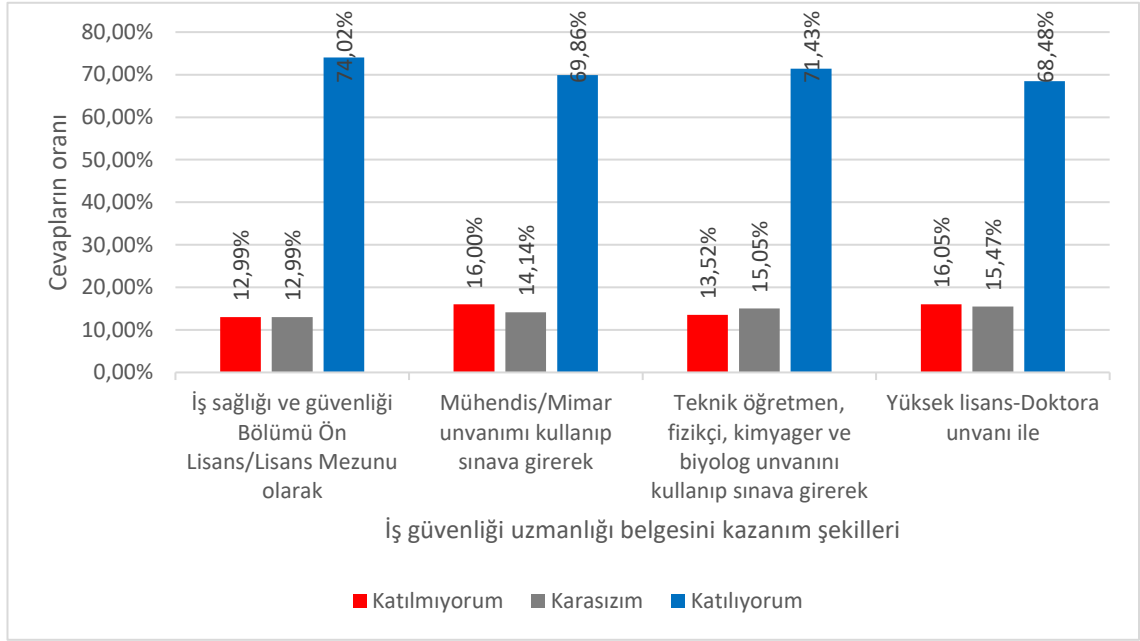
Bu başlıkta ise iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarını ölçmeye yönelik ifadeler verilen cevapların iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekline göre farklılaşıp farklılaşmadığı tartışılacaktır.

Her bir iş güvenliği uzmanlığı belgesi kazanım yolu için %60'ın üzerinde katılımcı, onaylı defterin hizmet verilen işyerini her ziyarette doldurulduğu ifadesine katıldıklarını belirtmişlerdir.



**Şekil 3.15:** Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı

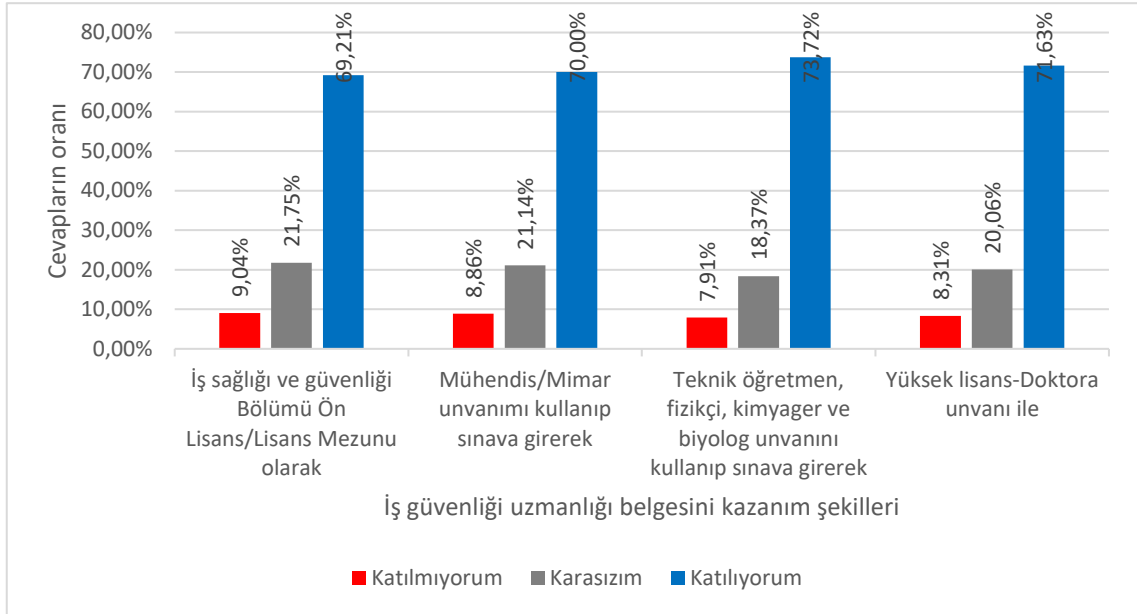
“Onaylı defterin doldurulmasının, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanmasının, acil durum planı hazırlanmasının ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesinin işyerinde gerçek anlamda hizmet verildiğinin birer göstergesi ve ispatı niteliğinde olduğunun farkındayım” şeklindeki soruya ise her bir grup Şekil 3.16’daki sıraya göre sırasıyla %74,02, %69,86, %71,43 ve %68,48 oranlarında katılıyorum şeklinde cevaplamışlardır. Ayrıca ifadeye verilen cevapların genel ortalaması 3,97 iken, gruplar için sırasıyla 4,10; 3,93; 3,96 ve 3,91 olarak şekillenmiştir. Böylece ifadeye çoğunlukla katılım sağlanırken, her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği bölümü lisans ve ön lisans bölümü mezunlarının katılıyorum şeklindeki cevapları belirgin derecede farklı olsa da her grubun cevap ortalaması çok benzer olduğundan gruplar arası net bir farklılaşma görünmemektedir.



**Şekil 3.16:** Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere<sup>5</sup> Dair İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı

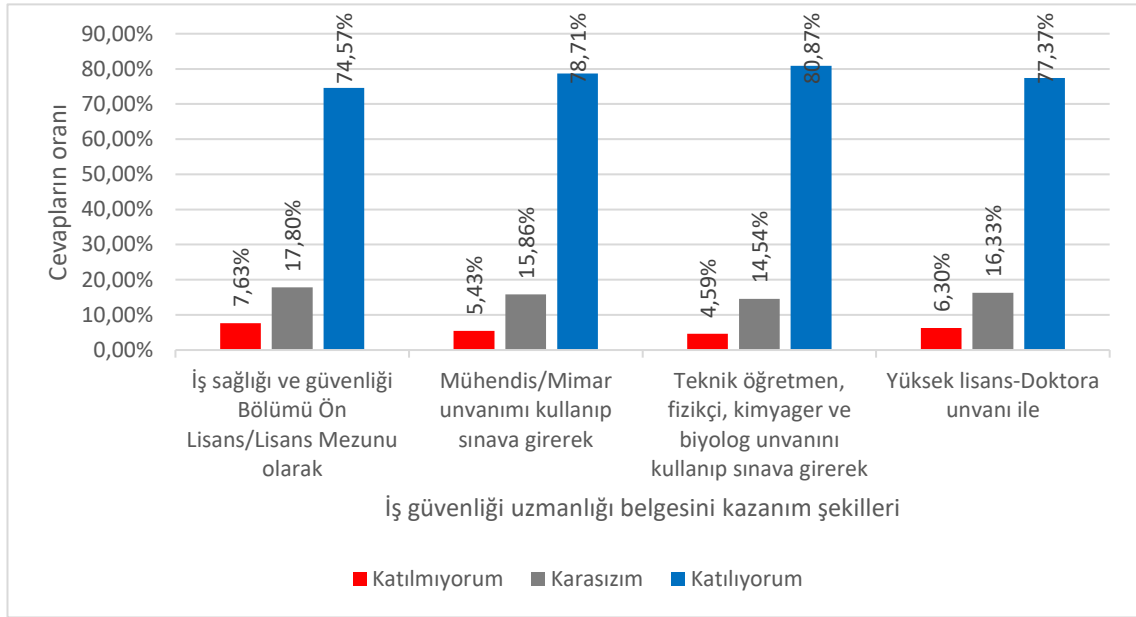
Katılımcılar hizmet verdikleri işyerini, buradaki işi ve iş süreçlerini, iş ekipmanlarını yeteri kadar tanıyıp bildikleri yönündeki ifadeye her bir grup çok küçük farklar dışında ortalama olarak çok yakın cevaplar vermişlerdir. Tüm gruplar için olarak ifadeye katılanların oranı %69'u geçmektedir. Genel olarak iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekillerinden bağımsız olarak iş güvenliği uzmanları görevli oldukları işyerini, buradaki işi, iş süreçlerini, kullanılan iş ekipmanlarını tanıyıp bildikleri yönünde beyanda bulunmuşlardır.

<sup>5</sup> Onaylı defterin doldurulması, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanması, acil durum planının hazırlanması ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi



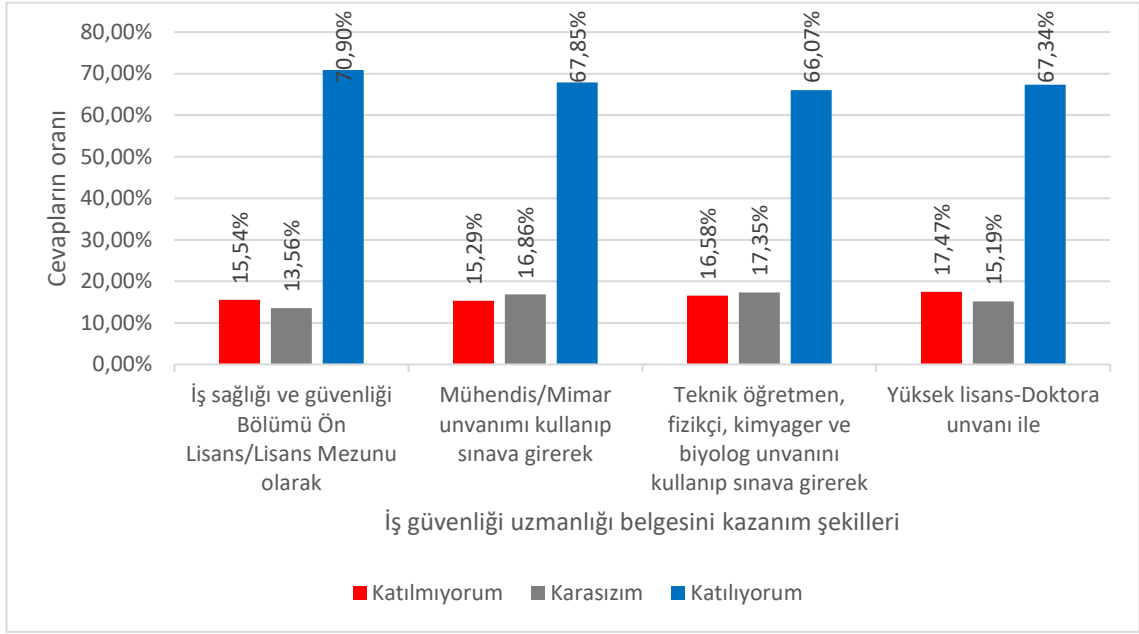
**Şekil 3.17:** Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı

Katılımcılar, görevli olunan işyerinde risk değerlendirmesi gerçekleştirilmesinde bilgi birikimlerinin yeterli olduğu yönündeki ifadeyi ortalama olarak %77,88 oranında katılıyorum şeklinde cevaplamışlardır. İfadeye verilen cevapların ortalamasının ise 4,09 gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda ifade çok büyük çoğunluk ile olumlu cevaplanmıştır ve iş güvenliği uzmanlığı belgesi kazanım şekillerine göre bir farklılaşma mevcut değildir.



