



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ
MEVZUATININ UYGULAMA DÜZEYİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yavuz KARABULUT

Tez Danışmanı

Doç. Dr. FATİH YILMAZ

İSTANBUL-2018



T.C.

ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**KAMU KURUMLARINDA İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ
MEVZUATININ UYGULAMA DÜZEYİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

Yavuz KARABULUT

Tez Danışmanı

Doç. Dr. FATİH YILMAZ

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : İş Sağlığı ve Güvenliği
Öğrenci No : 154203013
Öğrenci Adı Soyadı : Yavuz KARABULUT

Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uygulama Düzeyinin Değerlendirilmesi isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 10.04.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı : Prof. Dr. Ali Fuat GÜNERİ
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza

Danışman : Doç. Dr. Fatih Yılmaz
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza

Üye : Dr. Öğr. Üy. Esin Tümer
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza

ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu tez çalışması, kamu kurumlarına ait bazı işyerlerinde, 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve kanun uyarınca çıkarılan yönetmeliklerde yer alan yükümlülüklerin gerçekleştirilme düzeylerinin incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Araştırma kapsamında bir anket formu hazırlanmış, ağırlıklı üniversiteler, belediyeler ve sağlık kuruluşlarından oluşan kamu işyerlerinde konuyla ilgili çalışan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya işveren vekillerinden (yöneticiler), çalıştıkları kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarıyla ilgili görüşleri alınmış, elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tez toplam altı bölümden oluşmaktadır. Tezin birinci bölümünde öncelikle; Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiki bilgiler ile 30 Aralık 2012 tarihinden itibaren yürürlükte olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuatta kamu kurumlarını da kapsayan yasal düzenlemeler açıklanmıştır. Tezin sonraki bölümlerinde ise, anket uygulaması kapsamında elde edilen sonuçlara, yorumlara ve önerilere yer verilmiştir.

Araştırmada elde edilen en önemli sonuç; halen kamu kurumlarının önemli bir kısmının, 6331 sayılı Kanun ile getirilen yükümlülükleri tam olarak yerine getirememekte olduklarıdır. Anket uygulanan kamu kurumlarının % 36’sı eğitim, % 40’ı teknik ve organizasyonel, % 50’si de dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri ya hiç ya da kısmen yerine getirememektedir. Hâlbuki 6331 sayılı Kanun’un kamu kurumlarını kapsayan hükümleri, 30 Aralık 2012 tarihinden beri yürürlükte dir. Kamu kurumlarını kapsayan erteleme hükmü kanunun tümüyle değil, sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlıklı 6’ncı maddesiyle ilgilidir. Bununla birlikte, mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi noktasında işyerlerinde en önemli karar verici ve denetleyici durumundaki iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme hükmünün ertelenmesi, kanunun diğer hükümlerinin uygulanmasını da etkilemekte ve zorlaştırmaktadır.

Ayrıca, halen kamu kurumlarında uzman ve hekim görevlendirme yükümlülüğü başlamamış olmasına rağmen, kurumların % 58’inin görevlendirme yaptıkları görülmüştür. Bu sonuç, kamu kurumlarının yöneticilerinin konunun önemini farkında oldukları şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın, diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında çabalar yetersiz kaldığı gibi, halen uzman veya hekim olarak görev yapan

personeler, 6'ncı madde hükmünün ertelenmesinden dolayı kanunda öngörülen ek ödeme yapılmamakta olduğu da görülmüştür. Bu durum özveriyle çalışan personelin motivasyonunu azaltmakta, kanun hükümlerinin uygulanma düzeyini düşürmektedir. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışan personeler yeterli yönetsel desteğin sağlanmadığı ve iş sağlığı güvenliği çalışmalarını için zamanında ve yeterli bütçenin ayrılmadığıdır.

Mevzuatın kamu kurumlarında da etkin biçimde uygulanabilmesi için, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmelerinin vakit kaybetmeden yapılması, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması, 6331'in 6'ncı maddesinin artık ertelenmemesi, uzman ve hekimlere kanunda öngörülen ek ödemenin yapılması, dâhili düzenlemelerle organizasyonun ve çalışan katılımının sağlanması, kurulların oluşturulup aktif şekilde çalıştırılması, sağlık ve güvenlikle ilgili faaliyetlere hızlı ve yeterli bütçe ayrılması, iç yönergelerin hazırlanması, uzman ve hekime sorumluluklarıyla aynı düzeyde olacak şekilde yeterli yetkinin verilmesi, dışardan hizmet alımı yerine iş güvenliği uzmanı kadrolarının açılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Kurumu, İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi, Erteleme, 6331 Sayılı Kanun

ABSTRACT

This thesis study was prepared in order to examine the level of fulfillment of the obligations in the occupational health and safety law of 6331 and the regulations issued in accordance with the law in some establishments belonging to public institutions. Within the scope of the research, a questionnaire form was prepared and opinions about occupational health and safety studies were taken from the work security experts, workplace physicians or employer employees (managers) working in the public workplaces, which consist mainly of universities, municipalities and health institutions, and the obtained data were analyzed and interpreted .

The thesis consists of six parts in total. In the first part of the thesis; improvements in occupational health and safety in Turkey, including occupational accidents and occupational diseases with effect from 30 December 2012 and statistical information on Occupational Health and Safety Act and related public institutions in the legislation are described regulations. In the next sections of the thesis, the results, comments and suggestions obtained within the scope of the survey application are included.

The most important result obtained in the research; a significant part of the public institutions are still unable to fully fulfill the obligations imposed by Law No. 6331. The public institutions of 36% is the education, 40% technical and organizational, and 50% none or part of the documentation related obligations can not apply. However, the provisions of Law No. 6331 covering public institutions have been in effect since 30 December 2012. The postponement clause covering public institutions is not the law at all, but only concerns item 6 of the occupational health and safety services. However, at the point of fulfilling the provisions of the legislation, the postponement of the employment security specialist and workplace physician appointment provision, which is the most important decision maker and supervisor in the workplace, also affects the implementation of the other provisions of the law.

In addition, it is seen that 58% of the institutions have been assigned to duty, although the obligation to appoint specialists and physicians in public institutions has not yet begun. This conclusion can be interpreted as that the administrators of public institutions are aware of the importance of the subject. On the other hand, it has been seen that the efforts to the fulfillment of other obligations are insufficient, and the personnel who are

still experts or doctors are not paying extra due to the postponement of Article 6. This situation reduces the motivation of self-employed personnel and reduces the level of application of the provisions of the law. Another important result of the study is that the staff working on occupational health and safety do not provide adequate managerial support and that a timely and adequate budget is not allocated for occupational health safety studies.

In order for legislation to be effectively implemented in public institutions, it is necessary to make the appointment of job security specialists and workplace physician appointments without delay, establishment of workplace health and safety units, no further postponement of 6 th clause of 6331, additional payment foreseen by specialists and physicians, It is proposed to open up the job security specialists instead of outsourcing, to ensure the participation, to set up the boards actively, to allocate fast and sufficient budget to the health and safety related activities, to prepare the internal directives, to have the same level of expertise and responsibilities.

Keywords: Public Institutions, Job Security Specialist, Workplace Physician, Delay, Law No. 6331

TEŞEKKÜR

Haklarını hiçbir şekilde ödeyemeyeceğim, beni bu yaşa getiren, her koşulda desteklerini esirgemeyen, bazı dönemlerde istemeyerek de olsa ihmal etmek zorunda kaldığım annem ve babama şükranlarımı sunarım.

Tez çalışmamda bana danışmanlık yapan ve yol gösteren, bilgi ve deneyimlerini paylaşan, desteğini esirgemeyen saygıdeğer hocam Doç.Dr. Fatih YILMAZ'a teşekkürü bir borç bilirim. Katkı ve desteklerinden ötürü, Dr.Öğr.Üy. Esin TÜMER, Dr.Öğr.Üy. Rüştü UÇAN ile Doç.Dr. Selçuk ALP'e hocalarıma da ayrıca teşekkür ederim.

Tezin en uzun ve zorlu aşamasını oluşturan anket uygulamalarında, çok değerli vakitlerini ayırıp anketleri dolduran kamu kurumlarında görev yapan yönetici ve İSG profesyonellerine, göstermiş oldukları duyarlılık ve nezaket için özel olarak teşekkür ederim.

Tezin İSG emekçilerine katkı sağlamasını dilerim.

BEYAN

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

08.05.2018

Yavuz KARABULUT



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	v
BEYAN	vi
TABLO DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
SİMGE VE KISALTMALAR	xi
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Güncel Gelişmeler.....	3
2.2. Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile İlgili İstatistiksel Bilgiler.....	9
2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Kamu Kurumlarının Yükümlülükleri.....	11
2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Olan Yükümlülükler.....	11
2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri	26
2.3.3. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükler.....	32
2.3.4. Dokümantasyonla İlgili Yükümlülükleri	37
3. GEREÇ VE YÖNTEM	46
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnek Çekim Yöntemi	46
3.3. Analiz Yöntemi.....	47
4. BULGULAR	49
4.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Etkinliği ile İlgili Kişisel Değerlendirmelerini ve Demografik Özelliklerini Kapsayan Bulgular	49
4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ile İlgili Bulgular	55
4.3. Teknik Önlemlere İlişkin Bulgular	58
4.4. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Bulgular	60
4.5. Dokümantasyonla İlgili Bulgular.....	61
5. TARTIŞMA	64
5.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Etkinliği ile İlgili Kişisel Değerlendirmeleri ve Demografik Özelliklerini Kapsayan Bulgulara İlişkin Tartışmalar	64
5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ile İlgili Tartışma	66
5.3. Teknik Önlemlere İlişkin Tartışma.....	71

5.4. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Tartışma	75
5.5. Dokümantasyonla İlgili Tartışma	77
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	82
7. KAYNAKÇA.....	85
EK 1.....	91
ÖZGEÇMİŞ	93



TABLO DİZİNİ

Tablo 1 : Tablo 1 İş Kazası ve Meslek Hastalığına Bağlı Ölümlerin Yıllara Göre Dağılımı	9
Tablo 2 : İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin çalıştıkları kurumdaki İSG faaliyetlerinin etkinliği konusundaki düşünceleri	49
Tablo 3 : Katılımcıların demografik özellikleri	52
Tablo 4 : İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Olan Yükümlülükler	55
Tablo 5 : İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri.....	58
Tablo 6 : Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükleri	60
Tablo 7 : Dokümantasyon İle İlgili Yükümlükler.....	61

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 Heinrich Kaza Pramidi	39
Şekil 2 : Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığını değerlendiriniz. Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığını değerlendiriniz.	50
Şekil 3 : Kurumunuzda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara çalışanların katılım düzeyini değerlendiriniz. Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara çalışanların katılım düzeyini değerlendiriniz.	50
Şekil 4 : İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz? İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?	51
Şekil 5 : İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, çalıştığınız kurumda amirlerinizden yeterli yönetsel destek aldığınızı düşünüyor musunuz?	52
Şekil 6 : Katılımcıların Görevi.....	54
Şekil 7 : Anketi Dolduranın Yaş Aralığı.....	54
Şekil 8 : Anketi Dolduranın Görev Süresi	55
Şekil 9 : İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Yükümlülükler	58
Şekil 10 : İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri.....	59
Şekil 11 : Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükleri.....	61
Şekil 12 : Dokümantasyonla İlgili Yükümlülükleri.....	63

SİMGE VE KISALTMALAR

İSGK	: İş Sağlığı Güvenliği Kanunu
İSGH	: İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
İH	: İşyeri Hekimi
DSP	: Diğer Sağlık Personeli
İGU	: İş Güvenliği Uzmanı
İSG	: İş Sağlığı Güvenliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
HTY	: Hafta Tatili Yasası
BK	: Borçlar Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
UHY	: Umumu Hıfzıssıhha Yasası
BY	: Belediye Yasası
İK	: İş Kanunu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
AM	: Anayasa Mahkemesi
RG	: Resmi Gazete
AB	: Avrupa Birliği
TMMOB	: Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odası Birliği
TTB	: Türk Tabipler Birliği
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
OSGB	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kanunu
BK	: Borçlar Kanunu
BİK	: Basın İş Kanunu
DİK	: Deniz İş Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu

SK	: Sendikalar Kanunu
KİK	: Kamu İhale Kanunu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
KKD	: Kişisel Koruyucu Donanım
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu
MEK	: Mesleki Eğitim Kurumu
AYY	: Atık Yönetimi Yönetmeliği
İTS	: İş Teftiş Sözleşmesi
İTT	: İş Teftiş Tüzüğü
İTKY	: İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
MSDS	: Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarının

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, sadece inşaat, fabrika gibi özel sekt2r çalışanları için değil, kamuya ait resmi kuruluşlarda çalışan, hizmet veren memurlar için de 2nem taşıtmaktadır. Kamu alışanları da, iş ve işyeri ile ilgili risk fakt2rlerine maruz kalmaktadır. Bu nedenle, ekonomik ve sosyal sistemin y2r2t2lmesi bakımından hayati derecede 2nemli hizmetleri yerine getiren, ayırt etmeksizin toplumun t2m bireyelerine hizmet eden, kısmen 2retim faaliyetleri de yapan ve bu nedenle b2y2k bir iş y2k2 altında olan kamu çalışanları için de koruma politikalarının oluşturulması gerekmektedir. Kaldı ki, hastane, belediye gibi kurumlarda çalışan bir kısım kamu çalışanı da tıpkı özel sekt2r faaliyetlerinde çalışanlar kadar ağır şartlarda, 2retim işlerinde çalışarak 2lke kalkınmasında 2nemli rol oynamaktadır.

Gelişmiş 2lkelerin tamamında uzun yıllardır kamu çalışanları ve işyerlerinin, İş Sağlığı Ve G2venliği (İSG) bakımından aynı işçi gibi kapsam içine alındığı, mevzuat d2zenlemeleriyle işçilerle aynı şekilde koruyucu ve tazmin edici uygulamalardan faydalandırıldığı g2r2lmektedir. T2rkiye’de ise kamu çalışanları 6331 sayılı İş Sağlığı ve G2venliği Kanunu (İSGK) y2r2rl2đe girene kadar, İSG ile ilgili mevzuat h2k2mlerinden yararlanamamış, kapsam içine alınmamıştır.

İSG alanında 4857 sayılı İş Kanunu ile 2003 yılında başlayan reform hareketleri, 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İSGK’ nun yayınlanmasıyla, kapsam açısından en 2nemli yeniliği getirerek tamamlanmıştır. İSGK ile ilk kez kamu çalışanları ve işyerleri de İSG ile ilgili d2zenlemelerin kapsamı içine alınmıştır. İSG ile ilgili özel sekt2r işyerleri için 2ng2r2len koruyucu 2nleyici d2zenlemeler, kamuya ait işyerleri için de geçerli olmuştur. Buna karşın, getirilen y2k2ml2l2klerle ilgili yaşanan tartışmalar; kamu işyerlerinin bu y2k2ml2l2kleri yerine getirme noktasında gerekli bilgiye, tecr2beye, organizasyona, personele ve altyapıya sahip olmamaları gibi ileri s2r2len çeşitli nedenlerle, kanunun iş g2venliği uzmanı, işyeri hekimi g2revlendirme zorunluluğunu d2zenleyen 6’ncı maddesinin ertelenmesiyle sonuçlanmıştır.

S2z konusu h2k2m2n uygulanması, son olarak 7033 sayılı Kanun ile 222nc2 kez ertelenerek 1 Temmuz 2020’ye bırakılmıştır. D2zenleme ile az tehlikeli sınıfta faaliyet g2steren 50’nin altında çalışanı olan işletmeler ile kamu kurumlarında iş g2venliği

uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi ya da bu hizmetin Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinden (OSGB) alınması yükümlülüğü 2020 yılına kadar ertelenmiş bulunmaktadır. Bununla birlikte, kamuoyunda, özellikle kamu işverenleri ve yöneticilerinde oluşan İSG Kanununun kamu kurumları için tümüyle ertelendiğine dair yanlış algı nedeniyle, birçok kamu işyeri kanunun gerektirdiği diğer çalışmalarını yapmaktan kaçınmıştır. Bu durum da, kamu çalışanlarının halen çalıştıkları ortamda mevcut risk faktörleri altında büyük oranda korunmasız şekilde çalıştığına işaret etmektedir. Oysaki halen İSG kanununun 6'ncı madde dışındaki diğer hükümleri, tehlike sınıfı ne olursa olsun tüm özel sektör ve kamu işyerleri için geçerliliğini sürdürmektedir.

Bu tez çalışması, kamu kurumlarında İSGK yürürlüğe girdikten sonraki süreci, kamu kurumlarını ilgilendiren yasal düzenlemeleri ve bu düzenlemelerle ilgili uygulamaları değerlendirmeyi amaçlamıştır. Tez kapsamında gerçekleştirilen bir saha araştırması ile kamu kurumlarına ait bazı işyerlerinde, İSG Kanununda ve bu kanun uyarınca çıkarılan yönetmeliklerde yer alan (6'ncı madde dışında) ve halen geçerliliğini sürdüren yükümlülüklerin gerçekleştirilme düzeyleri bizzat yerinde incelenmiştir. Araştırma kapsamında bir anket formu hazırlanmış, ağırlıklı olarak üniversiteler, belediyeler ve sağlık kuruluşlarından oluşan 50 kamu işyerinde konuyla ilgili çalışan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya işveren vekillerinden (yöneticiler), çalıştıkları kurumlarda İSG çalışmalarına ilişkin görüşleri alınmış, elde edilen veriler analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tez toplam altı bölümden oluşmaktadır. Tezin birinci bölümünde öncelikle; Türkiye'de İSG alanında gelişmeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiksel bilgiler ile 30 Aralık 2012 tarihinden itibaren yürürlükte olan İSGK ve ilgili mevzuatta kamu kurumlarını da kapsayan yasal düzenlemeler açıklanmıştır. Tezin sonraki bölümlerinde ise, anket uygulaması kapsamında elde edilen sonuçlara, yorumlara ve önerilere yer verilmiştir. Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler, "teknik önlemlerle ilgili yükümlülükler", "organizasyonel yükümlülükler", "çalışanların eğitimiyle ilgili yükümlülükler" ve "dokümantasyonla ilgili yükümlülükler" olmak üzere 4 gruba ayrılarak ayrı başlıklar halinde sunulmuş ve değerlendirilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Türkiye’ de İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Güncel Gelişmeler

İnsanların tarım devrimiyle beraber göçebe hayattan yerleşik hayata geçtiği günlerden itibaren, yaşamını devam ettirebilmek adına tarımla uğraşmaya başlamışlardır. Yeni çalışma hayatı olarak adlandıracağımız bu geçişle ilgili olarak, insanların karşılaştıkları yoğun ve zorlayıcı tempodaki çalışma koşulları oluşmasında etkili olmuş ve insanların beden bütünlüğünü korumak için bir takım yöntem ve tekniklere başvurduğu görülmektedir (Çiçek & Öçal , 2016, s. 111). 19. yüzyılın ortalarına dek, Osmanlı İmparatorluğu’nun tarım ve hayvancılığa, ticaret, el ve ev sanatlarına dayalı ekonomik yaşamında önemli bir değişiklik olmamıştır (Altan, Sosyal Politika, 2007).

Avrupa da çalışanların karşılaştıkları tehlikelerin önlenmesine ilişkin çalışmaların sanayi devrimiyle başlamasına karşın, ülkemizde ki gelişimi daha sonraki yıllar içerisinde geliştirmiştir. Ülkemizde işçiyi koruyan, İSG kapsamında ki çıkarılan ilk yazılı belge ‘‘Dilaverpaşa Nizamnamesi’’dir. 1865 yılında yürürlüğe konan bu nizamname, kömür madeni iş kolunda çalışan işçilerin çalışma koşullarını belirleyerek, dinlenme, tatil zamanları, iş saatleri ve barınma yerleri gibi konulara değinmiştir (Çoşkun, 2007).

Tanzimat’ tan sonra, İSG kapsamında çıkarılmış olan en önemli yazılı kaynak Maadin Nizamnamesidir. 1869 tarihinde yürürlüğe giren maadin nizamnamesi ile birlikte, iş güvenliğine dair kurallara daha fazla yer verilmiş ve Dilaver Paşa Nizamnamesinin eksikleri giderilmeye çalışılmıştır (Özal & Mehmet, 2016).

Bütün madenlerde çalışanların güvenliği ile ilgili düzenlemeleri getiren bir kanundur. Maadin nizamnamesi, kömür madeni iş kolunda, zorunlu çalışmayı ortadan kaldırmış ve bu suretle çalışmanın ekonomik yönlerinin yanında insani yönlerine de değer verilmesi vurgulanmak istenmiştir.

Ülkemizde İSG’ ne ilişkin ilk adımlar Tanzimat döneminde olmasına rağmen, iş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin asıl adımlar Cumhuriyet dönemi itibariyle başlamıştır. 10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile birlikte madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması

yasaklanmıştır. Gündelik çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalıştırılması gereken hallerde, öncelikle tarafların izinleri alınarak 2 katı ücret ödenmesi halinde gerçekleştirilebileceği yasalaştırılmıştır.

“151 sayılı yasa ile getirilen yeni düzenlemeler şöyle özetlenebilir.

- İşveren havzada çalışan işçinin yatıp kalkması, yiyip içmesi ve temizliğini yapabileceği biçimde konut sağlayacaktır.
- İşveren hastalanan ve kazalanan işçileri tedavi ettirecektir. Bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracak, hastane ve eczane açacaktır.
- Kazada yaralanan ile ölenlerin yetimlerine mahkeme kararı ile tazminat ödenecektir. Eğer kaza işverenin yönetim veya denetim hatası ile oluşmuş ise ayrıca 500-5000 TL fazla tazminat ödenecektir.
- Çalışma süresi günde sekiz saattir. Fazla çalışma iki tarafın oluruna bağlı olup, iki kat ücret ödenecektir.
- İşveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır.” (TMMOB, Nisan 2014)

Cumhuriyetin kurulmasıyla birlikte çıkarılan ilk yasal düzenleme 1924 yılında 394 sayılı Hafta Tatili Yasası (HTY) olmuştur. Çalışanların haftanın bir günü izin kullanmaları resmileşmiştir. HTY, 1 Temmuz 2017 tarihinde çıkarılan 7033 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

1926 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK), iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili hukuki yükümlülükler getirmiştir (Çetindağ, 2010). Bu dönemde çıkarılmış en önemli genel kanundur. Çalışma hayatına ve işçi-işveren arasındaki ilişkilere yeni boyutlar getirmiştir. İşverenin hukuki sorumlulukları, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumlulukları getirilmiştir. İşverenlerin, işçilerin karşılaşacağı tehlikelere karşı tedbir alması gerektiği, aksi takdirde yaşanılacak kaza sonrasında oluşacak zararın işverenden tazmin edeceği hükümleri bulunmaktadır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) 04.02.2011 tarihinde Resmi Gazete de yayınlanarak 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmesiyle beraber, 818 sayılı Borçlar Kanunu (BK) yürürlükten kaldırılmıştır.

Ülkemizde iş yasasının bulunmaması nedeniyle İSG ile ilgili maddeleri taşıyan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu (UHK) ve Belediyeler Yasası (BY) 1930 yılında yürürlüğe konulmuştur (Çakar, Akbaba, Yazıcı, Tekin, & Çakar, 2016).

Bu dönem içerisinde İSG bakımından en kapsamlı yasa, UHK dur. UHK’ nu halen yürürlükte bulunmakta olup, yürürlüğe girdiği tarihte çalışanların sağlığını korumaya

yönelik gösterilecek önemli bir kanundur. UHK 7. Bap 173-180. maddeleri, dönemin İSG ile ilgili işçiyi koruyan maddelerdir. UHK uygulama noktasında para cezası ve hapis cezası gibi cezai maddeler bulunmuş olsa da, bu dönem içerisinde denetim mekanizmasını sağlayacak kurumların olmaması, kanunun uygulama noktasında zayıf kalmasına neden olmuştur.

Ülkemiz de çalışma hayatını etkileyen önemli gelişmelerden birisi de; “*Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Kanunu*” dur. Bu kanuna göre hafta tatili 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13:00’ dan itibaren başlar. Bu kanun kapsamında resmi ve dini bayramların tatil süreleri belirlenmiştir. Bu kanun sayesinde resmi tatil günü Cuma’dan alınıp Pazar gününe verilmiştir. Bu kanun sayesinde, çalışanların tatil günleri, standarda bağlanmıştır.

Ülkemiz de cumhuriyet sonraki sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, işçi ve işverenlerin iş ilişkilerini düzenlenmesi amacıyla 1937 yılında 3008 Sayılı İş Kanunu (İK) çıkarılmıştır. 3008 sayılı İK, Türkiye’de çalışma hayatını düzenleyen ilk İK olarak yürürlüğe girmiş, İSG alanında da düzenlemeler içermiş ve kanunun uygulaması için çok sayıda tüzük çıkarılmıştır (Özal & Mehmet, 2016, s. 21).

Bu kanun 54-62 maddeleri işçilerin sağlığını korumak ve iş emniyetini sağlama noktasında hükümler getirmiştir. Ağır ve tehlikeli işlerin tanımı yapılarak, kadın ve 18 yaşına kadar olan çocukların hangi işlerde çalıştırılacağı bu kanunla düzenlenmiştir. 12 ve 18 yaş arasında olan çocukların çalıştırılmasında bedenen engel olmadığının doktor raporu ile belirlenmesi hükümlerine yer verilmiştir. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik, işverenlere emniyet tedbirlerini getirmek ve buna bağlı olarak tertibatı eksiksiz bulundurmak, işçiler için de bu yolda alınan emniyet tedbirlerine uyma zorunluluğu sağlayan bir yönü bulunmaktadır. İşçilerin ücret ve çalışma süreleri bakımından düzenleme getirmiş, sosyal sigorta konulmasını zorunlu hale getirmiştir. 3008 sayılı İK uygulanması için, genel teşkilatın içinde, ihtiyaca yetiyecek sayı ve vasıflarda “*teftiş*” ve “*murakabe*” memurları bulunur (3008 Sayılı İK Madde 91, 1936). Bu yasa ile sosyal güvenlik açısından yeni bir anlayış getirilmiş olup, bugün ki sosyal güvenlik sisteminin de temeli atılmıştır.

Çalışma hayatını geliştirmek, çalışanları koruyucu tedbirler almak, işçi ve işveren arasındaki ilişkileri düzenleyerek koruyucu önlemler alınması çalışanların sosyal refahını artırması, çalışma hayatının düzenlenmesi ve denetlenmesi amacıyla, 1945 tarihinde

“Çalışma Bakanlığı” (ÇB) kurulmuş, 1946 tarihinde “Çalışma Bakanlığı’nun Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun” çıkarılmıştır.

1945 yılında 4792 sayılı “İşçi Sigortalar Kurumu ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” yürürlüğe girmiş ve sonraki süreçte diğer sigorta kollarında düzenleme yapılarak, sosyal sigortalar uygulamaları, 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK) yürürlüğe girerek tek bir çatı altında düzenlemiştir (Özal & Mehmet, s. 21).

1961 Anayasası, işçi-işverenlerin sendika kurma veya kurulmuş olan sendikalara üye olma haklarının temel haklar arasında göstermesi ve “Grev ve Lokavt” yasağını benimseyen 3008 sayılı İK ile çakışması nedeniyle 1967 yılında 931 sayılı İK yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı İK, kabulü sırasında Türkiye Büyük Millet Meclisi’nde (TBMM) yapılan şekil hataları nedeni ile 3 yılı aşkın bir uygulamadan sonra Anayasa Mahkemesi (AM) tarafından şekil (biçim) yönünden tümü ile iptal edilmiştir. Böylelikle 931 sayılı İK ile benzer özellikleri olan ve ciddi değişiklik getirmeyen 1475 sayılı İK, 25 Temmuz 1971 günü kabul edilerek, 1 Eylül 1971 günü Resmi Gazete’ de (RG) yayınlanmış ve yürürlüğe girmiştir (Altan, Sosyal Politika, 2007). 1475 sayılı İK’ nu, yürürlükte kaldığı sürece boyunca, uygulanabilmesi için kanuna bağlı birçok tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır.

Çalışma hayatının hızla değişimi, uluslararası alanda meydana gelen değişmelere bağlı olarak Avrupa Birliği (AB) uyum süreci ve etkileri ve günümüz iş hayatına bakışlar getiren ve hala yürürlükte olan 4857 sayılı İK’ nu, 22.05.2003 tarihinde RG den yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İK’ nu, 1475 sayılı İK’ nun kıdem tazminatı hariç tüm maddelerini kabul etmiştir (Limon, 2015, s. 153).

4857 sayılı İK, 50 ve üzeri çalışanı olan işyerlerine yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi kapsamında İSG kurulu kurma, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işyeri hemşiresi istihdamını zorunlu kılmıştır. 4857 sayılı İK’ nu birçok hükmü, İSG ile ilgili olmasına rağmen, 5. Bölüm (77-89 arasındaki maddeler) doğrudan ilgilidir.

