

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTLENMESİ

DOKTORA TEZİ

Ender DEMİR

1310053001

Anabilim Dalı: HUKUK-ÖZEL HUKUK

Programı: ÖZEL HUKUK DOKTORA

Danışman: Prof. Dr. Turhan ESENER

Mart 2016

T.C. İSTANBUL KÜLTÜR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖRGÜTLENMESİ

DOKTORA TEZİ

Ender DEMİR

1310053001

Anabilim Dalı: HUKUK-ÖZEL HUKUK

Programı: ÖZEL HUKUK DOKTORA

Tezin Savunulduğu Tarih: 25 Mart 2016

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Turhan ESENER

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Turhan ESENER

Prof. Dr. Sarper SÜZEK

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

Prof. Dr. Atilla ALTOP

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

Mart 2016

İÇİNDEKİLER

Önsöz	X
Kısaltmalar	XII
Giriş.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihi Gelişimi ve Uluslararası Alanda Korunması

I. İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve önemi	3
II. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi	8
1. Amerika Birleşik Devletleri'nde iş sağlığı ve güvenliği	9
2. İngiltere'de iş sağlığı ve güvenliği	11
3. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği	17
III. Uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği.....	24
1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası çalışma sözleşmeleri	25
a) Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler	28
b) Türkiye'nin taraf olmadığı sözleşmeler.....	34
2. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği	36
a) Genel olarak.....	36
b) Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi.....	38
1. Avrupa Birliği kurumları.....	39
2) Ajanslar ve danışma komiteleri	40
c) Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı	41
1) Çerçeve Direktif.....	42
2) Bireysel direktifler	43
3. Avrupa Konseyi'nde iş sağlığı ve güvenliği	44
a) Genel olarak.....	44
b) Konseyin kurumları	45
c) Konseyin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı	45

İKİNCİ BÖLÜM

Amerikan ve İngiliz Hukuklarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi

I. Amerikan hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesi	49
1. Resmi örgütlenme.....	49
a) İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi.....	50
1) Genel olarak.....	50
2) Görevleri	52
b) Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi	54
1) Genel olarak.....	54
2) Görevleri	55
c) İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu	55
1) Genel olarak.....	55
2) Görevleri	56
d) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi.....	57
1) Genel olarak.....	57
2) Görevleri	59
e) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü	59
1) Genel olarak.....	59
2) Görevleri	60
f) İş sağlığı ve güvenliği denetimi	62
2. İşyeri örgütü	65
a) İşverenin yükümlülükleri.....	65
b) İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri	66
c) Çalışan temsilcisi	70
II. İngiliz hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesi.....	70
1. Resmi örgütlenme.....	70
a) Sağlık ve Güvenlik İdaresi.....	71
1. Genel Olarak	71
2. Görevleri	71
b) İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı	72
1. Genel olarak	72

2. Görevleri	73
c) Tehlikeli Tesisler Müdürlüğü	74
1. Genel olarak	74
2. Görevleri	74
d) Nükleer Düzenleme Ofisi	75
1. Genel olarak	75
2. Görevleri	75
f) İş sağlığı ve güvenliği denetimi	76
2. İşyeri örgütü	77
a) İşverenin yükümlülükleri	77
b) İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri	78
c) Çalışan temsilcisi	79
d) İş sağlığı ve güvenliği kurulu	81

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Resmi Örgütü ve Denetimi

I. Resmi örgütlenme	82
1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	82
a) Genel olarak	82
b) Görevleri	84
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	86
a) Genel olarak	86
b) Görevleri	89
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü	90
a) Genel olarak	90
b) Görevleri	93
4. İş Teftiş Kurulu	94
5. Sosyal Güvenlik Kurumu	96
a) Genel olarak	96
b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde devlet desteği	98
1) Devlet desteğine ilişkin koşullar	99

a) Kamu kurum ve kuruluşu olmamak	99
b) İşyerinin çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alması	99
c) Ondan az çalışanın bulunması	100
2) Devlet desteğinin süresi, niteliği, miktarı, kaynağı, sona ermesi	102
3) Devlet desteğine ilişkin denetim ve yaptırım	104
c) İşsizlik sigortası prim teşviki (Sosyal Güvenlik Kurumunun katkısı).....	105
1) Prim teşvik sisteminden faydalanma koşulları	106
2) Prim teşvik miktarı ve süresi	108
3) Prim teşvikine ilişkin denetim ve yaptırım	108
6. Sağlık Bakanlığı	109
7. Milli Savunma Bakanlığı.....	112
8. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı.....	115
9. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı	118
10. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	120
11. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı.....	123
12. Türkiye Atom Enerjisi Kurumu	125
13. Belediyeler.....	128
14. İl özel idareleri.....	131
15. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	133
a) Konseyin oluşumu	133
b) Konseyin görevleri	135
c) Konseyin çalışma usul ve esasları	136
II. İş sağlığı ve güvenliği denetimi.....	137
1. Denetim türleri	138
a) İdari teftiş.....	139
b) İş teftişi	139
2. Denetim örgütü: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı.....	140
a) İş Teftiş Kurulu Başkanı.....	141
b) Grup başkanları	142
c) Müfettişler.....	143
1) Atanmaları	144
2) Görevleri	145
3) Yükümlülükleri ve sorumlulukları	145

3. Askeri işyerlerinin denetimi	147
4. Denetimlerin yapılma usulü ve zamanı	148

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşyeri Örgütü

I. İş sağlığı ve güvenliği kurulu	151
1. Kurulun kurulma koşulları	152
a) Elli ve daha fazla çalışanın bulunması.....	153
b) İşin altı aydan uzun sürmesi	156
2. Kurulun oluşumu	156
3. Kurul üyelerinin eğitimi	159
4. Kurulun görev ve yetkileri	159
a) İç yönerge hazırlamak.....	160
b) İşverene ve çalışanlara rehberlik etmek	160
c) Değerlendirme yapıp, yıllık rapor hazırlamak	161
ç) Araştırma ve inceleme yapmak	161
d) Planlama ve denetim yapmak.....	161
f) Önleme politikası geliştirmek	162
e) Çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerini değerlendirmek.....	162
5. Kurul üyelerinin hakları	163
6. Kurul üyelerinin yükümlülükleri.....	163
7. Kurulun çalışma usulü.....	164
a) Olağan toplantı.....	164
b) Olağanüstü toplantı.....	164
c) Toplantı yeter sayısı ve karar yeter sayısı.....	165
d) Toplantı gündemi ve düzeni	165
8. Kurul kararlarının niteliği.....	166
9. Kurul üyelerinin sorumluluğu	166
a) Kurul üyelerinin hukuki sorumluluğu	167
a) Kurul üyelerinin cezai sorumluluğu	168
10. İşverenin görev ve sorumluluğu	168

11. Çalışanların yükümlülükleri	169
12. İşyerinde alt işverenin varlığı	170
13. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması	172
II. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi	172
1. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü	172
2. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü olmayan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	175
III. Ortak sağlık ve güvenlik birimi	177
1. Ortak sağlık ve güvenlik birimi kavramı	177
2. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kuruluşu	179
3. Ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli	181
4. Ortak sağlık ve güvenlik birimi işyeri	181
5. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin yer bakımından yetkisi	183
6. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin görev, yetkileri	183
7. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin sorumluluğu	185
a) Hukuki sorumluluğu	185
b) Cezai sorumluluğu	186
c) İdari sorumluluğu	186
8. Ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işveren arasındaki ilişki	187
9. Ortak sağlık ve güvenlik birimine karşı işverenin sorumluluğu	189
IV. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	189
1. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini şahsen yerine getirebilmesinin koşulları	190
a) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olması	190
b) İşverenin eğitime katılıp sertifika alması ve koşulları sağlaması	190
1. İşveren veya işveren vekili olmak	191
2. Ondan az çalışanın bulunması	192
3. İşyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması	193
2. Kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	194
3. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin işverenin yükümlülükleri	196
a) Uygun çalışma koşullarını sağlama	197
b) İş birliğini ve koordinasyonu sağlama yükümlülüğü	198
c) Tedbir alma yükümlülüğü	198

d) Katılımı sağlama ve bilgilendirme yükümlülüğü	199
e) Bildirme yükümlülüğü	200
f) Kayıtları tutma yükümlülüğü	200
V. İş güvenliği uzmanı	201
1. Tanımı ve görevlendirilmeleri	201
2. Hukuki statüleri	204
3. Sınıflandırılması	205
a) A sınıfı iş güvenliği belgesi	206
b) B sınıfı iş güvenliği belgesi	208
c) C sınıfı iş güvenliği belgesi	209
d) Sınıflar arası yükselme	209
4. Sektöre özel iş güvenliği uzmanlığı	210
5. Eğitimleri	211
6. Görevleri	214
7. Yetkileri	215
8. Yükümlülükleri	216
9. Sorumlulukları	217
a) Hukuki sorumlulukları	217
b) Cezai sorumlulukları	218
c) İdari sorumlulukları	218
10. Asgari çalışma süreleri	220
11. Hakları ve güvenceleri	222
12. İşverenlerin görev ve yükümlülükleri	225
13. Çalışanların görev ve yükümlülükleri	225
VI. İşyeri hekimi	225
1. Tanımı ve görevlendirilmeleri	227
2. Hukuki statüleri	228
3. Eğitimleri	229
4. Görevleri	232
5. Yetkileri	234
6. Yükümlülükleri	235
7. Sorumlulukları	236
a) Hukuki sorumlulukları	236

b) Cezai sorumlulukları	238
c) İdari sorumlulukları	238
8. Asgari çalışma süreleri	240
9. Hakları ve güvenceleri.....	241
10. İşverenin görev ve yükümlülükleri.....	244
11. Çalışanların görev ve yükümlülükleri	244
VII. Diğer sağlık personeli.....	245
1. Tanımı ve görevlendirilmeleri.....	245
2. Asgari çalışma süreleri	247
3. Eğitimleri.....	248
4. Görevleri.....	248
5. Yetkileri.....	249
6. Yükümlülükleri	249
7. Sorumlulukları.....	250
a) Hukuki sorumlulukları.....	250
b) Cezai sorumlulukları	251
c) İdari sorumlulukları	251
8. Hakları ve güvenceleri.....	252
9. İşverenin görev ve yükümlülükleri.....	252
10. Çalışanların görev ve yükümlülükleri	253
VIII. Çalışan temsilcileri.....	253
1. Tanımı ve görevlendirilmeleri.....	253
2. Seçimleri veya atanmaları	255
a) Yetkili sendika tarafından atanmaları.....	255
b) Seçim ile seçilmeleri.....	257
c) İşveren tarafından atanmaları	259
3. Görev süreleri	259
4. Eğitimleri.....	260
5. Görevleri.....	260
6. Yetki ve yükümlülükleri.....	261
7. Sorumlulukları.....	261
8. Hakları ve güvenceleri.....	262
9. İşverenin yükümlülükleri.....	262

10. Çalışanların yükümlülükleri	263
IX. İşyeri iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesine ilişkin yaptırımlar.....	264
1. İşverenin idari sorumluluğu.....	264
a) İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi.....	267
b) Diğer sağlık personeli.....	268
c) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi	269
d) Çalışan temsilcisi.....	269
e) İş sağlığı ve güvenliği kurulu	270
2. İşverenin hukuki sorumluluğu.....	272
3. İşverenin cezai sorumluluğu.....	274
Sonuç.....	276
Kaynaklar	281

Önsöz

İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında doktora tezi olarak hazırlanan bu çalışma 25.03.2016 tarihinde Prof. Dr. Turhan Esener'in başkanlığını yaptığı, Prof. Dr. Sarper Süzek, Prof. Dr. Nurşen Caniklioğlu, Prof. Dr. Atilla Altop ve Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey'den oluşan jüri önünde savunulmuş ve oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Turhan Esener, bu tezin hazırlanmasının her aşamasında büyük bir destek sağladı. Öncelikle lisans eğitimimden itibaren öğrencisi olduğum Sayın Hocam, bana büyük bir şans tanıyarak kendisiyle çalışma fırsatı tanıdı. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerimin hazırlamamda büyük emek sarf eden Sayın Hocam, her zaman desteğini benden esirgemedi; büyük bir anlayış, hoş görü ile bana yol gösterip, karşılaştığım zorlukları aşmamda önemli rol oynadı. Yüksek Lisans ve Doktora Tezlerimi noktasına virgülüne varıncaya kadar harf harf okuyup değerlendiren Sayın Hocama ne kadar teşekkür etsem azdır. Sayın Hocam size minnettarım.

Akademik kariyere başlamamda büyük emeği ve desteği olan, benim ve diğer arkadaşlarımla çalışmalarını sağlıklı ve huzurlu bir ortamda yürütebilmemiz için her türlü kolaylığı sağlayıp daima bizlerin yanında olan İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Sayın Prof. Dr. Dr. h.c. Bahri Öztürk Hocamıza saygılarımı ve şükranlarımı sunuyorum.

Çok kıymetli eserlerinden her zaman faydalandığım, tez jürimde yer alıp, tez konumun belirlenmesinde büyük emeği olan, ne zaman kendisinden yardım istesem bana günlerini, saatlerini bıkmadan usanmadan ayırıp, daha önce hiç düşünmediğim bakış açıları kazandıran, beni yönlendiren, engin bilgi ve tecrübelerinden istifade etmemi sağlayan çok kıymetli Sayın Hocam Prof. Dr. Sarper Süzek'e sonsuz saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans, Yüksek Lisans ve Doktora eğitimim boyunca kendisinden ders aldığım, her zaman beni ve arkadaşlarımı cesaretlendiren ve bizlere ışık olan çok değerli Sayın Hocamız Prof. Dr. İlhan Ulusan şükranlarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek Lisans, Doktora Yeterlilik ve Doktora Tez jürimde yer alan ve her zaman öğrencisi olmakla gurur duyduğum, anlayışla, sabırla bana yol gösteren, engin bilgisinden fazlasıyla faydalandığım Sayın Hocam Prof. Dr. Nurşen Canıklioğlu'na saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisans döneminde öğrencisi olduğum, doktora yeterlilik ve doktora tez jürimde yer alan Sayın Hocam Prof. Dr. Atilla Altop'a yardım ve destekleri için teşekkür ediyorum.

Doktora tez jürimde yer alan Sayın Prof. Dr. Kübra Doğan Yenisey'e yardım ve destekleri için çok teşekkür ediyorum.

Tezin hazırlanma sürecinde bana ve diğer arkadaşlarıma rahat bir çalışma ortamı sağlamak için büyük kolaylıklar sağlayan İstanbul Kültür Üniversitesi Dekan Yardımcıları Yrd. Doç. Dr. Pınar Çağla Kandıralıoğlu Cuyulan, Yrd. Doç. Dr. Çiğdem Yazıcı Tıktık ve Yrd. Doç. Dr. Elif Altınok Çalışkan'a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı kürsüde çalıştığım Yrd. Doç. Dr. Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu ve Ar. Gör. Beste Gemici Filiz'e anlayış ve yardımlarından dolayı teşekkür ediyorum. İstanbul Kültür Üniversitesinin değerli hocalarına, çalışma arkadaşlarıma, idari personeline ve öğrencilerimize göstermiş oldukları destek ve anlayıştan ötürü teşekkür ediyorum.

Tezin hazırlanma sürecinde, beni cesaretlendiren, tezi okuyarak görüşlerini benden esirgemeyen, farklı bakış açıları ile düşünmemi sağlayan çok kıymetli Av. Tuğçe Berber'e teşekkür etmeyi borç bilirim.

Beni yetiştiren bana her zaman doğru yolu göstermeye çalışan canım Annem ve canım Babam başta olmak üzere tüm aileme çok teşekkür ediyorum.

2013 yılında Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) yurt içi doktora burs programı kapsamında burs almaya hak kazandım. Bilimsel çalışmalara göstermiş olduğu bu önemli ve anlamlı destekten ötürü TÜBİTAK'a çok teşekkür ederim.

Ender DEMİR

Kısaltmalar

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
age	: adı geçen eser
bkz	: bakınız
BLS	: Bureau of Labor Statistics
BM	: Birleşmiş Milletler
BCSP	: Board of Certified Safety Professionals
C	: Cilt
CSHOs	: OSHA Compliance Safety and Health Officers
ERCs	: Educational Resource Centers
FOD	: Field Operations Directorate
HID	: Hazardous Installations Directorate
HSE	: Health and Safety Executive
HSL	: Health and Safety Laboratory
HSWA	: Health and Safety at Work etc.Act
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü
KKD	: kişisel koruyucu donanım
m.	: madde
MACOSH	: Maritime Advisory Committee for Occupational Safety and Health

NACOSH	: National Advisory Committee on Occupational Safety and Health
NIOSH	: National Institute for Occupational Safety and Health
NORA	: National Occupational Research Agenda
OHP	: Occupational Health Psychology
ONR	: Office for Nuclear Regulation
OSH Act	: Occupational Safety and Health Act
OSHARC	: Occupational Safety and Health Review Commission
OSHCR	: Occupational Safety and Health Consultants Register
OTI	: OSHA Training Institute
S	: Sayı
SOHP	: Society for Occupational Health Psychology
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TMMOB	: Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği
TESK	: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
EU-OSHA	: European Agency for Safety & Health at Work

Giriş

Yaşam hakkı, kişiliğin kazanılması ile elde edilen vazgeçilemez, devredilemez temel haklardan biridir. Yaşam hakkı kişinin maddi ve manevi yönden tam olarak korunmasını ifade eder.

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, yaşam hakkının ayrılmaz bir parçasıdır. Yaşanan her iş kazası ve meslek hastalığı kişinin en temel hakkı olan yaşam hakkını zedelemekte veyahut da yok etmektedir.

İnsanoğlunun var olduğu andan itibaren üretim ve çalışma hayatı var olmuştur. Üretim ve çalışma hayatı iş kazalarını ve meslek hastalıklarını beraberinde getirmiştir. Sanayi devrimi sonrasında büyük üretim tesisleri, şirketler kurulmuştur. Bu üretim tesisleri ve şirketlerde kitleler halinde insanlar çalıştırılmış ve toplumda işçi sınıfı, mavi yakalı denilen bir sınıf oluşmuştur. Kitleli çalışma, işverenler arasında yüksek rekabet, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması iş kazaları ve meslek hastalıklarında artışa yol açmıştır.

1900'li yılların başından itibaren ulusal ve uluslararası hukukta iş sağlığı ve güvenliğine yönelik mevzuat çalışmalarına hız verilmiştir. Bu mevzuat çalışmaları neticesinde ulusal ve uluslararası örgütler kurulmuştur. Örneğin Amerika Birleşik Devletlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi (OSHA), İngiltere'de İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi (HSE), Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü, Birleşmiş Milletler nezdinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi örgütler oluşturulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunmasına ilişkin ulusal ve uluslararası mevzuatta resmi örgütlemenin yanı sıra işyeri örgütlemesine de yer verilmiştir. Böylece iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin ilk elden, bir diğer ifade ile işyerinden başlanılarak kontrol altına alınması isabetli olarak öngörülmüştür.

Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliği resmi örgütü ve işyeri örgütü ele alınacaktır. Bu kapsamda resmi ve işyeri örgütlerinin yapıları, görevleri, sorumlulukları karşılaştırmalı hukuktan örnekler verilerek açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmamızda ABD ve İngiliz iş sağlığı ve güvenliğinin örgütleri de mukayese edilerek, Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliği resmi ve işyeri örgütlenmeleri incelenecektir.

Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin resmi örgütü kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu Bakanlığa bağlı veya ilgili olan kuruluşlar, ilgili diğer bakanlıklar, belediyeler, il özel idareleri ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi yapıları, görev ve yetkileri bakımından değerlendirilecektir.

Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin işyeri örgütü kapsamında ise iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli, çalışan temsilcisi görev ve yetkileri bakımından ele alınacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihi Gelişimi ve Uluslararası Alanda Korunması

I. İş sağlığı ve güvenliği kavramı ve önemi

Uzun yıllar boyunca çalışan insanlar gördükleri işin kendileri için bir eza olmasından korkmuşlardır. Bundan dolayı çalışanın hayatı işi bitimi yani istirahat ile başlar denilmiştir. Çalışma hayatının konusu sosyal koşullara göre değişir. Bundan dolayı çalışma hayatına ilişkin mevzuat değişmez formül ve şemalarla açıklanamaz. Yeni istekler, önceden öngörülemeyen yeni çalışma koşulları çalışma hayatını devamlı şekilde değiştirir ve geliştirir¹. Denilebilir ki, iş sağlığı ve güvenliği kavramı bu gelişimin eseri olarak ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının 17. yüzyılda İtalya'da doğduğu kabul edilmekle birlikte, 18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi ile birlikte artan iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle asıl gelişimini İngiltere'de yaptığı kabul edilir².

İş sağlığı ve güvenliği kavramı tek bir kavram olarak ele anılabileceği gibi “iş güvenliği” ve “iş sağlığı” olmak üzere iki kavram olarak da ele alınabilir. İş güvenliği ve iş sağlığı kavramları birbirlerini tamamlayan kavramlardır. İş güvenliğinin olmadığı yerde iş sağlığı, iş sağlığının olmadığı yerde ise iş güvenliğinin olması mümkün değildir. Nitekim ulusal ve uluslararası mevzuatta her iki kavram birlikte kullanılmaktadır.

İş sağlığı kavramı, çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal sağlığını korunması şeklinde ifade edilebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı Sözleşmesi'nde ve 164 sayılı Tavsiye Kararı'nda, sağlık teriminin, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki

¹ ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, 8.

² SELCAN, Timuçin: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İstanbul 1985, 141.

hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsadığı belirtilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre, iyi bir sağlık sistemi, ihtiyaç duyulduğu zaman ve yerde tüm insanlara hizmet sunmalıdır. İyi bir sağlık sisteminin kurulması, sistematik olarak ülkeden ülkeye değişebilir, ancak hepsinin yeterli miktarda eğitilmiş personeli, tesisleri, finansal kaynağı, tıbbi araç ve gereci ve lojistik desteği bulunmalıdır³. Çalışanların sağlığının korunması için işyerlerinde potansiyel risklerin iyi analiz edilerek gerekli sağlık hizmetlerinin hazır bulundurulması gerekir.

Fransa'da uzun bir süre sağlık kavramı yerine hijyen kavramı kullanılmıştır⁴. Hijyen, sağlığın korunması ve hastalıkların önlenmesi için öngörülen koşullar ve uygulamalardır. El temizliği, tıbbi atıkların güvenli şekilde yok edilmesi, çevre temizliği, işte kullanılan ekipmanların mikroptan arındırılması, temiz su gibi pek çok etmen hijyenin sağlanması ve sağlığın korunmasında önem taşır.

İş güvenliği, daha ziyade işçinin teknik özellikli risklere karşı korunmasını ifade eder⁵. İş güvenliği kavramının doğması, sanayileşmenin getirdiği tehlikelerin insan sağlığına ve çalışma ortamına olan olumsuz etkilerinden korunabilme olgusudur⁶. İşyerinde işin yürütülmesi nedeniyle ortaya çıkan tehlike ve sağlığa zararlı hususlardan korunmak için öngörülen metotlu çalışmalara iş güvenliği denir⁷. Bir başka tanıma göre, işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak meydana gelen tehlikelerden çalışanların bedensel ve ruhsal olarak zarar görmemesi için alınması gereken hukuki, teknik ve tıbbi önlemleri sağlamaya yönelik sistemli çalışmalara iş güvenliği denir⁸.

1475 sayılı İş Kanunumuzda "işçi sağlığı ve iş güvenliği" kavramı, 4857 sayılı İş Kanunumuzda ise "iş sağlığı ve güvenliği" kavramı kullanılmıştır. Anlam bütünlüğü bakımından 1475 sayılı Kanun'da benimsenen terim daha uygun görünmektedir.

³ WHO, http://www.who.int/topics/health_systems/en/, erişim tarihi: 08.04.2015.

⁴ ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014, 13.

⁵ ARICI, Kadir: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999, 50.

⁶ SELCAN, 142.

⁷ YİĞİT, Abdulvahap: İş Güvenliği, Bursa 2013, 2.

⁸ BALKIR, Z. Gönül "İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu" Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, 59.

30.06. 2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe konulan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzda, 4857 sayılı İş Kanunumuzda olduğu gibi “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı tercih edilmiştir.

Amerika Birleşik Devletlerinde ve İngiltere’de ülkemizle paralel şekilde “iş sağlığı ve güvenliği (occupational health and safety)” kavramı kullanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre dünyada her yıl yaklaşık olarak 270.000.000 iş kazası olmakta ve yine her yıl yaklaşık olarak 360.000 kişi iş kazası, 1.950.000 kişi meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Her gün 6300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmekte; ortalama her 15 saniyede bir işçi ölmektedir⁹.

Türkiye’de 1945-2005 yılları arasından 142.469 kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir¹⁰. Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2012 yılında 744 işçi, 2013 yılında 1360 işçi, 2014 yılında ise 1626 işçi iş kazaları sonucu hayatını kaybetmiştir. İstatistiklere göre iş kazaları en çok madencilik ve taş ocakçılığı sektöründe, elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektöründe ve inşaat sektöründe meydana gelmektedir. İşteki duruma göre iş kazaları incelendiğinde kendi hesabına çalışanların oransal olarak en fazla iş kazası geçirenler grubunda olduğu görülmektedir.

Ülkemizde iş kazaları ağırlıklı olarak 50 ve daha az çalışanın olduğu orta ve küçük çaplı işyerlerinde gerçekleşmektedir. Kazaların yaklaşık olarak %61’i bu işyerlerinde meydana gelmektedir¹¹. 6331 sayılı Kanun bu durumu dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde büyük küçük işyeri ayrımını önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır. İş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirme, risk değerlendirme, sağlık kontrolleri, bilgilendirme vb. ödevler bakımından tüm işyerleri isabetli olarak Kanun’un kapsamına alınmıştır.

Ülkemizde ve Dünya’da meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının sadece kayıt altına alınabilen rakamları korkunç boyutlarda iken, bu rakamlara kayıt altına alınmayan kaza ve hastalıklar eklendiği takdirde oluşacak tablo daha da vahim

⁹ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu, Ankara 2014, 1.

¹⁰ YARDIM, Nazan/ ÇİPİL, Zekiye/ VARDAR, Ceyhan/ MOLLAHALİLOĞLU, Salih: “Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları” Dicle Tıp Dergisi, Cilt: 34, Sayı:4, 267.

¹¹ ÖZDEMİR, 3.

bir hal alacaktır. Gerçekten de ILO'nun belirlediği esaslara göre, ülkemizde 35.000 ile 105.000 arası meslek hastalığı vakası bulunması gerekirken, 2009 yılında sadece 429 meslek hastalığı tanısı konulmuştur¹².

Toplumda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması öncelikli olarak, devletin, işverenin ve işçi örgütlerinin asli görevidir. Ancak bu üçlünün yanı sıra, medyanın, sivil toplum kuruluşlarının, gönüllü dernek ve vakıfların, üniversitelerin, meslek örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine aktif olarak katılımı iş kazası ve melek hastalıklarının önlenmesinde yararlı olacaktır¹³.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği hukuku, tıp, mühendislik bilimleriyle ilgili çok disiplinli bir alandır. Ancak bu üç disiplinin işbirliği ve uyum içinde hareket etmesi ile bu alanda ilerleme sağlanabilir¹⁴.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için sadece işletme ve araç-gereçlere yapılan yatırımlar yeterli değildir; aynı zamanda insanlara da yatırım yapılmalıdır¹⁵. Gerçekten de yeterli eğitimi almamış, psikolojisi yapılan işe uygun olmayan çalışanlar işyerinde potansiyel tehlike durumundadır.

İnsan yaşamı pek çok ulusal ve uluslararası kaynakta güvence altına alınmıştır. 1215 tarihli Magna Charta Libertatum'da insanın doğasına uygun olarak özgür olduğu ve zorla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. 1776 tarihli Virginia İnsan Hakları Bildirisi (m.1), 1791 tarihli Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Bildirisi (m.1), 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi (m.3) ve 1950 tarihli Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (m.2) gibi insanlık tarihi için büyük önem arz eden sözleşmelerin tamamında insan yaşamının kutsallığı kabul görmüş ve koruma altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hakkı Anayasamızda ayrı bir başlık olarak yer almamakla birlikte, pek çok Anayasal hakkın özünde barınmaktadır. Bu itibarla, devlet çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını anayasal anlamda korumakla yükümlüdür. Nitekim Anayasamıza göre, Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk

¹² YILDIZ, Ulaş: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. III, İstanbul 2011, 2481.

¹³ SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2015, 889.

¹⁴ SÜZEK, 891.

¹⁵ BARRETT, Brenda/ HOWELLS, Richard: Occupational Health and Safety Law, London 2000, 3.

devletidir (m.2); sosyal hukuk devletinde, devlet çalışanların bir başka ifade ile zayıfların korunmasını sağlamakla yükümlüdür.

Anayasamıza göre, herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir (m.17/1); bu kapsamda devlet çalışanların fiziki ve psikolojik sağlıklarını korumakla yükümlüdür.

Anayasamıza göre, hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve angarya yasaktır (m.18/1); herkes, dilediği alanda çalışma hakkına sahiptir (m.48/1); çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir; devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla görevlidir (m.49); kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz (m.50); herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir (m.56).

Uluslararası sözleşmelerde ve Anayasamızda koruma altına alınan yaşama hakkı ve onun doğal eklentisi niteliğindeki çalışma hakları maalesef gereği gibi korunamamaktadır. Bunun temel nedeni konuya ilişkin toplumsal bilincin yetersizliğidir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin toplumsal bilinç ancak iyi bir eğitimle toplum tarafından benimsenebilir. Aksi halde iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleşmemiş bir toplumda alınan önlemler kâğıt üzerinde kalmaktan öteye gidemeyecektir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ihlalleri bazı hallerde doğaya zarar vermektedir. Doğaya verilen zararlar dolaylı yoldan insana verilmiş zararlardır. Kimyasal maddelerle kirlenen havayı insanlar solumakta, kirlenen suyu insanlar içmektedir. 30 Nisan 1986 tarihinde gerçekleşen Çernobil reaktör kazası neticesinde binlerce insan ölümcül hastalıklara yakalanmış ve kazanın etkileri günümüzde görülmeye devam edilmektedir. Almanya’da yapılan araştırmaya göre, nükleer santrallere 5 km’den daha yakın yaşayan çocukların lösemi hastalığına yakalanma riski iki kat daha fazla ve bu oran santrallerden uzaklaştıkça kademeli olarak düşmektedir¹⁶. Nükleer enerji gibi insanı ve doğayı tahrip gücü yüksek faaliyetlerin yapılması sıkı kontrollerden geçirilmeli ve son çare olmadıkça bu faaliyetlere izin verilmemelidir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınırken doğa ile insanın birlikte var olduğu unutulmamalı ve doğanın yok edilmesine, zarar görmesine engel olunmalıdır.

¹⁶ PALA, Kayihan: “Nükleer Santrallerin Sağlık Etkileri”, Güncel Hukuk Dergisi, Ağustos 2015, 30.

İş kazası veya meslek hastalığı neticesinde ortaya çıkan çalışma gücü ve mağdurlara yapılan sosyal yardımlar ekonomik anlamda ülkeleri olumsuz etkilemektedir. Gerçekten de iş kazası veya meslek hastalıkları sonucunda meydana gelen işgücü kaybı, verimliliği azaltmakta, üretimi sekteye uğratmaktadır¹⁷.

ILO verilerine göre, iş kazaları ve meslek hastalıklarından kaynaklanan ekonomik kayıplar ülkelerin gayri safi hâsılanın %4'ü olarak tahmin edilmektedir.

Türkiye'nin 2011 yılı cari fiyatlarla GSYH'sı 1.294.893.000.000 TL iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan ekonomik kaybı 52.000.000.000 TL civarındadır¹⁸. Ülkemizde her yıl 65-70 bin iş kazası, 500-600 civarı meslek hastalığı kayda geçmektedir. Bunlara bağlı olarak 1.500.000-1.800.000 iş günü kaybedilmektedir. Kaza ve hastalıkların sadece sosyal güvenlik sistemine maliyeti 4 milyar TL'dir¹⁹.

Amerika Birleşik Devletlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının yıllık doğrudan maliyetinin 40 milyar doların üstünde, dolaylı maliyetinin ise 200 milyar doların üstünde olduğu tahmin edilmektedir²⁰.

II. İş sağlığı ve güvenliğinin tarihi gelişimi

1763'te James Watt'ın, İskoçya'da buharla çalışan makineyi bulmasıyla birlikte, başta İngiltere olmak üzere tüm dünyada sanayi hızla gelişmeye başladı²¹. Kurulan tesislerde kitleler halinde işçiler çalışmaya başladı. Kitleler halinde işçilerin çalışması, elverişsiz çalışma koşulları sonucu toplu ölüm, yaralanma ve hastalıkları beraberinde getirdi. Yaşanan büyük dramların sonucunda uluslararası ve ulusal hukukta iş sağlığı ve güvenliğinin önemi gün geçtikçe arttı.

¹⁷ İş kazasında neticesinde işyerindeki araç ve gereçlerin zarar görmesi veyahut kaza nedeniyle işyerindeki diğer çalışanların merak, heyecan, şaşkınlık gibi kişisel duygularla işi bırakmaları üretimi azaltmakta ve işvereni ekonomik olarak olumsuz etkilemektedir. SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, Ankara 2015, 312.

¹⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowDoc/WLP+Repository/per/dosyalar/duyurular/iskazalari>, erişim tarihi: 20.06.2015.

¹⁹ ŞENOCAK, Hasan: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Önemi", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği"ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 40.

²⁰ LOBEL, Orly : Interlocking Regulatory and Industrial Relations: The Governance of Workplace Safety, Legal Studies Research Paper Series Research Paper No. 07-342006, 11.

²¹ James Watt hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. WISNIAK, Jaime: "James Watt The Steam Engine" Para Quitarle El Polvo, Ekim 2007, 323 vd.

1. Amerika Birleşik Devletleri'nde iş sağlığı ve güvenliği

Avrupa'da ortaya çıkan sanayi devrimi etkisini kısa sürede Amerika Birleşik Devletleri'nde göstermiştir. İşçi sayısının artması, çalışma koşullarının artan rekabet karşısında elverişsiz hale gelmesi eyaletlerin ve federal devletin çalışma hayatına müdahalesini zorunlu hale getirmiştir.

8 Mart 1857 tarihinde ABD'nin New York kentinde dokuma işçilerinin daha iyi çalışma koşulları istemiyle bir tekstil fabrikasında greve başlaması ve söz konusu fabrikada yangın çıkması sonucunda 129 kadın işçi can vermiştir. Bu vahim olay neticesinde tüm dünyada 8 mart emekçi kadınlar günü olarak anılmaya başlanmıştır.

1860'lı yıllardan itibaren Amerika Birleşik Devletleri'nde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler eyaletler çapında yapılmaya başlanmıştır. 1920'li yıllardan sonra hemen hemen tüm eyaletler iş sağlığı ve güvenliği alanında kanuni düzenlemeler yürürlüğe koymuşlardır. Ne var ki, eyaletlerin hazırlamış olduğu ilk kanuni düzenlemeler maddi ve gerçek çözümler üretmek yerine yüzeysel kalmıştır²².

Amerika Birleşik Devletlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk yasal düzenleme 1867 yılında Massachusetts Eyaleti'nde yürürlüğe konmuştur.²³ Anılan düzenleme neticesinde günlük çalışma sınırı 10 saat olarak kabul edilmiş ve iş sağlığı ve güvenliği alanında istatistiklerin tutulması kabul edilmiştir.

1884 yılında İçişleri Bakanlığı bünyesinde İş Hukuku İstatistikleri Bürosu (Bureau of Labor Statistics-BLS) kurulmuştur. BLS'nin temel görevi iş hukuku hakkında araştırmalar yapmak ve kayıtlar tutmaktır. 1886 yılında BLS ilk raporunu yayımlamıştır. BLS'nin 1913 yılında yayımladığı rapora göre ABD'de sanayi işlerinde yaklaşık 23.000 işçi hayatını iş kazası sonucu kaybetmiştir²⁴.

4 Mart 1910 tarihinde Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı (U.S. Department of Labor) kurulmuştur. Çalışma Bakanlığı'nın kurulması ile BLS, bu Bakanlığa bağlı hale getirilmiştir.

²²FLEISCHAUER, Barbara Jo : "Occupational Safety and Health Law in Sweden and the United States: Are There Any Lessons to be Learned by both Countries?", 6 Hastings Int'l & Comp. L. Rev 1983, s. 283-291, 289.

²³ BARADAN, Selim: "Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, S. 87-100, Ocak 2006, 95.

²⁴ U.S. Department of Health & Human Services, CDC, June 11, 1999 / Vol. 48 / No. 22, 461.

1907 yılında Batı Virginia’da meydana gelen maden kazasında 362 madencinin ölmesi ve artan maden kazaları sonucunda 6 Mayıs 1910 tarihinde ABD Kongresi İçişleri Bakanlığı’na bağlı olarak Maden Bürosunu (Bureau of Mines) kurmuştur.

1913 yılında trafik ve sanayi alanında güvenlik çalışmalarını yürütmek üzere Ulusal Güvenlik Konseyi kurulmuştur²⁵.

1935 yılında Başkan Franklin Roosevelt işsizlere iş bulma imkânı sunan ve eyaletlerin sanayi alanında sağlık programlarını geliştirmelerini öngören Sosyal Güvenlik Kanunu’nu (Social Security Act) imzalamıştır.

1970 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmaların doruk noktası olarak kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Occupational Safety and Health Act) kabul edilmiştir. Bu Kanun’un amacı, tüm çalışanların maddi ve manevi sağlıklarını ömürleri boyunca korumaktır²⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi’nin (Occupational Safety and Health Administration-OSHA), Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü’nün (National Institute of Occupational Safety and Health - NIOSH), ve bağımsız bir İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu’nun (Occupational Safety and Health Review Commission) kurulması öngörülmüştür²⁷.

28 Nisan 1971 tarihinde OSHA resmi olarak kurulmuştur. Mayıs 1971 tarihinden itibaren OSHA iş sağlığı ve güvenliği alanında temel standartları belirlemeye başlamıştır.

1972 yılında OSHA Eğitim Enstitüsü kurulmuştur. Enstitünün amacı özel ve kamu sektöründe çalışan personele güvenlik eğitimi vermektir. Enstitü aynı zamanda kolej ve üniversitelerle işbirliği içine girerek çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalar sonucunda 258 binin üzerinde personel güvenlik eğitimi almıştır.

1977 yılında, Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Federal Mine Safety and Health Act) çıkarılmış ve ona bağlı olarak 1978 yılında Madenlerde İş

²⁵ United States Department of Labor, <https://www.dol.gov/100/timeline/#1>, erişim tarihi: 08.03.2015.

²⁶ MİLLER, Marshall Lee: “Occupational Safety and Health Act” Occupational Safety and Health Law Handbook, Lanham 2008, 3.

²⁷ United States Department of Labor , <https://www.osha.gov/osha40/OSHATimeline.pdf>, erişim tarihi, 08.03.2015.

Sağlığı ve Güvenliği Dairesi ((The Mine Safety and Health Administration –MSHA) kurulmuştur.

1996 yılında Kongre, federal düzenlemelerin karmaşık ve mali yükünün fazla olması nedeniyle küçük işyerleri için özel bir kanun (Small Business Regulatory Enforcement Fairness Act) kabul etmiştir. Anılan Kanun kapsamında 10 tane kurul (Small Business Regulatory Fairness Boards) oluşturulmuştur. Bu kurulların temel görevi, küçük işyerlerinde uygulanan federal düzenlemelere ilişkin sorunları yıllık raporlarla Kongreye sunmaktır²⁸.

2. İngiltere’de iş sağlığı ve güvenliği

Sanayi devrimin ortaya çıktığı İngiltere’de işçi sayısının artması, işverenler arasındaki yüksek rekabet ve denetimlerin yetersiz olması çalışma koşullarını olumsuz etkilemiştir.

İngiltere’de 19. yüzyılın başında, tekstil sektöründeki çocuk işçiliğinin yaygın olması nedeniyle 1802 tarihinde Çırakların Sağlık ve Ahlak Durumlarına İlişkin Kanun (Health and Morals of Apprentices Act) yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanun çalışma saatlerini günde en çok 12 saat olarak belirlemiş ve işyerlerinin uygun şekilde havalandırılmasını öngörmüştür. 1847 yılında çıkarılan “On Saat Yasası” ile çalışma saatleri daha da kısıtlanmıştır²⁹.

1833 yılında Fabrikalar Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Fabrikalar Kanunu’na göre, 9 yaşından küçük çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçük çocukların ise 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış ve fabrikaların denetimi için müfettişlerin atanması kabul edilmiştir³⁰.

1840 yılında madenlerde çalışma koşullarını incelemek üzere bir Kraliyet Komisyonu kurulmuştur. İncelemeler sonucunda madenlerde meydana gelen iş

²⁸ KENDALL, Nicholas: Management and Governance of Occupational Safety and Health in Five Countries, NOHSAC Technical Report 8, 2006, 66.

²⁹ İngiliz hukukunda iş sağlığı ve güvenliği tarihi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. HSE, <http://www.hse.gov.uk/aboutus/timeline>, erişim tarihi: 09.03.2015; RIDLEY, John: Health and Safety in Brief, fourth edition, 2008, 21 vd.

³⁰ 1833 tarihli Fabrika Kanunu, (Factory Act) iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapılabilmesine olanak tanımış, 1878 tarihi Fabrika ve Atölyeler Kanunu ile de konu hakkında daha detaylı mevzuat çıkarılması imkanı yaratılmıştır.

kazaları, hastalıklar, uzun çalışma süreleri, işyerinde yetersiz olan iş güvenliği önlemleri 1842 yılında hazırlanan bir raporla kamuoyu ile paylaşılmıştır. Raporla, 6-10 yaşındaki hatta daha küçük yaşta çocukların maden ocaklarında çalıştırıldığı, kadın ve çocuk işçilerin kömür yüklü vagonetleri sürünerek çok dar yollardan geçirdikleri, on binlerce çocuğun İngiliz hastalığı denilen rachitis'e yakalandığı belirtilmiştir³¹. Aynı yıl kamuoyundan gelen baskılar neticesinde Maden Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Maden Kanunu'nda öngörülen düzenlemeye göre, 10 yaşından küçük çocukların ve kadınların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır.

1956 yılında Tarım Kanunu ile tarımda çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğini koruma, çocuk işçilerin ağır tarım işlerinde çalıştırılmaması ve tarım işlerinde kullanılan makine, donanım ve araçlara ilişkin düzenlemeler yürürlüğe konulmuştur. Anılan Kanun tarım sektöründe meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının araştırılması ve bildirilmesini öngörmüştür.

1959 yılından Nükleer Tesisler Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Bu Kanun ile birlikte Enerji Bakanlığı'na bağlı olarak Nükleer Tesisler Müfettişliği (Nuclear Installations Inspectorate-NII) kurulmuştur.

1974 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun (HSE'nin) ilk Genel Müdürü John Locke'nin deyişiyle cesur ve geniş kapsamlı bir düzenleme olan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Health and Safety at Work etc.Act – HSWA) yürürlüğe konulmuştur. Böylelikle ilk kez işveren ve işçilere danışılarak modern bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurulmuştur. Bu Kanun ile yeni düzenlemeler önermek, bilgi ve danışmanlık sağlamak ve araştırmalar yapmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (Health and Safety Commission - HSC) kurulmuştur.

İngiliz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temelini teşkil eden HSWA, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgisi bulunan tüm kesimlere farklı düzeyde hak ve sorumluluklar içermektedir. HSWA hazırlık sürecinde 1961 tarihli Fabrikalar Kanunu'ndaki (Factories Act) uygulama sorunları değerlendirilmiş ve Temmuz 1972'de yayımlanan Robens Raporu ile bu sorunlar kamuoyu ile paylaşılmıştır. HSWA'nın içerdiği reformlar sadece mevzuata yönelik olmayıp, kurumsal yapıya ilişkin köklü değişiklikler öngörmüştür.

³¹ SÜZEK, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara 1985, 9.

1975 yılında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını uygulamak üzere Sağlık ve Güvenlik İdaresi (Health and Safety Executive - HSE) oluşturulmuştur. İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin daha önce oluşturulan birim ve kurumlar HSE'nin çatısı altında birleştirilmiştir. Aynı yıl HSE'ye bağlı farklı alanlarda çalışmalar yapmak üzere birçok danışma komiteleri oluşturulmuştur.

1977 yılında Güvenlik Temsilcisi ve Güvenlik Kurulu Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmelik, sendikalara işyerinde güvenlik temsilcisi belirleme yetkisi vermiştir. Güvenlik temsilcisi işyerinde potansiyel tehlikeleri ve tehlikeli olayları araştırmak ve işyerinde kazaların nedenlerini incelemek ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talepleri işverene bildirmekle görevlidir. Aynı zamanda iki veya daha fazla temsilci bulunan işyerinde temsilcilerin işverene talebi ile o işyerlerinde güvenlik kurulu kurulabilmektedir. Maden işyerleri bu Yönetmeliğin uygulama alanı dışında tutulmuştur.

1980 yılında İş Kazalarını Bildirme Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmelikle ile işverenin işyerinde meydana gelen iş kazalarını veya tehlikeleri HSE'ye rapor olarak sunma yükümlülüğü öngörülmüştür.

1981 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği (İlk Yardım) Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmeliğe göre, işyerinde meydana gelen yaralanma ve hastalıklara karşı işyerinde ilk yardımın yapılması için gerekli donanımların hazır bulundurulması gerekmektedir.