**Şekil 3.18:** Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı

OSGB yönetimi tarafından yapılan kontrol ve incelemenin gerekli olduğu yönündeki ifadeye verilen cevaplar tüm gruplar göz önünde bulundurulduğunda hususiyet arz eden bir durum Şekil 3.19’da görüldüğü üzere göze çarpmamış olması sebebi ile ifadeye verilen cevapların kazanım şekillerinden bağımsız ortalama dağılım yüzdesinin verilmesiyle yetinilecektir. Bu açıdan ise ifadeye katılanlar, %68,04; kararsızlar %15,74; katılmayanlar %16,22 olarak dağılmışlardır. Nihayetinde ise bu ifade açısından ise cevapların iş güvenliği uzmanlığı belgesini kazanım şekillerinden bağımsız şekilde oluştuğu görülmektedir.



**Şekil 3.19:** Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesini Kazanım Şekline Göre Dağılımı

Bu kısımda ise yüksek mahkemenin iş güvenliği uzmanlarının mevzuat kapsamındaki görev ve sorumluluklarını incelerken vurguladıkları ve esasen inceleme konusu yaptıkları görevlerine yönelik ifadelere vermiş olduğu cevapların belge kazanım şekillerine göre yüzdesel dağılımları verilmiştir. Buna ek olarak oluşturulan beş ifade birlikte iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarını da ölçmektedir. Bu sebeple bu ifadelere verilen cevapların ortalaması alınarak farkındalık puanı oluşturulmuştur. Katılımcıların sahip oldukları belge kazanım şekilleri ile cezai farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde, grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $p=0.166>0.05$ ).

Tablo 3.13 incelendiğinde, cezai farkındalık düzeyinin iş güvenliği uzmanlarının belge kazanım şekillerine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmektedir ( $F=1.151$ ;  $p>0.05$ ).

**Tablo 3.13:** Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Belge Kazanım Şekline Göre Anova Testi Sonuçları

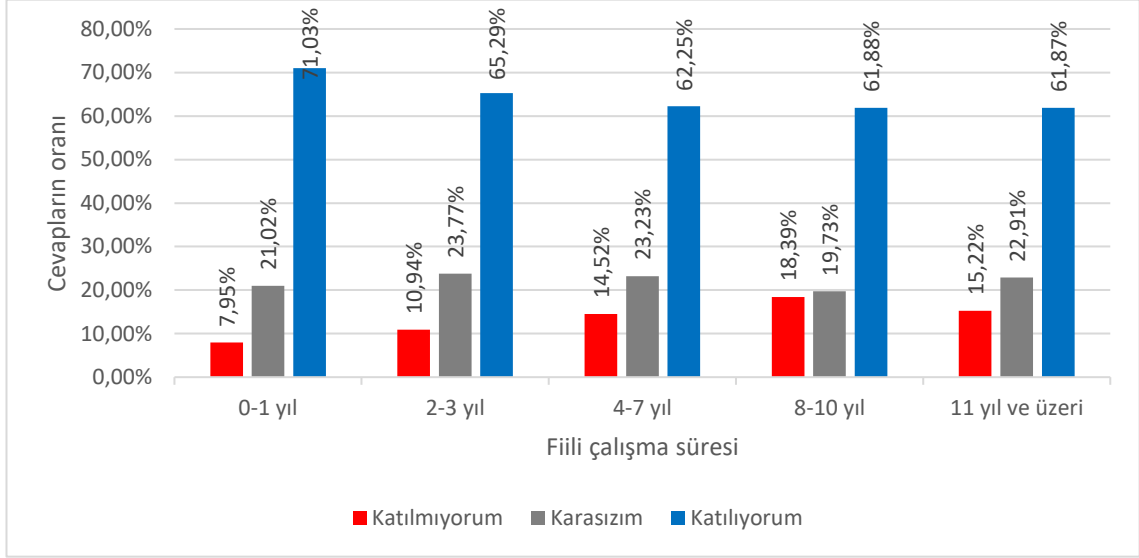
| Belge Kazanım Yolu                              | N    | X    | Ss    | F     | p    | Anlamlılık |
|-------------------------------------------------|------|------|-------|-------|------|------------|
| İsg Lisans/Ön lisans (1)                        | 354  | 4.00 | 0,728 | 1.151 | .327 |            |
| Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog (2) | 392  | 3.95 | 0,694 |       |      |            |
| Mühendis/Mimar Unvanı (3)                       | 700  | 3.93 | 0,687 |       |      |            |
| Yüksek Lisans/Doktora (4)                       | 349  | 3.91 | 0,684 |       |      |            |
| <b>Toplam</b>                                   | 1795 | 3.24 | 0,697 |       |      |            |

### 3.3.3.3. Fiili çalışma sürelerine göre

İş güvenliği uzmanlarının meslekte fiili çalışma sürelerine göre ceza farkındalıklarının değişip değişmediği, değişiyorsa ne oranda değiştiği bu başlık altında incelenecektir. Fiili çalışma süreleri oluşturuluyorken mesleğin ilk yılındaki durumu görmek adına ilk grup 0-1 yıl arası çalışan kişilerden oluşturulmuştur. İGU Yönetmeliği'ne göre iş güvenliği uzmanlığı belgesini aldıktan sonraki 3 yıllık fiili çalışma üzerine bir üst belge sınıfı olan B sınıfına geçmek için sınava başvuru yapabildiğinden; ikinci grubun üst sınırı 3 yıl fiili çalışma olarak belirlenmiştir. Aynı şekilde İGU Yönetmeliği'nde düzenlendiği üzere A sınıfı belgeye geçiş için meslekte 4 yıl fiili çalışma üzerine sınava başvuru hakkı verilmesi nedeniyle üçüncü grubun üst sınırı 7 yıl olarak belirlenmiştir. Diğer yandan dördüncü grubun üst sınırı da yine yönetmelikte belirtilen Genel Müdürlükte 10 yıllık fiili çalışma üzerine A sınıfı belge verilmesi göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Son grup ise meslekte 11 yıl ve üzeri fiili çalışma süresine sahip iş güvenliği uzmanlarından oluşmaktadır.

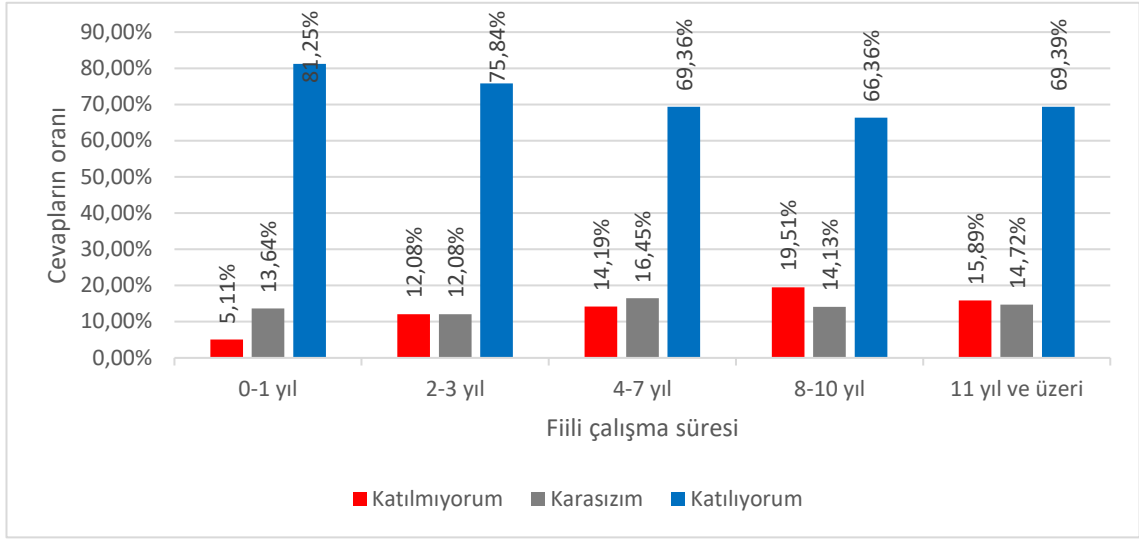
Meslekte fiili çalışma süresine göre iş güvenliği uzmanlarının görevli oldukları işyerlerine her ziyaret gerçekleştirdiklerinde onaylı defteri doldurdukları yönündeki ifadeye genel olarak tüm gruplar %60'ları geçen düzeyde katıldıkları yönünde cevap vermişlerdir. Ancak Şekil 3.20'de görüleceği üzere meslekte fiili çalışma süresi arttıkça her ziyarette onaylı defteri doldurma ifadesine verilen katılıyorum cevabı azalmaktadır

ki, bu oran mesleğin ilk yıllarındaki iş güvenliği uzmanları için %71,03; 2-3 yıllık fiili çalışması olanlar için %65,29; 4-7 yıllık fiili çalışması olanlar için %62,25; 8-10 yıllık fiili çalışması olanlar için %61,88 ve 11 yıl ve üzeri fiili çalışması olanlar için ise %61,87 olarak gerçekleşmiştir.



**Şekil 3.20:** Her Ziyaret Sonrasında Onaylı Defterin Doldurulduğu İfadesine Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

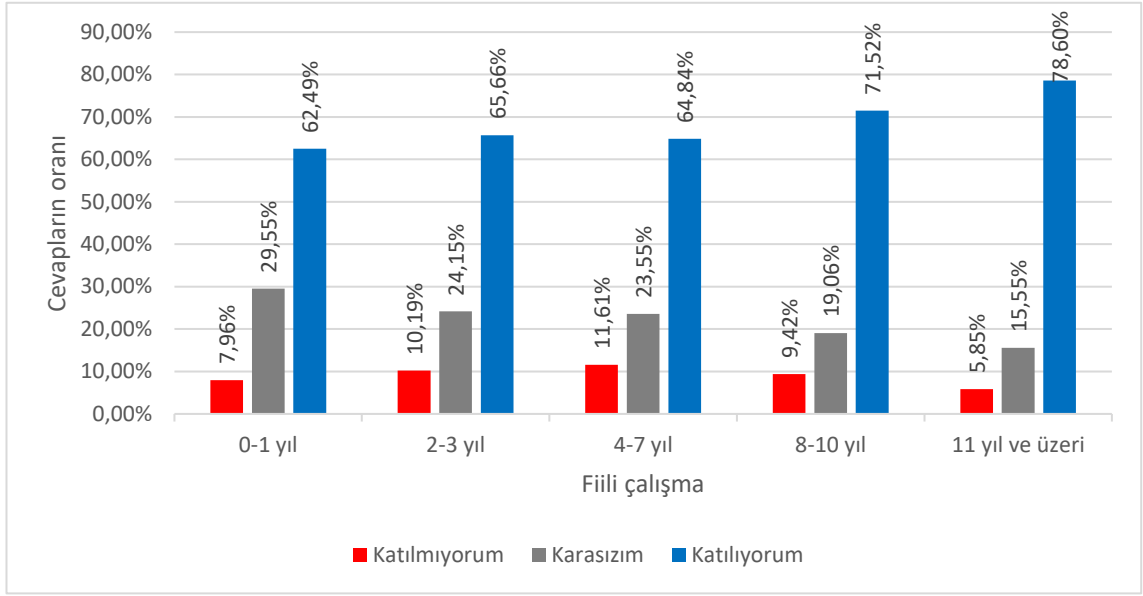
Onaylı defterin doldurulmasının, risk değerlendirmesi hazırlanmasının, acil durum planı hazırlanmasının, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinin işyerine gerçek anlamda hizmet verildiğinin bir göstergesi ve ispatı niteliğinde olduğunun farkındayım ifadesine Şekil 3.21’de de görüleceği üzere fiili çalışma süresi 0-1 ve 2-3 yıl olan gruplar diğer gruplara göre katılıyorum cevabını gözle görülür derecede bir farkla işaretlemişlerdir. Nitekim bu oranlar mesleğin ilk yılındaki iş güvenliği uzmanları için %81,25; 2-3 yıllık fiili çalışması olanlar için %75,84; 4-7 yıllık fiili çalışması olanlar için %69,36; 8-10 yıllık fiili çalışması olanlar için %66,36 ve 11 yıl ve üzeri fiili çalışma süresine sahip olanlar için ise %69,39 olarak gerçekleşmiştir.