4857 sayılı İK yürürlüğe girmesinden sonra çıkarılan yönetmelikler; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (RG. 9.12.2003,25311), İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG.16.12.2003,25318), Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG.23.12.2003,25325), Gürültü Yönetmeliği

(RG.23.12.2003,25325), Titreşim Yönetmeliği (RG.23.12.2003,25325), Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (RG. 23.12.2003,25325), Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG. 23.12.2003,25325), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG.26.12.2003, 25328), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG. 26.12.2003, 25328), İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 20.1.2004, 25352), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, (RG. 10.02.2004, 25369), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG.11.02.2004, 25370), Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG. 11.02.2004, 25370), Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğidir (RG.21.02.2004,25380) (Seratlı, 2004, s. 200-201). Bu yönetmelikler İSG alanında birçok yenilik getirmiştir.

Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odası Birliği (TMMOB) ve Türk Tabipler Birliği'nin (TTB) itirazları nedeniyle Danıştay yönetmeliklerin bazı maddelerine durdurma kararları vermesi nedeniyle, birçok yönetmelik uygulanamaz hale gelmiştir (Çetindağ, 2013).

Danıştay'ın vermiş olduğu durdurma kararları nedeniyle İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne (İSGGM) yürütülmekte olan; işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, sınavları, belgelendirme ve görevlendirilmesi, Ortak sağlık Güvenlik Birimleri (OSGB) ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi süreçleri sekteye uğramıştır.

Ayrıca bu dönemde, 13.01.2004 tarih ve 5038 sayılı RG' de yayınlanan ILO' nun 155 sayılı sözleşmesi gereği "*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenli Konseyi*" kurulmuştur.

"07.07.2008 yılında gerçekleşen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenli Konseyi toplantısında planlanan politik hedeflere göre;

1. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılması
2. İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün çalışanları kapsamı
3. İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün işyerlerini kapsamı

4. İş Sağlığı ve Güvenliği hizmet birimlerinin etkin hale getirilmesi'' (ÇSGB, 2006-2008)

kararları alınmıştır.

6331 sayılı İSGK öncesinde, İSG ile ilgili düzenlemeler 4857 sayılı İK' nu 5. Bölümünde (İş Sağlığı ve Güvenliği) yer alıp, kanunun kapsadığı işyerleri ve işçiler için uygulanmaktaydı. 4857 sayılı kanunu desteklenmesi açısından kanun uyarınca çok sayıda yönetmelik de çıkarılmıştır.

4857 sayılı kanun kapsamında olmayıp, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında çalışanların için, İSG kapsamında düzenleyici bir madde bulunmamasına karşın, 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi işverenlerin önlem alma yükümlülüklerini ve işçinin uğradığı zararın tazminini düzenlemektedir.

Kamu çalışanları için ise İSG kapsamında herhangi bir yasada bir düzenleme bulunmamaktaydı. Mevcut mevzuatın çok dağınık olması, İSG hizmetlerinin bütün çalışanlara yansıtılmaması, gerekli istatistiki bilgilerin tutulmaması, küçük ölçekli olan işyerlerinde (50'nin altında çalışanı olan işyerleri) meydana gelen iş kazalarının fazla ve mevcut mevzuatın tüm çalışanları kapsamaması, ayrıca AB uyum süreci içerisinde uyum sağlamak zorunda olduğumuz AB direktifleri ve ILO sözleşmeleri düşünüldüğünde, İSG alanında müstakil bir kanun çıkarmak zorunlu hale gelmiştir.

AB'nin 89/391 EEC Çerçeve Direktifi ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinden hareket edilerek hazırlanan; 4857 sayılı İK'na tabi olarak çalışanların yanında, Borçlar Kanunu (BK), Basın İş Kanunu (BİK), Deniz İş Kanunu'na (DİK) tabi olarak çalışanların, çırak ve stajyerler ile özellikle konumuzu oluşturan kamu görevlisi olarak çalışanların da kapsam içerisine alındığı 6331 sayılı "İSGK", 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı RG de yayınlanarak kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Böylece, İSG bakımından askeri hizmetler, emniyet ve acil durum hizmetleri, ev işleri ve kendi başına çalışanlar gibi sınırlı bazı işler dışında, Türkiye'de tüm çalışanlar ve işyerleri İSG ile ilgili hükümlerin kapsamı içine alınmıştır. İSGK kapsamı dışında kalan işyerleri, kanunun 2 maddesinin 2. bendinde düzenlenmiştir (Alpagut, 2014, s. 32).

Buna göre; Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, Ev hizmetleri, Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar kanun kapsamı dışında tutulmuştur (6331 sayılı İSGK Madde 2-(2)).

2.2. Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ile İlgili İstatistiksel Bilgiler

Çalışma hayatında iş kazaları ve meslek hastalıkları tüm gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi Türkiye için de önemli bir sorun durumundadır. Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) 2016 yılı istatistik verilerinde, iş kazası geçiren sigortalı sayısı 286.068, meslek hastalığına yakalanan sigortalı sayısının ise 597 kişi olduğu açıklanmıştır (SGK 2016 Yılı İstatistikleri). SGK verileri incelendiğinde, iş kazalarının yüksek boyutlarda olduğu, meslek hastalığı vakalarının ise, meslek hastalığı tanı koyma sorunu nedeniyle beklenenin çok altında olduğu görülmektedir.

Ülkemizde son yıllarda istihdam sayısındaki yaşanan ekonomik anlamda olumlu gelişmelere karşın yaşanan kazalarının da artması, gerekli teknik, organizasyonel önlemlerin yeterince alınmadığını, çalışanların yeterince eğitilemediğini, işveren, çalışan ve yöneticilerde iş güvenliği algısı ve kültürünün yeterince gelişemediğini açık şekilde göstermektedir.

Bununla birlikte, ülkemizde 6331 sayılı İSGK öncesinde iş kazası bildirimlerinde gerçek verilere sahip olamadığımız ve meslek hastalığı tanısını koymada yaşanan aksaklıklar nedeniyle kaza ve meslek hastalıklarının önemli bir kısmının kayıt altına alınmadığını da belirtmek gerekir. İSGK’ nun 14 üncü maddesi ile getirilen yeni düzenlemelerin, işyerlerinde özellikle iş güvenliği uzmanlarının çalışmaya başlamasının, kayıtlara yansıyan iş kazası sayısındaki artışın önemli nedenlerinden olduğu, İSGK’ nun bu anlamda olumlu bir gelişmeye yol açtığı ifade edilebilir.

Tablo 1 : Tablo 1 İş Kazası ve Meslek Hastalığına Bağlı Ölümlerin Yıllara Göre Dağılımı

ÖLÜM SEBEBİ	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
İŞ KAZASI	1043	865	1171	1444	1700	744	1360	1626	1252	1405
MESLEK HASTALIĞI	1	1	0	10	10	1	0	0	0	0
TOPLAM	1044	866	1171	1454	1710	745	1360	1626	1252	1405

(SGK İstatistik Yıllıkları)

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm sayıları da oldukça yüksektir. Tablo-1 incelendiğinde, 12610 çalışanın iş kazasında, 33 çalışanın da meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybettiği görülmektedir. 2012 yılında 6331 sayılı İSGK' nun yürürlüğe girmesiyle alınan önlemler ve yapılan denetimlerle işyerlerinde kazaların ve kaza sonucu ölümlerin sayılarının azalması beklenmesine rağmen kazalardaki ölüm oranlarında artış meydana gelmesi, gelişmiş ülkelerde uygulanan modern önleyici yaklaşım uygulamalarının (risk değerlendirmesi, İSG hizmetleri sunumu, eğitim, çalışan katılımı vb.) 6331 ile düzenlenmesine rağmen, işyerlerinde yeterince bilinmediği, önlem alınmadığı, çalışma esnasında yeterince İSG disiplini oluşturulmadığı ve en önemlisi de, kanunun uygulanması noktasında işyerlerinin yeterince denetlenmediğini göstermektedir. İşyerlerinde İSG teftişlerinin yeterli düzeyde olmadığı, özellikle ölüm oranının yüksek olduğu inşaat gibi bazı sektörlerde iş teftiş oranlarının beklenenin çok altında kaldığı ifade edilmektedir (Yılmaz, 2015: s. 89).

Ayrıca, meslek hastalığı nedeniyle gerçekleşen ölüm sayılarındaki sayılarına bakıldığında, meslek hastalığı tanısı konulmasında işyeri hekimlerinin çalışma ortam ve koşullarının denetimlerinde aktif görev yapması gerektiği görülmektedir. Yapılacak olan denetimler neticesinde meslek hastalığı tıbbi tanılarının verileri toplanması sadece düzenleyici ve koruyucu tedbir olmakla beraber, istatistiklik çalışmalarına katkıda bulunacaktır.

Yaşanılan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölüm ve yaralanmaların, iş günü kayıplarının, ödenen tazminat ve sosyal ödemelerin, ülke ekonomisi başta olmak üzere işyerlerine doğrudan ve dolaylı olarak yaşattığı büyük kayıplar dikkate alındığında; alınan bütün önlemlerin ve yapılan çalışmaların sürekli iyileştirilmesi gerektiği, teknolojik değişiklikler takip edilerek alınacak mühendislik önlemlerin organizasyonel düzenlemelerle desteklenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesine daha çok önem verilmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

2.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Kapsamında Kamu Kurumlarının Yükümlülükleri

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Olan Yükümlülükler

İşyerlerinde yasal şartları sağlayan, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemede etkili bir İSG organizasyonu için, İSG yönetim sistemlerinde de yer alan temel süreçleri dikkate alan uygulanabilir, izlenebilir bir alt yapının oluşturulması gerekmektedir. Etkili ve uygulanabilir bir İSG yönetim sistemi, planlama, organizasyon, görev-yetki-sorumlulukların tanımlanması, süreç yönetimi, eğitim ve denetim araçlarını içermelidir.

İSG örgütlenmesi ve bu kapsamda gerekli organizasyonun sağlanması için kamu kurumlarında; işveren ya da işveren vekili atamalarının yapılması, kurum ve ek binalarında çalışan işçilerin tamamını kapsayacak nitelikte tehlike sınıfına uygun iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi, işyeri sağlık güvenlik birimi kurulması, çalışan temsilcisi ve destek elemanları seçilerek 50 ve üzeri çalışanı olan kurumlar için İSG kurulu oluşturulması, işyerlerinde risk değerlendirmesi ve acil durum ekiplerini oluşturulması, çalışanların sağlık gözetiminin tamamlanması ve alt işverenlerin de kurum içerisindeki organizasyonuna dâhil edilmesi için sözleşmelerinin uygun şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Bunlardan ertelenen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi görevlendirme ve işyeri sağlık-güvenlik birimi kurulması dışındaki diğer tüm gereklilikler, İSGK ve diğer ilgili mevzuatta tanımlanmıştır. Bu kapsamda kanun ve yönetmelikler ve bunlarda yer alan önemli düzenlemeler ilerleyen bölümlerde verilmiştir.

2.3.1.1. Kamu Kurumlarında İşveren ve İşveren Vekili Görevlendirme

İşveren ve işveren vekili kavramı, SSK, Türk Ticaret Kanunu (TTK), BK ve 4857 sayılı İK başta olmak üzere, birçok kanun ve düzenlemelerde yer almakla beraber, çalışanın vücut bütünlüğünü ve ruhsal durumunun düzenlenmesi açısından, 6331 sayılı

İSGK da, büyük bir öneme sahiptir. Özellikle İSG ile ilgili konular, 4857 sayılı İK ve 6331 sayılı İSGK ile düzenlendiğinden, uyulması gereken işveren vekili tanımları için de bu kanundaki tanımlara başvurulmalıdır. Kamu kurumlarında da, İSG ile ilgili mevzuat kapsamında işveren vekili statüsündeki kişilerin görevlendirmeleri yapılmalıdır.

6331 sayılı İSGK' n da işveren; *Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar* olarak tanımlanmaktadır. Aynı kanunun 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında; *İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır* ibaresi eklenerek, işveren vekilinin, işveren olarak tanımlaması yapılmıştır.

Benzer bir tanım 4857 sayılı İş Kanunu'nda da yer almaktadır. Kaldı ki, 6331 yürürlüğe girmeden önce İSG ile ilgili düzenlemeler İK içinde yer almaktaydı. Bu nedenle İK' n da düzenlenen işveren vekili tanımı ile İSGK' n da ki işveren tanımı benzer biçimde tanımlanarak aralarındaki uyum sağlanmış, anlaşılması ve uygulanması kolaylaştırılmıştır. Gerek 4857 sayılı İK gerekse 6331 sayılı İSGK' na göre işveren vekili sayılabilmek için vekâlet, imza yetkisi ya da genel kurul kararına ihtiyaç yoktur. Kanuni tanıma bakılacak olunursa, bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için, işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin yönetiminde görev almasından bahsedilmektedir. Bu nedenle İK ve İSGK işveren vekili tanımlarının uygulamada sadece üst düzey yöneticilerden ibaret olması gerekmekte, üst yöneticilerle birlikte "kendisinde herhangi bir yönetim görevi olan" kimselerin tamamı işveren vekili kapsamına girmektedir. Bu durum da kamu kurumlarında da yönetici statüsünde olan bu kişilerin, müdür, şube müdürü, genel müdür gibi farklı unvanlara sahip tüzel kişiliği olan kişiler işveren vekili olarak görev alabileceği anlaşılmaktadır.

Her ne kadar statü ve idare hukuku bakımından, kaza sonrası cezai ve hukuki sorumluların belirlenmesi noktasında devlet memurları ile ilgili mevzuatın uygulanması bakımından halen belirsizlikler olsa da, İSG kanunu hükümlerinin önleyici anlamda yerine getirilmesinde, yani önlemlerin alınması ve uygulanması bakımından kamu kurumlarında şef, şube müdürü, daire başkanı, genel müdür gibi her düzeyde yönetici memurun sorumluluk alabileceği ve İSG organizasyonunda görev yapabileceği söylenebilir.

30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İSGK; *işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik*

şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemesi amacıyla yürürlüğe girmiştir.

İSG önlemlerini alma borcunun hukuki kaynağı, çalışan ve işveren arasında imzalanan iş sözleşmesidir. Burada belirtilen iş sözleşmesi iş kanunu kapsamında işçi ile yapılan sözleşme olmakla birlikte 6331 sayılı İSGK iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ve bunları çalıştıran işverenlerin yanında kamu işyerleri ve işverenlerini de kapsam içinde almıştır. Bu nedenle 4'üncü maddede işveren için belirtilen yükümlülükler kamu işverenleri ile kamu işyerlerinde işveren vekili durumundaki yöneticiler için de geçerlidir.

6331 sayılı İSGK 4'üncü Maddesinde, işverenlerin yükümlülükleri incelenmiştir. Hüküm doğrultusunda çalışanlara daha güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması, risklerin belirlenmesi, risklerden korunma ilkelerinin düzenlenmesi, ortam ölçümlerinin yaptırılması gerekmektedir. Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmak amacıyla gerekli önlemlerin alınması, çalışanların sağlık gözetimlerinin takibinin yapılması, işyerinin büyüklüğüne göre acil durumlara karşı planların oluşturulması ve tahliye planlarının hazırlanması, tüm çalışanların İSG eğitimlerinin ve gerekiyorsa (atölye çalışanları gibi) mesleki eğitimlerinin yanı sıra iş kolu faaliyetiyle alakalı ileri eğitimlerinin de, çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde yılda en az 1 defa, tehlikeli sınıfta yer alan işlerde iki yılda en az 1 defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işlerde üç yılda en az 1 defa verilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda yürütülmesi gereken çalışmaların planlanması, yürütülmesi ve takibinden kamu kurumlarında da işveren vekilleri sorumludur. Ancak görevlendirilecek işveren vekillerinin, işyerindeki İSG organizasyonu kapsamında yetki ve sorumlulukları açık ve anlaşılır şekilde, yazılı olarak görevlendirilmesi gerekmektedir.

2.3.1.2 İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Kurulması

İSG Hizmetleri Yönetmeliği'nde *İşyeri Sağlık Güvenlik Birimi; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birim olarak tanımlanmaktadır.* 6331 sayılı İSGK ve bu kanuna bağlı çıkarılan yönetmelikler, kanun kapsamı içerisinde bulunan bütün kamu ve özel sektöre ait bütün işyerlerinde, bu işyerlerinde bulunan işveren, işveren vekili, çırak, stajyer gibi faaliyet koluna bakılmaksızın bütün çalışanları kapsamaktadır. Ancak 6331 sayılı İSGK' nun 38 inci

maddesi ise, kanun maddelerinin kademeli olarak tüm işyerlerinde yürürlüğe gireceğini göstermiştir. Bununla birlikte, kanunun yayım tarihinden itibaren 6495, 6745 sayılı kanunlarla 2 kez ertelenmiştir. Son olarak, 30111 sayılı RG’ de yayınlanan 7033 sayılı “*Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanunun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 86’ncı maddesi*” ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeleri bir kez daha erteleyerek, kanunun 1 Temmuz 2020 yılına yürürlüğe gireceğini belirtmiştir.

Kanunun ertelenen 6’ncı maddesi, “İSG hizmetleri” başlıklı maddesidir. Dolayısıyla bu durum uzman ve hekim görevlendirme yükümlülüğü ile birlikte, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulma zorunluluğunun da ertelenmesi anlamına geldiği şeklinde yorumlanmıştır. Ancak, kanunun diğer maddelerinin uygulanma zorunluluğu devam etmektedir. Doğal olarak diğer iş ve işlemlerin yerine getirilmesi için kamu işvereni, dışardan hizmet temini ile OSGB’ ler den hizmet alacak ya da işyerinde bir İSG birimi kurmak zorunda kalacağı açıktır. Bu bakımdan, kamu işyerlerinin de hukuksal olarak zorunlu gibi görünmese de pratikte İSG birimi kurması ya da bu hizmetleri dışardan temin etmesi gerekecektir. Konuyla ilgili uygulama detaylarını düzenleyen yönetmelikler de; “İSG Hizmetleri Yönetmeliği”, “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” ve “İşyeri Hekimleri ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik” olarak yayınlanmıştır.

2.3.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturulması ve Aktif Olarak Çalışması

4857 sayılı İK’ n da, İSG kurulu kurma yükümlülüğü sanayiden sayılan işler kapsamı içerisinde değerlendirilirken, 6331 sayılı İSGK, sanayiden sayılan işler kısmını kaldırarak, sanayi, hizmet, ticareti faaliyet kavramı ayırt etmeksizin tüm işyerlerini kapsam altına almıştır. Kamu kurumları da kapsam içinde olup, 50’den fazla çalışanı olan tüm kamu işyerlerinde bir İSG Kurulu oluşturulması zorunludur.

İSG kurullarının uygulanacağı işyerleri, kurulların kimlerden oluşturulacağı, görev, yetki ve çalışma usullerinin belirlenmesi amacıyla, 6331 sayılı İSGK’ nun 22’nci ve 30’uncu maddelerine istinaden, *İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik* 18.01.2013 tarihinde 28532 RG’ de çıkarılmıştır.

Yönetmeliğin 4'üncü maddesi işverenin yükümlülüklerini kapsamakta olup, "50 ve üzeri çalışanı olan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde" İSG kurulu kurulması zorunlu hale gelmiştir.

Kamu işyerlerinde bazı işlerin ihale ya da hizmet alımı yoluyla taşeronlara verilmesi, kamusal alanda birden fazla işveren bulunmasına sebep olmaktadır. Çalışılacak süre ve çalışan sayısı bakımından yüklenici sıfatı üstlenen firmanın kurul kurulması gereken durumlar da söz konusu olabilmektedir. Yönetmelikte aynı alan içerisinde birden fazla işveren (asıl işveren-alt işveren) bulunması durumunda özel düzenlemeler getirilmektedir.

Altı ay ve daha fazla süren *asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda*; her bir işverenin çalışan sayılarına bakarak, "ayrı ayrı kurul oluşturmaları", yönetmelik gereği "kurul oluşturması gerekmeyenin, kurul oluşturan tarafa bir temsilci göndermesi", ya da *birlikte bir kurul oluşturulması hükümlerine yer verilerek bir kontrol, denetim mekanizması oluşturulmaya çalışılmıştır.*

Kamu işverenin de bulunduğu bir alanda birden fazla işveren bulunuyorsa, kamu işvereni dâhil her işveren; iş hijyeni ile İSG önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar (Yılmaz M. , 2013, s. 49). Yönetmeliğin 5'inci maddesi gereği "kurullar arası koordinasyon ve bilgi alış verişi işverence sağlanır" hükmü getirilmiştir.

İSG ile ilgili çalışmalarda bulunmak ve önlemler noktasında karar alınması üzere kurulacak olan İSG Kurulu;

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş güvenliği uzmanı,
- c) İşyeri hekimi,
- d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari mali işleri yürütmekle yükümlü bir kişi,
- e) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- f) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- g) Çalışan temsilcisi, işyerinde bir den fazla çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci"

den oluşur. İSG kurullarının *ayda en az bir kere* toplanması esastır. Fakat işyerinin tehlike sınıfı dikkate alınarak *tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde bu sürenin üç ay* olarak kurul kararı alınarak gerçekleştirilebilir. İşveren ya da işveren vekili, kurulda görev yapan asıl ve yedek üyelere İSG kurullarının çalışma usul ve esasları hakkında eğitim verildikten sonra kurul aktif olarak çalışmaya başlar. İhale ya da hizmet alımı sonucu

kamusal alanda çalışmaya başlayan diğer işverenler, asıl işverenle ortak kurul kurması durumunda, eğitimlerden her iki işveren birlikte sorumludur.

İSG kurulları görev ve yetkileri ise; “işyerinin niteliğine uygun bir İSG iç yönerge taslağı hazırlamak ve işveren veya işveren vekilinin onayına sunarak uygulanmasını takip etmek, çalışanlara yol göstermek, işyerlerindeki tehlikeleri ve alınacak önlemleri belirleyerek işveren ya da işveren vekiline bildirmek, işyerlerinde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı ya da ekipmanın zarar görmesine neden olacak olayları tespit ederek işveren ya da işveren vekiline rapor halinde sunmak, işyerlerinde İSG eğitim programlarını, kurulların programlarını hazırlayarak işveren ya da işveren vekiline rapor halinde sunmak, bakım onarım çalışmalarında alınacak önlemleri planlamak ve önlemlerin uygulandığını kontrol etmek, acil durumlar hakkında alınan alınana tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını kontrol etmek, işyerlerinde yapılan İSG çalışmalarıyla alakalı yılsonu değerlendirme raporu hazırlayarak gelecek yılın çalışma programını oluşturmak, çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarıyla ilgili talepleri incelemek, işyerlerinde çalışma ortamı, çalışma şartları, iş organizasyonu ve sosyal ilişkilerle alakalı genel önleme politikası hazırlamak.” olarak İSGK madde 8 de düzenlenmiştir.

Genel anlamda İSG kurulları, yapısı ve işleyişi bakımından bir iç denetim modelinde olması nedeniyle, kamu kurumlarının yapacağı iç denetimlere de yardımcı olma niteliği taşımaktadır.

2.3.1.4. Acil Durum Ekiplerinin Oluşturulması

Kamu kurumları da dâhil olmak üzere, 6331 sayılı İSGK kapsamında bulunan bütün işyerlerinde, işveren ya da işveren vekilleri, 6331 sayılı İSGK 11’inci maddesi kapsamında; işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek durumundadır.

Burada bahsi geçen uygun donanımla ilgili kanun ve yönetmeliklerde açıklayıcı bir ifade bulunmadığı için, uygun donanımın seçme görevini işyerlerinin fiziki şartları göz önüne alınarak işverene bırakılmıştır.

Kanunun acil durumlar ve tahliye ilgili hükümlerini düzenlemek üzere, “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmeliğe göre işveren, işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden yönetmelikte belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar;

- a) Arama, kurtarma ve tahliye,
- b) Yangınla mücadele,

konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirmek durumundadır. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50’ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir.

Acil durum ekiplerin koordinasyonunu, ekiplerin içerisinde seçilecek ekip başları sağlamalıdır. Ekiplerin acil durum hallerinde dahi olsa, işverenlerin çalışanlarını korumaya yönelik sorumlulukları devam etmektedir. Kamu kurumlarında ihale ve hizmet alımları sonucu alt işveren çalışanları ve ziyaretçileri bulunduğu göz önüne alınarak, acil durumlar ve önlemler konusunda gerekli bilgilendirme yapılmalıdır.

Kamu işyerlerinde çalışanlar dışında ziyaretçi sayısı da göz önünde bulundurularak, acil durumlarda can ve mal kayıplarının asgari seviyeye indirilmesinde acil durum ekiplerinde görev alan kişilerin önemi büyüktür. Bu kapsamda ekiplerde görev alacak kişilerin yönetmelikte bahsedildiği gibi *uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş* kişiler arasından seçilmesi, çalışanların can güvenliğini sağlayacağı gibi, işverenlerin de çalışanı koruma yükümlülüklerine katkıda bulunmaktadır.

2.3.1.5. Risk Değerlendirme Ekipleri Oluşturulması

Kamusal alanlarda çalışma ortamı ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla işverenin önemli yükümlülüklerinden birisi de risk değerlendirme

çalışmalarının yapılmasıdır. 6331 sayılı İSGK 10'uncu ve 30'uncu maddesine istinaden işyerlerinde yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla "İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği" yayınlanmıştır.

Yönetmeliğe göre risk değerlendirmesi işveren tarafından oluşturulan bir ekip tarafından yapılmaktadır. Risk değerlendirme ekibi, İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği 6'ncı maddesinde belirtilen işyerinde çalışan kişilerden oluşur;

- a. İşveren veya işveren vekili,
- b. İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri.
- c. İşyerindeki çalışan temsilcileri.
- d. İşyerindeki destek elemanları.
- e. İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

Ayrıca işveren uygun görmesi durumunda, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, işyerinde mevcut olan risklerin belirlenmesinde destek olunması için dışardan bir firmadan da destek alabilir. Kamu kurumlarında dışardan destek alınması, ihale usulü ya da doğrudan temin ile alınabilir. Ekibin birbiriyle uyum içerisinde çalışması, ihtiyaç duyacakları bütün ekipman, araç ve gereç işveren tarafından sağlanır. Yapılan çalışmalar, kurum içerisinde gizlilik esasıyla sonuçlandırılır ve bir rapor haline getirilir.

2.3.1.6. Destek Elemanı ve Yardımcı Personel Görevlendirme

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki destek elemanları da İSGK' n 3'üncü maddesinin 1'inci bendinin ç fıkrasında belirttiği gibi; asli görevinin yanında İSG ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterliliğe eğitime sahip kişilerden seçilir.

İSGK' n da tanımlanan destek elemanlarının görevlendirilmesi konusunda ayrıca yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Fakat "İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında

Yönetmeliğin 11 inci maddesine istinaden işyeri tehlike sınıfına göre “Arama, Kurtarma, Tahliye ve Yangınla Mücadele” konularında en az bir destek eleman görevlendirilmesi ve yine tehlike sınıfına göre sırasıyla çok tehlikeli, tehlikeli, az tehlikeli sınıfta 30, 40 ve 50 çalışana kadar birer destek elemanı görevlendirilmesi gerektiğini düzenleyerek, dolaylı olarak destek elemanı ile ilgili düzenleme yapıldığı söylenebilir.

Kamu kurumlarına ait olan işyerlerinde destek eleman görevlendirilirken, acil durumlarla ilgili konularda, kurumda çalışan sayısı dışında ziyaretçi olarak kurum içerisinde bulunan sivil kişilerin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kurum içerisinde engelli çalışanların bulunması durumunda, yedek görevli olmakla beraber ayrıca bir destek elemanı daha görevlendirilmelidir.

Görevlendirilecek destek elemanları sadece acil durum konularında değil, işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerini belirlemek amacıyla işverenin görevlendireceği risk değerlendirmesi ekibi içerisinde de görev almaktadır. Bu kapsamda görev alacak çalışanların gerekli eğitimlerinin işverenler tarafından verilmesi gerekmektedir. İlk yardım konusunda verilecek olan eğitimlerle ilgili olarak da, 29.07.2015 tarihinde 29429 sayılı RG’ de yayınlanarak yürürlüğe giren “İlk Yardım Yönetmeliği” esasları dikkate alınarak gerekli eğitimler işveren tarafından sağlanmalıdır.

2.3.1.7. Çalışan Temsilcilerinin Görevlendirilmesi

Kamu kurum ve kuruluşlarında da İSGK 3’üncü maddesinin 1’inci bendinin c fıkrasında belirttiği gibi; İSG ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan olarak tanımlanan kişilerin görevlendirilmesi gerekmektedir. Çalışan temsilcileriyle ilgili uygulama detayları, ÇSGB tarafından yayımlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” ile düzenlenmiştir.