1983 tarihli Asbest Yönetmeliği, 1984 tarihli Sanayide Büyük Kazaların Denetime ilişkin Risk Yönetmeliği, 1985 tarihli İyonize Radyasyon Yönetmeliği, 1988 tarihli Tehlikeli Maddelerin Kontrolü Hakkında Sağlık Yönetmeliği ve 1989 tarihli Çalışma Yönetmeliği gibi iş sağlığı ve güvenliği ilişkin yönetmelikler yürürlüğe konulmuştur.

1992 yılında İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmelik ile işyerinde araç ve gereçlerin bakımı, havalandırma, kapalı alanların sıcaklığı, aydınlatma, temizlik, atık maddeler, sabit olmayan iş malzemeleri, yürüyen merdivenler, işyeri içi ulaşım, yıkanma ve giyinme yerleri, içme suyu, dinlenme ve yemek odaları gibi pek çok hususta düzenleme öngörülmüştür.

1992 yılında Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği (Ekran Ekipmanları) Yönetmeliği, İş Ekipmanlarını Sağlama ve Kullanma Yönetmeliği, Kişisel Koruyucu Ekipmanlar Yönetmeliği ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Yönetmeliği gibi iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yönetmelikler yürürlüğe konulmuştur.

1994 ve 1996 yıllarında İnşaat Yönetmelikleri, 1996 yılında Gaz Güvenliği (Kurulum ve Kullanımı) Yönetmeliği ve 1999 yılında Büyük Kaza Risklerinin Önlenmesi Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur.

2000 yılından itibaren HSC iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamaya koyduğu on yıllık stratejiler ile olası kayıpları en aza indirmeye çalışmıştır.

1 Nisan 2008 tarihinde HSC ve HSE birleştirilerek tek bir kurum olarak faaliyetlerin HSE çatısı altında yürütülmesine karar verilmiştir.

2013 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği (Sağlık Bakımından Tehlikeli Olan Kesici Araç ve Gereçler) Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Bu Yönetmeliğe göre işverenler kesici araç ve gereçlerin kullanımı konusunda işçilere gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

İngiltere’de 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uyarınca sorumluluk genel olarak işveren üzerinde olup, işçilere de işverenlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliğinde bulunma yükümlülüğü öngörülmüştür. Kanunda bazı risklere karşı özel önlemler bulunmaktadır. Örneğin laboratuvarların lisans alma zorunluluğu, madenlerin iki çıkışının bulunması gerektiği gibi.

Kanunda işverenin yükümlülükleri belirtilmiştir. Buna göre işveren, makul ölçüler içinde uygulanabilir olduğu sürece; işyeri ve çalışma sistemlerinin güvenli ve sağlıklı tutulması; hammadde ve araçların kullanımı, depolanması ve taşınmasında sağlık ve güvenliği sağlayacak düzenlemeler yapılması; çalışanların sağlık ve güvenliği için bilgi, talimat, eğitim verilmesi; işe geliş ve gidişlerde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması; işverenin kontrolündeki tüm alanlarda çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması; çalışanlara gerekli düzeyde sosyal tesislerin sağlanması ile yükümlüdür. İşveren ayrıca işyeri faaliyetlerinden etkilenmesi muhtemel müşteriler, müteahhitler, öğrenciler gibi kişilerinde de sağlıklarını ve güvenliklerini

korumakla mükelleftir. Genel yükümlülüklerde olduğu gibi, makul ölçüler içinde uygulanabilir olma kriteri üçüncü kişiler açısından da geçerlidir.

Çalışanların yükümlülükleri açısından Kanunda, bu kişilere kendi sağlık ve güvenliklerini korumaları, icrai veya ihmali davranışları ile zarar görecekt kişilerin sağlık ve güvenliklerine özen göstermeleri yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca çalışanların işverenlerle ve konuyla ilgili üçüncü kişilerle işbirliği yapma yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Kanunun genelinde hedef odaklı bir yapı gözetilmiştir. Hedeflere ulaşılması konusunda “makul ölçüler içinde uygulanabilir olma” ve “gerektiği kadar kontrol” gibi serbesti tanıyan hükümlere yer verilerek esneklik sağlanmıştır. Günün gereklerine uygun önlemler alınırken bir taraftan da bu ölçütlere göre değerlendirme yapılması amaçlanmıştır.

İyi bir uygulamanın çok açık ve belirli bir yolu olmamasından hareketle bir riskin ciddi olup olmadığını, alınacak tedbirlerin maliyetleri ve kolaylığı açısından değerlendirme imkanı mevcuttur. Bu bağlamda riski azaltan tedbirler, söz konusu riskle kıyaslandığında fazlasıyla ölçüsüz ve maliyetli olacaksa, işverenden daha fazla tedbir alması beklenmeyecektir. Bu kuralların ilgi çeken tarafı, işyeri veya işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın uygulanmasından ileri gelmektedir. İngiliz mevzuatındaki bu esas özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik olarak büyük bir kolaylık sağlamaktadır.

Kanunda tedarikçiler, tasarımcılar, ithalatçılar ve imalatçılar için de özel yükümlülükler öngörülmektedir. Bu kişiler de ancak makul ölçüler içinde uygulanabilir olduğu takdirde sağlıklı ve güvenli bir ürünü veya malzemeyi tasarlayabilir, imal veya ithal edebilir. Bu kapsamda ilgili ürünlerin veya malzemelerin sağlık ve güvenlik açısından test edilmesi ve incelenmesinden de bu kimseler sorumludur.

Kanun bazı özel durumlarda sadece pratik ve teknik olarak fizibilitesi olan tedbirin alınmasını hükme bağlamaktadır. Bu tip durumlarda Kanundaki tedbirin maliyetine bakılmaksızın tedbirin alınması gerekmektedir.

Kanunda, 1974 senesinden önce yürürlüğe giren mevzuatın gelişmeci bir çizgide uygulama talimatları ve tüzüklerle yeniden yapılandırılacağı esası kabul edilmektedir. 1974 senesinden önce iş sağlığı ve güvenliği alanında yaklaşık 30 kanun ve 500 değişik tipte düzenleme bulunmasından ötürü kanun koyucunun önceliği önceki sistemin ihyasına verdiği söylenmektedir. 1974 senesinden itibaren mevzuatın en önemli parçasını teşkil eden tüzükler, Kanun gibi genel düzenlemeleri içermektedir.

Yönetmelikler³² ilgili bakanlık tarafından, HSE'ye sunulan görüşlere göre hazırlanmaktadır. Mevzuat hazırlıklarının tümünde olduğu gibi sosyal tarafların görüşleri alınmadan hareket edilmemektedir. Yönetmeliklerin Parlamenteoya sunulması zorunludur. Yönetmeliklerin yasal dayanağı HSWA'nın 15. maddesi olup, hangi konularda yönetmelik çıkarılacağı açıklığa kavuşturulmuştur.

HSWA kapsamında bugüne kadar çıkarılan yönetmeliklere örnek olarak, Çalışma Alanlarında Elektrik Yönetmeliği (1989), İş Sağlığı ve Güvenliğinde İlk Yardım Yönetmeliği (1981) ile İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yönetimi Yönetmeliği (1999) zikredilebilir. 2015 yılı sonu itibariyle HSE kayıtlarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin 158 yönetmelik bulunmaktadır. Yönetmelikler sektörlere göre tasnif edilebileceği gibi, içerdikleri hükümlerin niteliğine göre esasa ilişkin ve usuli yönetmelikler olarak ayrıma tabi tutulabilmektedir³³.

Yönetmeliklerin genel düzenlemeler içermesinden ötürü, ayrıntılar daha alt düzeydeki düzenleyici işlemlere bırakılmaktadır. Uygulama talimatları (Approved Code of Practice - ACOPs) ve rehber ilkeler (Guidelines), HSE'nin görüşlerine göre hazırlanarak ilgili Bakanlığın onayıyla yürürlüğe konulmaktadır. Her iki düzenleme de parlamentonun onayı dışındadır. Ancak uyulmaması halinde cezai ve hukuki sorumluluğa yol açabilmektedir.

Mevzuatın geliştirilmesi yönünde sürekli olarak çalışmalar yapılmaktadır. Çalışmalar çerçevesinde, İngiliz mevzuatı 1994 senesinde genel bir değerlendirmeden geçirilerek eksiklikler tespit edilmiş ve bir reform başlatılmıştır.

³² Yönetmeliklerin genel özellikleri ve kabul süreci ile ilgili olarak House of Commons Background Paper: Statutory Instruments <http://researchbriefings.parliament.uk/ResearchBriefing/Summary/SN06509>, erişim tarihi: 4.11.2015.

³³ HSE, <http://www.hse.gov.uk/legislation/statinstruments.htm>, erişim tarihi: 04.11.2015.

Avrupa Birliği mevzuatında daha ayrıntılı düzenlemeye tabi tutulan konular hakkında da değişiklikler sık sık gündeme getirilmektedir. HSE, mevzuatın açıklanmasına ilişkin olarak her yıl değişik işkollarına yönelik 350 yayın yapmaktadır. Uygulamada karşılaşılan sorunlarla ilgili olarak müfettişler tarafından iç denetim standartları da oluşturulmaktadır.

3. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenlemeler maden çalışanlarına yönelik olmuştur. Bu alanda yayınlanan ilk yasal düzenlemeler; 1865 yılında hazırlanan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869’da yürürlüğe giren Maaddin Nizamnamesi olmuştur.

Maden ocaklarında çalıştırılan işçilerin çalışma koşullarının çok ağır olması ve kömür tozunun yol açtığı akciğer hastalıkları yetkilileri önlem almaya itmiştir. Dilaver Paşa Nizamnamesi ile; işverenlerin işçilere yatacak yer temin etme zorunluluğu; işçilerin en fazla 10 saat çalıştırılması; madenlerde hastalanan işçilerin tedavisi için doktor bulundurma zorunluluğu öngörülmüştür. Ne var ki, Dilaver Paşa Nizamnamesi Padişah Abdülaziz tarafından onaylanmadığı için uygulanmamıştır. Padişah tarafından onaylanıp yürürlüğe giren Maadin Nizamnamesi’nde, kazalara karşı önlem alınması; madenlerde doktor ve eczacı bulundurma zorunluluğu; madencilerin kusuruyla yol açtıkları zararlar nedeniyle tazminat ödemeleri düzenlenmiştir³⁴.

Birinci Türkiye Büyük Millet Meclisi döneminde 28 Nisan 1921 tarihli 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzası Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amale Menafii Umumiyesine Furuhtuna İlişkin Kanun ile madenlerde arta kalan kömür tozlarının satılarak, elde edilen bedelin işçilerin ihtiyaçlarında kullanılması öngörülmüştür.

10 Eylül 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun’da, işverene iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bazı yükümlülükler öngörülmüştür. Anılan Kanun’a göre, çalışma süresi günde sekiz

³⁴ SELCAN, 6; AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015, 61.

saattir; fazla çalışma tarafların rızasına bağlıdır; 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması yasaktır (m.2), işveren yeni işçilerin eğitiminden sorumlu olacaktır; işyerinde hekim bulundurulması zorunludur (m.1), işyerinde işçilerin kalmaları için kalacak yer ve yıkanma yerleri olmalıdır (m.1), genç işçilerin eğitim görmesi için işveren okul yapmak ve öğretmen tutmakla yükümlüdür (m.13).

17 Şubat – 4 Mart 1923 tarihlerinde toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde, işçileri ilgilendiren önemli kararlar alınmıştır. Kongre'de başta verem hastalığı olmak üzere, hastalıklarla mücadele için sıhhat vergisi adı altında bir verginin toplanması; sendika hakkının tanınması; bir saatlik dinlenme süreci haricinde çalışma süresinin sekiz saat olarak kabulü; gece çalıştırılan işçilerin gündüz işçisi gibi sekiz saat çalışarak iki kat gündelik almaları; maden ocaklarında günlük çalışma süresinin altı saat olması, 18 yaşından küçüklerin ve kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması; doğum yapan kadın işçilere doğumdan önce ve sonra olmak üzere 8 hafta izin verilmesi; haftada en az bir gün işçilerin dinlenmesi; 1 Mayısın Türkiye İşçiler Bayramı olarak kanunen kabulü; bir yıl çalışan işçilere senede bir ay ücretli izin verilmesi; büyük sanayiden sayılan işyerleri, maden ocakları, orman işletmelerinin işyerlerinde sıhhi evler yapmaları; iki yüz elli işçi çalıştırılan fabrikaların, şirketlerin işyerlerinin içinde veya yakınında dispanser, maden ve orman işletmelerinin ise birer hastane ve maden ocaklarında işçilerin yıkanması için ücretsiz hamam yapmalarının mecburi olması gibi önemli kararlar alınmıştır³⁵.

Cumhuriyetin ilanından sonra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni yasal düzenlemeler öngörülmüştür. 2 Ocak 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'na göre kamu veya özel sektörde çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır (m.2). 22 Nisan 1926 tarihli 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda hizmet sözleşmesine yer verilmiş; bu kapsamda işçilerin hakları borçları ve işverenin yükümlülükleri yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur (m.313 vd). İşveren işyerinde doğabilecek tehlikelere karşı gerekli önlemleri almakla; işçiye sağlığa uygun çalışma yeri sağlamakla ve nihayet işçiyle birlikte oturması olasılığında sağlığa uygun yatacak yer temin etmekle yükümlü tutulmuştur (m.332). İşverenin iş kazası ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluğu yapılan bu düzenleme ile birlikte hukukumuzda yer almıştır.

³⁵ İNAN, Ayşe Afet: İzmir İktisat Kongresi, Ankara 1989, 51-54.

24 Nisan 1930 tarihinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir adım olan ve bugün hala yürürlükte olan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kabul edilmiştir. 1593 sayılı Kanun'un birinci maddesine göre, toplumda yaşayan herkesin sağlığını korumak ve buna ilişkin gerekli önlemleri almak devletin görevidir. Anılan Kanun'un yedinci bölümünde işçi sağlığının korunması düzenlenmiştir. Buna göre, on iki yaşından küçük çocukların fabrika ve imalathane gibi her türlü sanat müesseseleriyle maden işlerinde işçi ve çırak olarak çalıştırılması yasaktır. On iki yaş ile on altı arasında bulunan kız ve erkek çocuklar günde azami sekiz saatten fazla çalıştırılmaz. (m.173). On iki yaş ile on altı yaş arasında bulunan çocukların saat yirmiden sonra gece çalışmaları yasaktır (m.174). Gece işlerinde ve yer altında görülen işlerde günde sekiz saatten fazla çalışma yaptırılmaz (175). Bar, meyhane, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların çalıştırılması yasaktır (m.176). Gebe kadınlar doğumlarından evvel üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sağlığına zarar veren ağır hizmetlerde çalıştırılmaz (m.177). İşyerlerinin yakınında alkol satışı veya genelev açılması yasaktır (m.178). 11.10.2011 tarihli 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (m.58) ile kaldırılan 1593 sayılı Kanun'un 180. maddesine göre, elliden çok işçi çalıştıran işyerleri için işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu bulunmaktaydı.

3 Nisan 1930 tarihli 1580 sayılı Belediye Kanunu'nda iş sağlığı ve güvenliği alanında belediyelere işyerlerini denetim yetkisi ve işyerlerine ruhsat verme yetkisi öngörülmüştür (m.15/ f.38; f.76).

27 Mayıs 1934 tarihli 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla, söz konusu Bakanlık bünyesinde "İş ve İşçiler Bürosu" kurulmuştur.

8 Haziran 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunumuzda iş sağlığı ve güvenliği ilk kez sistemli ve ayrıntılı olarak ele alınmıştır. 3008 sayılı Kanun'un üçüncü bölümünde işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre; her işveren, iş yerinde işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli tüm tedbirleri almakla yükümlüdür. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin ve çocuk işçilerin çalıştırılmadan önce işe uygun olduklarına dair doktor raporu alınması gerektiği; gebe kadınların çalıştırılma koşulları; açılacak işyerlerinde aranılacak olan koşulların tüzükte yer alacağı Kanun'da düzenlenmiştir.

2450 sayılı Kanun ile oluşturulan “İş ve İşçiler Bürosu” 3008 sayılı Kanun ile “İş Dairesi” ismini almıştır.

1945 yılında, Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki 3271 sayılı Kanunun 1. maddesine dayanılarak, Başbakanın 7 Haziran 1945 tarihli 6-376/6 sayılı teklifi üzerine 7 Haziran 1945 tarihli 4/591 sayılı Cumhurbaşkanlığı tezkeresi ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 22 Haziran 1945 tarihinde 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun çıkarılmıştır. 28 Ocak 1946 tarihli 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 4763 sayılı Kanuna göre daha geniş bir görev tanımı yapmış, merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler öngörmüştür.

1945 yılında 4772 sayılı İş Kazalarıyla, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile günümüz sosyal güvenlik sisteminin temelleri atılmıştır.

1950 yılında Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) ticari ve sanayi işlerin yürütüldüğü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından iş teftişinin yapılmasını öngören 19.06.1947 tarihli 81 sayılı Sözleşme'ni, 5690 sayılı Kanun ile kabul etmiştir. 81 sayılı ILO Sözleşme'nin 9. maddesine göre, her üye işleriyle meşgul oldukları esnada sağlık ve güvenliğin korunmasına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve güvenliği üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla, sağlık, makina, elektrik ve kimya alanlarındaki uzmanlar da dahil olmak üzere, uzman eksper ve teknisyenlerin milli şartlara göre en münasip sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerine katılmalarını temin etmek için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır. Türkiye'de 81 sayılı Sözleşmenin uygulanması için çıkarılan 174 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği denetimi yapmak üzere pek çok ilde iş güvenliği müfettişleri grup başkanlıkları oluşturulmuştur.

1964 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 506 sayılı Kanun, daha önce çıkarılan 1946 tarihli 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu, 1950 tarihli 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 1954 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Kanunu, 1957 tarihli 6700 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu gibi sosyal güvenliğe ilişkin kanunları tek kanun çatısı altında birleştirmiştir.

1967 yılında dönemin koşullarına daha uygun olacağı kanaatiyle 3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 931 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır. 931 sayılı Kanun şekil yönünden Anayasaya aykırı bulunup Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilince; 1971 yılında 931 sayılı Kanun'un içeriği aynen aktarılarak 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilip yürürlüğe konulmuştur.

1475 sayılı İş Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında sağlam temeller atılmıştır. 1475 sayılı Kanun'un beşinci bölümünde "İşçi Sağlığı ve Güvenliği" düzenlenmiştir. Anılan düzenlemeye göre her işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları, araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir (m.73). Kanun'da işin durdurulması veya işyerinin kapatılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, içki yasağı, ağır ve tehlikeli işler, çocuk veya hamile işçilerin çalıştırılmasına ilişkin hususlar ve bu hususlara ilişkin çıkarılacak tüzükler belirtilmiştir.

1475 sayılı Kanun'un yedinci bölümünde "İş Hayatının Denetimi ve Teftişi" düzenlenmiştir. Devletin denetim yetkisini düzenleyen 88. maddeye göre, "Çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını devlet izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılır. Askeri işyerleriyle yurt emniyeti için gerekli maddeler imal olunan işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve neticelerine ait işlemler Millî Savunma Bakanlığı ile Çalışma Bakanlığı'nca müştereken tanzim olunacak bir tüzüğe göre yürütülür."

1969 yılında, iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma, analiz ölçümler yapmak üzere, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı Özel Fon İdaresi (UNDP) ve ILO temsilcileri arasında imzalanan "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Özel Fon Projesi Ön Uygulama Anlaşması" doğrultusunda, Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM)" kurulmuştur³⁶.

1974 yılında ve 4-1040 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Tezkeresi ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur.

³⁶İşçi Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü, <http://www.isgum.gov.tr>, erişim tarihi: 07.03.2015.

13 Aralık 1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilatı ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden teşkilatlandırılmıştır. 09.01.1985 tarihinde 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

Ülkemizde iş denetimi ödevini devlet adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yürütmektedir. Bu husus 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin birinci fıkrasında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Teşkilat ve Görevlerine İlişkin 3146 Sayılı Kanunun birinci maddesinde ve İş Teftiş Tüzüğü'nün 3. maddesinde hükme bağlanmıştır.

4 Ekim 2000 tarihinde yürürlüğe giren 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeniden yapılandırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır.

2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümleri daha da genişletmek suretiyle korumuştur.

4857 sayılı Kanun ile birlikte AB'de 1974 yılından 1989 yılına kadar Çerçeve Direktif dâhil çıkarılmış bütün direktifler özü itibariyle mevzuatımıza kazandırılmıştır³⁷.

4857 sayılı Kanun'da bazı tüzüklerde ayrı ayrı yer alan işyerinde iş güvenliği uzmanı ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdam etme zorunluluğu genelleştirilmiş devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı sanayiden sayılan tüm işyerlerinde belirtilen personelin istihdamı yasal zorunluluk haline getirilmiştir³⁸.

³⁷ ARICI, Kadir: "İş Sağlığı ve Güvenliği", İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, 114.

³⁸ DEMİRCİOĞLU, A. Murat: Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2013, 100.

2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe konulmuştur. 6331 sayılı Kanun ile birlikte ülkemizde ilk kez iş sağlığı ve güvenliği alanında müstakil bir kanun mevzuatımızda yer almıştır. Anılan Kanun'un birinci maddesinde, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla söz konusu düzenlemenin öngörüldüğü ifade edilmiştir.

6331 sayılı Kanun kamu özel sektör ayrımı yapmaksızın kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmaktadır (m.2). Ancak 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 hizmetleri³⁹; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanun'un kapsamı dışında tutulmuştur⁴⁰⁻⁴¹.

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlaması ile birlikte özellikle ev hizmetlerinde çalışan sayısı gün geçtikçe artmaktadır⁴². Bu bakımdan ev hizmetlerinde çalışanların 6331 sayılı Kanun kapsamına alınması veyahut da özel bir düzenleme ile korunmaya alınmalarında fayda vardır.

³⁹ Almanya'da da ev hizmetlerinden istihdam edilenler Alman İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında tutulmaktadır. DEMİRCİOĞLU, 63.

⁴⁰ 6552 sayılı Torba Kanun ile istisnalara arasına "denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer yapılan hallerde bu araçlar" fıkrası ilave edilmiş; ancak Anayasama Mahkemesi söz konusu fikrayı 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile iptal etmiştir.

⁴¹ Ülkemizde çalışanların önemli bir kesiminin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yoksun bırakılmasına rağmen, Avrupa Birliği'nde yalnızca silahlı kuvvetler ve polis gibi özel kamu hizmetleri faaliyetleri ve sivil savunma hizmetleri kapsam dışında tutulmuştur. OCAK, Saim: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Tarafalara Getirdiği Yükümlülükler" Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 110; 6331 sayılı Kanun'un kapsamı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. age, 113 vd.

⁴² Örneğin, Avustralya İstatistik Bürosunun (Australian Bureau of Statistics - ABS) verilerine göre, 2008 yılında Avustralya toplam 702.000 kişi asıl işlerinin yanı sıra ev hizmetlerinde çalıştı, bu rakam ülkede toplam çalışanların %6.9'na denk geliyor. Aynı verilere göre 2000 yılından itibaren ev hizmetlerinde çalışanların sayısında %75'lik bir artış var. QUINLAN, Michael/ BOHLE, Philip/ RAWLINGS-WAY, Olivia: "Health and Safety of Homecare Workers Engaged by Temporary Employment Agencies", Journal of Industrial Relations Vol. 57(1), 2015, s.95.

Önemle belirtmek gerekir ki kapsam dışında tutulan kişiler bakımından Türk Borçlar Kanunu m. 417/2 uygulama alanı bulacaktır. Anılan hükme göre, işveren işyerinden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli her türlü önlemi almak, lüzumlu araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmakla yükümlüdür.

Yukarıda bahsedilen istisnalar haricinde kapsamı oldukça geniş tutulan 6331 sayılı Kanun'un kâğıt üzerinde kalmayıp uygulanabilmesi, teşkilat ve denetiminin sağlanabilmesi için uygun yasal ve organizasyonel düzenleme ve değişikliklerin iyi tespit edilmesi gerekmektedir⁴³.

6331 sayılı Kanun'da "işçi" terimi yerine daha kapsayıcı olan "çalışan" terimine yer verilmiştir. Böylece bağımlı olarak çalışan işçi, memur ve diğer tüm kamu görevlileri Kanun'un kapsamına girmektedir.

6331 sayılı Kanun işyerinin büyüklüğü veya çalışan sayısına bakmaksızın tüm işverenlere işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ile diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü getirmiştir.

6331 sayılı Kanun, Avrupa Birliği yönergeleri dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu bakımdan Kanun iş sağlığı ve güvenliği açısından çağdaş bir anlayışı yansıtmaktadır⁴⁴.

III. Uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği

Dünya üzerinde yaşanan küreselleşme birlikte, ülke sınırları insanların yaşamlarında, çalışmalarında ortadan kalkmaktadır. Gerçekten de pek çok insan kendi ülkesi yerine başka ülkelerde çalışmayı tercih etmekte veya buna mecbur kalmaktadır. İşverenlerin yatırımlarını tek bir ülkede tutmayarak birden fazla ülkede yatırım yapması iş hayatında küreselleştirmeyi hızlandırmaktadır. Bu bakımdan iş sağlığı ve güvenliği uluslararası alanda gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

⁴³ ALPAGUT, Gülsevil: "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, s.26.

⁴⁴ CANIKLIOĞLU, Nurşen: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 2012, 29.

1. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası çalışma sözleşmeleri

Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uluslararası sözleşmelerin hazırlanmasında etkin rol oynamaktadır.

ILO, evrensel ve kalıcı bir barışın sosyal adalet temeli üzerinde kurulabileceği inancı ile kurulmuş Birleşmiş Milletlerin çalışma alanına ilişkin uzman kuruluşudur⁴⁵.

ILO, kabul ettiği sözleşme ve tavsiye kararlar ile tüm dünyada asgari sosyal çalışma standartlarını oluşmasına büyük katkı sunmaktadır.

Merkezi Cenevre olan ILO'nun 40 aşkın ülkede bölge, alan ve ülke ofisleri bulunmaktadır.

ILO, Milletler Cemiyeti bünyesinde Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra 1919 yılında imzalanan Versay Antlaşması ile kurulmuştur⁴⁶. ILO Sözleşmesi ilk olarak ABD, Küba, İngiltere, Belçika, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya ve Polonya ülkelerinin temsilcileri tarafından imzalanmıştır.

Versay Antlaşması'nın 387. maddesine göre, Milletler Cemiyeti'nin üyeleri, aynı zamanda ILO'nun da üyesi kabul edildiğinden, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne giren Türkiye, ILO'nun da doğal üyesi olmuştur. Bununla birlikte Türkiye ile ILO arasındaki ilişki 1927 yılından itibaren başlamıştır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığı için o yıllarda ILO çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmıştır⁴⁷.

ILO 1946 yılında Milletler Cemiyeti yerine kurulan Birleşmiş Milletlere bağlı olarak çalışmalarını sürdürmektedir⁴⁸. "Barış istiyorsan adalet ek" sloganını

⁴⁵ KAYA, Pir Ali: "2000'l, Yıllarda Türkiye'nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış" Çimento İşveren Dergisi, Sayı 4, Cilt 15, 2001, 20.

⁴⁶ ILO tarihi gelişimi için bkz. ILO, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, erişim tarihi: 01.04.2015.

⁴⁷ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Yayın No: 08, Ankara 2014, 16.

⁴⁸ ILO Türkiye Ofisi, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm, erişim tarihi: 07.04.2015.

ilke edinen ILO, yasama faaliyetleri vasıtasıyla insani çalışma koşullarını uluslararası düzeyde belirlemekte ve haksız rekabetin önüne geçmeyi amaçlamaktadır⁴⁹.

Birleşmiş Milletler'in her asıl üyesi, ILO Anayasası'nı kabul ettiğini Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne bildirmek suretiyle Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye olabilir. Günümüzde ILO Sözleşmesi'ne 185 ülke taraftır.

Çalışma hayatına ilişkin standart asgari koşulları belirlemeye çalışan ILO, üçlü bir yapıya sahiptir. Örgütün bünyesinde devlet temsilcileri, işçi temsilcileri ve işveren temsilcileri yer alır. Üye her ülke iki devlet temsilcisi, bir işçi temsilcisi, bir işveren temsilcisi olmak üzere toplam 4 temsilci ILO Genel Konferansına gönderir. ILO Genel Konferansı yılda en az bir defa toplanır.

ILO'nun çalışmalarını yürüten Yönetim Kurulu 28 hükümet temsilcisi, 14 işçi temsilcisi ve 14 işveren temsilcisi olmak üzere 56 kişiden oluşur. Yönetim Kurulunun 28 hükümet temsilcisininin 10'u sanayisi gelişmiş ülkeler tarafından atanır. Diğer 18 üye ise genel kurula katılan hükümet delegeleri tarafından seçilir. Sanayisi gelişmiş on ülkenin hangileri olduğu ILO Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. Yönetim Kurulunda yer alacak işveren temsilcilerini işveren delegeleri, işçi temsilcilerini ise işçi delegeleri seçer. Yönetim Kuruluna seçilen üyelerin görev süresi 3 yıldır. Görev süresi sona eren üye, yerine yenisi seçilene kadar görevine devam eder.

ILO'nun sekreteryaya işlerini Uluslararası Çalışma Bürosu yürütür. ILO Yönetim Kurulu, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun Genel Müdürünü atamaya yetkilidir. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdür'ü, Büronun işlevli bir şekilde çalışmanı sağlama ve ILO Yönetim Kurulu'nun kendisine vermiş olduğu direktifleri yerine getirmekle yükümlüdür. Uluslararası Çalışma Bürosunun personelini Yönetim Kurulu'nun öngördüğü düzenlemeler çerçevesinde Genel Müdür belirler ve atar.

ILO Anayasası'nın başlangıç kısmında belirtildiği üzere çalışma hayatında evrensel ve kalıcı bir barış ancak sosyal adaletin sağlanması ile mümkündür. Bu bakımdan ILO'nun temel görevi çalışma hayatında sosyal adaleti sağlamaktır.

⁴⁹ UÇKAN HEKİMLER, Banu: "Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)", Çimento İşveren Dergisi, Sayı 6, Cilt 16, 2002, 6, 16.

ILO iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak 1951 yılında iki temel ilkeyi benimsemiştir. Benimsenen bu ilkelere göre, sağlık ve güvenlik bölünmez bir bütündür ve yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri üye devletlerin, işveren ve işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde pratik olmalıdır⁵⁰.

ILO tarafından hazırlanan sözleşme ve tavsiye kararlar ile temel insan haklarını geliştirme, çalışma ve yaşam koşullarını iyileştirme, kadın ve erkek işçiler arasında fırsat eşitliği sağlayarak insana yaraşır şekilde çalışmalarını sağlama, sosyal koruma programları oluşturma, bunların kapsamını genişletme ve etkinliğini artırma, devlet-işveren-işçi tarafından oluşturulan üçlü yapıda sosyal diyalogu güçlendirme, çocuk ve kadın işçilerin korunması, sendikal özgürlüğün sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi, zorla çalıştırmanın engellenmesi, adil ücretin sağlanması, iş kazanlarının önlenmesi, sosyal güvenliğin sağlanması, teknik ve mesleki eğitimin verilmesi, çalışma hayatında evrensel ve kalıcı barışın sağlanması amaçlanmaktadır.

Sözleşme veya tavsiye kararlarında belirlenen hususlara üye devletlerce uyulup uyulmadığı ILO tarafından denetlenir ve buna ilişkin olarak raporlar hazırlanır⁵¹.

ILO, standartların uygulanması ve hayata geçirilmesinde üye devletlere yol gösterip, rehberlik eder. Bu kapsamda 1965 yılında ILO'ya bağlı olarak İtalya'nın Torino kentinde kurulan eğitim merkezinde çalışma hayatının gelişimi için devlet, işveren, işçi temsilcilerine eğitim verilmekte ve bu kimselere danışmanlıklar yapılmaktadır.

ILO çalışma hayatının gelişimi için yapmış olduğu çalışmaları ve faaliyetleri düzenli olarak yayımlar. ILO'nun sekreteryaya işlerini yürüten Uluslararası Çalışma Bürosu aynı zamanda kitap, dergi ve diğer yayımların hazırlanmasında görevlidir.

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin pek çok sözleşmesi bulunmaktadır⁵². Bunlardan 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 161 Sayılı İş Sağlığı

⁵⁰ ALPER, Yusuf: "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", 86.

⁵¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. SAYIN, Ali Kemal: "ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Temmuz-Eylül 2013, 20 vd.

⁵² Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmelerinin metni için bkz. ILO-Ankara, <http://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/lang--tr/index.htm>, erişim tarihi:01.06.2015; T.C. Çalışma ve

Hizmetleri Sözleşmesi ve 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi temel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri olarak kabul edilir. Bunlarla birlikte 20 sayılı Hijyen Sözleşmesi, 152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 167 sayılı İnşaatla Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi, 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi gibi sektörel iş sağlığı ve güvenliği sözleşmeleri de bulunmaktadır.

Anayasamızın göre, Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır (m.90/5). Bu bakımdan Türkiye, taraf olduğu uluslararası sözleşmeleri uygulamakla yükümlüdür. Bununla birlikte ILO'nun çalışma haklarına ilişkin sözleşmesi temel hak ve özgürlüklere ilişkin olduğundan bu sözleşmelerin Kanunlarımızla çakışması halinde, bu sözleşme hükümleri esas alınacaktır.

a) Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler

Anayasamıza göre, Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmeler kanun hükmündedir. Temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası sözleşme hükümleri ile kanunlar çatırsa, milletlerarası sözleşme hükümleri esas alınır (m. 90/5). Bu bakımdan temel hak ve özgürlüklere ilişkin olan ILO'nun sözleşmeleri uygulama bakımından kanunlarımızdan üstündür.

Bu bölümde Türkiye'nin taraf olduğu ILO'nun önemli bazı sözleşmeleri üzerinde duracağız.

155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme⁵³, bütün ekonomik faaliyetleri kapsamaktadır. Sözleşme'de ekonomik faaliyet kolları terimi, kamu hizmetleri dahil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kollar olarak tanımlanmıştır. Sözleşme'de sağlık terimi işle bağlantısı açısından, sadece hastalık

Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Yayın No: 08, Ankara 2014, 22 vd.

⁵³ 1981 tarihli 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı'nın Cenevre'de yapmış olduğu altmış yedinci oturumda kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşme'ye 07.01.2004 tarihli 5038 sayılı Kanun ile taraf olmuştur.

veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurlar olarak tanımlanmıştır. Sözleşme'ye göre, üye devletler ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir (m.4). Bir başka deyişle devlet sadece iş sağlığı ve güvenliği önlemi almakla yetinmeyecek, alınan önlemlerin çalışma hayatında uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle yükümlü olacaktır. Sözleşme'de, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınırken en fazla temsil yeteneğine haiz işçi, işveren ve ilgili kuruluşlara danışılması gerektiği vurgulanmıştır (m.8,m.15). Böylece masa başında, gerçek hayattan uzak önlemler almak yerine işin içinde olan, tehlikelerle doğrudan doğruya yüz yüze kalan tarafların fikirleri göz ardı edilmeden düzenlemeler yapılacaktır.

155 sayılı Sözleşmenin 10. maddesine göre, yasal yükümlülüklerine uymalarına yardım amacıyla, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirlerin alınması gerekmektedir. 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzun yürürlüğe girmesini takiben geniş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulmuş ve mevcut düzenlemeler de değiştirilmiştir. Ancak bu hızlı oluşum ve değişime karşın, işverenlerin ve çalışanların gerekli tedbirleri alması bakımından yeterince aydınlatıldığı söylenemez.

161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmeye⁵⁴ göre, iş sağlığı hizmetlerini sunan personel, görevini yerine getirirken bağımsız olacaktır. Bu kimseler görevlerini yaparken kimseden emir ve talimat alamaz (m.10). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzda bu hükme paralel şekilde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmeleri düzenlenmiştir (m.8/1). Ancak mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için öngörülmüş bulunan iş güvencesinin sadece bir miktar

⁵⁴ 7 Haziran 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansının Cenevre'de yaptığı yetmiş birinci oturumda kabul edilmiştir. Türkiye, Sözleşme'ye 07.01.2004 tarihinde 5039 sayılı Kanun ile taraf olmuştur.

tazminattan ibaret olması yeterli görülmemektedir. Gerçekten de bu kimselerin işyeri sendika temsilcileri gibi⁵⁵ özel olarak iş güvencesine sahip olmaları gerekmektedir.

187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesinde⁵⁶ sosyal politika, ulusal sistem, ulusal program ve güvenlik kültürü terimleri tanımlanmıştır (m.1). Diğer sözleşmelerden farklı olarak bu Sözleşmede yer verilen güvenlik kültürü kavramı üzerinde durmakta fayda vardır. Sözleşmeye göre, güvenlik kültürü, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin; haklarının, sorumluluklarının ve görevlerinin tanımlandığı bir sistem vasıtasıyla güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı sağlanmasına aktif olarak katıldıkları ve önleme ilkesinin en öncelikli esas alındığı sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hakkının her düzeyde karşılanmasını gerektiren bilinçli kültürü ifade eder. Şüphesiz güvenlik kültürü tam olarak oturmamış bir toplumda yapılan yasal düzenlemeler ne kadar isabetli olursa olsun arzu edilen sonucu yaratmayacaktır. Bu bakımdan ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında güvenlik kültürünün gelişimi için başta eğitim kurumlarında olmak üzere özel bazı çalışmaların yürütülmesinde fayda vardır.

152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşmeye⁵⁷ göre, önemli sayıda işçi bulunan her limanda işçi ve işveren temsilcilerini de içine alan Güvenlik ve Sağlık Komiteleri kurulacaktır. Bu komiteler gerektiğinde diğer limanlarda da kurulacaktır. Bu komitelerin oluşturulması, terkihi ve görevleri yerel koşulların gerektirdikleri dikkate alınarak, işçi ve işverenlerin ilgili örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal mevzuat ya da ulusal uygulamayı ve şartlarla tutarlılık içinde diğer vasıtalarla tespit edilecektir (m.37).

167 sayılı İnşaat Sektöründe Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi⁵⁸, 1 Haziran 1988 tarihinde Cenevre’de toplanan Uluslararası Çalışma Örgütünü Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir. Ülkemizde işçi ölüm ve yaralanmalarının en fazla olduğu sektör inşaat sektörü olmasına rağmen, Türkiye bu Sözleşme’ye uzun bir süre taraf olmamıştır.

⁵⁵ Bkz. 6356 sayılı Kanun m.24.

⁵⁶ 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu’nda 15.06.2006 tarihinde kabul edilmiştir. TBMM 15.05.2013 tarihli 6485 sayılı Kanun ile Sözleşme’nin onaylanmasını uygun bulmuştur. 08.10.2013 tarihinde 6485 sayılı Kanun Resmi Gazete’de yürürlüğe konmuştur; böylece ülkemiz Sözleşme’ye taraf olmuştur.

⁵⁷ 152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme 6 Haziran 1979 tarihinde toplanılan ILO Genel Konferansında kabul edilmiştir. Türkiye 16.7.2003 tarihli 4946 sayılı Kanun ile Sözleşmeye taraf olmuştur.

⁵⁸ 167 sayılı Sözleşme kapsamında sorumluluk için bkz. AYDINLI, 53 vd.

Nihayet 20.11.2014 tarihinde 167 sayılı Sözleşme'nin 6571 sayılı Kanunla TBMM tarafından onaylanması uygun görülmüştür. 6571 sayılı Kanun 06.02.2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylelikle biraz geç kalınmakla birlikte 167 sayılı Sözleşme'ye ülkemiz taraf olmuştur.

167 sayılı Sözleşmede inşaat işlerinden alınması gereken önlemler ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Ülkemizde 05.10.2013 tarihli Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur⁵⁹. Yönetmelikte yapı işlerine ilişkin ayrıntılı iş sağlığı ve güvenliği önlemleri yer almaktadır. Yönetmeliğe göre, projenin hazırlık ve uygulama aşamalarında, işveren veya proje sorumlusu tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere Sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirilebilir.

176 sayılı Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu tarafından 22 Haziran 1995 tarihinde kabul edilmiştir. 176 sayılı Sözleşme 5 Haziran 1998 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye, 176 sayılı Sözleşme'ye de uzun süre taraf olmamıştır.

04.12.2014 tarihli 6580 sayılı Kanun ile 176 sayılı Sözleşme'nin onaylanması TBMM tarafından uygun görülmüştür. 6580 sayılı Kanun 12.12.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir⁶⁰. Son yıllarda artan maden kazaları ve buna bağlı olarak ölüm ve yaralanmalarda ortaya çıkan yüksek artış, anılan Sözleşme'nin ülkemiz tarafından onaylanmasında şüphesiz önemli rol oynamıştır.

176 sayılı Sözleşmeye göre, işçiler kendi aralarından güvenlik ve sağlık temsilcileri seçmek hakkı ve görevine sahiptir. Güvenlik ve sağlık temsilcileri, iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili tüm konularda işçileri temsil etmek; işyerinde işveren ve yetkili merci tarafından yapılan denetim ve araştırmalara katılmak ve güvenlik ve sağlıkla ilgili meseleleri izlemek ve araştırmak; danışmanlara ve bağımsız uzmanlara başvurmak; ilgili politikalar ve usuller dâhil olmak üzere güvenlik ve sağlıkla ilgili konularda işverenle zamanında istişarelerde bulunmak; uzman yetkilinin görüşünü

⁵⁹ 28786 sayılı Resmi Gazete.

⁶⁰ 176 sayılı Sözleşme ile mevzuatımızın karşılaştırılması için bkz. Türkiye Barolar Birliği, SOMA Maden Faciası Benzeri Kazaların Önlenmesine Yönelik Sistem ve Temel Mevzuat Önerileri Hakkında Rapor, Yayı No:288, Ankara 2015, 70 vd; 176 sayılı Sözleşme kapsamında sorumluluk için bkz. AYDINLI, 48 vd.

almak ve görev için seçildikleri mahalle ilgili kaza ve tehlikeli durum bildirimlerini almak haklarına sahiptir (m.13).

81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi⁶¹ sınıai işyerlerinde mevzuatta yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek üzere bir teftiş sisteminin kurulmasını öngörmektedir (m.1).

81 sayılı Sözleşme kapsamında iş teftiş sistemi, çalışma süreleri, ücretler, iş güvenliği, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, çalışma şartları, işçilerin işleriyle meşgul buldukları sırada korunmaları gibi hususlarda mevzuatta yer alan hükümlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemekle görevlidir. Bununla birlikte kurulan iş teftiş sistemi hükümete ve işverenlere teknik konularda tavsiyelerde bulunabilir (m.3). Sözleşmeye göre, iş teftiş sistemi devlet tarafından kurulacaktır. Devlet kurulan iş teftiş sisteminin işverenler, işçiler ve diğer ilgili kurumlar ile iş birliği yapmasını sağlamakla yükümlüdür (m.5). Sözleşme'ye göre, işyeri büyüklüğü, işçi sayısı, sağlanan imkanlar, uygulanan mevzuat dikkate alınarak yeterli miktarda iş müfettişleri eliyle denetim yapılacaktır (m.10). Müfettişler haber vermeksizin işyerlerini denetleyebilir; işçilere sorular sorabilir, her türlü belge ve defteri inceleyip, kopyalarını alabilir ve kanunda asılması zorunlu olan ilanların işverence asılmasını isteyebilirler (m.12). İş teftiş sisteminin bağlı olduğu devletin merkezi organı her yıl teftiş servisinin faaliyetiyle ilgili kanunlar ve tüzükler; iş teftiş servisinin personeli; teftişe tabi işyerlerinin istatistikleri ve buralarda çalıştırılan işçilerin sayısı; teftiş ziyaretlerinin istatistikleri; işlenen suçlara ve verilen cezalara dair istatistikler; iş kazaları istatistikleri; meslek hastalıkları istatistikler adı geçen merkezi organın kontrolüne tabi olan diğer ilgili konuları içeren raporlar hazırlamakla yükümlüdür (m.21).

81 sayılı Sözleşme'de işyerlerinin ilgili yasa hükümlerinin uygulanmasını sağlayacak ölçüde sık ve özenli bir biçimde denetlenmesi gerektiği belirtilmiştir. Gerçekten de işyerlerinde yapılan denetimler sıklaştıkça, iş güvenliği konusunda

⁶¹ 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi 19 Haziran 1947 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşme'ye 13.12.1950 tarihinde 5690 sayılı Kanun ile taraf olmuştur.

alınan önlemler artırılmakta ve gerek işverenlerde gerekse işçilerde, konunun önemini anlamaya yönelik gayret yoğunlaşmaktadır⁶².

Ülkemizin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin teftiş sistemi 81 sayılı Sözleşme dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu durum, İş Teftiş Tüzüğü'nün⁶³ 31. maddesinde ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin⁶⁴ 3. maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

164 sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbî Bakımına İlişkin Sözleşme'ye⁶⁵ göre, gemilerde gemi adamlarına yönelik koruyucu sağlık ve tıbbi bakım olanaklarını sağlayan önlemlerin alınması taraf devletlerin yükümlülüğündedir (m.4). Sözleşmenin kapsamında olan gemilerde, geminin tipi, gemide bulunan insan sayısı ile seferin niteliği, varış yeri ve süresi göz önünde tutularak tıbbi ekipmanları barındıran bir ecza dolabı bulundurulması zorunludur (m.5). Ecza dolabında yer alan ilaçlar Dünya Sağlık Örgütü'nün güncel yayınları dikkate alınarak yetkili merci tarafından belirlenir. Ecza dolabındaki ilaçları, ilaçların son kullanım tarihi, miktarı ve muhafaza koşullarının yetkili merciin görevlendireceği sorumlu kişiler tarafından 12 ayı aşmayacak düzenli aralıklarla denetlenir. Ayrıca Sözleşme kapsamına giren gemilerde ilaçların kullanımını gösteren bir tıp kılavuzunun bulundurulması da zorunludur. 100'den fazla gemi adamı bulunduran ve genellikle süresi üç günü aşan uluslararası seferlere çıkan gemilerde bir tıp doktorunun bulundurulması gerekmektedir (m.8). Tıp doktoru bulunmayan gemilerde ilaçların kullanımından sorumlu belirli kişileri gemide bulundurulması gerekmektedir (m.9). Bu kimseler tıbbi beceri alanında yetkili merci tarafından onaylı teorik ve uygulamalı bir eğitim kursunu tatminkâr bir düzeyde tamamlamış olmalıdır. On beş ve daha fazla gemi adamından oluşan mürettebatı bulunan ve üç günden fazla süreyle seferde kalacak olan, 500 ve daha fazla grostonluk her gemide ayrı bir hastane bölümünün bulunması gerekmektedir. Hastane içinde yatanların rahatça yerleşebilecekleri, her türlü hava şartlarında layıkıyla bakım görebilecekleri giriş ve çıkışı kolay uygun bir yere kurulur. Kurulan hastane tıbbi amaçlar dışında kullanılmaz (m.11).