**Şekil 3.21:** Gerçek Anlamda Hizmeti Gösteren Faaliyetlere<sup>6</sup> Dair İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

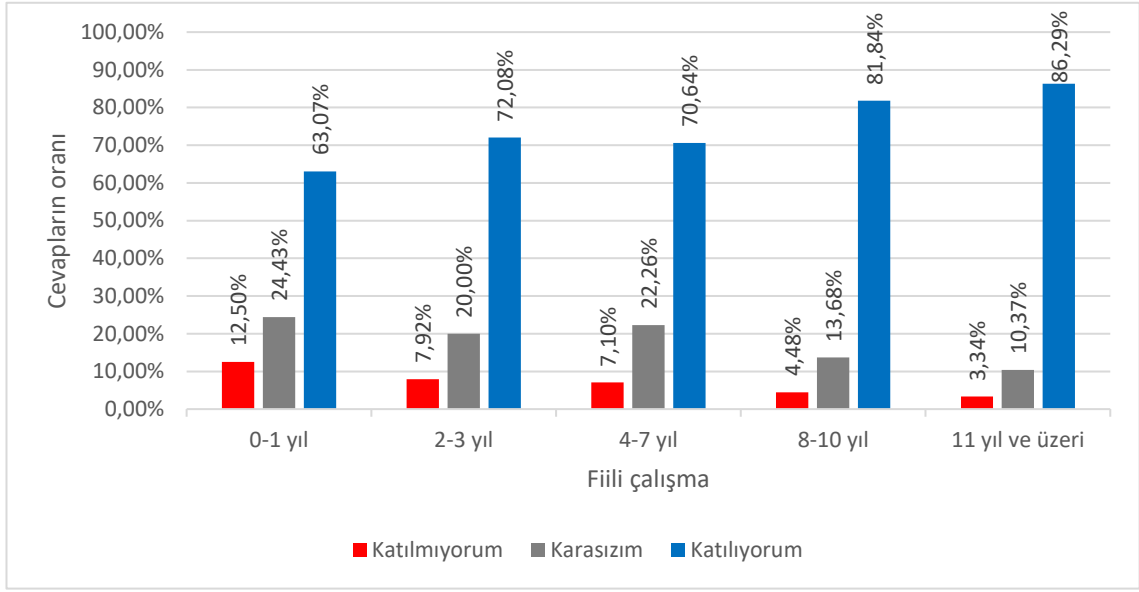
“Görevlendirilen işyerinde kullanılan malzemelerin, bunların kullanıldığı iş süreçlerinin, iş ekipmanlarının ve bunların çalışma süreçlerinin yeterince bilindiği” yönündeki” ifade iş güvenliği uzmanlarınca fiili çalışma gruplarına göre sırasıyla %62,49; %65,66; %64,84; %71,52 ve %78,60 oranlarıyla katılıyorum şeklinde cevaplanmıştır. Buna göre meslekteki fiili çalışma süresi arttıkça iş güvenliği uzmanları görevlendirildikleri işyerini, işi, iş süreçlerini, iş ekipmanlarını daha iyi bildiklerini düşünmektedirler. Ayrıca tüm fiili çalışma gruplarının ifadeye verdikleri cevapların ortalaması 3,92 iken 0-1 yıl fiili çalışması olan grup için 3,75; 2-3 yıl fiili çalışması olan grup için 3,74; 4-7 yıl fiili çalışması olan grup için 3,80; 8-10 yıl fiili çalışması olan grup için 3,91 ve 11 yıl ve üzeri fiili çalışması olan grup için 4,12 olarak gerçekleşmiştir. Ancak böyle bir farklılaşma olsa da ifadeye verilen cevapların her bir grup için ortalamaları göz önüne alındığında farkındalık düzeyi oldukça yüksektir.

<sup>6</sup> Onaylı defterin doldurulması, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanması, acil durum planının hazırlanması ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesi



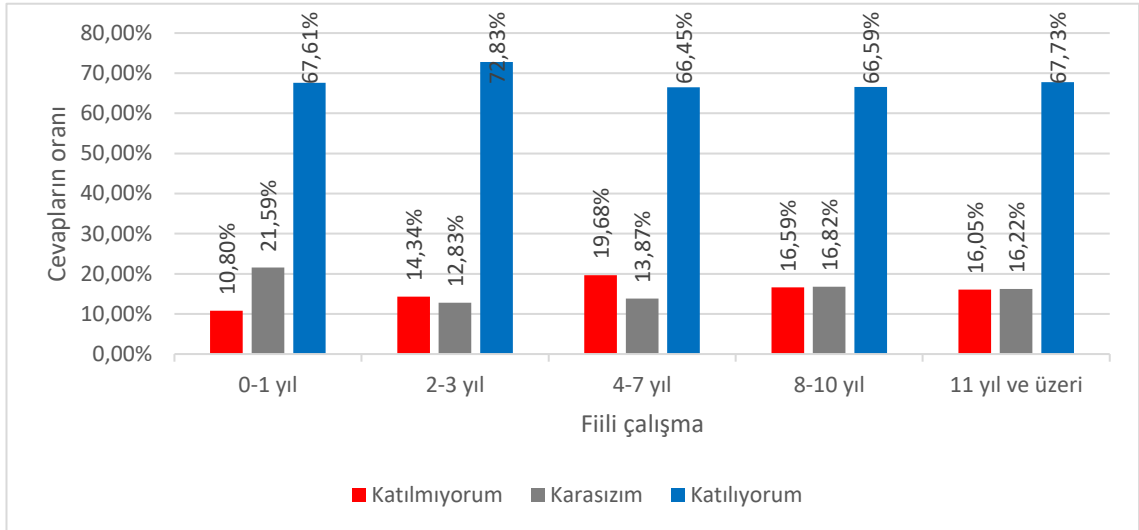
**Şekil 3.22:** Görevlendirilen İşyerinde Kullanılan Malzemelerin, Bunların Kullanıldığı İş Süreçlerinin, İş Ekipmanlarının ve Bunların Çalışma Süreçlerinin Yeterince Bilindiği Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

İş güvenliği uzmanlarının görevli oldukları işyerinde risk değerlendirmesi gerçekleştirme noktasında bilgi birikimlerinin yeterli olduğu yönündeki ifadeye iş güvenliği uzmanlarından 0-1 yıl fiili çalışması olan grup %63,07; 2-3 yıl fiili çalışması olan grup %72,08; 4-7 fiili çalışması olan grup %70,64; 8-10 fiili çalışması olan grup için %81,84 ve 11 yıl ve üzeri fiili çalışması olan grup için %86,29 oranında katılıyorum şeklinde cevaplar alınmış olup artan fiili çalışma süresine göre olumlu bir fark ortaya çıkmaktadır. Ayrıca katılımcıların cevaplarının ortalamaları gruplara göre şu şekildedir: 0-1 yıl grubu için 3,72; 2-3 yıl grubu için 3,91; 4-7 grubu için 3,95; 8-10 yıl grubu için 4,14 ve 11 yıl ve üzeri grubu için 4,33.



**Şekil 3.23:** Görevli Olunan İşyerinde Risk Değerlendirmesi Gerçekleştirme Noktasında Bilgi Birikiminin Yeterli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Görevli olunan işyerinde sunulan hizmetin OSGB yönetimi tarafından kontrol ve incelemesinin gerçekleştirilmesi gerektiği yönündeki ifadeye verilen cevaplar Şekil 3.24'te de görüleceği üzere "Katılıyorum" ifadesi için katılımcılar tarafından ortalama olarak sırasıyla %67,61; %72,83; %66,45; %66,59 ve %67,73 oranında gerçekleşmiştir.



**Şekil 3.24:** Osgb Yönetimi Tarafından Yapılan Kontrol ve İncelemenin Gerekli Olduğu Yönündeki İfadeye Verilen Cevapların Fiili Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Bu başlıkta yüksek mahkemenin iş güvenliği uzmanlarının mevzuat kapsamındaki görev ve sorumluluklarını incelerken vurguladıkları ve esasen inceleme konusu yaptıkları görevlerine yönelik ifadeler vermiş olduğu cevapların iş güvenliği uzmanlarının fiili çalışma sürelerine göre yüzdesel dağılımları verilmiştir. Buna ek olarak oluşturulan beş ifade, birlikte iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarını da ölçmektedir. Bu sebeple bu ifadeler verilen cevapların ortalaması alınarak farkındalık puanı oluşturulmuştur. Katılımcıların sahip oldukları fiili çalışma süreleri ile cezai farkındalıkları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA öncesinde, grup varyanslarının homojenliği Levene testi ile incelenmiş ve varyansların homojen olduğu belirlenmiştir ( $p=0.151>0.05$ ). Analiz sonucunda, anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Testi (Hochberg's GT2) uygulanmıştır.

**Tablo 3.14:** Cezai Farkındalığı Ölçen İfadelerin Meslekte Fiili Çalışma Sürelerine Göre Anova Testi Sonuçları

| Fiili Çalışma Süresi | N    | X     | Ss   | F     | p    | Anlamlılık |
|----------------------|------|-------|------|-------|------|------------|
| 0-1 yıl (1)          | 176  | 3.944 | .646 | 3.031 | .017 | 3-5        |
| 2-3 yıl (2)          | 265  | 3.949 | .685 |       |      |            |
| 4-7 yıl (3)          | 310  | 3.864 | .745 |       |      |            |
| 8-10 yıl (4)         | 446  | 3.889 | .697 |       |      |            |
| 11 yıl ve üzeri (5)  | 598  | 4.014 | .685 |       |      |            |
| <b>Toplam</b>        | 1795 | 3.239 | .697 |       |      |            |

Tablo 3.14 incelendiğinde, cezai farkındalık düzeyinin iş güvenliği uzmanlarının fiili çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığının olduğu görülmektedir ( $F=3.031$ ;  $p<0.05$ ). İş güvenliği uzmanlarının hangi fiili çalışma süreleri arasında farklılık gösterdiğini belirlemek amacıyla yapılan Post Hoc-Hochberg's GT2 testi sonuçlarına göre, 11 yıl üzeri fiili çalışmaya sahip olan grubun ( $X=4.014$ ) cezai farkındalıklarının, 4-7 yıl kıdeme sahip gruptan ( $X=3.864$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşverenin çalışana karşı en önemli borçlarından biri olan onun gözetimi yükümlülüğünün bir parçası da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirmesidir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının teknik hususlar barındırması bu konuya vakıf kişilerden yararlanmayı gerektirdiğinden İSGK ile işverene rehberlik etmesi adına iş güvenliği uzmanlığı kavramı ihdas edilmiştir. İş güvenliği uzmanlarına çeşitli görev ve sorumluluklar yüklenerek bu görevi ifa etmesi kendisinden beklenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanının derinliği ve işverenlerin iş güvenliği uzmanlarına olan ihtiyacı iş güvenliği uzmanları açısından pek çok sorunun gün yüzüne çıkmasına neden olmuştur. Mesleği icra eden iş güvenliği uzmanlarından mesleki özen ve titizlik göstermesi beklendiğinden bu mesleki özen ve titizlik gösterilmediğinde iş güvenliği uzmanları fiilin haksızlık derecesine göre sorumlu tutulacaklardır. İşte bu noktada cezai ve idari sorumluluk iş güvenliği uzmanları açısından ortaya çıkan sorunlardan biridir.

Sorumluluk kavramı ise özel hukuk kavramları olan sözleşmeden, haksız fiilden veya sebepsiz zenginleşmeden kaynaklı dolabileceği gibi, idare hukukunu ve ceza hukukunu ilgilendiren boyutu da olabilir. İş güvenliği uzmanlarının kanuni tabir ile rehberlik görevi bulunduğundan ötürü iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına sahada can veren kişilerdir. İş güvenliği uzmanları işyerinde yer alması nedeniyle işverenle, çalışanlar ve işyeri ile sürekli ilişkili olan iş sağlığı ve güvenliği alanında aktif kişilerden biridir. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yürütülmesinde etkin bir rol almaktadır. Çalışma ile iş güvenliği uzmanlarının ceza sorumluluğuna etkisi olabilecek sorunlar tespit edilmeye çalışılmış ve cezai farkındalıklarını ölçmeye yönelik olan ifadeler ile iş güvenliği uzmanlarının sahip olduğu belge türü, iş güvenliği uzmanlığı ünvanı kazanım yolu ve fiili çalışma süresi arasındaki ilişki incelenmiştir.