Ayrıca 6331 sayılı İSGK 20’nci maddesi, çalışan temsilcisi ve sayılarıyla ilgili bir düzenlemeye de gitmiştir. İşyerlerinde çalışan temsilcisi görevlendirilirken, çalışanlar arasından yapılacak seçimle ya da seçimin yapılamadığı durumlarda işveren tarafından atama yapılabilecektir. Ancak 6331 sayılı İSGK 20’nci maddesinin 5’inci bendi; “işyerlerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan

temsilcisi olarak görev yapar’’ gereğince, eğer kamu kurumlarında sendika temsilcileri varsa, işverenin seçimle ya da re’sen temsilci belirleyemeyeceği açıktır. Kamuda sendikalaşma oranlarının yüksekliği dikkate alındığında, çoğu kamu işyerinde sendika temsilcilerinin yasa gereği İSGK’ n da belirtilen çalışan temsilcisi olarak görev alması ve İSG kurulu ve risk değerlendirme ekiplerinde yasal üye olarak yer alması gerekmektedir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’ na göre, ‘‘binbir ile ikibin arasında en çok altı, ikibin den fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi’’ görevlendirileceği hükmü bulunmaktadır. İSGK’ n da ise ikibin ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi bulundurulmasına yönelik düzenleme bulunmaktadır. Bu kapsamda sendika temsilcilerinin kamu kurumu işyerlerinde çalışan temsilcisi olarak görev yapması durumunda ‘‘çalışan temsilcisi sayısı ile işyeri sendika temsilcisi sayısının orantılı olması gerekmektedir’’ (Aydın, 2012, s. 75).

Çalışan temsilcileri işyerlerinde çalışan ve işçi arasında köprü vazifesi kuran kişilerdir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanının tamamında çalışanların görüşlerinin alınması, çalışma ortamı ve şartlarının iyileştirilmesi ve bu kapsamda uygulanacak yeni teknolojik ekipmanların seçilmesi, işyerlerinde risk değerlendirmesi çalışmalarına katılarak sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi, çalışanlara verilecek eğitim planlaması noktalarında aktif olarak çalışmalara katılmaktadır. Kamuya ait olan işyerlerinde çalışan temsilcisi olarak sendika temsilcisinin seçilmesi, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları noktasında tutumunu pozitif bir hale getirecektir. Kanunun 20’ nci maddesine göre, çalışan temsilcileri özel olarak eğitilecektir.

2.3.1.8. İşe Giriş Periyodik Muayeneleri

Çalışanların ruhen ya da bedenen korunması, işyerlerinde maruz kalacakları sağlık güvenlik risklerine göre uygun işe yerleştirilmesi işverenlerin önemli yükümlülüklerinden biridir. İSGK’ nun da yer alan düzenlemeler kamu işverenlerini de kapsamaktadır.

Özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinde çalışacakların sağlık açısından işe uygun olup olmadığı tespit edilmeden işe alınmaları mümkün değildir. Ancak 7033 sayılı kanunla, kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışanlar ve 50

den az çalışanı olan özel işletmeler için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğunun 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmesi nedeniyle, çalışanların sağlık gözetimi ve işe giriş sağlık raporlarının kimler tarafından yapılacağı belirsiz kalmıştır. İSGK' nun 15'inci maddesi kapsamında çalışanların sağlık gözetimi yapma zorunluluğu devam ettiğine göre, işverenin periyodik sağlık gözetimini yapma ve lüzumlu raporları isteme yükümlülüklerini yerine getirmesi bakımından devlet hastaneleri ve aile hekimlerinden faydalanmaları gerektiği anlaşılmaktadır.

İşverenin işyerinde sağlık gözetimi yapma ile ilgili yükümlülüğü, İSGK' n da yer alan, “*çalışanların işe giriş zamanlarında, iş değişikliklerinde ya da olası bir iş kazasına maruz kalma sonucu sağlık nedeniyle bir süre işten uzak kalmalarında*” hükmü yada 20.07.2013 tarihinde 28713 sayılı RG de yayınlanan “*İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır*” hükümleri gereğince çalışanların periyodik sağlık muayenelerini yapmak ya da yaptırmak zorundadır. İşyeri hekimleri uygun görmeleri durumunda bu süreleri kısaltabilirler.

İşverenin yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda İSGK 26'ncı maddesi gereği çalışan başına bin Türk Lirası ceza konularak, aykırı hareket eden işverenlere karşı, kanunun uygulanabilirliği konusunda caydırıcı önlemler alınmıştır.

2.3.1.9. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Görevlendirilmesi

İşverene, çalışma ortam ve koşullarının denetlenerek sağlık güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanların arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir.

Her kamu kurumu işyerinde, konusunda tecrübeli uzman bulunması mümkün olmamakta, olanlar da birçok konuda eksik ve yetersizliklere sahip bulunmaktadır (Korkmaz & Avsallı, 2012). Çalışanlar arasından belirli niteliklere ve yeterliliğe sahip

personel bulunmaması durumunda kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için, ihale usulüyle dışarıdan yetkili firmalardan hizmet alınarak yükümlülük yerine getirilebilir.

Kamu kurumlarına ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu, 30111 sayılı RG’ de yayınlanan 7033 sayılı ‘‘Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanunun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun’’ ile 1 Temmuz 2020 yılına kadar ertelenmiştir.

2.3.1.10. İş Güvenliği Uzmanları ve İşyeri Hekimine Ek Ödeme Yapılması

01.07.2017 tarihinde 3011 sayılı RG de yayınlanan 7033 sayılı ‘‘Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanunun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun’’, çıkmasıyla birlikte kamu kurum ve kuruluşlarında memur olarak çalışanlar için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü, 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmiştir. İSGK’ nun 8’inci maddesinin 7’nci fıkrası ise, kamu kurumlarında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olup görevlendirilen çalışanlar için, kamu kurum tarafından ek ödeme yapılmasını öngörmüştür. Bu durum, birçok kamu kurumunda, iş güvenliği uzmanı ve hekim görevlendirme yükümlülüğü ertelendiğine göre kanunda belirtilen ödemenin de yapılamayacağı şeklinde yorumlanmaktadır.

Kamu işverenlerinin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin yürürlükte olmasına rağmen, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi atamalarının yürürlük tarihinin ertelenmesi nedeniyle, risk değerlendirme çalışmaları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, iş sağlığı ve kurullarının oluşturulması ve işleyişinin devam etmesi gibi işverenlerin yükümlülüklerin yerine getirilmesinde görev yapan uzman ve hekimlerin İSG-Kâtip atamalarının yapılamaması ve ek ödeme alamamalarına nedene olmaktadır. Bu durum kurumlarda özveriyle karşılıksız olarak çalışan uzman ve hekimlerin motivasyonunu da düşürmekte ve kamu işyerlerinde çalışma ortamlarındaki risklerin ve kazaların önlenmesi açısından olumsuz bir tablo ortaya çıkarmaktadır. Olası iş kazalarında işveren ve işveren

vekili durumundaki yönetici ve idarecilerinin; idari, hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalmaları riskini de arttırmaktadır (Demir, 2017).

2.3.1.11. İş Sağlığı ve Güvenliği Bütçesinin Oluşturulması

Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının sağlanabilmesi, kaynaklarını doğru bir şekilde kullanması, ülkemizin büyümesine önemli katkı sağlamaktadır. İş yerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasında en önemli hususlardan bir tanesi de bütçe ve finansal kaynak oluşturmaktır.

Kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanabilmesi için oluşturulacak bütçe planı hazırlığı büyük bir titizlikle yapılmalıdır. Kurumlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde ilk defa bütçe hazırlamada zorlanacağı gerçeğine dikkat edilmelidir. Bu kapsamda, başka bir kurumun hazırlamış olduğu bütçe planı varsa, yapılmış çalışmalar büyük titizlikle incelenmeli, kurum içinde yapılacak olan çalışmalar belirlenmeli, bu çalışmalarla ilgili alınacak önlemler bir takvim yılına yayılmalı, fiyat analizleri yapılarak bütçe oluşturulmalıdır. Daha önce kamu kurumları tarafından hazırlanmış bir bütçe planı yoksa ihtiyaç duyulacak bütün kalemler titizlikle belirlenmelidir.

Bütçe hazırlanması aşamasında iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin nasıl sağlanacağı önceden belirlenmelidir. İş sağlığı ve güvenliği bütçesinin oluşturulmasında dikkate alınması gereken en önemli husus görevlendirilecek olan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeline sağlanması gereken ek ödenektir. Kamu kurumları, kendi bünyesinde ya da başka bir kurumdan çalışan personel görevlendirebilir.

Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz (6331 Sayılı İSGK Madde 8-(7), 2012).

Kamu kurumları iş sağlığı ve güvenliği bütçesi oluştururken, işyerlerinde yapılacak teknik kontrol ve ölçümler, risk değerlendirmesi kapsamında yapılan teknik araştırmalar ve alınacak tedbirler, çalışanların bilgilendirilmesi kapsamında verilecek eğitimler, acil durum planlarının hazırlanması ve acil durum ekipleri için verilmesi gereken yangınla mücadele ve ilk yardım eğitimleri, çalışanların sağlık gözetimi için yapılacak sağlık raporları, toplu koruma önlemlerinin yetersiz kaldığı durumlarda kişisel koruyucu donanımlar ve gerekli olması durumunda güvenlik raporu ya da büyük kaza önleme politika belgesinin düzenlenmesi için yapılacak çalışmaları kapsayan giderler, bütçe planı oluşturulurken dikkat edilmesi gereken hususlardır.

Kurumlar kendi bünyesinde ya da başka bir kurumda çalışan personel görevlendiremediği hallerde, Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı (ÇSGB) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM) tarafından yetkilendirilen firmalar tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ihale usulüyle temin edilebilir. Yapılacak olan ihale ile ilgili olarak, 6331 sayılı İSGK hükümleri dikkate alınarak şartname hazırlanmalıdır.

“Alınacak hizmet ya da hizmetlerin 4735 sayılı Kamu İhale Kanunu’ nun (KİK) 22’nci maddesinde belirtilen doğrudan temin miktarları ve yine aynı Kanun’ un 21’inci maddesinin b, c ve f bentlerinde belirtilen ihale yapılmaksızın pazarlık usulü temin sınırları içerisinde olduğu dikkat edilmesi gerekmektedir” (Ergun, ve diğerleri, Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği, 2017, s. 67).

Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir (İSG Kanunu Madde 6-(2), 2012).

2.3.1.12. Alt İşveren Sözleşmelerine İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri Eklenmesi

Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen iş kanunu; asıl işveren, alt işveren ve alt işveren çalışanın ilişkilerini düzenlerken, ILO’ nun 94 nolu sözleşmesin gereği alt işveren ilişkilerinde, alt işveren çalışanları ile asıl işveren çalışanlarına sağlanan temel hakların eşit olması gerektiğini belirtmiştir.

Kamu işverenleri, yapmakla yükümlü olduğu işlerin bir kısmında kendi işçileri kullanmak zorunda değildir. İşyerlerine ve eklentilerine bağlı uzmanlık gerektiren ya da belirli bir teknoloji kullanımı gerektirmesi ya da uzmanlık gerektirmesi, kadro sınırlamaları durumunda bir kısım işleri kendi adına bir başka işverene ve bu işverene bağlı çalışanlara belirli kurallar çerçevesinde devredebilmektedir. Ülkemizde özellikle inşaat sektörü başta olmak üzere sanayi sektöründe ve kamu kurumlarında hizmet alımı ihalelerinde alt işveren uygulaması çok sık kullanılmaktadır. Bu tür işleri alan alt işveren, yapılacak işleri bir sözleşme şartları karşılığında yerine getirmekle yükümlüdür.

Alt işverenlerin kendi çalışanlarıyla aralarındaki iş hukukundan doğan karşılıklı sorumlulukları bulunmaktadır. Alt işverenlerin ekonomik anlamda asıl işverene göre zayıf olması nedeniyle, çalışanların haklarının korunması amacıyla alt işveren ve çalışan arasındaki sözleşmelerden doğan hakların yerine getirilmesi için, asıl işverenle alt işvereni birlikte sorumlu tutmuştur.

İş kanunda belirtilen asıl işveren alt işveren ilişkisinin sağlandığı durumlarda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden faydalanması, bu hizmetlerin kimler tarafından yerine getirileceğiyle ilgili olarak çıkması muhtemel anlaşmazlıkları çözmek için bir düzenleme yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İşverenler, Borçlar Kanun hükümlerine göre işçiyi gözetme borcu bulunmaktadır.

İşverenler çalışanlarına karşı 6331 sayılı İSGK' nun getirmiş olduğu çalışanlarının sağlık gözetimi, çalışanların eğitimi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması, risk değerlendirme çalışmalarının yapılması, acil durum planlarının hazırlanması, parlayıcı ve patlayıcı ortamların belirlenmesi ve çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir.

Alt işveren ilişkisi kurulan kamu kurumu işyerlerinde, kendi işçilerine karşı bağımsız bir işveren durumunda olan alt işveren, işçiyi gözetme borcunun bir gereği olarak, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlü olup, asıl işverenin doğrudan alt işveren işçilerine karşı böyle bir yükümlülüğü yoktur (Belverenli, 2016, s. 178).

Asıl işveren ve alt işverenler kendi çalışanlarına karşı sorumlu olmalarına rağmen, asıl işverenin çalışma alanı içerisinde bulunan alt işveren çalışanları da ortamda bulunan tehlikelerden etkilenecektir. Bu gibi durumlarda aynı alanda birden fazla işverenin bulunduğu işyerlerinde koordinasyonun sağlamak asıl işverenin görevidir.

Alt işverenliğin belirli bir teknolojiyle ve profesyonelliğe dayandığı ülkemizde, asıl işveren ve alt işverenin aynı çalışma alanını kullanması durumunda, çalışma ortamının fiziki durumu, demirbaş olarak adlandırılacak ekipmanlardan doğan kazaların(kazan, kompresör gibi basınçlı kapların patlaması, elektrik panosu, topraklama ve paratoner ölçümlerinin yapılmaması vb.) sebep olacağı zararlarda asıl işverenin sorumluluğu altında olacağı unutulmamalıdır. Her işveren bulunduğu alanlarla ilgili çalışma ortam gözetimini yapmakla görevlidir.

Cezai sorumluluklar bakımından, mevzuatta öngörülen koordinasyon, bilgilendirme, alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin takip edilmemiş olması, eğitim belgesi olmayan işçilerin asıl işverenin işyerinde çalıştırılması halinde kanunda öngörülen yükümlülüklerin yerine getirilmediğinden, asıl işverene de kusur verilebilir (Özdemir, 2014, s. 211).

Bu bakımdan asıl işveren belirli bir profesyonellik ve teknoloji gerektiren işleri alt işverene ihale kapsamı vermesi durumunda, 6331 sayılı İSGK 26'ncı maddesinde belirtilen idari para cezalarına karşı, alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerini yerine getirmesi kapsamında sadece koordinasyon görevinin yeterli olmadığı, denetim mekanizmasını işleyecek türde maddelerin gerek mevzuat kapsamında gerekse şartnamelere eklenerek iç denetim mekanizması oluşturulmalıdır.

2.3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınmış olan teknik önlemlerin etkinliği, yeterliliği ve verimliliği, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi açısından yeterli olmadığı, teknik önlemlerin düzenli olarak iyileştirilmesi gerektiği göz ardı edilmemelidir.

Ortamda yapılacak olan ortam ölçümleri, risk değerlendirme çalışmaları, iş ekipmanlarının periyodik kontrolleri, acil durum senaryolarının ve gerekli yangın hidrantı, duman dedektörü vb. kontrollerin yapılması, olası kaza durumlarını minimize edebileceği gibi çalışanların iş memnuniyeti artacak, iş gücü kaybı azalacak ve İSG açısından daha sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturacaktır.

2.3.2.1. Risk Değerlendirme Çalışmaları Yapılması

6331 sayılı kanun gereği bütün işyerlerinde risk değerlendirme çalışmalarını yapılması 30.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Risk değerlendirmesine ilişkin düzenlemeler, 28512 sayılı RG' de yayınlanarak yürürlüğe giren *İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği* gereği, işyerlerinde olan ya da çevreden gelebilecek tehlikelerin zarar verme potansiyelleri göz önüne alınarak risk etkeni oluşturması neden olan sebeplerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol önlemlerinin alınmasını istemektedir.

Risk değerlendirmesinde esas alınan nokta, işyerinin tasarım ve kuruluş aşamasından başlayarak tehlikelerin tanımlanması, tehlikelerin neden olacağı risklerin belirlenmesi, bulunan risklerin derecelendirilerek kontrol önlemlerinin ve aksiyon planlarının belirlenerek elde edilen verilerin dokümantasyon haline getirilmesidir.

Kamu kurumları, risk değerlendirmesi çalışmalarının yapılması için işveren ya da işverenini oluşturacağı, içerisinde işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, çalışan temsilcileri, destek elemanlarından oluşan ekip dâhilinde gerçekleştirilebilir. Kamu işvereni, risk değerlendirmesini kendisi yapacağı gibi, dışarıdan destek alarak bu yükümlülüğünü yerine getirebilir.

Risk analizlerinin yapılmamış olması ve risklere karşı önlem alınmaması, kanuni yükümlülüklerle aykırılıktan kamu işverenini sorumlu tutar hem de olası iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hukuki ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya bırakır (Yılmaz M. , 2013, s. 47).

2.3.2.2. İş Ekipmanlarının Periyodik Kontrol ve Bakım Planlarının Hazırlanması

İş ekipmanı; işin yapımında kullanılan her hangi bir makine, alet, tesis ve tesisat (İş Ekipmanları Yönetmeliği, 2013) olarak adlandırılmaktadır. Tanımdan yola çıkacak olursa, işyerlerinde kullanılan kazan, kompresör, basınçlı kap iş ekipmanı olabileceği gibi çekiç, pense, matkap gibi el aletleri de iş ekipmanı sınıfı içinde değerlendirilebilir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), iş kazasını “Önceden planlanmamış, çoğu kez kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olay” (Sağlık Çalışanlarında İş Kazası ve İşe Bağlı Hastalıklara Yaklaşım, 2016, s. 20,21) olarak tanımlaması üzerine, makine ve ekipmanların zarar görmesi iş kazası olarak sınıflandırılmaktadır.

İş kazalarının temel nedenlerinden birside el aletleri ve ekipmanların tasarımları ve bakımlarının yapılmaması nedeniyle meydana gelmektedir. Kaza nedeniyle malzeme, ekipman ve tesisatın zarara uğraması sonucu üretimin bir süre durması, malzemelerin onarılması için geçen zaman ve maliyetler, dolaylı kayıplar olarak sınıflandırılabilir.

Ülkemizde 5510 sayılı kanuna göre, makine ekipmanların iş kazası sayılmaması, iş kazasının çalışanların zarar görmesiyle sınıflandırılması nedeniyle dolaylı kayıplara yönelik net bir istatistik bilgisi bulunmamaktadır.

İş ekipmanlarının her türlü temizlik, kalibrasyon ve ayarları bakımları, imalatçını belirlediği kriterler göz önünde bulundurularak günlük, haftalık, aylık, üç aylık, altı aylık ve benzeri periyotlarda imalatçı tarafından yetkilendirilmiş kişiler aracılığıyla yapılır. Periyodik kontrolleri yapılması gereken iş ekipmanlarıyla ilgili olarak, ekipmanların kontrollerinin ne kadar sürede kimler tarafından yapılacağını belirten bakım planları işverenlerce oluşturulmalıdır.

Periyodik kontrolü yapılamaması gereken (buhar kazanı, kalorifer kazanı, kullanımda bulunan lpg tüpler vb.) gibi basınçlı kap ve tesisatlarının periyodik kontrolleri, 22.1.2007 tarihli ve 26411 sayılı RG de yayımlanan Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği, 31.12.2012 tarihli ve 28514 sayılı RG de yayımlanan Taşınabilir Basınçlı Ekipmanlar Yönetmeliği ve 30.12.2006 tarihli ve 26392 sayılı RG de yayımlanan Basit Basınçlı Kaplar Yönetmeliğine göre belirlenen standart ve yetkili kişilerce yaptırılır.

Kaldırma ve iletme ekipmanlarının (forklift, transpalet, vinç vb.) periyodik kontrolleri; 25.04.2013 tarihli ve 28628 sayılı RG de yayımlanan *İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Ek3'ün 2.2.2 maddesine* göre; makine mühendisleri, makine veya metal eğitimi bölümü mezunu teknik öğretmenler ya da makine tekniker veya yüksek teknikerleri tarafından ilgili standartlara göre yapılmalıdır.

İşyerleri içerisinde bulunan insan ve yük taşımada kullanılan asansörlerin periyodik kontrolleri, 24.6.2015 tarihli ve 29396 sayılı RG de yayımlanan *Asansör İşletme, Bakım ve Periyodik Kontrol Yönetmeliği 13'üncü maddesi gereği*, Bakanlıkça yetkilendirilen A tipi muayene kuruluşları aracılığıyla yılda bir defa yaptırılmalıdır.

Elektrik tesisatı, topraklama tesisatı, paratoner tesisatı ile akümülatör ve transformatör ve benzeri elektrik ile ilgili tesisatın periyodik kontrolleri elektrik mühendisleri, elektrik eğitimi bölümü mezunu teknik öğretmenler, elektrik tekniker veya yüksek teknikerleri tarafından yapılır (İş Ekipmanlarının Yönetmeliği Ek 3 Madde 2.3.2, 2013).

2.3.2.3. Çalışanlara Standartlara Uygun Kişisel Koruyucu Donanım

Kullandırılması

İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında yükümlülüklerinden bir tanesi de araç, gereç ve ekipmanların sağlanmasıdır. Bu ekipmanlardan bir tanesi de çalışanlara verilecek Kişisel Koruyucu Donanımlardır.

Kişisel koruyucu donanımlar, çalışanların tehlikelere karşı korunmasında koruyucu bir kalkan görevindedir. İşveren, işyerlerinde İSG yükümlülüğünü yerine getirirken; “risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekil ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimat vermek” (6331 Sayılı İSGK Madde 5) ilkelerini göz önünde bulundurmalıdır.

Çalışanların işyerlerindeki tehlikelerden korunması amacıyla organizasyonların son halkası olan koruyucu donanım ve ekipman seçimi yapılırken, işyerlerinin kurulumundan

günümüze kadar olan süreçlerde risk değerlendirme ekibi tarafından hazırlanan risk değerlendirmeleri ve ortam ölçümleri göz önünde bulundurularak, çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanım sağlamanın çalışanları korumada önemli bir husus olduğunu göstermektedir.

Çalışma sırasında sağlık ve güvenlik ile ilgili tehlikeleri bertaraf etmeye ya da kontrol etmeye yönelik yapılan çalışmalar işe yaramadığında, Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) kullanılması gerekmektedir (Engür M. O., Orman İşlerinde Kişisel Koruyucu Ekipmanlar, 2001).

Kamu işverenleri kişisel koruyucu donanım seçimleri yaparken; onaylanmış kuruluş tarafından düzenlenerek imalatçıya verilen AT Tip İnceleme Belgesi ve imalatçının piyasaya arz ettiği KKD' nin AT Uygunluk Beyanı mutlaka sorgulanmalıdır (KKD Yönetmeliği Madde 4, 2006).

Tüm kişisel koruyucu donanımlar; kendisi ilave risk oluşturmadan mevcut riski önlemeye uygun olmalı, işyerinde var olan koşullara uygun olmalı, kullananın ergonomik gereksinimlerine ve sağlık durumuna uygun olmalı, gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam olmalı, uygun şekilde CE işareti ve Türkçe kullanım kılavuzu bulunmalıdır (KKD İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik Madde 6-(1) a, 2013).

Çalışanlar, işverenler tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı kullanmak ve korumak zorundadır (6331 Sayılı İSGK Madde 19-(2)b, 2012).

İş kazalarının nedenlerine bakacak olursak çoğunun insan kaynaklı olduğu davranış yanlışlıklarını içermektedir. Tehlikeli alanlarda çalışırken riskli davranışlarından kaynaklanır. Risk davranışları azalırca güvenli davranış artacak ve iş kazaları önlenebilecektir. Riskli davranışlardan bir tanesi de çalışanların kişisel koruyucu donanımı kullanmamalarından kaynaklanmaktadır.

KKD kullanımının düşük olması durumunda, çalışanların davranışsal analizleri araştırılması gerekir (Demirbilek & Çakır, 2008, s. 178). Yapılan araştırmalar sonucu çalışma ortamına uygun ekipmanların seçilerek çalışanlara kullanımı sağlanmalıdır.

2.3.2.4. Ortam Ölçümlerinin Yapılması

Kamu işverenleri, işyerlerinde çalışma ortam ve koşullardan kaynaklanan tehlikelerin ve acil durumların çalışanlar üzerine olan olumsuz etkilerinden korunması için risk değerlendirmesi ve acil durum planlarının hazırlanması aşamasında yapılacak ortam ölçümleri, işverenlerin alınacak önlemlere karar vermesinde rehber olması açısından önemlidir.

Çalışma ortamında bulunan ve meslek hastalığına sebep olacak metaller, gazlar, çözücüler, asit ve alkali maddeler, pestisitler gibi kimyasal, gürültü, titreşim, termal konfor, aydınlatma, iyonize ve iyonize olmayan ışınlar, alçak ve yüksek basınç gibi fiziksel, bakterilerin, virüslerin ve parazitler gibi biyolojik etkenler ve kimyasal ve biyolojik yapıları tozlar (Akarsu, ve diğerleri, 2013, s. 28-30) nedeniyle, çalışanların meslek hastalıklarına karşı koruyucu gerekli aksiyonların alınmasını sağlar.

İşveren, işyeri ortamının veya işin gereği olarak çalışanın kişisel maruziyetinde değişiklik meydana geldiğinde, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının gerekli görmesi halinde, işyerinde gerçekleşen dış denetimlerde istenmesi gibi durumlardan birinin meydana gelmesi durumunda iş hijyeni ölçüm, test ve analizleri yaptırır veya tekrarlatır (İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik Madde 5-(2), 2017).

2.3.2.5. Yangın ve Acil Durum Tatbikatları Yapılması

Türkiye doğa afetlerine en çok maruz kalan ülkelerden birisidir. Ülkemizde yaşanan sayısız afetler sonrası sayısızca kişi hayatını kaybetmiş, ekonomik olarak ciddi zarar görmüştür. Yaşanılan kayıplar nedeniyle acil durumlara gerek ülke olarak, gerekse işyerlerinde çalışanlar olarak hazır olmadığımızı göstermektedir.

İşyerlerinin çalışma ortam koşulları incelenerek, işyerinin tamamını kapsayacak nitelikte acil durumlar belirlenmelidir. Tespit edilen acil durumlarla alakalı bir eylem planı oluşturulmalı ve sürekli olarak güncel olmasının sağlanmalıdır.

İşverenler hazırlanılan eylem planlarının uygulanabilirliği açısından eksikliklerini görmek ve iyileştirmek için; *İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkındaki Yönetmeliğin* 13'üncü maddesi gereği *yılda en az 1 defa tatbikat* yapması ve ekiplerin her zaman hazır bulundurulması gerekmektedir.

2.3.3. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükler

İSG kültürünün yayılmasında en önemli basamak, çalışanların eğitimleridir. Kamu işverenleri, 6331 sayılı İSGK 17'nci maddesine göre çalışanların fiilen göreve başlamadan önce eğitimlerini tamamlamak zorundadır. Değişen teknolojiye ve ortaya çıkacak yeni risklere göre çalışan ve çalışan temsilcilerine anlatılır. İşveren verilen eğitimleri belgelemek zorundadır.

İş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmada en önemli etkenlerden biri kişinin yaptığı iş ile ilgili herhangi bir eğitim almamış olmasıdır. Öncelikle işe uygun çalışan seçildikten sonra bu kişiye yapacağı iş ile ilgili gerekli eğitim, o işte uzmanlaşmış kişilerce verilmeli ve sonrasında da denetlenmelidir (Karacan & Erdoğan, 2011, s. 113).

Kamu işverenleri, İSG çalışmalarına katılarak doğrudan katkıda bulunacak çalışan temsilcileri için, özel olarak eğitimleri verilmelidir. Kamu işverenleri, iş kazası ya da meslek hastalığına maruz kalan çalışanlar için, kazanın ya da meslek hastalığının nedenleri, alınan önlemler ve koruyucu tedbirlerle ilgili ya da işyerinden *altı aydan* fazla uzak kalan çalışanlar için tekrar eğitimleri vermelidir.

2.3.3.1. Çalışanların Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

İşverenlerin genel yükümlülükleri kapsamında, işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliği tehdit edecek konularda, çalışanları bilgilendirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda çalışanlara verilecek eğitimlerin kapsamlarının belirlenmesi için, 15.05.2013 tarihinde 28648 sayılı RG de *Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik* yayınlanmıştır.