⁶² AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", AÜHFD, C.54, S.1, 2005, 2.

⁶³ 28.08.1979 tarihli, 16738 sayılı Resmi Gazete.

⁶⁴ 31.10.2012 tarihli, 28453 sayılı Resmi Gazete.

⁶⁵ 164 sayılı Gemi Adamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbî Bakımına İlişkin Sözleşme Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu tarafından 24 Eylül 1982 tarihinde Cenevre'de kabul edilmiştir. Türkiye bu Sözleşme'ye 15.7.2003 tarihinde 4945 sayılı Kanun ile taraf olmuştur.

b) Türkiye'nin taraf olmadığı sözleşmeler

Türkiye ILO'nun bazı sözleşmelerine henüz taraf olmamıştır. Bunlardan özellikle 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi⁶⁶ ve 120 sayılı Hijyen Sözleşmesi⁶⁷ diğerlerine nazaran ön plana çıkmaktadır.

184 sayılı Sözleşme'nin kapsamı bakımından tarım, ürün yetiştirilmesi, ormancılık faaliyetleri, hayvan yetiştirilmesi ve böcek yetiştirilmesi, tarımsal ve hayvansal ürünlerin işyerinin işletmecisi tarafından veya onun adına ilk işlenmesi ile makinelerin, ekipmanların, cihazların, aletlerin ve doğrudan tarımsal üretimle ilgili herhangi bir işlem, depolama, operasyon ve taşıma da dahil olmak üzere, tarımsal tesislerin kullanımını içeren tarım işyerlerinde yürütülen tarım ve ormancılık faaliyetleridir. Geçinme amacıyla yapılan tarım, tarımsal ürünlerin hammadde olarak kullanıldığı sanayi işleri ve ilgili hizmetler ve ormanların sınai amaçlı işletilmesi Sözleşme kapsamında tarım faaliyeti olarak kabul edilmemiştir (m.2).

184 sayılı Sözleşme'ye göre, taraf ülkeler, ulusal koşullar ve uygulamalar ışığında işverenleri ve işçileri temsil eden kuruluşlara danıştıktan sonra tarımda iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili uygun bir ulusal politika belirleyecek, yürütecek ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politika, çalışmadan kaynaklanan, çalışmayla ilgili veya çalışma esnasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, tarımsal çalışma ortamındaki tehlikelerin ortadan kaldırılması, asgari düzeye indirilmesi veya kontrol altında tutulması suretiyle önlenmesini amaçlayacaktır (m.4).

184 sayılı Sözleşme'de, tarımda çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin korunumu için, işveren ve işçi temsilcilerine danışılarak yasal düzenlemelerin öngörülmesi ve bunlara uyulup uyulmadığının denetimi; işin tabiatı gereği, geçici veya sürekli olarak işyerinde kalması gereken işçiler için asgari barınma

⁶⁶ 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu tarafından 21 Haziran 2001 tarihinde kabul edilmiştir.

⁶⁷ 120 sayılı Hijyen Sözleşmesi Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Kurulu tarafından 8 Haziran 1964 tarihinde Cenevre'de kabul etmiştir.

standartlarının sağlanması; kadın tarım işçilerinin hamilelik, emzirme ve doğurganlık gibi sağlığıyla ilgili özel ihtiyaçlarını temin edecek tedbirler alınması; geçici ve mevsimlik işçilere, tarımda benzer işlerde sürekli çalışan işçilere sağlanan iş güvenliği ve iş sağlığı ile aynı düzeyde koruma sağlanması için önlemlerin alınması; mevzuatta tarımda kullanılan kimyasal maddelerin ithalatı, sınıflandırılması, paketlenmesi, etiketlenmesi ve yasaklanması veya kısıtlanması ile ilgili ölçütlerin oluşturulması; yeni teknolojilerden kaynaklanan riskler de dahil olmak üzere, iş güvenliği ve iş sağlığı ile ilgili konularda işçilerin bilgilendirilmesi ve görüş alınması; tabiatı veya yürütüldüğü koşullar itibariyle gençlerin sağlık ve güvenlikleri için tehlike arz etmesi muhtemel tarım işlerinde çalışmalarını için belirlenen asgari yaşın 18'den (uygun ön eğitim verilmesi ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerinin bütünüyle korunması koşuluyla 16 yaş) küçük olmaması gibi önemli düzenlemeler yer almaktadır.

120 sayılı Hijyen Sözleşmesine göre, her üye devlet işveren ve işçi temsilcilerinin görüşleri alarak ulusal mevzuatında işçilerin sağlığının korunması için düzenlemeler yapmakla yükümlüdür (m.7 vd). Bu kapsamda işçiler tarafından kullanılan alanların sağlığa uygun olması, işyerinin havalandırılması, işyerinde mümkün olduğunca doğal aydınlatmanın olması, işyerinde uygun sıcaklığın korunması, işçilerin sağlıklı beslenmesi, yeterli ve uygun yıkanma yerleri, uygun dinlenme yerleri, elbise değişimi ve yıkanması için uygun yerler, yeraltı ve penceresiz işyerlerine ilişkin koşulların belirlenmesi, gürültü ve işçileri etkileyecek titreşimlerin mümkün mertebe en aza indirilmesi gibi hususlarda ulusal mevzuatta düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür.

120 sayılı Sözleşme'ye göre, işyeri büyüklüğü ve imkânlar dikkate alınarak her işyerinin kendi ilk yardım birimini oluşturması veya diğer işyerleri ile işbirliği içinde anılan birimi oluşturması gerekmektedir. Bununla birlikte her işyerinde ilk yardım dolabının bulunması gerekmektedir (m.19).

2. Avrupa Birliği'nde iş sağlığı ve güvenliği

a) Genel olarak

Avrupa'da ekonomik nedenlerle yapılan savaşlara son vermek ve Avrupa'nın ekonomik bir buhranla harap olmaması için “Avrupa Birleşik Devletleri” fikri ortaya atılmıřtır⁶⁸.

Fransa Dışışleri Bakanı Robert Schuman, 9 mayıs 1950 tarihli bildiriye barışın korunması ve gelişimin, refahın artması için Avrupa'nın birleşmesi gerektiğini ifade etmiřtir⁶⁹. Schuman planına uygun olarak Almanya, Belçika, Lüksemburg, Hollanda, İtalya ve Fransa bugünkü Avrupa Birliğinin temeli olan Avrupa Kömür ve elik Topluluğu'nu 18 Nisan 1951 tarihinde Paris Anlaşması ile kurmuşlardır. Anlaşma 50 yıl yürürlükte kalma koşulu çerçevesinde 2002 yılında son bulmuştur. Topluluğu'nun hak ve yükümlülükleri Avrupa Birliği'ne aktarılmıştır.

25 Mart 1957 yılında, Avrupa Kömür ve elik Topluluğunu kuran altı devlet arasında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu kurulmuştur. ye devletler arasında ekonomik yakınlışmayı amaçlayan kurucu antlaşma kapsamında ortak pazarın işlerliği sağlandığı olde, çalışanların çalışma ve yaşama koşulları iyileştirilecek (m.117); mesleki eğitim, sosyal güvenlik, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı gibi konularda ye devletlerle işbirliği yapılacaktır (m.118).

27 Mart 1957 Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu kurulmuştur. Kurucu anlaşmaya kapsamında ye devletlerde nükleer sanayiinin hızla kurulması ve gelişmesi için gerekli koşullar yaratılarak, yaşam kalitesini yükseltmek ve diğer ülkelerle ilişkileri geliştirmek amaçlanmıştır. Anlaşmanın “ Sağlık ve Güvenlik” başlığını taşıyan bölümünde, nükleer enerjinin kullanımından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı çalışanları ve toplumu korumak için gerekli önlemlerin alınması belirtilmiřtir⁷⁰.

⁶⁸ PİYAL, Bülent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Ankara 2009, 3.

⁶⁹ KARLUK, S. Rıdvan: Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul 2005, 2.

⁷⁰ PİYAL, 6.

Kömür ocaklarında meydana kalan kazaların yoğunluğu ve buna bağlı olarak yaşanan can kayıpları dikkate alınarak Avrupa Topluluğunun bünyesinde 1957 yılında Maden Güvenliği Komisyonu kurulmuştur. Aynı yıl kurulan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ile nükleer santrallerin güvenli hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Avrupa Birliğinin ortak sosyal politikalarına ilişkin ilk ciddi adım olarak Tek Avrupa Senedini gösterebiliriz. 1986 yılında kabul edilen Tek Avrupa Senedi ile mal, hizmet ve sermayenin serbest dolaşımının sağlanması, ekonomik ve sosyal bütünleşmenin gerçekleştirilmesi, işçilerin sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi, çevrenin korunması, teknolojik gelişmenin hızlandırılması ile ekonomik ve parasal birliğin sağlanması amaçlanmıştır⁷¹.

1989 yılında kabul edilen Avrupa Topluluğu Temel Sosyal Haklar Şartı ile topluluk içinde işçilerin serbest dolaşım hakkı, istihdam ve ücret, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik, mesleki eğitim, kadın erkek eşitliği, toplu görüşme, iş sağlığı ve güvenliği, emeklilik, malullük, çocuk ve gençlerin korunması hususları düzenlenmiştir⁷². İngiltere'nin çekince koyması nedeniyle Avrupa Sosyal Şartı, İngiltere'nin çekinceyi kaldırdığı 1999 yılından itibaren bağlayıcılık kazanmıştır.

1992 yılında imzalanan 1993 yılında yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Birliği ismini almıştır.

1997 yılında imzalanan 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile Birliğin sosyal politikaları geliştirme ve iyileştirme hedefi ortaya konulmuştur. Bu kapsamda, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için iyileştirmelerin yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması, çalışma koşulları hususlarında asgari koşulları belirlemek için Birliğin nitelikli çoğunluk ile direktifleri onaylaması kabul edilmiştir⁷³ (m. 137).

Avrupa Komisyonu 1962-1967 yılları arasında çıkardığı ilke ve tavsiye kararlar ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya çalışmıştır. Bu dönemde, iş hekimliğine ilişkin tavsiye kararı, özel risklere maruz kalan işçilerin sağlık izlenimi yapılmasına dair ilke kararı, meslek hastalığına yakalanan işçilere tazminat

⁷¹ MURAT, Sedat: Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı, İstanbul 2000, 17; KARLUK, 59.

⁷² KARLUK, 60.

⁷³ PİYAL, 19.

ödenmesine dair tavsiye kararı, genç İşçilerin korunması ilişkin tavsiye kararı gibi kararlar alınmıştır⁷⁴. Komisyonun aldığı tavsiye ve ilke kararlar bağlayıcı nitelik taşımadığından üye devletlerin uygulama zorunluluğu bulunmamaktadır.

Avrupa Birliği 1978 yılından itibaren dönemsel olarak belirlediği stratejilerle iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerleme kaydetmeye amaçlamaktadır. 2002-2006 AB stratejisinde işyerinde sağlıklı olma, risk önleme kültürü ve tarafların katılımı; 2007-2012 AB stratejisinde ise iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması, AB mevzuatının daha iyi uygulanması, ulusal stratejilerin teşvik edilmesi hedefleri ortaya konulmuştur.

217 milyondan fazla çalışanın bulunduğu Avrupa'da Avrupa Konseyi 2014-2020 stratejisini Avrupa Birliği'nde ve uluslararası alanda çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mevcut kazanımların korunması olarak açıklamıştır⁷⁵. 2014-2020 stratejisi yedi başlık altında toplamıştır⁷⁶. Bunlar; ulusal iş sağlığı ve güvenliğinin politika ve diğer yöntemlerle pekiştirmek; iş kazaların en çok görüldüğü küçük işyerlerini desteklemek; ulusal iş teftiş performansını değerlendirmek ve üye devletler tarafından öngörülen düzenlemelerin uygulanmasını geliştirmek; mevcut mevzuatın sadeleştirilmesi, gereksiz idari yüklerin kaldırılması; Avrupa'da çalışma gücünün yaşlanması dikkate alınarak, buna ilişkin hastalıklara karşı önlem alma ve mevcut ve yeni risklere karşı önlem alınması; istatistiksel veri toplamanın geliştirilmesi; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) gibi uluslararası kuruluşlarla koordinasyonun güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir.

b) Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi

Avrupa Birliği asli kurumlar, danışma komiteleri ve ajanslardan oluşan bir yapılanmaya sahiptir. Asli kurumlar bağlayıcı karar alma yetkisine sahiptir. Danışma komiteleri ve ajanslar ise uzmanlık alanlarına ilişkin hususlarda asli kurumlara danışmanlık görevini yürütür.

⁷⁴ PİYAL, 40.

⁷⁵ EU-OSHA, http://oshwiki.eu/wiki/EU_OSH_Strategic_framework, erişim tarihi : 10.07.2015.

⁷⁶ EU-OSHA, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=en>, erişim tarihi: 19.07.2015.

1. Avrupa Birliği kurumları

Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında bağlayıcı düzenleme yapma yetkisi asli kurumlarına aittir⁷⁷. Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği Zirvesi, Avrupa Birliği Adalet Divanı, Avrupa Sayıştayı ve Avrupa Ombudsmanı Birliğin asli kurumlarıdır.

Avrupa Birliği Konseyi, Birliğe ye devletlerin hkmetlerinde görev yapan bakanlardan oluşur. Konsey toplantılarına, karara bağlanacak konu doğrultusunda ye devletleri temsilen ilgili bakanlar katılır. Örneğin toplantının konusu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ise, ye devletlerin çalışma ve sosyal güvenlik bakanları toplantıya katılır. Konsey ye devletleri bağlayıcı düzenlemeler yapma yetkisine sahiptir.

Avrupa Parlamentosunun yeleri beş yıldı bir doğrudan halk tarafından seçilir. Parlamento, Konsey ile birlikte yasama yetkisine sahiptir; ancak Parlamentosunun hazırladığı hukuki düzenlemelerin ye devletleri bağlayabilmesi için Konsey tarafından onaylaması gerekmektedir. Parlamento genel anlamda danışma organı niteliğindedir, görüşleri bağlayıcılık taşımaz.

Avrupa Komisyonu, birliğin yürütme organıdır. Birliğin yürürlüğe koyduğu mevzuata ye devletlerce uyulup uyulmadığını denetler. Komisyonda her ye devletten bir temsilci yer alır.

Avrupa Birliği Zirvesi, birliğe ye devletlerin devlet başkanları veya başbakanları ile Avrupa Birliği Zirvesi Başkanı ve Avrupa Komisyonu Başkanı'nın katılımı ile oluşur. Avrupa Birliğinin temel politikaların ve hedeflerinin belirlenmesi için toplanan zirve yılda 4 defa toplanır. Zirvenin yasama yetkisi yoktur. ye ülkelerin en yetkili organlarının katılımı ile oluşan Zirvenin her ne kadar bağlayıcı karar alma yetkisi bulunmasa da Birliği yönlendirme gücü yüksektir.

Avrupa Birliği Adalet Divanı, Birliğin yargı organıdır. Birlik hukukunun Avrupa Birliği içerisinde her yerde aynı şekilde yorumlanmasını ve uygulanmasını sağlamak için oluşturulmuştur. Divana her ülke bir yargıç gönderir.

⁷⁷ AB organları için bkz. T.C. Avrupa Birliği Bakanlığı, <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=45641&l=1>, erişim tarihi: 20.07.2015.

Avrupa Sayıştayı, mali idareyi sağlamak üzere Birlik mevzuatına uygun olarak Birliğin tüm gelir ve giderlerini incelemekle yetkili ve görevli olan organdır.

Avrupa Ombudsmanı, Parlamento tarafından beş yıllığına seçilir. Adalet Divanı dışında kalan Birliğin organlarının işlem ve eylemlerine karşı üye bir devlette bulunan her gerçek ve tüzel kişi Ombudsmana başvurabilir. Ombudsman yapılan başvuru üzerine araştırma yaparak hazırladığı raporu Parlamento'ya sunar.

2) Ajanslar ve danışma komiteleri

Avrupa Birliği bünyesinde yer alan ajanslar ve danışma komitelerin temel görevi AB'nin asli organlarına yol göstermek ulusal ve yerel yönetimlerle işbirliğini sağlamaktır. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi Avrupa Birliği'nin ajans veya danışma komiteleri olarak görev yaparlar.

1974 yılında kurulan İş sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Komitesi, 18 Temmuz 1994 yılında 2062/94 sayılı Konsey Tüzüğü ile Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety & Health at Work, EU-OSHA) ismini almıştır. Ajansın yönetim kurulu 25'i hükümet, 25'i işçi , 25'i işveren ve 3'ü Avrupa Komisyonu temsilcisi olmak üzere 78 üyeden oluşur.

2062/94 sayılı Konsey Tüzüğüne göre Ajans Müdürü, yönetim kurulu ve sekreteryadan oluşmaktadır. Yönetim kurulu Komisyon'dan üç üye, üye her devletten hükümeti temsilen bir üye, işverenleri temsilen bir üye ve işçileri temsilen bir üye olmak üzere seçilen üyelere oluşmaktadır (m.8/1). Yönetim Kurulu, UE-OSHA müdürünü beş yıllığına kendisi atar.

EU-OSHA'nın görevleri Tüzük'te belirtilmiştir (m.3.). Anılan düzenlemeye göre EU-OSHA, üye devletlerde teknik, bilimsel ve ekonomik konularda araştırmalar, analizler yapıp geleceğe ileriye dönük programların hazırlanmasında AB organlarına ve üye devletlere bilgi ve yol göstermek; yapılan araştırma ve diğer faaliyetlere ilişkin sonuçları ilgili birimlere yaymak; üye devletlerle iş sağlığı ve güvenliği alanda iş birliği yapmak; organize edilen konferans ve seminerlerle üye devletler arasında deneyimlerin aktarılmasını sağlamak; AB organlarına ve üye devletlere danışmanlık yapmak; üçüncü ülkeler ve diğer uluslararası kuruluşlarla

işbirliği yapmak, onlara ilişkin bilgi toplamak; risk değerlendirmeleri yapmak, AB organlarının iş sağlığı ve güvenliği stratejilerini oluşturmasında katkıda bulunmakla görevlidir. Bununla birlikte EU-OSHA iş sağlığı ve güvenliği alanında koruyucu sağlık hizmetlerinin verilmesi, güvenliğin sağlanması, gerekli önlemlerin alınması gibi hususlarda üye ülkelerin mevzuatlarının düzenlenmesinde Komisyona teknik bilgiler sunar⁷⁸.

Avrupa İş ve Yaşam Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı, 1975 yılında kurulmuştur. Vakfın yönetim kurulu 25'i hükümet, 25'i işçi, 25'i işveren ve 3'ü Avrupa Komisyonu temsilcisi olmak üzere 78 üyeden oluşur. Ajansın amacı işçi, işveren, üye devletlerin temsilcileri ve Komisyon ile işbirliği halinde çalışıp daha iyi yaşam ve çalışma koşullarının oluşturulması ve planlanmasında katkı sağlamaktır. Ajans tarafından AB düzeyinde 15.800 işçi üzerinde yapılan bir ankete göre, işçilerin %30 bel ve sırt ağrılarında %28'i stresten, %17'si kol ve diz ağrılarında şikâyetçi olmuştur. Bu durum sağlık sorunları ile kötü çalışma koşulları arasında doğrudan bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir⁷⁹.

Ekonomik ve Sosyal Komite, Birliğin danışma organlarından biridir. Komite, işveren ve işçi tarafları ile toplumun farklı menfaatlerini temsil eden gruplardan seçilen üyelere oluşur. Komite üyeleri ulusal hükümetler tarafından dört yıllığına atanır. Komite, AB organlarına danışmanlık yapmak görevi dışında, sivil toplum birimlerinin politika oluşturma evresine katılımını sağlama ve AB üyesi olmayan uluslarla işbirliğinin geliştirmede görev yapmaktadır.

Bölgeler Komitesi, bölgesel ve yerel yönetimlerin görüşleriyle Avrupa Birliği'nin karar alma sürecine katılmalarını sağlayan danışma niteliğinde bir kurumdur. Üyeleri Konsey tarafından üye devletlerin gösterdiği adaylar arasından atanır.

c) Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı

Avrupa Birliğinin mevzuatı kurucu antlaşmalar ve onları değiştiren antlaşmalar (birincil mevzuat), Birliğin organlarının görevlerini belirleyen

⁷⁸ TUNCAY, A. Can: "Ab Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları" Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara 1997, 19.

⁷⁹ GÜZEL, Ali: "Dünya'da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunları ve Çözüm Önerileri", Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 12

antlaşmalar (ikincil mevzuat), tüzükler, direktifler, kararlar ve bağlayıcılığı olmayan (tavsiyeler, görüşler, raporlar) belgelerden oluşur.

AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının temelini çıkarılan direktifler oluşturmaktadır. Direktifler, Komisyon'un önerisi üzerine, Konsey'in ilgili organlara danışarak tek başına veya Parlamento ile beraber çıkardığı düzenlemelerdir.

Direktifler üye ülkelerce uyulması mecburi olan düzenlemelerdir. İş sağlığı ve güvenliği alanında direktifler belirli başlıklar altında toplanmıştır. Bunlar, Çerçeve Direktif; araç, gereç ve kişisel koruyucu donanımlara ilişkin direktifler; kimyasal maddelere ilişkin direktifler; fiziksel tehlikelere ilişkin direktifler; biyolojik tehlikelere ilişkin direktifler; iş yükü, ergonomik ve psikososyal risklere ilişkin direktifler; sektöre özgü ve işçi ile ilgili hükümlere ilişkin direktiflerdir.

1) Çerçeve Direktif

Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel metini 12 Haziran 1989 tarihli 89/391/EEC sayılı Konseyin Çerçeve Direktifidir⁸⁰. Çerçeve Direktifin amacı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınmasını teşvik etmek ve bu yolla çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin koşullarını iyileştirmektir. Bu kapsamda mesleki risklerin önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliğin korunması, risklerin ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, bilgilendirme, danışma, tarafların katılımın sağlanması, çalışanların eğitimi gibi temel hususların düzenlenmesi öngörülmüştür (m.1).

Çerçeve Direktifin ikinci bölümünde işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri düzenlenmiştir. Anılan bölümde işverenin genel yükümlülüğü (m.5 ve m.6), koruyucu ve önleyici faaliyetler (m.7), ciddi ve yakın tehlike halinde ilk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi (m.8), işçilerin bilgilendirilmesi (m.10), işçilerin katılımı (m.11), işçilerin eğitimi (m.12) gibi hususlar düzenlenmiştir.

⁸⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. TUNCAY, A. Can: "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004, 31 vd.; KABAKCI, Mahmut: Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul 2009, 4 vd.

İşveren mesleki ve diğer risklerin önlenmesi ve çalışanların korunması için işyerinde yürütülen faaliyet, çalışan işçi sayısı, risk düzeyi ve dağılımına uygun şekilde bir veya daha fazla iş sağlığı ve güvenliği personeli atamakla yükümlüdür (m.7/1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman personelin eksik veya bulunmaması veyahut başka bir nedenle organizasyonun kurulamaması halinde işveren bu hizmetlerin yürütülmesi için dışardan hizmet veya personel alabilir (m.7/3). Hizmetin dışardan alınması halinde işyerindeki işçilere gerekli bilgilendirme yapılır (m.7/4).

İşveren ani ve ciddi tehlikeler karşısında ilk yardım, yangın söndürme ve tahliye için işyerinde gerekli örgütlenmeyi yapmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işyerinde bu hizmetleri yürütebilecek gerekli eğitim ve donanıma sahip yeterli sayıda işçi görevlendirmekle yükümlüdür (m.8).

Çerçeve Direktifte işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, denetimi, gerekli hallerde yeni koşullara uyarlanması amacıyla bir iş güvenliği organizasyonu oluşturmakla yükümlü tutulmuştur⁸¹.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzun genel gerekçesinde, Avrupa Birliğinin 1989 yılında kabul ettiği 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile; gerek kapsam (sadece işçileri değil tüm bağımlı çalışanları kapsamaması), gerekse sürekli iyileştirme ve önleyici yaklaşımın benimsenmesi anlamında uyumun sağlandığı ifade edilmiştir.

2) Bireysel direktifler

89/391/EEC sayılı Konseyin Çerçeve Direktifin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılan bireysel direktifler de bulunmaktadır. Çerçeve Direktifin belirlediği ana hatlar üzerine çıkarılan bireysel direktifler konuya özel ayrıntılı düzenlemeler öngörmektedir. Çerçeve Direktife göre Komisyonun önerisi ile Konsey iş yeri, iş ekipmanı, kişisel koruyucu ekipman, ekran koruyucular, ağır yüklerin taşınması, geçici veya mobil şantiyeler, balıkçılık ve tarıma ilişkin bireysel direktifler çıkartabilir (m.16/1).

⁸¹ BALKIR, İşyeri Organizasyonu, 79.

Bireysel direktifler belli bir alana özel çıkarılmakla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınması, işçilere işe uygun eğitim verilmesi, risklerin belirlenmesi, işçinin isteği üzerine her zaman diğer hallerde düzenli aralıklarla sağlık kontrolünün yapılması, işçilerin bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması gibi hususlar tüm direktiflerde ortak hükümler olarak yer almaktadır.

Teknik konuları içeren bireysel direktiflerin çıkarılmasında komisyona yardımcı olmak üzere özel komitelerin oluşturulması mümkündür (m.17).

AB Çerçeve Direktif ve bireysel direktifler İngiliz iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının biçimlenmesinde önemli rol oynamıştır⁸².

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulurken başta Çerçeve Direktif olmak üzere Avrupa Birliği Direktiflerinin çevirisi yapılmak suretiyle düzenlemeler öngörülmüştür. Hazırlanan AB ile uyumlu mevzuatın bir geçiş süreci olmaksızın hızlı şekilde yürürlüğe girmesi, teknik ve hukuki bakımından işverenleri ve diğer ilgili tarafları zor duruma düşürmüştür⁸³.

3. Avrupa Konseyi’nde iş sağlığı ve güvenliği

a) Genel olarak

5 Mart 1949 tarihinde İngiltere Başbakanı Winston Churchill’in Avrupa Birleşik Devletleri fikri doğrultusunda on ülke⁸⁴ Londra Sözleşmesi ile siyasi, ekonomik ilerlemelerini sağlamak amacıyla Avrupa Konseyi’ni kurmuştur. Aynı yıl Konseye katılan Türkiye ve Yunanistan kurucu üye kabul edilmektedir. Konsey’in bugün itibariyle 47 üyesi bulunmaktadır. Bu üyelere 28’i aynı zamanda Avrupa Birliği’nin de üyesidir. Konseyin merkezi Fransa’nın Strazburg kentinde bulunmaktadır.

⁸² TUNCAI, AB Mevzuat Uyumunu, 35.

⁸³ OĞUZ, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011, 37.

⁸⁴ Avrupa Konseyini kuran on ülke: Belçika, Birleşik Krallık, Danimarka, Fransa, Hollanda, İrlanda, İsveç, İtalya, Lüksemburg, ve Norveç.

Konsey, ekonomik, sosyal, kültürel, bilimsel, yasal ve idarî alanlarda işbirliğini ve insan hakları ile temel özgürlüklerinin korunmasını ve geliştirilmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Milli savunmaya ilişkin konular Konsey'in görev alanına girmemektedir (Kurucu Ant. m.1).

b) Konseyin kurumları

Avrupa Konseyi bünyesinde Bakanlar Komitesi, Danışma Meclisi, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi bulunmaktadır.

Bakanlar Komitesi üye ülkelerin dışişleri bakanlarından oluşur. Herhangi bir dışişleri bakanının Komite'ye katılamaması halinde onun yerine hareket edecek bir temsilci belirlenir.

Danışma meclisi Konseyin danışma organıdır. Danışma Meclisi üye devletlerin belirlediği temsilcilerden oluşur. Türkiye Meclis'te 12 üye ile temsil edilmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Avrupa Konseyi'ne bağlı olarak 1959 yılında kurulmuş Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin uygulanmasını denetleyen uluslararası bir mahkemedir. Konsey üyeleri, AİHM'in yargı yetkisini tanımaktadır.

Avrupa Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi 1994 yılına kadar daimi konferans statüsünde iken 14 ocak 1994'de Bakanlar Komitesi'nde alınan bir kararla Kongre'ye dönüşmüştür. Kongre, Avrupa Konseyi içinde mahalli yönetimleri temsil eder.

c) Konseyin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı, Konseyin yürürlüğe koyduğu ve temel hakları barındıran önemli sözleşmelerdir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Konsey tarafından 4 Kasım 1950'de Roma'da imzalanan ve 3 Eylül 1953'te yürürlüğe giren insan hakları ve özgürlüklerinin korunmasına ilişkin temel sözleşmedir. Sözleşme'de iş sağlığı ve

güvenliği hakkı düzenlememekle birlikte bu hakkın ayrılmaz bir parçası olduğu yaşam hakkı düzenlenmiştir (m.2). Gerçekten de kişinin ruh ve beden bütünlüğü korunmakla yaşam hakkı anlam kazanır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması veya bunların ihlali halinde çalışanların yaşam hakkının zarar gördüğü veya ortadan kalktığı görülmektedir. Sözleşme'ye göre herkesin yaşam hakkı vardır ve devletin yaşam hakkını koruması ve gözetmesi gerekmektedir.

Birinci kuşak hakların düzenlendiği Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nden sonra Konsey 18.10.1961 tarihinde Torino'da ikinci kuşak hakları (sosyal hakları) düzenleyen Avrupa Sosyal Şartını kabul etmiştir⁸⁵. Avrupa Sosyal Şartı 26.02.1965 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye 1989 yılında⁸⁶ bazı çekinceler koymak suretiyle Sosyal Şartı kabul etmiştir.

3 Mayıs 1996 Strasbourg'da imzalanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile günün koşulları esas alınarak Sosyal Şarta bir takım değişiklikler ve yeni haklar eklenmiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı çekinceler koyarak 2004 yılında imzalamış ve 01.08.2007 tarihinde yürürlüğe koymuştur.

Sosyal Şartın birinci bölümünde, tüm çalışanların güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olması; tüm çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahip olması; çocuk ve gençlerin uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunması; herkese mesleki eğitim için uygun olanakların sunulması; herkesin sağlığının korunması gibi iş sağlığı ve güvenliği alanını ilgilendiren hususlarda üye devletlerin politika yürütmesi ve bunları sağlaması istenmiştir.

Sosyal Şartın ikinci bölümünde "Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı" düzenlenmiştir (m.3). Bu hak kapsamında üye devletler güvenli ve sağlıklı

⁸⁵ Sosyal Şart hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. FUCHS, Klaus "Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler", Avrupa Sosyal Şartı Ve Türkiye Kollokyumu, Ankara 1993, 25 vd.; GÜLMEZ, Mesut: "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?" Çalışma ve Toplum, 2007/1, 29 vd.; ATAMAN, Hakan: Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması, Ankara 2010, 3 vd.

⁸⁶ 14.10.1989 tarihli 20312sayılı Resmi Gazete.

çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere: güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı; gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı; gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı taahhüt ederler. Aynı bölümde düzenlenen “Sağlığın Korunması Hakkı” kapsamında ise üye devletler sağlığın korunması hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere ya doğrudan veya kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde, diğer önlemlerin yanı sıra, sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak; sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu artırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak; salgın hastalıklarla yerleşik mevzii ve başka hastalıkları olabildiğince önlemek üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler (m.11).

Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart ile Sosyal Şartın birinci bölümüne çalışanların işletmedeki çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı eklenmiştir. İkinci bölümde yer alan “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı” ise genişletilmiştir (m.3). Anılan düzenlemeye göre, üye devletler, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere; iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi olan iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi; güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı; denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı; tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesinin desteklemesi taahhüt edilmiştir.

Sosyal Şartın 22. maddesinde çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı düzenlenmiştir. Anılan hükme üye devletler çalışanların, çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine, işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına katılımını sağlamak için ulusal mevzuatta düzenleme yapmakla yükümlüdürler.

Sosyal şartın çalışan temsilcilerine ilişkin 28. maddesine göre, üye devletler çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamakla yükümlüdür. Bu bakımdan çalışan temsilcilerin görevlerini etkili biçimde yerine getirmeleri için olanakların sunulması ve görevlerini yapmalarından dolayı işten çıkarmalara karşı korunması gerekmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

Amerikan ve İngiliz Hukuklarında İş Sağlığı ve Güvenliğinin Örgütlenmesi

I. Amerikan hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesi

Dünya genelinde iş kazalarında ölen insan sayısı, savaşlarda ölen insan sayısından daha fazladır. Amerika Birleşik Devletleri'nde her gün onlarca kişi iş kazası, binlerce kişi ise meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir⁸⁷. Bu bakımdan, iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesinde düzenli bir iş sağlığı ve güvenliği örgütü büyük önem taşımaktadır.

ABD iş sağlığı ve güvenliği örgütünü, resmi örgütlenme ve işyeri örgütlenmesi olmak üzere iki başlık altında inceleyeceğiz.

1. Resmi örgütlenme

Amerika Birleşik Devletlerinde Çalışma Bakanlığı (United States Department Of Labor-DOL) 1913 yılında kurulmuştur. Çalışma Bakanlığı kurulmadan önce çalışma istatistiklerini tutmak için, İçişleri Bakanlığına bağlı olarak 1884 yılında İşgücü İstatistikleri Bürosu kurulmuştur⁸⁸. Söz konusu Büro 1913'te Çalışma Bakanlığı'nın kurulması ile, bu Bakanlığa bağlı hale getirilmiştir.

Çalışma Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma saatleri, ücretler, işsizlik sigortası, yeniden istihdam ve çalışanları ilgilendiren ekonomik diğer hususlara ilişkin konularda görevli ve sorumludur.

Çalışma Bakanlığının yanı sıra Sağlık ve İnsani Hizmetleri Bakanlığı (U.S. Department of Health & Human Services-HHS) tüm Amerikalıların sağlığını korumak ve temel insani hizmetleri sağlamak amacı ile faaliyetler yürütmektedir.

⁸⁷ LOBEL, 10.

⁸⁸ ABD Çalışma Bakanlığı tarihi için bkz. United States Department Of Labor, <http://www.dol.gov/100/timeline/#1>, erişim tarihi: 02.04.2015.

Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (OSH Act) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel kanundur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu özel ve kamu sektöründe çalışan işveren ve işçilerin büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Buna karşılık serbest meslek çalışanlarını, çiftçinin yanında çalışan yakın aile üyelerini ve diğer federal kanunlar çerçevesinde faaliyet yürüten işlerde çalışanlar (maden, nükleer enerji, nükleer silah üretimi, taşımacılık sektörünün bir kısmı) Kanun'un kapsamına girmemektedir⁸⁹.

Eyaletlere bağlı kamu çalışanları ile yerel yönetimlerin çalışanları ise o eyaletlere ilişkin OSHA tarafından onaylanmış bir iş sağlığı ve güvenliği planı yoksa OSH Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır.

a) İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi

1) Genel olarak

1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi (Occupational Safety and Health Administration - OSHA) kurulmuştur. Kongre tarafından kurulan dairenin temel görevi, iş sağlığı ve güvenliği alanında temel standartları belirlemektir.

OSHA, Çalışma Bakanlığına bağlıdır. OSHA Başkanı, Başkan (President) tarafından atanır ve bu kişi aynı zamanda Çalışma Bakanı'nın iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcısı olarak görev yapar.

OSHA mali bakımdan özerktir ve yıllık bütçesi yaklaşık olarak 336 milyon dolardır⁹⁰. Merkez ofisi Washington, D.C.'de bulunan OSHA'nın, on bölge ofisi bulunmaktadır (Boston, New York, Philadelphia, Atlanta, Chicago, Dallas, Kansas City, Denver, San Francisco, Seattle).

OSHA bünyesinde İdari Programlar Müdürlüğü, İnşaat Müdürlüğü, Kooperatif ve Devlet Programları Müdürlüğü, İcra Programları Müdürlüğü, Standartlar ve Rehberlik Genel Müdürlüğü, Teknik Destek ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı, Eğitim Müdürlüğü ve İhbarcı Koruma Programları Müdürlüğü olmak

⁸⁹ MİLLER, 4-5.

⁹⁰ MİLLER, 3.

üzere görevleri ve uzmanlık alanları birbirinden farklı sekiz müdürlük ve bu müdürlüklere bağlı ofisler yer almaktadır.

İdari Programlar Müdürlüğü (Directorate of Administrative Programs -DAP) bünyesinde, idari hizmetler dairesi, mali yönetim ofisi, bilgi teknolojileri çözümleri ofisi, insan kaynakları ofisi, yönetim sistemleri ve organizasyon ofisi, sayıştay, sağlık ve güvenlik ofisi bulunmaktadır.

İnşaat Müdürlüğü (Directorate of Construction -DOC) bünyesinde inşaat hizmetleri ofisi, inşaat standartları ve rehberlik bürosu, mühendislik hizmetleri ofisi yer almaktadır.

Kooperatif ve Devlet Programları Müdürlüğü (Directorate of Cooperative and State Programs -DCSP) bünyesinde devlet programlar ofisi, ortaklıklar ve tanıma ofisi, küçük işletmelere yardım ofisi, sosyal yardım hizmetleri ve ittifaklar ofisi, uluslararası ilişkiler ofisi yer almaktadır.

İcra Programları Müdürlüğü (Directorate of Enforcement Programs- DEP) bünyesinde kimyasal süreç güvenliği ve uygulama girişimleri bürosu, federal ajans programlar ofisi, genel sanayi ve tarım icra programlar ofisi, sağlık uygulama bürosu, denizcilik uygulama bürosu yer almaktadır.

Standartlar ve Rehberlik Genel Müdürlüğü (Directorate of Standards and Guidance-DSG) bünyesinden biyolojik tehlikeler ofisi, metal kimyasal tehlikeler ofisi, non-metal kimyasal tehlikeler ofisi, mühendislik güvenliği bürosu, fiziksel tehlikeler ve diğerleri ofisi, denizcilik ve tarım ofisi, güvenlik sistemleri ofisi, sağlık düzenleme analiz bürosu, güvenlik düzenleme analiz bürosu, bilgi kalite ve evrakları azaltma dairesi, teknolojik fizibilite ofisi yer almaktadır.

Teknik Destek ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (Directorate of Technical Support and Emergency Management-DTSEM) bünyesinde Cincinnati teknik merkezi, acil durum yönetimi ve hazırlık dairesi, değerlendirmeler ofisi, mesleki tıp ve hemşirelik bürosu, fen ve teknoloji değerlendirme ofisi, istatistiksel analiz bürosu, Salt Lake teknik merkezi, teknik veri merkezi yer almaktadır.

Eğitim Müdürlüğü (Directorate of Training and Education-DTE) bünyesinde eğitim programları ve idare ofisi, eğitim ve öğretim geliştirme ofisi, OSHA eğitim

enstitüsü, iş güvenliği eğitimi ofisi, iş sağlığı eğitimi ofisi, inşaat güvenliği eğitimi ofisi yer almaktadır.

İhbarcı Koruma Programları Müdürlüğü (Directorate of whistleblower Protection Programs -DWPP) bünyesinde politika, planlama ve program geliştirme bölümü ve saha operasyonları bölümü yer almaktadır.

OSHA bünyesinde 2015 yılı itibari ile 30,459 iş güvenliği müfettişi, 7,791 iş sağlığı müfettişi bulunmaktadır. 2018 yılında Kuruma bağlı 30,520 iş güvenliği müfettişi, 8,980 iş sağlığı müfettişi olacağı tahmin edilmektedir.

2) Görevleri

OSHA'nın üç temel görevi bulunmaktadır. Birincisi iş sağlığı ve güvenliği alanından bağlayıcı standartlar belirlemek; ikincisi belirlenen standartların uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, üçüncüsü ise işverenlere ve işçilere eğitim verip, danışmanlık yapmaktır⁹¹.

OSHA verilerine göre, 1971 yılında Daire kurulduktan sonra iş kazalarında ölüm oranı %62, meslek hastalıklarında ise %42 azalma olduğu tespit edilmiştir⁹².

OSHA iş sağlığı ve güvenliği standartlarını geliştirmek, işyerlerini denetlemek, küçük işyerlerine danışmanlık hizmeti sunmak, işveren ve çalışanlara eğitim ve diğer sosyal konularda yardımcı olup, işbirliğini sağlamak, eyaletlere iş sağlığı ve güvenliği projeleri kapsamında hibe sağlamak ve rehberlik etmek, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan diğer kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ile görevlidir.

OSHA, Amerika Birleşik Devletlerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında temel standartları belirleme yetkisine sahip kurumdur. OSHA genel sanayi, inşaat, deniz, kayıt tutma ve tarım konularında olmak üzere beş ana başlık altında standart belirlemektedir⁹³.

OSHA 2004 yılında başlattığı pilot bir uygulama ile (OSHA Challenge Overview) işyerlerinin kendi iş sağlığı ve güvenliği programlarını geliştirmelerine

⁹¹ MILLER, 4.

⁹² KENDALL, 61.

⁹³ LOPEZ, Margaret S. : "The Rulemaking Process", Occupational Safety and Health Law Handbook, Lanham 2008, 49.

yardımcı olmaktadır⁹⁴. Bu kapsamda OSHA'nın belirlediği hedeflere ulaşmak için işyerlerinde üç aşamalı bir çalışma yapılmaktadır.

Birinci aşamada, işyerinde değerlendirme, öğrenme ve geliştirme çalışması yapılmaktadır. Bu aşamada işyerindeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği program ve politikaları değerlendirilir. İşverenlere ve çalışanlara eğitimler verilir, stratejiler, programlar ve politikalar geliştirilir.

İkinci aşamada, işyerinde uygulama, izleme ve denetleme çalışması yapılır. Bu aşamada, işyerindeki mevcut iş sağlığı ve güvenliği programı izlenip geliştirilerek buna devam edilir.

Üçüncü ve son aşamada ise yeniden değerlendirme, izleme ve geliştirme çalışması yapılır. Bu aşamada, işyeri analiz edilir, tehlikelerin önlenmesi ve kontrolüne yönelik çalışmalar yapılır, işveren ve çalışanların katılımı sağlanır ve taraflara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilir.

OSHA ve işverenler arasında yapılan bu işbirliği sonucunda, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği standartlarının artacağı, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılacağı, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yeniden gözden geçirilerek geliştirileceği, işyeri ile OSHA arasından olumlu bir ilişkinin kurulacağı, işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ödemek zorunda kaldıkları tazminatların azalacağı öngörülmektedir. Bununla birlikte OSHA işbirliği ile uygulanan iş sağlığı ve güvenliği programı sonucunda işyerinin toplumda prestij kazanacağı ve insanların bu işyerinde çalışmak için daha istekli olacakları tahmin edilmektedir.

OSHA'nın bir diğer görevi ise Çalışma Bakanlığı'nın strateji planlarında yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hedefleri gerçekleştirmektir.

Çalışma Bakanlığının 2014-2018 strateji planında yer alan beş konudan biri iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır⁹⁵. Bu plana göre, Amerika Birleşik Devletleri Dünyada refah düzeyi en yüksek ülkedir ve bu kapsamda hiçbir anne veya baba para kazanma uğruna ölmemelidir. Nihayetinde, planın ulaşmak istediği nokta,

⁹⁴ OSHA, <https://www.osha.gov/dcsp/vpp/challenge/overview.html>, erişim tarihi: 15.11.2015.

⁹⁵ Planın tamamı için bkz. http://www.dol.gov/_sec/stratplan/FY2014-2018StrategicPlan.pdf, erişim tarihi: 09.11.2015.

Amerika’da tüm çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hiçbir risk almadan çalışma imkanına sahip olmasını sağlamaktır.

Planın temel amacı, belirlenen standart ve düzenlemelerin uygulanmasını sağlayarak iş sağlığı ve güvenliğini korumak ve geliştirmektir. OSHA’nın tek amacı ölümleri, yaralanmaları, hastalıkları sayısal olarak azaltmak değil aynı zamanda sağlıklı koşullarda çalışanları da korumaktır. Plana göre, OSHA olası tehlikelere karşı gözlemler, araştırmalar, denetimler yapacaktır. Yapılan son üç araştırma göstermiştir ki OSHA’nın denetimleri sonucunda yaralanmalarda ve buna bağlı olarak maliyetlerde azalmalar görülmüştür.

Plan doğrultusunda OSHA öncelikli olarak yüksek risk taşıyan kurşun, yanıcı tozlar, kanal açma, gemi söküm gibi alanlarda ulusal ve yerel programlar geliştirecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamının geniş olması, ve buna bağlı olarak OSHA’nın sorumluluğuna giren işyeri sayısının fazla olması OSHA’yı öncelikli olarak tehlikeli işyerlerine yönelik çalışmalar yapmaya mecbur kılmaktadır.