Çalışmada iş güvenliği uzmanlarının ceza ve idari sorumluluklarına ilişkin farkındalıklarını ölçmek, cezai ve idari sorumluluğa neden olabilecek sorunları tespit edebilmek adına anket yöntemi kullanılmış ve katılımcılara yöneltilen ifadelere ne derece katılıp katılmadıkları sorulmuştur.

Tespit edilen sorunların başında iş güvenliği uzmanlarının mevzuat kapsamındaki görevlerini eksik ve gereği gibi ifa etmemeleri sebebiyle karşılaşılabilecekleri cezai konulara dair bilgilerinin eksik olduğu görülmektedir. Nitekim katılımcılara yöneltilen “lisans yahut ön lisans eğitimi boyunca ya da diğer eğitimlerde muhatap olabilecekleri cezai konulardan bahsedildiği” ifadesi %43,18 oranında “Katılmıyorum” şeklinde cevaplanmıştır. “İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı”nın içeriği incelendiğinde verilen eğitimler arasında hukuk başlığı altında hukuk normlarının niteliği ile anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik, tebliğ, genelge ve yönerge kavramları konularında öğrenme, iş hukuku başlığı altında ise iş hukukunun temel amaç ve ilkeleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında tarafların sorumluluk, hak ve yükümlülükleri hakkında öğrenme hedefi belirlenmiştir (İSG Hizmetleri, 2024). Ayrıca işverenin iş kazası dolayısıyla cezai sorumluluğuna dair konu başlığı mevcut olmasına rağmen iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğuna dair herhangi bir içerik bulunmamaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği lisans ve ön lisans eğitimi veren üniversitelerden olan Anadolu Üniversitesi’nin (İş Sağlığı ve Güvenliği Dersler-AKTS Kredileri, 2025), İstanbul Üniversitesi’nin (İş Sağlığı ve Güvenliği, Lisans Programı, (Açıköğretim), 2025) ve Atatürk Üniversitesi’nin (İş Sağlığı ve Güvenliği, 2025) iş sağlığı ve güvenliği açık öğretim bölümlerinin ders programları ile Dokuz Eylül Üniversitesi (Derece Programları İş Sağlığı ve Güvenliği, 2012) ve Selçuk Üniversitesi’nin (İş Sağlığı ve Güvenliği (Önlisans), 2018) iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinin ders programları incelendiğinde yine dersler arasında cezai sorumluluğu konu alacak bir ders görünmemektedir.

İş güvenliği uzmanlarının hizmet sunumları sırasında gerek OSGB gerekse de işveren tarafından baskı ile karşılaştıkları yönündeki ifadeler incelendiğinde OSGB’de çalışan neredeyse her 10 iş güvenliği uzmanından 3’ü, onaylı defterin doldurulması ve diğer görevlerin ifasında OSGB yönetiminden baskı gördüğünü belirtmiştir. Mesleki bağımsızlığa ilişkin İSGK’de hususi bir düzenleme yapılmış olmasına rağmen iş güvenliği uzmanları bağımlılık unsurunu barındıran ve işverenin emir ve talimatlarını yerine getirmekle mükellef olduğu iş sözleşmesi ile OSGB’de istihdam olunmaktadır. OSGB ise İSGHY’de de belirtildiği üzere kamu kurum ve kuruluşları dışında Türk Ticaret Kanunu’nda yer alan şirketler tarafından kurulabileceğinden ticari kaygılar ile

hareket etmekte, bu ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunumunu doğrudan etkileyebilecek bir husus olmaktadır. Nitekim Başkanlık tarafından 2018 tarihli yeraltı ve yerüstü maden genel değerlendirme raporunda işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunumu OSGB yerine işyerinin içerisinde oluşturulacak bir birim ile yerine getirilmesinin zorunlu kılınması gerektiğini öneri olarak sunmuştur (Genel Değerlendirme Raporları, 2024). Ayrıca Başkanlığın 2019 yılı yeraltı ve yerüstü maden ve 2018 yılı kauçuk, plastik ve kimyasal ürünler imalatı genel değerlendirme raporlarında iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin yetkilerini etkin bir şekilde kullanabilmesi bir diğer anlamı ile işverenden göreceği baskının kırılması ve gerektiğinde işin durdurulması yönünde karar alabilme yetkisinin verilmesi gerektiği hususları öneriler arasında yer almıştır (Genel Değerlendirme Raporları, 2024).

Onaylı defterin doldurulması ve diğer görevlerin ifası esnasında hizmet verdikleri işyeri işverenlerinden baskı gördüklerini belirten OSGB’de çalışan iş güvenliği uzmanlarının oranı yaklaşık olarak %57 olup bu oran OSGB yönetimi baskısından neredeyse 2 kat daha fazladır. OSGB’de çalışmayan iş güvenliği uzmanları açısından OSGB çalışanlarına göre daha az oranda (yaklaşık %36 oranında) baskı ile karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Ancak katılımcıların tamamı baz alındığında onaylı defterin doldurulması noktasında her 10 iş güvenliği uzmanından 5’i ve mevzuat kapsamındaki diğer görev ve yükümlülüklerin ifası noktasında her 10 iş güvenliği uzmanından yaklaşık olarak 3,5’i hizmet verilen işyeri işvereninden baskı gördüğünü belirtmiştir. Bu kapsamda onaylı defterin doldurulmasında hizmet verilen işyeri işverenin ve OSGB’nin baskısını kırmak ve iş güvenliği uzmanının irade sakatlanması olasılığını engellemek önemlidir. Bu sebeple yargılama aşamasında kusur tayininde önemli bir yer tutan onaylı defter ve diğer dokümanların somut gerçeği yansıtacak şekilde iş güvenliği uzmanınca doldurulmasının sağlanması önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan OSGB’lerin Genel Müdürlük tarafından denetimlerinin yeterli olup olmadığı konusunda %68,30’u denetimlerin yeterli olmadığını düşünmektedir. Benzer şekilde katılımcıların %53,76’sı ise iş güvenliği uzmanlarına yönelik gerçekleştirilen denetimlerin yetersiz olduğu düşünmektedir. Genel cevap

ortalaması 2,43 olarak tespit edilmiş olup iş güvenliği uzmanlarının yeterince denetlenmediği düşünülmektedir.

İş güvenliği uzmanının görevlendirildiği işyerinde sunmuş olduğu hizmetin kontrol ve incelemesinin OSGB yönetimince yerine getirildiği ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,86 gerçekleşmiştir. İş güvenliği uzmanlarının iş ve işlemleri gerçekleştirirken mesleki bağımsızlıkları olduğu yadsınamaz bir gerçek olsa da işyerine asıl hizmet verenin OSGB olduğu ve iş güvenliği uzmanının nihayetinde bir çalışan olduğu düşünüldüğünde OSGB'nin kurumsal olarak verdiği hizmet ile ilgilenmediğini göstermektedir. Yine burada ceza yargılaması aşamasında asıl hizmet verenin OSGB olduğu göz önünde tutulmadan sadece iş güvenliği uzmanının sorumlu tutulması iş güvenliği uzmanlarının büyük çoğunluğu tarafından şikâyet edilmektedir ki buna ilişkin ifadeye verilen cevapların ortalaması 4,12 olarak gerçekleşmiştir.

İşverene bildirilmesine rağmen işverence gerekli tedbir ve önlemleri alınmayan eksiklik, acil durdurmayı gerektiriyor veya acil ve hayati tehlike arz ediyorsa iş güvenliği uzmanının Bakanlığın yetkili birimine bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Anket ile bu bildirim yükümlülüğünün yerinde olduğu ve uygulanabilirliğine katılım düzeyi sorulmuş, %50,86 oranında bildirim yükümlülüğünün yerinde olmadığı ve %78,61 oranında uygulanabilir bir hüküm olmadığı belirtilmiştir. Diğer yandan bildirim yapmayan iş güvenliği uzmanına uygulanan yaptırımın uygulanması %75,99'u tarafından yerinde görülmemişken İGU Yönetmeliği'ndeki diğer yükümlülükler aykırılık halinde OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanına ihtar uygulanması %68,09'luk bir kesim tarafından yerinde görülmemiştir. Sonuç olarak bildirim yükümlülüğü sahada yerinde bir uygulama olarak görülmediği gibi uygulanabilir olarak da görülmemektedir. Ayrıca bildirim yapılmaması halinde iş güvenliği uzmanlığı belgesine askı yaptırımının uygulanması ve OSGB'de işçi olarak istihdam edilen iş güvenliği uzmanına İGU Yönetmeliği'ndeki yaptırımların uygulanması çok büyük bir çoğunluk tarafından yerinde olmayan düzenlemeler olarak değerlendirilmiştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan iş güvenliği uzmanlarına kurulun çalışmalarını nasıl etkilediği sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde işverenle iletişimi güçlendiriyor seçeneği hiçbir iş güvenliği uzmanı tarafından işaretlenmeyerek ve hatta

küçükte olsa %7,16'lık kitle tarafından olumsuz iletişime neden olduğu işaretlenerek kurulun asıl amaçlarından birinin gerçekleşmediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu (%81,24) kurulun, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukların paylaşımını arttırdığını belirtmiştir ki bu da işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu kurularak sorumlulukların dağıtılması, danışma, istişare, tarafların temsili gibi ilkelerinin yürütülmesi suretiyle alınacak tedbirlerin taraflar ile istişare edilerek karara bağlandığı bu özellikli platformun önemini vurgulamaktadır.

Açık uçlu sorulara verilen cevaplar arasında en çok belirtilen hususlardan olan iş güvenliği uzmanlarının mevzuatta çalışan başına belirlenen asgari hizmet sürelerinin yeterliliği ifadesine verilen cevapların ortalaması 2,80 olarak gerçekleşmiş olup katılımcıların %46,91'i bu sürelerin yeterliliğine katılmamaktadır. Katılımcıların verdiği cevaplara göre net olarak ortaya çıkmamış olsa da asgari süreler ile ilgili bir problem olduğunun düşünüldüğü ortadadır. Tülü (2014) tarihli çalışmasında da aynı soruna değinmiş, sonrasında ise 2015 yılında İGU Yönetmeliği'nde değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik ile çalışan başına asgari süreler az tehlikeli sınıf için 10 dakika olarak aynı kalırken, tehlikeli sınıf için 15 dakikadan 20 dakikaya, çok tehlikeli sınıf için ise 20 dakikadan 40 dakikaya yükseltilmiştir (Resmi Gazete (Sayı 29342), 2015). 680 sıra sayılı Soma TBMM raporunda ise maden sektörü özelinde İGU Yönetmeliği'nde detaylıca belirlenen iş güvenliği uzmanlarının görevlerini gerçekleştirebilmesi için belirlenen asgari süre, ki o zaman için çalışan başına 12 dakika iken şu an çalışan başına asgari 40 dakikadır, yetersiz olarak değerlendirilmiştir (Komisyon Raporları, 2025). Başkanlık ise 2019 yılı kimya ve metal sektörü teftişleri genel değerlendirme raporlarında çalışan başına zorunlu asgari sürenin iş güvenliği uzmanlarının görevlerini ifasında yetersiz kaldığını ifade etmiştir (Genel Değerlendirme Raporları, 2024).

Belge sınıfına göre iş güvenliği uzmanına atanan işyeri sayısının OSGB'de çalışmayan iş güvenliği uzmanları için %90 oranında 1 veya 2-10 arası işyeri ile sınırlı kaldığı görülmüştür. Ancak OSGB'de çalışan iş güvenliği uzmanları incelendiğinde belge sınıfı yükseldikçe iş güvenliği uzmanlarına fazla sayıda işyeri atama oranı çok ciddi oranlarda azalmaktadır. Bu azalmanın işyeri tehlike sınıfı yükseldikçe iş güvenliği uzmanlığı hizmet süresinin de yükselmesi ile uyumlu bulunduğu düşünülmüştür. Bununla

birlikte Bununla birlikte OSGB’de çalışan C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara oldukça fazla sayıda işyeri atandığı ortaya çıkmıştır.

“İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sahada uygulanması noktasında detaylı ve duruma ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum” ifadesine verilen cevaplarda, her 100 katılımcıdan yaklaşık 95’i katıldığını beyan etmiştir. İSGK ile benimsenen yeni anlayışa göre işyerlerine reçete gibi çözümler sunmak yerine çerçeve hükümler ihtiva eden normlar ile iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine ve çalışma hayatının diğer aktörlerine daha geniş hareket alanı bırakmak, işyerinde işyerine özel değerlendirme yaparak tehlike ve riskleri tespit etmek ve bunları bertaraf etmek, bu mümkün değil ise riskleri kabul edilebilir seviyeye indirmek amaçlanmıştır. Ancak üstün ve buyurucu olan kamu erkinden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda detaylı ve etraflıca düzenleme yapılması beklenmektedir. Buna dair yine TBMM Soma komisyon raporunda da belirtildiği üzere AB’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat çerçeve niteliğinde olsa da üye ülkeler iç hukuklarında mevzuatın uygulanabilirliğini sağlamak adına kılavuz ve direktif hazırlama yoluna gitmişlerdir ki bu durum ülkemiz uygulamalarında da değerlendirilebilir. Diğer yandan Avustralya örneğinde kömür madenler ile ilgili olan kanun 350 sayfa olduğu gibi yönetmelik ise 650 sayfadan oluşmaktadır (Komisyon Raporları, 2025).

Görevlendirmelere ilişkin bir diğer sorunu tespit edebilmek adına katılımcılara “İSG-KATİP üzerinde görevlendirildiğim işyerlerinin ön lisans/lisans mezuniyetime uygun gerçekleştirildiğini düşünüyorum” ifadesi yöneltilmiştir. OSGB’de çalışıp çalışmama durumuna göre cevapların farklılaşıp farklılaşmadığı T-Testi ile değerlendirilmiş ve neticede OSGB’de istihdam edilmeyen iş güvenliği uzmanlarının OSGB’de çalışan iş güvenliği uzmanlarına göre mezuniyetlerine daha uygun görevlendirildikleri görülmüştür. İfadenin iş güvenliği belgesini kazanım şekillerine göre tek yönlü varyans analizi ile değerlendirildiğinde “İsg Lisans/Ön lisans” grubu görevlendirilmelerinin “Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager, biyolog” grubuna ve “Mühendis/Mimar Unvanı” grubuna (X=3,10) göre mezuniyetlerine daha uygun yapıldığını düşünmektedirler. Ancak grupların ifadeye verilen ortalama cevapları 3,24 olarak gerçekleştiğinden genel olarak mezuniyete uygun bir görevlendirme yapılmadığı

görülmektedir. Aynı sorunun tespiti 2021 tarihli Başkanlık tarafından yayımlanan yapı sektörü programlı teftiş genel değerlendirme raporunda da yer bulmuş olup “iş güvenliği uzmanlarının tehlike ve risk yaklaşımlarının mevzuat kapsamındaki rehberlik görevini yerine getiriyorken branş farklılıkları dikkate alındığında her uzmanın tehlike ve risk algısının aynı olamayacağı, inşaat, maden ve metal sektörlerinden başlamak üzere sektörlerle uygun branşlardan seçilme zorunluluğu getirilmelidir.” ifadeleriyle tespit edilmiştir (Genel Değerlendirme Raporları, 2024). Ayrıca Başkanlıkça aynı yıl yayımlanan 2021 yılı maden sektörü ve 2019 yılı yeraltı ve yerüstü maden programlı teftişleri genel değerlendirme raporuna ise İGU Yönetmeliği’nde yer alan alana özel sektörel düzenleme yapılabileceği yönündeki yetkinin kullanılarak maden, yapı ve diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görevlendirileceğine ilişkin düzenleme yapılması gerektiği belirtilmiştir (Genel Değerlendirme Raporları, 2024).

Tespit edilen sorunların sonuncusu olarak iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerinin dengeli olduğu yönündeki ifade katılımcıların çok büyük bir çoğunluğu tarafından kendilerine verilen yetkiler ile görev ve yükümlülükler arasında denge olmadığını düşündüklerini göstermektedir.

Yukarıda iş güvenliği uzmanının ceza sorumluluğuna etki edebilecek problemler tartışıldıktan sonra katılımcıların cezai farkındalığı ölçmeye yönelik ifadelere vermiş oldukları cevapların belge sınıflarına göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek adına tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve neticesinde p değeri 0,048 gerçekleşerek gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek adına post-hoc (Hocberg’s GT2) test yapılmış ve ikili gruplar arasında fark bulunamamıştır. Bu ise gruplar arası farktan ziyade genel olarak bir farklılık olduğunu göstermektedir. Ancak cezai farkındalığı ölçen her bir ifadeye için verilen cevapların belge sınıflarına göre cezai farkındalığı ölçen her bir ifadeye verdikleri cevapların dağılımları ayrı ayrı incelendiğinde şu farklar ortaya çıkmıştır:

1- İş güvenliği uzmanlarının işyerini her ziyarette “Onaylı defteri doldurması” ve “Görevli olunan işyeri özelinde o işyerine ait onaylı defter, görevli olunan işyeri özeline

hazırlanan ve o işyeri için tehlike ve riskler ile bunlara ilişkin tedbir ve önerileri barındıran risk değerlendirmesi, acil durum planı ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin görevli olunan işyerine gerçek bir iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunulmasının göstergesi ve ispatı” olduğu ifadeleri açısından belge sınıfı yükseldikçe katılıyorum seçeneğini işaretleyenlerin sayısı azalmıştır.

2- “Görevlendirilmiş olduğum işyerinde kullanılan malzemeler ve kullanıldığı iş süreçleri ile iş ekipmanları ve bunların çalışma süreçleri hakkında yeterli bilgim olduğunu düşünüyorum” ve “Bilgi birikiminin görevlendirilmiş olduğum işyerinde/işyerlerinde risk değerlendirme sürecini gerçekleştirme noktasında yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadeleri iş güvenliği uzmanları tarafından genel olarak olumlu cevaplanmış olsalar da A sınıfı iş güvenliği uzmanları diğer gruplardan pozitif anlamda farklılaşmıştır. Ancak A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için genellikle C ve B belge sınıfları geçilerek ve genel olarak meslekte en az 7 yıl geçirildikten sonra belgenin alınabileceği göz önünde bulundurulduğunda, ifadeye verilen cevaplarda gruplar arasında gerçek bir farklılaşma olup olmadığını tespit edebilmek için 0-1 ve 2-3 yıllık fiili çalışması olan A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının oransal cevapları katılıyorum cevabı için %66,67 (B sınıfı için %69,43; C sınıfı için %68,04 şeklindedir. Diğer fiili çalışma sürelerine sahip A sınıfı iş güvenliği uzmanlarının oransal cevapları katılıyorum cevabı için %84,33 (B sınıfı için %73,47; C sınıfı için %67,86), katılıyorum cevabı için %38,25 (B sınıfı için %37,32; C sınıfı için %28,57) şeklindedir. Böylece A sınıfı iş güvenliği uzmanının fiili çalışma süresi ifadeye verilen cevabı etkilemiş ve mesleğin ilk yıllarındaki A sınıfı iş güvenliği uzmanlarınca verilen cevaplar ile B ve C sınıfı iş güvenliği uzmanlarının cevaplarından farklılaşma görülmemiştir.

3- “OSGB’de görevli iş güvenliği uzmanları için OSGB yönetiminin kontrol ve incelemesinin gerekliliği” ifadesi C sınıfı iş güvenliği uzmanlarınca daha gerekli görülmüştür. Bunun sebebi ise mesleğe yeni başlayan iş güvenliği uzmanlarının yaptığı iş ve işlemlerin bir başka göz tarafından tekrar incelenmesi ihtiyacı olabilecektir ki nitekim ifadeyi cevaplayanların 222’si C sınıfı iş güvenliği uzmanı olmakla beraber bunlardan 0-1 yıl ve 2-3 yıl arası meslekte fiilen çalışanların sayısı ise 194’tür (%87,29). Ancak hem C sınıfı belgeye sahip olup hem de fiili çalışması en az 4 yıl olan iş güvenliği

uzmanlarının cevapları irdelendiğinde de yukarıda C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için cevapların ortalaması 3,93 olmuşken, 0-1 ve 2-3 yıllık fiili çalışma süresine sahip uzmanlar için 4,11 olarak gerçekleşmiştir. Sonuç olarak C sınıfı için oluşan bu farkın sebebinin, katılımcılar arasında mesleğin ilk yıllarındaki iş güvenliği uzmanlarının sayısının oldukça fazla olması olabilir. Belge sınıfları arasında ifadeler için verilen cevaplarda belli bir farklılaşma göze çarpmakla beraber; bu farklılık farklı belge sınıfındaki iş güvenliği uzmanlarının ceza farkındalıklarının farklı olduğunu söylemeye yetecek bir farklılaşma değildir. Böylece iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarının belge sınıflarından bağımsız ve benzer olduğu anlaşılmaktadır.

Cezai farkındalığı ölçmeye yönelik ifadeler vermiş oldukları cevapların belge sınıflarına göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek adına tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve neticesinde p değeri 0,327 gerçekleşerek gruplar arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Cezai farkındalığı ölçmeye yönelik ifadeler verilmiş olunan cevapların meslekte fiili çalışma sürelerine göre anlamlı derecede farklılaşıp farklılaşmadığını tespit edebilmek adına tek yönlü varyans analizi (Anova) yapılmış ve neticesinde p değeri 0,017 gerçekleşerek gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunu tespit etmek adına post-hoc (Hocberg's GT2) test yapılmış ve 11 yıl üzeri fiili çalışmaya sahip olan grubun cezai farkındalıklarının, 4-7 yıl kıdeme sahip gruptan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Ancak cezai farkındalığı ölçen her bir ifadeye için verilen cevapların meslekte fiili çalışma sürelerine cezai farkındalığı ölçen her bir ifadeye verdikleri cevapların dağılımları ayrı ayrı incelendiğinde şu farklar ortaya çıkmıştır:

1- "Her ziyarette onaylı defterin doldurulması" hususunda mesleğin ilk yılındaki uzmanlar ile 2-3 yıllık fiili çalışmaya sahip olan uzmanlar bu konuda olumlu anlamda daha titiz davranmakta onaylı defteri diğer gruplara göre çoğunlukla her ziyarette doldurmayı tercih etmektedirler. "Görevli olunan işyeri özelinde o işyerine ait onaylı defter, görevli olunan işyeri özeline hazırlanan ve o işyeri için tehlike ve riskler ile bunlara ilişkin tedbir ve önerileri barındıran risk değerlendirmesi, acil durum planı ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin görevli olunan işyerine gerçek bir iş sağlığı ve

güvenliği hizmeti sunulmasının göstergesi ve ispatı” ifadesi açısından ise yine mesleğin ilk yıllarındaki uzmanlar bu ifade açısından diğer gruplara göre pozitif anlamda farklılaşmışlar, mevzuat ve mahkeme kararlarında yer alan gerçek anlamda hizmet sunumunu daha titizlikle yerine getirmekte oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

2- “Görevlendirilmiş olduğum işyerinde kullanılan malzemeler ve kullanıldığı iş süreçleri ile iş ekipmanları ve bunların çalışma süreçleri hakkında yeterli bilgim olduğumu düşünüyorum” ve “Bilgi birikiminin görevlendirilmiş olduğum işyerinde/işyerlerinde risk değerlendirme sürecini gerçekleştirme noktasında yeterli olduğumu düşünüyorum” ifadelerine verilen cevaplar pozitif anlamda farklılaşmıştır.