Yönetmeliğin 17'nci maddesi gereği, çalışanların eğitimleriyle ilgili gerekli olan mekân, araç ve gereçlerin, eğitim programlarının hazırlanması, çalışanların eğitimlere katılmasından işveren sorumludur. Eğitim sonrası çalışanlara katılım belgesi düzenlenmelidir.

Eğitimler yönetmeliği 13'üncü maddesi gereği, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri tarafından verilebileceği gibi, kamu kurumlarına ait eğitim birimleri, üniversiteler ve bakanlıkça yetkilendirilen eğitim kurumları ve ortak sağlık güvenlik birimleri tarafından verilebilir.

İşveren, çalışmaya başlamadan önce verilecek eğitimle ilgili çalışanların bilgi ve tecrübelerinin ölçülmesi noktasında ön değerlendirme yaptıktan sonra, yönetmeliğin Ek 1 de bulunan *Genel, Sağlık ve Teknik Konularla* ilgili eğitim konularını, işyerlerinin tehlike sınıflarına göre; “Az tehlikeli işyerleri için üç yılda en az sekiz saat, Tehlikeli işyerleri için iki yılda en az on iki saat, Çok tehlikeli işyerleri için yılda en az on altı saat” eğitim verilmelidir.

Yönetmeliğin 11'inci maddesi gereği, eğitimin tek seferde verilmesi esas olmakla birlikte, iş yoğunluğu, üretim süreçleri, vardiya gibi konularda dikkate alınarak, dört saat ve katları şeklinde verilebileceğini belirterek, üretimin devamlılığında kolaylık sağlamıştır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için, kısa süreli çalışmalar yapılması amacıyla gelen çalışanlar için, işyerinde bulunan sağlık güvenlik riskleriyle ilgili eğitimleri verilmeden çalışmaya başlatılmayacak, geçici iş ilişkisi kurulan işveren, çalışanlarına eğitimleri verecektir.

Verilecek eğitimin masrafları çalışanlara yansıtılmayacak, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir (Yılmaz F. , İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükler, 2013).

2.3.3.2. Acil Durum Ekiplerinin Eğitimleri

Çalışma ortam koşulları ve çevre koşulları dikkate alınarak belirlenmeli, acil durumlarda mücadele edecek kişilerin, önleme, koruma, tahliye, ilkyardım ve yangınla mücadele konularında özel olarak eğitimlerinin alınması sağlanmalıdır.

Acil durum ekiplerinin eğitimleriyle alakalı olarak; ‘‘Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, İlkyardım Yönetmeliği ve Binaların Yangında Korunması Hakkındaki Yönetmelikte’’, atıfta bulunmuştur.

Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik 15’inci maddesine göre; Arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele konularında özel olarak görevlendirilen kişilere, işyeri iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından eğitim verilmesi durumunda, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işveren tarafından imzalanarak belgelenmesi gerekmektedir.

Kamu kurumları için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesinin 2020 yılında yürürlüğe girmesi nedeniyle, kamu işverenlerinin acil durum ekiplerinin eğitimlerinin aksamasına neden olabilecektir. Bu nedenle kamu işverenleri için; *Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik 129’uncu maddesi*, acil durum ekiplerinin genel eğitimlerinde, işverenin *mahalli itfaiye ve sivil savunma teşkilatından* bir organizasyonla yararlanarak, eğitimlerin verilmesi sağlanabilir.

Acil durumlarda can ve mal kayıplarının minimum seviyeye indirilmesinde, *Acil Durum Ekiplerinin* rolü çük büyüktür. Gerekli donanımlara sahip, iyi eğitilmiş bir ekip olası bir acil durumu en az zararla atlatabilir, çalışanların can güvenliğini sağlar, işletmeyi korur ve üretim devamlılığını sağlar. İşverenin vicdani ve hukuksal kayıplarını engeller bu yüzden acil durum ekip üyelerinin seçiminde, onlara verilecek donanımların seçiminde ve eğitilmelerinde azami dikkat gösterilmesi gerekmektedir.

2.3.3.3. İlkyardımcı Eğitimleri

Acil durumlarda ilgili önemli ekiplerden biri de, ilk yardım ekibinde görev alacak kişilerin vasıf ve donanımlarıdır.

İlk Yardım; “herhangi bir kaza ya da yaşamı tehlikeye düşüren bir durumda sağlık görevlilerinin yardımı sağlanıncaya kadar, olay yerinde ve anında hayatın kurtarılması ve durumun kötüye gitmesini önlemek amacıyla ilaçsız olarak yapılan müdahaleler” şeklinde tanımlanabilir (Sancar, Acıkgöz, & Yalçın, 2009).

İlkyardım ekibinde görev yapacak kişilerin gerekli donanım ve eğitimleri almış olması gerekmektedir. “*Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik*” 130’uncu maddesi, ilk yardım ekibinde görev alacak kişilere verilecek özel eğitimlerin *Sağlık Bakanlığı* tarafından yetkilendirilen *İlkyardım Eğitim Merkezleri* tarafından verileceği belirtilmiştir.

İlkyardım eğitimlerinin süreleri, *İlkyardım Yönetmeliği* 20’nci maddesinin 2’nci bendine göre 16 saat eğitim verilmelidir. Eğitime katılan kişilerin yönetmelik gereği en az *ilkokul mezunu* olması, yapılacak *yazılı ve teorik sınavlardan* geçerli notu alması gerekmektedir.

2.3.3.4. Risk Değerlendirme ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Üyeleri Eğitimleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre; İşveren ya da işveren vekili tarafından, İSG kurulu asıl ve yedek üyelerine; “kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal mevzuat ve standartlar, iş kazaları ve tehlikeli durumların nedenlerini, iş hijyeni, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerine ait özel riskler ve risk değerlendirme” konularında eğitim verilmesi sağlanır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunu alt işverenle birlikte kurulması gereken kamuya ait işyerlerinde, her iki işveren, İSG kurulu eğitimlerinden de birlikte sorumludur.

2.3.3.5. Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfa Giren İşyerlerinde Mesleki Eğitim

Kişilere iş hayatında belirli bir meslek grubunda teorik bilgi, el becerisi ve alışkanlıklar kazandıran ve kişilerin yeteneklerini geliştirmeye yönelik olan mesleki eğitimler, ulusal gereksinimlerin karşılanmasında zorunlu bir eğitim olmakla beraber daha fazla iş güvencesi, mesleki yükselmenin sağlanması ve buna bağlı olarak daha

yüksek gelir, sektörde kalifiye eleman ihtiyacının sağlanması ve kişilere kendi işini kurma noktasında kolaylık sağlanması açısından önemlidir.

Ülkemizde mesleki yeterlilik ve mesleki eğitim konusunda ilk çalışmalar, 1986 yılında 3308 sayılı kanunla yürürlüğe girerek çırak, kalfa ve ustalara; Yüksek Öğretim Kurulu(YÖK) ve Mesleki Eğitim Kurumu' nun (MEK) belirleyeceği meslek alanlarında, kamu ve özel sektör çalışanların arasında ayırım olmaksızın verilecek eğitimleri düzenlemektedir (Mesleki Eğitim Kanunu Madde 2, 1986).

16.12.2010 tarihli 27787 sayılı RG de yayınlanarak yürürlüğe giren *Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları İle Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik*' te *Yetki Belgeli Usta* çalıştırılma zorunluluğu getirilmiş ve yönetmelik hala yürürlüktedir.

31 Mayıs 2009 tarihinde 27244 sayılı RG de yayınlanarak yürürlüğe giren *Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ* de; ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin, işe almadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur (Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ Madde 5, 2009) ibaresine göre belge şartı aranmış olsa dahi bu tebliğ 3 Eylül 2013 tarihli 28754 sayılı RG ile yürürlükten kaldırılmıştır.

Her ne kadar mesleki eğitim konusunda mevzuat anlamında gerekli çalışmalar yapılmış ve zorunluluklar getirilmiş olsa dahi, gerekli yeterliliğe sahip çalışan bulma noktasında ciddi sıkıntılar yaşanılmıştır. 6331 sayılı İSGK yürürlüğe girmesiyle birlikte; “tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitimi alma zorunluluğu olan işlerde mesleki eğitimini belgelemeyenler çalıştırılmaz” (İSGK Madde 17, 2012) hükmü getirilerek işyerlerinde çalışanlara mesleki eğitim alma zorunluluğu sağlanmıştır. Bu hüküm kapsamında 13.07.2013 tarihinde 28706 sayılı RG de yayınlanan *Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik* ekleri kapsamında belirtilen iş kollarında mesleki eğitim alma zorunluğu getirilmiştir. Yönetmelik kapsamında bulunan iş kollarında çalışanlara mesleki eğitim aldirmeden çalıştıran işyerlerine idari para cezaları uygulanmaktadır.

2.3.4. Dokümantasyonla İlgili Yükümlülükleri

6331 Sayılı İSGK' u 30'uncu maddesine istinaden çıkarılan yönetmelikler kapsamında işverene birçok sorumluluklar yüklenmiştir. Bu sorumluluklar kapsamında yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin kayıt altına alınması ve takip edilebilmesi için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, destek personeli, işveren veya işveren vekili gibi kişiler tarafından bazı rapor, tutanak, evrak ve evraklar düzenlenmesi gerekmektedir. Bu Evraklar; iç yönerge hazırlanması, risk değerlendirmesi, acil durum eylem planı, kurul toplantıları, onaylı defter, sağlık raporları, kullanılan kimyasalların malzeme güvenlik bilgi formlarının hazırlanması, atık yönetim planı vb. rapor ve belgelerdir. . Söz konusu rapor ve evrakları düzenlemeyen ve işyerinde uygun şekilde saklamayan işverenlere ağır idari para cezaları ve hatta bazı şartlar altında işin durdurulması yaptırımını uygulanmaktadır.

2.3.4.1. İç Yönergeler Hazırlanması

İSG çalışmalarında bulunulması amacıyla İSG kurulu tarafından; İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve iş güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işveren ya da işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almakla görevlidir (İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik Madde 8 (1) a), 2013).

Kamu kurum ve kuruluşları kendilerine bağlı olan bütün birim, bina ve eklentileri içerisinde, kendi çalışanları yanı sıra hizmet alım yöntemiyle aynı alanı paylaşılan alt işveren çalışanları, ziyaretçi, öğrenci ve stajyerler dahil olmak üzere, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun sağlanması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, değişen şartlar göz önüne alınarak sağlık ve güvenlik tedbirlerinin uygun hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işyerlerindeki riskler belirlenip tehlike boyutları analiz edilerek mevcut durumunu iyileştirilmesi, çalışanların sağlık gözetimi yapılarak özel politika gerektiren çalışanlara yönelik işe uygunluğunun ele alınması, acil durumlara karşısında uygulanacak senaryo ve tahliye planlarının hazırlanması, iş kazası ve meslek hastalığı

durumunda yapılacak işlemlerin tanımlanması, çalışanların kaçınma haklarından ve çalışanların görüşlerinin alınmasına kadar geniş ölçekli bir iç yönerge hazırlanarak işveren ya da işveren vekiline onaylatılması ve ardından yayınlanması gerekmektedir.

İSG kurulları hakkındaki yönetmelik maddesi, iç yönergeyi İSG kurulu tarafından hazırlanması gerektiğini belirtmesine rağmen, İSG kurulu kurulması zorunlu olmayan işyerlerinde iç yönergenin kimin tarafından hazırlanması gerektiğini belirten bir tanımlama belirtilmediği için, İSG kurulu kurma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde bir karışıklık olması muhtemeldir.

2.3.4.2. İş Kazası ve Ramak Kala Kayıtlarının Tutulması

Önleme ve koruma anlayışı üzerine çıkarılan yeni kanun, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde önlem almayı emreder niteliktedir. Ülkemizdeki iş kazaları sayıları dikkate alındığında, insan sağlığına önem verilmesi ve bu hususta ivedilikle önlem alınması gerçeğini göstermektedir.

İSGK hükümlerine göre, yasa kapsamına giren kamu ve özel sektör işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin yapılması yükümlülüğü getirilmiştir.

Kamu kurumlarında işveren ya da işveren vekili Kanun' un 14'üncü maddesi uyarınca; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmalı ve gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemeli ve kanuni sürelerde Sosyal Güvenlik Kurumu' na bildirimde bulunmalıdır. Ramak kala olaylar da incelenerek bunlar ile ilgili rapor düzenlenmelidir (Ergun, ve diğerleri, Kamu' da İş Sağlığı ve Güvenliği, 2017, s. 25).

İşyerlerinde iş güvenliği çalışmalarının sağlanmasında sadece devletin kanun çıkarması, işverenlerin bir takım önlemler alması yeterli değildir. İşyerlerinde iş güvenliği bilincinin oluşturulması için çalışanlarında mutlaka süreçlere dâhil olması, aktif rol üstlenmesi gerekmektedir. Çalışanların süreçlere katılmasında en önemli organizasyon ramak kala bildirimlerinin yapılmasıdır.

Kazanın ucuz atlatılması, yaralanma ya da kayıpla sonuçlanmayan olay olarak adlandırılan ramak kala, tehlikeli durum veya tehlikeli davranış sonucu meydana

gelmektedir. İş kazalarının habercisi niteliğinde olan ramak kala, tedbir alınmaması durumunda iş kazası olarak daha ciddi sorunlarla karşımıza yeniden çıkacaktır.

1930'ların başından beri İş Güvenliği H. W. Heinrich' in ilkeleriyle yönlendirilmiştir. Gerçekte Heinrich' in piramidi yaralanmalı kaza yerine, “kazaya ramak kalan” olaylara odaklanan, kaza önleme teorisi ve iş güvenliği için model olarak uzun bir süre otorite olmuştur (Müezzinoğlu, 2007).

Heinrich' in geliştirdiği kaza piramidi diye adlandırdığı teorisine göre; ağır yaralanma ya da ölümlü neticelenen her kazanın temelinde 29 uzuv kayıplı ve 300 yaralanma meydana gelmeyen olay vardır (Heinrich Kaza Pramidi) (Yılmaz A. İ., 2013, s. 33).

Şekil 1 Heinrich Kaza Pramidi



Heinrich' in geliştirdiği kaza piramidine göre, her iş kazasının kendisinden sonra gelecek ve dağa ağır sonuçlar doğuracak bir iş kazasının habercisi olduğu söylenebilir. Bu nedenle, olayın büyük küçük ayrımı yapılmaksızın, her türlü kaza ve ramak kalanın kayıt altına alınması, meydana gelecek büyük kazaların önlenmesinde büyük etken olacaktır.

Ramak kala kayıtlarının tutulmasının kurumlara sağlayacağı katkılar çok iyi bir şekilde çalışanlara aktarılması, tehlikeli hareketlerin de sayısının belirli oranlarda azalmasına ve önlenmesine neden olacaktır. Kurumlarda ramak kala kayıtlarının

tutulması, iş kazalarının önlenmesinde çok önemli bir yer tutmaktadır. Bu kapsamda olası iş kazalarının görünen ve görünmeyen maliyetleri düşünüldüğünde, hem kamu kurumlarının, kamu kurumu işverenlerinin ve çalışanların zarar görmemesi sağlanabilir.

2.3.4.3. Kimyasalların Malzeme Güvenlik Bilgi Formları Hazırlanması

Birçok kamu işyeri ve özel sektör işyerlerinde kimyasal maddeler; tahriş edici, aşındırıcı, alerjik, toksik etkenler ve kanserojen etkileri yanı sıra parlayıcı, patlayıcı, oksitleyici ve yanıcı etkileri de göz önüne alındığında, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan tehditlerinin ortadan kaldırılmasının önemini göstermektedir.

Son yıllarda işyerlerinde kullanılan kimyasal maddelerin işçi sağlığı üzerine etkileri konusu büyük ilgi uyandırmaktadır. Önceleri güvenli olduğu söylenen birçok kimyasal maddenin deri tahrişinden kronik sağlık problemine hatta çeşitli kanser türlerine kadar çok sayıda rahatsızlığa neden olduğu belirlenmiştir (Engür M. , 2006).

Kamu işverenleri, işyerlerinde öncelikle kimyasal madde kullanımının gerekliliği konusunu dikkate almalıdır. Çalışma ortamında hangi tür kimyasalların kullanılacağına tespitini yapması, gerektiği durumda işyerinde iş organizasyonunu yeniden düzenlemesi gerekmektedir.

“Kimyasal madde güvenlik bilgi formu üzerinde aşağıdaki bilgiler bulunur;

- Kimyasal madde ve şirketin ticari veya genel ismi
- İçindekiler (bileşenler ve yüzdeleri) hakkında bilgi
- Tedarikçinin veya üreticinin ismi, adresi ve acil durum telefonu
- Tehlike tanımlamaları
- İlk yardım önlemleri
- Yangınla Mücadele önlemleri
- Kullanma ve depolama
- Maruz kalışın kontrolleri / kişisel korunma
- Fiziksel ve kimyasal özellikleri
- Kararlılık ve reaktivite
- Toksikoloji bilgileri

- Ekolojik bilgiler
- Atık ve yok etme özellikleri
- Taşımacılık bilgileri
- Düzenlenme bilgileri (formun düzenlenmesinde kullanılan mevzuat)
- Diğer bilgiler (kimyasal madde güvenlik bilgi formunun düzenlendiği tarih de dahil olmak üzere)” (Engür M. O., Kimyasal Madde Kullanılan İşletmelerde Örgütsel Kontrol Önlemleri, 2006, s. 64).

Kamu işverenleri, işyerlerinde kimyasallarla çalışmaya başlamadan önce, çalışanların sağlık ve güvenliğini üzerine ve kurumlara olan olumsuz etkilerini belirlemek ve kimyasal madde güvenlik formundaki bilgiler de dikkate alınarak uygun şekilde risk değerlendirmesi hazırlaması gerekmektedir.

Kamu işverenler, tedarikçiden veya diğer kaynaklardan risk değerlendirmesi için gerekli olan ek bilgileri edinir. Bu bilgiler, kullanıcılara yönelik olarak, varsa kimyasal maddelerin yürürlükteki mevzuatta yer alan özel risk değerlendirmelerini de içerir (Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Madde 6, 2013).

Çalışanların bilgilendirilmesi noktasında tedarikçilerden malzeme güvenlik bilgi formlarının Türkçe yazım dilinde her kimyasal madde için alınmalıdır. Çalışanlara verilecek eğitimlerde, kimyasal malzeme güvenlik bilgi formu içerisinde yer alan bilgilerin nasıl elde edebilecekleri ve nasıl kullanacakları anlatılmalıdır.

2.3.4.4. Atık Yönetim Planı Yapılması

Hızla artan nüfus ve teknolojik gelişmeler nedeniyle ihtiyaçların karşılanmasında, doğal kaynakların yetersizliği, açığa çıkan atıkların geri dönüşümü sağlanması, atık yönetim planını zorunlu hale getirmiştir.

Kamu işverenleri; atığın oluşumunun önlenmesi, kaynağında azaltılması, yeniden kullanılması, özelliğine ve türüne göre ayrılması, biriktirilmesi, toplanması, geçici depolanması, geri dönüşümü, enerji geri kazanımı dâhil geri kazanılması, bertaraf, bertaraf işlemleri sonrası izlenmesi gereken kontrol ve denetim faaliyetlerini kapsayan,

çevreyle uyumlu bir şekilde kısa ve uzun vadeli atık yönetim planı oluşturmalıdır (Atık Yönetimi Yönetmeliği Madde 4, 2015).

Kamu işverenleri atık yönetiminin sağlanması için bir görevlendirme yapması gerekmektedir. Görevlendirme yapılırken, Çevre Görevlisi Belgesini almaya hak kazanmış kişiler arasından seçilmesi, etkili bir atık yönetim organizasyonu açısından önemlidir.

Kamu işverenleri atık yönetim planı oluşturulurken, kurumlar içerisinde kullanım sonrası ortaya çıkan atıkları tanımlaması gerekmektedir. Tanımlama yapılırken, Atık Yönetimi Yönetmeliği (AYY) Ek 4 te yer alan listeye göre atık kodu oluşturmalıdır. Atık koduna göre, toplanmasında dikkat edilecek hususlar, taşınmasında dikkat edilecek hususlar, depolanması, bertaraf edilmesiyle Ek2A' ya göre, geri kazanım işlemleri Ek2B' ye göre ilgili hususları belirlemelidir.

Kamu işverenleri atıkları sınıflandırarak, atık türleri ve birbirleriyle etkileşimlerine göre farklı alanlarda ayrı bir şekilde Çevre ve Şehircilik İl Müdürlüğünden alınacak "geçici depolama izni" alınarak, uygun şekilde depolanmalıdır. Depolama alanı üzerinde, tehlikeli ya da tehlikesiz atık ibaresi, atık kodu, depolanan atık miktarı ve depolama tarihi bulundurulmalıdır (Atık Yönetimi Yönetmeliği Madde 13, 2015).

Denetimlere karşı, atık yönetimiyle ilgili yapılan bütün işlemler basamaklar halinde kayıt altına alınması, atık beyan formlarının ve atık yönetim planlarının hazırlanmasında ve revize edilmesinde önemlidir.

Atık yönetimindeki işlem basamaklarının etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, başta atık yönetiminden sorumlu çalışanlar olmak üzere, bütün çalışanların, atık yönetimiyle alakalı eğitimler verilerek, bütün çalışanların bilinçlendirilmesi gerekmektedir.

2.3.4.6. İş Teftişleri Sonrası Para Cezaları

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı: iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanları korumak, çalışma barış ve refahını sağlamak, üretim güvenliliğini ve devamlılığını sağlayarak verimi artırmak ve ülke ekonomisine pozitif yönde katkıda bulunmaktır. Bu noktada devleti en önemli görevlerinden bir tanesi de denetim faktörüdür (Olçay & Parlak, İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi, 2016).

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin pratikte sağlanabilmesi için ilk olarak etkin bir iş sağlığı ve iş güvenliği denetimi organizasyonunun varlığı gerekmektedir (Olçay & Parlak, 2016, s. 84), (Centel & Demircioğlu, 2007).

Denetim faktörünün yerine getirilmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılmasında yapılacak olan hukuki düzenlemelerin başında ILO' nun 81 sayılı İş Teftiş Sözleşmesi (İTS) bulunmaktadır. İş teftiş' in temel görevi, çalışma ortam ve koşullarını denetlemektir.

Cumhuriyet dönemi içinde çalışma ortam ve koşullarının düzenlenmesi ve denetlenmesi için yapılan ilk yasal düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu dur. Bu kanun, 4857 sayılı İş Kanunu' nun da alt yapısını oluşturmaktadır.

Ülkemizde çalışma hayatını düzenlenmesi, denetlenmesi ve iş teftişlerini gerçekleştirilmesinde; 3146 Sayılı ÇSGB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun' un 15 inci maddesi, 4857 sayılı İK' nun 91'inci maddesi, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun' nun 24'üncü maddesi, İş Teftiş Tüzüğü (İTT) ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği (İTKY) esasları dikkate alınarak yapılmaktadır.

İş hayatının teftiş ve denetimi görevi ÇSGB' na bağlı yetkili iş müfettişleri tarafından yapılmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu Madde 91, 2003).

İş teftişi, iş teftiş kurulunca yürütülür. Kurul, bakanlık makamına bağlı olup, teftişe yetkili bir başkanla baş iş müfettişi, iş müfettişi ve iş müfettişi yardımcılarında oluşur (İş Teftiş Tüzüğü, 1979).

İşyerlerinde iki tür teftiş yapılır. İş sağlığı ve güvenliği teftişleri ve iş ilişkilerine dair teftişler (İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye, 2016). Bu teftişler, programlı teftişler ve program dışı teftişler olarak gerçekleştirilmektedir.

Denetimler sonucu işyeriyle alakalı mevzuat hükümlerine aykırılık tespit edilmesi durumunda işyerlerine; 6331 Sayılı İSGK madde 25 ve 4857 Sayılı İK' na göre işin durdurulması, çalışmaktan alıkonulması gibi idari, 6331 Sayılı İSGK madde 26 ya göre idari para cezası ve Türk Ceza Kanunu' na (TCK) göre hapis cezası, Borçlar Kanunu' na (BK) göre tazminatlar, maddi manevi destekten yoksun kalma gibi hukuki yaptırımlar uygulanmaktadır (Görücü, 2017).

ÇSGB tarafından yayınlanan 2016 yılı çalışma istatistiklerine göre, 7240 programlı teftiş, 7047 program dışı teftiş olmak üzere 14287 teftiş yapılmıştır. Teftiş edilen iş kolları arasında kamu kurumları bulunmamaktadır. Türkiye genelinde 4267 işyerine toplam 51 389, 084 TL para cezası kesilmiştir. Kesilen para cezaları istatistikleri, il bazında açıklandığı için, kamu kurumlarına para cezası kesildiği yönünde bilgi bulunmamaktadır (2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri, 2017, s. 88).

İş sağlığı ve güvenliği yönünden kamu kurum ve kuruluşlarında, 2017 yılında 91 teftiş yapılmıştır. Yapılan 91 teftişte 25 işyerine 1 milyon 552 bin 178 TL idari para cezası uygulanması istenilmiştir (ÇSGB Kamu Kurumlarına Kesilen İş Güvenliği İdari Para Cezaları, 2017). Bu rakam 2002 yılı TÜİK Genel ve Sanayi İşyeri Sayımı sonuçlarına göre Türkiye'de mevcut olan yaklaşık 600 bin kamu işyerinin 10 binde birinin denetlendiği anlamına gelmektedir ki bu çok düşük bir sayıdır.

2.3.4.7. Acil Durum Eylem Planı

Kamu kurumu işverenleri ya da işveren vekilleri, işyerlerinde kurumun faaliyetlerine başladığı ilk günden bu gününe kadar geçen sürede yapılan çalışmaların proseslerini ele alıp acil durumların belirlenerek, bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirlerin alınması, görevlendirilecek kişilerin belirlenmesi, acil durum müdahale ve tahliye yöntemlerinin oluşturulması, dokümantasyon, tatbikat ve acil durum planının yenilenmesi aşamaları izlenerek hazırlanır (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 7-(1), 2013).

Kamu kurumu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi ve alınacak önlemler farklı olsa dahi (Bolat, 2015), acil durumların meydana gelmesi durumunda sesli ve görsel uyarı sinyalleri, arama, kurtarma, tahliye, haberleşme, ilk yardım ve yangınla mücadele gibi uygulanması gereken acil durum müdahale yöntemlerini belirten yazılı dokümanlar oluşturulmalı ve çalışanlara tebliğ etmelidir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 10-(1), 2013).

Kamu kurumu işyerlerinde işveren ya da işveren vekili, acil durum eylem planı hazırlarken fiziksel kısıtlılığı(yürüme engelli, görme engelli vb.) bulunan çalışanlar (Özkılıç, 2005, s. 73) ve yaşlı, gebe veya kamu kurumu işyeri içerisinde kreş bulunması durumunda, çocuklara tahliye edilmesi için (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 10-(4), 2013) ayrıca ekiplerin yedekli olarak görevlendirilmesi gerekmektedir.

Acil durumlar değerlendirilirken işyerlerinde özellikle kimyasallarla çalışma yapan kamu kurumu işyerlerinde yanıcı, parlayıcı, patlayıcı maddelerle yapılan çalışmalar ve basınçlı kapların bulunduğu büyük çaptaki tehlikeli durumların, iş kazası, yangın gibi prosesleri ve deprem, sel, sabotaj gibi mikro ölçekli çevreye zarar verecek durumların meydana gelme olasılığı değerlendirilerek acil durum eylem planı (Özkılıç, 2005) kamu kurumu işyerlerinde oluşturulmalıdır.

Kamu kurumu işyerlerinde hazırlanan acil durumlar; çalışanları, toplumu ve çevreye korumayı, kamu kurumu işyerlerinin yasal yükümlülüklerini yerine getirirken, itfaiye, acil servis, afet gibi kurumlarla belirli bir uyumu yakalamayı, kurumlarda üretimin durması, yapının zarar görmesi, itibar kayıplarını önlemeyi (Kuzucuoğlu) amaçlamaktadır.

Beklenmedik aniden ortaya çıkan mevcut yapıyı olumsuz etkileyerek sürdürülebilirliği tehlikeye düşürecek (Yavaş, 2001, s. 123) acil durumlar, iyi analiz edilerek korunma noktasında arama, kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele ve ilk yardım konusunda uygun donanımlı ve eğitimli ekipler oluşturulmalıdır (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 11, 2013).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Kısıtlılıkları

Araştırmanın amacı; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı çıkarılan mevzuat kapsamındaki yükümlülükler doğrultusunda, kamu kurum ve kuruluşlarında İSG ile ilgili kuralların uygulanma düzeyini incelemek, mevcut aksaklık ve sorunları ortaya koymak ve öneriler sunmaktır. Elde edilen sonuçlar doğrultusunda 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kamu kurumlarında uygulanmasında mevcut olan, teknik, kurumsal (organizasyonel), eğitimsel ve dokümantasyonel eksiklikleri incelemek, mevzuatın kamu kurumları için daha işlevsel hale getirilebilmesi amacıyla öneriler sunmaktır.