OSHA işyeri tehlike durumlarını dikkate alarak öncelikli olarak tehlikeli işyerlerine ilişkin hedefler belirlemektedir. Yapılan denetimler ve düzenlemeler kapsamında 30 Eylül 2015 tarihi itibari ile meydana gelen ölüm, yaralanma ve hastalıklarda son beş yılda %5’lik bir azalmanın meydana geldiği görülmüştür.

OSHA’nın faaliyet gösterdiği bir diğer alan ise eğitimidir. OSHA düzenlediği eğitim programları ile ilgili taraflara iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitimler vermektedir. OSHA eğitim programları çerçevesinde 2016 yılında 899,130 kişinin, 2017 yılında 907,130 kişinin, 2018 yılında ise 915,130 kişinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından eğitilmesi amaçlanmaktadır.

b) Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi

1) Genel olarak

Çalışma hayatında yer alan her sektörün kendine özgü ve karmaşık bir yapısı bulunmaktadır. Özellikle bazı sektörlerde iş kazası ve meslek hastalığının fazla olması bu alanlara yönelik özel tedbirlerin alınmasını kaçınılmaz hale getirmiştir.

Amerika Birleşik Devletlerinde, 1977 yılında Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (Federal Mine Safety and Health Act) kabul edilmiştir. 1978 yılında ise, Madenlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Dairesi (The Mine Safety and Health Administration –MSHA) kurulmuştur.

Merkezi Washington DC’de bulunan Dairenin yaklaşık 1000 çalışanı bulunmaktadır.

MSHA da OSHA gibi Çalışma Bakanlığına bağlıdır. Görev, yetki ve yapı olarak OSHA’ya benzemektedir.

2) Görevleri

OSHA genel olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalar yürütür, buna karşılık MSHA madenlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalar yürütmekte, maden sektöründe alınması gereken önlemleri belirleyip, bunlara ilişkin standartları oluşturmaktadır. Bir başka ifade ile MSHA maden sektörüne özgü bir iş sağlığı ve güvenliği örgütüdür.

MSHA, Amerika Birleşik Devletleri’nde bulunan tüm maden işlerine ilişkin bağlayıcı standartlar koyma yetkisine sahiptir. Buna karşılık maden işleriyle doğrudan bağlantılı olmayan işlerin yürütüldüğü, örneğin maden alanında bulunan hastanede gibi yerlerde MSHA standartları değil OSHA standartları uygulanır. Bununla birlikte, somut olayda MSHA standartlarının yetersiz kaldığı durumlarda da OSHA standartları uygulanır⁹⁶.

c) İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu

1) Genel olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu (Occupational Safety and Health Review Commission-OSHARC) iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimli, tecrübeli, uzman 3 üyeden oluşan bağımsız bir inceleme ve yargılama komisyonudur. Komisyon üyelerini, Senato’nun görüş ve onayıyla Başkan (President) belirler.

⁹⁶ KENDALL, 69.

Başkan belirlenen 3 üyeden birini, Komisyon'a başkan olarak atar (OSH Act Sec. 12).

Komisyon üyelerinin görev süresi 6 yıldır. Ancak bu durumun iki istinası Kanun'da belirtilmiştir. Birinci istisna, Komisyon'un ilk oluşumu sırasında Kanun'da belirtildiği üzere üyelere biri 2 yıllığına, biri 4 yıllığına, diğeri ise 6 yıllığına seçilmiştir. Böylelikle daha sonra Komisyon'a atanacak herhangi bir üye kendisinden daha önce atanmış ve tecrübe sahibi iki üye ile çalışma imkânına kavuşacaktır. Öngörülmuş olan bu atama sistemi Komisyon'un çalışmalarının istikrarı için olumludur. İkinci istisna ise, Komisyon üyelerinden birinin ölümü, istifası veya azledilmesi halinde yerine seçilecek kişinin görev süresi, yerine geldiği üyenin kalan görev süresi ile sınırlıdır.

Komisyonun herhangi bir üyesi, Başkan (President) tarafından yetersizlik, görevi ihmal yada görevi kötüye kullanma nedenleriyle görevden alınabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu'nun merkezi herhangi bir eyalete bağlı olmayıp, doğrudan federal devlete bağlı olan ve federal kurumların içinde yer aldığı Kolumbiya Bölgesinde (The District of Columbia- DC) yer alır. Ancak Komisyon kamu yararı, tarafların çıkarları, masrafların en aza indirilmesi hususlarını dikkate alarak duruşmaları, toplantıları veya diğer işlemleri başka bir yerde gerçekleştirebilir.

Komisyon bünyesinde genel danışmanlık biriminde 15 kişi (büyük çoğunluğu avukatlardan oluşmakta), idare hukuku biriminde ise 25 kişi (Washington 10, Atlanta 7, Denver 8) çalışmaktadır⁹⁷.

Komisyon kararlarını en az iki üyenin oyu ile alır. Komisyon çalışmaları kayıt altına alınır ve tüm çalışmalar ve duruşmalar kamuoyuna açıktır.

2) Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanması bakımından, Çalışma Bakanlığı ile işverenler arasından ortaya çıkan uyuşmazlıkları adil ve hızlı bir şekilde karara bağlamakla görevlidir.

⁹⁷ OSHRC, http://www.oshrc.gov/about/Org_Chart.pdf, erişim tarihi: 08.11.2015.

OSHA tarafından verilen cezalara karşı, işverenler cezanın tebliğden itibaren 15 işgünü içinde OSHRC'ye itiraz edebilir. Aksi halde verilen ceza kesinleşir⁹⁸. Uyuşmazlıkların çözümü için Komisyon bünyesinde yeterli miktarda sorgu hâkimi ve memur çalıştırılır. Uyuşmazlıkların çözümünde Komisyon'un atadığı sorgu hakimi, tarafları dinledikten sonra bir rapor hazırlayıp Komisyon'a verir, raporun tesliminden itibaren 30 gün içinde, herhangi bir Komisyon üyesi raporun tekrar Komisyon tarafından gözden geçirilmesini talep etmez veya taraflardan biri itiraz etmezse rapor kesinleşir⁹⁹.

Komisyonun tanık dinleme yetkisi vardır; bu kapsamda kişiler Komisyon önünde tanıklık yapmaya zorlanabilir. Komisyon duruşmalı veya duruşmasız karar verebilir. Komisyon kararlarının yaklaşık %90'nı duruşma yapılmaksızın verilmektedir¹⁰⁰.

Komisyonun ceza verme yetkisi vardır, Komisyon ceza verirken ilgili işverenin çalışan sayısı, ihlalin ağırlığı, işverenin iyi niyeti ve daha önceki ihlalleri gibi hususları göz önünde tutar¹⁰¹.

d) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi

1) Genel olarak

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi (National Advisory Committee on Occupational Safety and Health -NACOSH) iş sağlığı ve güvenliği alanında tecrübeli ve belirli bir ölçüde yeterliliğe sahip on iki üyeden oluşur (OSH Act Sec. 7). On iki üyenin dördü Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığında, ikisi işçi ve işveren temsilcilerinden, ikisi iş sağlığı alanından, ikisi iş güvenliği alanından, ikisi idari alanda çalışan kişilerden seçilir. Çalışma Bakanı, kamu alanından belirlenmiş üyelerden birini komisyon başkanı olarak tayin eder. Üyelerin görev süresi iki yıldır¹⁰².

⁹⁸ FOULKE, Edwin G./ STRICKLER, Scott H.: "The Occupational Safety And Health Review Commission: An Overview", labor Law Journal, January 1991, 99.

⁹⁹ MİLLER, 38.

¹⁰⁰ SCHNEID, Thomas D. : Corporate Safety Compliance, Boca Raton, 2008, 49.

¹⁰¹ http://www.oshrc.gov/decisions/pdf_2015/09-1048.pdf, erişim tarihi: 08.11.2015.

¹⁰² NACOSH, <https://www.osha.gov/dop/nacosh/nacosh.html>, erişim tarihi: 01.04.2015; LOPEZ, 51.

Komite yılda en az iki defa toplanır. Komite toplantıları kamuoyuna açıktır; toplantılar kayıt altına alınır.

Çalışma Bakanlığı, Komite'nin çalışmalarını yürütebilmesi için gerekli olan sekreterlik, büro ve diğer her türlü ihtiyacı karşılamakla yükümlüdür.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi'nin yanı sıra Çalışma Bakanlığı Kanun'un 6. bölümünde belirtilen iş sağlığı ve güvenliği standartlarının oluşturulmasında yardımcı olmak üzere ayrıca danışma komisyonları kurabilir.

Bakanlık tarafından kurulacak danışma komiteleri en fazla on beş üyeden oluşur. Bakanlık tarafından atanan on beş üyenin içinde bir veya daha fazla Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığı üyesi bulunmalıdır. Danışma komisyonlarında işçi ve işverenleri temsilen belirlenecek üyeler eşit sayıdadır. Danışma komisyonlarına eyaletlerin iş sağlığı ve güvenliği ajanslarından bir veya daha fazla üye atanabilir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman olan sivil kuruluşlardan da üye atanabilir. Ancak sivil kuruluşlardan atanan üyelerin sayıları komitedeki resmi (kamu) görevlilerden fazla olamaz.

8 Şubat 1995 yılında gemi inşası, gemi sökümü, gemi tamiri, gemilerin yüklenilmesi, boşatılması ve deniz terminali sanayine ilişkin iş sağlığı ve güvenliği konularında Bakanlığa tavsiyelerde bulunmak üzere danışma komitesi olan MACOSH (Maritime Advisory Committee for Occupational Safety and Health) kurulmuştur. MACOSH denizcilik sektörüne ilişkin karmaşık ve hassas konularda alınacak önlemlere ilişkin Bakanlığa danışmanlık yapmaktadır¹⁰³.

Danışman komitelerinde işçi ve işveren temsilcileri dışında komisyon üyeleri ekonomik çıkarlarını gözetererek teklifler ileri süremezler. Yapılan tüm toplantılar ve toplantı tutanakları halka açıktır.

NACOSH'un yanı sıra resmi kurumlara danışmanlık ve tavsiyelerde bulunan İş Sağlığı ve Güvenliği Federal Danışma Konseyi (Federal Advisory Council on Occupational Safety and Health- FACOSH), İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Danışma Komitesi (Advisory Committee on Construction Safety and Health- ACCOSH) gibi kurumlara da bulunmaktadır. FACOSH, federal hükümet çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak Bakanlığa tavsiyelerde

¹⁰³OSHA, <https://www.osha.gov/dts/maritime/macosh/>, erişim tarihi: 05.05.2015.

bulunmak ve danışmanlık yapmakla görevlidir.. ACCOSH ise inşaat işlerine ilişkin hazırlanacak iş sağlığı ve güvenliği standartları için OSHA'ya tavsiyelerde bulunup, danışmanlık yapar¹⁰⁴.

2) Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesinin görevi, iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin mevzuatın oluşturulması ve uygulanmasında Çalışma Bakanlığına görüş bildirmek ve danışmanlık yapmaktır.

Örneğin, 2014 yılında gerçekleşen bazı Komite toplantılarında, geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunması, işyerinde çalışan diğer işçilerle farkları ve bu konuda işveren ile işçi temin eden kuruluşların sorumlulukları ele alınıp tartışılmıştır. Komisyonun bu konuya ilişkin hazırladığı 11 Şubat 2014 tarihli rapora göre¹⁰⁵, iş sağlığı ve güvenliği alanında sürekli ve geçici olarak çalışan işçiler arasında ayırım yapılmaksızın tüm işçiler eşit haklara sahiptir. Bu hakların korunması ve sağlanması için OSHA ve NIOSH'un bu durumu desteklemesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında geçici işçilere karşı işveren ve işçi temin eden kuruluş arasında yazılı bir sorumluluk anlaşması yoksa birlikte sorumludur.

Bu Rapora göre, geçici işçi çalıştırılması günün koşullarında bir ihtiyaçtır, OSHA, NIOSH, BLS ve diğer ilgili kurumlar geçici işçilerin iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli çalışmaları yapmak, önlemler almak ve konuya ilişkin olarak stratejiler geliştirmekle yükümlüdür.

e) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü

1) Genel olarak

1970 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (OSH Act) belirtilen amaçların gerçekleştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği alanına ilişkin izlenecek politikaların oluşturulması amacıyla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü

¹⁰⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. LOPEZ, 52.

¹⁰⁵ Raporun tamamı için bkz. OSHA,

https://www.osha.gov/dop/nacosh/nacosh_report_02112014.html erişim tarihi: 22.04.2015.

(National Institute for Occupational Safety and Health -NIOSH) kurulmuştur (OSH Act Sec. 22).

1200'den fazla çalışanı bulunan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü'nün merkezi Washington'da bulunmaktadır. Bazı eyaletlerde ise araştırma laboratuvarları ve ofisleri bulunmaktadır (Atlanta-Georgia, Morgantown-Batı Virjinya, Spokane-Washington, Cincinnati-Ohio, Pittsburgh, Pennsylvania , Denver, Colorado , Anchorage-Alaska)¹⁰⁶.

Enstitünün ilki 1977 yılında kurulmuş bulunan pek çok eğitim ve araştırma merkezi (Educational Resource Centers-ERCs) bulunmaktadır. Enstitü bünyesinde 1996 yılında Ulusal Mesleki Araştırma Ajansı (National Occupational Research Agenda-NORA) ve 2011 yılında Dünya Ticaret Sağlık Merkezi Programı (World Trade Center Health Program) kurulmuştur.

Enstitü Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığı'na bağlıdır. Enstitünün müdürü (yöneticisini), Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanı tarafından 6 yıllığına atanır. Bakan müdürü görevden alma yetkisine sahiptir (OSHA Act m.22/b).

Enstitünün müdürü, Enstitü'ye yapılan şartsız her türlü parasal, bağış, vasiyet, menkul ve gayrimenkul yardımı kabul ederek, bunları Enstitünün çalışmalarında kullanabilir. Enstitünün Müdürü, Enstitüye aktarılan tüm özel ve kamu kaynaklarının hangi faaliyetlerde kullanıldığını gösteren detaylı bir faaliyet raporunu Başkan ve Kongreye sunulmak üzere Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığı'na vermekle yükümlüdür.

2) Görevleri

NIOSH iş sağlığı ve güvenliği alanında potansiyel risklere ilişkin araştırmalar yapan ve bilgi toplayan bir kurumdur. Kurumun kural koyma, standart belirleme yetkisi yoktur. Bununla birlikte standartların konulmasında OSHA'ya tavsiyelerde bulunur¹⁰⁷.

NIOSH tıp, hijyen, güvenlik, psikoloji, mühendislik, kimya, ve istatistik gibi pek çok alanda araştırmalar ve çalışmalar yürütmektedir.

¹⁰⁶ NIOSH, <http://www.cdc.gov/niosh/about.html>, erişim Tarihi: 29.03.2015.

¹⁰⁷ LOPEZ, 51.

NIOSH meslek hastalıkları ve iş kazaları hakkında ulusal ve uluslararası alanda araştırmalar yaparak bilgiler toplayıp; bunların önlenmesi hususunda araştırmaların yapılmasını ve eğitimlerin verilmesini sağlar¹⁰⁸.

Enstitü iş sağlığı ve güvenliği standartlarının geliştirilmesi ve oluşturulması için yapmış olduğu araştırma ve çalışmaların sonucunu Sağlık ve İnsani Hizmetler Bakanlığı'na bildirir.

Enstitü, Çevre Koruma Ajansı (Administrator of the Environmental Protection Agency) ile birlikte kurşun bazlı boya çalışanların eğitilmesi için ödenekler ayırabilir. Ödenekler kolejler, üniversiteler, eyaletler, kamu çalışanları örgütleri gibi kar amacı gütmeyen kurum ve kuruluşlara verilir.

NIOSH görevleri arasında küçük, orta ve büyük işverenler tarafından alınan önlemleri değerlendirmek de bulunmaktadır. NIOSH işyeri temizliği, kişisel koruyucuların kullanılıp kullanılmadığı, tehlikenin işçi veya ailesi üzerinde oluşturduğu zarar, içerdeki hava temizliği, ev temizliği, çamaşırların yıkanması gibi hususları dikkate alarak geçmişte yaşanmış olaylara ilişkin ayrıntılı arşivleme yapmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olan kimyasal maddeler işçiler ve işçilerin giysileri vasıtasıyla işyeri dışına taşınmaktadır. Bu durum işçi ve ailesi için ek bir tehlike oluşturmaktadır. NIOSH'un amaçlarından biri de bu hususta işçileri ve onların ailelerini bilinçlendirmek ve buna ilişkin olarak onlara rehberlik etmektir.

1992 yılında NIOSH müdürü akademisyen, bilim adamı, sağlık uzmanı, işçi ve işveren temsilcileri ve kamu kurumu çalışanlarından oluşan Çalışanların Ailelerini Koruma Gücü adı verilen bir çalışma grubu oluşturmuştur (bu kurullar en fazla 15 kişiden oluşur). Bu çalışma grubunda kamu-özel sektörü, işçi-işveren taraflarını temsil edecek kişiler karşılıklı olarak eşit sayıdadır. Çalışma grubunun görevi çalışan işçilerin ailelerinin maruz kaldığı tehlikeleri gözler önüne sermek ve buna ilişkin raporlar düzenleyip, tavsiyelerde bulunmaktadır. Çalışma grubunun hazırladığı rapora göre, hangi alanda olursa olsun çalışan işçilerin evinde bulunan ve bünyeleri

¹⁰⁸ KENDALL, 60

hassas olan yaşlı, hamile ve çocuklar başta olmak üzere tüm ev halkı çeşitli risklere maruz kalmaktadır¹⁰⁹.

NIOSH 1990 yılından itibaren iş sağlığı psikolojisi (Occupational Health Psychology-OHP) alanında çalışmalar yürütmeye başlamıştır. OHP, çalışma yaşamının kalitesi artırmak ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için psikoloji alanına ilişkin çalışmalar yapmaya teşvik eden programdır. Birçok psikolog mesleki stres, hastalık ve yaralanmaları önlemek için yapılan araştırmalarda psikoloji biliminin daha aktif kullanılması gerektiğini savunmaktadır. Bu bakımdan İş Sağlığı Psikoloji Derneği (Society for Occupational Health Psychology -SOHP) kurulmuştur¹¹⁰.

f) İş sağlığı ve güvenliği denetimi

OSHA öncelikli olarak bir denetim kurumudur. İlk zamanlarda denetimlerin ve öngörülen idari para cezalarının yetersiz olması Kurum'un sendikalar ve iş dünyası tarafından ciddiye alınmamasına yol açmıştır. Ancak söz konusu durum son yıllarda değişmiştir¹¹¹.

OSHA hazırladığı uyum programları çerçevesinde standartlara uyulmasını teşvik eder. Bu kapsamda geniş çaplı bilgilendirme yapıp, eğitimler verir. OSHA Eğitim Enstitüsü (OSHA Training Institute - OTI) federal ve eyalet çalışanlarına, ajans ve diğer özel sektör personeline eğitim ve öğretim hizmeti sunar. Çalışılan sektöre bağlı olarak eğitimin süresi ve içeriği değişmektedir.

İşyeri denetim ve soruşmaları OSHA iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerince (OSHA Compliance Safety and Health Officers -CSHOs) yapılmaktadır. Bu kimseler endüstriyel sağlık ve güvenlik konularında eğitim almış iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleridir.

Bir kimsenin OSHA müfettişi olabilmesi için, öğrenim hayatında denetim yapılacak alana ilişkin dersler almış olması (matematik, fen, kimya gibi), yüksek öğrenimini ise mühendislik veya ilgili bilim alanında tamamlamış olması gerekir.

¹⁰⁹ NIOSH, <http://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-113/pdfs/2002-113.pdf>, 5, erişim Tarihi: 29.03.2015.

¹¹⁰ National Center for Health Statistics, <http://www.cdc.gov/niosh/topics/ohp/default.html>, erişim tarihi:11.09.2015.

¹¹¹ MILLER, 20.

Müfettiş adaylarının çalışacakları sektöre bağlı olarak 1 veya 2 yıllık deneyime sahip olmaları gerekir. OSHA tarafından eğitime tabi tutulan adaylar, eğitimi takiben yapılan sınavlardan başarılı olmaları halinde müfettiş olarak çalışmaya başlar¹¹².

Kural olarak denetimler işverene haber verilmeden yapılır ancak bazı özel durumlarda işverene haber verilerek denetimler yapılır. İşverene haber verilmesi gerektiği hallerde bildirim denetime 24 saatten daha kısa bir süre kala yapılır. Bununla birlikte, müfettişler denetimler sırasında yetki belgesinin talep edilmesi halinde bu belgeyi göstermek zorundadır. Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi (Supreme Court of the United States)¹¹³ Marshall v. Barlow A.Ş. davasında¹¹⁴ mahkeme veya yetkili kurumlardan yetki belgesi alınmasının bu kurumların iş yüklerini önemli ölçüde artırmayacağını belirterek yetki belgesi olmaksızın yapılan aramaların anayasaya aykırı olduğuna hükmetmiştir¹¹⁵.

Kısa bir sürede müdahale edilmesi gereken yakın bir tehlikenin varlığı halinde, işveren tarafından bildirilen iş kazalarına ilişkin yapılan soruşturmalarda, normal çalışma saatleri dışından yapılan ve özel hazırlık gerektiren denetimlerde, denetim esnasında işveren, çalışan temsilcisinin veya başka birinin hazır bulunması gereken hallerde, denetimler haklı bir nedenden ötürü beş iş gününden fazla ertelendiği hallerde ve bölge sorumlusu müfettiş tarafından çok daha kapsamlı bir denetimin yapılacağı hallerde işverene denetim öncesi bildirim yapılır¹¹⁶.

Denetimin yapılacağı önceden kendisine bildirilen işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini durumdan haberdar etmekle yükümlüdür. Kanunda açıkça belirtilmediği sürece işveren denetimlere müdahale edemez, denetimin yapılmasına engel olamaz.

OSHA'nın denetim yetkisi kapsamında olan işyeri sayısının çok fazla olması ve müfettiş sayısının sınırlı olması nedeniyle denetimler öncelikli olarak tehlikeli faaliyetlerin yürütüldüğü işyerlerinde yapılmaktadır. Denetimler sırasıyla, yakın

¹¹² KURUOĞLU, Murat/ ALAŞAR YILDIRIM, Yasemin: "Türkiye'de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin A.B.D. ile Kıyaslanması", Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, Cilt 6(2), 2013, 114.

¹¹³ Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi en üst düzey temyiz mahkemesi ve kararlarıyla ABD Anayasası'nı yorumlayan organdır.

¹¹⁴ U.S. Supreme Court Marshall v. Barlow's, Inc., 436 U.S. 307 (1978); kararın değerlendirilmesi için bkz. ROTHSTEIN, Mark A. : "OSHA Inspections After Marshall v. Barlow's, Inc" Duke Law Journal, Vol. 1979, 63 vd.

¹¹⁵ MİLLER, 26.

¹¹⁶ KENDALL, 71.

tehlike arz eden işyerlerinde, ölümcül kazaların meydana geldiği işyerlerinde, şikayet veya ihbar edilen işyerlerinde, programlı denetim kapsamında olan işyerlerinde ve tamamlayıcı denetime tabi olan işyerinde öncelikli olarak yapılır.

Müfettişler tarafından yapılan denetimler sonucunda hazırlanan denetim raporu değerlendirilmek üzere bölge sorumlusuna verilir. Yapılan değerlendirme sonucunda herhangi bir ihlal tespit edilirse, ihlali ve buna ilişkin verilen cezayı gösteren ayrıntılı bir bildirim işverene tebliğ edilir.

Denetimler neticesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her ihlal için ayrı ayrı para cezası öngörülmüştür. İhlalin ağırlığı, işverenin iyi niyeti, işyerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sicili gibi hususlar dikkate alınarak cezasının miktarı müfettişler tarafından tespit edilir¹¹⁷. Bir diğer ifade ile cezaların miktarının belirlenmesinde müfettişlerin takdir yetkisi bulunmaktadır.

Ölüme veya önemli fiziksel bir zarara yol açmayacak ihlallerde (ciddi olmayan ihlallerde), her ihlal için ayrı ayrı olmak üzere 7.000 dolara kadar para cezası verilebilir.

İşverenin haberdar olduğu veya olması gerektiği ölüm veya ciddi yaralanmalara yol açabilecek ihlallerde (ciddi ihlallerde) her ihlal için ayrı ayrı olmak üzere 7.000 dolara kadar para cezası verilir. Bu durumda müfettişlerin takdir yetkisi yoktur, öngörülen cezanın uygulanması mecburidir.

İşverenin kasıtlı olarak yapmış olduğu ihlallerde, her ihlal için ayrı ayrı 5.000 ile 70.000 dolar arasında para cezası verilir.

Daha önce yapılmış bir ihlalin tekrar tespit edilmesi halinde (büyük ölçüde benzer olması yeterli) 70.000 dolara kadar para cezası verilir.

Tespit edilmiş bir ihlalin, bir sonraki denetim sırasında düzeltilmediği anlaşılırsa, düzeltilmeyen her gün için 7000 dolara kadar para cezası uygulanır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği standartlarını ihlal etmesi neticesinde işyerinde ölümlü iş kazası meydana gelirse, işverene 6 aya kadar hapis cezası veya para cezası veyahut da her ikisi birlikte verilebilir¹¹⁸. Bu kapsamda ölümlü iş

¹¹⁷ KENDALL, 71-72.

¹¹⁸ Bu cezaya ilişkin düzenleme 1984 tarihli Omnibus Crime Control Act' te yer almaktadır.

kazasına sebep olan kişi ise, 250.000 dolara kadar, kurum veya organizasyon ise 500.000 dolara kadar idari para cezası uygulanır.

Denetimler sonucunda verilen para cezalarına karşı İş Sağlığı ve Güvenliği İnceleme Komisyonuna (Occupational Safety and Health Review Commission- OSHARC) itiraz edilebilir.

2. İşyeri örgütü

Amerika Birleşik Devletleri'nde işverenin işyeri örgütü kurma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. İşveren bu yükümlülük kapsamında işyeri örgütü oluşturabilir, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden destek alabilir.

a) İşverenin yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

İşveren, tehlikelerden arındırılmış bir çalışma ortamını sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu altında çıkarılan standartlara, kurallara ve yönetmeliklere uymak; işyeri koşullarının OSHA standartlarına uygunluğu hususunda inceleme yapmak; çalışanlarının güvenli araç ve ekipmana sahip olduğundan ve bunları düzgün kullandığından emin olmak; potansiyel tehlikelere karşı, çalışanları renk kodları, posterler, etiket veya işaretler kullanarak uyararak; çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği gereksinimleri doğrultusunda üretim sürecini oluşturmak ve güncellemek; çalışanlara anlayabilecekleri bir dilde güvenlik eğitiminin verilmesini sağlamak; işyerindeki tehlikeli kimyasal maddelere ilişkin çalışanları eğitmek ve bilgilendirmek; OSHA standartlarına göre gerektiğinde tıbbi muayene ve eğitim sağlamak; çalışanların görebileceği bir alanda çalışanların hak ve sorumluluklarına ilişkin OSHA veya eyalet afişlerini asmak; OSHA denetimleri sırasında, müfettişin soru sorabilmeleri için çalışan temsilcini hazır bulundurmak; yasal haklarını kullanan çalışanlara karşı ayrımcılık yapmamak; OSHA tarafından belirlenen ihlallerin yine OSHA tarafından belirlenen son düzeltme tarihine kadar

düzeltilmiş olduğuna dair ilgili ofise belge vermek; çalışanların ya da çalışan temsilcilerin işyerinde tutulan tıbbi kayıtlara ulaşımını sağlamak ile yükümlüdür¹¹⁹.

İşveren, yürütülen işle ilgili olarak meydana gelen ölümlerde 8 saat içinde, organ kaybına ilişkin yaralanma hallerinde veya yatarak tedavi gerektiren hallerde 24 saat içinde en yakın OSHA ofisine rapor vermek ile yükümlüdür.

İşveren işle ilgili yaralanma ve hastalıkların kaydını tutmakla yükümlüdür. Ancak 10 ve daha az çalışanın bulunduğu işyerlerinde veya yapılan işin az tehlikeli olduğu işyerlerinde işverenin kayıt tutma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

İşverenin bir diğer yükümlülüğü ise, OSHA'nın aleyhine vermiş olduğu ihlal kararlarını işyerinde çalışanların görebileceği bir alana asmaktır. OSHA'nın ihlal kararı, söz konusu ihlal düzeltine kadar veya üç işgünü veyahut belirlenen daha bir uzun süre boyunca asılı kalır.

b) İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri

Amerika Birleşik Devletleri'nde, işverenlerin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğuna ilişkin olarak özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak OSHA standartları ve diğer düzenlemelerin öngördüğü yükümlülükler ve yorumlanmaları neticesinde işverenlerin uzman (yetkili) kişilerden yardım almaları gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Uzman kişinin tanımı tehlikenin türüne göre değişmektedir. Ancak, uzman kişi ortamda mevcut ve öngörülebilir tehlikelerin belirlenmesi, bunların önlenmesi hususunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip kişidir¹²⁰.

İş güvenliği uzmanlarının genel olarak görevleri, tehlikeleri tanıma, denetim yapma, yangınlara ilişkin önlem alma, mevzuata uygun hareket etme, gürültü, kimyasal maddeler, radyasyon ya da zarar yaratabilecek biyolojik tehlikelere karşı önlem alma, ergonomi, çevresel korumayı sağlama, çalışanları ve işverenleri eğitmek ve bilgilendirmek, kaza ve olayları incelemek, işverenlere danışmanlık yapmak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kayıtları tutma, mevcut önlemleri değerlendirmek, acil

¹¹⁹ İşverenin yükümlülükleri için bkz. <https://www.osha.gov/as/opa/worker/employer-responsibility.html>, erişim tarihi: 09.11.2015.

¹²⁰ İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. The ASSE Guide to Hiring the Right Occupational Safety & Health Professional, http://www.asse.org/assets/1/7/Hiring_right_OSH_Professional.pdf, erişim tarihi: 11.11.2015.

durumlara ilişkin tedbirleri almak, güvenlik programını yürütmek ve iş güvenliğini sağlamaktır.

İş güvenliği uzmanlarının belirli alanlarda uzmanlaşması mümkündür. Bu alanlar; genel iş güvenliği, endüstriyel hijyen, çevre güvenliği, yangından korunma mühendisliği, ergonomi, sistem güvenliği, risk yönetimi, kayıp kontrol, kayıp önleme ve risk kontrolü (sigorta sektörü), kimyasal proses güvenliği, inşaat güvenliği, enstitü iş güvenliği yönetimi (hastaneler, araştırma merkezleri, okullar hapishaneler gibi kurumlar), ulaşım güvenliği, iş güvenliği araştırma ve risk değerlendirmedir. Uzmanların çalışmak istedikleri alana ilişkin sertifikaya sahip olması gerekir¹²¹.

Sertifika eğitimlerini en az beş yıldan beri kurulu bulunan ve ilgili birimlerden (National Commission of Certifying Agencies, the Council of Engineering and Scientific Specialty Boards veya yetkili başka birim) izin alan yetkili kurumlar vermektedir. İş güvenliği uzmanları aldıkları eğitim, tecrübe ve sınav sonuçlarına bağlı olarak farklı kodlu sertifikalar alabilir. Sertifikalara ilişkin belgelendirme işlemlerini Güvenlik Profesyonelleri Sertifika Kurulu (Board of Certified Safety Professionals -BCSP) yapmaktadır.

İş güvenliği uzmanları eğitimleri, tecrübeleri ve sertifikaları dikkate alınarak, güvenlik uygulayıcısı, kıdemli teknik uzman, yönetici veya üst yönetici unvanları ile iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışabilir.

Güvenlik uygulayıcı /teknisyen teknolog (safety practitioner/technician technologist) olmak isteyen kimselerin üniversite veya kolejlerin iş sağlığı ve güvenliği alanlarına ilişkin 2 veya 4 yıllık bölümlerinden (iş güvenliği ve sağlığı, çevresel güvenlik ve sağlık, güvenlik veya çevre yönetim, güvenlik veya çevre bilimi gibi) mezun olmuş olmaları gerekmektedir. Bu kimselerde görev yapacakları alana ilişkin en az 3 yıllık iş tecrübesi aranmaktadır. Bu kişilerin yürütecekler görev gereği, kayıt tutma, iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verme, denetim yapma, tehlikeleri tanıma, acil durumları yönetme, çalışanların endişelerini giderme, ölçümler yapma, teknik raporlar hazırlama gibi konularda tecrübeli olmaları gerekmektedir. Bu görevin yürütebilmesi için bu kimselerin GSP¹²², ASP¹²³,

¹²¹ Career Guide to the Safety Profession, 23vd, <http://www.asse.org/assets/1/7/2007CareerGuide9-16-08-cropped.pdf>, erişim tarihi: 11.11.2015.

¹²² Graduate Safety Practitioner (GSP): Mezun İş Güvenliği Çalışanı.

¹²³ Associate Safety Professional (ASP): İlk kademe İş Güvenliği Profesyoneli.

OHST¹²⁴, CLCS¹²⁵ veya CHST¹²⁶ sertifikalarından en az birine sahip olmaları aranmaktadır.

Yönetici / kıdemli teknik uzmanı (manager/senior technical specialist) olmak isteyen kimselerin üniversite veya kolejlerin iş sağlığı ve güvenliği alanlarına ilişkin 4 yıllık bölümlerinden (iş güvenliği ve sağlığı, çevresel güvenlik ve sağlık, güvenlik veya çevre yönetim, güvenlik veya çevre bilimi, mühendislik gibi) mezun olmuş olmaları gerekmektedir. Bu kimselerde görev yapacakları alana ilişkin en az 5 ile 7 yıllık iş tecrübesi aranmaktadır. Bu kişilerin yürütecekler görev gereği üst düzey iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleriyle uyum içinde çalışmak, iş sağlığı ve güvenliği programları tasarlamak, hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği programlarını yürütmek, teftiş ve denetim yapmak, acil halleri yönetmek, doğru müdahalelerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yürütmek, yürütülen programları değerlendirmek, üst yönetimle iletişim halinde olmak, iş sağlığı ve güvenliği bütçesi oluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine katılmak ve desteklemek gibi konularda tecrübeli olmaları gerekmektedir. Bu görevin yürütebilmesi için bu kimselerin CSP¹²⁷, CIH¹²⁸, CFPS¹²⁹ veya CHMM¹³⁰ sertifikalarından en az birine sahip ya da profesyonel mühendis olmaları aranmaktadır.

Yönetici (director/senior management) olmak isteyen kimselerin üniversite veya kolejlerin iş sağlığı ve güvenliği alanlarına ilişkin 4 yıllık lisans veya lisans üstü bölümlerinden (iş güvenliği ve sağlığı, çevresel güvenlik ve sağlık, güvenlik veya çevre yönetim, güvenlik veya çevre bilimi, mühendislik gibi) mezun olmuş olmaları gerekmektedir. Bu kimselerde görev yapacakları alana ilişkin en az 8 ile 10 yıllık iş tecrübesi aranmaktadır. Bu kişilerin yürütecekler görev gereği iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini yürütmek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin değişen düzenlemeleri izlemek, iş sağlığı ve güvenliği alanında ilgili birimlerle işbirliği içinde olmak, kapsamlı denetimleri yönetmek, ilgili diğer birimlerle ve üst yönetimle işbirliği içinde olmak, OSHA standartlarını ve diğer standartları duyurmak, tüm çalışma birimlerinde yapılan ölçümleri toplamak, yönetime tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı

¹²⁴ Occupational Health and Safety Technologist (OHST): İş Sağlığı ve Güvenliği Teknoloğu.

¹²⁵ Certified Loss Control Specialist (CLCS): Sertifikalı Zarar Kontrol Uzmanı.

¹²⁶ Construction Health and Safety Technician (CHST): İnşaat Sağlık ve Güvenlik Teknisyeni.

¹²⁷ Certified Safety Professional (CSP): Sertifikalı İş Güvenliği Profesyoneli.

¹²⁸ Certified Industrial Hygienist (CIH): Sertifikalı Endüstriyel Sağlıkçı.

¹²⁹ Certified Fire Protection Specialist (CFPS): Sertifikalı Yangından Korunma Uzmanı.

¹³⁰ Certified Hazardous Materials Manager (CHMM): Sertifikalı Tehlikeli Madde Yönetimi Yöneticisi.

ve güvenliği bütçesini belirlemek, danışmanlık yapmak gibi konularda tecrübeli olmaları gerekmektedir. Bu görevin yürütebilmesi için bu kimselerin CSP , CIH , CFPS veya CHMM sertifikalarından en az birine sahip ya da profesyonel mühendis olmaları aranmaktadır.

Üst yönetici (executive VP/SVP/EVP) olmak isteyen kimselerin üniversite veya kolejlerin iş sağlığı ve güvenliği alanlarına ilişkin 4 yıllık lisans veya lisans üstü bölümlerinden (iş güvenliği ve sağlığı, çevresel güvenlik ve sağlık, güvenlik veya çevre yönetim, güvenlik veya çevre bilimi, mühendislik gibi) mezun olmuş olmaları gerekmektedir. Bu kimselerde görev yapacakları alana ilişkin 10 yıl ve daha fazla iş tecrübesi aranmaktadır. Bu kişilerin yürütecekler görev gereği, iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerini denetlemek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sosyal sorumluluk projeleri yürütmek; kamu kurumları ile yönetim arasından irtibat kurmak; bölgesel ve küresel konferanslar düzenlemek; iş sağlığı ve güvenliği için kaynak ayırmak, ortak amaçlar için üst yönetim ve diğer ilgili birimlerle işbirliği içinde olmak, özel OSHA standartlarını yürütmek, kendisine bağlı birimleri yönetmek, planlama yapmak gibi konularda tecrübeli olmaları gerekmektedir. Bu görevin yürütebilmesi için bu kimselerin CSP , CIH, CFPS veya CHMM sertifikalarından en az birine sahip ya da profesyonel mühendis olmaları aranmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yasal olarak işverenlerin işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte işverenlerin son yıllarda işyerinde koruyucu sağlık hizmetlerinin yürütülebilmesi için işyeri sağlık birimleri, işyeri klinikleri kurdukları görülmektedir. Örneğin 2006 yılında San Antonio kentinde fabrika kuran Toyota firması, 9 milyon dolar harcayarak aynı yerde, kan tahlil laboratuvarı, röntgen merkezi ve eczanesi olan 22 odalı 20.000 metrekarelik bir işyeri kliniği açmıştır¹³¹.

¹³¹ SUK, Julie: "Preventive Health at Work: A Comparative Approach", The American Journal Of Comparative Law, Vol 59,1112-1113.

c) Çalışan temsilcisi

Amerika Birleşik Devletleri'nde sendika temsilcileri aynı zamanda çalışan temsilcisi olarak görev yapar. Bir başka ifade ile sendikalı olmayan çalışan temsilcisi bulunmamaktadır¹³².

1935 tarihli Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu'nun (National Labor Relations Act) 7. bölümünden çalışanların hakları düzenlenmiştir. Buna göre, çalışanların örgütlenme hakkı vardır. Çalışanlar kendi seçtikleri temsilcilerle toplu sözleşmeye taraf olabilir ve diğer haklarının korunmasını talep edebilirler.

II. İngiliz hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesi

İş sağlığı ve güvenliği alanında 200 yıllık bir geçmişe sahip olan İngiltere'de mevcut yapının kuruluşu 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (Health and Safety at Work etc.Act – HSWA) dayanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri uyarınca iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş, mevzuat hazırlama ve farkındalık yaratma konularında uzmanlaşmış Sağlık ve Güvenlik İdaresi (Health and Safety Executive- HSE) faaliyet göstermektedir. İngiltere'de 1 Nisan 2008 tarihine kadar iş sağlığı ve güvenliği alanında ikili bir yapı mevcutken, anılan tarihte Sağlık ve Güvenlik Komisyonu (Health and Safety Commission – HSC) ile HSE birleştirilerek tek bir kurum (HSE bünyesinde) çatısı altında tüm faaliyetlerin yürütülmesine olanak sağlanmıştır.

1. Resmi örgütlenme

İngiliz iş sağlığı ve güvenliğinin resmi örgütü 1975 yılında Çalışma ve Emeklilik Bakanlığına bağlı olarak kurulan Sağlık ve Güvenlik İdaresi üzerine oluşturulmuştur. Bu bölümde HSE ve ona bağlı kurumlar incelenecektir.

¹³² LOBEL, Orly/ LOFASO, Anne Marie : Systems of Employee Representation: The US Report , Legal Studies Research Paper Series, Research Paper No. 13-103, 2013, 3.

a) Sağlık ve Güvenlik İdaresi

1. Genel Olarak

Merkezi Liverpool şehrinde bulunan Sağlık ve Güvenlik İdaresi (Health and Safety Executive- HSE) dokuz üyeli bir yönetim kurulu ile on iki üyeli bir yürütme kurulu tarafından yönetilmektedir. Yönetim kurulunda üç taraflılık hakim olup, anılan kurul işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır¹³³. Yönetim kurulu üyeleri, Çalışma ve Emeklilikten Sorumlu Devlet Bakanı tarafından işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri ile görüşülerek atanmaktadır.

HSE yürütme kurulu üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan profesyoneller olup, HSE tarafından Çalışma ve Emeklilikten Sorumlu Devlet Bakanının onayıyla atanır. 31 Mart 2015 tarihi itibarıyla HSE bünyesinde 2575 personel görev yapmakta olup, Kurum'da 1047 müfettiş ile 1086 uzman çalışmaktadır¹³⁴.

HSE bünyesinde belirli risklere yönelik olarak oluşturulan danışma komitelerini bulunmaktadır. Danışma komitelerinde, işçi ve işveren temsilcileri eşit oranda temsil edilir.

HSE'nin bütçesi Çalışma ve Emeklilik Bakanlığı (Department of Work and Pensions - DWP) tarafından sağlanmaktadır. HSE her yıl araştırma ve geliştirme faaliyetlerine 1,5 milyon sterlin kaynak aktarmaktadır. Genelde araştırmalar kurum dışında yapılmaktaysa da, kurum bünyesindeki laboratuvar ve risk değerlendirme merkezleri de stratejik olarak sürdürülmektedir.

2. Görevleri

HSE'nin temel fonksiyonu çalışanların ve toplumun sağlıklı ve güvenli bir ortamda yaşamaları için düzenlemeler yapmaktır. HSE'nin faaliyetleri arasında yeni mevzuat hazırlıkları, mevzuatın uygulanması, bilgilendirme, araştırma, tehlikeli ve patlayıcı maddelerin kontrolü yer almaktadır.

¹³³HSE, <http://www.hse.gov.uk/aboutus/people.htm>; erişim tarihi: 04.11.2015.

¹³⁴ The Health and Safety Executive Annual Report and Accounts 2014/15. <http://www.hse.gov.uk/aboutus/reports/ara-2014-15.pdf>, erişim tarihi: 04.11.2015

Yerel yönetimlerin de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması noktasında çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Yerel yönetimler özellikle perakende satış, büro, gıda, nakliyat ve eğlence sektörlerinde faaliyet göstermektedir. HSE, yerel yönetimlerle işbirliği içinde hareket etmektedir.

HSE, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması konusunda şeffaf, hesap verebilir, hedef odaklı, istikrarlı ve ölçülü bir yol izlemektedir. Politikalar oluşturulurken Avrupa çapında veya uluslararası düzeyde konunun nasıl ele alındığı dikkate alınmaktadır. Çeşitli kaynaklardan toplanan verilere göre alternatifler tespit edilerek, etki değerlendirmesi aşamasına geçilmektedir. Etki değerlendirmesinde mevcut sistemle çelişki doğurmama ve sisteme uygunluk noktalarına hassasiyet gösterilmektedir.

HSE'nin faaliyetlerinde stratejik bir bakış açısı izlenmektedir. Bu kapsamda HSE'nin öncülüğünde hazırlanan ve 2009 yılında kabul edilen “Büyük Britanya'nın Sağlık ve Güvenliği: Çözümün Bir Parçası Olun”¹³⁵ başlıklı strateji belgesi, HSE faaliyetlerinde yol gösterici olmaktadır. Söz konusu strateji belgesi hazırlanırken gündeme gelen alternatifler, ilgili sosyal taraflar ile kamuoyunun görüşüne sunulmuş ve sonrasında belgeye nihai hali verilmiştir.

HSE, strateji belgesindeki hedefler bazında hizmet sunduğu kesimlerle yaptığı periyodik anketler neticesinde etkileşim kurmaktadır.

b) İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı

1. Genel olarak

İş Sağlığı ve Güvenliği Laboratuvarı (Health and Safety Laboratory-HSL) 01.04.1995 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanılarak, HSE'ye bağlı bir birim olarak kurulmuştur (Sec. 10).

HSL'nin temel görevi işverenlere, hükümete ve profesyonel meslek kuruluşlarına iş sağlığı ve güvenliği alanında çözüm önerileri sunmaktır¹³⁶.

¹³⁵ HSE, <http://www.hse.gov.uk/strategy/document.htm>, erişim tarihi: 04.11.2015.

¹³⁶ HSL, <http://www.hsl.gov.uk/about-hsl>, erişim tarihi: 19.11.2015.

Merkezi Buxton'da bulunan HSL'nin 6 şubesi bulunmaktadır. HSL yönetim kurulu, bir yönetim kurulu başkanı, 4 icracı, 4 icracı olmayan yöneticiden oluşur. Yönetim kurulu Ağustos ayı hariç her ay olağan olarak toplanır.

HSL bünyesinde bilim adamı, mühendis, teknik eleman ve tıp uzmanı olmak üzere yaklaşık olarak 320 personel bulunmaktadır. Bununla birlikte kurumda kalite, proje yönetimi veya finans alanında uzman yaklaşık 80 personel daha bulunmaktadır.