3- “OSGB’de görevli iş güvenliği uzmanları için OSGB yönetiminin kontrol ve incelemesinin gerekliliği” ifadesi açısından fiili çalışmalarına göre ayrılan gruplar için verilen cevaplar önemli derecede farklılık gözetmemekle birlikte iş güvenliği uzmanları bu kontrol ve incelemenin genel anlamda gerekliliği noktasında birleşmektedirler. Fiili çalışma süreleri arasında ifadeler için verilen cevaplarda belge sınıflarında olduğu gibi belli bir farklılaşma göze çarpmakla beraber; bu farklılık, farklı fiili çalışma sürelerine sahip iş güvenliği uzmanlarının cezai farkındalıklarının değiştiğini söylemeye yetecek bir farklılaşma değildir.

Katılımcıların cezai farkındalıklarının değerlendirilebilmesi adına yöneltilen ifadeler, yüksek mahkemenin iş güvenliği uzmanının ceza yargılaması sırasında kusur tespiti yaparken mevzuat gereği yerine getirmesi gereken yükümlülüklerin araştırıldığı olgulardır. Bu ifadelere verilen cevaplar yekûn olarak cezai farkındalıklarının tespitinin yanında ayrıca tek tek iş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülüklerini yerine getirme noktasına ne durumda olduklarını da göstermektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde onaylı defterin her ziyarette doldurulduğu ifadesine “katılmayanlar” toplam olarak %14,54 oranındadır. “Görevlendirilmiş olduğum işyerinde kullanılan malzemeler ve kullanıldığı iş süreçleri ile iş ekipmanları ve bunların çalışma süreçleri hakkında yeterli bilgim olduğumu düşünüyorum” ifadesi ise %8,58 oranında “katılmıyorum” ve %20,45 oranında ise “kararsızım” cevabı verilmiştir. Nitekim bu sonuç her 10 iş güvenliği uzmanından yaklaşık 3’ü hizmet verdiği işyerini bilme noktasında kendini tam anlamıyla yetkin görmediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca “Bilgi

birikiminin görevlendirilmiş olduğum işyerinde/işyerlerinde risk değerlendirme sürecini gerçekleştirme noktasında yeterli olduğunu düşünüyorum” ifadesine ise “katılmıyorum” cevabı %5,85 ve “kararsızım” cevabı ise %16,04 oranında işaretlenmiştir. Toplamda ise risk değerlendirmesi gerçekleştirme noktasında kendini tam anlamıyla yeterli görmeyenlerin oranı %22’dir.

İSGK’nin ve İSGHY’nin anlatımıyla işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetini OSGB’den kısmen veya tamamen alabilir hükmünü amirdir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sağlanmasında işverenin karşısında OSGB tüzel kişiliği bulunmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının OSGB’nin çalışanı olduğu durum göz önünde bulundurularak mesleki bağımsızlıkları İSGK’nin ifadesi olsa da OSGB yönetiminin iş güvenliği uzmanının sunmuş olduğu hizmeti kontrol ve inceleme yükümü bulunmaktadır. OSGB yönetiminin bu kontrol ve incelemesinin gerekli olduğu yönündeki ifadeye “katılmıyorum” %16,84 oranında ve “kararsızım” ifadesi ise %15,99 oranında işaretlenmiştir. Bu ise toplamda katılımcıların %32,03’ü oranında bu kontrol ve incelemenin gerekliliği konusunda olumlu olmayan bir tavır göstermişlerdir.

Bu araştırma sonucunda iş güvenliği uzmanlarının ceza yargılamasına etkisi olabilecek problemleri ortadan kaldırmak adına aşağıda öneriler sıralanmıştır:

Bakanlık,

- Cezai sorumluluğa dair eğitim veya herhangi bir bilgilendirme almadığını söyleyen katılımcıların çokluğu ortada iken ön lisans, lisans ve diğer eğitimlerde cezai konulara dair hiçbir konu yer almadığından, iş güvenliği uzmanlarının bu konuda bilgilerini arttırmak adına ceza sorumluluğuna ilişkin bilgilendirmeler, Bakanlıkça yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlığı Temel Eğitim Programı müfredatına eklenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.
- Asıl hizmet verenin OSGB olduğu merkeze konularak OSGB tüzel kişiliğinin sorumluluğuna dair görev ve yükümlükler yeniden gözden geçirilmelidir. İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görev ve sorumlulukları, yapması gerekenler mevzuat ile etraflıca düzenleniş iken OSGB’lerinde görevleri, yetkileri, sorumlulukları, hizmet kalite standartları gibi hususlar da

etraflica düzenlenmelidir. Ayrıca OSGB'lerin çalışanları olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin sunmuş olduğu hizmetin kontrolü ve incelenmesi ile mükellef oldukları noktasında OSGB tüzel kişiliğinin farkındalığını arttırmak adına OSGB'lere yönelik rehber çalışmaları yapılmalıdır.

- İGU Yönetmeliği'nin ekinde yer alan yaptırımların yönetmelik ekinde çıkarılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Ancak asıl hizmet veren OSGB olduğu göz önünde bulundurularak OSGB'ler için idari yaptırım uygulanması yoluna gidilebilecektir. Diğer yandan işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirim yapılmasının uygulanabilir olmadığının düşünüldüğü ortamda bildirim kanallarının daha kolay ve aracısız olması sağlanmalıdır. Bürokrasinin azaltılması ve Bakanlığın daha hızlı hareket edebilmesi için bildirimin direkt olarak Bakanlığa yapılması yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- İş güvenliği uzmanlığı hizmeti için çalışan başına asgari sürenin artırılması yönünde Başkanlık ve TBMM raporlarına rağmen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin cüzlerinden olan risk değerlendirme raporu, acil durum planı, çalışanların eğitimi ve sağlık gözetimi kapsamında periyodik muayeneler işyerlerinde bir kez yerine getirildikten sonra ilgili mevzuatlarda belirtilen aralıklarla yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerdir. Bu sebeple 27 Kasım 2010 tarihli ve 27768 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve şu an mülga olan "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" 10'uncu madde<sup>7</sup> hükmünde olduğu gibi her bir tehlike

---

<sup>7</sup> **İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri**

**MADDE 10 – (1)** İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 5 dakika.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 24 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 5 dakika.

sınıfı açısından maktu asgari bir süre tespit edilmesinin ve bunun üzerine çalışan sayısına göre iş güvenliği hizmeti ihtiyacı da değişeceğinden çalışan başına yine dakika bazlı ve ayrı bir asgari süre belirlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

- Yine tehlike sınıflarına göre değişen sürelerde maktu bir süre ataması ve bunun üzerine çalışan başına asgari süre tayini ile iş güvenliği uzmanlarının üzerlerine atalı işyeri sayısında da dolaylı olarak düzenleme yapılmış olunacaktır.
- AB direktiflerinin çevirileri ile yetinilen düzenlemeler yerine iş güvenliği uzmanı tarafından mevzuatın sahada uygulanmasını kolaylaştıran detaylı ve duruma ilişkin ikincil düzenlemeler yapılmalıdır.
- Başkanlığın genel değerlendirme raporları ile uyumlu olarak lisans ve ön lisans mezuniyetlerine uygun görevlendirmelerin gerçekleşmesi sağlamak adına hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının öncelikli olarak görevlendirileceği sektörlerin belirlenmesi adına mevzuat çalışması yapılmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.
- Onaylı defterin doldurulması noktasında %15'e varan kitleye onaylı defterin önemini anlatabilmek ve iş güvenliği uzmanlarının görevlendirildiği işyerlerini daha iyi bilir hale getirebilmek adına Yargıya intikal etmiş olan iş kazaları sonucunda kusurlu bulunan iş güvenliği uzmanının aykırı davrandığı mevzuat metinlerini ve teknik kuralları, kusurlu hareketinin ne olduğunu ve bunun ortadan nasıl kaldırılabilceği yönündeki Genel Müdürlük web sayfasında ya da İSG-KATİP'te farkındalık ve bilinç düzeyini arttırmak adına bilirkişi raporları ve mahkeme kararlarının analizlerinin yayımlanmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

---

c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 36 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 10 dakika.

- Asıl hizmet verenin OSGB Bu ise toplamda katılımcıların %32,03'ü oranında bu kontrol ve incelemenin gerekliliği konusunda olumlu olmayan bir tavır göstermişlerdir. OSGB tüzel kişiliğinin farkındalığını arttırmak adına OSGB'lere yönelik rehber çalışmaları yapılabilir.

İş güvenliği uzmanları,

- İş güvenliği uzmanları üzerlerindeki baskıyı kırmak adına işyerine ilişkin tespit ve önerilerinin yer aldığı, gerçekleştirdiği iş ve işlemleri kayıt altına aldığı kendisine ait ve mümkünse noterce tasdiklenmiş ayrı bir defterinin olması faydalı olacaktır. Ayrıca hizmet verilen işyeri ya da OSGB baskısının yanı sıra onaylı defterin yargılama aşamasında bir şekilde sunulamaması da söz konusu olabileceğinden ötürü hakimde vicdani kanaat oluşturmak adına iş güvenliği uzmanının bireysel tutacağı kayıtların önemi olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Akın, L. (2013). *İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik*. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Akt. Çatlı, T. (2019). *İş Kazalarından Doğan Cezai Sorumluluk*. Konya: Konya Ticaret Odası Karatay Üniversitesi.
- Akt. Oğuz, Ö. (2009). Ab Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları. Anadolu Üniversitesi.
- Akt. Yüksel, B. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri. *İş ve Hayat*, 3(6), s. 155-178. Ocak 8, 2025 tarihinde <https://dergipark.org.tr/tr/pub/isvehayat/issue/34275/378851> adresinden alındı
- Akyüz, N. (1980). *İş Güvenliği*.
- Arıcı, K. (1999). *İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri*.
- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. TES-İŞ Eğitim yayınları.
- Aydınlı, İ. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Baygeldi, A. D. (2019). Yüksek lisans Tezi. *İş Kazalarının Yargıtay Kararları İle Hukuksal Boyutta İncelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi.
- Danıştay 10. Dairesi, 2009/16602 Esas (Danıştay 10. Dairesi Mart 15, 2010).
- Derece Programları İş Sağlığı ve Güvenliği*. (2012). Mayıs 7, 2025 tarihinde Dokuz Eylül Üniversitesi Bİlgi Paketi Ders Katalogu: [https://debis.deu.edu.tr/ders-katalog/2014-2015/tr/bolum\\_9690\\_tr.html](https://debis.deu.edu.tr/ders-katalog/2014-2015/tr/bolum_9690_tr.html) adresinden alındı
- Dikmen, S. Ü., Tüzer, F. S., & Yiğit, S. (2021, Mayıs). 4857 Sayılı Yasa ve İnşaat Şantiyelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yaklaşımları. *Türkiye Mühendislik Haberleri*. <https://www.imo.org.tr/TR,82389/469.html> adresinden alındı
- Dönmezer, S., Erman, S., Yenisey, F., Tezcan, D., Keskin Kızıroğlu, S., Aksoy Retornaz, E., . . . Bayraktar, K. (2021). *Nazari ve Tatbiki Ceza Hukuku Cilt II*. Der Yayınları.
- Ekmekçi, Ö. (2009). İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar. İstanbul: Sicil İş Hukuku Dergisi.
- Elçi, M. H. (2019). Yüksek lisans tezi. *İşverenin İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümlülüğü*. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Erdoğan, Ç. (2016). *İşveren ve İşveren Vekilinin İş Kazasından Doğan Cezai Sorumluluğu*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun*. (1921, Eylül 10). Aralık 18, 2024 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=151&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=3> adresinden alındı