Araştırma kapsamında veri toplamak amacıyla, 200 kamu kurumu işyerine anket gönderilmiştir. Ancak son dönemlerdeki hızlı kadro değişiklikleri, kamu kurumlarının bünyesinde gerçekleştirdiği çalışma sonuçlarının dışarıya kapalı olması ve kamu kurumlarında sürekli kanun hükümlerinin ertelendiği yönünde yanlış yönlendirme ve düşünceler nedeniyle, duyarlı 50 kamu kurumu işyeri ankete cevap vermiştir. Araştırma, yanıtlanan 50 anket üzerinden elde edilen bulgular incelenerek sonuçlandırılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnek Çekim Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler anket yöntemiyle elde edilmiştir. Anket likert yöntemiyle hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. 2002 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TUİK) Genel ve Sanayi İşyerleri Sayımı sonuçlarına göre, Türkiye’de kamu işyeri sayısı 400 bin civarındadır. Dolayısıyla araştırma evrenimiz kamuya ait 400 bin işyerinden oluşmaktadır. Anket formu, evreni temsil ettiği düşünülen yaklaşık 200 kamu kurumuna gönderilmiştir. Bununla birlikte, araştırma kapsamında karşılaşılan güçlükler ve

kısıtlılıklar nedeniyle yalnızca 50 kamu kurumundan analize uygun veriler elde edilebilmiştir.

Anketler, kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının uygulamalarının irdelenmesi amacıyla; “İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile ilgili Yükümlülükler”, “İş Sağlığı ve Güvenliği Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükler”, “Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükler”, “Dokümantasyonla İlgili Yükümlülükler” şeklinde 4 ana başlıkta toplam 32 maddeden ve araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Anket formunda ayrıca, katılımcıların demografik özellikleri ile dolduran kişinin çalıştığı kurumdaki İSG çalışmalarının etkinliği ile ilgili değerlendirmelerini içeren sorulara da yer verilmiştir. Anket soruları, 6331 sayılı İSG Kanunu ve bağlı mevzuatta kamu kurumları için yer alan yasal yükümlülükler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

3.3. Analiz Yöntemi

Ankete katılan 50 katılımcı Ek-1 de bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Kamu Kriterleri anketinde yer alan sorulardan oluşan bir adet anket doldurmuştur. Ankette cevap seçenekleri; “evet”, “hayır”, “kısmen” ve açıklamalar seçeneklerini içerecek şekilde 3’lü likert ölçeği ile oluşturulmuştur. Cevaplayıcılar, kurumlarda konuyla ilgili çalışan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işveren vekili (yönetici) gibi konuyla ilgili yetkili ve görevli kişilerden oluşmaktadır.

Anket uygulaması yaklaşık 5 ay sürmüştür. Sonuçlar Microsoft Excel 2013 programına aktarılarak gerekli tablo ve analizler yapılmıştır. Elde edilen bulgular analiz edilirken, her bir kriter için frekans değerleri ve oranları hesaplanmış ve yorumlanmıştır.

Ayrıca ankette, yanıt veren iş güvenliği uzmanı veya profesyonelinin çalıştığı kurumdaki iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin etkinliği ile ilgili kişisel düşüncelerini içeren 5’li likert ölçeği ile hazırlanmış 4 sorudan oluşan ayrı bir soru tablosuna da yer verilmiştir. Bu şekilde, konunun uzmanı olan kişilerin çalıştıkları kurumlarda gerçekleştirilen İSG faaliyetlerinin etkinliği, yönetsel destek, çalışan katılımı ve mesleki bağımsızlık düzeyi konularında kişisel değerlendirmelerinden elde edilen sonuçlar da analiz edilerek yorumlanmıştır.

Tüm veriler, “demografik bulgular”, “iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve organizasyonu ile ilgili yükümlülükler”, iş sağlığı ve güvenliği teknik önlemlere ilişkin yükümlülükler”, “çalışanların eğitimleriyle ilgili yükümlülükler”, “dokümantasyonla ilgili yükümlülükler” ve “İSG profesyonellerinin İSG faaliyetlerinin etkinliği konusundaki düşünceleri” başlıkları altında ayrı ayrı konsolide tablolar halinde sunulmuştur.



4. BULGULAR

4.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Etkinliği ile İlgili Kişisel Değerlendirmelerini ve Demografik Özelliklerini Kapsayan Bulgular

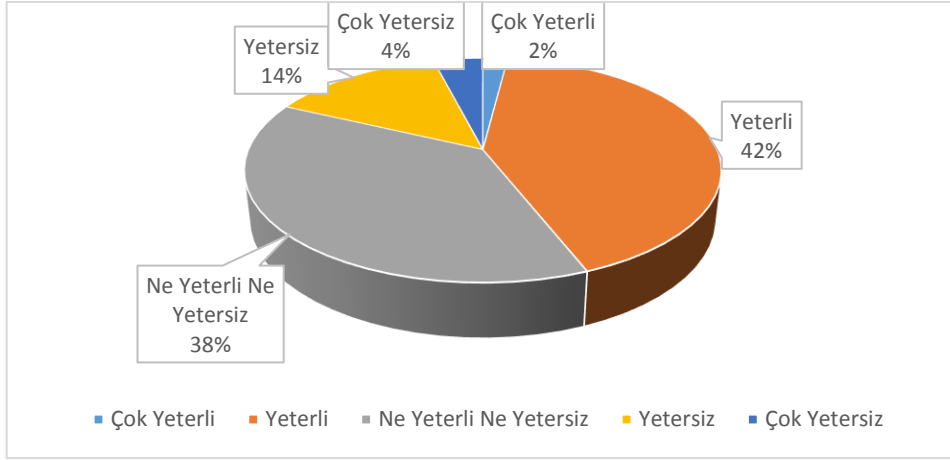
Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Değerlendirilmesi konulu araştırmada, kamu işyerlerinde çalışan İSG profesyoneli veya yöneticilere 5'li likert ölçeğiyle (5 seçenekli) hazırlanan 4 soru sorulmuştur. Konunun uzmanı olan yetkili kişilerin çalıştıkları kurumlarda gerçekleştirilen İSG faaliyetlerinin etkinliği, işyerinde İSG faaliyetlerine yönetsel destek, çalışan katılımı ve mesleki bağımsızlık düzeyi konularında veri elde etmek amaçlanmıştır. Yöneltilen sorular ve elde edilen cevaplar aşağıda incelenmiştir.

Tablo 2 : İş Sağlığı ve Güvenliği profesyonellerinin çalıştıkları kurumdaki İSG faaliyetlerinin etkinliği konusundaki düşünceleri

NO	ANKET SORULARI
1.	Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığını değerlendiriniz.
2.	Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara, çalışanların katılım düzeyini değerlendiriniz.
3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?
4.	İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, çalıştığınız kurumda amirlerinizden yeterli yönetsel destek aldığınızı düşünüyor musunuz?

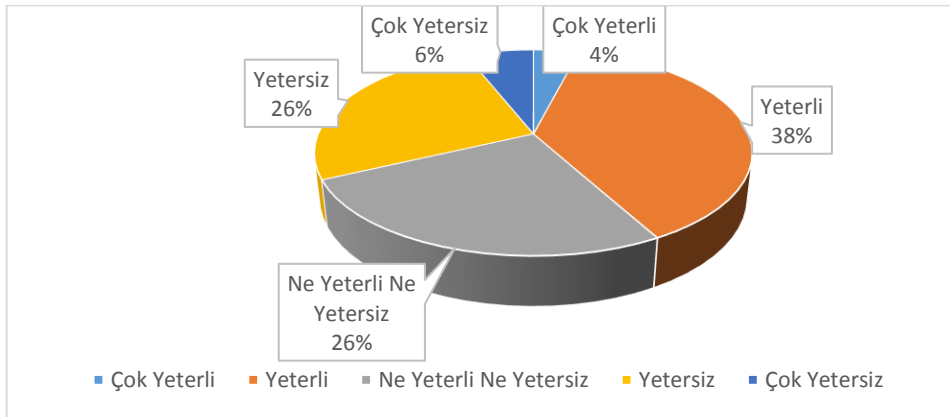
Kamu kurumlarına iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığıyla ilgili soruya soruya, iş güvenliği profesyonellerinin vermiş olduğu cevapların dağılımı Şekil 2'de gösterilmiştir. Buna göre % 2'si çok yeterli, % 42'si yeterli, % 38'i ne yeterli ne yetersiz, % 14'ü yetersiz ve % 4'ü çok yetersiz olduğunu belirtmiştir. Sonuçlardan görüldüğü gibi, katılımcıların sadece % 44'ü çalışmaların yeterli düzeyde olduğu kanaatindedir.

Şekil 2 : Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığını değerlendiriniz. Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmaların mevzuata göre yeterli olup olmadığını değerlendiriniz.



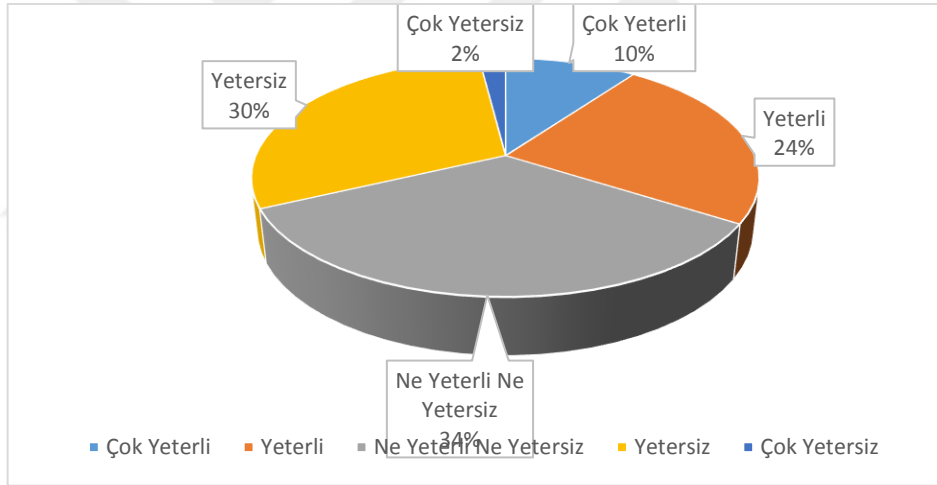
İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara, çalışanların katılım düzeyini değerlendirilmesiyle ilgili yöneltilen soruya, iş güvenliği profesyonellerinin vermiş olduğu cevaplar Şekil 3'te görüldüğü gibi % 4'ü çok yeterli, % 38'i yeterli, % 26'sı ne yeterli ne yetersiz, % 26'sı yetersiz ve % 6'sı çok yetersiz olduğu şeklinde dağılım göstermiştir. Çalışanların katılım düzeyinin yeterli olduğunu düşünenlerin oranı sadece % 42'de kalmaktadır ki bu durum çalışanların İSG ile ilgili çalışmalara yeterli duyarlılığı göstermediğini göstermektedir.

Şekil 3 : Kurumunuzda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara çalışanların katılım düzeyini değerlendiriniz. Kurumunuzda İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışmalara çalışanların katılım düzeyini değerlendiriniz.



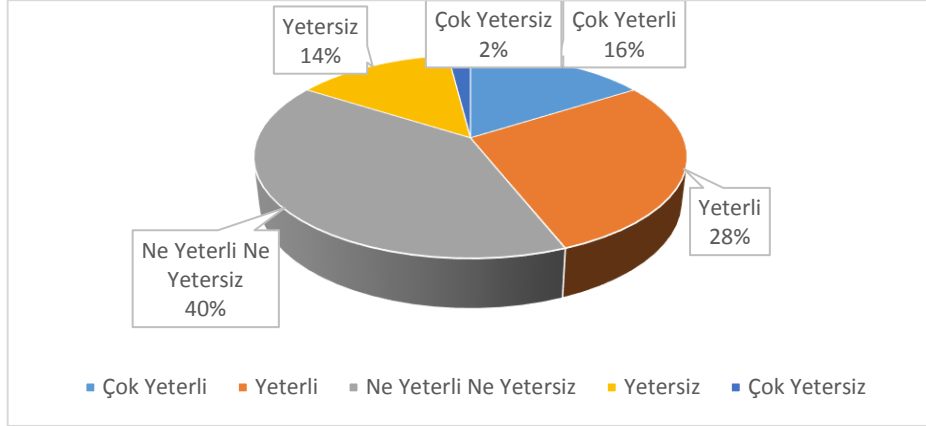
Araştırma kapsamında kamu kurumlarına yönlendirilen “iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna, iş güvenliği profesyonellerinin vermiş olduğu cevaplar Şekil 4’te gösterilmiştir. Katılımcıların % 10’u çok yeterli % 24’ü yeterli, % 34’ü ne yeterli ne yetersiz, % 30’u yetersiz ve % 2’si de çok yetersiz olduğu şeklinde görüş bildirmiştir. Burada da yeterli diyenlerin oranı % 34’e kadar gerilemektedir. Özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da İSG profesyonelinin mesleki bağımsızlığı sorunu, -kamu kurumlarında daha yüksek düzeyde bir iş güvencesi olmasına rağmen- en önemli sorunlardan biridir. İG uzmanı ve İY hekimleri baskı altında alınmadan, işlerine karışılmadan vazifelerini özgürce yerine getirememektedirler.

Şekil 4 : İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz? İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz?



Bu kapsamda katılımcılara yöneltilen son soru ise; “iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak, çalıştığınız kurumda amirlerinizden yeterli yönetsel destek aldığınızı düşünüyor musunuz” sorusudur. Bu soruya iş güvenliği profesyonellerinin vermiş olduğu cevaplar Şekil 5’te görüldüğü gibi % 16’sı çok yeterli, % 28’i yeterli, % 40’ı ne yeterli ne yetersiz ve % 14’ü yetersiz ve % 2’si de çok yetersiz şeklindedir.

Şekil 5 : İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli olarak, çalıştığınız kurumda amirlerinizden yeterli yönetsel destek aldığınızı düşünüyor musunuz?



Tablo 3'te, araştırma kapsamında katılımcıların demografik özellikleriyle ilgili elde edilen bazı bilgilere yer verilmiştir.

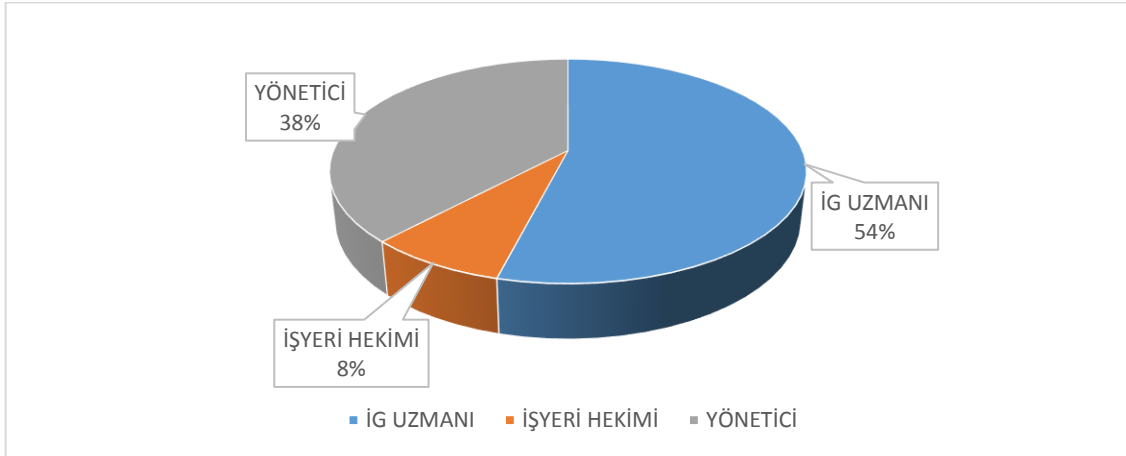
Tablo 3 : Katılımcıların demografik özellikleri

Kamu Kurumları	Anket Dolduranın												Çalışan Sayısı		
	Görevi			Yaşı					Görev Süresi						
	İSG Uzmanı	İşyeri Hekimi	İşyeri Yöneticisi	15-24	25-34	35-44	45-54	55 ve Üzeri	0-12 AY	13-36 AY	37-60 AY	61-120 AY		121-240 AY	241 AY ve Üzeri
K1		✓					✓					✓			300
K2	✓					✓						✓			350
K3	✓						✓						✓		489
K4	✓				✓						✓				400
K5	✓				✓					✓					350
K6	✓					✓						✓			483
K7	✓							✓					✓		70
K8	✓					✓						✓			400
K9			✓				✓					✓			500
K10	✓				✓						✓				398
K11	✓					✓				✓					433
K12	✓						✓			✓					313
K13	✓					✓			✓						317
K14	✓					✓					✓				305
K15			✓			✓					✓				780

K16			√			√			√						56
K17		√					√				√				250
K18			√				√				√				400
K19			√					√			√				40
K20			√				√					√			103
K21		√					√			√					56
K22			√		√				√						104
K23			√				√						√		4500
K24		√					√						√		9200
K25	√						√			√					815
K26			√				√			√					3997
K27	√							√						√	18000
K28			√			√					√				5500
K29	√					√					√				700
K30			√			√						√			5100
K31	√				√						√				1500
K32			√				√							√	2700
K33			√		√					√					40
K34	√						√					√			242
K35	√						√			√					348
K36	√						√			√					29
K37	√					√					√				730
K38	√							√					√		300
K39	√				√							√			3000
K40	√					√					√				1195
K41	√						√			√					525
K42	√					√				√					1000
K43			√				√							√	65
K44			√			√						√			40
K45			√		√					√					45
K46			√		√						√				20
K47			√	√						√					14
K48	√				√						√				245
K49	√					√					√				49
K50			√		√							√			90

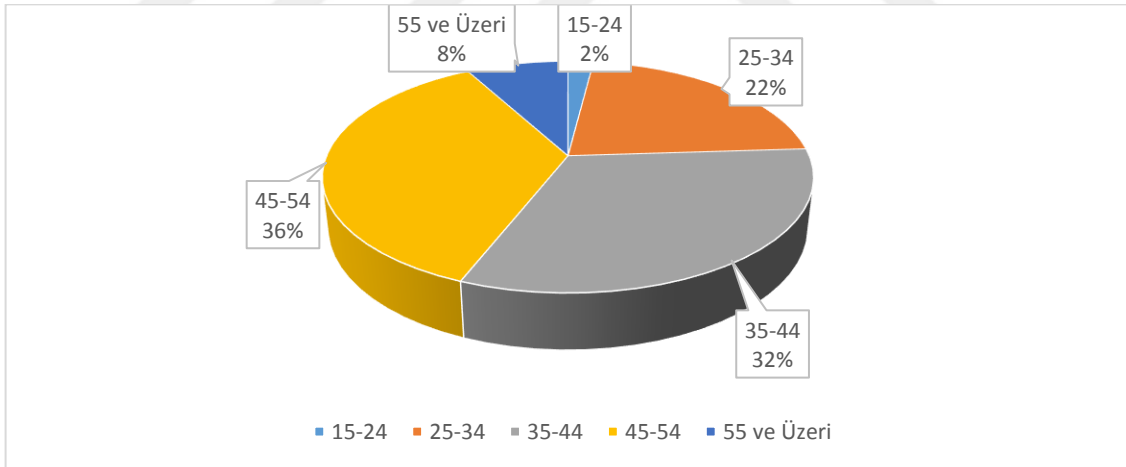
Katılımcıların % 38'i kamu kurumu işyerlerinde görev alan işveren vekili, % 54'ü iş güvenliği uzmanı ve % 8'i işyeri hekimidir (Şekil-6).

Şekil 6 : Katılımcıların Görevi



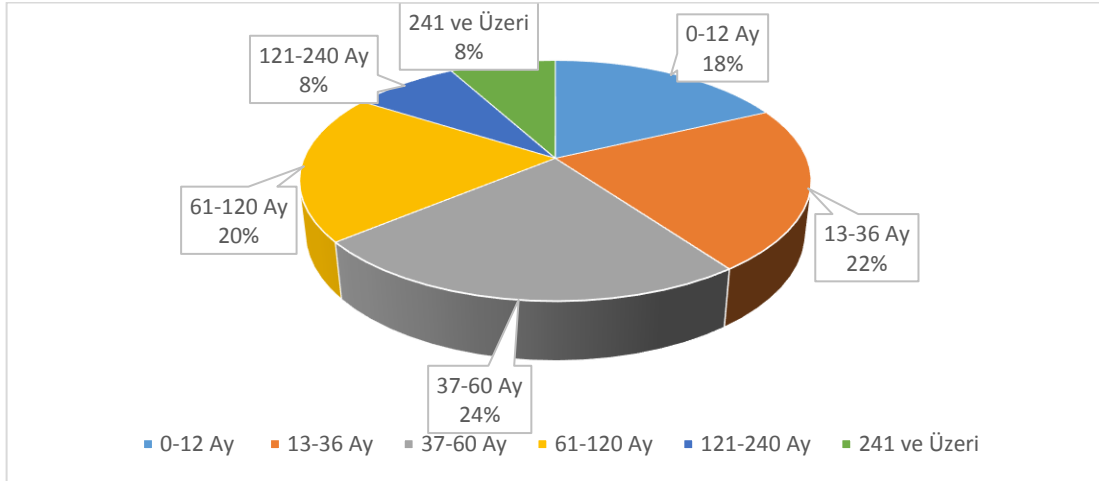
Katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise; % 35'inin 35-44, % 36'sının 45-54, % 22'sinin 25-34, % 8'inin 55 yaş ve üzeri ve % 2'sinin 15-24 yaş aralığında olan kişilerden oluştuğu görülmektedir (Şekil-7).

Şekil 7 : Anketi Dolduranın Yaş Aralığı



Katılımcıların çalıştıkları işyerlerindeki görev süreleri ise Şekil 8'de sunulmuştur. % 24'ünün kurumda 37-60 ay (3-5 yıl) aralığında çalıştığı, % 22'sinin 13-36 ay (1-3 yıl) arasında çalıştığı, % 20'sinin 61-120 ay (6-10 yıl) arasında çalıştığı % 18'inin 0-12 ay (1 yıl) arasında çalıştığı, % 8'inin 121-240 (12-20 yıl) arasında çalıştığı ve % 8'inin 241 ve üzeri (20 yıl ve üzeri) çalıştığı görülmektedir.

Şekil 8 : Anketi Doldurmanın Görev Süresi



4.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ile İlgili Bulgular

Kamu işyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Yükümlülükleri kapsamında kamu kurumlarına yöneltilen 12 soruya, kurumların vermiş olduğu cevaplar ve oransal dağılımları aşağıda Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4 : İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Olan Yükümlülükler

NO	ANKET SORULARI	CEVAP	Evet		Hayır		Kısmen	
			E	%	H	%	K	%
1.	İşveren ve İşveren Vekili ataması yapıldı mı ?	50	35	70	7	14	8	16
2.	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Oluşturuldu mu ?	50	36	72	9	18	5	10
3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturuldu mu? Aktif çalışması	50	32	64	11	22	7	14
4.	Acil Durum Ekipleri oluşturuldu mu?	50	39	78	5	10	6	12
5.	Risk Değerlendirme ekipleri belirlendi mi?	50	38	76	10	20	2	4
6.	Destek Elemanı ve Yardımcı Personel Görevlendirildi mi?	50	32	64	13	26	5	10
7.	Çalışan Temsilcileri belirlendi mi?	50	37	74	12	24	1	2

8.	Çalışanların İşe Giriş ve Periyodik Muayeneleri düzenli yapılıyor mu?	50	31	62	10	20	9	18
9.	İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi görevlendirildi mi?	50	29	58	8	16	13	26
10.	İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimine İSG Kanunu'nun 8 inci maddesi uyarınca ek ödeme yapılıyor mu?	50	12	24	37	74	1	2
11.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işler için ayrı bütçe oluşturulmuş mu veya harcamalar için genel bütçeden süratli ve yeterli kaynak ayrılıyor mu?	50	14	28	23	46	13	26
12.	Alt işveren (taşeron) sözleşmelerine (yemek-temizlik-güvenlik hizmetleri vb.) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ekleniyor mu?	50	27	54	12	24	11	22

Kamu kurumlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu İle İlgili Yükümlülükleri kapsamında elde edilen sonuçlara bakıldığında, kurumların %70'inde işveren ya da işveren vekili atamalarının yapılmış olmasına rağmen, %14'ünde henüz atamaların yapılmadığı, %16'sında ise atama işlemlerinin devam ettiği görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; kamu kurumlarının %72'sinin işyeri sağlık güvenlik birimi oluşturduğu, % 18'inin çalışmalara başlamadığı ve %10'unun da çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir. Ayrıca; kamu kurumlarının % 64'ünün iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturduğu, % 22'sinin çalışmalara başlamadığı ve %14'ünün de çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir.

Sonuçlar ayrıca; kamu kurumlarının % 78'inin acil durum ekiplerini oluşturduğunu, % 10'unun çalışmalara başlamadığını ve % 12'sinin de çalışmaları henüz tamamlamadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, kamu kurumlarının % 76'sının risk değerlendirme ekiplerini belirlediği, % 20'sinin çalışmalara başlamadığı, % 4'ünün de çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre; kamu kurumlarının % 64'ünün destek elemanı ve yardımcı personeli belirlediği ve % 26'sinin çalışmalara başlamadığı ve % 10'unun da

çalışmaları henüz tamamlamadığı; % 77'sinin çalışan temsilcisi belirlediği, % 24'ünün belilemediği ve % 2'sinin de henüz tamamlamadığı görülmektedir.

Araştırmada organizasyonel yükümlülükler başlığı altında elde edilen bir başka önemli sonuca göre ise, kamu kurumlarında çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerinin ancak % 62'sinde düzenli olarak yapıldığı, % 20'sinin çalışmalara başlamadığı, % 18'sinin çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir.

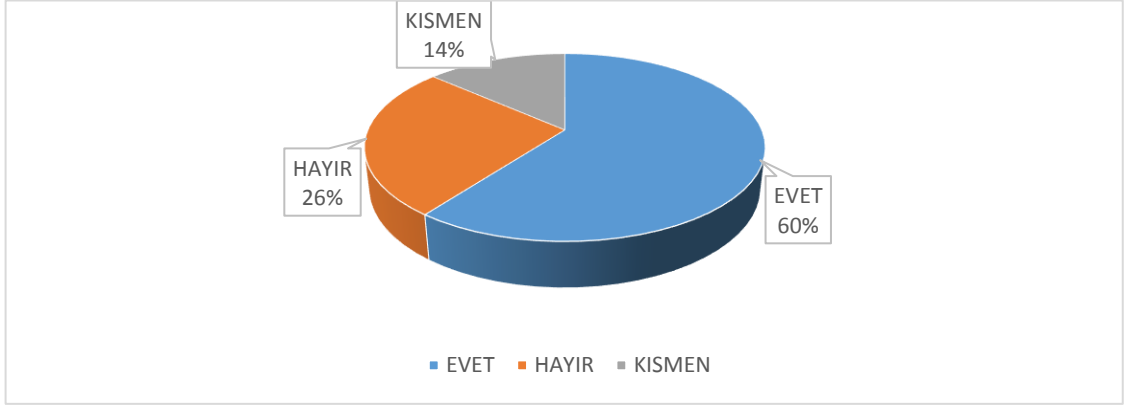
Araştırma sonuçlarına göre; kamu kurumlarının % 58'inin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirildiği, % 16'sının çalışmalara başlamadığı ve % 26'sının da çalışmalara kısmen başladığı görülmektedir. Bu sonuç görece iyi olarak yorumlanabilir. Kamu kurumları için uzman ve hekim görevlendirme yükümlülüğünün ertelenmesiyle, yükümlü olmadığı halde işyerlerinin % 58'inde görevlendirme yapılmış olması kamu işyerleri ve yöneticilerinde konuyla ilgili duyarlılığın yüksek olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, kamu kurumlarının sadece % 24'ünde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine İSG Kanunu'nun 8 inci maddesi uyarınca ek ödeme yapıldığı, % 74'ünün ödeme yapmadığı ve % 2'sinin kısmen ödeme yaptığı görülmüştür.

Yine bir başka çok önemli veriye göre; kamu kurumlarının sadece % 28'inin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işler için bütçe oluşturduğu, % 46'sının bütçe çalışmalarına hiç başlamadığı, % 26'sının ise yeterli olmadığı tespit edilmiştir.

Alt işveren (taşeron) sözleşmelerine (yemek-temizlik-güvenlik hizmetleri vb.) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler eklenip eklenmediğine dair sorulan soruda ise; kurumların sadece % 54'ünün sözleşmelere hüküm eklediği belirtilmiş, % 24'ünün eklemediği, % 22'sinin ise kısmen olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma kapsamındaki kurumların İSG organizasyonu ile ilgili yükümlülüklerini gerçekleştirme oranı toplam olarak değerlendirildiğinde ise; İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu İle İlgili Olan Yükümlülüklerini kamu kurumlarının sadece % 60' ının yerine getirmiş olduğu, % 14'ünün çalışmaları kısmen gerçekleştirmiş olduğu, %26' sinin ise hiçbir çalışma yapmadığı anlaşılmaktadır (Bkz.Şekil 9).