HLS eğitime önem vermektedir. Nitekim Kurum personeli içinde yer alan kişilerden 90'dan fazlası yüksek lisans mezunu, 90'dan fazlası ise doktora mezunudur.

2. Görevleri

HSL, HSE veya diğer kamu kurumları sponsorluğunda araştırmalar yapmakla görevlidir.

HSL'nin çalışmalarının ana hedefi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin riskleri tespit etmek ve onları azaltmaktır. Bu kapsamda HSL havacılık ve uzay, inşaat, savunma ve güvenlik, sağlık hizmetleri, imalat, petrol, gaz ve kimyasal maddeler, enerji, ulaşım gibi sektörlerde araştırmalar yapmakta, ilgili kurumlara tavsiyelerde bulunmakta, uzman eğitimi ve diğer hizmetleri sağlamaktadır.

HSL çalışmalarına ilişkin olarak her yıl bir rapor hazırlar. Mart 2014 tarihli raporda¹³⁷ HSL'nin kamusal araştırmalar yaparak, bilimsel ve adli alanlarda yüksek standartlı hizmetler sunmak; sadece ulusal değil aynı zamanda uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliğinin gelişime katkı sunmak; iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgili kurumlara birlikte yeni etkili fikirler geliştirmek olmak üzere temel hedefleri belirtilmiştir.

Anılan raporda ayrıca, HSL'nin, sürdürülebilir bir çalışma yapmak, işgücünün potansiyelini açığa çıkarmak, kurumun eksik yönlerini geliştirmek, iş sağlığı ve güvenliğinde örnek model oluşturmak ve HSE ile stratejik ortaklığı güçlendirmek gibi amaçları olduğu ifade edilmiştir.

¹³⁷ HSL, <http://www.hsl.gov.uk/media/405265/arep1314.pdf>, erişim tarihi: 19.11.2015.

c) Tehlikeli Tesisler Müdürlüğü

1. Genel olarak

Tehlikeli Tesisler Müdürlüğü (Hazardous Installations Directorate-HID), HSE bünyesinde yer alan günlük hayatın devamı için gerekli olan güvenliğin sağlanması ve risklerin kontrol edilmesi hususunda çalışmalar yürütür.

Kurum iki üst yönetici ve onlara bağlı sekiz alt birimden oluşmaktadır.

2. Görevleri

Tehlikeli Tesisler Müdürlüğü, tüm toplumun sağlığını ve güvenliğini korumak için çalışmalar yürütür. Kurum kimyasalların üretimi ve depolanması, gazların depolanması ve ulaşımı, boru hatları, madencilik, patlayıcılar gibi risk oranı yüksek olan alanlarda faaliyetler yürütür.

HID'in endüstriyel büyük tehlikelere karşı oluşturduğu güvenlik yönetimi programında büyük tehlikelere karşı alınması gereken önlemler ve tehlikelerin yönetimine ilişkin detaylar yer almaktadır¹³⁸. Programda, öngörülen ilkelere göre, büyük riskleri idare etmek görevi HSE'nin değil, ilgili kişilerin sorumluluğundadır. Bir başka ifade ile büyük risklere yol açabilecek faaliyetleri yöneten kimseler gerekli önlemi almakla yükümlüdür. Bu kimseler yürüttükleri faaliyet nedeniyle doğabilecek büyük riskleri yasalar doğrultusunda tanımlama, sınıflandırmakla görevlidir. HID bu kapsamda ilgili kişilere danışmanlık yapıp, onların performanslarını denetleyip, değerlendirecektir.

Anılan program kapsamında HID'in amacı, olası büyük risklerin doğmadan önlenmesi, örnekseme yoluyla nasıl yönetileceğinin öğretilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi olarak ifade edilmiştir. Programa göre, tehlikeli faaliyetler yürüten kimseler, risklere karşı birinci aşamada planlama yapıp güvenlik politikalarını belirleyecek, ikinci aşamada risk profili, organizasyon ve denetim hususlarını içeren planlanan programları uygulayacak, üçüncü aşamada uygulanan planları denetleyecek ve dördüncü aşamada ise uygulanan mevcut planları gözden geçirecektir.

¹³⁸ HSE, <http://www.hse.gov.uk/hid/hid-regulatory-model.pdf>, erişim tarihi: 22.11.2015.

d) Nükleer Düzenleme Ofisi

1. Genel olarak

Nükleer enerji ticari amaçlı olarak 1950 yılından itibaren İngiltere'de üretilmeye başlanmıştır. Daha sonraki yıllarda nükleer enerji üretimi katlanarak artmıştır. İngiltere'de bulunan nükleer santraller ülke elektriğinin yaklaşık %18'ini karşılamaktadır¹³⁹.

Nükleer Düzenleme Ofisi (Office for Nuclear Regulation- ONR) 2013 tarihli Enerji Kanunu (Energy Act) dayanılarak 1 Nisan 2014 tarihinde kurulmuş bağımsız bir kamu kurumudur¹⁴⁰. ONR 'nin yaklaşık 450 personeli bulunmaktadır.

1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenleri çalışanların ve halkın güvenliğini sağlamakla yükümlü tutmuştur. Bu bakımdan nükleer tesislerin iş sağlığı ve güvenliğinin yanı sıra toplum sağlığına ve güvenliğine de uygun olması gerekmektedir.

2. Görevleri

ONR'nin amacı, kişilerin radyasyon ışıklarına maruz kalmamaları için nükleer enerji güvenliğini, nükleer tesislerde iş sağlığı ve güvenliğini ve nükleer enerjinin güvenli bir şekilde taşınmasını sağlamaktır.

Nükleer tesislerin kurulabilmesi ve işletilebilmesi için 1965 tarihli Nükleer Tesisler Kanunu (Nuclear Installations Act) gereği ruhsat alınması gerekmektedir. Anılan Kanun kapsamında ruhsat verme yetkisi ONR'ye aittir. ONR kurulmadan önce bu yetki HSE'ye aitti.

ONR ruhsat vermeye ilişkin olarak 36 koşul belirlemiştir¹⁴¹. Bu koşulların gerçekleşmesi halinde ruhsat verilmektedir. Bu koşullara göre, işverenler ruhsat sürecinde nükleer güvenlik komitesi kurmakla yükümlüdür (13. koşul). Bu komiteler en az 7 kişiden oluşmalı ve içlerinden en az biri işverene bağlı olmayıp dışardan bağımsız kişiler arasından seçilmelidir. Kurulan komite ONR tarafından

¹³⁹ ONR A guide to Nuclear Regulation in the UK <http://www.onr.org.uk/documents/a-guide-to-nuclear-regulation-in-the-uk.pdf>, erişim tarihi: 22.11.2015.

¹⁴⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ONR, <http://www.onr.org.uk/index.htm>, erişim tarihi: 22.11.2015.

¹⁴¹ Lisans koşulları için bkz. ONR, Licence Condition Handbook, October 2014, <http://www.onr.org.uk/silicon.pdf>, erişim tarihi: 22.11.2015.

onaylanmalıdır. Komite ruhsat sürecinde işverenlere iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve diğer gerekli tüm konularda danışmanlık görevi yapar.

Dışişleri Bakanlığı nükleer tesisleri ilgilendiren hususlarda düzenleme yapmadan önceden ONR ve HSE'ye danışmak zorundadır. (Energy Act m.74/7). Bu bakımdan, bağımsız bir kurum olan ONR Birleşik Krallıktaki 37 ruhsatlı nükleer tesise ilişkin yüksek kaliteli standartların belirlenmesinde aktif rol oynamaktadır.

f) İş sağlığı ve güvenliği denetimi

HSE bünyesindeki müfettişler, saha çalışmalarını yaparken sadece mevzuata uygunluk açısından denetim yapmamakta ayrıca planlama ve tıbbi bilgilendirme konularında yerel yönetimlere destek olmaktadır. İstatistik verilerinin toplanması ve sosyal taraflara tavsiyelerde bulunulması da müfettişlerin görevleri arasındadır.

Teftiş sisteminin başındaki Saha Operasyonları Müdürlüğü (Field Operations Directorate- FOD) işkolları esasına göre örgütlenmiştir. Örgütlenmede, birbirine benzeyen işkolları tek bir grup altında birleştirilerek ihtisaslaşma sağlanmaktadır. FOD, sekiz işkolu grubu üzerinden çalışmalarını sürdürmektedir. İşkolu gruplarının yanında mesleki sağlık ve çevre birimi ile güvenlik birimi de diğer grupların koordinasyonu ve tüm işkollarını ilgilendiren konularda çalışmaktadır. Teftişlerin plan çerçevesinde yürütülmesi amacıyla yıllık denetim programları hazırlanmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen teftiş sisteminde, yerel yönetimlere bağlı müfettişlerin de görevleri belirtilmiştir. Buna göre, perakende ve toptan satış, restoranlar, otomobil servisleri, bürolar, eğlence merkezleri ve oteller iş sağlığı ve güvenliği açısından yerel yönetimlere bağlı müfettişler tarafından denetlenmektedir. HSE'nin müfettişleri ile yerel yönetimlere bağlı müfettişler arasında yetkiler açısından herhangi bir farklılık bulunmamaktadır.

Müfettişler, makul bir saatte gerekirse bir polis eşliğinde işyerlerine girme, rahatsız edilmeksizin işyerini inceleme, örnek alma, fotoğraf çekme, iş ekipmanlarını ve hammaddeleri inceleme, uyarı verme ve soruşturma başlatma yetkileri ile donatılmıştır. Müfettişler, çalışanlar için ciddi yaralanma riski bulunan işyerlerinde işi durdurma yetkisine sahiptir. Durdurma yetkisi, ihlalin ciddiyetine göre anında

veya bir süre sonra uygulanmaya konulabilir. Ölümlü iş kazaları polisle birlikte HSE müfettişleri tarafından incelenmektedir¹⁴².

2. İşyeri örgütü

1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlüğün yerine getirilmesinde işveren yasal olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli görevlendirmek zorunda değildir. Ancak söz konusu yükümlülüğün yerine getirebilmesi için işverenin uzman kişilerden destek alması mümkündür.

a) İşverenin yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2. maddesinde işverenin yükümlülükleri düzenlenmiştir. İşveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini ve refahını sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine uygun makul bir çalışma sisteminin oluşturulması; işyerinde her türlü araç ve gerecin kullanılmasının, taşınmasının ve depolanmasının risk yaratmayacak şekilde düzenlenmesi; çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitilmesi, bilgilendirilmesi; işyerine ilişkin tüm birimlerin bakımı, buralara giriş ve çıkışların güvenli ve risk oluşturmayacak şekilde düzenlenmesi işverenin yükümlülüğündedir.

İşveren işyerinde yazılı bir iş sağlığı ve güvenliği politikası oluşturmakla yükümlüdür. Oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği politikası hakkında çalışanlar bilgilendirilir ve buna uymaları sağlanır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği politikası oluştururken sendika tarafından atanmış veyahut seçim ile iş başına gelmiş çalışan temsilcilerine danışmakla yükümlüdür. Bir diğer ifade ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin gelişimi ve verimliliğinin sağlanması bakımından çalışan temsilcilerin görüşünün alınması Kanuni bir yükümlülüktür.

¹⁴² STRANKS, Jeremy: The Manager's Guide to Health & Safety at Work, 8th edition, London 2006, 9 vd.

Çalışan temsilcilerinin talebi olması halinde işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygulamak üzere bir güvenlik kurulu oluşturmakla yükümlüdür.

b) İş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri

İngiltere’de işverenler yasal olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli çalıştırmak zorunda değildir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işverenler, olası risklerin yok edilmesi veya en aza indirilmesi için kendi organizasyonlarını, politikalarını belirleyebilecekleri gibi, dışardan uzman kişilerden de hizmet alabilirler.

HSE, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlayabilmeleri için işverenlere alternatif yollar sunmaktadır. Bu kapsamda düşük riskli işyerleri için HSE izlenmesi gereken aşamaları belirterek pratik çözüm yolları üretmekte ve bunları işverenlerle paylaşmaktadır.

Yüksek riskli işlerin yapıldığı işyerleri için ise HSE dışardan uzman kişilerden yardım alınmasını işverenlere önermektedir. Bu kapsamda HSE oluşturduğu veri tabanı (İş Sağlığı ve Güvenliği Danışmanları Kayıt Sistemi -The Occupational Safety and Health Consultants Register- OSHCR) ile işverenlere sistem üzerinden ücretsiz arama yaparak aradıkları uzman kişilere rahatlıkla ulaşmalarını sağlamaktadır.

OSHRC sisteminde kayıtlı olan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri, uzman oldukları sektöre, bölgelere göre hizmet vermektedir. Bu kişiler ücretlerini hizmet verdikleri işverenden alır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık yapan kişiler sistem üzerinde meslek ve uzmanlık alanlarına göre, mühendisler, iş sağlığı profesyonelleri (doktorlar ve hemşireler), işyeri hijyenik uzmanları, ergonomistler, radyasyondan korunma danışmanları, iyonize olmayan radyasyon danışmanları, fizyoterapistler ve mikrobiyologlar olmak üzere ayrılmaktadır¹⁴³.

¹⁴³ HSE, <http://www.hse.gov.uk/business/sources-advice.htm>, erişim tarihi: 24.11.2015.

Mühendisler, işyerinde havadaki sis, toz, gaz, duman gibi çalışanların sağlığını etkileyebilecek gazlarının ölçümü; gürültü ölçümü ve azaltılması; su arıtma sisteminin kurulması; kimyasal ürünlerin üretimi; iş ekipmanlarının belirlenmesi hususlarında danışmanlık yapar.

İşyeri hijyenik uzmanları, kimyasal, biyolojik ve fiziksel etmenlere bağlı sağlık risklerini değerlendirip, önlenmesi veya azaltılması için danışmanlık yapar.

İş sağlığı profesyonelleri (doktorlar ve hemşireler), işle ilgili hastalıkları tanı ve tedavi etme, tıbbi gözetimler, sağlık eğitimi, iş kazası veya meslek hastalığı sonrası rehabilitasyon, ilk yardım gibi hususlarda danışmanlık yapar.

Ergonomistler, kas-iskelet bozukluklarını önleme (örneğin sırt yaralanmaları) iş ekipmanlarının işe uygunluğu, ışık ve sıcaklık gibi fiziksel çalışma ortamı, iş organizasyonu gibi hususlarda danışmanlık yapar.

Radyasyondan korunma danışmanları, 1999 tarihli İyonize Radyasyon Yönetmeliği'ne uyum sağlama, izleme, risk değerlendirme ve üretim yöntemleri, çevresel değerlendirme hususlarında danışmanlık yapar.

İyonize olmayan radyasyon danışmanları, pozlamayı önleme ve kontrol etme hususunda danışmanlık yapar.

Fizyoterapistler, risk değerlendirmesi, tedavi ve rehabilitasyon sağlanması, kas-iskelet bozukluklarının önlenmesi, iş ekipmanları hususunda danışmanlık yapar.

Mikrobiyologlar, çalışma ortamındaki biyolojik maddelerin değerlendirilmesi, sağlık için tehlikeli olan risklerin önlenmesi ve kontrol edilmesi hususlarında danışmanlık yapar.

c) Çalışan temsilcisi

1977 tarihli Güvenlik Temsilcileri ve Güvenlik Kurulu Yönetmeliğinde (The Safety Representatives and Safety Committees Regulations of 1977) çalışan temsilcisine (güvenlik temsilcisine) ilişkin düzenleme öngörülmüştür.

Çalışan temsilcileri iki şekilde belirlenir. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, çalışan temsilcileri sendika tarafından atanır. Bu durumda kaç çalışan

temsilcisi atanacağı yapılan işin tehlike ve büyüklüğü dikkate alınarak işverenle yapılan görüşme neticesinde yazılı olarak sendika tarafından işverene bildirilir.

Yetkili sendikanın bulunmadığı veya bulunup da çalışan temsilcisi atamadığı işyerlerinde ise çalışan temsilcileri çalışanlar tarafından yapılan oylama neticesinde seçimle belirlenir¹⁴⁴. Yapılan işin niteliği, tehlike durumu ve çalışan sayısı esas alınarak kaç çalışan temsilcisine ihtiyaç olup olmadığını işveren belirlemektedir.

Çalışan temsilcinin bulunmadığı işyerlerinde işveren her çalışan ile tek tek görüşüp, görüşlerini almak zorundadır. Çalışan temsilcisi bulunmayan büyük işyerleri bakımından bu yükümlülüğün yerine getirilmesi zor olduğundan, işverenlerin çalışan temsilcilerinin belirlenmesi hususunda daha istekli olacakları kanaatindeyiz.

Çalışan temsilcisi olacak kimselerin iş sağlığı ve güvenliği alanında tecrübeli ve eğitim almış olmaları gerekmektedir. Çalışan temsilcisi atanan veya seçilecek kişinin aynı işte veya benzer işte en az 2 yıllık tecrübeli olması aranır. Yeni kurulan işyerlerinde, kısa süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde veya işçi değişimin yüksek olduğu işyerlerinde 2 yıllık tecrübe koşulu aranmaz.

Çalışan temsilcisi çalışanları etkileyecek iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda çalışanlara rehberlik yapıp, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının yürütülmesi, izlenmesi ve geliştirilmesi hususlarında işverene danışmanlık yapar. Bununla birlikte çalışan temsilcisi işyeri teftişi sırasında müfettişlere görüşmek, işyerindeki potansiyel riskleri ve iş kazalarını araştırmak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin şikâyetlerini incelemek ile görevlidir.

Çalışan temsilcisinin bir diğer görevi ise, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulu bulunduğu işyerlerinde kurul toplantılarına katılmaktır.

1977 tarihli Yönetmeliğin yanı sıra diğer bazı yasal düzenlemelerde¹⁴⁵ çalışan temsilcileri korunmuştur. Çalışan temsilcilerine tanınan haklar dört ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; görevlerini yerine getirirken ücretli izin verilmesi,

¹⁴⁴HSE, <http://www.hse.gov.uk/involvement/unionappointedreps.htm>, erişim tarihi: 23.11.2015.

¹⁴⁵ 1992 tarihli Çalışma İlişkileri Kanunu (Labour Relations Act), 1999 tarihli Çalışanların Uluslararası Bilgilendirme ve Danışma Yönetmeliği (Transnational Information and Consultation of Employees Regulations), 2004 Çalışanlara Danışma Yönetmeliği (Consultation of Employees Regulations), 2006 tarihli İstihdamı Koruma Yönetmeliği (Protection of Employment), 2006 Mesleki ve Bireysel Emeklilik Yönetmeliği (Occupational and Personal Pension Scheme Regulations)

eğitim süresi içinde ücretin ödenmesi, işten çıkarmalara karşı koruma (iş güvencesi) ve görevlerini yapabilmeleri için gerekli kolaylıkların sağlanmasıdır¹⁴⁶.

d) İş sağlığı ve güvenliği kurulu

1977 tarihli Güvenlik Temsilcileri ve Güvenlik Kurulu Yönetmeliğinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu düzenlenmiştir.

Sendika tarafından atanmış en az iki çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde, en az iki temsilcinin iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması için işverene yazılı başvurusu halinde, işveren 3 ay içinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür¹⁴⁷. Yetkili sendikanın bulunmadığı veya bulunup da çalışan temsilcisi atamadığı veyahut da atanan temsilci sayısının ikiden az olduğu hallerde işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak zorunda değildir. Bununla birlikte yasal bir zorunluluğu bulunmayan işveren dilerse iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması halinde, işveren çalışan temsilcileriyle birlikte kurulun, çalışma prensiplerini, kimlerden oluşacağını, ne sıklıkla toplanacağını, hangi çalışmaları yapacağını, uyuşmazlık halinde nasıl hareket edileceğini, ve kurulun ihtiyaçlarını neler olduğunu belirler.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu genellikle 6 ile 8 kişiden oluşur. Ancak işyerinin büyüklüğü, çalışan sayısı, yapılan işin tehlike durumu göz önünde tutularak kurulun üye sayısı artırılabilir veya azaltılabilir.

Kurulda işvereni temsilen en az bir üye bulunmalıdır. Ancak kurulda yer alan işveren temsilci sayısı, çalışanların temsilci sayısından fazla olamaz. Kurul üyeleri iş sağlığı ve güvenliği alanında tecrübeli gönüllü veya çalışanlardan oluşur. İşyerinde iş güvenliği danışmanı ve işyeri hekimin bulunması halinde bu kimseler de kurula alınır. Kurulun temel görevi iş sağlığı ve güvenliği hususunda işverene danışmanlık yapıp, yol göstermektir.

¹⁴⁶ ACAS, <http://www.acas.org.uk/media/pdf/4/8/Trade-Union-Representation-in-the-Workplace-accessible-version.pdf>, erişim tarihi: 23.11.2015.

¹⁴⁷ HSE, <http://www.hse.gov.uk/involvement/hsccommittees.htm>, 23.11.2015.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin Resmi Örgütü ve Denetimi

I. Resmi örgütlenme

Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin resmi örgütü kapsamında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bu Bakanlığa bağlı veya ilgili kuruluşlar, ilgili diğer bakanlıklar, belediyeler, il özel idareleri ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi faaliyetler yürütmektedir.

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş sağlığı ve güvenliği alanında birinci derece yetkili ve görevli Bakanlıktır.

a) Genel olarak

İlk TBMM Hükümetinde İktisat Vekâleti (Ekonomi Bakanlığı) ticaret, sanayi, ziraat, orman ve maden işlerinden sorumlu olarak kurulmuştur. Bakanlığın bünyesinde 1930'lu yıllardan itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilk yapılanması oluşturulmuştur¹⁴⁸. 27 Mayıs 1934 tarihli 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanunla, Bakanlık bünyesinde İş ve İşçiler Bürosu kurulmuştur.

1945 yılında 3271 sayılı Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki Kanun'un 1. maddesine dayanılarak Çalışma Bakanlığı kurulmuştur. 2 Haziran 1945 tarihinde 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun yürürlüğe konmuştur. Bu Kanun ile Bakanlık bünyesinde, Özel Kalem Müdürlüğü, Teftiş Kurulu Başkanlığı, Araştırma ve Danışma Kurulu

¹⁴⁸ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=bakanlik&id=4>, erişim tarihi: 21.03.2015.

Başkanlığı, İş Dairesi Genel Müdürlüğü, Özlük İşler ve Kütük Müdürlüğü, Levazım Müdürlüğü, Seferberlik Müdürlüğü, Hukuk Müşavirliği, Kâğıt işleri Müdürlüğü gibi birimler oluşturulmuştur.

1946 yılında yürürlüğe konulan 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bakanlığın görev alanı ve teşkilat yapısı genişletilmiştir. Bakanlık bünyesinde, Özel Kalem Müdürlüğü, Teftiş Kurulu, Çalışma Genel Müdürlüğü, İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü, Kâğıt İşleri Müdürlüğü, Araştırma Kurulu, Hukuk Müşavirliği, Zat (Personel) İşleri Müdürlüğü, Levazım Müdürlüğü, Seferberlik Müdürlüğü birimleri yer almıştır.

1974 yılında Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. 13 Aralık 1983 tarihli 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tek çatı altında birleştirilmiş ve yeni oluşturulan Bakanlığa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adı verilmiştir.

1985 yılında 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun yürürlüğe konmuştur.

2000 yılında 618 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Bakanlık yeniden yapılandırılarak Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü kurulmuş ve Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü yeniden yapılandırılmıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtı ile bağlı ve ilgili kuruluşlardan meydana gelmektedir.

Bakanlığın merkez teşkilatı, bakan, müsteşar, bakan yardımcısı, müsteşar yardımcıları, ana hizmet birimleri (Çalışma Genel Müdürlüğü, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı), danışma ve denetim birimleri (İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İç Denetim Birimi Başkanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Hukuk Müşavirliği, Bakanlık Müşavirleri, Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği) ve yardımcı birimler (Personel Dairesi Başkanlığı, İdarî ve Malî İşler Dairesi Başkanlığı, Bilgi İşlem Daire Başkanlığı, Özel Kalem Müdürlüğü) birimlerinden oluşmaktadır.

Bakanlık, mevzuattan kaynaklanan ve taşrada yürütülmesi gereken görevlerini Bakanlığa bağlı ve ilgili kuruluşlarının taşra teşkilatları aracılığıyla yürütür ve bu amaçla taşra teşkilatı kurmaya ve kaldırmaya yetkilidir (m.28). Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Görev, Yetki, Sorumlulukları ile Hizmet Merkezlerinin Kuruluş Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre, Kurumun taşra teşkilatı, illerde çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri ile bunlara bağlı olarak nüfus, sigortalı ve işyeri sayısı, işlem yoğunluğu ve belirlenecek diğer kriterler doğrultusunda Genel Müdürün önerisi ve Bakan onayı ile kurulacak hizmet merkezlerinden oluşur.

Bakanlık, Türk işçilerin yoğunlukta bulunduğu 17 ülkede, Türk Büyükelçiliklerinde veya Konsolosluklarında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ataşeliği oluşturmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi ve Ereğli Kömür-Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Bakanlığa bağlı kuruluşlardır. Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu ise Bakanlığın ilgili kuruluşlarıdır. Bağlı kuruluşların ayrı kamu tüzel kişiliği ve bütçesi bulunmaz iken ilgili kuruluşların ayrı kamu tüzel kişiliği ve bütçesi bulunmaktadır.

b) Görevleri

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında asli görevli kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır¹⁴⁹.

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'a göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı çalışma hayatını, işçi işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmekle yükümlüdür (m.1).

¹⁴⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 79 vd; BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008, 31 vd; BAYRAM, Fuat: "Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 44, 81.

3146 sayılı Kanun'un 2. Maddesinde Bakanlığın görevleri düzenlenmiştir. Buna göre, Bakanlık çalışma hayatını düzenleyici, işçi işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak; çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak; ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak; istihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak; çalışanların meslekî eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak; engellilerin mesleki rehabilitasyonunu sağlayacak tedbirler almak; iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek; çalışma hayatını denetlemek; sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almak; çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak; sosyal güvenlik imkânını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak; yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili meselelerine çözüm yolları aramak, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek; çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak; bağlı ve ilgili kuruluşların amaçları ve özel kanunları gereğince idare edilmesini sağlamak ve denetlemek; iş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak; çeşitli mevzuatla verilen diğer görev ve hizmetleri yapmak; işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak; mesleki yeterlilik sisteminin oluşturulması ve işletilmesi için gerekli tedbirleri almak ile görevlidir.

Çalışma hayatında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini belirleme ve gerekli denetimleri yapma görevi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na aittir. İş sağlığı ve güvenliği alanında Bakanlık olası risklere karşı tedbir almak, var olan risklere karşı çözüm üretmek, işçilere mesleki eğitimin verilmesini sağlamak ve tüm bunlara ilişkin denetimi yapmakla yükümlüdür. Bakanlık anılan yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için düzenleyici işlemlere başvurabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında Bakanlığın çıkardığı pek çok yönetmelik bulunmaktadır¹⁵⁰.

¹⁵⁰ Yönetmeliklerin tamamı için bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=mevzuat&id=3>, erişim tarihi: 22.03.2015.

Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülüklerini tedbir alma, sorunlara çözüm üretme, mesleki eğitim verilmesini sağlama ve denetim yükümlülüğü olmak üzere dört başlık altında özetleyebiliriz.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

a) Genel olarak

2000 yılında 618 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatının Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü kurulmuştur. Ancak 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin dayanağı olan 4588 sayılı Yetki Yasası Anaya Mahkemesi tarafından, daha önce Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edildiğinden, hukuki dayanaktan yoksun kalan 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname de Mahkeme tarafından bu gerekçe ile iptal edilmiştir¹⁵¹.

16.07.2003 tarihli 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilâtı Kanunu ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 12. maddesinde yapılan düzenleme sonucunda İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü yeniden yasal zemine kavuşturulmuştur.

İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü bir genel müdür, üç genel müdür yardımcısı, altı daire başkanlığı (İş Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Güvenliği Daire Başkanlığı, Yetkilendirme Dairesi Başkanlığı, Piyasa Gözetim ve Denetim Dairesi Başkanlığı, Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı, Eğitim Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı) ve yirmi bir şubeden oluşmaktadır.

İş Sağlığı ve güvenliği alanında özellikle daire başkanlıklarına önemli görevler düşmektedir¹⁵².

¹⁵¹ Anayasa Mahkemesi Kararı E. 2000/62, K.2000/35, T. 31.10.2000, Karar için bkz. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/2a1b66e8-5756-4f46-880f-3ecf9a71d845?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, erişim tarihi 22.03.2015.

¹⁵²Dairelerin görevleri için bkz. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=genelmudurluk&id=4>, erişim tarihi: 22.03.2015.

İş Sağlığı Daire Başkanlığı'nın, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla uygulamaları izlemek, araştırmalar yapmak, kamu ve özel sektör araştırma kuruluşları ile işbirliği yapmak, raporlar hazırlamak ve yayımlamak; İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin sekretaryasını yürütmek; Genel Müdürlükçe yürütülen mevzuat çalışmalarına katkı sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır.

İş Güvenliği Daire Başkanlığı'nın, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulmasında genel müdürlüğün görüşünü oluşturmak; iş güvenliği uzmanlığı, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeline ilişkin Eğitim Müfredat Komisyonu toplantılarının sekretaryasını yürütmek; Tozla Mücadele Komisyonu ve Pnömonyoz İzleme Birimi çalışmalarını koordine etmek ve sekretaryasını yürütmek; işyeri tehlike sınıfları komisyonu çalışmalarını koordine etmek ve sekretaryasını yürütmek; Mesleki Yeterlilik Kurumu Sektör Komitelerine katılım ve diğer dairelerden yapılacak katılımın koordinasyonunu sağlamak; Avrupa Birliği İlerleme Raporu ile ilgili çalışmalar yapmak ve uluslararası mevzuattaki gelişmeler doğrultusunda mevzuatın yenilenmesi ve ihtiyaç duyulan konularda kanuni düzenlemeler yapılması için tavsiyelerde bulunmak; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal istatistiki bilgileri uluslararası standartlarda derlemek, değerlendirmek ve derlenen istatistiklerin analiz çalışmalarını yapmak; mevzuatın uygulamasına yönelik bilgilendirme amacı ile doküman hazırlamak gibi görevleri bulunmaktadır.

Piyasa Gözetim ve Denetim Dairesi Başkanlığı'nın, iş sağlığı ve güvenliği alanında kullanılan kişisel koruyucu donanımların, standartlarını belirlemek, denetim, gözetimin ve raporlama yapmak, bunlara ilişkin mevzuatın oluşturulmasına katkıda bulunmak; Kişisel Koruyucu Donanımlar Teknik Komite çalışmalarını koordine etmek ve sekretaryasını yürütmek; firma ve ürün bazlı olarak idari yaptırımları belirlemek ve uygulamak; yetkilendirilen OSGB ve Eğitim Kurumlarının denetim programlarını yapmak, kurum/kuruluşlar, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ile eğitim kurumlarında görevli eğitimcilerin mevzuat hükümlerine aykırı hareket edenler için ihtar puanlarını uygulamak; ihtar puanlarının toplamı yetkilerinin askıya alınmasını gerektiren puana ulaşan kişi ve kurumların yetki belgelerinin askıya alınması için işverene ve Yetkilendirme Daire Başkanlığına bildirimde bulunmak; eğitim kurumlarınca düzenlenen programların örgün eğitim

devam kontrollerinin yapılması ve devamsızlık sonucu sınava giremeyecek adayların Belgelendirme ve Sınav Şubesine bildirilmesi gibi görevleri bulunmaktadır.

Yetkilendirme Dairesi Başkanlığı'nın, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli ile çalışanlara eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulacak eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini komisyon marifetiyle askıya almak veya iptal etmek; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personelinin eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, eğitici belgelerinin komisyonunu kurmak ve belgeleri düzenlemek; Piyasa Gözetim Dairesi Başkanlığı'ndan gelen ve kurumlar için 200, şahıslar için 100 ihtar puanına ulaşan veya aşan yazılar ile doğrudan iptal yazılarının 10 iş günlük itiraz sürelerini takip etmek, 10 işgünü içerisinde itirazda bulunmayan kurum veya şahısların belgelerini askıya almak ve iptal işlemlerini gerçekleştirmek, itirazda bulunan kurum ve şahıslar için komisyon hazırlıklarını yapmak ve sekretaryasını yürütmek; işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve diğer sağlık personeli sınavlarının ön protokollerinin ve protokollerin hazırlanması gibi görevleri bulunmaktadır.

Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı'nın, Genel Müdürlüğün insan gücü planlaması ve personel ihtiyacı ile ilgili çalışmalar yapmak ve personelinin özlük ve kadro işlemleri ile ilgili olarak; yıllık izin, ücretsiz izin, mazeret izni, hastalık izni ve kadro derece yükselmeleri işlemlerinin takip ve kontrolünü sağlamak gibi kurum içi görevleri bulunmaktadır.

Eğitim Tanıtım ve Organizasyon Daire Başkanlığı'nın temel görevi Genel Müdürlüğün halkla ilişkiler, tanıtım, organizasyon ve medya ile olan ilişkilerinin yürütülmesini sağlamaktır. Bu amaçla, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması ve bu bilincin yerleştirilmesi amacıyla her yıl 'İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası' düzenlemek; işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik, sektörel bazlı iş sağlığı ve güvenliği uygulama rehberlerini yayınlamak; ulusal veya uluslararası kongre, konferans, panel, çalıştay vb. toplantıların düzenlenmesine dair çalışmaları planlamak ve gerçekleşmesini sağlamak gibi görevleri bulunmaktadır.

b) Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için faaliyetler yürütür¹⁵³.

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri sayılmıştır (m.12). Bu kapsamda, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, iş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak; ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak; ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak; etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek; standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek; üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek; iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak; faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek; meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dâhil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak; İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlüklerinin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek; işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek; iş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek,

¹⁵³ Ayrıntılı bilgi için bkz. BAYRAM, İSG, 82.

gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek; Bakanlıkça verilecek benzeri görevleri yapmakla görevlidir.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü

a) Genel olarak

Türkiye ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) arasında yapılan görüşmeler neticesinde 26.03.1969 tarihli 6/11568 sayılı Bakanlar Kurulu kararı ile İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğüne bağlı olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) kurulmuştur¹⁵⁴. 15.07.2015 tarihinde 29417 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik ile kurumun adı İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü olarak değiştirilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü teknik, sağlık ve idari hizmet bölümleri ile bağlı bölge laboratuvar müdürlüklerinden oluşur.

Teknik bölüm sorumluları İSGÜM’de en az beş yıl tecrübesi olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, mühendis, fizikçi veya kimyagerler arasından Enstitü Başkanı tarafından görevlendirilir (Yön. m.9), Teknik bölümler, işyerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için bilimsel ve teknik araştırmalar, projeler yapmak; sektörlere yönelik risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak ve elde edilen verilere göre çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından koruyucu ve önleyici tedbirleri belirlemek; iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik sektörel teknik rehberler hazırlamak; kaza analizleri yapmak ve kazaları önleyici çalışmalar yürütmek; işyerlerinde çalışma ortamını olumsuz etkileyen fiziksel ve kimyasal faktörlerin tespiti amacıyla milli ve milletlerarası geçerliliğe sahip metotlar kullanarak ölçüm ve numune alma işlemlerini yapmak, analizlerini gerçekleştirmek ve çalışanların maruz kaldığı değerleri tespit etmek için çalışmalar yapmak; milli maruziyet eşik sınır değerlerinin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yürütmek; fiziksel

¹⁵⁴ <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=157>, erişim tarihi: 22.06.2015.

ve kimyasal faktörlerin ölçüm ve analizi amacıyla metot çalışmaları yapmak; mevzuat çalışmaları yapmak; kalite yönetim sisteminin gerektirdiği görevleri yerine getirmek ve kalite yönetim sistemine uygun çalışmak; kontrol belgelerini düzenlemek ve kontrol belgesi alan firmalarda iş sağlığı ve güvenliği kapsamında inceleme ve araştırma yapmak; iş sağlığı ve güvenliği konusuna giren parametrelerle ilgili ölçüm, analiz, test ve araştırmaları yürütmek; kişisel koruyucu donanımların uygunluk değerlendirme testlerini yapmak; işyerlerinde ölçüm, test ve analiz yapacak laboratuvarları yetkilendirme faaliyetlerini yürütmek; Enstitü Başkanlığınca verilen diğer görevleri yapmakla görevlidir.

Sağlık bölüm sorumluları; İSGÜM' de en az beş yıl tecrübesi olan hekim veya uzman hekimler arasından Enstitü Başkanı tarafından görevlendirilir (m.10) Sağlık bölümleri, iş sağlığı ve meslek hastalıkları konularında çalışmalar yapmak; çalışanları iş sağlığı ve meslek hastalıkları yönünden incelemek, çalışma ortamı gözetimine katkı sağlamak ve çalışanların sağlık gözetimi ile ilgili çalışmalar yapmak; çalışanların işyerinde maruz kaldıkları biyolojik, fiziksel, kimyasal, ergonomik ve psikososyal faktörlerden etkilenme düzeylerini belirleyici çalışmalar yapmak; çalışanlarda meslek hastalıklarını tespit etmek amacıyla, merkezde ve gezici sağlık araçlarında muayene ve tıbbi laboratuvar tetkiklerini yaparak bulguları değerlendirmek; tıbbi biyokimya laboratuvarlarında uygulanacak metot çalışmaları yapmak; iş sağlığı ve meslek hastalıkları konularında rehberler hazırlamak; Enstitü Başkanlığınca verilen diğer görevleri yapmak ile görevlidir (Yön. m.10/2).

İdari bölüm sorumluları; İSGÜM'de en az beş yıl tecrübesi bulunan ve fakülte veya yüksekokul mezunları arasından Enstitü Başkanı tarafından görevlendirilir (m.11). Bu bölümün sorumluları kuruma ilişkin personel, bütçe, malzeme, yemek gibi idari işlerin yürütülmesinden sorumludurlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü yedi bölge laboratuvarında (Ankara, İstanbul, Kayseri, İzmir, Bursa, Kocaeli, Kayseri) ölçüm ve analiz, eğitim, danışmanlık ve kontrol belgesi alanlarında hizmet sunmaktadır.

Bölge laboratuvarları, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli fiziksel ve kimyasal etkenlerin ortamdan örneklenmesi ve laboratuvar ortamında analiz edilmesi, kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetim ve denetimini yapmak, iş

güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimi verecek kurumların ve ortak sağlık güvenlik birimlerinin (OSGB) denetimini yapmakla görevlidirler.

İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm ve analiz, eğitim, danışmanlık ve denetim yapan laboratuvar sayısı ülke ihtiyacını karşılamaktan uzaktır. Örneğin İstanbul Bölge Laboratuvarı, İstanbul, Tekirdağ, Kırklareli, Edirne, Çanakkale illerinden sorumludur. 2013 verilerine göre anılan beş yılda kayıtlı işyeri sayısı yaklaşık 250.000'dir¹⁵⁵. İstanbul Bölge Laboratuvarı'nda 5 teknik, 2 sağlık ve 4 adet idari olmak üzere toplam 11 personel görev yapmaktadır¹⁵⁶. Laboratuvarda çalışan 11 personelin 250.000 işyerinden sorumlu olması, sağlıklı analizlerin ve denetimlerin yapılmasını şüphesiz zorlaştırmaktadır.

İSGÜM, iş sağlığı bölümü, iş güvenliği bölümü, kalite bölümü, iş hijyeni fiziksel faktörler bölümü, iş hijyeni kimyasal faktörler bölümü, proje koordinasyon ve eğitim planlama bölümü, kişisel koruyucu donanım (KKD) laboratuvarı ve yetkilendirme bölümlerinden oluşmaktadır.

İş sağlığı bölümü, işçilerin işyerinde maruz kaldıkları biyolojik, fiziksel, kimyasal, ergonomik ve psikososyal faktörlerden etkilenme düzeylerinin belirlenmesi, çalışanların sağlık gözetimi ve oluşmuş veya oluşmakta olan meslek hastalıklarını tespit etmek amacıyla, merkezde ve gezici sağlık araçlarında muayene ve tıbbi laboratuvar tetkiklerinin yapılmasıyla görevlidir. İş sağlığı bölümü özellikle oluşturduğu gezici sağlık araçları ile kalp-akciğer ve işitme taramaları yapmaktadır.

Kalite bölümü, iş sağlığı ve güvenliği alanında gerekli standartları sağlamakla görevlidir. 2009 yılından itibaren kurum kendi kalite yönetim sistemini kurmuştur.

İş hijyeni fiziksel faktörler bölümü, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından gürültü, titreşim, toz gibi fiziksel risk oluşturan etmenlerin araştırılması, incelenmesi ve bunlara ilişkin projelerin oluşturulması ile görevlidir.

İş hijyeni kimyasal faktörler bölümü, iş sağlığı ve güvenliği açısından risk oluşturan kimyasal maddelere ilişkin çalışmalar yürütür.

¹⁵⁵ TESK, <http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/sicil/4.pdf>, erişim tarihi: 23.03.2015.

¹⁵⁶ İSGÜM, <http://www.isgum.gov.tr/Default.aspx?lnk=160>, erişim tarihi: 23.03.2015.

Proje koordinasyon ve eğitim planlama bölümü, iş sağlığı ve güvenliği alanında projelerin hazırlanması, bunların duyurulması, tanıtılması, personele eğitim verilmesi gibi görevleri yürütür.

Kişisel koruyucu donanım (KKD) laboratuvarında, yüksekten düşmeye karşı koruyucular (çekme ve kırılma testleri), ayak koruyucuları (yarılma ve delinme testleri, anti-statik dayanım testi, şok dayanım testi), baş koruyucuları (darbe ve delinme testleri), göz koruyucuları (darbe testi) ve el-kol koruyucuları ve koruyucu giysiler (yarılma ve delinme testleri, ısı ve yangın koruma testleri, yüksek görünürlük testi, aşınma testi) alanlarında deneyler yapılarak kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetiminin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

İş güvenliği bölümü, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önemlerin alınması, lüzumlu araç ve gereçlerin eksiksiz bulundurulması için çalışmalar yürütmektedir.

Yetkilendirme bölümü, iş hijyeni alanında faaliyet gösteren laboratuvarların başvurularını değerlendirerek şartları yerine getiren laboratuvarların yetkilendirilmesi ve bu alanda faaliyet gösteren laboratuvarları denetlemek ve aralarında ortaya çıkabilecek uygulama farklılıklarını ortadan kaldırmak ve güvenilir ve sağlıklı ölçümler gerçekleştirilmesini sağlamakla görevlidir.

b) Görevleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmeliğe göre, İSGÜM iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında milli ve milletlerarası düzeyde faaliyette bulunmak; işe bağlı tehlikelerin olumsuz etkilerini önlemek veya işe bağlı tehlikeler önlenemiyor ise en aza indirmek amacıyla araştırmalar yapmak ve çalışanların fiziki bütünlüklerini ve sağlıklarını koruyucu tedbirler geliştirmek; çalışma ortamı ve üretim süreçlerinin çalışanların özel durumları ve yeteneklerine uygun duruma getirilmesi amacıyla çalışmalar yürütmek; işyerlerine yönelik ortam ölçüm, analiz, test ve risk değerlendirmesi çalışmaları yapmak; faaliyet alanında eğitim faaliyetleri düzenlemek; mevzuat, standart ve normların hazırlanması ve geliştirilmesi amacıyla araştırma yaparak öneriler geliştirmek; sektörel düzeyde projeler geliştirmek ve

rehberler hazırlamak; toplum düzeyinde güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması amacıyla yapılacak çalışmalar kapsamında seminer, konferans, toplantılar düzenlemek, afiş, broşür, kitap, kısa film, kamu spotları gibi yazılı ve görüntülü yayın çalışmaları yapmak; faaliyet alanları ile ilgili istatistiki verileri toplamak, düzenlemek ve ilgili kurum ve kuruluşların bu bilgileri kullanabilmesi amacıyla gerekli altyapıyı hazırlamak; strateji, hedef ve faaliyetlerin belirlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve gerçekleşmesini izlemek ile görevlidir (m.4).

İSGÜM iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitim ve araştırma-geliştirme projeleri ve bir sonraki yıla ait çalışma planını hazırlamak; iş hijyeni ölçüm, test ve analizi alanında hizmet verecek laboratuvarları yetkilendirmek, kontrol ve denetimini sağlamak; ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak; istatistiki verileri toplamak ve düzenlemek; gezici sağlık araçları ile çalışanlara yönelik muayene ve tıbbi laboratuvar tetkiklerini yapmak, bulguları değerlendirmek; kişisel koruyucu donanımların uygunluk değerlendirme testlerini yapmak; sektörel alanlarda komiteler kurmak; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme, araştırma ve danışmanlık yapmak ile sorumludur (m.5).

4. İş Teftiş Kurulu

İş Teftiş Kurulu'nun yapısı, denetim yetkisi ve denetimi gerçekleştiren müfettişlerin görev, yetki, sorumlulukları iş sağlığı ve güvenliği denetimi bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacağından bu bölümde kurumun sadece tarihi gelişimine değinilecektir.

1923 yılında İzmir'de toplanan İktisat Kongresinde çalışma hayatının teftişi için resmi bir heyetin oluşturulması için anlaşmaya varılmıştır¹⁵⁷. Bu itibarla, 1936 yılında yürürlüğü giren 3008 sayılı İş Kanunumuzun 141. maddesinde iş kanununun hükümlerinin uygulanması sağlamak ve takip etmekle sorumlu olmak üzere, kanunun yürürlük tarihinden itibaren İktisat Bakanlığına bağlı "İş Dairesi" kurulmuştur. Genel merkezi Ankara olan İş Dairesi'nin gerekli görülen yerlerde teşkilatlanması öngörülmüştür.