- Eren, F. (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Eser, D. (2020). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Etkinliği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*.
- Gedik, D. (2021, Aralık). İş Kazalarında İş Güvenliği Uzmanının Taksire Dayalı Cezai Sorumluluğu. *Ceza Hukuku Dergisi*.
- Genel Değerlendirme Raporları*. (2024). Mart 5, 2025 tarihinde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı: <https://www.csgb.gov.tr/rtb/yayinlar/genel-degerlendirme-raporlari/> adresinden alındı
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 update*. Boston: Pearson.
- Gültekin, S. (2018). Yüksek lisans tezi. *İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu ve Mevcut Sistemdeki İnisiyatifleri*. Çukurova Üniversitesi.
- Güzel, A., Okur, A. R., & Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal Güvenlik Hukuku (16. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Hamarat, M. G. (2018). Yüksek lisans Tezi. *Türk Hukukunda İşyeri Hekimliği Ve Uygulamadan Doğan Sorunlar*. Marmara Üniversitesi.
- ILO Türkiye*. (tarih yok). Aralık 19, 2024 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü: <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/t%C3%BCrkiye#top> adresinden alındı
- ILO Türkiye*. (2025). Aralık 19, 2024 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü: <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/t%C3%BCrkiye#top> adresinden alındı
- İSG Hizmetleri*. (2024). Şubat 28, 2025 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: <https://www.csgb.gov.tr/isggm/%c4%b1sg-hizmetleri/isg-hizmetleri/> adresinden alındı
- İSG Hizmetleri*. (2024). Mayıs 7, 2025 tarihinde İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: <https://www.csgb.gov.tr/isggm/%C4%B1sg-hizmetleri/isg-hizmetleri/> adresinden alındı
- İSG-Katip*. (tarih yok). Nisan 19, 2025 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve Analiz Programı: <https://isgkatip.csgb.gov.tr/> adresinden alındı
- İş Sağlığı ve Güvenliği (Önlisans)*. (2018). Mayıs 9, 2025 tarihinde Selçuk Üniversitesi: [https://bologna.selcuk.edu.tr/tr/dersler/taskent\\_myomulkiyet\\_koruma\\_ve\\_guvenlik-is\\_sagligi\\_ve\\_guvenligi-onlisans](https://bologna.selcuk.edu.tr/tr/dersler/taskent_myomulkiyet_koruma_ve_guvenlik-is_sagligi_ve_guvenligi-onlisans) adresinden alındı
- İş Sağlığı ve Güvenliği*. (2025). Mayıs 7, 2025 tarihinde Açık ve Uzaktan Öğretim Fakültesi: <https://ataaof.edu.tr/programlar/is-sagligi-ve-guvenligi> adresinden alındı

- İş Sağlığı ve Güvenliği Dersler-AKTS Kredileri.* (2025). Mayıs 7, 2025 tarihinde Anadolu Üniversitesi: <https://www.anadolu.edu.tr/akademik/fakulteler/2042/is-sagligi-ve-guvenligi/dersler> adresinden alındı
- İş Sağlığı ve Güvenliği, Lisans Programı, (Açıköğretim).* (2025). Mayıs 7, 2025 tarihinde İstanbul Üniversitesi Eğitim Bilgi Sistemi: <https://ebs.istanbul.edu.tr/home/dersprogram?id=10671&yil=2022> adresinden alındı
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri.* (Ş. Kalaycı, Dü.) ASİL YAYIN DAĞITIM.
- Kılış, İ., & Alper, Y. (2015). 6331 Sayılı Kanun'da İş Güvenliği Uzmanlığı:. *Sosyal Güvenlik Dergisi.* [https://www.sgk.gov.tr/Sgd/ArsivDetay/CfDJ8I7JYcMBQdRGsRmvTiMNsPFdR9uHtpiwqF1vr-dyJ9gJK7jr4K7Vy1Mj\\_DuI3z9AfJbr1hOSoUh72nBZAreRjZ7asyP60raVXQm-h2KGGbPlrDXSF8HswrxRhPxcYUUwdg](https://www.sgk.gov.tr/Sgd/ArsivDetay/CfDJ8I7JYcMBQdRGsRmvTiMNsPFdR9uHtpiwqF1vr-dyJ9gJK7jr4K7Vy1Mj_DuI3z9AfJbr1hOSoUh72nBZAreRjZ7asyP60raVXQm-h2KGGbPlrDXSF8HswrxRhPxcYUUwdg) adresinden alındı
- Koca, M., & Üzülmüş, T. (2017). *Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler 10. Baskı.* Ankara: Seçkin Yayınları.
- Komisyon Raporları.* (2025, Ocak 9). Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D24/Y2/T1/DosyaKomisyonRaporunuVerdi/53ec31d8-0fad-4503-b99a-4239ee2b0496.pdf> adresinden alındı
- Komisyon Raporları.* (2025). Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/yasama/komisyon-raporlari> adresinden alındı
- Limon, A. (2012, 1 1). Türk Hukukun Sisteminde İş Sağlığı ve Güvenliği. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi,* s. 209-242. [https://dergipark.org.tr/tr/pub/ndergi/issue/16881/175766#article\\_cite](https://dergipark.org.tr/tr/pub/ndergi/issue/16881/175766#article_cite) adresinden alındı
- Makal, A. (1997, 5). Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920. İmge Kitabevi Yayınları.
- Mevzuat Bilgi Sistemi.* (2019). Mart 19, 2025 tarihinde T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6331&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Mevzuat Bilgi Sistemi.* (2020). T.C. Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi: <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18588&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı
- Mollamahmutoğlu, H. (2005). *İş Hukuku .*
- Özdemir, E. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku.* İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özen, M., & Tozman, Ö. (2008, Haziran). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu Işığında İşverenin İş Kazası Ve Meslek Hastalığından Doğan Ceza Sorumluluğu. *Sicil İş Hukuku Dergisi.*

- Resmi Gazete (Sayı 11766).* (1964, Temmuz 29). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11766.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 12672).* (1967, ağustos 12). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 13943).* (1971, Eylül 3). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13943.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 1471).* (1930, Nisan 14). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 1471).* (1930, Nisan 14). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1471.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 14765).* (1974, Ocak 11). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14765.pdf> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 25134).* (2003, Haziran 10). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 25352).* (2004, Ocak 20). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/01/20040120.htm#8> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 26887).* (2008, Mayıs 26). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/05/20080526.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 27320).* (2009, Ağustos 15). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/08/20090815.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (sayı 27659).* (2010, Ağustos 1). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/08/20100801-1.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 27768).* (2010, Kasım 27). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/11/20101127.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 29342).* (2015, Nisan 30). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150430-5.htm> adresinden alındı
- Resmi Gazete (Sayı 3330).* (1936, Haziran 5). Resmi Gazete: <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> adresinden alındı
- Sosyal Sigortalar Kanunu. (1964, Temmuz 29). *Resmi Gazete (Sayı 11766).* <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/11766.pdf> adresinden alındı
- Sümer, H. H. (2018). *İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku*.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Usinf Multivariate Statistics 5th Edition*. Boston: Pearson Education.
- Tambay, F. (2019). 1887-1906 Maadin Nizamnamesi ile Yabancılar Tanınan İmtiyazlar.

Tülü, M. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanlık Tezi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde İsg Profesyonellerinin Algı ve Beklentileri*. Ankara: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. Şubat 18, 2025 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/isgsgm/yayinlar/> adresinden alındı

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi , 2022/5834 Esas ve 2023/4389 Karar (Yargıtay 2023).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2015/4764 Esas ve 2016/4331 Karar (Yargıtay 2016).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2015/2717 Esas ve 2016/489 Karar (Yargıtay 2016).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2016/6503 Esas ve 2018/5608 Karar (Yargıtay 2018).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2016/6503 Esas ve 2018/5608 Karar (Yargıtay 2018).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2017/10928 Esas ve 2019/8105 Karar (Yargıtay 2019).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2019/6640 Esas ve 2020/4788 Karar (Yargıtay 2020).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020/200 Esas ve 2020/4732 Karar (Yargıtay 2020).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2018/1930 Esas ve 2020/4778 Karar (Yargıtay 2020).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2019/6513 Esas ve 2021/4352 Karar (Yargıtay 2021).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020/4472 Esas ve 2022/1717 Karar (Yargıtay 2022).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2022/2923 Esas ve 2022/7844 Karar (Yargıtay 2022).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020/4904 Esas ve 2023/4294 Karar (Yargıtay 2023).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2021/5192 Esas ve 2023/740 (Yargıtay 2023).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2021/10870 Esas ve 2023/2161 Karar (Yargıtay 2023).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2020/5052 Esas ve 2023/5204 Karar (Yargıtay 2023).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024/2194 Esas ve 2024/7740 (Yargıtay 2024).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024/3643 Esas ve 2024/7016 (Yargıtay 2024).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2023/2215 Esas ve 2024/1334 Karar (Yargıtay 2024).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi , 2024/2194 Esas ve 2024/7740 Karar (Yargıtay 2024).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2015/4764 Esas ve 2016/4331 Karar (Yargıtay 2016).

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, 2020/4824 Esas ve 2024/1326 Karar (Yargıtay 2022).

Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, 2013/4118 Esas ve 2013/10404 Karar T. 21.5.2013 (Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Mayıs 21, 2013). Ocak 9, 2025 tarihinde <https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/21-hukuk-dairesi-e-2013-4118-k-2013-10404-t-21-5-2013> adresinden alındı

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2014/22981 Esas ve 2014/26721 Karar (Yargıtay 2014).

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2015/26613 Esas ve 2015/24436 Karar (Yargıtay 2015).  
Yargıtay: (Y. 7. HD. 07. 12. 2015, E. 2015/26613, K. 2015/24436; Y. 7. HD. 05. 11. 2015, E. 2015/18269, K. 2015/21672) adresinden alındı

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, 2015/18269 Esas ve 2015/21672 Karar (Yargıtay 2015).  
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2020/4467 Esas ve 2021/7646 Karar (Yargıtay 2021).  
Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2011/499 Esas ve 2012/271 Karar (Yargıtay Temmuz 3, 2012).  
Yargıtay Ceza Genel Kurulu, 2013/636 Esas 2015/21 Karar (Yargıtay Mart 3, 2015).  
Yüksel, B. (2017, 12 6). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri. İş ve Hayat.  
Zafer, H. (2021). *Ceza Hukuku Genel Hükümler*. Beta Basım Yayın.

## EKLER

### ***Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü "İş Güvenliği Uzmanının Cezai Sorumluluğu" konusunda Uzmanlık Tezi***

*Bu anket çalışması yukarıda adı geçen tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Anket ile iş güvenliği uzmanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yapılan denetimler sonucu uygulanan idari yaptırımlar ve Türk Ceza Kanunu kapsamındaki cezalar kapsamında cezai farkındalıklarının ölçülmesi amaçlanmaktadır. Ankette isim belirtmeniz gerekmemektedir. Anket kapsamında verdiğiniz cevaplar tez çalışması dışında herhangi bir amaç için kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.*

1- Cinsiyetiniz?

☐ Kadın      ☐ Erkek

2- Mezun olmuş olduğunuz bölüm nedir?

☐ Makine Mühendisi

☐ İnşaat Mühendisi

☐ Maden Mühendisi

☐ Endüstri Mühendisi

☐ Metalurji ve Malzeme Mühendisi

☐ Elektrik/ Elektrik ve Elektronik Mühendisi

☐ Mekatronik Mühendisi

☐ Kimya Mühendisi

☐ Tekstil Mühendisi

☐ Su ürünleri Mühendisi

☐ Ziraat Mühendisi

☐ Jeoloji/Jeofizik Mühendisi

☐ Gıda Mühendisi

☐ Çevre Mühendisi

- ☐ Orman Mühendisi
- ☐ Teknik öğretmen
- ☐ Fizikçi
- ☐ Kimyager
- ☐ Biyolog
- ☐ İş sağlığı ve güvenliği lisans mezunu
- ☐ İş sağlığı ve güvenliği ön lisans mezunu
- ☐ Diğer

3- Hali hazırda hangi sektörde uzmanlık yapıyorsunuz? *(Birden fazla sektörde çalışmanız halinde birden fazla işaretleme yapınız.)*

- ☐ Kamu
- ☐ Maden
- ☐ İnşaat
- ☐ Metal
- ☐ Tekstil
- ☐ Sağlık
- ☐ Ulaşım
- ☐ Taşımacılık
- ☐ Ticaret
- ☐ İmalat
- ☐ Bakım
- ☐ Onarım
- ☐ Kurulum
- ☐ Enerji
- ☐ Kimya
- ☐ Tarım
- ☐ Ormancılık
- ☐ Gıda
- ☐ Hayvancılık

- ☐ Mobilya
- ☐ Matbaa
- ☐ Atık Yönetimi,
- ☐ Su Temini
- ☐ Temizlik
- ☐ İlaçlama

4. İş güvenliği uzmanlığı belgesini alabilmek adına aşağıdaki şartlardan hangisini sağladınız? **(Sahip olduğunuz en son belge sınıfını dikkate alarak cevaplayınız.)**

- ☐ İş sağlığı ve güvenliği Bölümü Ön Lisans/Lisans Mezunu olarak
- ☐ Mühendis/Mimar unvanını kullanıp sınava girerek
- ☐ Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanını kullanıp sınava girerek
- ☐ Yüksek lisans-Doktora ünvanı ile

5- Hangi sınıf iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahipsiniz?