Şekil 9 : İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi ve Organizasyonu ile İlgili Yükümlülükler



4.3. Teknik Önlemlere İlişkin Bulgular

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükler kapsamında kamu kurumlarına yöneltilen 7 soruya, kurumların vermiş olduğu cevaplar ve dağılımları Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5 : İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri

NO	ANKET SORULARI	CEVAP	Evet		Hayır		Kismen	
			E	%	H	%	K	%
1.	Risk Değerlendirme çalışmaları yapıldı mı?	50	41	82	5	10	4	8
2.	Kişisel koruyucu donanımlar, KKD yönetmeliği ve standartlara uygun olarak ilgili personele temin edildi mi?	50	28	56	8	16	14	28
3.	Ortam ölçümleri yapıldı mı? (Aydınlatma, gürültü, toz vb.)	50	15	30	18	36	17	34
4.	Yangın ve acil durum tatbikatları yapılıyor mu?	50	26	52	11	22	13	26
5.	Elektrik tesisatı topraklama kontrolleri yapılmış mı?	50	31	62	8	16	11	22
6.	Yangın tesisatı periyodik kontrolleri yapılıyor mu?	50	35	70	4	8	11	22
7.	Basınçlı kapların periyodik kontrolleri yapılıyor mu?	50	36	72	8	16	6	12

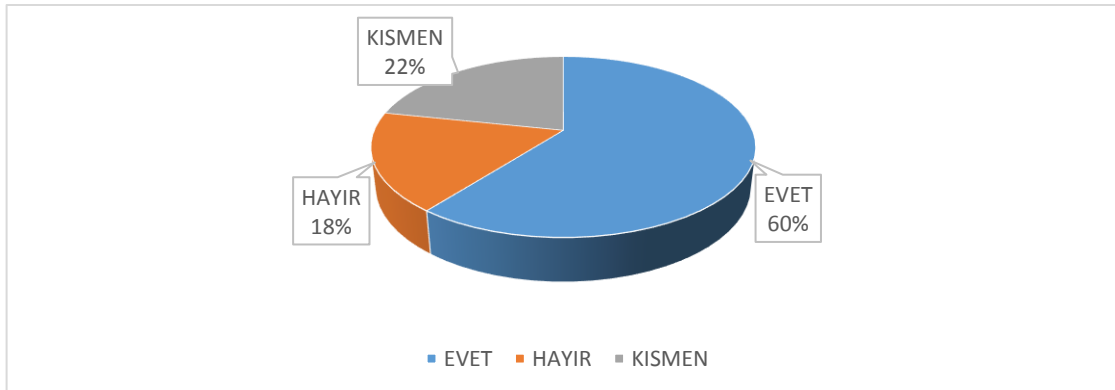
Araştırmada teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerin yerine getirilip getirilmediğine ilişkin elde edilen veriler değerlendirildiğinde; ilk olarak kamu kurumlarının % 82'sinin risk analizi çalışmalarını gerçekleştirdiği, % 10'unun çalışmalara henüz başlamadığı, %8'inin kısmen yapabildiği görülmektedir.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülükler kapsamında kamu kurumlarının % 56'sının çalışanlara standartlara uygun olarak kişisel koruyucu donanımları verdiği, % 16'sının çalışanlara uygun kişisel koruyucu donanımları sağlamadığı ve % 28'inin kısmen yapabildiği görülmektedir. Ayrıca, kamu kurumlarının sadece % 30'unun ortam ölçümlerini yaptırdığı, % 36'sının yaptırmadığı, % 34'ünün ise çalışmalara kısmen başladığı; kurumların %52'sinin yangın ve acil durum tatbikatı yaptığı, %22'sinin hiç yapmadığı ve %26'sının kısmen yani yetersiz şekilde yaptığı görülmektedir.

Diğer teknik önlemlere bakıldığında ise; kamu kurumlarının % 62'sinin elektrik tesisatı topraklama kontrollerini tamamen yaptırdığı, %16'sının yaptırmadığı ve % 22'sinin kısmen yapabildiği; % 70'inin yangın tesisatı periyodik kontrollerini yaptırdığı, % 8'inin çalışmalara başlamadığı ve % 22'sinin kısmen yaptığı; %72'sinin basınçlı kapların periyodik kontrollerini yaptırdığı, %16'sının yapmadığı ve %12'sinin kısmen başladığı ve %5'inin de anket sorusunu yanıtızsız bıraktığı görülmüştür.

Kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerine verdikleri yanıtlar genel olarak incelendiğinde; teknik önlemlere ilişkin yükümlülüklerini kamu kurumlarının % 60'ının gerçekleştirdiği, % 22'sinin kısmen gerçekleştirdiği, % 18'inde ise yetersiz olduğu görülmüştür (Bkz.Şekil 10).

Şekil 10 : İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Teknik Önlemlere İlişkin Yükümlülükleri



4.4. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Bulgular

Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükler kapsamında kamu kurumlarına yöneltilen 4 soruya, kurumların vermiş olduğu cevaplar Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6 : Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükleri

NO	ANKET SORULARI	CEVAP	Evet		Hayır		Kısmen	
			E	%	H	%	K	%
1.	Acil Durum Ekiplerinin Eğitimleri verildi mi?	50	25	50	10	20	15	30
2.	İlkyardımcı personelin eğitimleri verildi mi?	50	31	62	11	22	8	16
3.	Çalışanların İş Güvenliği Eğitimleri verildi mi?	50	40	80	4	8	6	12
4.	Teknik personelin (teknisyen, bakımcı vb.) mesleki eğitim belgeleri var mı?	50	33	64	7	14	11	22

Kamu kurumu işverenlerinin %50’sinin acil durum ekiplerinin eğitimlerini verdiği, %20’sinin çalışmalara henüz başlamadığı ve %30’unun da kısmen yaptığı ya da çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir.

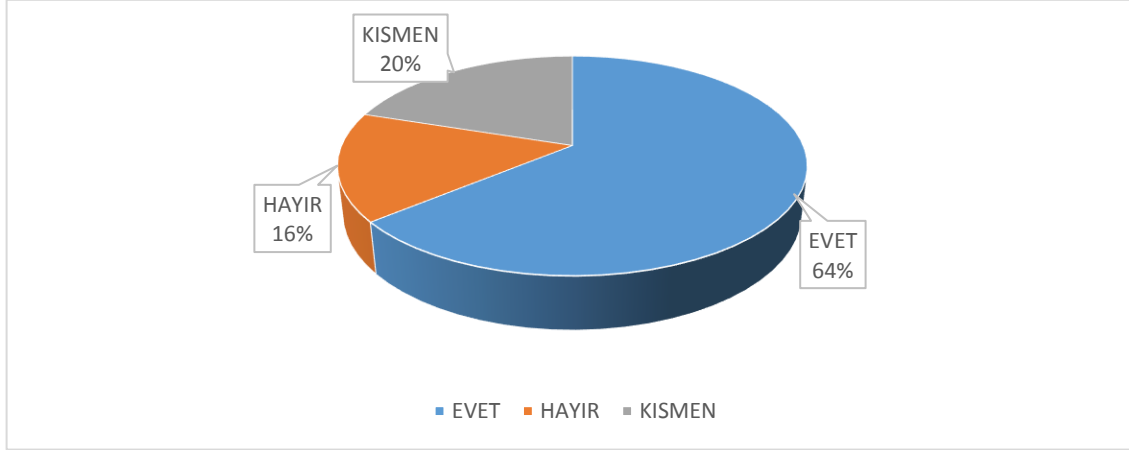
Çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri kapsamında kamu kurumlarının %62’sinin ilkyardımcı personeli belirleyip eğitim aldırıldığı, %22’sinin çalışmalara henüz başlamadığı ve %16’sinin de çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir.

Eğitimle ilgili önemli bir başka zorunluluk da çalışanların İSG eğitimleridir. Kamu kurumlarının % 80’inin çalışanlarına iş güvenliği eğitimi aldırıldığı, %8’inin çalışmalara henüz başlamadığı, %12’sinin de çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli iş sınıfına giren işlerde çalışanlar için, çalışanların mesleki eğitimi zorunluluğu ile ilgili olarak ise; kurumların %64’ünün teknik personeline mesleki eğitim belgelerini aldırıldığı, %14’ünün çalışmalara henüz başlamadığı ve %22’sinin yetersiz durumda olduğu görülmektedir.

Çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri kapsamındaki yanıtları bütün olarak analiz edildiğinde, kamu kurumlarının %64’ünün yükümlülüğünü gerçekleştirdiği,

%16'sının çalışmalara henüz başlamadığı, %20'sinin çalışmaların kısmen veya yetersiz şekilde gerçekleştirdiği görülmüştür (Bkz. Şekil 11)

Şekil 11 : Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Yükümlülükleri



4.5. Dokümantasyonla İlgili Bulgular

Dokümantasyon İle İlgili Yükümlükleri kapsamında kamu kurumlarına yöneltilen sorulara, kurumların vermiş olduğu cevaplar Tablo 7'de incelenmiştir.

Tablo 7 : Dokümantasyon İle İlgili Yükümlükler

NO	ANKET SORULARI	CEVAP	Evet		Hayır		Kısmen	
			E	%	H	%	K	%
1.	İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönergesi(leri) hazırlanıp yürürlüğe sokuldu mu?	50	31	62	12	24	7	14
2.	İş Kazası ve Ramak Kala Kayıtlarının Tutulması	50	36	72	8	16	6	12
3.	Kimyasal malzemeler sınıflandırılmış mı, MSDS' leri hazırlanmış mı, havalandırma tertibatı gibi güvenlik önlemleri var mı?	50	22	44	8	16	20	40
4.	Kurumunuzun bir iş teftişi sonrasında idari para cezası aldı mı?	50	4	8	46	92		
5.	Atık yönetim planı hazırlandı mı?	50	24	48	20	40	6	12
6.	Acil Durum Eylem Planı hazırlandı mı?	50	32	64	9	18	9	18

7.	Kurumunuzda yürütülen İSG hizmetlerine ilişkin dokümantasyon ve dosyalama sistemi kuruldu mu?	50	27	54	6	12	17	34
8.	Bakım planı var mı?	50	26	52	17	34	7	14
9.	Tüm bakımlar (yangın, Elektrik tesisatı, basınçlı kaplar vb.) bakım planına işleniyor mu?	50	23	46	21	42	6	12

Sonuçlara göre; kamu kurumu işverenlerinin % 62'sinin iş sağlığı ve güvenliği iç yönergesi hazırladığı, % 24'ünün hazırlamadığı ve % 14'ünün ise çalışmalarını henüz sonuçlandıramadığı tespit edilmiştir.

Dokümantasyonla ilgili yükümlülüklerden bir diğeri de, iş kazası ve ramak kala kayıtlarının tutulmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği kanunu hükümleri doğrultusunda, kamu kurumu işverenlerinin % 72'sinin iş kazası ve ramak kala kayıtlarını tuttuğu, % 16'sının kayıt tutmadığı ve % 12'sinin ise kısmen tutabildiği görülmektedir.

Dokümantasyonla ilgili bulgular kapsamında incelenen bir diğer yükümlülük de, kimyasalların sınıflandırılması, depolanması, depoların havalandırılması ve Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarının (MSDS) hazırlanması ile ilgilidir. Sonuçlara göre, kamu kurumu işverenlerinin sadece % 44'ünün MSDS'lerini hazırladığı, % 16'sının hazırlamadığı ve % 40'ının çalışmaları henüz tamamlamadığı görülmektedir.

Anket çalışmamızda dikkat çeken önemli sonuçlardan biri de, bir iş teftişi sonrası kamu kurumu işyerlerinin sadece % 8'inin idari para cezası aldığı, % 96'sının idari para cezasıyla karşılaşmadığının görülmüş olmasıdır. Para cezasıyla karşılaşmayan işyerlerinin büyük kısmının daha önce iş sağlığı ve güvenliği teftişi geçirmemiş kurumlardan ibaret olduğu da göz önüne alınmalıdır.

Dokümantasyonla ilgili elde edilen bulgulardan bir diğeri de; kamu kurumu işyerlerinin % 48'inde atık yönetim planı hazırlandığı, % 40'ında hazırlanmadığı ve %12'sinde ise çalışmalarını henüz sonuçlandıramadığı görülmüştür. Acil durum eylem planlarının ise sadece %64'ünde hazırlandığı, %18'inin çalışmalara henüz başlamadığı ve %18'inin çalışmaları henüz sonuçlandırmadığı görülmektedir.

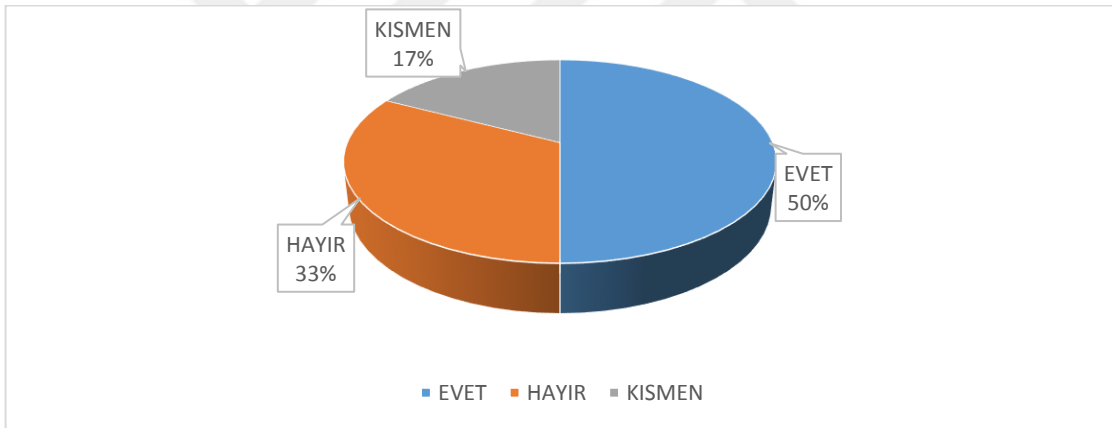
Dokümantasyonla ilgili bulgular kapsamında incelenen bir diğer husus, İSG hizmetlerine ilişkin dokümantasyon ve dosyalama sistemini kamu kurumu işyerlerinin %

54'ünün kanuni yükümlülüğünü yerine getirdiği, %12'sinin çalışmalara henüz başlamadığı ve % 34'ünün çalışmaları henüz sonuçlandırmadığı görülmektedir.

Araştırmamızda bu kapsamda elde edilen diğer önemli bulgular ise; kamu kurumu işyerlerinin sadece % 52'si bakım planlarını oluşturmuş, % 34'ü çalışmalara henüz başlamamış ve % 14' ü çalışmaları henüz sonuçlandıramamış; sadece % 46'sı bakım-onarım planlarını oluşturup deftere işlemiş, % 42'si çalışmalara henüz başlamamış % 12'si çalışmaları henüz sonuçlandıramamıştır.

İSG hizmetlerine ilişkin dokümantasyon ve dosyalama ile ilgili yükümlülüklerde, kamu kurumu işverenlerinin sadece % 50'sinin dokümantasyonla ilgili sistem oluşturduğu, % 33'ünün çalışmalara henüz başlamadığı ve % 17'sinde yeterli olmadığı görülmektedir.

Şekil 12 : Dokümantasyonla İlgili Yükümlülükleri



5. TARTIŞMA

5.1. Katılımcıların İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetlerinin Etkinliği ile İlgili Kişisel Değerlendirmeleri ve Demografik Özelliklerini Kapsayan Bulgulara İlişkin Tartışmalar

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı doğrultusunda kamu kurumlarının yükümlülükleri kapsamında kurumlarda çalışan İSG profesyoneline yönlendirilmiş değerlendirme sorularına verilen cevaplar incelendiğinde; Şekil 2’de görüldüğü gibi kamu kurumu işyerlerinde görev yapan İSG profesyonellerinin sadece % 2’si çalışmaların çok yeterli olduğu, % 42’sinin ise çalışmaların yeterli olduğu görüşündedir. Geri kalan % 56’lık kesim, İSG ile ilgili konularda kurumda yapılan çalışmaların yeterli olmadığını düşünmektedir.

Kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmelerinin 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmesi nedeniyle, kamu kurumu işyerlerinde İSG hizmetleri doğrudan temin ya da ihale usulüyle OSGB firmalarından hizmet alımı ile yürütülmektedir. Her takvim yılı başında hizmet alımının yenilenmesi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi değişikliklerine sebep olmaktadır. İş güvenliği profesyonellerinin değişmesi, yeni görevlendirilen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin kamu kurumu işyerlerinin organizasyonuna ve iş proseslerine hâkim olmadığı için, hizmet alan kamu kurumlarında İSG çalışmalarında aksaklıklar meydana gelmektedir. Yaşanan bu aksaklıklar, kamu kurumu işyerlerinin yükümlülüklerini yerine getirmesinde yapılan çalışmaların yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Bazı kamu kurumlarında İSG ile ilgili bazı yükümlülüklerin hiç yerine getirilmediği de görülmüştür.

6331 sayılı İSG Kanunu’nun getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi de, çalışanların sisteme dâhil edilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasıdır (İSG Kanunu Madde 18, 2012). Araştırmada elde edilen veriler (Şekil 3) incelendiğinde, kamu kurumu işyerlerinin sadece % 42’si çalışanların sisteme dâhil edilmesi noktasında çok yeterli ya da yeterli olduğu görüşünü belirtmiştir. İş kazalarının % 98’inde (Tehlikeli Hareket ve Tehlikeli Durum) insan faktörünün etken olduğu ülkemizde, iş kazası ve meslek hastalığı sayısının azaltılmasında risk farkındalığının yükseltilmesi, bunun için de

kurumlarda çalışanların sisteme dahil edilmesi önemli rol oynayacaktır. Çalışma ortam koşullarına ve çevresinde bulunan tehlikelere maruz kalan çalışanlar, tehlikenin kök neden analizi yapılmasında ve tehlikenin bertaraf edilmesinde önemli katkıda bulunacaktır. Kendine özgü risklerinde bünyesinde bulunduran kamu kurumu işyerlerinde, tehlikeli hareket ve tehlikeli durumların sebep olduğu iş kazası sayısının azaltılması ve etkili bir İSG yönetim sisteminin kurulmasında çalışanların sisteme dâhil edilmesi ve fikirlerinin alınması önem taşımaktadır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında görevlerini yerine getirirken mesleki bağımsızlık içerisinde görevlerini ifa ederler ve kısıtlanamazlar (İSG Kanunu Madde 8-(1), 2012). Araştırma kapsamında kamu kurumlarında görev yapan İSG profesyonellerine yönlendirilen “iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak, kurumunuzda mesleki bağımsızlık içinde çalıştığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna, şekil 4’te görüldüğü gibi % 10’u çok yeterli ve % 24’ü çalışmaların yeterli olduğu noktasında görüş bildirmiştir.

Elde edilen bulgulara göre, kamu kurumu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eksiklikler göze alındığında, kamu kurumlarında görev alan iş güvenliği profesyonellerinin tam olarak mesleki bağımsızlık içerisinde görevlerini sürdürdüğü söylenemez. Kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmelerinin ertelenmesi nedeniyle, kamu kurumu işyerlerinde doğrudan temin ya da ihale usulüyle dışardan hizmet olarak bir nevi taşeron ilişkisinin oluşturulması da, mesleki bağımsızlık ilkesini ortadan kaldıran nedenlerden biri olarak görülmektedir.

Araştırma kapsamında yönetici ve İSG personeline “iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olarak, çalıştığınız kurumda amirlerinizden yeterli yönetsel destek aldığınızı düşünüyor musunuz” sorusuna, şekil 5’te görüldüğü gibi % 16’sı çok yeterli ve % 28’i de yeterli olduğunu belirtmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde her türlü araç, gereç, mekan ve ekipmanların sağlanması işverenin yükümlülüğünde olmasına rağmen, araştırma sonuçları işverenlerin ilgili personele yeterli desteği sağlamadığı görülmektedir.

Özel sektörde olduğu gibi kamu kurumlarında da iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yerine getirilmesinde en önemli görev ve sorumluluklar işveren/işveren vekillerine aittir. Araştırma kapsamında anketlerin dolduranların % 38’i Şekil 6’da görüldüğü üzere iş güvenliği çalışmalarından sorumlu yönetici veya işveren vekilidir.

Kamu işyerlerinde birinci derecede sorumlu işveren vekili olarak bulunan yöneticilerin, yapılan çalışmaların yeterliliği noktasında, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleriyle aynı görüşte olmadığı görülmektedir. Bu durum, 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yeterli farkındalığa sahip olmadıkları kanaati oluşturmaktadır. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi İSG Kâtip atamalarının 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmesi nedeniyle, kamu kurumu işverenlerinde kanunun bütününe ertelendiği şeklinde yorumlanmıştır. Yükümlülükleri hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olmayan kamu kurumu işveren ve işveren vekilleri, yükümlülüklerin yerine getirilmesinde yavaş hareket etmekte ve İSG çalışmalarına katılım noktasında gerekli özeni göstermemektedir. Bu durum, karar alma noktasında bulunan kamu kurumu işverenlerinin, yapılan çalışmalara yeterli desteği vermemesine neden olmaktadır.

5.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu ile İlgili Tartışma

İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve organizasyonu ile ilgili yükümlülükleri kapsamında, kamu kurumların %70'inde işveren ya da işveren vekili atamaları yapılmıştır. 4857 sayılı İK ve 6331 sayılı İSGK' n da işveren vekili tanımı birbirini destekler nitelikte yapılmış ve işyeri yönetiminde görev alan kişilerin işveren vekili olabileceğini söylemiştir. İSG hizmetlerinin yürütülmesinde en önemli sorumluluk işveren/işveren vekiline aittir. Kamu kurumu işyerlerinde 6331 sayılı İSGK' nun getirdiği yükümlülüklerin sağlanması, önleyici tedbirlerin alınması ve bu tedbirler için gerekli bütçe çalışmalarının başlatılmasında, işveren/işveren vekili atamaları büyük önem arz etmektedir. Esasen İSG çalışmalarının başlamasındaki ilk aşama, işveren/işveren vekili atamalarının yapılmasıdır. Fakat İSGK' n da verilen tanıma göre, işveren/işveren vekili olabilmek için herhangi bir atama veya kurul kararına ihtiyaç yoktur. İSGK hükümlerinin yerine getirilmesi bakımından kamu kurumlarında şef, şube müdürü, daire başkanı, genel müdür gibi her düzeyde yönetici memurun işveren vekili olarak sorumluluk alabileceği ve İSG organizasyonunda görev yapacağı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, yaşanılacak bir iş kazasında hukuki ve cezai sorumlularının kim olacağı konusunda ise belirsizlik devam etmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre; kamu işyerlerinin % 18'inde İSG biriminin henüz oluşturulmadığı %10'unda ise tamamlanmadığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle görevli olan, bünyesinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulunduran işyeri sağlık-güvenlik birimi, 6331 sayılı İSGK 6 ncı maddesinin (İSG hizmetleri) ertelenmesi nedeniyle, işyeri sağlık güvenlik birimi oluşturma yükümlülüğünün de ertelendiği yönünde yorumlanmıştır. Ancak 6331 sayılı İSGK' nun diğer tüm yükümlülükleri (risk değerlendirmesi yapma, gerekli önlemleri alma, acil durum planları, isg ve mesleki eğitimler, sağlık muayeneleri, ortam ölçümleri, tahliye ve ilkyardım vb.), kamu kurumuna ait bütün işyerlerinde yürürlük tarihinden itibaren geçerliliğini korumaktadır. Kamu kurumu işyerleri, bünyesinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendiremediği için, iş güvenliği profesyonellerine ek ödeme yapamamaktadır. Bu nedenle belge sahibi yetkili personel de görev almaktan kaçınmaktadır. Buna bağlı olarak, kamu kurumu işyerleri 6331 sayılı İSGK' nun getirdiği yükümlülükleri sağlayabilmek ve idari para cezalarıyla karşı karşıya kalmamak için, hizmet alımı yoluyla OSGB' ler den hizmet almak zorunda kalmaktadırlar. Kanaatimizce kamu kurumlarında İSG hizmetlerinin etkinliğini arttırmada en etkin yöntem, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi kadrolarının devlet memurları mevzuatı çerçevesinde açılması ve görevlendirmelerin bu mevzuat kapsamında daimi olarak yapılmasıdır.

6331 sayılı İSGK, faaliyet kavramı ayırt etmeksizin kamu ve özel sektöre ait elli ve daha fazla çalışanı olan tüm işyerlerinde bir İSG Kurulu oluşturulmasını istemiştir.

Araştırma sonuçlarına göre; elli ve daha fazla çalışanı olan kamu kurumu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını yürütmek üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması yükümlülüğü olmasına rağmen, kamu kurumu işyerlerinin % 22'sinin yükümlülüğünü yerine getirmediği ve % 14'ünde çalışmaların devam ettiği görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve görevlerini yerine getirmelerinin sağlanması da işverenlerin yükümlülüğü içindedir. 6331 sayılı İSGK, her ne kadar iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesini ertelemiş olsa dahi, İSG kurulu ekibi içerisinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulunması gerekmektedir.

İSG kurulu; işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak ve işveren veya işveren vekilinin onayına sunarak uygulanmasını takip etmek, çalışanlara yol göstermek, işyerlerindeki tehlikeleri ve alınacak önlemleri belirleyerek işveren ya da işveren vekiline bildirmek, işyerlerinde meydana gelen iş kazası, meslek

hastalığı ya da ekipmanın zarar görmesine neden olacak olayları tespit ederek işveren ya da işveren vekiline rapor halinde sunmak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim programlarını, kurulların programlarını hazırlayarak işveren ya da işveren vekiline rapor halinde sunmak, bakım onarım çalışmalarında alınacak önlemleri planlamak ve önlemlerin uygulandığını kontrol etmek, acil durumlar hakkında alınan alınana tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını kontrol etmek, işyerlerinde yapılan iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarıyla ilgili yılsonu değerlendirme raporu hazırlayarak gelecek yılın çalışma programını oluşturmak, çalışanların çalışmaktan kaçınma haklarıyla ilgili talepleri incelemek, işyerlerinde çalışma ortamı, çalışma şartları, iş organizasyonu ve sosyal ilişkilerle alakalı genel önleme politikası hazırlamak'' (İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik Madde 8) ile görevlidir. Kurul yükümlülüğünü yerine getirmemiş olan kamu kurumu işverenleri, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını tam anlamıyla yerine getiremeyeceği gibi, çalışanların vücut bütünlüğünü tehdit edecek risklere maruz kalacak, İSG hizmetlerini aksatacak ve en önemlisi de yükümlülüklerini yerine getirmediği için idari para cezalarıyla karşılaşarak itibar kayıplarına uğrayacaktır.

Çalışanların sağlık gözetimini yapmak, onları işyerlerinde maruz kalacakları sağlık güvenlik risklerine göre uygun işe yerleştirme yükümlü olan kamu kurumu işverenlerinin % 62'sinin çalışanlarının işe giriş periyodik muayenelerini düzenli olarak yaptığı görülmektedir. Her ne kadar kamu kurumlarında işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü ertelense de, İSGK' nun 15 inci maddesi kapsamında çalışanların periyodik sağlık muayenelerinin yaptırılması zorunluluğu devam etmektedir. Bu bakımdan, kamu işyerlerinde çalışanların sağlık gözetiminin yapılmasında devlet hastaneleri ve aile hekimlerinden yararlanılması gerektiği düşünülmektedir. Fakat devlet hastaneleri ve aile hekimlerinin işyeri çalışma ortam ve koşulları hakkında bilgi sahibi olmaması nedeniyle, kamu işverenlerinin uygun işe yerleştirme yükümlülüğünü gerçek anlamda yerine getirmede etkili olamayacaktır. Bu nedenle OSGB' ler den işyeri hekimi görevlendirilmesi için hizmet alımı yoluna gidilmesi tercih edilmektedir.

İş yerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanmasında en önemli gerekliliklerden bir tanesi de İSG çalışmaları için gerekli bütçe ve finansal kaynakları oluşturmaktır. Araştırma sonuçlarına göre kurumların sadece % 28'i yeterli bütçe ayırdığını, % 62'si ayrılan kaynakların yeterli düzeyde olmadığını belirtmiştir. Başarılı bir İSG yönetim sistemi oluşturulmasının temeli, ihtiyaçların belirlenmesinden geçmektedir. İSG bütçe çalışmasını yapmamış ya da tamamlamamış kamu işyerleri,

çalışma ortamında bulunan tehlikelere karşı gerekli önleyici yaklaşımlarda bulunamayacak, çalışanlarını koruma ve gözetme borcunu yerine getiremeyecektir. İşyerlerinde İSG ile ilgili konularda üst yönetimin desteği olmadığı ve yeterli finansal kaynak zamanında ayrılmadığında, işyerindeki organizasyon ne kadar yetenekli ve etkili olursa olsun, önlemlerin yeterli düzeyde alınmasına imkân bulunmamaktadır.