¹⁵⁷ İş Teftiş Kurulu'nun tarihçesi için bkz. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/itkb.portal?page=baskanlik&id=2>, erişim tarihi: 10.06.2015.

1937 yılında çıkarılan 7030 sayılı Kararname'de İş Dairesi'nde çalışmak üzere iş müfettişleri kadrosu adı altında meslek sınıfı oluşturulmuştur. İş Dairesi ve ona bağlı olarak çalışan iş müfettişleri 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'na bağlanmıştır.

1950 yılında Türkiye ILO'nun 1947 tarihli 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi'ne taraf olmuştur¹⁵⁸. Sözleşme'ye göre, sınai işyerlerinde merkezi bir makamın denetiminde bir teftiş sistemi kurulması gerekmektedir (m.1). Sözleşme'nin 9. maddesine göre, "Her üye işleriyle meşgul oldukları esnada sağlık ve emniyetlerinin korunmasına dair olan kanuni hükümlerin uygulanmasını sağlamak ve kullanılan usullerin, malzemenin ve çalışma şekillerinin işçilerin sağlık ve emniyeti üzerindeki etkilerini incelemek maksadıyla, tababet, makina, elektrik ve kimya alanlarındaki mütehassıslar da dahil olmak üzere, hakkiyle ehliyetli eksper ve teknisyenlerin milli şartlara göre en münasip sayılabilecek tarzda teftiş faaliyetlerine iştiraklerini temin etmek için lüzumlu olan tedbirleri alacaktır." Anılan hükümde, teftiş faaliyetlerinde bulunacak personelin alanına hâkim uzmanlardan oluşması gerektiği belirtilmiştir. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman olmayan kişilerin bu işin üstünden gelmesi mümkün değildir¹⁵⁹.

1963 yılında 174 sayılı Kanun ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 6. maddesine yeni fıkralar eklenerek İş Sağlığı Genel Müdürlüğü bünyesinde iş güvenliği müfettişleri kurulmuştur. Anılan düzenleme ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanında araştırma, denetim, inceleme yapmak üzere doktor, mühendis, kimyager gibi uzmanlar iş güvenliği müfettişi olarak görevlendirilmiştir¹⁶⁰.

1979 yılında çıkarılan İş Teftiş Tüzüğü ile birlikte İş Teftiş Kurulu Başkanlığı fiilen kurulmuştur¹⁶¹. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, 03.12.1983 tarih ve 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile daha sonra ise 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik

¹⁵⁸ 13.12.1950 tarihli, 5690 sayılı Kanun; 22.12.1950 tarihli, 17689 sayılı Resmi Gazete.

¹⁵⁹ SÜZEK, İş Güvenliği, 81.

¹⁶⁰ SÜZEK, İş Güvenliği, 80.

¹⁶¹ BAYRAM, 45.

Bakanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'la (RG:18.01.1985/18638), Bakanlık merkez birimleri arasında denetim birimi olarak tanımlanmıştır.

2011 yılında 665 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu ve müfettişleri, Türkiye İş Kurumu Teftiş Kurulu ve müfettişleri; İş Teftiş Kurulu bünyesine katılmıştır.

5. Sosyal Güvenlik Kurumu

Sosyal Güvenlik Kurumu merkezi Ankara'da olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan (ilgili kuruluş) kamu tüzel kişiliğine haiz sosyal güvenlik sistemini yürütmek amacıyla kurulmuş özerk yapıya sahip kurumdur¹⁶².

a) Genel olarak

Sosyal Güvenlik Kurumunun kuruluş, teşkilât, görev ve yetkileri 16.05.2006 tarihli 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile düzenlenmiştir. Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir (m.3).

Sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasını ve denetimini Sosyal Güvenlik Kurumu adına, Kurum bünyesinde yer alan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı yerine getirmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nde, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlenmiştir¹⁶³.

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, müfettiş nitelik ve yetkisini haiz bir başkan ile başmüfettiş, müfettiş ve müfettiş yardımcılardan oluşur (m.5). Denetimlerin

¹⁶² Ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, 263; TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015, 105 vd.

¹⁶³ 10.08.2007 tarihli, 26609 sayılı Resmi Gazete.

sağlıklı, elverişli, devamlı yürütülmesi amacıyla Ankara, İstanbul ve İzmir illerinde grup başkanlığı şeklinde müfettişlerin çalışmaları sağlanmaktadır (m.6/2).

Müfettişler görevlerinin yürütülmesi sırasında, sigortalıların hayatına, iş sağlığı ve güvenliğine, dinlenmesine ve çalışmasına uygun olup olmadığının tespitine yönelik olarak, işyerleri ve tüm eklentilerini her zaman görmek, araştırmak ve incelemek, işyerlerindeki iş sağlığı ve iş güvenliğine aykırı durumları saptamak ile görevlidirler (m.13/1). Mevzuata aykırı olduğu tespit edilen hususlar ilişkin rapor ve ekleri, gereği yerine getirilmek üzere Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca ilgili merkez birimlerine ve/veya mercilere gönderilir.

Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "teftiş, kontrol ve denetleme yetkisi" başlığını taşıyan 130. maddesine göre, Sosyal Sigortalar Kanunu'nun uygulanması yönünden İş Kanununda belirtilen işyerlerini denetleme yetkisi sigorta müfettişlerine verilmişti. Anılan maddenin 2. fıkrasına göre, müfettişler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine veya işin yürütüm tarzında sağlık ve iş güvenliği usul ve teamüllerine aykırı durumlarla karşılaşılırsa, durumu usulüne uygun olarak inceleyip tespit edip, tespit edilen bu hususlar Kurumca ilgili mercilere iletildi.

1984 tarihli 1984/10 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi ile Sosyal Sigortalar Kurumu ile İş Teftiş Kurumu arasında koordinasyon sağlanmış ve bu kapsamda sigorta müfettişleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuata aykırı bir durum ile karşılaştıklarında, Kurum ilgili raporları, gereğinin yapılması için İş Teftiş Kurumuna göndermekteydi¹⁶⁴.

2006 yılında 506 sayılı Kanunu yürürlükten kaldıran, 5010 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda 506 sayılı Kanun'un 130. maddesine karşılık gelen aynı veya benzer bir hükme yer verilmemiştir. Sosyal güvenlik kurumu müfettişleri ile İş Teftiş Kurulu arasında koordinasyonun sağlanması iş sağlığı ve güvenliği açısından daha sağlıklı sonuçların elde edilmesine katkı sunacaktır. Bu bakımdan iki kurum arasından koordinasyonu sağlayacak yasal adımların atılması faydalı olacaktır.

¹⁶⁴ SÜZEK, İş Güvenliği, 95.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde devlet desteği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işverenlere önemli yükümlülükler öngörülmüştür. Kanun kapsamının çok geniş tutulması anılan yükümlülükleri yerine getirilmesinde özellikle küçük işyerlerini zor durumda bırakmıştır. Devlet tarafından sağlanan iş sağlığı ve güvenliği desteği ile küçük işyerleri kısmen korunmaya çalışılmıştır¹⁶⁵.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 7. maddesine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin devlet desteğinden kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir (f.1/a). Söz konusu düzenleme dikkat çeken en önemli hususlardan biri, devlet desteğine ilişkin giderlerin, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edileceğine ilişkindir (m.7/1b). Bir başka ifade ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin devlet desteği Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinden karşılanacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanmasıyla iş kazalarında azalmanın olacağını öngörülerek Sosyal Güvenlik Kurumunun kendisini toparlayacağı ve bu varsayım ile anılan hizmetlere ilişkin sağlanacak olan devlet desteğinin Sosyal Güvenlik Kurumu bütçesinden sağlanması kabul edilemez¹⁶⁶. Gerçekten de söz konusu giderler için ayrı ve özel bir bütçenin oluşturulmasında fayda vardır.

İşyerlerine sağlanacak devlet desteğinin usul ve esaslarını belirlemek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından İş Sağlığı ve Güvenliği

¹⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. ESEN, Bünyamin: "Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Teşvikinin Uygulanma Usulleri ve Hukuki Sorunlar", Mali Çözüm, Kasım-Aralık 2013, 207-222; BOSTAN, Ayhan: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi", Mali Çözüm, Eylül-Ekim 2014, 203-211.

¹⁶⁶ CANIKLIOĞLU, Nurşen: "İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı", TİSK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, 48; aynı görüşte SÜZEK, 899; AKYİĞİT, Ercan: "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği", SİCİL, Mart 2013, 52; ARICI, İş Sağlığı ve Güvenliği, 116; ÖZDEMİR, 132.

Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik¹⁶⁷ ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ¹⁶⁸ yürürlüğe konulmuştur.

1) Devlet desteğine ilişkin koşullar

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 7. maddesine göre devlet desteğinin sağlanması için işyerinin kamu kurum ve kuruluşu olmaması, işyerinin çok tehlikeli veya tehlikeli sınıfta yer alması, işyerinin ondan az çalışanın bulunması gerekmektedir (f.1/a).

a) Kamu kurum ve kuruluşu olmamak

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, devlet desteği sağlanacak işyerinin kamu kurum ve kuruluşu olmaması gerekmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarına ait işyerlerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalışan sayısı önem arz etmeksizin bu işyerleri kapsam dışında tutulmuştur.

Düzenlemeye göre, bakanlıklar ve onların ilgili veya bağlı kuruluşları, belediyeler, üniversiteler, iktisadi devlet teşekkülleri ile kamu iktisadi kuruluşları ve onların müesseseleri, bağlı ortaklıkları ve iştirakları gibi kurum ve kuruluşlar devlet desteğinden yararlanamayacaktır.

b) İşyerinin çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, devlet desteği sağlanacak işyerinin çok tehlikeli veya tehlikeli sınıfta yer alması gerekmektedir. Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri devlet desteğinden faydalanamayacaktır. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir (m.7/1a). Kanunda Bakanlar Kurulu tanınan bu yetki sınırlıdır, Bakanlar Kurulu az tehlikeli sınıfta yer alan tüm işyerlerini değil ancak ondan az çalışanı bulunan işyerlerini devlet desteği kapsamına alabilir. Öte yandan Bakanlar Kurulu ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin tamamını veya bir kısmını destek kapsamına alabileceği gibi tamamını kapsam dışı tutma yetkisine de sahiptir.

¹⁶⁷ 24.12.2013 tarihli, 28861 sayılı Resmî Gazete.

¹⁶⁸ 03.05.2014 tarihli, 28989 sayılı Resmî Gazete.

İşyerinin girdiği tehlike sınıfı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yayımladığı tebliğ¹⁶⁹ göre belirlenmektedir. Anılan tebliğ doğrultusunda örneğin çok tehlikeli sınıfta yer alan taş kömürü madenciliği, çakıl taşlarının kırılması ve parçalanması ile tehlikeli sınıfta yer alan ayçiçek yağı imalatı, pamuk toptan ticareti veya motorlu kara taşıtlarına LPG sistemi montajı ve bakımı hizmetlerinin yürütüldüğü işyerleri devlet desteğinden faydalanabilirken, az tehlikeli sınıfta yer alan konsantre meyve ve sebze suyu imalatı veya kuru kayısı toptan ticareti gibi işyerleri devlet desteğinden ancak Bakanlar Kurulu kararı olursa faydalanabilecektir.

c) Ondan az çalışanın bulunması

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre tehlikeli veya az tehlikeli sınıfta yer alan veyahut da az tehlikeli sınıfta yer almasına rağmen Bakanlar Kurulu kararı ile devlet desteğinden faydalanacak işyerlerinde çalışan sayısı ondan az olmalıdır. Çalışan sayısı on veya daha fazla olan işyerleri devlet desteğinden yararlanamayacaktır.

Yönetmelikte çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitine ilişkin olarak düzenleme öngörülmüştür (m.4/2). Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde, aynı işveren tarafından Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır (m. 4/2a). Buna göre, işverenin az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışanların sayısı önem arz etmemektedir. Örneğin, işveren A'nın az tehlikeli sınıfta bulunan büro işyerinde 200 çalışanı bulunmaktadır. Aynı işverenin, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve plastik enjeksiyon atölyesi vasfındaki işyerinde ise 9 çalışanı bulunmaktadır. Türkiye genelinde 209 çalışanı bulunmasına rağmen A, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerindeki çalışan sayısı 10'dan az olduğu için, 9 çalışanı bulunan işyeri bakımından teşvikten yararlanabilecektir¹⁷⁰.

İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dâhil edilir (m. 4/2b). Bir başka ifade ile asıl işverenin çalışan sayısı ile alt işverenin çalışan sayısı on veya daha fazla ise o işyeri devlet desteğinden faydalanamayacaktır.

¹⁶⁹ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı Resmî Gazete.

¹⁷⁰ ESEN, 210.

Bir işyerinde ay içinde işe giren veya işten çıkan sigortalılar sigortalı sayısına dâhil edilecektir (m. 4/2d). Ücretsiz izin, işe gelmeme, istirahat nedeniyle ay içinde çalışması bulunmayan 0 gün ve 0 kazanç bildirilen ve ücret ödenmeyen sigortalılar da toplam çalışan sayısına dâhil edilir¹⁷¹.

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz (m. 4/2e).

Geçici iş ilişki kapsamından işyerine gelen veya işyerinden ayrılan işçinin hangi işyeri bakımından çalışan sayılacağı mevzuatta belirtilmemiştir¹⁷². İş Kanunumuza göre, geçici işçinin iş sağlığı ve güvenliğinden her iki işveren birlikte sorumludur (m.7/3 işçiyi gözetme borcu). Devlet desteği bakımından işçinin fiili olarak çalışmasını yürüttüğü işyeri dikkate alınarak ödünç verilen işyerinde çalışan sayısına dâhil edilmesi düzenlemenin amacına daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

İş sözleşmesi önel verilerek feshedilen işçi önel süresi boyunca, işe iade davası açan işçinin işe iadesine karar verilirse işçinin işe başlatılması için başvurusu ile işverenin işçiyi işe başlatmayacağını açıkladığı süre zarfında bu kimseler işyerinde çalışan sayısına dâhil edilir. Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı için ücret ve diğer haklara sahip olan işçinin boşta geçen tüm süre zarfında değil de sadece bu 4 aylık süre için işyerinde çalışan sayısına dahil edilmesi isabetli olur¹⁷³.

İşyeri dışından hizmet alınan kısmi süreli iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeli toplam çalışan sayısına dâhil edilmeyecektir¹⁷⁴.

Bir diğer önemli husus ise on çalışana hesabında işveren vekilinin çalışan sayısına dahil edilip edilmeyeceğidir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer alan tanım ve hükme göre, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır (m.3/2). Bu hükmün dar yorumlanması halinde yetkileri önem arz etmeksizin genel

¹⁷¹ BOSTAN, 204.

¹⁷² İşveren ile işçi arasındaki iş sözleşmesi dikkate alınırsa söz konusu işçinin ödünç veren işverenin işyerinde hesaba katılması gerekir. Ancak İSGK m.17/6 hükmü dikkate alındığında ödünç alan işverenin ödünç işçiyi iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin eğitim verme yükümlülüğü dikkate alındığında bu işçinin ödünç alanın işyerinde çalışan sayılması gerekmektedir. AKYİĞİT, Devlet Desteği, 47.

¹⁷³ AKYİĞİT, Devlet Desteği, 49.

¹⁷⁴ BOSTAN, 204.

müdür, ustabaşı, şef, bölüm sorumlusu gibi tüm işveren vekilleri İSGK bakımından işveren sayılacağından çalışan sayısına dahil edilmeyecektir. Bu durum doktrinde haklı şekilde eleştirilmiştir. Akyiğit'e göre, yapılacak bir değişikle İSGK bakımından işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin işveren vekili sayılacağı kabul edilmelidir¹⁷⁵. Özdemir, TBMM alt komisyon raporuna¹⁷⁶ atıf yaparak Kanun'da yapılan tanımın asıl amacının işveren vekilinin yetki ve sorumluluklarını göstermek olduğunu belirtmektedir. Yazar'a göre, her türlü işveren vekili çalışan sayısına dâhil edilmelidir¹⁷⁷. Süzek'e göre, işveren vekilleri hukuki açıdan çift görünümü nitelik taşır. İşveren vekillerinin işçilere karşı işveren sayılmaları, onların işverene karşı işçi niteliklerini ortadan kaldırmaz. Bu bakımdan işveren vekillerinin işyerindeki çalışan sayısına dâhil edilmeleri gerekir¹⁷⁸.

2) Devlet desteğinin süresi, niteliği, miktarı, kaynağı, sona ermesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ'e göre, devlet desteğinden yararlanmak isteyen işverenin, Tebliğ ekinde belirtilen başvuru formu ile başvuru yapması gerekmektedir. Bir başka ifade Kanun'da aranan koşulları sağlamasına rağmen, devlet desteği için başvuru yapmayan işveren, devlet desteğinden yararlanamaz.

İşverenin başvuru koşulları taşıması halinde Sosyal Güvenlik Kurumu Mali Yönetim Otomasyon Sistemine (MOSSİP) kaydedilir. Destek ödemeleri için ocak, şubat ve mart ayları için nisan ayının; nisan, mayıs ve haziran ayları için temmuz ayının; temmuz, ağustos ve eylül ayları için ekim ayının; ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın ocak ayının sonuna kadar yapılır (Tebliğ m.4/4). İşveren tarafından geriye yönelik üçer aylık dönemler için talepte bulunulması halinde, talebin yapıldığı aya ilişkin üçer aylık dönemi takip eden ikinci ayın sonunda destek ödemesi yapılır (Tebliğ m.6/5).

Destek ödemeleri ocak, şubat ve mart ayları için mayıs ayının sonunda, nisan, mayıs ve haziran ayları için ağustos ayının sonunda, temmuz, ağustos ve eylül ayları

¹⁷⁵ AKYIĞIT, Devlet Desteği, 47.

¹⁷⁶ Alt Komisyon Raporu, TBMM, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu, esas no: 1/605, karar no: 1; tarih: 24.05.2012.

¹⁷⁷ ÖZDEMİR, 131-132.

¹⁷⁸ SÜZEK, 900.

için kasım ayının sonunda, ekim, kasım ve aralık ayları için izleyen yılın şubat ayının sonunda olmak üzere dört dönemde ödenir (Tebliğ m.6/1).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak devlet tarafından işverenlere parasal destek sağlanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenlere genel yükümlülükler, risk değerlendirmesi ve kontrol, eğitim ve bilgilendirme gibi pek çok yükümlülük öngörülmesine rağmen devlet desteğinin sadece bir miktar paradan ibaret olması yeterli görülmemektedir. Gerçekten de devlet desteği kapsamında parasal yardım dışında yol gösterici mekanizmalar oluşturulmalı ve rehberlik hizmetleri sunulmalıdır¹⁷⁹. Nitekim ABD ve İngiliz Hukukunda resmi iş sağlığı ve güvenliği örgütleri (OSHA, HSE) işverenlere maddi yardımdan ziyade iş sağlığı ve güvenliği hususunda rehberlik etmekte, yol gösterici projeler geliştirmektedirler.

İşverenlere sağlanan iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir (Yön. m.5/1). Destek tutarı, ilgili ayda geçerli prime esas günlük kazanç alt sınır üzerinden hesaplanır. Ödeme döneminin kapsadığı her bir ay için, prime esas günlük kazanç alt sınırına tehlikeli işyerleri için %1,4 oranı, çok tehlikeli işyerleri için %1,6 oranı uygulanarak, her bir sigortalı için ödenecek desteğin günlük tutarı hesaplanır. Belirlenen günlük tutar ile sigortalının Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen prim ödeme gün sayısı çarpılarak ödenecek destek tutarı her çalışan için bulunur (Yön. m.5/2, Tebliğ m.7/3).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin devlet desteği daha öncede ifade edildiği üzere Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir. Devlet desteği, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarma suretiyle yapılır. Devlet desteğinin hazineden ayrı bir kalem olarak finanse edilmesi daha uygun olacaktır¹⁸⁰.

Devlet desteği, işyerinin gerekli koşulları kaybetmesi (kamulaştırma, çalışan sayısının 10 ve daha fazla olması, tehlike sınıfının değişmesi), işyerinin kapanması, Bakanlar Kurulu kararı ile destekten yararlanan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri

¹⁷⁹ CANIKLIOĞLU, İSG Personeli İstihdamı , 41; SÜZEK, 901; ÖZDEMİR, 133.

¹⁸⁰ CANIKLIOĞLU, 52.

için Bakanlar Kurulu kararının ortadan kalkması, sigortalı bildirimde bulunmayan işverenin 3 yıl süreyle destekten mahrum bırakılması hallerinde sona erer.

3) Devlet desteğine ilişkin denetim ve yaptırım

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesine göre, işverenlere sağlanan devlet desteği ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu elemanlarının denetim yapma yetkisi bulunmaktadır.

Yönetmeliğin 9. maddesinde usulsüzlük halinde uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden veya mahkeme ilamına istinaden çalıştırdıkları sigortalıları Kuruma bildirmedikleri tespit edilen işverenler, tespit yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz. (m.9/1).

Kayıt dışı istihdamın tespit edildiği işyerinde kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınır. Kayıt dışı personel çalıştırdığı tespit edilen işverenin birden fazla işyeri bulunması halinde gerek tespit yapıldığı işyeri için, gerekse diğer işyerleri için kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler Kurumca yasal faizi ile birlikte geri alınır ve söz konusu işverenler tespit yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten üç yıl boyunca yararlanamaz (m.9/2).

Devlet desteğini alma koşullarını barındıran işverenlerin destekten yararlanabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na vermesi gerekmektedir (Yön. m.8). Aksi halde bu işverenler devlet desteğinden faydalanamazlar. İşverenin yasal süresi içerisinde ödenmemiş prim ve prime ilişkin borcu bulunması halinde, destek tutarları bu borca mahsup edilir (Yön. m.6/3).

Öte yandan yapılan denetimler neticesinde kayıt dışı istihdamın tespit edildiği işyerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre idari para cezası verilir. Anılan Kanun'a göre yasal süresi içinde çalıştırdığı sigortalıyı bildirmeyen işverenler hakkında her bir sigortalı için asgari ücret tutarında idari para cezası uygulanır (m.102/a1).

c) İşsizlik sigortası prim teşviki (Sosyal Güvenlik Kurumunun katkısı)

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanmasında gösterdiği başarıya göre ödüllendirilmesi iş kazası ve meslek hastalıklarının azalmasında pozitif etki yaratır¹⁸¹. Bu bakımdan pek çok yabancı ülke hukukunda olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında gösterilen başarıya göre işverenin ödediği sosyal güvenlik primlerinin artırılması veya azaltılması olumlu sonuçların elde edilmesine imkân tanıyacaktır¹⁸².

Birçok ülkede işyerinden yürütülen işin risk düzeyine göre, farklı primler uygulanmaktadır. İşyerinin risk düzeyi tespit edilirken, söz konusu işe ait istatistikler ve vaka geçmişi dikkate alınmakta ve buna göre prim hesaplamaları yapılmaktadır¹⁸³.

Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliği olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıların işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortaya işsizlik sigortası¹⁸⁴ denilmektedir (4477 Sayılı K. m. 47/c). İşsizlik sigortası primini sigortalılar, işverenler ve devlet öder. Sigortalının prime esas aylık brüt kazancının % 1'ini sigortalı, % 2'sini işveren ve %1'ini ise devlet işsizlik sigortası primi olarak öder. (4477 Sayılı K. m. 49/1).

¹⁸¹ Sosyal sigortalarda prim teşvikleri için bkz. CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011, 1 vd.

¹⁸² SÜZEK, s. 902; AKTEKİN, Şeyda: “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, SİCİL, Mart 2012, 105; GEREK, Nüvit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündükleri” SİCİL, Aralık 2012, s.16.

¹⁸³ YILDIZ, 2472; Avrupa ülkelerinde uygulanan prim teşviklerine ilişkin örnekler için bkz. age, 2473 vd.

¹⁸⁴ İşsizlik sigortası için ayrıntılı bilgi için bkz. GÜZEL/OKUR/CANIKLIOĞLU, 803 vd.; TUNCAY/EKMEKÇİ, 598 vd.; GÖÇMEN, Murat: Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası ve İşsizlik Fonu Uygulamaları, Kamu-İş; C:12, S:2/2012, 137 vd.

04.04.2015 tarihli 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 25. maddesi ile 4477 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen 4. madde ile işsizlik sigortası primine ilişkin özel bir teşvik sistemi öngörülmüştür.

İşsizlik Sigortası Kanunu ek 4. maddeye göre, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkarda öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanır (f.1).

1) Prim teşvik sisteminden faydalanma koşulları

Prim teşvikinden işverenlerin faydalanabilmesi için işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması, ondan fazla çalışanın bulunması, o işyerinde üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazasının meydana gelmemiş olması gerekmektedir.

-Başvuru koşulu

İlk kez prim teşvik sisteminden faydalanmak isteyen işverenin Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru yapması gerektiği hususunda mevcut düzenlemede açıklık yoktur. Yasal düzenlemenin usul ve esaslarını belirleme yetkisi olan Bakanlığın buna ilişkin olarak başvuru koşulunu arayacağı kanaatindeyiz.

Bununla birlikte, teşvikten faydalanırken teşvik şartlarını yitirip daha sonra gerekli şartları tekrar sağlayan işverenlerin teşvikten yeniden yararlanabilmesi için Kuruma başvuru yapması gerektiği mevcut düzenlemede açıkça yer almaktadır (4477 s. Kanun ek m.4/1)

-İşyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması

Prim teşvikinden faydalanmak için, işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer alması gerekmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkardığı İşyeri Tehlike

Sınıfları Tebliği'nde yer alan tehlikeli ve az tehlikeli işyerleri, çalışan sayıları önem arz etmeksizin prim teşvik sisteminden faydalanamamaktadır.

İşyeri tehlike sınıfları ve çalışan sayıları göz önünde tutularak tüm işyerlerinin prim teşvik sisteminden kademeli olarak faydalanmasının daha uygun olacağı kanaatindeyiz.

-Ondan fazla çalışanın bulunması

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin prim teşvik sisteminden faydalanabilmesi için işyerinde ondan fazla çalışanın bulunması gerekir. Örneğin on ve daha az çalışanı bulunan işyerleri çok tehlike sınıfta yer almış olsa dahi teşvikten faydalanamayacaktır.

Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin toplam çalışan sayısı esas alınır (4477 s. Kanun ek m.4/1).

Ondan fazla çalışanın hesaplanmasında alt işverenin işçileri, çırak ve stajyerler ve geçici iş ilişkisi ile gelen çalışanların hesaba katılıp katılmayacağına ilişkin mevcut düzenlemede açıklık yoktur. Ancak ilgili maddenin son fıkrasında maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça belirleneceği belirtilmiştir. Bakanlığın bu konuya ilişkin henüz bir düzenleme yapmadığı görülmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde sağlanan devlet desteğine ilişkin düzenlemede olduğu gibi çırak ve stajyerler hariç diğer tüm çalışanların toplam çalışan hesabına dahil edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

-Ölüm veya sürekli iş göremezlik sonucunu doğuran iş kazasının olmaması

Çok tehlikeli sınıfta yer alan ondan fazla çalışanı bulunan işyerlerinin prim teşvikinden faydalanabilmesi için o işyerinde üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazasının meydana gelmemiş olması gerekmektedir. Bu bakımdan, işyerinde meydana gelen her iş kazası prim teşvikinden faydalanmaya engel değildir. Sadece ölüm veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları teşvikten faydalanmaya engel olacaktır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında

azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır (m.19/1).

Düzenlemeye göre iş kazası neticesinde iş göremezlik meydana gelirse işveren prim teşvikinden faydalanamayacaktır; ancak iş göremezliğin nedeni iş kazası değil de meslek hastalığı olursa işveren prim teşvikinden faydalanmaya devam edecektir.

2) Prim teşvik miktarı ve süresi

Prim teşvik sisteminden faydalanan işyerlerinden işsizlik sigortası primi olarak alınan %2 işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Örneğin prime esas aylık brüt kazancı 2.000 TL olan 1000 işçinin çalıştığı bir işyerinde işveren prim teşvikinden faydalanması halinde her ay 20.000 TL her yıl 240.000 TL kazanç elde edecektir.

3) Prim teşvikine ilişkin denetim ve yaptırım

Prim teşviki için aranılan koşulları yitiren işverenler bakımından, bu durumu takip eden aydan itibaren teşvik uygulamasına son verilir

İşsizlik Sigortası Kanunu ek 4. maddenin 2. fıkrasına göre, prim teşvikinden yararlanan işverenlerden ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarını bildirmeyenler, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri öderler ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanırlar. Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde, şirket ortaklarının tamamı hakkında; sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

6. Sağlık Bakanlığı

İş sağlığı ve güvenliği alanında asli denetim, inceleme ve araştırma yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait olmakla beraber, bazı özel hallerde diğer bakanlıkların da denetim yetkileri bulunmaktadır¹⁸⁵.

Sağlık Bakanlığı'nın işçi sağlığına ilişkin yetki ve görevleri genel olarak 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanununda, Halkın Sağlığı Yönetmeliğinde¹⁸⁶ ve İlk Yardım Yönetmeliğinde¹⁸⁷ yer almaktadır.

1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun yürürlüğe girmesi¹⁸⁸ ile Çalışma Bakanlığının kurulduğu 1946 yılına kadar Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı (bugünkü adıyla Sağlık Bakanlığı) işçi sağlığı gibi çok önemli bir ödevi yüklenmek zorunda kalmıştır. Ancak konunun öneminin tam olarak ilgililerce anlaşılabilmesi ve personel yetersizliği nedeniyle bu ödev olması gerektiği gibi yerine getirilememiştir¹⁸⁹.

2005 yılında yürürlükten kaldırılan Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliğine göre¹⁹⁰ çevre ve toplum sağlığının korunması açısından önem arz eden gayri sıhhi müesseselerin zararlı etkilerinin yok edilmesi veya en az düzeye indirilmesi, doğal kaynakların kirlenmelere karşı korunması için gayri sıhhi müesseselerin kontrol altına alınması, ruhsatlandırılması ve denetlenmesi hususlarına ilişkin usul ve esasları Sağlık Bakanlığı belirleme yetkisine sahipti¹⁹¹. Yönetmelikte izin, ruhsat, sınıflandırma ve denetimlerin sağlıklı şekilde yürütülmesi için işyerleri tehlike sınıflarına göre üçe ayrılmıştı. Birinci sınıf gayri sıhhi müesseseleri inceleme kurulu; illerde sağlık müdürü veya uygun göreceği sağlık müdür yardımcısının başkanlığında, gıda ve çevre kontrol şube müdürü, sağlık ocağı tabibi, iki çevre sağlığı teknisyeni, sanayi ve ticaret il müdürlüğü temsilcisi, çevre müdürlüğü

¹⁸⁵ Sağlık Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 88vd; BAYRAM, 46 vd.; BAYRAM, İSG, 98 vd.

¹⁸⁶ 06.08.2000 tarihli 24132 sayılı Resmi Gazete.

¹⁸⁷ 29.07.2015 tarihli 29429 sayılı Resmi Gazete.

¹⁸⁸ Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda çocuk işçilerin en az çalıştırılma yaşı, çocuk ve genç işçilerin günlük azami çalıştırma süreleri (m.73); genç işçilerin gece çalıştırma yasağı (m.174); gece ile yer altı işlerinde çalışma süresinin 8 saati aşmaması (m.175); mahalli belediyelerince bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda on sekiz yaşından aşağı çocukların çalıştırılmaması (m.176); gebe kadınların korunması (m.177); alkolün içki satışının yasaklanması (m.178) öngörülmüştür.

¹⁸⁹ SÜZEK, İş Güvenliği, 89.

¹⁹⁰ 10.08.2005 tarihli 25902 sayılı Resmi Gazete.

¹⁹¹ 26.9.1995 tarihli 22416 sayılı Resmi Gazete.

temsilcisi, ilgili imar müdürlüğü temsilcisi, tesisin ve yerinin özelliklerine göre gerektiğinde valilikçe uygun görülecek üniversitelerin ve/veya sanayi odasının temsilcileri ve konusunda bilirkişi olacak bilim adamlarından, ayrıca gıda maddeleri üreten işyerlerinde tarım müdürlüğü temsilcisi ilavesi ile; ikinci ve üçüncü sınıf gayri sıhhi müesseseleri inceleme kurulu; müesseselerin kurulduğu yerin bağlı olduğu sağlık ocağı tabibinin başkanlığında, en az iki çevre sağlığı teknisyeni, çevre sağlığı teknisyeni yok ise Sağlık memuru veya halk sağlığı hemşiresinden oluşurdu. Kurulacak tesisin veya kurulacağı yerin özelliğine göre ilgili diğer kuruluşlardan gerektiğinde teknik elemanlar kurullarda görevlendirilirdi.

Yürürlükten kaldırılan Gayri Sıhhi Müesseseler Yönetmeliği yerine Bakanlar Kurulu İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğini yürürlüğe koymuştur¹⁹². Bu Yönetmelik ile birlikte işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının verilmesinde denetim ve yetki belediyelere, il özel idarelerine ve organize sanayi bölgelerine verilmiştir.

06.08.2000 tarihinde çıkarılan Halkın Sağlığı Yönetmeliği ile toplumda sağlık bilincinin oluşturulması, buna ilişkin eğitimlerin verilmesi amaçlanmıştır (m.1). Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarında, özel veya tüzel kişilere ait işyerlerinde çalışan personelin halkın sağlığı ile ilgili veya toplumu oluşturan kişilerin kişisel sağlık bilgi ve becerilerini geliştirerek, davranış değişikliği oluşturmak amacıyla “halkın sağlığı eğitimi” yürütmekle görevlidir. Halk sağlığı eğitiminin yürütülmesinden, Bakanlık bünyesinde yer alan Sağlık Eğitimi Genel Müdürlüğü, İl Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Eğitim Kurumları görevli ve yetkilidir. Eğitim faaliyetlerinin sektörler ve disiplinler arası bir anlayış ile yürütülmesi amaçlanmaktadır (m. 6/1e). Ülkemizde sağlıksız çalışma koşulları nedeniyle her yıl binlerce çalışan meslek hastalığına yakalanmakta veya hayatını kaybetmektedir. İşyerinde sağlık bilincinin yerleştirilmesinde eğitimlerin sürekliliği ve verimliliği hayati önem taşımaktadır.

29.07.2015 tarihinde çıkarılan İlk Yardım Yönetmeliği ile kişilerin ve toplumun temel sağlık bilgisinin artırılması, ilkyardım bilgi ve becerisinin topluma öğretilmesi, tüm kamu ve özel kurum/kuruluşlarında personel sayılarına göre ilk yardımcı bulundurulması ile kazalara bağlı ölüm ve sakatlık riskinin azaltılması; bu

¹⁹² 10.08.2005 tarihli 25902 sayılı Resmi Gazete.

doğrultuda ilk yardım eğitici eğitmeni, ilk yardım eğitmeni ve ilk yardımcı yetiştirilmesi ile bu eğitimleri düzenleyecek merkezlerin açılış, işleyiş ve denetimi ile ilgili usul ve esasları düzenlenmesi amaçlanmıştır (m.1).

Yönetmeliğe göre, ilk yardımcı olabilmek için ilkokul mezunu olmak, verilen eğitimlere katılıp teorik ve pratik sınavlardan yüz üzerinden en az seksen beş puan almak gerekmektedir. Gerekli koşulları sağlayanlara il sağlık müdürlüğü, ilk yardımcı sertifikası ve ilkyardımcı kimlik belgesi verir (m.22/1,2). İlkardımcı belgesinin geçerlilik süresi üç yıldır. Geçerlilik süresinin bitimini takiben en geç üç ay içerisinde güncelleme eğitimi alınması zorunludur. Belirtilen süreler içinde güncelleme eğitimine katılanların belgeleri yenilenir, katılmayanların belgeleri geçersiz sayılır (m.23/1a).

Yönetmelik ile işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak ilk yardımcı bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Bu kapsamda, az tehlikeli işyerlerinde, her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı, tehlikeli işyerlerinde, her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı, çok tehlikeli işyerlerinde, her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı bulundurulması zorunludur¹⁹³ (m.19). Düzenleme çerçevesinde işveren dışardan ilk yardımcı çalıştırabileceği gibi çalışanları arasında ilk yardımcı bulundurabilir. İşyerinde ilk yardımcı bulundurulmamasının yaptırımı Yönetmelik'te düzenlenmemiştir. Yönetmeliğin müeyyideler başlığını taşıyan 29. maddesine göre, Yönetmelikte belirlenen usul ve esaslara uymayanlar ile yasaklara aykırı hareket edenlere denetim formunda (Ek-8a) yer alan hükümler uygulanır (f.2). Ancak Ek-8a denetim formunda sadece eğitim merkezlerine ilişkin hüküm ve yaptırımlara yer verilmiştir.

Toplum Sağlığı Merkezi ve Bağlı Birimler Yönetmeliği'ne göre¹⁹⁴, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu taşra teşkilatında yer alan toplum sağlığı merkezlerinde¹⁹⁵ iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilen iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturulabilir. Birim ilgili

¹⁹³ Yürürlükten kaldırılan 06.05.2002 tarihli İlk Yardım Yönetmeliğinde, tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her yirmi personel için bir, ilgili mevzuata göre ağır ve tehlikeli işler kapsamında bulunan işyerlerinde, her on personel için bir olmak üzere, bu yönetmeliğe göre yetkilendirilmiş merkezden en az "Temel İlk Yardım Eğitimi" sertifikası almış " ilk yardımcının bulundurulması zorunluydu (m.16).

¹⁹⁴ 05.02.2015 tarihli, 29258 sayılı Resmi Gazete.

¹⁹⁵ Toplum sağlığı merkezleri hakkında bilgi için bkz. ÜSTÜNER, Duygu: "Yeni Yasal Düzenleme Işığında İşyeri Hekimliği", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. III, İstanbul 2011, 2115vd; PULAT, Pelin: "İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. III, İstanbul 2011, 2089 vd.

kurum ve kuruluşlarla iş sağlığı ve güvenliği alanında işbirliği yapmak; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere, Halk Sağlığı Müdürlüğü ile birlikte planlama ve organizasyon yapmak, bu birimin ihtiyaçlarını ilgili mevzuata uygun olarak temin etmek; meslek hastalığı, işle ilişkili hastalık ve iş kazaları açısından bölgesini takip etmek, halk sağlığı için önem arz eden olayın meydana geldiği iş yerlerinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak gerekli tedbirleri almalarını istemek; bölgesinde bulunan sağlık kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılan çalışmaları izlemek ve değerlendirmek ile görevlidir (Yön. m.26).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre¹⁹⁶, toplum sağlığı merkezleri, ortak sağlık ve güvenlik birimleri gibi işverenlere dışardan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verebilirler. Bu birimlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek istedikleri takdirde mevzuatta belirtilen şartları yerine getirmeleri gerekmektedir. Toplum sağlığı merkezlerinin yetkilendirilme ve denetimine ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları genelge ile belirleneceği hüküm altına alınmıştır (m.17/7).

7. Milli Savunma Bakanlığı

Yurt güvenliğinin sağlanmasında, askeri sırların ve çalışma usullerinin saklı kalabilmesi için askeri işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine ilişkin mevzuatımızda özel düzenlemelere yer verilmiştir¹⁹⁷.

4857 sayılı İş Kanunumuzda, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütüleceği hüküm altına alınmıştır (m.91/2). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m.24/3) ve İş Teftiş Tüzüğünde (m.1/2) benzer hükümlere yer verilmiştir Bu bakımdan, askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftişi ile sonuçlarına dair usul ve esasları göstermek üzere Milli Savunma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için

¹⁹⁶ 29.12.2012 tarihli, 28512 sayılı Resmi Gazete.

¹⁹⁷ Milli Savunma Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 90 vd.; BAYRAM, 48 vd.; BAYRAM, İSG, 91 vd.

Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmeliği yürürlüğe koymuştur¹⁹⁸.

Yönetmelikte, askeri işyerleri, askeri olmayan işyerleri ve diğer askeri işyerleri olmak üzere işyerleri üç sınıfa ayrılmıştır (m.4). Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan doğruya işletilen işyerleri askerî işyerleri; 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanunun 4 üncü maddesine göre tespit ve ilan edilen denetime tabi harp araç ve gereçleri ile silah, mühimmat ve bunlara ait yedek parçalar ve patlayıcı maddeler üreten işyerlerinden askeri işyerlerine girmeyen işyerleri yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri; ikili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askerî işyerleri ise diğer askeri işyerleri olarak ifade edilmiştir.

Askerî işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetimini ve teftişini Bakanlık adına Askeri İş Teftiş Kuruluna bağlı askeri müfettişler yürütür.

Millî Savunma Bakanlığı Askeri İş Müfettişleri Yönetmeliği’ne¹⁹⁹ göre, askerî iş müfettişi olabilmek için kişinin asker olması ve binbaşı, yarbay veya albay rütbesine sahip olması gerekmektedir. Ancak iş sağlığı alanında görev yapacak müfettişler için rütbe şartı aranmamaktadır (m.20/1a). İş sağlığı alanında görev yapacak müfettişlerin tıp doktoru; iş güvenliği alanında görev yapacak müfettişlerin ise yükseköğretim kurumlarının en az 4 yıl eğitim veren fakültelerinden elektrik, elektronik, elektrik ve elektronik, endüstri, fizik, gemi, inşaat, kimya, makine, metalürji, metalürji ve malzeme veya uçak mühendisliği bölümlerinden mezun mühendis veya yüksek mühendis olması koşulu aranmaktadır (m.20/1c). Müfettişlik sınavından başarı olanlar arasından en yüksek puana sahip adaylardan başlanarak ihtiyaç duyulan miktarda kişi, askeri müfettiş olarak Bakanlıkça atanır²⁰⁰. Askeri müfettişliğin ilk altı ayı staj dönemidir. Bu dönemde müfettişlere görev yapacaklara alanlara ilişkin eğitim verilir. İş sağlığı ile iş güvenliği alanında görev yapacak

¹⁹⁸ 16.08.2013 tarihli, 28737 sayılı Resmi Gazete.

¹⁹⁹ 16.12.2011 tarihli, 28144 sayılı Resmi Gazete.

²⁰⁰ İş sağlığı ve iş güvenliği alanında görev yapacak müfettişlerin sınavında; anayasa hukuku 10 puan, iş hukuku 50 puan ve sosyal güvenlik hukuku 40 puan olmak üzere toplam 100 puan üzerinden değerlendirme yapılır. Sınavda toplam 70 ve üzeri puan alanlar başarılı sayılır (m.24/6).

müfettişlerin yürürlükteki mevzuat hükümlerine göre ilgili bakanlık, kurum ve kuruluşların açacağı işyeri hekimliği ile iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılmaları sağlanır (m.25). Müfettişlik görev süresi staj süresi dâhil 8 yıldır (m.26/1). Müfettişlerin normal görev süreleri sonunda üçte biri değiştirilir. Ancak, seçim ve sınav sonucu müfettiş temin edilemediği takdirde ilgili Kuvvet Komutanlıkları, Jandarma Genel Komutanlığı veya Sahil Güvenlik Komutanlığının da görüşleri alınarak Millî Savunma Bakanlığınca mevcut müfettişlerin görev süresi iki yıl daha uzatılır (m.26/2).

Askeri işyerinde çalışan sayısı esas alınarak periyodik olarak genel teftişler yapılır. Teftiş edilen işyerinden 250 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde her yıl, 100 ila 250 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde asgari iki yılda bir, 100'den daha az işçi çalıştıran diğer işyerlerinde ise azami beş yılda bir genel teftiş yapılır (m.29/2) İş sağlığı ve güvenliği yönünden 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde asgari beş yılda bir genel teftiş yapılır (m.29/5).

Yönetmelikte iş sağlığı ve güvenliği alanında görev payan askeri müfettişlerin görev, yetki ve sorumlulukları özel olarak düzenlenmiştir. Bu kapsamda müfettişler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim faaliyetleri ile risk değerlendirmesinin mevzuata uygunluğu ve yeterliliğini incelemek; iş sağlığı ve güvenliği kurulunun mevzuata uygun olarak oluşturulması ile çalışmalarının uygun ve yeterli olup olmadığını belirlemek; işyerinde kullanılan her türlü makine, araç, gereç, cihaz, tesis ve benzerleriyle imalâtta kullanılan veya işlenen hammadde ve malzemelerle bunların işlenmiş olanlarını görmek, iş sağlığı ve güvenliği bakımından zararlı veya tehlikeli ve genel olarak mevzuata uygun olup olmadıkları yönünden yerinde muayene, inceleme ve araştırma yapmak; yaş, cinsiyet ve sağlık durumları bakımından yaptıkları işte çalışmaları sakıncalı bulunan işçileri tespit etmek; kişisel koruyucu donanımların, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerinin yok edilmediği durumlarda ilgili yönetmelikler kapsamında çalışanlara yeterli ve sürekli olarak kullandırılıp kullandırılmadığını tespit etmek ile görevli ve sorumludurlar.

Askeri işyerlerinde yapılan denetim ve teftişleri işyerlerinin çalışma saatleri içinde yapılır ve bu işyerlerine ait kayıt ve belgeler her ne sebeple olursa olsun işyeri dışına çıkartılmadan işyerinde incelenir (Yön. m.8).

Askeri işyerinde denetim ve teftiş işlemlerini yapan askeri müfettişler²⁰¹ teftişlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahiptir. (Yön. m.5).

Diğer askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetimi ve teftişi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Diğer askerî işyerlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hangi iş müfettişlerinin teftiş edeceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Millî Savunma Bakanlığına bildirilir. Bu müfettişlere Millî Savunma Bakanlığınca söz konusu askerî işyerlerinin teftişi için özel kimlik kartı verilir. Özel kimlik kartı verilenler, teftişe başlamadan önce özel kimlik kartlarını işveren vekiline göstermek zorundadır. Teftiş yetkileri her ne sebeple olursa olsun sona eren iş müfettişlerinin özel kimlik kartları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Millî Savunma Bakanlığına iade edilir (Yön. m.7).

8. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı

Enerji ve doğal kaynaklara ilişkin işyerlerinde ve özellikle ülkemizde kurulması beklenen nükleer santrallerde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına önemli görevler düşmektedir²⁰².

Bakanlık bünyesinde yer alan Maden İşleri Genel Müdürlüğü yürütülen faaliyetlerin iş güvenliği ve işçi sağlığı ilkelerine uygun yürütülmesini takip etmekle görevlidir²⁰³.

3213 sayılı Maden Kanunu'na göre, Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından yürürlüğe konulur; bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren ve işletme projesinde yer alması zorunlu olan yapısal ve teknik hususlarla ilgili yönetmeliklerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun görüşü alınır (Ek. m. 10). Anılan hükümlerle birlikte iş

²⁰¹ Askeri müfettişlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. BAYRAM, 49; BAYRAM, İSG, 92.

²⁰² Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 91-92; BAYRAM, 54 vd.; BAYRAM, İSG, 85 vd.

²⁰³ 3154 sayılı Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun m.9/d.

sağlığı ve güvenliği hususunda iki bakanlık arasında isabetli olarak koordinasyon sağlanmıştır.

Madencilik Faaliyetleri Uygulama Yönetmeliğine²⁰⁴ göre, mevzuat gereğince ruhsat veya sertifika sahibince düzenlenmiş mali ve teknik belgelerin, ruhsat veya sertifika alanındaki madencilik faaliyetlerinin, ihbar ve şikayetlerin inceleme ve denetimi Maden İşleri Genel Müdürlüğü tarafından görevlendirilen personelce yerinde yapılır. Genel Müdürlük, diğer kamu kurum ve kuruluşları ile üniversitelerden inceleme ve denetimin gerektirdiği mesleki tecrübeye sahip olan kimseleri de bu görev için görevlendirebilir. Yapılacak inceleme ve denetimlerde oluşturulacak heyet; maden mühendisi, jeoloji mühendisi ile yapılacak inceleme ve denetimlerin özelliğine göre jeofizik mühendisi, haritacı, mali uzman, hukukçu veya diğer meslek mensuplarından en az üç kişiden oluşur (m.74). Yapılan denetimlerde maden ruhsat alanlarında ilgili kanun esaslarına uygun çalışılmadığının tespiti halinde, diğer kamu kurum ve kuruluşu tarafından yapılacak işlemler Genel Müdürlüğe bildirilir. Çevre ve insan sağlığına zarar verdiği tespit edilen madencilik faaliyetleri, önlemler alınıncaya kadar bu alandaki madencilik faaliyetleri Genel Müdürlük tarafından durdurulur.(118/3)

Madencilik Faaliyetleri İzin Yönetmeliğinde²⁰⁵, madencilik faaliyetlerinin yürütülebilmesi için aranan genel koşullar arasında çevre kirliliğine neden olmamak ve insan sağlığına zarar vermemek için ilgili mevzuatta öngörülen hükümlere uyma; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirleri alma koşulları aranmaktadır (m.77/1a,b) Yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, eksiklikler ve aykırılıklar giderilinceye kadar Maden İşleri Genel Müdürlüğüne durdurulur. (m.59, m. 82/f)

Sondajla maden çıkarılan işlerin yapıldığı işyerleri ile yeraltı ve yerüstü maden işlerinin yapıldığı işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için uyulması gerekli asgari şartları belirlemek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğini²⁰⁶ yürürlüğe koymuştur. Anılan Yönetmelikte 10.03.2015 tarihine yapılan değişiklikle, işveren,

²⁰⁴ 06.11.2010 tarihli 27751 sayılı Resmi Gazete

²⁰⁵ 21.06.2005 tarihli, 25852 sayılı Resmi Gazete.

²⁰⁶ 19.09.2013 tarihli, 28770 sayılı Resmi Gazete

yeraltı kömür madenlerinde faaliyet alanının herhangi bir yerinde iş sağlığı ve güvenliğini etkileyecek olayın meydana gelmesi durumunda tüm çalışanların acil durum planında belirtilen kaçış güzergâhlarına uygun olarak sağlıklı ve güvenli bir şekilde yer üstüne intikalini sağlamak için; faaliyet alanları ile yeryüzüne çıkış ağzı arasında mevzuatta belirtilen koşullarda oksijenli ferdi kurtarıcı değişim²⁰⁷ veya dolum istasyonları kurmak zorundadır (Ek madde 1/a).

Ülkemizde resmi rakamlara göre son on yılda ortalama her yıl 43 maden işçisi hayatını kaybetmektedir²⁰⁸. 31 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da yaşanan maden kazasında 301 işçimiz hayatını kaybetmiştir.

10.11.1983 tarihli 96 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye Taş Kömürü Kurumu kurulmuştur. Başbakanlığının ilgili kuruluşu olan Kurum, faaliyetlerinde özerk ve sorumluluğu sermayesiyle sınırlı bir iktisadi devlet teşekkülüdür²⁰⁹. Kurum istatistiklerine göre, 2000 ile 2014 yılları Kuruma bağlı müesseselerde (Zonguldak, Armutçuk, Amasra, Üzülmüş, Karadon, Kozlu) meydana gelen iş kazalarında 40.078 işçi yaralanmış, 74 işçi ise ölmüştür. 1992 yılında Kuruma bağlı Kozlu Müessesinde meydana gelen grizu patlamasında 263 işçi hayatını kaybetmiştir. Kuruma bağlı ocakların büyüklüğüne bağlı olarak her 15 yeraltı işçisine bir maden mühendisi düşecek şekilde eleman istihdam edilmektedir²¹⁰.

İş kazalarında ölüm ve yaralamaların yoğun olduğu maden ve taş kömürü işletmelerinin devlet veya özel sektör kontrolünde olması ortaya çıkan vahim sonuçları önlemekte net bir ayırım ortaya koyamamaktadır. Bu bakımdan bu alanda kamulaştırma vasıtasıyla kurulacak bir devlet kontrolünden ziyade, yaşam odası gibi hayati önem taşıyan ciddi önlemlerin bir an önce alınmasında büyük fayda vardır.

²⁰⁷ Ferdi kurtarıcı göçük, gaz ve toz patlaması, zehirli veya boğucu gaz emisyonunun meydana gelmesinden dolayı nefes alma için uygun ortamın olmadığı yeraltı kazalarında solunum organlarına yönelik kişisel koruma cihazı olarak kullanılır. Ferdi kurtarıcı cihazı bulundurma veya dolum istasyonu kurmaya ilişkin hüküm 01.01.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

²⁰⁸ <http://insanhaklari.barobirlik.org.tr/dokuman/belgeler/somamadenfaciasiraporu.pdf>, erişim tarihi: 12.06.2015.

²⁰⁹ İktisadi devlet teşekkülü "Teşekkül"; sermayesinin tamamı devlete ait, iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet göstermek üzere kurulan, kamu iktisadi teşebbüsüdür. (08.06.1984 tarihli Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname m.2/2).

²¹⁰ Türkiye Taş Kömürü Kurumu, <http://www.taskomuru.gov.tr/index.php?page=sayfagoster&id=61>, erişim tarihi: 02.08.2015.

9. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı

İş kazalarının büyük bir kısmı insan davranışlarından kaynaklanmaktadır. Ancak çalışma hayatında kullanılan araç ve gereçlerin de istenmeyen sonuçlara yol açtığı zaman zaman görülmektedir. İşin yapılmasında kullanılan araç ve gereçlerin mevzuata ve standartlara aykırı olması beraberinde büyük riskleri ve kazaları getirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında temel ilke olan önleme ilkesi gereği risklerle kaynağında mücadele edilmelidir. Bu bakımdan işçinin iş görmesinde kullandığı sanayi ürünü niteliğindeki makinaların “güvenli bir sanayi ürünü” olarak üretilmiş olması gereklidir²¹¹.

03.06.2011 tarihli 635 sayılı Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının görevleri arasında, ürün güvenliği ve denetimine ilişkin politikaların hazırlanmasına yardımcı olmak, sanayi ürünlerinin ürün güvenliği ve teknik mevzuatına uygunluğuna yönelik piyasa gözetimi ve denetimi yapmak; risk analizleri yapmak, sanayi ürünlerinin denetimine ilişkin usul ve esasları belirlemek, ürün güvenliği bilgi sistemini oluşturmak sayılmıştır (m.2/1d).

Bakanlığa bağlı Sanayi Genel Müdürlüğü, araçların karayolu yapısına ve trafik güvenliğine uygun üretilmesi için gerekli teknik düzenlemeleri hazırlamak ve uygulamaya koymak, araçların teknik düzenlemelere uygunluğunu belgelendirmek veya belgelendirilmesini sağlamak ile görevlidir (635 sayılı KHK m.7/1).

Ürünlerin denetim hususunda Bakanlığa bağlı olan Sanayi Ürünleri Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü'nün önemli görevleri bulunmaktadır. Sanayi Ürünleri Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü, ürün güvenliği ve denetimi politikalarının hazırlanmasına yardımcı olmak, sanayi ürünlerinin denetimine yönelik stratejiler geliştirmek, uygulamak ve uygulanmasını sağlamak, sonuçlarını izlemek ve değerlendirmek; Bakanlığın sorumluluğunda bulunan sanayi ürünlerinin, ürün güvenliği ve teknik mevzuatına uygunluğunu sağlamak amacıyla piyasa gözetimi ve denetimini yapmak; uygunsuzluk halinde gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak ve

²¹¹ BAYRAM, İSG, 88.

yaptırım uygulamak, denetime yönelik risk analizleri yapmak, denetim usul ve esaslarını belirlemek; teknik mevzuata ve ürün güvenliği denetimine ilişkin verileri toplamak, ürün güvenliği bilgi sistemi oluşturmak, verileri değerlendirmek, rapor hazırlamak ve yayımlamak; Bakanlığın görev ve sorumluluğunda bulunan sanayi ürünlerinin piyasa gözetimi ve denetiminde yararlanılacak laboratuvarın nitelikleri ve hizmet alanlarını belirlemek, laboratuvar kurulmasını desteklemek ve bu konularda düzenlemeler yapmak; denetim sırasında alınan numunelerin testlerini yapmak veya yaptırmak; Bakanlık Ürün Güvenliği ve Denetimi Koordinasyon Komisyonunun oluşumunu, görev ve yetkileri ile çalışma usul ve esaslarını belirlemek; Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmakla görevlidir (635 sayılı KHK m.11).

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı sorumluluğunda bulunan sanayi ürünlerinin piyasa gözetimi ve denetimi faaliyetlerinin usul ve esaslarını belirlemek üzere, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Piyasa Gözetimi ve Denetimi Yönetmeliği²¹² çıkarılmıştır. Yönetmelikte, başta Sanayi Ürünleri Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürlüğü olmak üzere merkezi ve yerel teşkilat eliyle piyasa gözetimi ve denetiminin yapılması öngörülmüştür. Piyasa gözetimi ve denetimi ile tüketicilerin ve diğer kullanıcıların sağlığını, can ve mal güvenliğini koruma, piyasada üreticiler arasında haksız rekabeti önleme, üretilen ürünlerde mevzuatta belirtilen standartların sağlanması amaçlanmaktadır.

Yönetmelikte, duyuusal inceleme veya test ve muayene yoluyla insan sağlığı, can ve mal güvenliği, hayvan ve bitki varlığı ve çevre bakımından güvenli olmadığı tespit edilen ürün güvensiz ürün olarak tanımlanmıştır (m.4/1ğ). Ürün üzerinde, insan sağlığını, can ve mal güvenliğini tehlikeye düşürebileceğine dair kesin belirti bulunması halinde piyasaya arzın geçici olarak yasaklanması kararı verilebilir (m.27). Duyusal inceleme veya test ve muayene yoluyla güvenli olmadığı tespit edilen ürünler için; ilgili tarafın savunması alındıktan sonra ürünün piyasaya arzının yasaklanması; piyasada bulunan ürünlerin toplatılması; gerektiğinde ürünün hizmet dışı bırakılması; ürünün üretici tarafından güvenli hale getirilemediği ya da güvenli hale getirilmesinin mümkün olmadığı durumlarda bertaraf edilmesi, kararlarından uygun olanlar orantılılık ilkesi gözetilerek uygulanır (10/3). İnsan sağlığı ve güvenliğinin veya mevzuatla korunan diğer bir kamu yararının tehlikede olduğu acil

²¹² 02.10.2012 tarihli, 28429 sayılı Resmi Gazete.

hallerde ilgili tarafın daha sonra alınmak kaydıyla yukarıda belirtilen önlemler alınabilir. (m.10/4).

Ürünlerin gözetimi ve denetimin yapılmasında işbirliğinin sağlanması amacıyla Bakanlar Kurulu tarafından Ürünlerin Piyasa Gözetimi ve Denetimine Dair Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur²¹³. İşbirliğini sağlama ve tavsiye niteliğinde kararlar alması amacıyla Piyasa Gözetimi ve Denetimi Koordinasyon Kurulunun oluşturulması öngörülmüştür (m.2). Kurul, Ekonomi Bakanlığı Ürün Güvenliği ve Denetimi Genel Müdürü veya görevlendireceği Genel Müdür Yardımcısının başkanlığında, yetkili kuruluşların birer daimi temsilcisinden oluşur (m.12). Kurul, piyasa gözetimi ve denetimi konusunda yetkili kuruluşlar arasında işbirliğinin sağlanmasına katkıda bulunmak; piyasa gözetimi ve denetimi sırasında yetkili kuruluşların karşılaştıkları sorunların giderilmesi amacıyla çözüm önerileri üretmek; ürünlere ilişkin teknik mevzuatın yetkili kuruluşlarca hazırlanmasını ve uygulanmasını izlemek gerektiğinde, teknik mevzuat uyumu ile piyasa gözetimi ve denetimi konularında tavsiye niteliğinde kararlar almakla görevlidir.

10. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı

İş sağlığı ve güvenliği alanında karayollarının ve diğer ulaşım imkanlarının yeterliliği ve güvenliği önem arz etmektedir. Taşımalı iş gücünün sağlandığı bölgelerde trafik kazalarında toplu ölümler ve yaralanmalar gerçekleşmektedir. Trafik kazalarında, sürücü hataları, taşımada kullanılan taşıtların veya yolların elverişsiz olması önemli rol oynamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre ülkemizde trafik iş kazalarının sayısı 2007 yılında 2930, 2008 yılında 2515, 2009 yılında 2661 ve 2010 yılında 2533 olarak gerçekleşmiştir. Bu yıllarda trafik kazaları dolayısıyla yaşanan iş kazaları toplam iş kazalarının %3,5-4'ünü oluşturmakta olup bu durum önemli sosyal ve ekonomik sorunlara neden olmaktadır²¹⁴.

²¹³ 17.1.2002 tarihli, 24643 sayılı Resmi Gazete.

²¹⁴ İŞLER, Mesut Cemil /AKMAN, Abdurrahman: "Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi" , International Journal of Engineering Research and Development, Cilt 4, Sayı 2, 25.

Çalışanların toplu taşımaya uygun araçlarla taşınması ve ulaşım yollarının elverişli olmasında Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığına görevler düşmektedir²¹⁵.

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'ye²¹⁶ göre, Bakanlık ulaştırma, denizcilik, haberleşme ve posta iş ve hizmetlerinin ekonomik, seri, elverişli, güvenli, kaliteli, çevreye kötü etkisi en az ve kamu yararını gözetecek tarzda serbest, adil ve sürdürülebilir bir rekabet ortamında sunulmasını sağlamakla görevlidir (m.2/d).

Karayolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü, Tehlikeli Mal ve Kombine Taşımacılık Düzenleme Genel Müdürlüğü ve Kara Yolları Genel Müdürlüğü ulaşımının sistemlerinin güvenliği olmasında birinci derece görevlidirler.

Karayolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, karayolu ulaştırma faaliyetlerinin elverişli ve güvenli olmasını sağlamak; bu faaliyette bulunanlar ile şoförler başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek; bu faaliyetlerin uygun şekilde yürütülmesi için asgari niteliklerini belirlemek ve bunları denetlemek; taşımacılık faaliyetlerinde kullanılan her türlü taşıtın cins, kapasite, sahiplik, yaş ve benzeri yönden asgari niteliklerini belirlemek; karayolu araçlarının dönemsel teknik muayenelerine ilişkin usul ve esaslar ile dönemsel teknik muayene yapacakların asgari niteliklerini belirlemek ve bunları yetkilendirmek ve denetlemekle görevlidir (KHK m. 7).

Demiryolu Düzenleme Genel Müdürlüğü, demiryolu ulaştırması faaliyetlerinin elverişli ve güvenli olmasını sağlamak; bu faaliyetleri yürütenler ile makinistler başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek; her çeşit çeken ve çekilen demiryolu aracının tescilinin yapılması ve sicilinin tutulmasına ilişkin usul ve esasları belirlemek, bunların tescilini yapmak ve sicilini tutmak; bunların kullanımı

²¹⁵ Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. BAYRAM, 52 vd.; BAYRAM, İSG, 94 vd.

²¹⁶ 01.11.2011 tarihli, 28102 (mükerrer) sayılı Resmi Gazete.

için asgari emniyet sınır ve şartlarını belirlemek ve bunları denetlemek; bu faaliyetlerde kullanılan her türlü çeken ve çekilen aracın cins, kapasite, sahiplik, yaş ve benzeri yönden asgari nitelikleri ile bunların dönemsel teknik muayenelerine ilişkin usul ve esasları belirlemek ve denetlemekle görevlidir (KHK m.8).

Deniz ve İçsular Düzenleme Genel Müdürlüğü, deniz ve içsular ulaştırması faaliyetlerinin elverişli ve güvenli olmasını sağlamak; bu faaliyetlerde bulunanlar ile gemi adamları başta olmak üzere bu işlerde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek, bununla ilgili eğitim vermek veya verdirmek, sınav yapmak veya yaptırmak ve bunları yetkilendirmek ve denetlemek; bu faaliyetlerde kullanılan her çeşit gemi ve benzeri deniz ve içsu araçlarının kullanımı için asgari emniyet sınır ve şartlarını belirlemek ve bunların cins, kapasite, sahiplik, yaş ve benzeri yönden asgari nitelikleri ile bunların dönemsel teknik muayeneleri ile denize ve yola elverişlilik izinlerine ilişkin usul ve esasları belirlemek ve denetlemekle görevlidir (KHK m.9).

Tehlikeli Mal ve Kombine Taşımacılık Düzenleme Genel Müdürlüğü, karayolu, demiryolu, havayolu ve denizyoluyla yapılacak tehlikeli mal taşımacılığı faaliyetlerinin uluslararası sözleşmeler, standartlar ve mevzuata uygun olarak elverişli ve güvenli bir ortamda yapılmasını ve bu faaliyetlerin diğer taşımacılık faaliyetleriyle uyumlu olarak hizmet vermesini sağlamak ve bu faaliyetlere ilişkin asgari standartları belirlemek ve denetlemekle görevlidir (KHK m.10).

Tersaneler ve Kıyı Yapıları Genel Müdürlüğü, deniz araçlarında kullanılan can kurtarma, emniyet, tahmil, tahliye ekipmanları ve benzeri teçhizat ve malzemenin asgari niteliklerini belirlemek ve uygulanmasını sağlamak; tersane ve gemi geri dönüşüm tesislerinde çalışanların mesleki yeterlik şartlarını belirlemek; tersaneler ile deniz araçlarının yapım, bakım, onarım, donatım, geri dönüşüm tesislerinin çalışma usul ve esasları ile asgari güvenlik şartlarını belirlemek ve denetlemekle görevlidir (KHK m.12). Ülkemizde tersanelerde meydana gelen iş kazalarının normalin çok üstünde olması, dikkatlerin bu alan çevrilmesine yol açmıştır. İlgili Genel Müdürlüğün özellikle tersanede çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile koordineli bir şekilde artırmasında fayda bulunmaktadır.

Kamu tüzel kişiliğine haiz Kara Yolları Genel Müdürlüğü, karayollarının yapımı, bakımı, onarımı, yol emniyeti için gerekli işaretlerin konulması ve tesislerin kurulması ile görevlidir²¹⁷.

İşyeri içinde araçların güvenlik bir şekilde hareket etmesi ve olası kazaların önlenmesi bakımından işverene önemli görevler düşmektedir. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmeliğe²¹⁸ göre, işveren işyerinden kullanılan araç ve gereçlerin periyodik olarak bakımlarını yapmakla yükümlüdür (m.5/1c). Ayrıca işveren, işyerinde yayalar tarafından veya malzeme taşımada kullanılan yolların, bulunabilecek azami kullanıcı sayısına ve yapılan işin niteliğine uygun boyutlarda olmasını sağlamakla ve malzeme taşınan yollarda yayalar için yeterli güvenlik mesafesi bırakmakla (m.37); araç geçiş yolları ile kapılar, yaya geçiş yolları, koridorlar ve merdivenler arasında yeterli mesafe bulunması sağlamakla ve çalışma mahallerinde yapılan iş, kullanılan makine ve malzeme göz önüne alınarak, çalışanların korunması amacıyla araç geçiş yolları açıkça işaretlemekle yükümlüdür (m.38)

11. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı

Temiz ve sağlıklı bir çalışma ortamının varlığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında büyük önem taşır. Artan hava kirliliği, işyerlerinin çalışma koşullarına uygun olmaması çalışanların sağlığı bakımından büyük riskler taşımaktadır. Büyük kentlerimizde kayıt dışı yürütülen faaliyetlerin büyük çoğunluğu halk arasında merdiven altı denilen, havasız bodrum katlarda yürütülmektedir. Sağlığa elverişli olmayan bu işyerlerinde çalışan işçilerin büyük bir kısmı çeşitli türden hastalıklara yakalanmakta; bazıları ise hayatını kaybetmektedir.

29.06.2011 tarihli 644 sayılı Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesinin 2. maddesinde Çevre ve Şehircilik Bakanlığının görevleri sayılmıştır. Anılan hükme göre, çevre kirliliğinin önlenmesine yönelik prensip ve politikalar tespit etmek; katı, sıvı ve gaz katı, sıvı ve gaz halde atık bırakarak kirlilik oluşturan veya oluşturmaları muhtemel her türlü tesis

²¹⁷6001 sayılı Karayolları Genel Müdürlüğünün Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun m. 4.

²¹⁸ 17.07.2013 tarihli, 28710 sayılı Resmî Gazete.

ve faaliyeti denetlemek, mevzuata aykırı yapıları denetlemek Bakanlığın temel görevleridir²¹⁹.

Bakanlık bünyesinde, sağlıklı ve güvenilir bir çevrenin sağlanması için Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü, Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü, Yapı İşleri Genel Müdürlüğü ve Mesleki Hizmetler Genel Müdürlüğü çeşitli faaliyetler yürütmektedirler.

Çevre Yönetimi Genel Müdürlüğü, çevre kirliliğinin önlenmesi ve temiz havanın sağlanması için standartları belirlemek, ölçümler yapmak, konuya ilişkin görüş bildirmek; atıkların kaynağında en aza indirilmesi, sınıflara ayrılması, toplanması, taşınması, geçici depolanması, geri kazanılması, bertaraf edilmesi, yeniden kullanılması, arıtılması, enerjiye dönüştürülmesi ve nihai depolanması, çevre ve insan sağlığına yönelik risklere ve kirlenmiş alanların iyileştirilmesine ilişkin çalışmaları yapmak ve yaptırmak konularında politika ve strateji belirlemek ve mevzuat oluşturmakla görevlidir (m.8).

Çevresel Etki Değerlendirmesi İzin ve Denetim Genel Müdürlüğü, çevreye olumsuz etkileri olan atık ve kimyasallar ile hava kirliliği, gürültü, titreşim ve iyonlaştırıcı olmayan radyasyon ile ilgili faaliyetleri izlemek, yeraltı ve yerüstü sularına, denizlere ve toprağa olumsuz etkileri olan her türlü faaliyeti belirlemek, denetlemek, tehlikeli hallerde veya gerekli durumlarda faaliyetleri durdurmakla görevlidir (m.9).

Yapı İşleri Genel Müdürlüğü, kamu kurum ve kuruluşlarına ait her türlü yapılar ile ilgili genel ilkeleri, stratejileri ve standartları belirlemek ve uygulanmasını sağlamak; afet riski altındaki alanların dönüştürülmesine ilişkin mevzuat uyarınca ıslah, tasfiye, dönüşüm ve iyileştirme bölgelerinin tespitine, ilanına, program ve öncelik sırasına dair usul ve esasları belirlemek ile görevlidir (m.10).

Mesleki Hizmetler Genel Müdürlüğü, yapım işlerinde görev alan şantiye şefleri, fen elemanları ve yetki belgeli ustaların faaliyetlerinin, durumlarına göre, ilgili idarelerce veya meslek kuruluşlarınca denetlenmesini sağlamak; kamuya ve özel sektöre ait her türlü yapı ve tesisin projelerinin ve yapım işlerinin

²¹⁹ Çevre ve Şehircilik Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. BAYRAM, İSG, 97 vd.

denetlenmesinde görev alacak mimar ve mühendisler ile yardımcı kontrol elemanlarının, yapı denetim kuruluşlarının ve müşavirlik kuruluşlarının niteliklerine, görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin esasları belirlemek, mesleki yeterlikleri ile kuruluş yeterliklerini değerlendirerek bunlara belge verilmesini ve kayıtlarının tutulmasını sağlamak; yapılarda kullanılacak malzemelerin kullanım amacına uygunluğuna dair esasları belirlemek, koordinasyon ve yetkilendirme çalışmalarını yürütmek, yapı malzemelerine ilişkin standartların hazırlanıp yayımlanmasını sağlamak; yapı malzemelerinin üretim, satış, nakil ve kullanma safhalarında her türlü mekânda ve ortamda gözetim ve denetimini yapmak, yapı malzemesi numunelerinin test ve deneylerini ilgili standarda göre yapmak, yaptırmak ve laboratuvar altyapısını geliştirmek ile görevlidir (m.12).

12. Türkiye Atom Enerjisi Kurumu

Türkiye Atom Enerjisi Kurumu (TAEK), 13.07.1982 tarihli 2690 sayılı Türkiye Atom Enerjisi Kurumu Kanunu ile Türkiye'de atom enerjisinin kalkınma planlarına uygun olarak ülke yararına kullanılmasını sağlamak, temel ilke ve politikaları belirleyip önermek, bilimsel, teknik ve idari çalışmaları yapmak, düzenlemek, desteklemek, koordine etmek ve denetleme amacıyla Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuş kamu tüzel kişiliğine sahip kurumdur²²⁰.

Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun insan sağlığı ve güvenliği bakımından büyük risk taşıyan radyoaktif maddeler ve nükleer güç ve araştırma reaktörlerine ilişkin görevleri bulunmaktadır. Kurum, radyoaktif maddeleri ve radyasyon cihazlarını bulunduran, kullanan, bunları ithal ve ihraç eden, taşıyan, depolayan, ticaretini yapan resmi ve özel kurum, kuruluş ve kişilere ruhsata esas olacak lisans vermek, radyasyon güvenliği bakımından bunları denetlemek; radyasyon güvenliği mevzuatına aykırı hallerde, verilmiş olan lisansı geçici veya sürekli olarak iptal etmek; söz konusu kurum ve kuruluş hakkında , gerekirse kapatma kararı almak ve genel hukuk esasları dahilinde kanuni kovuşturmaya geçilmesini sağlamak; nükleer güç ve araştırma reaktörleri ve yakıt çevrimi tesislerinin yer seçimi, inşaat, işletme ve çevre güvenliği ile ilgili her türlü onay, izin ve lisansı vermek; gerekli inceleme ve

²²⁰ Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. BAYRAM, 54; BAYRAM, İSG, 99 vd.

denetimi yapmak, izin ve lisansa uyulmayan hallerde işletme yetkilerini sınırlamak; verilen izin veya lisansı geçici veya sürekli olarak iptal etmek ve bu tesislerin kapatılması için Başbakan'a öneride bulunmakla görevlidir (m.4).

Türkiye Atom Enerjisi Kurumu'nun, mevzuatta belirtilen görevlerini yerine getirmesi için bünyesinde ihtisas daireleri ve genel sekreterlik kurulmuştur.

Nükleer Güvenlik Dairesi, Kurum'un nükleer güvenlikle ilgili olan görevlerini yerine getirmek, nükleer tesislerin yer seçimi, inşaat, sistem mühendisliği, hizmete alma, işletme, fiziksel korunma konuları ile radyasyondan korunma, nükleer madde güvenliği ve denetimi, çevre güvenliği hizmetlerini ve diğer ilgili görevleri yapmak üzere kurulmuştur (m.8/1a).

Radyasyon Sağlığı ve Güvenliği Dairesi, lisanslama, radyasyondan korunma mevzuatı ve esaslarını tespit, radyoaktif maddelerin taşınma ve depolanması, radyasyon çıkaran cihaz ve sistemlerin denetimi hizmetlerini ve diğer ilgili görevleri yapmak üzere kurulmuştur (m.8/1b). Radyasyon Güvenliği Tüzüğü²²¹ göre, Daire radyasyon güvenliğine ilişkin ilke, mevzuat, standart ve tedbirleri belirlemek üzere çalışmalar yapmak ve bunların uygulanmalarını sağlamak; radyasyon kaynaklarına ve bu kaynakları bulunduran, kullanan, imal, ithal ve ihraç eden, alan, satan, taşıyan ve depolayan resmi, özel kurum ve kuruluşlara ve gerçek kişilere lisans vermek, lisans koşullarına aykırı durumlarda lisanslarını geçici veya sürekli olarak iptal etmek, gerekirse, aygıt ve tesisin kapatılmasına karar vermek ve yasal kovuşturmayla geçilmesi için ilgili makamlara duyuruda bulunmak; radyasyon kaynaklarının ülkeye giriş, çıkış, transit geçiş ve taşınmalarına izin vermek; Tüzük kapsamına giren işleri, radyasyon alanlarını, radyasyon güvenliği bakımından sınıflandırmak ve denetlemek; radyasyon kaynaklarıyla çalışanları ve toplumu, radyasyon tehlikelerinden korumak amacıyla, gerekli tedbirleri almak, alınmasını sağlamak; çevrenin radyoaktif artıklarla ve radyoaktif yağışlarla kirlenmesini engellemek amacıyla gerekli tedbirleri almak, alınmasını sağlamak; radyasyon kazası halinde, alınması gerekli tedbirleri belirlemek ve uygulanmasını sağlamak; radyasyon güvenliği için ilgili bakanlık ve kuruluşlarla işbirliği yapmak; radyasyon güvenliği konusunda araştırma, eğitim ve yayınlar yapmak ve bu konularda, ilgili kuruluşlarla ortak çalışmalarda bulunmak ile görevlidir (m.4).

²²¹ 07.09.1985 tarihli 18861 sayılı Resmi Gazete.

Araştırma-Geliştirme-Koordinasyon Dairesi, nükleer enerji ile ilgili etüt, proje, nükleer teknik uygulama, radyoizotop üretimi, uluslararası ilişkiler, eğitim, yayın, halkla ilişkiler ve tercüme hizmetleri ve diğer ilgili görevleri yapmak üzere kurulmuştur (m.8/1c).

Teknoloji Dairesi, nükleer yakıt çevrimi ve nükleer hammaddeler ile güç üretimine dönük olmayan reaktör araştırma, kalite kontrol, ekonomik analiz ve endüstriyel ilişkilere dair hizmetleri ve diğer ilgili görevleri yapmak üzere kurulmuştur (m.8/1d).

Kuruma danışmanlık yapmak üzere Danışma Kurulu kurulmuştur²²² (m.7) . Kurul üyeleri, üniversitelerde nükleer konularda çalışan öğretim üyeleri ile diğer kurum ve kuruluşlarda atom enerjisi konusuyla yakından ilgili uzmanlar veya gerek bu konularda gerekse bilimsel ve teknik araştırma konularında bilgi ve tecrübe sahibi kişiler arasından seçilen en çok 25 kişiden oluşur. Atom Enerjisi Komisyonca belirlenen kurul üyeleri Başbakanın onayı ile 3 yıllığına görevlendirilir. Görev süresi dolan üye aynı usulle tekrar atanabilir. Kurul yılda en az bir defa toplanır. Kurulun asli görevi, Atom Enerjisi Komisyonu tarafından havale edilen konuları inceleyerek, sonuç ve tekliflerini bu Komisyona bildirmektir (m.7).

Nükleer güvenlik ve lisanslama konularında Kurum'a yardımcı olmak üzere Nükleer Güvenlik Danışma Komitesi kurulmuştur²²³. Komite 9 üyeden oluşur, üyeleri nükleer güvenlik ve lisanslama konularında danışma ihtiyacı duyulan alanlarda uzman kişiler arasından seçilir. Görev süreleri iki yıldır, görev süresi sona eren üye tekrar seçilebilir. Komite'nin asli görevi Kuruma danışmanlık yapıp nükleer reaktör tesislerine lisans veya işletme lisansı verilmesi, lisans iptali gibi hususlarda görüş bildirmektir.

Radyoaktif Atık Yönetimi Yönetmeliği'ne²²⁴ göre, radyoaktif atık tesislerine ilişkin faaliyetlerin yürütülmesi Kurum tarafından verilen yetkilendirmeye bağlıdır. Radyoaktif atık tesisinde, atık güvenliğine ilişkin hedef ve ilkelere uyulmasından ve tüm önlemlerin alınmasından, tesisin güvenli bir şekilde kurulması, işletilmesi,

²²² Danışma Kurulunun Teşkili ve Çalışma Esaslarına Dair Yönetmelik (15.12.1986 tarihli 19312 sayılı Resmi Gazete).

²²³ Nükleer Güvenlik Danışma Komitesinin Kuruluş ve Çalışma Yöntemleri Yönetmeliği (10.09.1997 tarihli 23106 sayılı Resmi Gazete); Nükleer Tesislere Lisans Verilmesine İlişkin Tüzük m.4. (19.12.1983 tarihli 18256 Resmi Gazete).

²²⁴ 09.03.2013 tarihli 28582 sayılı Resmi Gazete.

işletmeden çıkarılması veya kapatılması ve sahanın düzenleyici kontrolden çıkarılması ile ilgili süreçlerden yetkilendirilen kişi sorumludur (m.38/1). Öngörülen düzenleme ile radyoaktif atıkların yol açabileceği risklerden ve zararlardan yetkilendirilmiş kişinin sorumlu olacağı düzenlenmiştir.

13. Belediyeler

Belediyeler, yerel ortak ihtiyaçları karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve malî özerkliğe sahip kamu tüzel kişiliğini haiz kurumlardır. Nüfusu beş bin veya daha fazla olan yerleşim yerlerinde ve nüfusuna bakılmaksızın il ve ilçe merkezlerinde belediye kurulur. Belediye müşterek kararname ile kurulur.

Belediyeler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından çevre sağlığının korunması, işyerlerinin açılması ve denetimi hususlarında görev ve yetkilere sahiptirler²²⁵.

5393 sayılı Belediye Kanununa göre, belediyeler, çevre ve çevre sağlığı, temizlik ve katı atık; zabıta, itfaiye, acil yardım, kurtarma ve ambulans gibi faaliyetler yürütüp sağlıkla ilgili her türlü tesisi açabilir ve işletebilirler (m.14/1b).

Belediyeler, endüstri suyu sağlamak; atık su ve yağmur suyunun uzaklaştırılmasını sağlamak; katı atıkların toplanması, taşınması, ayrıştırılması, geri kazanımı, ortadan kaldırılması ve depolanması ile ilgili bütün hizmetleri yapmak ve yaptırmak; gayrisihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek²²⁶; gayrisihhî işyerlerini, eğlence yerlerini, halk sağlığına ve çevreye etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; hafriyat toprağı ve moloz döküm alanlarını; sıvılaştırılmış petrol gazı (LPG) depolama sahalarını; inşaat malzemeleri, odun, kömür ve hurda depolama alanları ve satış yerlerini belirlemek; bu alan ve yerler ile taşımalarda çevre kirliliğı oluşmaması için gereken tedbirleri almak; belediye sınırları içerisinde, yapı ruhsatı veya yapı kullanma izni hangi idare tarafından verilmiş olursa olsun, hizmete sunulacak olan asansörlerin tescilini yapmak, ilgili teknik mevzuat çerçevesinde yıllık periyodik

²²⁵ Belediyelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 92 vd.; BAYRAM, 61vd; BAYRAM, İSG, 106-107.

²²⁶ Gayrisihhî müesseselerden birinci sınıf olanların ruhsatlandırılması ve denetlenmesi, büyükşehir ve il merkez belediyeleri dışındaki yerlerde il özel idaresi tarafından yapılır (5393 sayılı Kanun m.15/2).

kontrollerini yapmak ya da yetkilendirilmiş muayene kuruluşları aracılığıyla yaptırmak, gerekli hâllerde asansörleri hizmet dışı bırakmak²²⁷ ile görevli ve yetkilidir (m.14, 15).

Belediye; yangın, sanayi kazaları, deprem ve diğer doğal afetlerden korunmak veya bunların zararlarını azaltmak amacıyla beldenin özelliklerini de dikkate alarak gerekli afet ve acil durum plânlarını yapar, ekip ve donanımı hazırlar. Acil durum plânlarının hazırlanmasında varsa il ölçeğindeki diğer acil durum plânlarıyla da koordinasyon sağlanır ve ilgili bakanlık, kamu kuruluşları, meslek teşekkülleriyle üniversitelerin ve diğer mahallî idarelerin görüşleri alınır. Belediyeler, belediye sınırları dışında yangın ve doğal afetler meydana gelmesi durumunda, bu bölgelere gerekli yardım ve destek sağlayabilir (m.53).

5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu'na göre, toplam nüfusu 750.000'den fazla olan illerin il belediyeleri kanunla büyükşehir belediyesine dönüştürülebilir (m.4). Büyükşehir belediyeleri gayrisihhî işyerlerini, eğlence yerlerini, halk sağlığına ve çevreye etkisi olan diğer işyerlerini kentin belirli yerlerinde toplamak; inşaat malzemeleri, hurda depolama alanları ve satış yerlerini, hafriyat toprağı, moloz, kum ve çakıl depolama alanlarını, odun ve kömür satış ve depolama sahalarını belirlemek, bunların taşınmasında çevre kirliliğine meydan vermeyecek tedbirler almak; büyükşehir katı atık yönetim plânını yapmak, yaptırmak; katı atıkların kaynakta toplanması ve aktarma istasyonuna kadar taşınması hariç katı atıkların ve hafriyatın yeniden değerlendirilmesi, depolanması ve bertaraf edilmesine ilişkin hizmetleri yerine getirmek, bu amaçla tesisler kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek; sanayi ve tıbbî atıklara ilişkin hizmetleri yürütmek, bunun için gerekli tesisleri kurmak, kurdurmak, işletmek veya işlettirmek; deniz araçlarının atıklarını toplamak, toplatmak, arıtmak ve bununla ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak; gıda ile ilgili olanlar dâhil birinci sınıf gayrisihhî müesseseleri ruhsatlandırmak ve denetlemek, yiyecek ve içecek maddelerinin tahlillerini yapmak üzere laboratuvarlar kurmak ve işletmek; sihhî işyerlerini, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhî müesseseleri, umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini

²²⁷ Asansörlerin yıllık periyodik kontrolünü yapacak belediyeler ile yetkilendirilmiş muayene kuruluşlarının sahip olması gereken şartlar, yıllık periyodik kontrol esasları ile yıllık periyodik kontrol ücretleri Türkiye Belediyeler Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve Türk Standartları Enstitüsü temsilcilerinin de yer alacağı bir komisyon tarafından belirlenir. Konuya ilişkin düzenlemeler, komisyon kararları doğrultusunda Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yapılır (5393 sayılı Kanun m.15/1s, ek fıkra).

ruhsatlandırmak ve denetlemek; afet riski taşıyan veya can ve mal güvenliği açısından tehlike oluşturan binaları tahliye etmek ve yıkmak; sağlık merkezleri kurmak; itfaiye ve acil yardım hizmetlerini yürütmek; patlayıcı ve yanıcı madde üretim ve depolama yerlerini tespit etmek, konut, işyeri, eğlence yeri, fabrika ve sanayi kuruluşları ile kamu kuruluşlarını yangına ve diğer afetlere karşı alınacak önlemler yönünden denetlemek, bu konuda mevzuatın gerektirdiği izin ve ruhsatları vermek ile görevli ve yetkilidir (m.7).

3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanunun 3. maddesine göre, belediye sınırları ile mücavir alan içinde kalan tüm işyerleri işletmelerde belediyeler; büyükşehir belediyelerin bulunduğu yerlerde ise, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için büyükşehir belediye başkanlığı, sıhhi ve diğer işletmeler için ise büyükşehir belediyesi içinde kalan ilçe belediye başkanlıkları işyeri açma ve çalışma ruhsatını vermeye yetkilidirler.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilirken; yapılan beyan ve incelemelerde insan sağlığına zarar vermeme, çevre kirliliğine yol açmama, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması kriterleri esas alınır (m.4).

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğe²²⁸ göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmaması halinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilemez (m.5). Birinci sınıf gayrisihhi²²⁹ işyerlerinin ruhsat işlemleri için kurul incelemesi yapılır. Kurul beş kişiden az olmamak üzere belediye başkanı veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve küşat birimleri görevlileri, sanayi ve ticaret il müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre belediye başkanı tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur (m. 15/3). İkinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müessese açmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler; işin özelliğine göre bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kriterlere uygun olarak işyerini düzenledikten sonra bu mevzuatta belirtilen başvuru formunu doldurarak yetkili idareye ibraz eder. Yetkili idareler, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisihhi müesseseler için yapılacak beyan ve

²²⁸ 10.08.2005 tarihli 25902 sayılı Resmi Gazete.

²²⁹ Birinci sınıf gayrisihhi müessese: Meskenlerden mutlaka uzak bulundurulmaları gereken işyerleridir.

incelemelerde; insan sağlığına zarar verilmemesi, evre kirliliğine yol açılmaması, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması ile ilgili düzenlemeleri esas alır. Başvurunun ngrlen kriterlere uygun olarak doldurulduğunun tespiti halinde, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın işyeri açma ve çalışma ruhsatı beş gün içinde düzenlenerek ilgiliye verilir. İlgili, bu belgeye dayanarak işyeri açabilir. Beyana göre tanzim edilen ruhsat müktesep hak doğurmaz. İkinci ve nc sınıf işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından bir ay içinde kontrol edilir. Bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde, ilgili, çalışma ruhsatı almış sayılır (m.23).

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri üretim ve faaliyete geçmiş bir işyerine oranla henüz kurulma aşamasında olan bir işyerinde daha kolay ve az masrafla alınabileceği gibi, iş sağlığı ve güvenliği açısından baştan yanlış kurulmuş bir işyerinin bazı hallerde sonradan düzeltilmesi olanaksız olabilir. İş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmiş pek çok ülkede işyeri planları ve üretim teknikleri resmi iş güvenliği rgtnce onaylanmadan işyeri kurulamaz ve faaliyete geemez²³⁰.

14. İl zel idareleri

İl zel idaresi, il halkının mahallî müşterek nitelikteki ihtiyaçlarını karşılamak üzere kurulan ve karar organı seçmenler tarafından seçilerek oluşturulan, idarî ve mal özerkliğe sahip kamu tüzel kişisini haiz yer yönünden yerinden yönetim kuruluşları içinde yer alır²³¹.

5302 sayılı İl zel İdaresi Kanunu'nun 7. maddesine göre, il özel idareleri belediye sınırları dışındaki gayri sihhî müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerine ruhsat vermek ve denetlemekle görevli ve yetkilidir²³². Anılan hükme göre, belediye sınırları dışında, yapı ruhsatı veya yapı kullanma izni hangi idare tarafından verilmiş olursa olsun, hizmete sunulacak olan asansörlerin tescilini

²³⁰ SÜZEK, Sarper: "İşyerinin Kurulması, Faaliyetlerinin Durdurulması ve Kapatılması", Prof. Dr. Nuri elik'e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, 1326.

²³¹ Büyükşehir belediye olan illerde il özel idareleri kaldırılmıştır (12.11.2012 tarihli 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun m. 1/5).

²³² Sivil hava ulaşımına açık havaalanları bünyesinde yer alan tüm tesislere işyeri açma ve çalışma ruhsatı dâhil her türlü ruhsat, Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından verilir (5302 sayılı Kanun m.7/1g).

yapmak, ilgili teknik mevzuat çerçevesinde yıllık periyodik kontrollerini yapmak ya da yetkilendirilmiş muayene kuruluşları aracılığıyla yaptırmak, gerekli hâllerde asansörleri hizmet dışı bırakmak il özel idaresinin görev ve yetkisi dâhilindedir.

3572 sayılı İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına Dair Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulüne Dair Kanuna göre il özel idareleri, belediye sınırları ve mücavir alan dışında kalan işyerlerine yapılan faaliyetin insan sağlığına zarar vermemesi, çevre kirliliğine yol açmaması ve yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunması kriterlerini dikkate alarak işyeri açma ve çalıştırma ruhsatı verebilirler.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmeliğe göre, birinci sınıf gayrisihhi işyerlerinin işyeri açma ve çalıştırma ruhsat başvurularını incelemek üzere inceleme kurulları oluşturulur. İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisihhi müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak üzere valinin veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve tarım birimleri görevlileri, sanayi ve ticaret il müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre gerektiğinde vali tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur. (m.15/1)

4857 sayılı İş Kanunumuzun mülga 95. maddesine²³³ göre, işyerinin açılmasına izin vermeye yetkili belediyeler ile diğer ilgili makamlar bu izni vermeden önce, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca iş mevzuatına göre verilmesi gerekli işletme belgesinin varlığını araştırmakla yükümlüydüler. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca işletme belgesi verilmemiş işyerlerine belediyeler veya diğer ilgili makamlarca açılma izni verilemezdi. (f.1). Belediyeler ve Bakanlık arasında işbirliğinin sağlanmasına imkân tanıyan bu hükmün kaldırılmış olması isabetli görünmemektedir.