- ☐ A Sınıfı
- ☐ B Sınıfı
- ☐ C Sınıfı

6- Görevlendirilmiş olduğunuz işyerlerinin tümünü düşünerek **ağırlıklı** olarak hangi tehlike sınıfında çalışmaktasınız?

- ☐ Az tehlikeli
- ☐ Tehlikeli
- ☐ Çok Tehlikeli

7- Fiilen kaç yıldır iş güvenliği uzmanı olarak çalışıyorsunuz?

- ☐ 0-1 yıl
- ☐ 2-4 yıl
- ☐ 5-7 yıl
- ☐ 8-10 yıl
- ☐ 11 yıl ve üzeri

8- İSG-KATİP sisteminde üzerinize atalı kaç işyeri bulunmaktadır?

- ☐ 1
- ☐ 2-10
- ☐ 11-20
- ☐ 21-30
- ☐ 31-40
- ☐ 41-50
- ☐ 51

ve üzeri

9- Görevli olduğunuz işyerlerinden en az birinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bulunmakta mıdır?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

**(Bu soruyu “Evet” olarak cevapladıysanız lütfen 10’uncu soruyu da cevaplayınız.)**

10- Görevli olduğunuz işyerinde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun çalışmanızı nasıl etkilediğini düşünüyorsunuz? **(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

- ☐ İşveren ile iletişimi güçlendiriliyor.
- ☐ İşveren ile iletişimi olumsuz etkiliyor.
- ☐ İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılıkları daha hızlı giderilmektedir.
- ☐ İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırılıkları daha yavaş giderilmektedir.
- ☐ İş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluk paylaşımını artırıyor.
- ☐ İş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluk paylaşımını belirsizleştiriyor.
- ☐ İş sağlığı ve güvenliği alanında sorumluluk paylaşımına engel oluyor.

11- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında görevlerinizi yerine getirirken aşağıdakilerden hangisinin ceza sorumluluğu açısından algınızı ve bilginizi arttıracak ve size görevlerinizi yerine getirme de katkı sağlayacağını düşünürsünüz? **(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

- ☐ İş sağlığı ve güvenliği kurulu
- ☐ İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi
- ☐ Bakanlık teftiş ve rehberlik faaliyetleri
- ☐ Risk değerlendirmesi ekibi
- ☐ İşveren taahhüdü
- ☐ Sendikal faaliyetler
- ☐ Hiçbiri

12- Görev yaptığınız işyerinde/işyerlerinde iş kazası geçiren veya meslek hastalığı teşhisi konulan çalışan oldu mu?

- ☐ Evet
- ☐ Hayır

|                                                                                                                                                                                                      |                         |              |            |             |                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|-------------|------------------------|
|                                                                                                                                                                                                      |                         |              |            |             |                        |
| <b>Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve İş Güvenliği Uzmanlarının Sahadaki Rolü Üzerine Düşünceleriniz</b>                                                                                     | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
| 1. Bakanlığın, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) çalışma hayatında daha etkin bir şekilde uygulanmasını sağlamak adına iş güvenliği uzmanlarıyla birlikte çalışması gerektiğini düşünüyorum. |                         |              |            |             |                        |
| 2. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmesi noktasında İSGK'de kolaylaştırıcı hükümler getirilmesi gerektiğini düşünüyorum.                                                            |                         |              |            |             |                        |
| 3. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının sahada uygulanması noktasında detaylı ve duruma ilişkin düzenlemeler yapılması gerektiğini düşünüyorum.                                                       |                         |              |            |             |                        |
| 4. Bakanlığın yetkilendirdiği iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kurum ve kuruluşlara yönelik denetim faaliyetlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.                                               |                         |              |            |             |                        |
| 5. Bakanlığın belgelendirdiği iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine yönelik denetim faaliyetlerinin yeterli olduğunu düşünüyorum.                                                                |                         |              |            |             |                        |
| 6. Bakanlığın iş teftiş faaliyetlerinin işverenlerin iş güvenliği uzmanlarının önerilerine ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum noktasında önemli olduğunu düşünüyorum.                       |                         |              |            |             |                        |
| <b>Ceza Sorumluluğuna İlişkin Düşünceleriniz</b>                                                                                                                                                     |                         |              |            |             |                        |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7. İşyerinde mevzuat gereği görevlendirildiğim asgari süreyi yeterli buluyorum.                                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 8. <b>(Bu soru yalnızca OSGB'ye bağlı çalışan iş güvenliği uzmanları tarafından cevaplanacaktır.)</b> İş Güv. Uzm. Görev, Yetki, Sor. ve Eği. Hk. Yönetmeliği'nde yer alan ihtar puanlarının OSGB bünyesinde çalışan iş güvenliği uzmanlarına uygulanmasının yerinde olmadığını düşünüyorum.          |  |  |  |  |  |
| 9. İSGK'nin 8'inci maddesinde yer alan eksiklik ve aksaklıkların işverene bildirilmesine rağmen aksiyon almayan işverenin Bakanlığın yetkili birimine bildirilmesi yükümlülüğünün yerinde bir hüküm olduğunu düşünüyorum.                                                                             |  |  |  |  |  |
| 10. 9'uncu soruda belirtilen bildirim yükümlülüğünün sahada uygulanabilir olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 11. 9'uncu soruda belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen iş güvenliği uzmanının belgesinin ilk ihlalde üç ay sonrasında ise altı ay askıya alınması durumu yerinde bir uygulamadır.                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 12. İşyerlerinde iş kazası yaşanması durumunda OSGB'nin durumunun yargı mercilerince değerlendirilmeden, sadece iş güvenliği uzmanının sorumlu tutulmasının adil olduğunu düşünmüyorum.                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 13. İş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerinin detaylı bir şekilde kanun ile düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum.                                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |
| 14. Görevli olduğum işyerlerini her ziyaret ettiğimde onaylı defteri doldururum.                                                                                                                                                                                                                      |  |  |  |  |  |
| 15. Onaylı defterin doldurulmasının, işyerine has risk değerlendirmesi hazırlanmasının, acil durum planının hazırlanmasının ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verilmesinin işyerinde gerçek anlamda hizmet verildiğinin birer göstergesi ve ispatı niteliğinde olduğunun farkındayım. |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |  |  |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 16. Risk değerlendirmesini gerçekleştirmek üzere oluşturulan risk değerlendirme ekibi ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu gibi iş sağlığı ve güvenliği organizasyonları iş güvenliği uzmanının üzerindeki yükü ve sorumluluğu hafifletmektedir.                                 |  |  |  |  |  |
| 17. Onaylı defteri doldurduğum sırada <b>hizmet verdiğim işveren</b> tarafından bir baskı ile karşılaşıyorum.                                                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
| 18. <i>(Bu soru yalnızca OSGB'ye bağlı çalışan iş güvenliği uzmanları tarafından cevaplanacaktır.)</i> Onaylı defteri doldurduğum sırada <b>OSGB</b> yönetimi tarafından bir baskı ile karşılaşıyorum.                                                                         |  |  |  |  |  |
| 19. İş Gv. Uzm. Görev, Yetki, Sor. ve Eği. Hk. Yönetmeliğinde ve diğer mevzuatta yer alan görevlerimi yerine getirirken hizmet verdiğim işveren tarafından baskı ile karşılaşıyorum.                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 20. <i>(Bu soru yalnızca OSGB'ye bağlı çalışan iş güvenliği uzmanları tarafından cevaplanacaktır.)</i> İş Gv. Uzm. Görev, Yetki, Sor. ve Eği. Hk. Yönetmeliğinde ve diğer mevzuatta yer alan görevlerimi yerine getirirken OSGB yönetimi tarafından baskı ile karşılaşıyorum. |  |  |  |  |  |
| 21. Almış olduğum lisans/ön lisans eğitiminde ya da belge alabilmek için almış olduğum eğitimlerde iş güvenliği uzmanlığı hizmetini yürütürken karşılaşabileceğim hukuki durumlardan özellikle de cezai konulardan bahsedilmiştir.                                             |  |  |  |  |  |
| 22. Ceza sorumluluğu oluşturacak ykmllklerime dair mevzuat bilgimin yeterli olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                                                          |  |  |  |  |  |
| 23. Görevlendirilmiş olduğum işyerinde kullanılan malzemeler ve kullanıldığı iş süreçleri ile iş ekipmanları ve bunların çalışma süreçleri hakkında yeterli bilgim olduğunu düşünüyorum.                                                                                       |  |  |  |  |  |
| 24. Bilgi birikiminin görevlendirilmiş olduğum işyerinde/işyerlerinde risk değerlendirme sürecini gerçekleştirme                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| noktasında yeterli olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                                                                                                         |  |  |  |  |  |
| 25. <i>(Bu soru yalnızca OSGB'ye bağlı çalışan iş güvenliği uzmanları tarafından cevaplanacaktır.)</i> Görevlendirildiğim işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini nasıl yerine getirdiğime ilişkin OSGB yönetimi tarafından kontrol ve inceleme yapılır. |  |  |  |  |  |
| 26. 25'inci soruda belirtilen OSGB yönetimi tarafından yapılan kontrol ve incelemenin gerekli olduğunu düşünüyorum.                                                                                                                                              |  |  |  |  |  |
| 27. İSG-KÂTİP görevlendirildiğim işyerlerinin ön lisans/lisans mezuniyetine uygun gerçekleştirdiğini düşünüyorum.                                                                                                                                                |  |  |  |  |  |
| <b>Yetki ve Sorumluluk Dengesi ile İlgili Düşünceleriniz</b>                                                                                                                                                                                                     |  |  |  |  |  |
| 28. İş güvenliği uzmanlarına mevzuat ile verilen yetkilerin; sorumlulukları ve görevleri ile aynı ölçüde düzenlendiğini düşünüyorum.                                                                                                                             |  |  |  |  |  |
| 29. İş güvenliği uzmanının tedbir, tavsiye ve önerilerinin yer aldığı onaylı defter elektronik ortamda tutulur ise iş güvenliği uzmanının sunmuş olduğu hizmetin kalitesinin artacağını düşünüyorum.                                                             |  |  |  |  |  |

#### ACIK UÇLU SORULAR:

- 1- İş güvenliği uzmanı olarak mesleki faaliyetlerinizin gerçekleştirmesini kolaylaştırmak adına mevzuata eklenmesini düşündüğünüz düzenlemeler nelerdir?

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : BOZKURT, Hüseyin  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi ve yeri : 21.09.1996 Küçükçekmece/İSTANBUL  
Telefon : 0 (312) 296 55 70  
e-mail : [huseyin.bozkurt@csgb.gov.tr](mailto:huseyin.bozkurt@csgb.gov.tr)



### Eğitim

| Derece        | Eğitim Birimi          | Mezuniyet Tarihi |
|---------------|------------------------|------------------|
| Yüksek Lisans | Anadolu Üniversitesi   | Devam Ediyor     |
| Lisans        | Anadolu Üniversitesi   | 2020             |
| Lise          | Taşoluk Anadolu Lisesi | 2014             |

### İş Deneyimi

| Yıl          | Yer                                  | Görev                    |
|--------------|--------------------------------------|--------------------------|
| 2022 – Halen | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı | Çalışma Uzman Yardımcısı |
| 2021 - 2022  | Kahraman Hukuk Bürosu                | Stajyer Avukat/Avukat    |

### Yabancı Dil

İngilizce

### Hobiler

Müzik Aletleri, Kitap, Masa Tenisi