Asıl işveren ve alt işverenler kendi çalışanlarına karşı sorumlu olmalarına rağmen, asıl işverenin çalışma alanı içerisinde bulunan alt işveren çalışanlarının da ortamda bulunan tehlikelerden etkileneceği bir gerçektir. Kamu kurumu işyerlerinde yapılan anket çalışmalarına göre “alt işveren (taşeron) sözleşmelerine (yemek-temizlik-güvenlik hizmetleri vb.) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ekleniyor mu” sorusuna; kamu kurumlarının sadece % 54’ünün sözleşmelere hüküm eklediği belirtilmiştir. Bir işin belirli bir profesyonellik ve uzmanlık gerektirmesi sonucu bir kısım işleri kendi adına bir başka işverene ve bu işverene bağlı çalışanlara vermiş olsa dahi, işyeri bina ve eklentilerinde alınmamış olan her önlemin sonuçlarından her iki işverenin de etkileneceği ve İSG yükümlülüklerinden birlikte sorumlu olacağı unutulmamalıdır. Ayrıca kamu kurumu işverenleri, işçiyi gözetme borcu kapsamında alt yüklenici çalışanlarına karşı da sorumlu durumdadır. Alt işveren (taşeron) sözleşmelerine eklenmemiş olan İSG hükümleri, alt işverenler için bir fırsat yaratmış olacak, şartname içerisinde İSG hükümleri bulunmadığı için maliyetlerinin arttığını ileri sürerek ek ödeme talep etmelerine fırsat sağlamış olacaktır. Bu durum ileri dönemlerde kamu işyerleri için ek maliyet olarak ortaya çıkacaktır.

Kamu kurumu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülmesi bakımından, koruyucu ve önleyici önlemlerin alınmasında çalışanların katılımının sağlanması ve fikirlerinin alınması çok önemlidir (İSG Kanunu Madde 18, 2012). Kamu kurumu işyerlerinin sadece % 74’ü işyerlerinde İSG çalışmaları kapsamında çalışanların katılımının sağlanması ve görüş alınması için çalışan temsilcisi görevlendirmiştir. Önleyici tedbirler alınması kapsamında çalışan temsilcileri, risk değerlendirme ekibi ve iş sağlığı ve güvenliği kurulunda aktif olarak görev almanın yanında, çalışanlarla işveren ya da işveren vekilleri arasında köprü görevi görmektedir. Kurumda sendika bulunması halinde çalışan temsilcilerinin sendika temsilcileri arasından seçilmesi, sendika olmayan diğer işyerlerine göre İSG çalışmalarında büyük bir fark yaratacaktır. Çalışan temsilcilerini belirlememiş olan kamu işverenleri, çalışanların

görüşlerini alıp süreçlere katılmasını sağlamadığı gibi, çalışma ortamında kaynaklanan sorunlara hızlı şekilde müdahale etme imkânını da kaybetmiş olacaktır.

Çalışma ortamı ve işin yürütüm şartlarından doğan özel riskler ve çevresel şartlar göz önünde bulundurulduğunda, kamu kurumu işyerlerinin % 78'inin acil durumlara karşı gerekli müdahalede bulunacak ekipleri oluşturduğu görülmektedir. Acil durum ekipleri, işletmenin güvenliğini tehdit eden olayların gerçekleşmesi durumunda, çalışanların maruz kalacağı tehlikelere karşı koruyarak güvenli alana ulaşmalarını sağlamakla görevlidir. Acil durum nedeniyle ilk yardım gerektiren zamanlarda, ilk yardımcı unvanına sahip eğitimli çalışanlar aracılığıyla ilk müdahaleyi gerçekleştirerek kazazedenin sağlık durumunu kötüye gitmesini engellemekle görevlidir. Olası bir yangın çıkması durumunda, öncelikli (engelli) olan çalışanlar başta olmak üzere bütün çalışanların güvenliğini sağlamak ve toplanma bölgelerine yönlendirmek ve acil durumlarda yangına ilk müdahaleyi yaparak işletmenin daha fazla zarar görmesini engellemesi kamu kurumlarının yararına olacaktır. Acil durum ekiplerini oluşturmayıp gerekli organizasyonları almamış olan kamu işyerlerinin, acil durumlar karşısında çalışanlarının güvenliğini, işletme güvenliğini tehlikeye atmakla birlikte, olası acil durumlar karşısında uğrayacakları kayıpların ekonomik boyutlarının yanı sıra, ciddi derecede itibar kaybına uğrayacakları gözardı edilmemelidir. Yapılacak olan İSG denetimlerinde, acil durum ekiplerini oluşturmayan kamu kurumu işyerleri, idari para cezasıyla karşı karşıya kalacaktır.

Çalışma ortamından ve işin yürütümü nedeniyle kaynaklanan tehlikelere karşı çalışanların ve işletmenin korunması amacıyla 6331 Sayılı İSGK, kamu ve özel sektör ayrımı yapmaksızın bütün işyerlerinin tamamında risk değerlendirme çalışmalarının yapılması yükümlülüğünü getirmiştir. Bu yükümlülük kapsamında, kamu kurumu işyerlerine yapılan anket çalışmasında “risk değerlendirme ekipleri belirlendi mi” sorusuna, kamu kurumu işyerlerinin % 76'sı “evet” cevabını vermiştir. Risk değerlendirme çalışmaları, işveren tarafından belirlenecek ekip aracılığıyla gerçekleşir. Risk değerlendirme ekibi içerisinde, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütecek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi de bulunmaktadır. Kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeleri 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmiş olsa dahi, kamu kurumu işverenlerinin bu konudaki sorumluluğu devam etmektedir.

İSG çalışmalarının merkezi notasında bulunan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin kamu işyerlerindeki görevlendirmelerinin 1 Temmuz 2020 yılına kadar ertelenmesi nedeniyle, kurumlarda resmi olarak görev yapamamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre kamu işyerlerinin % 58'inin yükümlülüğünü yerine getirdiği görülmektedir. İG uzmanı ve İY hekimi görevlendirme yükümlülüğü henüz yürürlüğe girememiş olmasına rağmen (yürürlük tarihi ertelendiğinden) kurumların % 58'inin (süre ve şekil olarak mevzuattaki kurallara uygun şekilde olmasa da) İG uzmanı ve/veya İY hekimi görevlendirmesi de olumlu karşılanabilecek bir durumdur. Bununla birlikte, görevlendirilen İG uzmanı ve İY Hekimine 6331 sayılı kanun gereğince ödenmesi gereken ek ödemenin ancak kurumların % 24'ünde yapıldığı görülmüştür. Bu da, kamu kurumlarındaki İSG profesyonellerinin görevlerini büyük bir özveriyle ve karşılıksız olarak yürüttüğünü göstermektedir. Ayrıca, parasal motivasyon ve mevzuattaki kurallara uygun olmadan yapılan bu görevlendirmelerin çok da verimli olamayacağını gözden kaçırmamak gerekir.

Görüldüğü gibi, kamu kurumlarında organizasyonla ilgili yasal yükümlülüklerin çoğu 2012 yılında (6331 sayılı Kanun ile) başlamasına rağmen, İSG tedbirlerine uyum noktasında halen önemli eksiklikler bulunmaktadır. Oysaki, kurumların iş sağlığı ve güvenli çalışmalarına aktif olarak başlaması, çalışma ortamlarında risklerin belirlenmesi, gerekli önlemlerin alınması, acil durum senaryolarının oluşturulması ve acil durum ekiplerinin kurularak eğitimlerinin verilmesi, çalışanların sağlık gözetimlerinin yerine getirilmesi, alt yüklenici çalışanlarının da kapsam altına alınması için sözleşme düzenlemelerinin yapılması, bakım onarım planlarının oluşturulması ve bütçe çalışmalarına iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının da ilave edilmesi için, İSGK' nun da belirttiği gibi, kurumlarda yönetim kadrosunda görev alan kişiler arasından işveren vekili görevlendirmesinin gerçekleştirilmesi ve çalışmalara hız verilmesi gerekmektedir.

5.3. Teknik Önlemlere İlişkin Tartışma

Araştırmada teknik önlemlerle ilgili yükümlülükler ele alındığında, dikkat çeken bulgulardan birisi gerçekleştirilen risk analizi çalışmalarıdır. Her ne kadar kamu kurumlarında organizasyonel yükümlülükler kapsamında iş güvenliği uzmanı ve işyeri

hekimi görevlendirme oranı % 58 olmasına rağmen, kamu kurumlarının % 82 gibi büyük bir kısmının risk analizi çalışmalarını gerçekleştirdiği görülmektedir.

Risk değerlendirme yönetmeliğine göre risk değerlendirme ekibi içerisinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi olması gerekmektedir. Bununla birlikte kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi atamaları 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmiştir. Bu durum kamu kurumu işveren/işveren vekilinin risk değerlendirme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, kamu işverenleri kendi yükümlülüğünü yerine getiremiyorsa, bu çalışmalarda profesyonel kişilerden destek alması gereğini ortaya koymaktadır (İSG Kanunu Madde 4-(1) c fıkrası, 2012).

Aksi takdirde, bir denetimde tüm kamu kurumları, her takvim yılının başında Maliye Bakanlığı tarafından yayınlanan 6331 sayılı İSG Kanunu 24'üncü maddesine göre tehlike sınıfı ve çalışan sayıları da göz önüne alınarak, risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayanlar için, üçbin Türk Lirası, aykırılığın devamı halinde her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası idari para cezası ile karşı karşıya kalacaklardır (6331 Sayılı İSGK Madde 26-(1) ç, 2012). Bu durum, hem işyerlerindeki tehlikelerin tanımlanıp gerekli önlemlerin alınmaması sonucu yaşanılacak kayıplara, hem de devletin kaynaklarını etkili bir şekilde kullanmama sonucu idari para cezalarına ve itibar kayıplarına neden olacaktır.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden bir diğeri, Kişisel Koruyucu Donanımların (KKD) standartlara uygun olarak çalışanlara verilmesi ve kullanmalarının sağlanmasıdır. Kamu kurumu işverenlerinin sadece % 56'sının çalışanlarına standartlara uygun olarak KKD verdiği görülmektedir. Kamu işverenlerinin yükümlülükleri yerine getirmesinde toplu koruma tedbirlerine, kişisel koruma tedbirlerine göre öncelik vermesi esastır. Ancak, toplu korunma ve kaynağında korunma tedbirleri mümkün olmadığı veya yeterli olmadığında en azından kişisel koruyucuların kullanımı çalışanların korunmasında önemli rol oynamaktadır.

Teknik tedbirlere dayalı toplu koruma veya iş organizasyonu ve çalışma metodunun değiştirilmesiyle risklerin önlenememesi ya da şiddetinin yeterli derecede azaltılamaması durumunda, yapılacak işin niteliği ve maruz kalınacak tehlikeler ve bu tehlikelerin zarara verme durumu göz önünde bulundurularak, çalışanlara "Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerine Kullanılması Hakkındaki Yönetmelik" hükümlerine uygun standartlarda KKD verilmesi gerekmektedir. Standartlara uygun olarak verilmeyen bir KKD, çalışanları

işyerindeki risklere karşı korumuş sayılmayacağı gibi, çalışanların kullandıkları KKD' lere güvenerek yapacağı çalışmalarda ilave risk oluşturacaktır. Bu nedenle, çalışanlarına standartlara uygun ve CE belgeli KKD vermemiş olan % 45 oranındaki kamu işyeri, çalışan başına beşyüz Türk Lirası idari para cezası ödemekle karşı karşıya kalacaktır (İSGKanunu Madde 26-(1) o fıkrası, 2012).

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden dikkat çeken sonuçlardan bir tanesi de, ortam ölçümleridir (aydınlatma, gürültü, toz vb.). Her ne kadar kamu kurumu işverenlerinin % 82 gibi büyük bir kısmı risk değerlendirme çalışmalarını tamamlamış olsa da, çalışanların çalışma ortamından kaynaklanacak risklerin belirlenmesi ve bu risklerin etkilerine karşı gerek organizasyonel düzenlemeler, gerekse teknik olarak koruyucu tedbirlerin alınması ve standartlara uygun KKD seçilmesinde ortam ölçümleri önemli rol oynamaktadır. Buna rağmen kamu kurumu işverenlerinin sadece % 30'u ortam ölçümlerini gerçekleştirmiştir. Bu da, çalışma ortamında tespit edilen risklerin analiz edilmesi ve alınması gereken koruyucu önlemlerin güvenilirliğine gölge düşürmektedir.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden dikkat çeken sonuçlardan biri ise, yangın ve acil durum tatbikatlarıdır. Kamu işverenleri, işyerlerinde çalışma ortam ve koşullarının sebep olabileceği tehlikeli durumlar başta olmak üzere yangın, elektriksel nedenler, kimyasalların etkileri, iş kazası sonucu ilk yardım gerektiren olaylar ve sabotaj gibi acil durumlar karşısında, çalışanların olumsuz etkilenmesini önlemek amacıyla, hazırlanacak acil durum planlarının etkinliğinin, uygulanabilirliğinin ve en önemlisi olarak acil durumlar karşısında çalışanların katılımının sağlanması yükümlülüğü altında olmasına rağmen; sadece %52' sinin yangın ve acil durum tatbikatıyla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmiş olması, araştırmada elde edilen en çarpıcı sonuçlardan biridir. Acil durumlarla ilgili olarak her ne kadar teknik önlemler (sesli ikaz sistemleri, algılayıcı detektörler, otomatik söndürme ve kesici sistemler vb.) alınmış olsa bile, yangın ve acil durum tatbikatlarının yapılmıyor olması, kamu kurumu işverenlerinin çalışanların acil durumlar karşısında izlemesi gereken yollar, müdahaleler, çalışma ortamının tahliyesinin sınırlı bir zaman içinde gerçekleştirilmesi ve en önemlisi bu alışkanlığın kazandırılmaması, çalışanların acil durumların olası yıkıcı etkilerine maruz kalacağı gerçeğini göstermektedir.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden bir diğeri de, elektrik tesisatı topraklama kontrolleri yaptırılmasıdır. Elde edilen verilere göre kamu kurumu işyerlerinin % 62'sinin

elektrik tesisatlarının kontrollerini yaptırdığı görülmektedir. Mevcut mevzuat, elektrik tesisatı, topraklama tesisatı, paratonerlerin standartlarda süre belirtilmediği zamanlarda yılda en az bir kere periyodik kontrollerinin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Ek3 Madde 2.3, 2013). Tesisatın iş sağlığı ve güvenliği açısından güvenli olup olmadığı, son kullanıcıya ulaşip ulaşmadığı, tesisatta kaçak akım rölesinin kullanılıp kullanılmadığı, kaçak akım rölelerinin aktif olarak çalışıp çalışmadığı kontrol edilmektedir. Çalışanları korumayı hedeflemiş olan 6331 sayılı İSG Kanunu ve bağlı mevzuat uygulanmadığında, elektrik tesisatlarının neden olduğu kazalarda çalışanlar zarar gördüğü gibi, işletme güvenliğinin de tehlike altında olduğu bir gerçektir. Buna rağmen kamu kurumlarının % 38'sinin, elektrik kaynaklı kazalara karşı yükümlülüğünü yerine getirmemesi ya da çalışmalarını henüz tamamlamamış olması elektrik kaynaklı kazaların da habercisidir.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden bir diğeri de, yangın tesisatı periyodik kontrolleri yaptırılmasıdır. Anket çalışmasına verilen cevaplara göre kamu kurumu işyerlerinin %70'inin yangın tesisatı periyodik kontrollerini yaptırdığı görülmektedir. Mevzuat, yangın tesisatı, hortumlar, motopomplar, boru tesisatının periyodik kontrolleri standartlarda süre belirtilmediği zamanlarda yılda en az bir kere periyodik kontrollerinin yapılmasını zorunlu hale getirmiştir (İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Ek3 Madde 2.3, 2013).

Yangından doğabilecek can kaybının yanı sıra zararları önlemenin veya azaltmanın başlıca yolu, yangına neden olacak faktörleri ortadan kaldırmak ve yangına hemen müdahale edebilecek tedbirleri almaktır. Yangın güvenlik önlemleri ne kadar yetersiz ve kontrol mekanizması ne kadar yavaşsa, yangın sayısının ve yangından doğan zararların o oranda fazla olduğu görülmüştür. Yangına ne kadar erken müdahale edilirse o kadar çabuk söndürülür ve sebep olduğu hasar o denli az olur. Genellikle yangınların büyük boyutlara ulaşmasının en büyük nedeni geç fark edilmesi ya da yangın tesisatlarının periyodik kontrollerinin yapılmaması nedeniyle devreye girmemesidir. Yangın tesisatlarının neden olduğu kazalarda çalışanlar zarar gördüğü gibi, işletme güvenliğini de tehdit etmesine rağmen, kamu kurumlarının % 30'unun, yangın çıkması sonucu kaynaklanacak kazalara karşı gerekli hassasiyeti göstermediği görülmektedir.

Teknik önlemlerle ilgili yükümlülüklerden bir diğeri de, basınçlı kapların periyodik kontrollerinin yaptırılmasıdır. Anket çalışmasına verilen cevaplara göre kamu kurumu

işyerlerinin %72'sinin basınçlı kapların periyodik kontrollerinin yaptırdığı görülmektedir. Basınçlı kapların, işletme basıncının 1,5 katı ile ve yılda en az bir kere periyodik kontrollerinin yapılması zorunludur (İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Ek3 Madde 2.1, 2013). Teknolojinin gelişmesi, makina ve aksamalarının artması beraberinde iş yaşamı ile ilgili kazaların artmasına neden olmuş ve buna bağlı olarak da güvenlik tedbirlerinin alınması gerekliliği doğmuştur. Bu sebeple kamu kurumu işyerlerinde basınçlı kapların (buhar kazanı, kalorifer kazanı, sıcak su kazanı, kızgın yağ kazanı, boyler, kompresör, hava tankı, genleşme tankı, hidrofor, otoklav, emniyet valfi ve basınçlı kap statüsünde bulunan özel kazanlar) periyodik kontrollerinin yapılmaması nedeniyle iş kazaları meydana gelmektedir. Anket sonuçlarına göre kamu kurumlarının % 28'i basınçlı kapların periyodik kontrollerinin yapılmaması sonucu kaynaklanacak kazalara karşı yükümlülüğünü yerine getirmemiştir.

Periyodik kontroller sadece basınçlı kaplarla, elektrik tesisatı, yangın tesisatı ile sınırlı kalmamalı, kamu kurumu işyerlerinde bulunması durumunda, kaldırma iletme ekipmanlarının da standartlarda süre belirtilmediği zamanlarda yılda en az bir kere periyodik kontrollerinin yapılması gerekmektedir (İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Ek3 Madde 2.2, 2013).

Veriler, genel olarak kamu kurumlarının % 60'ının teknik gerekliliklerle ilgili yükümlülüklerini gerçekleştirdiğini, %22'sinin kısmen gerçekleştirdiğini ve %18'inin de hiç başlamadığını göstermiştir.

Kamu kurumlarında risk değerlendirme çalışmalarının % 82 gibi büyük bir oranında yapılmasına rağmen, risk analizlerine yardımcı olacak ve ışık tutacak diğer teknik önlemlere ilişkin yükümlülüklerin oranlarının düşük olması, hazırlanmış olan risk analizlerinin içeriği ve alınacak koruyucu önlemlerin yeterince dikkate alınmadığı gerçeğini göz önüne sermektedir.

5.4. Çalışanların Eğitimleriyle İlgili Tartışma

Kamu kurumu işverenlerinin çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri kapsamında verdikleri yanıtlar incelendiğinde, kamu kurumların sadece % 50'sinin acil durum ekiplerinin eğitimlerini verdiği görülmektedir. Teknik önlemler ve yükümlülükler

kapsamında kamu kurumu işverenlerinin % 52'si yangın ve acil durum konusunda tatbikat yükümlülüğünü yerine getirmiş olsa da, bu tatbikatlarda acil durum ekiplerinde görev alan kişilerin, acil durum karşısında göstereceği davranışların önceden anlatılarak, gerçek bir acil durumlar karşısında ekiplerin davranış hatalarını gidermesi, yaşanılması muhtemel bir kazanın önüne geçerek başta çalışanlar olmak üzere kurumların da korunması açısından ciddi derecede önem taşımaktadır.

Bir başka deyişle, acil durum ekiplerinin eğitimini vermemiş olan kurumlar (% 50), bir acil durum esnasında, acil durumun kontrol altında tutulamaması ve yönetilememesinden dolayı, muhtemel büyük ya da küçük kazalar nedeniyle çalışanların zarar görmesiyle karşı karşıya kalacaktır.

Çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükleri kapsamında dikkat çekici sonuçlardan birisi de, ilkyardımcı ekibi eğitimidir. Olası acil durumlarda, kazazedeye ilk müdahaleyi yaparak, hayati fonksiyonların kötüye gitmesini engelleyecek olan ilkyardımcı ekibi eğitimlerini, ne yazık ki kamu işyerlerinin sadece % 62'si önemseyerek ilk yardım konusunda çalışanlarına eğitim aldırıştır. Acil durum ekiplerinden biri olan ilkyardımcı ekibi, kamu işverenleri tarafından özel olarak eğitilmesi gereken ekiplerin başında gelmekle birlikte, kamu kurumu işverenlerinin %38'i bu yükümlülüğünü yerine getirmemiştir. Bu durum, karşılaşılmaması muhtemel bir acil durumda, kazazedenin durumunu daha kötüye gitmesine sebep olacaktır.

Çalışanların eğitimleri ile ilgili yükümlülükler kapsamında önemli olan konulardan bir tanesi de, teknik personelin (teknisyen, bakımcı vb.) mesleki eğitim belgeleridir. 6331 sayılı İSG Kanunu yürürlüğe girmesiyle birlikte; “tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitimi alma zorunluluğu olan işlerde mesleki eğitimini belgelemeyenler çalıştırılmaz” (İSG Kanun Madde 17, 2012) hükmü getirilerek işyerlerinde çalışanlara mesleki eğitim alma zorunluluğu sağlanmış olsa da, mesleki eğitim belgeleri konusunda kamu kurumu işyerlerinin sadece % 64'ünün eğitim yükümlülüğünü yerine getirdiği görülmektedir.

Mesleki eğitim belgeleri, belirli bir meslek grubunda çalışanlar için, teorik bilgilerini kullanma ve el becerisi katma, alışkanlık kazandırmada büyük rol oynamakla birlikte, çalışma ortamından kaynaklı tehlikelerin farkındalığına yönelik de olumlu yönde katkıları bulunmakta, yaşanan iş kazası sayılarına doğrudan etkide bulunmaktadır. Yönetmelik kapsamında bulunan iş kollarında çalışanlara mesleki eğitim aldırılmadan

çalıştıran işyerlerine idari para cezaları uygulanacağı kanunen belirtilmiş olmasına rağmen, kamu kurumu işverenlerinin % 36'sı kanunu yükümlülüklerini yerine getirmeyerek, yaşanması muhtemel kazalara karşı duyarsız kalmaktadır.

Kamu kurumu işverenleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri kapsamında yıllık eğitim programlarının oluşturulması, eğitimde kullanılacak araç ve gereçlerin sağlanması, çalışanların eğitime katılımlarını sağlayarak teşvik etmesi ve eğitime katılan kişilere katılım sertifikası vermekle yükümlüdür (Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde 5, 2013). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki eğitimlerinin (özel olarak görevlendirilen ilkyardımcı personelinin eğitimi hariç), öncelikli olarak kamu kurumunda görev alan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri tarafından verilmesi esastır. Fakat, araştırma sonuçlarına göre kamu kurumlarının sadece % 58'inin, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirdiği görülmektedir. Birçok kamu kurumu bünyesinde İSG birimi bulundurmamakta, kurumlarda İSG eğitim oranlarının düşük veya yetersiz olması sonucu, işyerinde ve işin yapılması nedeniyle çalışanların vücut bütünlüğüne ve işletmeye zarar verecek tehlikeli hareket, tehlikeli durum ya da doğa olaylarının etkilerine karşı oluşacak tehlikelerden korunma yolları çalışanlara yeterli düzeyde aktarılmamaktadır.

5.5. Dokümantasyonla İlgili Tartışma

Kamu kurumu işverenlerinin dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri kapsamında %62'sinin, İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönergesi hazırladığı görülmüştür. İç yönerge, kamu kurumlarında İSG konusunda, organizasyonel yükümlülükler, teknik yükümlülükler, eğitim yükümlülükleri ve dokümantasyonla ilgili bütün çalışmaların kapsam içerisine alındığı yazılı metindir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından hazırlanması gereken iç yönerge de birçok kamu işyerinde hazırlanmamaktadır (İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik Madde 8-(1) a, 2013). İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesinin 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmiş olması, kamu kurumu işverenlerinin çalışmaların tamamının ertelendiği düşüncesinin oluşmasına neden olmaktadır. Çünkü yapılacak olan bütün çalışmalarda sağlık ve güvenlik kısmında iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulunmaktadır. Öte yandan, iş güvenliği kurulu

kurulması zorunlu olmayan işyerlerinde, iç yönergenin kimler tarafından hazırlanması gerektiği yönünde 6331 sayılı İSGK da ya da kanuna bağlı çıkarılan yönetmelik hükümlerin de bir bilgi yoktur. Bu noktada, kanun ve ilgili yönetmeliklerde bir eksiklik olduğu görülmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği kanunu hükümlerine göre, yasa kapsamına giren kamu ve özel sektör işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin yapılması yükümlülüğü getirilmiş olmasına rağmen, kamu kurumu işverenlerinin %72'sinde iş kazası ve ramak kala kayıtlarının tutulduğu görülmektedir.

Kamu kurumu işverenleri, iş kazalarının kayıtlarının tutulmaması nedeniyle meydana gelen her vaka için binbeşyüz Türk Lirası idari para cezası ve iş kazası ve meslek hastalıklarını üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna(SGK) bildirmemesi durumunda ikibin Türk Lirası idari para cezası ile karşı karşıya kalacaktır (İSG Kanunu Madde 26-(1)e, 2012). Kamu kurumu işverenleri kusurlarının bulunması durumunda; hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalacakları gibi, işveren/işveren vekili statüsünde buldukları için kamu kurumunun zarara uğratılmasından da ayrıca sorumlu tutulacaktır.

Kamu kurumu işverenleri dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri kapsamında incelenen bir diğer husus, kimyasalların sınıflandırılması, depolanması, havalandırması ve Malzeme Güvenlik Bilgi Formlarının(MSDS) hazırlanması ile ilgilidir. Kullanılacak kimyasalın türü, depolanması, maruz kalınması durumunda ilk yardım yöntemleri gibi birçok koruma yöntemlerini içinde barındıran MSDS formunu, kamu kurumu işverenlerinin sadece % 44'ünün hazırladığı görülmektedir.

Birçok kamu kurumu işyerlerinde tahriş edici, aşındırıcı, alerjik, toksik etkenler, kanserojen etkenler ve parlayıcı, patlayıcı, oksitleyici, yanıcı özelliği olan kimyasallar kullanılmaktadır. Çalışanlar, bu kimyasallar kullanıldığı sürece etkilerine maruz kalmaktadır. Bu etkilerden korunması için, MSDS formunda belirtilen hususlar, hazırlanması gereken risk değerlendirmesine yardımcı kaynak niteliği taşımaktadır. Kamu işverenleri, kimyasalların tedarik edileceği firmalardan o kimyasalla ilgili MSDS formlarını ve risk değerlendirmesi için gerekli olan ek bilgileri istemelidir (Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik Madde 6', 2013). Bu nedenle kimyasal maddelerle yapılacak çalışmalarda tedarikçi seçimi çok önemlidir. Tedarikçi firma, bu özel bilgileri kurumlara vermesi gerekmektedir. Bu

kapsamda, doğrudan temin ya da kamu ihale kanunu kapsamında alınacak olan hizmetlerde, kamu işverenlerinin yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için, sözleşme şartlarını gözden geçirmeli, alım yapılması esnasında bu özel bilgiler istenilerek ilgi birimlerde çalışanlara tebliğ edilmelidir. Fakat İSG organizasyonu ile ilgili bulgular kapsamındaki anket sonuçlarına göre, kamu kurumu işyerlerinin sadece %56'sının alt işveren sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler eklediği görülmektedir. Tedarikçilerden alınmamış olan her bilgi, özel korunma gerektiren kimyasallar konusunda ek risk oluşturacağı gibi, yaşanması muhtemel bir kaza da, kamu kurumlarına zarar vereceği de unutulmamalıdır.

Kamu kurumu işverenlerinin dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri kapsamında araştırmada dikkat çeken en önemli sonuç, bir iş teftişi sonrası kamu kurumu işyerlerinin sadece % 8'inin idari para cezası aldığı sonucudur. 6331 sayılı İSG Kanunu'nun İSG hizmetleriyle ilgili 6'ncı maddesinin sürekli ertelenmesi, kurumlarda ciddi yanlış anlaşılmalara neden olduğu bir gerçektir. Ertelenme kararının yorumlanmasında bütün kurumlar, henüz kapsam içerisine dâhil edilmediğini düşünmekte ve buna bağlı olarak da 6331 sayılı İSG Kanunu'nun getirdiği yükümlülükleri yerine getirmede yavaş hareket etmektedir.

Oysaki 6331 sayılı İSG Kanunu'nun 1 Temmuz 2020 yılına ertelendiği tek madde, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmeleridir. Bunun dışında kanuni yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler için idari para cezaları uygulanacağı bir gerçektir. Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten bu güne kadar olan zaman diliminde kamu kurumu işyerlerinin sadece % 8'inin denetim sonucu idari para cezası kesilmesi, yapılan denetim sayısının da çok yetersiz olduğunu bir kez daha göstermektedir.

Kamu kurumu işverenleri dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri kapsamında anket çalışmamızda işyerlerinin % 48'inin atık yönetim planını hazırladığı görülmektedir. Kamu kurumu işverenleri, kurum içerisinde kullanım sonrası açığa çıkan atıkları tespit ederek, Atık Yönetimi (AY) Yönetmeliği Ek 4 te yer alan listeye göre atık kodu oluşturmalıdır. Tehlikeli kimyasalların taşınması, depolanması ve bertaraf edilmesinde, yine bu yönetmelik hükümlerinin dikkate alınarak çalışanlar için bir talimat oluşturulması gerekmektedir. Temizlik esnasında kullanılan bir kimyasalın dahi, kullanıldıktan sonra şebeke giderine dökülmemesi, uygun şekilde depolanması ve bertaraf edilmesi

gerekirken, atık yönetim planı oluşturmamış kamu kurumu işverenlerinin bu tür tehlikeli ve zararlı atıklar için nasıl bir bertaraf yöntemi seçtiği belirsizdir.

Kamu kurumu işyerlerinin tasarım aşamasından günümüze kadar olan süreç içerisinde, acil durumlar tespit edilerek bunların olumsuz etkilerine karşı müdahale yöntemlerinin belirlenmesi, müdahale edecek ekiplerin belirlenmesi, ekiplerin eğitimlerinin verilmesi ve yılda en az bir defa alarm tahliye denemelerinin yapılması (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 7, 2013) gerekirken, kamu kurumu işyerlerinin sadece % 64'ünün, acil durum eylem planı oluşturma yükümlülüğünü yerine getirdiği sonuçlarda görülmektedir.

Acil durumlar belirlenirken, hazırlanmış olan risk değerlendirmeleri ışığı altında, işyerlerinde kullanılan kimyasallar ve bu kimyasalların neden olacağı parlama, patlama olaylar, yangın, ilk yardım ve müdahale gerektiren olaylar, sabotaj ve doğal afetler dikkate alınacak olmasına rağmen, kamu kurumu işverenlerinin %36'sı gibi önemli bir kısmı, bu çalışmalarını göz ardı ederek, yaşanması muhtemel bir riski kabul edilebilir bir seviye olarak değerlendirdiği ve yükümlülüğünü yerine getirmediği görülmektedir.

Kamu kurumu işverenleri dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri kapsamında anket çalışmamıza göre kamu kurumu işyerlerinin sadece % 52'sinin, iş ekipmanlarının bakım ve onarım planlarını oluşturup, yapılan işlemleri yazılı hale getirdiği görülmüştür. İşin yapımında kullanılan herhangi bir makine, alet, tesis, tesisat (elektrik tesisatı, yangın tesisatı vb.) ya da özel risk taşıyan ve kullanılması için belirli bir sertifikasyon gerektiren (kazan, forklift, vb.) ekipmanlar, günlük, haftalık, aylık, üç aylık ve benzeri düzenli aralıklarla üretici tarafından ya da yetkili kişiler tarafından bakımları yapılır ve yapılan muayeneler ile tüm bakım ve onarımlar kayıt altına alınır (İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği Ek3 Madde 1., 2013) hükümleri bulunmaktadır. Buna rağmen, bakım onarımı yapılmayan iş ekipmanları, tesis, tesisatın kullanım nedeniyle zamanla yıpranma belirtileri gösterecek ve bazı durumlarda istem dışı arıza verecek ya da çalışanların ciddi yaralanacağı kazalara sebep olacaktır. Çalışanların korumayı öncelik olarak gören 6331 sayılı İSG Kanunu ve bu kanuna bağlı çıkarılan yönetmeliklerin getirdiği sorumlulukları yerine getirmeyen % 48 kamu kurumu işvereni ya da işveren vekili, ekipmanların periyodik kontrolleri yükümlülüğünü yerine getirmeyerek, çalışanlarını da risk altına sokmaktadır.

İSG hizmetlerine ilişkin dokümantasyon ve dosyalama sisteminin kurulmasıyla ilgili yükümlülükleri kamu kurumu işyerlerinin %54'ü yerine getirirken, % 46'sı yerine getirmemiştir. Her ne kadar denetimler kamu kurumlarında yeteri kadar yapılmamakta olsa bile, yapılacak olan iş teftişlerinde, dosyalamadaki eksiklik yüzünden kamu kurumlarına ciddi para cezalarının verilebileceği, bu kurumlarda görev alan kamu kurumu işveren/işveren vekillerinin, kurumu para cezasına uğratmak dışında itibar kayıplarına da sebep olacağı görülmektedir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların ülkemizin üretim ve büyüme gücüne olan katkıları gözle görülebilen ve hesaplanabilen değerlerdir. Bir ülkenin gelişmesinde doğal kaynaklar, kullanılan ekipmanlar, makine ve teçhizatlar kadar insan gücünün korunması ve verimli şekilde kullanılması da çok önemlidir. Gerek işletme gerekse devlet açısından büyük maddi kayıplara yol açan iş kazalarının önlenmesi, ülke kalkınması açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. İş ile ilgili risklerden korunmasını hedef alarak hayat bulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu ve bu kanuna bağlı çıkarılmış olan mevzuat da, kamu veya özel sektör ayırt etmeksizin bütün çalışanlarımızı koruma amacıyla çıkarılmış, bu alanda çok önemli bir adımdır.

Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre; halen kamu kurumlarının önemli bir kısmının, 6331 sayılı Kanun ile getirilen yükümlülükleri tam olarak yerine getirememekte olduğu anlaşılmaktadır. Anket uygulanan kamu kurumlarının % 36'sı eğitim, % 40'ı teknik ve organizasyonel, % 50'si de dokümantasyonla ilgili yükümlülükleri ya hiç ya da kısmen yerine getirememektedir. Halbuki 6331 sayılı Kanun'un kamu kurumlarını kapsayan hükümleri, 30 Aralık 2012 tarihinden beri yürürlüktedir. Kamu kurumlarını kapsayan erteleme hükmü kanunun tümüyle değil, sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlıklı 6'ncı maddesiyle ilgilidir. Bununla birlikte, mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesi noktasında işyerlerinde en önemli karar verici ve denetleyici durumundaki iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirme hükmünün ertelenmesi, kanunun diğer hükümlerinin uygulanmasını da etkilemekte ve zorlaştırmaktadır.

Ayrıca, halen kamu kurumlarında uzman ve hekim görevlendirme yükümlülüğü başlamamış olmasına rağmen, kurumların % 58'inin görevlendirme yaptıkları görülmüştür. Bu sonuç, kamu kurumlarının yöneticilerinin konunun önemini farkında oldukları şeklinde yorumlanabilir. Buna karşın, diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesi noktasında çabalar yetersiz kaldığı gibi, halen uzman veya hekim olarak görev yapan personele, 6'ncı madde hükmünün ertelenmesinden dolayı kanunda öngörülen ek ödeme yapılmamakta olduğu da görülmüştür. Bu durum özveriyle çalışan personelin motivasyonunu azaltmakta, kanun hükümlerinin uygulanma düzeyini düşürmektedir. Araştırmadan elde edilen bir diğer önemli sonuç ise, iş sağlığı ve güvenliği konusunda

çalışan personele yeterli yönetsel desteğin sağlanmadığı ve iş sağlığı güvenliği çalışmaları için zamanında ve yeterli bütçenin ayrılmadığıdır.

Mevzuatın kamu kurumlarında da etkin biçimde uygulanabilmesi için, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmelerinin vakit kaybetmeden yapılması, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kurulması, 6331'in 6'ncı maddesinin artık ertelenmemesi, uzman ve hekimlere kanunda öngörülen ek ödemenin yapılması, dahili düzenlemelerle organizasyonun ve çalışan katılımının sağlanması, kurulların oluşturulup aktif şekilde çalıştırılması, sağlık ve güvenlikle ilgili faaliyetlere hızlı ve yeterli bütçe ayrılması, iç yönergelerin hazırlanması, uzman ve hekime sorumluluklarıyla aynı düzeyde olacak şekilde yeterli yetkinin verilmesi, dışardan hizmet alımı yerine iş güvenliği uzmanı kadrolarının açılması önerilmektedir.

Araştırma kapsamında kamu kurumlarında yapılan gözlemler, 6331 sayılı İSGK' nun sadece 6'ncı maddesini kapsayan erteleme düzenlemesinin yanlış anlaşılmalara neden olduğunu, kanunun tamamen ertelendiği şeklinde düşünüldüğü ve bu nedenle de kamu kurumu işverenlerinin yapmakla yükümlü oldukları çalışmaları ağırdan aldığını göstermiştir. Hatta iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun ilk adımı olan işveren vekili atamasını henüz yapmamış olan kurumlar dahi bulunmaktadır.

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesinin 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmesi, kamu kurumlarının kanuni yükümlülüklerini yerine getirmesi noktasında ciddi sorunları da beraberinde getirmektedir. Kamu kurumu işverenleri, işyerlerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütmekle yükümlü olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimini, kendileri için rehber olarak görmekte ve yerine getirmekle yükümlü olduğu konularda başvuruda bulunarak çalışmaların kısmen de olsa sürdürülmesini sağlamaktadır. Fakat görevlendirmelerin ertelenmesi nedeniyle iş güvenliği profesyonellerine ek ödeme yapılmadığı için, çalışmaların yeterli özveride yapılmaması durumunda çalışmaların eksik kalması ya da yapılan çalışmaların yeterliliğinin sorgulanması gerekliliğini ortaya çıkmaktadır.

Bazı kurumlarda risk değerlendirme ekipleri kurulmadan, çalışma ortamında risk değerlendirme çalışmaları yapılmıştır. Ayrıca, risk değerlendirme çalışmalarına yol gösterecek ve tehlikelere karşı hangi kişisel koruyucu donanım kullanılması gerektiğine karar verilmesi açısından mutlak gerekli olan ortam ölçümleri yapılmadan risk değerlendirme çalışmalarının da yapılmış olması, kamu kurumu işverenlerinin iş sağlığı

ve güvenliği kapsamında yapılan çalışmaların belirli bir düzen içerisinde gerçekleştirmediği ve bu konuda yeterli bilgiye sahip olmadıkları görülmektedir. Bu durum da ÇSGB' na büyük görev düşmekte, kamu kurumu işyerlerinde yapılacak olan çalışmaların bir sistematik içerisinde ilerlemesi için, kamu kurumlarına yönelik bilgilendirme sempozyumları düzenlemelidir. Ayrıca, kamu kurumunda görev alan iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini yönlendirecek yazılım programları yardımıyla hem yapılacak olan çalışmalar bir sistematik düzende ilerleyecek, periyodik olarak yapılması gereken çalışmalar, eksik yapılmış ya da yerine getirilmemiş olan bir yükümlülük olması durumunda, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini yönlendirerek kamu kurumlarının yükümlülüğünü yerine getirmesinde yardımcı olacaktır.

Kamu kurumu işyerlerinde, etkili bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturulabilmesi için kamu kurumlarını bina ve eklentilerini kapsayacak, içerisinde teknik önlemlerle ilgili yapılması gereken çalışmaların, çalışanların eğitimlerinin, organizasyon yapısının ve hazırlanması gereken yazılı kaynakların da kapsadığı iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından oluşturulması gereken "iç yönergeyi" yürürlüğe sokması gerekmektedir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması gerekmeyen kamu kurumu işverenleri için (50'den az çalışanı olan), iç yönergenin kimler tarafından hazırlanması gerektiği 6331 sayılı İSGK' n da ve İSG Kurulları Hk. Yönetmelikte tanımlanmadığı için, kurul kurulması gerekmeyen kamu kurumu işyerlerinde belirsizlik olduğu da ortadadır. Bu nedenle, bu konuda yasal bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Kamu kurumu işverenlerinin 6331 sayılı İSGK kapsamındaki yükümlülüklerini etkin biçimde yerine getirmesinde en temel gereklilik, bu amaçla ayrı bir bütçe oluşturmaktır. Buna bağlı olarak; hazırlanacak olan iç yönerge kapsamında, yapılacak olan çalışmaların maliyet analizleri çıkarılmalı ve iş sağlığı ve güvenliği bütçe planlamalarının da yapılması gerekmektedir.

Sonuç olarak, TÜİK verilerine göre yaklaşık 400 bin kamu işyeri ve buralarda çalışan yaklaşık 2,5 milyon kamu çalışanı da, iş sağlığı ve güvenliği açısından göz ardı edilemeyecek kadar büyük bir kitleyi oluşturmaktadır. Bunların önemli bir kısmı da; Hastaneler, Belediyeler (atölyeler, araçlar, iş makinaları) gibi yüksek riskli iş alanlarında çalışmaktadır. İSG ile ilgili mevzuat ve standartların uygulanması, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturulması, kaza ve hastalık kaynaklı maliyetlerin azaltılması ve kamu hizmetlerinin kalitesi ve veriminin artırılması bakımından önem taşımaktadır.

7. KAYNAKÇA

- 2016 Çalışma Hayatı İstatistikleri. (2017). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı . 02 10, 2018 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr> adresinden alındı
- Akarsu, H., Ayan, B., Çakmak , E., Doğan, B., Boz Eravcı, D., Karaman, E. ve Koçak, D. (2013). Meslek Hastalıkları (s. 1-45). içinde Ankara. 12 24, 2017 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/2070/meslekhastaliklari.pdf> adresinden alındı
- Alpagut, G. (2014, 06 13). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. DergiPark, 32. 11 30, 2017 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/97914> adresinden alındı
- Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını,. 03 25, 2018 tarihinde <https://aofsosyoloji.files.wordpress.com/2012/08/sosyal-politika.pdf> adresinden alındı
- Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal Politika. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını,.
- Altan, Ö. Z. (2007). Sosyal Politika. Eskişehir : Anadolu Üniversitesi Yayını,.
- Aydın, U. (2012). İşçi Sağlığı ve Güvenliği Tasarısı Üzerine. Sicil İş Hukuku Dergisi, 75.
- Belverenli, D. (2016). Alt İşveren İlişkisinden Doğan İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74, 171-221. 01 02, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/315117> adresinden alındı
- Bolat, Y. Z. (2015). Kamu Kurumlarında Acil Durum Planı Hazırlama Rehberi ve İlgili Sektörde Acil Durum Bilincini Artırmaya Yönelik Uygulama. Ankara. 02 28, 2018 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/5125/yusufziyabolat.pdf> adresinden alındı
- Centel, T. ve Demircioğlu, A. M. (2007). İş Hukuku (12 b.). İstanbul: Beta. 02 01, 2018 tarihinde alındı
- Çakar, A. A., Akbaba, T., Yazıcı, M., Tekin, B. ve Çakar, Y. (2016, Şubat). TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. Oda Raporu(6), 12.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kamu Kurumlarına Kesilen İş Güvenliği İdari Para Cezaları. (2017). Ankara. 02 13, 2018 tarihinde <https://www.bimer.gov.tr/Basvuru/Basvurularim#> adresinden alındı
- Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durumu. Toprak İşveren Dergisi.
- Çetindağ, Ş. (2013). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Uygulamaları Hakkındaki Tespitler. Toprak İşveren Sendikası.

Çiçek, Ö. ve Öçal , M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi. HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(11), 106-129. 03 25, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263389> adresinden alındı

Çoşkun, B. (2007). Türkiye’ de İşçi ve İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Görev ve Sorumlulukları. İSTANBUL.

ÇSGB. (2006-2008). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi. 11 29, 2017 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr>:
https://www.csgb.gov.tr/media/3902/politika_belgesi_tr_2006_2008.pdf adresinden alındı

Demir, B. (2017). 6331 Sayılı Kanunun 6. Maddesi Yürürlük Ertelenmesinin Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı Çalıştırılması Açısından Değerlendirilmesi. Hastane Öncesi Dergisi, 23-36. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/304507> adresinden alındı

Demirbilek, T. ve Çakır, Ö. (2008). Kişisel Koruyucu Donanım Kullanımını Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Değişkenler. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2), 173-191. 12 27, 2017 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/211126> adresinden alındı

Engür, M. (2006). Kimyasal Madde Kullanılan İşletmelerde Örgütsel Kontrol Önlemleri. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 56(2), 61-70. 01 27, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/176215> adresinden alındı

Engür, M. O. (2001). Orman İşlerinde Kişisel Koruyucu Ekipmanlar. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 51(1), 89-102. 12 20, 2017 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/jffiu/issue/18789/198729> adresinden alındı

Engür, M. O. (2006). Kimyasal Madde Kullanılan İşletmelerde Örgütsel Kontrol Önlemleri. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi, 56(2), 61-70. 01 28, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/176215> adresinden alındı

Ergun, A. R., Atalay, Ö., Tülü , M., Acar, İ., Özmen, M. ve Işık, M. K. (2017, 04). Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği. s. 67. 01 24, 2018 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/4605/rehber09.pdf> adresinden alındı

Ergun, A. R., Atalay, Ö., Tülü, M., Acar, İ., Özmen, M. ve Işık, M. K. (2017, 04 30). Kamu' da İş Sağlığı ve Güvenliği. s. 25. 01 26, 2018 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/4605/rehber09.pdf> adresinden alındı

Gerek, H. N. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği . Eskişehir Anadolu Üniversitesi. içinde AÖF Yayınları.

Görücü, M. N. (Dü.). (2017, 12 6-7). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Devlet Denetimi. 02 03, 2018 tarihinde <http://iohsc2017.org/upload/93ebb284.pdf> adresinden alındı

İş Sağlığı ve Güvenliği Profili Türkiye. (2016). Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. 02 03, 2018 tarihinde <https://www.csgb.gov.tr/media/4578/kitap09.pdf> adresinden alındı

- Karacan, E. ve Erdoğan, Ö. N. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi(21), 102-116.
<http://kosbed.kocaeli.edu.tr/sayi21/6EsinveErdogan.pdf> adresinden alındı
- Kılıks, İ. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Dönem. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 22. 11 30, 2017 tarihinde
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235263> adresinden alındı
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012, Ağustos). Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası. DergiPark Akademik, 153-157. 12 12, 2017 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/117847> adresinden alındı
- Kuzucuoğlu, A. H. (tarih yok). Acil Durum Planlaması Ders Notları . 02 28, 2018 tarihinde
http://www.academia.edu/10098372/ACIL_DURUM_PLANLAMASI_DERS_NOTU adresinden alındı
- Limon, R. (2015). Türkiye de Kıdem Tazminatının Tarihi Gelişimi ve Kıdem Tazminatı Fonu. İş ve Hayat Dergisi, 1(1), 147-170. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/299539> adresinden alındı
- Liste, Ç. v. (2017). Kaysis. 11 13, 2017 tarihinde
<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011?AspxAutoDetectCookieSupport=1> adresinden alındı
- Müezzinoğlu, A. (2007). Metodoloji Yeni İş Güvenliği Piramidi. (A. Müezzinoğlu, Dü.) Mühendis ve Makina, 48(567), 47-49. 01 26, 2018 tarihinde
http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/dc4876f3f08201c_ek.pdf?dergi=97 adresinden alındı
- Olçay, Z. F. ve Parlak, T. M. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. Anadolu Bil Meslek Yüksek Okul Dergisi(41), 81-97. 02 01, 2018 tarihinde
http://abmyod.aydin.edu.tr/makaleler/sayi_41/is-sagligi-ve-guvenligi-denetimi-turkiye-ve-ingiltere-orneklerinin-karsilastirmali-incelenmesi.pdf adresinden alındı
- Olçay, Z. F. ve Parlak, T. M. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. Anadolu Bil Meslek Yüksek Okul Dergisi(41), 81-97. 02 01, 2018 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi Türkiye ve İngiltere Örneklerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi adresinden alındı
- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263389> adresinden alındı
- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 21.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263389> adresinden alındı
- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi.

- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 21.
- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 21.
<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/263389> adresinden alındı
- Özal, Ç. ve Mehmet, Ö. (2016). Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Tarihsel Gelişimi. Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 21.
- Özdemir, E. (2014). İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları. 02 28, 2018 tarihinde <http://www.underakademi.net/blog/kitaplar/risk-degerlendirme-kitabi.pdf> adresinden alındı
- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri. Ankara. 02 28, 2018 tarihinde <http://www.underakademi.net/blog/kitaplar/risk-degerlendirme-kitabi.pdf> adresinden alındı
- (2016). Sağlık Çalışanlarında İş Kazası ve İşe Bağlı Hastalıklara Yaklaşım. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları.
- Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanunun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Madde 86. (2017, 07 01). Ankara. 03 03, 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alındı
- Sancar, B., Acıkgöz, İ. ve Yalçın, A. S. (2009). Yaratıcı Drama Dergisi, 4(8), 81-97. 12 17, 2017 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/219918> adresinden alındı
- Seratlı, G. B. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği. Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53(2), 197-245. 03 25, 2018 tarihinde <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/278/2515.pdf> adresinden alındı
- TMMOB. (Nisan 2014). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu(MMO/617), 11. 11 29, 2017 tarihinde http://www1.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/0352ce4f77227b3_ek.pdf adresinden alındı
- Türkiye Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Kurumu 2016 Yılı İstatistikleri. (2018, 01 04). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari adresinden alındı
- Yavaş, H. (2001). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilgiler Enstitüsü Dergisi, 3(3), 118-138. 02 28, 2018 tarihinde <http://acikerisim.deu.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/12345/5418/3.3%2520yavas.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden alındı

Yılmaz, A. İ. (2013, Ocak). İş Sağlığı ve Güvenliğinde Kaza Zinciri Teorisinin Önemi ile Açık İşletmelerdeki Tehlikeli Hareket ve Tehlikeli Durumlar. Yeraltı Kaynak Dergisi , 2(3), 27-39. 27 01, 2018 tarihinde <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/366555> adresinden alındı

Yılmaz, F. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükler. Toprak İşveren Sendikası(97). 03 25, 2018 tarihinde <http://dosya.toprakisveren.org.tr/makale/2013-97-fatihyilmaz.pdf> adresinden alındı

Yılmaz, F. (2013). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükler. Toprak İşveren Sendikası(97).

Yılmaz, M. (2013). Kamu Kurumlarına İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Uygulanması. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 1(2), 49. 12 07, 2017 tarihinde <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/04.pdf> adresinden alındı

Yılmaz, M. (2013). Kamu Kurumlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, 39-51. <http://www.calismadunyasi.gov.tr/pdf/sayi2/04.pdf> adresinden alındı

3008 Sayılı İş Kanunu Madde 91. (1936, 6 15). 10 30, 2017 tarihinde Resmi Gazete: <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf> adresinden alındı

4857 Sayılı İş Kanunu Madde 91. (2003, 05 22). 02 02, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

6331 Sayılı İSGK (2012, 06 30). 12 20, 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

6495 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Ankara. 12 03, 2017 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm> adresinden alındı

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğ (2009, 05 31). 01 01, 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/05/20090531-10.htm> adresinden alındı

Atık Yönetimi Yönetmeliği (2015, 04 02). 02 01, 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alındı

Çalışanların İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik (2013, 05 15). Ankara. 03 11, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (2013, 04 25). 03 04, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analiz Laboratuvarları Hakkında Yönetmelik (2017, 01 24). 12 24, 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013, 01 18). Ankara. 03 11, 2018 tarihinde alındı

İş Teftiş Tüzüğü. (1979, 8 28). 02 02, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (2013, 06 18). Ankara. 02 28, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (2013, 12 08). Ankara: Resmi Gazete. 01 28, 2018 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği Madde 4. (2006, 11 29). 12 20, 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (2013, 07 02). 12 20, 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

Mesleki Eğitim Kanunu Madde 2. (1986, 06 05). 12 31, 2017 tarihinde <http://www.mevzuat.gov.tr> adresinden alındı

Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanunun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun Madde 86. (2017, 07 01). Ankara. 03 03, 2018 tarihinde <http://www.resmigazete.gov.tr> adresinden alındı

EK 1

NO	ANKET SORULARI	Evet	Hayır	Kısmen	Açıklamalar
1.	İşveren ve İşveren Vekili ataması yapıldı mı ?				
2.	İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Oluşturuldu mu ?				
3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturuldu mu? Aktif çalışması				
4.	Acil Durum Ekipleri oluşturuldu mu?				
5.	Risk Değerlendirme ekipleri belirlendi mi?				
6.	Destek Elemanı ve Yardımcı Personel Görevlendirildi mi?				
7.	Çalışan Temsilcileri belirlendi mi?				
8.	Çalışanların İşe Giriş ve Periyodik Muayeneleri düzenli yapılıyor mu?				
9.	İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi görevlendirildi mi?				
10.	İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimine İSG Kanunu'nun 8 inci maddesi uyarınca ek ödeme yapılıyor mu?				
11.	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işler için ayrı bütçe oluşturulmuş mu veya harcamalar için genel bütçeden süratli ve yeterli kaynak ayrılıyor mu?				
12.	Alt işveren (taşeron) sözleşmelerine (yemek-temizlik-güvenlik hizmetleri vb.) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler ekleniyor mu?				
13.	Risk Değerlendirme çalışmaları yapıldı mı?				
14.	Kişisel koruyucu donanımlar, KKD yönetmeliği ve standartlara uygun olarak ilgili personele temin edildi mi?				
15.	Ortam ölçümleri yapıldı mı? (Aydınlatma, gürültü, toz vb.)				
16.	Yangın ve acil durum tatbikatları yapılıyor mu?				
17.	Elektrik tesisatı topraklama kontrolleri yapılmış mı?				
18.	Yangın tesisatı periyodik kontrolleri yapılıyor mu?				
19.	Basınçlı kapların periyodik kontrolleri yapılıyor mu?				

20.	Acil Durum Ekiplerinin Eğitimleri verildi mi?				
21.	İlkyardımcı personelin eğitimleri verildi mi?				
22.	Çalışanların İş Güvenliği Eğitimleri verildi mi?				
23.	Teknik personelin (teknisyen, bakımcı vb.) mesleki eğitim belgeleri var mı?				
24.	İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönergesi(leri) hazırlanıp yürürlüğe sokuldu mu?				
25.	İş Kazası ve Ramak Kala Kayıtlarının Tutulması				
26.	Kimyasal malzemeler sınıflandırılmış mı, MSDS' leri hazırlanmış mı, havalandırma tertibatı gibi güvenlik önlemleri var mı?				
27.	Kurumunuzun bir iş teftişi sonrasında idari para cezası aldı mı?				
28.	Atık yönetim planı hazırlandı mı?				
29.	Acil Durum Eylem Planı hazırlandı mı?				
30.	Kurumunuzda yürütülen İSG hizmetlerine ilişkin dokümantasyon ve dosyalama sistemi kuruldu mu?				
31.	Bakım planı var mı?				
32.	Tüm bakımlar (yangın, Elektrik tesisatı, basınçlı kaplar vb.) bakım planına işleniyor mu?				

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Yavuz KARABULUT
Doğum Yeri ve Tarihi : Erzurum / 28.01.1988
Yabancı Dili : İngilizce
İletişim (Telefon/e-posta) : 0 539 288 93 69 yavuz.karabulut@hotmail.com

Eğitim Durumu (Kurum ve Yıl)

Lise : Yıldızkent İMKB Anadolu Lisesi Erzurum-2005
Ön Lisans : Erciyes Üniversitesi Develi Hüseyin Şahin MYO
İş Sağlığı ve Güvenliği Kayseri-2009
Lisans : Anadolu Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Eskişehir-2014
Yüksek Lisans (Tezsiz) : Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş
Sağlığı ve Güvenliği Bölümü İstanbul-2015

Çalıştığı Kuruluşlar ve Yıl

1. Kapadokya İstanbul Eğitim Müh. İş Sağlığı ve Güvenliği Tic. Ltd. Şti. (2014-)
2. Yorum İnşaat (2012-2014)
3. Altunsoy İnşaat (2011-2012)
4. Torunlar&Özyazıcı Proje Ortaklığı (2010-2011)