4562 sayılı Organize Sanayi Bölgeleri Kanunu'na göre, organize sanayi bölgeleri içinde işyeri açma ve çalıştırma ruhsatını özel hukuk tüzel kişiliğine haiz organize sanayi bölgeleri verir (m. 4/8).

²³³ Mülga: 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı Kanun m.37.

15. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur (m.21). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Türk hukukunda yeni bir kurumdur²³⁴.

Konseyin yapısı ve toplanma periyotları dikkate alındığında, 5502 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu ve 4641 sayılı Kanun'da düzenlenmiş olan Ekonomik ve Sosyal Konseye benzediği söylenebilir²³⁵.

Danışma niteliğinde bir kurum olan Konseyin alacağı kararlar bağlayıcı değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 21. maddesine ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesi'ne dayanılarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği²³⁶ yürürlüğe konulmuştur.

a) Konseyin oluşumu

Konsey, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür; Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür; Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı; işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi; ihtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve

²³⁴ Konsey hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. CENTEL, Tankut: "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma" SİCİL, Aralık 2012, 5vd; SÜZEK, 901.

²³⁵ AYDIN, Ufuk: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine", SİCİL, Haziran 2012, 16.

²³⁶ 05.02.2013 tarihli 28550 sayılı Resmi Gazete.

Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilciden oluşur (m.21/2).

Konseyin oluşumunda üçlü bir yapılanma söz konusudur. Bu kapsamda Konsey bünyesinde devlet adına hükümet temsilcileri, çalışanlar ve işverenler adına ise sendika temsilcileri yer almaktadır. Konsey bünyesinde yer alan hükümet temsilcilerinin sayısının çalışan ve işveren temsililerine oranla çok fazla olması, ILO sözleşmelerinde yer alan üçlü (devlet-işveren-işçi temsilcilerinin eşit olması) yapılanmaya uygun değildir.

Konsey'de yer alan hükümet temsilcilerinden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı dışındaki bakanlıklardan gelen üyelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında ne ölçüde hâkim oldukları tartışmalıdır; bu kimselerin sırf temsilci gönderme gayesiyle belirlenmiş olması yerinde değildir²³⁷.

TMMOB'ye göre hükümet ve işveren ağırlıklı bileşenlerden oluşan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinde, çalışan ve meslek örgütlerinin katılım oranı artırılmalı ve Konseyin kararları tavsiye niteliğinden çıkartılıp bağlayıcı bir yapıya kavuşturulmalıdır²³⁸. Konsey üyelerinin ağırlıklı olarak üniversiteler, meslek kuruluşları, işçi ve işveren temsilcilerden oluşması alınacak tedbirlerde daha gerçekçi ve olumlu sonuçların elde edilmesine imkân verecektir.

İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan temsilciler Konsey'e üye olarak alınabilir. Bu temsilciler iki yıl için seçilir ve üst üste Konsey'in iki olağan toplantısına katılmazlarsa ilgili kurum veya kuruluşun Konsey'deki üyeliği sona erer (m.21/3). Daimi üyelerle Konseyde temsil edilen diğer kurumlar için üyeliğin herhangi bir nedenden ötürü sona ermesi mevzuatta düzenlenmemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği teknik bir alan olmasına rağmen bu alanın gelişimi ve korunması için sağlam hukuki temeller üzerinde kurulması gerekir. Bu itibarda yapılacak bir düzenleme ile Konsey'e Adalet Bakanlığını ve Türkiye Barolar Birliğini temsil eden üyelerin de daimi üye olarak alınmasında fayda vardır.

²³⁷ CENTEL, Konsey, 6-7.

²³⁸ 2014 Oda Raporu, 131.

b) Konseyin görevleri

Konseyin çalışma usul ve esaslarını belirlemek üzere yürürlüğe konulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliğe göre, Konsey, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulmuştur. Konsey, çalışmalarında ulusal ve uluslararası gelişmeleri ve ülke koşullarını göz önünde bulundurur. Çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevcut şartlarının iyileştirilmesi ve güvenlik kültürünün ülke genelinde yaygınlaştırılması amacıyla üyelerin işbirliği içinde çalışmasını esas alır. İş sağlığı ve güvenliği alanında ülke politikalarını oluşturmada tarafların görüş ve düşüncelerinin alınmasını sağlar (m.4).

Konsey, ulusal iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejileri için öneriler geliştirmek ve alınan kararların kurumlarda uygulanmasını tavsiye etmek; iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ihtiyaç ve öncelikleri dikkate alarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, hedefler ve eylem planının belirlenmesi için öneriler geliştirmek; çalışanların ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitimleri, bilgilendirilmeleri, bilinçlendirilmeleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması konusunda görüş bildirmek; iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma ve geliştirmeye yönelik projeler önermek; ülke çapında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıllık olarak planlamak ve değerlendirmek; gerekli görülmesi durumunda çalışma grupları kurmak ve üyelerini belirlemek; iş sağlığı ve güvenliği konusunda toplum ve çalışan yararını gözeterek, Bakanlık ve diğer kurumlar arası koordinasyon, bilgi paylaşımı ve işbirliğine katkı sağlamak; iş sağlığı ve güvenliğinin izleme ve inceleme çalışmalarında bulunmak; konsey üyelerinin temsil ettikleri kurum ve kuruluşlarda, Konsey toplantılarında alınan her türlü karar ve düzenlemenin ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasını izlemek, görüş ve önerilerde bulunmak; her yıl mart ayı sonuna kadar, politika belgesi ve eylem planı kapsamında bir önceki yıla ait kurum faaliyet raporunu Konsey sekretaryasına iletmek ile görevlidir (m.6). İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğü, Konsey'in hazırladığı raporları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletir.

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının hazırlanması konusunda Konseye herhangi bir görevin verilmemiş olması isabetli görülmemektedir²³⁹. Gerçekten de ülke genelinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejilerinin belirlenmesinde danışma niteliğinde olan Konseyin ilgili mevzuatın oluşumunda da rol oynaması faydalı olacaktır.

c) Konseyin çalışma usul ve esasları

Konsey yılda iki defa olağan olarak toplanır. Bu toplantılar her yılın Haziran ve Aralık aylarında yapılır Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü toplantı yapılabilir (İSGK, m.21/6 ; Yön. m.9/1). Üyelere, olağan ve olağanüstü toplantıya davet yazısı toplantı gününden en az bir ay önce gündem taslağı ile birlikte gönderilir (Yön. m.9/4). Toplantı yetersayısı temsilcilerin salt çoğunluğudur (Yön. m.9/7).

Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Konseyde çekimser oy kullanılmaz (İSGK m.21/5; Yön. m.11/1).

Konsey tarafından uygun bulunması halinde çalışma grupları oluşturulur (m.12). Çalışma grubu üyesi olarak; Konsey üyeleri, uzmanlık alanlarına göre üniversite, sivil toplum kuruluşları, özel sektör, kamu kurumları ve yerel yönetim temsilcileri belirlenebilir. Çalışma grubunun üyeleri ve başkanı Konsey Başkanı tarafından belirlenir. Çalışma grupları Konsey tarafından karar verilen çalışma konusu ve süresi ile ilgili çalışma planı hazırlayıp, plan doğrultusunda hazırladıkları raporları Konsey sekreteryasına verir. Mevzuatta çalışma gruplarının oluşturulmasının öngörülmesi isabetlidir. İş sağlığı ve güvenliğini alanında alınacak tedbirlerin ve mevzuatın hazırlanmasında uzman kişi veya kuruluşlarca hazırlanacak raporlar bu alana katkı sağlayacaktır.

Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne yürütülür (İSGK m.21/4).

²³⁹ CENTEL, Konsey, 9.

II. İş sağlığı ve güvenliği denetimi

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2014 verilerine göre ülkemizde 1.679.990 kayıtlı işyeri bulunmaktadır²⁴⁰. Aynı yıl ülkemizde 1626 kişi iş kazası neticesinde hayatını kaybetmiştir²⁴¹. Türkiye 100 bin çalışana başına düşen ölümlü iş kazalarında Avrupa'da birinci, Dünya'da ise üçüncü sıradadır²⁴².

İş kazası ve meslek hastalıkları neticesinde kişinin en kutsal hakkı olan yaşam hakkı etkilenmekte veya yok olmaktadır. Yaşam hakkı ruh ve beden bütünlüğünün korunmasını sağlayan ve diğer bütün hakların kullanılmasının ön koşulu olan haktır. Bir diğer deyişle yaşam hakkının korunmadığı bir sistemde diğer hakların kullanılması mümkün değildir²⁴³. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu etkilenen yaşam hakkının yanı sıra ortaya çıkan iş gücü kaybı, mağdura veya geriye kalanlara yapılan ödemeler ülke ekonomisini de derinden etkilemektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında uzman kişi ve kuruluşlarca yapılacak periyodik denetimlerin önemi büyüktür²⁴⁴. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin denetimler pek çok kurum tarafından yerine getirilmektedir. Ne var ki, denetimi gerçekleştiren kurumlar arasında tam anlamıyla bir koordinasyon bulunmamaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği denetimine ilişkin yasal mevzuatımız, İş Kanunu (m. 91 vd.); İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (m. 24); İş Teftişi Tüzüğü²⁴⁵; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği²⁴⁶; Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu

²⁴⁰ Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) verilerine göre, ülkemizde 1.714.997 işyeri bulunmaktadır. Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK), <http://www.tesk.org.tr/tr/calisma/sicil/4.pdf>, erişim tarihi:30.06.2015.

²⁴¹ Sosyal Güvenlik Kurumu 2014 istatistiği.

²⁴² 2014 Oda Raporu, 128.

²⁴³ İş sağlığı ve güvenliğinde yaşam hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. LİMONCUOĞLU, Alp/ŞİŞLİ, Zeynep/, ESER, Dilek: "Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1983 vd.

²⁴⁴ İş sağlığı ve güvenliği teftişi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 79 vd.; SÜZEK, 879 vd.; BAYRAM, 31 vd.; CENTEL, Tankut: "3.4.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı'nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Yayın No: 322, Ankara 2012, 55vd; ŞAKAR, Müjdat: "İş Güvenliği Teftişi Sulandırılmamalıdır", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 705 vd.

²⁴⁵ 28.08.1979 tarihli, 16738 sayılı Resmi Gazete.

²⁴⁶ 31.10.2012 tarihli, 28453 sayılı Resmi Gazete.

İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik²⁴⁷ ve Türkiye'nin taraf olduğu 81 nolu Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında ILO Sözleşmesi'nden oluşmaktadır.

İş Kanunumuzun 91. maddesine göre, devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirilir (f.1). Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işbirliği ile yürütülür (f.3). Çalışma hayatını ilgilendiren diğer mevzuatlarda da İş Kanunu'na paralel şekilde iş teftişinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumlu ve görevli olduğu hüküm altına alınmıştır²⁴⁸.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 24. maddesinin 1. fıkrasına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince yapılır. Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92 (yetkili makam ve memurlar), 93 (yetkili memurların ödevi), 96 (işçi ve işverenin sorumluluğu), 97 (zabitanın yardımı) ve 107 nci (iş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık) maddeleri uygulanır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişleri iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet yürüten ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde ve eğitim kurumlarında da teftiş yapmaya yetkilidir (İSGK m.24/2).

1. Denetim türleri

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde idari ve iş teftişi olmak üzere iki teftiş türü tanımlanmıştır²⁴⁹.

²⁴⁷ 16.08.2013 tarihli, 28737 sayılı Resmi Gazete.

²⁴⁸ 854 sayılı Deniz İş Kanunu (m.49), 2421 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (m.24), 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (m.41).

²⁴⁹ Teftiş türleri için bkz. SÜZEK, İş Güvenliği, 133 vd.; BAYRAM, 73 vd.

a) İdari teftiş

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde, idari teftiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının emri veya onayı üzerine Bakanlık merkez, taşra ve yurtdişi teşkilatı ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin, ilgili mevzuat çerçevesinde uygulanması ile buralardaki amir, memur ve diğer görevlilerin her türlü hal ve hareketlerinin incelenmesi, teftişi, soruşturulması ve ön incelemesini olarak tanımlanmıştır. (m.4/1ę).

İdari teftiş, programlı idari teftiş, idari inceleme, ön inceleme ve soruşturma olmak üzere dört türden oluşur (m.48). Programlı idari teftiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı faaliyetlerinin mevzuat doğrultusunda elverişli yürütülmesini sağlamak için genel çalışma planı içinde yürütölen teftiştir. İdari inceleme, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya İş Teftiş Kurulu Başkanı tarafından istenilen konular ile mevzuatın uygulanmasında görölen eksiklik ve aksaklıklar, şikâyet ve ihbarlar üzerine yapılan çalışmalar sonucunda soruşturma açılmasına gerek görölmeyen durumlar hakkında yapılan incelemedir. Ön inceleme, 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun kapsamına giren personelin, bu Kanun kapsamındaki eylem ve işlemleri hakkında yapılan incelemedir. Soruşturma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde görev alan personel hakkında konusu yürürlükteki ceza mevzuatına göre suç teşkil edebilecek nitelikte olan veya personel mevzuatına göre disiplin suçu oluşturan eylem ve işlemlerle ilgili olarak yapılan işlemdir.

b) İş teftişi

İdari teftiş, denetim personeli hakkında yapılırken; iş teftişi iş yerinde işverenlere yönelik gerçekteştirilen teftiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde, iş teftişi, çalışma süreleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması, kayıt dışılık, işsizlik, istihdam ve işgücü piyasası uygulamaları gibi çalışma şartlarına ve ortamına ilişkin tüm mevzuat hükümlerinin uygulanmasıyla ilgili olarak araştırma, inceleme ve denetlemeyi de kapsayan ve

devlet adına gerçekleştirilen teftiş faaliyetleri ile mevzuat ile verilen diğer teftiş faaliyetlerini ifade etmektedir (m.4/11).

İş teftişi, programlı ve program dışı teftiş olmak üzere iki şekilde yapılmaktadır (m.44). Programlı teftiş işin yürütümü ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin programlanan teftişin işyerinde müfettişler marifetiyle yerine getirilmesidir. Programlı teftişi müfettişler eliyle İş Teftiş Kurulu re'sen yapar. Program dışı teftiş (inceleme) ise programlı teftiş dışında çalışma mevzuatı ile ilgili talep üzerine veya İş Teftiş Kuruluna intikal ettirilen evraklardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanların teftiş programına alınması sonucu işyerlerinde gerçekleştirilen teftiştir.

2. Denetim örgütü: İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu uygulanmasının denetimine ilişkin olarak ayrı bir örgüt kurulmamış ve bu konuda yeni düzenlemelere yer verilmeyip, 4857 sayılı İş Kanunu'na atıf yapılmakla yetinilmiştir²⁵⁰.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği denetimi genel olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde yer alan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı eliyle yapılır.

İş Teftiş Tüzüğü'ne göre, İş Teftiş Kurulu çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasını denetlemek; iş teftişiyle ilgili mevzuat çalışması yapmak ve mevzuatta görülen boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda görüş bildirmek; iş teftişiyle ilgili istatistikleri tutmak, değerlendirmek, yorumlamak ve yayınlanmasını sağlamak; mevzuatta öngörülen ve Bakanlık makamınca verilen diğer işleri yapmak ile görevlidir. (m. 10).

İş Teftiş Yönetmeliğinde, Kurul'un görevleri İş Teftiş Tüzüğü'ne kıyasen daha geniş ve ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kurul, çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çerçevesinde programlı veya program dışı teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak; kayıt dışı istihdamla mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konularda alınması gerekli tedbirleri önermek; kayıt dışılık ile ilgili tespit yapılması halinde ilgili kurumlara gereği için bildirimde bulunmak; müfettişlerin iş teftişi ile ilgili faaliyet ve işlemleri hakkında teftiş,

²⁵⁰ CANIKLIOĞLU, 76.

inceleme ve soruşturmaları yürütmek; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın emri veya onayı üzerine ile bağlı ve ilgili kuruluşların her türlü hesap, faaliyet ve işlemlerinin inceleme, teftiş yapmak; çalışma şartları, çalışma ortamı, çalışma ilişkileri, iş kazaları ve meslek hastalıkları, kayıt dışılık, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ihlaller ve benzeri risk kriterlerine dayanarak işyerleri ve sektörler düzeyinde analizler yapmak; müfettiş sayısı ve Kurulun diğer kaynakları göz önünde bulundurularak denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek esaslara göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerdeki işyerlerinin denetimine öncelik vermek; çalışma hayatının denetimi ve raporlanmasına ilişkin ilke, yöntem, standart ve teknikleri geliştirmek, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve önerilerde bulunmak; sosyal değişimler, teknolojik gelişmeler ve uluslararası mevzuatta ortaya çıkan değişikliklerin çalışma hayatıyla ilgili mevzuata yansıtılması için görüş bildirmek; denetim sonuçlarına göre işgücü piyasasını geliştirecek ve çalışanların hayat seviyelerini yükseltecek tavsiye ve tekliflerde bulunmak; Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki 81 nolu Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin 20 nci maddesine göre İş Teftişi Genel Değerlendirme Raporunu hazırlayarak Uluslararası Çalışma Örgütü Bürosu Genel Müdürlüğü'ne göndermek ile görevli ve yetkilidir (m.8).

İş Teftiş Kurulu bir başkan, baş iş müfettişi, iş müfettişi ve iş müfettiş yardımcılardan oluşur (İş Teftiş Tüzüğü m.3).

a) İş Teftiş Kurulu Başkanı

İş Teftiş Kurulu Başkanı en az on yıl müfettişlik yapmış olanlar arasından müşterek kararname ile atanır. Kurul başkanı, İş Teftiş Kurulunun çalışmalarını düzenlemek, gözlemek, denetlemek ve değerlendirmek; grup başkanlarının, kendilerine verilecek ilkelere göre hazırlayacakları teftiş programlarını incelemek, Bakanlık makamının onayına sunmak, uygulanmasını sağlamak ve sonuçları hakkında yıllık raporlar hazırlamak; müfettişlerin çalışacakları iş teftiş gruplarını belirlemek; teftiş raporlarını incelemek, varsa, eksikliklerini tamamlamak, yanlışlıklarını düzelttirmek; teftiş raporlarının sonuçlarına göre çalışma hayatının düzenlenmesi, işçilerin refahının artırılması, sağlık ve güvenliklerinin korunması konularında alınacak önlemleri saptamak ve bu konularda Bakanlığa önerilerde

bulunmak; işyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak; iş teftişiyle ilgili istatistik bilgileri derlemek; Uluslararası Çalışma Örgütüne her yıl gönderilecek genel raporun iş teftişine ilişkin bölümünü hazırlamak ve araştırma kuruluna göndermek; müfettiş yardımcılığına alınacakların sayısını meslek dallarına göre belirleyip Bakanlık makamının onayına sunmak; müfettişlerin çalışma ve hakediş çizelgelerini incelemek veya inceletmek, eksikliklerin ve yanlışlıkların düzeltilmesini sağlamak ve tahakkuka bağlatmak; işin yürütümüyle işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında düzenlenecek seminer, panel, konferans, toplantı vb. faaliyetlere müfettişlerin katılmalarını sağlamak ve gerekli görüldüğünde bu faaliyetlerde görevlendirmek; gerektiğinde teftiş, denetim, inceleme ve soruşturma yapmak; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası antlaşmalara veya üyesi olduğu uluslararası topluluklara katılmış ülkelerde, çalışma hayatı ve teftiş konusunda inceleme ve araştırma yapılması, bu ülkelerle bilgi alışverişinde bulunulması, varsa antlaşmaların iş teftiş sistemi hakkında öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmesi için çalışmalar yapmakla görevli ve yetkilidir (İş Teftiş Tüzüğü m.11).

b) Grup başkanları

Grup başkanları, grup başkanlığını Başkan adına idare etmek üzere, Başkanın teklifi ve Bakan onayı ile görevlendirilen ve en az yedi yıl müfettişlik hizmeti bulunan müfettişler arasından atanır (İş Teftiş Yön. m.4/1f). Teftişlerin düzenli ve etkili biçimde yürütülmesinden grup başkanları sorumludur. Teftişin yararlı ve etkin yürütülmesi için kurulan grup başkanlıkları sayesinde belirli bir bölgede çalışan müfettişler oradaki işyerlerini tüm özellikleri ile tanımak ve bu işyerlerindeki çalışma koşullarını sürekli bir biçimde takip etme olanağına sahip olurlar²⁵¹.

Grup başkanları denetimlerin düzenli ve etkili şekilde yürütülmesinden sorumludur. Grup başkanları, yıllık teftiş programlarını hazırlamak; teftiş programının uygulanmasını sağlamak; teftiş programlarına göre müfettişleri görevlendirmek, valilik ya da bölge çalışma müdürlüklerince grup başkanlarına bildirilen teftiş işleriyle bağdaşabilen işleri müfettişlere iletmek ve izleyerek sonuçlandırılmasını sağlamak; teftiş raporlarını incelemek, varsa, eksikliklerini tamamlatmak, yanlışlıklarını düzelttirmek, müfettiş ve yardımcılarının çalışmalarını

²⁵¹ SÜZEK, İş Güvenliği, 85.

izlemek, denetlemek; gerektiğinde müfettişlerin görev ve yetkilerine giren işleri yapmak; işyeri teftiş fişlerinin tutulmasını sağlamak; müfettişlerce düzenlenen raporların bir örneğini, gerektiğinde görüşüyle birlikte, değerlendirilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına göndermekle görevli ve yetkilidir (İş Teftiş Tüzüğü m. 12).

c) Müfettişler

İş Teftiş Kurulu, iş sağlığı ve güvenliği denetimini bünyesinde yer alan yeterli sayıda müfettiş eliyle gerçekleştirir.

Müfettiş, işyerlerinde işin yürütümü, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili teftiş yapan baş iş müfettişleri, iş müfettişleri ve teftiş yetkisi verilmiş iş müfettişi yardımcıları olarak İş Teftiş Tüzüğünde ifade edilmiştir (m.2/d). Kurum bünyesinde “işin yürütümü” ile “iş sağlığı ve güvenliği” olmak üzere iki ayrı alanda çalışan müfettişler bulunmaktadır.

İşin yürütümüyle ilgili denetim yapan müfettişler hukuk, siyasal bilgiler, siyasal bilimler, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler gibi sosyal bilimler alanında eğitim görmüşlerdir ve “sosyal iş müfettişi” olarak kabul edilirler. İş sağlığı ve güvenliği alanında denetim yapan müfettişler ise tıp, mimarlık, mühendislik, fizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre yüksek mühendisliği gibi fen bilimleri alanından eğitim görmüşlerdir ve “teknik iş müfettişleri” olarak anılırlar²⁵².

Çalışma hayatının karmaşık, uzmanlık gerektiren yapısı, her sektörün kendine özel farklı riskler barındırması göz önünde tutularak, İngiltere’de olduğu gibi ülkemizde de teftişlerin iş kolları esas alınarak kendi alanında uzman müfettişler eliyle yürütülmesi mevzuatta yapılacak bir değişiklik ile öngörülmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin düzenli ve uygun koşullarda yapılabilmesi için yeterli sayıda müfettişin İş Teftiş Kurulu bünyesinde görevlendirilmesi gerekir. Ülkemizdeki işyerlerinin sadece %2,7

²⁵² ŞAKAR, 707.

denetlenebilmektedir²⁵³. Kuşkusuz bunun temel sebebi tüm işyerlerini denetleyebilecek sayıda müfettişin olmamasıdır.

1) Atanmaları

İş Teftiş Kurulu müfettişleri, bu göreve atanmadan önce ilk olarak Kurum bünyesinde müfettiş yardımcısı unvanı ile çalışırlar.

İş Teftiş Tüzüğü'nün 4. maddesinde müfettiş yardımcılığına giriş düzenlenmiştir. Anılan hükme göre, genel memur olma koşullarını taşıyan, işin yürütümüyle ilgili teftiş görevine alınacaklar için; hukuk, siyaset bilgileri, siyaset bilimleri, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleri ile bunların dengi yerli ve yabancı fakülte veya yüksek okullardan mezun olmak; işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili teftiş görevine alınacaklar için; tıp doktoru, mimar, elektrik, maden, jeoloji, metalürji, inşaat, elektronik, makina, kimya, endüstri, fizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre yüksek mühendisi veya mühendisi olmak; sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu sağlık kurulu raporuyla belgelemek; kasıtlı olmayan suçlar dışında özgürlüğü bağlayıcı bir cezayla hükümlü olmamak; sınavın açıldığı yılın ocak ayının birinci gününde otuz yaşını doldurmamış bulunmak (Yönetmeliğe göre, müfettiş yardımcılığına giriş sınavının yazılı aşamasının yapıldığı tarihte otuzbeş yaşını doldurmamış olmak); yazılı sınava ikiden fazla girmemiş olmak ve Yönetmeliğe göre yapılan sınavdan başarılı olmak koşullarını sağlayan kimseler müfettiş yardımcısı olarak atanır.

Müfettiş yardımcılığı görevinde eylemli olarak en az üç yıl çalışan; müfettiş yardımcılığında geçen hizmet yıllarına ait bütün sicilleri olumlu olan; yaptığı çalışmalarda yeterli görülen müfettiş yardımcıları müfettişlik yeterlik sınavına girmeye hak kazanır. Yeterlilik sınavını başarı ile geçen adaylar müfettiş olarak atanır. Haklı bir neden olmaksızın yeterlilik sınavına girmeyen veya başarılı olmayan adaylar Bakanlıktaki diğer görevlere atanır (İş Teftiş Tüzüğü m.6).

²⁵³ ALPSOY, Lütfi: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği (6331 sayılı) Kanununa Sosyal Tarafların Bakışı", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 76.

2) Görevleri

İş Teftiş Kurulu müfettişleri, kendilerine verilen işleri yapmak, istatistik ve rapor hazırlamak, mevzuatta gördükleri boşluk ve aksaklıkların giderilmesi için öneride bulunmakla görevlidir²⁵⁴.

Müfettişlerin işyerlerindeki çalışma koşullarıyla üretim ve yapım yöntemlerini incelemek; işveren ve işçileri veya konuyla ilgili bulunan kimseleri, işyerinde ya da işyeri dışında dinlemek, sorular sormak, bunlardan gerekli bilgileri istemek ve imzalı ifadelerini almak; mevzuatta işyerinde bulundurulması gerekli olan defter ve kayıtları incelemek; görevlerini yaptıkları sırada İş Kanunu'na göre suç sayılan eylemlere rastladıklarında, eylemin işçinin yaşı, cinsiyeti veya sağlığına ilişkin olması halinde işçileri çalışmaktan alıkoyma; eylemin makine veya araç gereçlerden doğan tehlike olması halinde ilgili makine veya araç gereci mühürleme yetkileri bulunmaktadır (İş Teftiş Tüzüğü m.6).

3) Yükümlülükleri ve sorumlulukları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği kapsamında denetim faaliyeti yürüten müfettişler görevlerini yaparken mevzuatta belirtilen yükümlülüklerle uymak zorundadır.

Müfettişler görevlerini yerine getirirken, tarafsız olmak, karşı tarafın güvenini zedeleyici davranışlardan kaçınmak, görevleri nedeniyle öğrendikleri gizli bilgi, belge ve meslek sırlarını açıklamamak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının yerindeliği hususunda işçiler veya işverenle tartışmamak ile yükümlüdür. Müfettişler tarafsızlığın korunması, güvenin sarsılması gerekçesiyle eşlerine, üçüncü dereceye kadar (bu derece dâhil) kan ve sıhrî hısımlarına ait veya bunların yönetimleri altındaki ya da kendilerinin veya bunların ortağı buldukları işyerlerinde teftiş yapamaz. Müfettişler, görevin başka türlü yapılmasının mümkün olmadığı haller dışında, şikâyetçilerin ve/veya ihbarda bulunan kişilerin ve kendilerine bilgi ve ifade veren kişilerin kimliklerini açıklayamaz. (Yön. m. 12).

²⁵⁴ Müfettişlere ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. BAYRAM, 39 vd.

Görevlerini tarafsız ve bağımsız yapmakla yükümlü olan müfettişler, iş güvenliğine ilişkin faaliyetlerinde adil davranmak, danışmanlık ile yaptırım uygulama yetkisi arasında makul bir denge oluşturmak zorundadır²⁵⁵.

Görevlerini mevzuatta belirtilen usule uygun şekilde yerine getirmeyen müfettişlerin, idari, hukuki ve cezai sorumlulukları doğabilir.

Görevlerini talimatlara uygun şekilde yerine getirmeyen müfettişler hakkında idari soruşturma açılabilir. Bu kapsamda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, meslekten çıkarma gibi disiplin cezaları uygulanabilir.

Görevlerini yerine getirirken maddi zarara yol açan müfettişler hakkında doğrudan kendilerine karşı tazminat davası açılmaz. Anayasamıza göre, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir (m.129/5; 657 sayılı Kanun m.13). Zarara uğrayan kişi veya kuruluşlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na karşı maddi tazminat davası açabilirler. Bakanlık dava neticesinden tazminat ödemek zorunda kalırsa, zarara yol açan ve kusurlu bulunan müfettişe rücu edebilir.

Müfettişler yürüttükleri görev nedeniyle öğrendikleri meslek sırlarını saklama yükümlülüğü altındadır. Türk Ceza Kanunu'na göre, sıfat veya görevi, meslek veya sanatı gereği vakıf olduğu ticari sır, bankacılık sırrı veya müşteri sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeleri yetkisiz kişilere veren veya ifşa eden kişi, şikâyet üzerine, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adlî para cezası ile cezalandırılır. Bu suç şikâyete bağlı bir suçtur ancak; sırlar, Türkiye'de oturmayan bir yabancıya veya onun memurlarına açıklandığı takdirde, faile verilecek ceza üçte biri oranında artırılır. Bu halde şikâyet koşulu aranmaz (m.239). Sır saklama yükümlülüğüne ilişkin suç ancak kasti olarak işlenebilir; bu suçun taksirli hali Kanun'da düzenlenmediği için, istemeyerek, bilmeden meslek sırlarını ifşa eden müfettiş hakkında cezai yaptırım uygulanamaz.

²⁵⁵ SÜZEK, Sarper: "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, 310.

Denetimlerde mevzuata aykırı olduğu açık olan hususların göz ardı edildiği hallerde meydana gelen ölümlü veya yaralanmalı iş kazalarında müfettişlerin kasti veya taksirli ölüme sebebiyet verme hükümleri çerçevesinde cezai sorumlulukları söz konusu olabilir.

3. Askeri işyerlerinin denetimi

İş Kanunumuzun 91. maddesinin 2. fıkrasına göre, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür. Bu doğrultuda askerî işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftişi ile sonuçlarına dair usul ve esasları düzenlemek amacıyla Askerî İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

Askeri işyerlerini denetleme yetkisi olan askerî iş müfettişleri, yapılacak teftişlerde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahiptir (Yön. m. 5/1).

Önemle belirtmek gerekir ki, askerî iş müfettişleri sadece askerî işyerlerini²⁵⁶ denetleme yetkisine sahiptir. Diğer askerî işyerleri²⁵⁷ ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üreten işyerlerinin²⁵⁸ denetim ve teftişi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müfettişlerinde yerine getirilir.

Diğer askerî işyerlerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının hangi iş müfettişlerinin teftiş edeceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Millî Savunma Bakanlığına bildirilir. Bu müfettişlere Millî Savunma Bakanlığınca söz

²⁵⁶ Askerî işyerleri: Millî Savunma Bakanlığı, Genelkurmay Başkanlığı (Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanlığı) ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı) tarafından doğrudan doğruya işletilen askerî işyerlerini ifade eder (Yön. m.4/1a).

²⁵⁷ Diğer askerî işyerleri: İkili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askerî işyerlerini ifade eder (Yön. m.4/1b).

²⁵⁸ Yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerleri: 29/6/2004 tarihli ve 5201 sayılı Harp Araç ve Gereçleri ile Silâh, Mühimmat ve Patlayıcı Madde Üreten Sanayi Kuruluşlarının Denetimi Hakkında Kanunun 4 üncü maddesine göre tespit ve ilan edilen denetime tabi harp araç ve gereçleri ile silah, mühimmat ve bunlara ait yedek parçalar ve patlayıcı maddeler üreten işyerlerinden askerî işyerleri ve diğer askerî işyerleri kapsamı dışında kalan işyerlerini ifade eder (Yön. m.4/1c).

konusu askerî işyerlerinin teftişi için özel kimlik kartı verilir. Özel kimlik kartı verilenler, teftiše başlamadan önce özel kimlik kartlarını işveren vekiline göstermek zorundadır. Teftiş yetkileri her ne sebeple olursa olsun sona eren iş müfettişlerinin özel kimlik kartları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Millî Savunma Bakanlığına iade edilir (Yön. m.7/2).

Askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üreten işyerlerinin denetimi ve teftişi işyerlerinin çalışma saatleri içinde yapılır ve bu işyerlerine ait kayıt ve belgeler her ne sebeple olursa olsun işyeri dışına çıkartılmadan işyerinde incelenir (Yön. m. 8). Milli güvenliğin sağlanması bakımından Yönetmelikte öngörülen bu sınırlama yerindedir.

4. Denetimlerin yapılma usulü ve zamanı

İş Teftiş Tüzüğü'nün 17. maddesine göre, işyerlerinin teftişi, önceden hazırlanan teftiş programlarına göre yapılır. Teftiş programları işin yürütümüyle işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişleri için ayrı ayrı düzenlenir (f.1). İki teftişin aynı işyerinde yapılması halinde ikisinin aynı zamanda yapılması esastır (f.2).

Denetimlere ilişkin hazırlanan programlar, müfettiş sayısı ile denetlenecek işyerlerinin sayısı ve büyüklükleri, işçi sayısı, işin niteliği, işyerlerinin grup başkanlığına uzaklıkları ve ulaşım olanakları, işçi yakınmaları, iş kazalarının nitelik, yoğunluk, sıklık ve yaygınlığı göz önünde tutulmak ve birer aylık dönemlere bölünmek suretiyle yıllık olarak hazırlanır (m. 17/3)

İş Teftiş tüzüğünde denetimlerin hangi sıklıkla yapılacağına ilişkin doğrudan açık bir hükme yer verilmemekle birlikte, olanaklar ölçüsünde, teftişlerin kısa aralıklarla yapılacağı ve özellikle işçilerin sağlık ve güvenliği bakımından tehlike gösteren veya ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı ya da mevzuat hükümlerine uyulmamasının alışkanlık haline getirildiği işyerlerinin denetlenmesi sık aralıklarla yapılacağı ifade edilmiştir (m. 17/4-5).

İşverenler, işyerleriyle işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerde teftiş sonuçlarının yazılması için birer teftiş defteri bulundurmakla yükümlüdür (İş Teftiş Tüzüğü m.23/1). Müfettişler teftiş sonucunu teftiş defterine ve hazırlayacakları rapora yazar. Teftiş esnasında iş sağlığı ve güvenliği bakımından

yakın bir tehlike göstermeyen eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettişlerce işverene süre verilebilir. İşverenler verilen süre içinden söz konusu eksikliğin giderildiğini bölge çalışma müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (İş Teftiş Tüzüğü m. 22/2-3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinde "işin durdurulması" düzenlenmiştir.²⁵⁹ Anılan hükme göre, işyerinde hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında müfettişlerden oluşan 3 kişilik heyet işin durdurulmasına karar verebilir. Acil müdahale gerektiren hallerde ise bir müfettiş işin durdurulmasına karar verebilir.

Centel, iş müfettişlerine tek başına "işin durdurulması" gibi olağanüstü yetkilerin verilmesini hukuk devleti esaslarıyla bağdaşmadığı gerekçesiyle isabetli olarak eleştirmiştir. Yazar, bu yetkinin işçilerin de temsil edildiği üçlü taraflı bir kurula verilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁶⁰.

Denetimlerin gerçek anlamda verimli olabilmesi için, denetimlerin zamanlaması önemlidir. Gerçekten de işyerinde işin yürütülmediği saatlerde yapılacak olan denetimlerde olumlu sonuç elde edilmesi mümkün değildir. Bu kapsamda İş Teftiş Tüzüğü'ne göre, teftişlerin, işin ve işyerlerinin niteliğine göre etkili sonucu sağlayacak zamanlarda yapılması, gece ve gündüz çalışılan işyerlerinin teftişleri, gece devresini de kapsayacak biçimde düzenlenmesi ve bazı dönemlerde çalışmalarını durduran veya azaltan işyerlerinin teftişinin, tam çalışma dönemlerine yapılması gerektiği isabetli olarak hüküm altına alınmıştır (m.18).

²⁵⁹ İşin durdurulması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. URHANOĞLU CENGİZ, İhtar: "İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması" Prof. Dr. Sarper Sözek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1968 vd.

²⁶⁰ CENTEL, Denetim Sistemi, 60.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Türk Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinin İşyeri Örgütü

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin isabetli bir özdeyiş vardır, “önleme işyerinden başlar”. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri örgütünün iyi bir şekilde oluşturulduğu ve bu örgütün görevini yerine getirmesi için gerekli olan ihtiyaçların sunulduğu işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıkları ile yapılan mücadelenin daha başarılı olduğu ortaya çıkmaktadır²⁶¹.

Resmi iş sağlığı ve güvenliği örgütünün kaynak ve olanaklarının sınırlı olması ve buna bağlı olarak yetersizliği ancak iyi örgütlenmiş bir işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütü ile giderilebilir²⁶².

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta öngörülen işyeri örgütlerini oluşturma yükümlülüğü işverene aittir. Ancak, işveren sadece iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yazılı önlemleri almakla yetinmemeli, mevzuatta öngörülmemiş ancak bilimsel ve teknolojik gelişmelerin gerekli kıldığı diğer iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla da yükümlüdür²⁶³. Bu bakımdan kanuni olarak işyeri örgütü oluşturma yükümlülüğü olmayan işverenler de işyeri örgütü oluşturabilir. Nitekim Amerika Birleşik Devletleri ve İngiliz Hukukunda işverenlerin işyeri örgütü kurma zorunluluğu genel olarak bulunmamaktadır; ancak her ülkede de işverenin iş sağlığı ve güvenliği sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenin bu yükümlülüğü nasıl ve hangi şekilde yerine getireceği işverenin takdirine ve sorumluluğuna bırakılmıştır.

²⁶¹ SÜZEK, Sarper: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 513; SÜZEK, Çözüm Önerileri, 312.

²⁶² SÜZEK, Sarper: “Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve Güvenliği” İş Hekimliği Ders Notları, Ankara 1993, 30.

²⁶³ SÜZEK, İşverenin Yükümlülükleri, 509.

İşyeri örgütlerinin temel işlevi işveren ve işçiler arasında sosyal diyalogu sağlamaktır. Taraflar arasındaki sosyal diyalog çalışanlara bilge verme, danışma ve katılımı sağlamakla mümkündür²⁶⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinin gerekçesinde, işyeri organizasyonunun önemi üzerinde durulmuştur. Gerekçede, yasal olarak zorunlu olmasa bile en küçük birimden çok karmaşık yapıdaki işyerlerine varıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu planlanmasının işyerinin yetmiş insan gücü kayıplarının önlenmesinin yanında maddi kayıpların da önüne geçilmesinde birinci derece önemli role sahip olduğu vurgulanmıştır. Bu itibarla her işyerinde katılımı ön planda tutan bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun kurulması gerektiği ifade edilmiştir.

I. İş sağlığı ve güvenliği kurulu

İş sağlığı ve güvenliği kurulları ülkemizde yönetime katılma modeline uygun olarak kanunla kurulması zorunlu tutulan nadir hukuki kurumlardan biridir²⁶⁵. Bu kurumlar sayesinde, farklı birim, pozisyon, bilgi, yetkinlik ve deneyime sahip kimseler bir araya gelmekte ve ortak akılla çözümler, önlemler alınmaktadır²⁶⁶.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasının temel nedeni, iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda sadece devletin değil işveren ve işçilerin katkısıyla sağlanabilecek olması düşüncesine dayanır ve dünyada ilk kez İngiltere'de bu amaçla gönüllü bir jürinin kurulduğu söylenir²⁶⁷.

1475 sayılı İş Kanunumuzun 76. maddesine göre, Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kurulması öngörülmüştü²⁶⁸. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 80. maddesinde sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı

²⁶⁴ Sosyal diyalog kavramı için bkz. ENGİN, Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012, 5 vd.

²⁶⁵ SÜZEK, 919.

²⁶⁶ CANIKLIOĞLU, 52.

²⁶⁷ 2014 Oda Raporu, 72.

²⁶⁸ 1475 sayılı Kanun'da Kurulun oluşumu ve görevleri için bkz. SELCAN, 168vd; ULUSAN, İlhan/ ESEN, Güven: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İstanbul 1985, 125 vd.; ARICI, 145 vd.

işyerlerinde her işverenin bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurması öngörülmüştü. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzun 22. maddesinde ise, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturması gerektiği düzenlenmiştir²⁶⁹.

6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı Kanun'dan farklı olarak sadece sanayiden sayılan işyerlerinde değil esas itibarıyla tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü getirmiştir. Bu itibarla, tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri veya kamu kesimine ait işyerleri dâhil olmak üzere elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu tüm işyerlerinde bu kurulların oluşturulması kanunu bir yükümlülük olarak öngörülmüştür²⁷⁰.

1475 sayılı Kanun'da mevzuata uygun alınmış kurul kararlarına işverenin uyma zorunluluğuna ilişkin hüküm bulunmamaktaydı. Bunun aksine, 4857 sayılı Kanun'da mevzuata uygun alınmış kurul kararlarına işverenin uymak zorunda olduğu açıkça hüküm altına alınmıştı²⁷¹. 6331 sayılı Kanun'da ise 4857 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeye paralel şekilde mevzuata uygun alınmış kurul kararlarını işverenin uyma zorunluluğu bulunduğu belirtilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte²⁷² düzenlenmiştir.

1. Kurulun kurulma koşulları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunmaktadır (m.22/1). Anılan yükümlüğün doğabilmesi için “elli ve daha fazla çalışanın varlığı” ve “altı aydan

²⁶⁹ Kurul hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. AKIN, İşyeri Örgütü, 4; CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, SİCİL, Mart 2013, 13vd; AKIN, Levent: İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013, 127 vd.

²⁷⁰ SÜZEK, 919.

²⁷¹ DEMİRCİOĞLU, Murat: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, s.1835; BAYCIK, Gaye: “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Taraflarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1937; GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015, 201.

²⁷² 18.01.2013 tarihli, 28532 sayılı Resmi Gazete.

fazla süren sürekli iş” koşulları aynı anda aranmaktadır. Bu iki koşuldan birinin bulunmadığı işyerlerinde kurul oluşturma mecburiyeti bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kanuni olarak kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan işverenlerin de kurul oluşturmaları mümkündür.

Kurul oluşturma yükümlülüğü bakımından işyerinin bulunduğu tehlike sınıfı önem arz etmemektedir. Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli işyerinin tamamında aşağıda inceleyeceğimiz koşulların varlığı halinde kurul oluşturulması gerekmektedir.

Fransız hukukunda, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması zorunludur²⁷³. Almanya’da ise iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekimin zorunlu olarak istihdam edildiği işyerlerinde kurul oluşturma zorunluluğu bulunmaktadır²⁷⁴.

İngiltere’de sendika tarafından atanmış en az iki temsilcinin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması için işverene yazılı başvurusu halinde, işveren 3 ay içinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür²⁷⁵.

a) Elli ve daha fazla çalışanın bulunması

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü elli ve daha fazla çalışan bulunduğu işyerleri için öngörülmüştür²⁷⁶.

Kurul oluşumu için öngörülen en az elli çalışan şartı, sadece büyük düzeydeki işyerlerini hedef almakta, yüksek kaza riski taşıyan küçük ölçekli işyerlerini kapsam dışı bırakmaktadır. Kurul oluşumu için gelişmiş ülkelerde yaklaşık olarak 20 çalışan yeterli görülmektedir; ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğin korunması için kurul oluşumu için öngörülen asgari 50 çalışan sayısı isabetli değildir²⁷⁷.

²⁷³ AKIN, 130.

²⁷⁴ GÜZEL, 22.

²⁷⁵ HSE, <http://www.hse.gov.uk/involvement/hsccommittees.htm>, 23.11.2015.

²⁷⁶ İşverenin kanuni bir zorunluluk bulunmadığı halde kurul oluşturmaları halinde, kurulu tek taraflı olarak feshedip edemeyeceği veyahut da toplu iş sözleşmesi ile kurul oluşturma yükümlülüğü bakımından 50 sayısının daha aşağıda tutulmasının mümkün olup olmadığı tartışmalıdır. DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1835; DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, SİCİL, Sayı 30, 2013, 10.

²⁷⁷ AKIN, 132.

Kanun koyucunun kurulun oluşturulması için belirlediği asgari 50 çalışan sayısına hangi ölçülere dayanarak vardığı belirsizdir. Gerçekten de işçiler bakımından iş kazalarının %51'i 50'den az çalışanın bulunduğu işyerlerinde meydana gelmekte ve ülkemizdeki işyerlerinin %98'inde 50'den az işçi çalıştığı dikkate alındığında²⁷⁸, kurulun oluşumu için öngörülen çalışan sayısının fazla olduğu söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, işverene ait birden fazla işyerinin bulunması halinde, 50 sayısının hesaplanmasından her bir işyeri ayrı ayrı değerlendirilecek ve 50 çalışanın bulunduğu işyerlerinde kurul oluşturulacaktır (m.5/1). Örneğin, birden fazla işyeri bulunan işverenin her bir işyerinde 50'den az çalışan bulunuyorsa, toplam çalışan sayısı 50'nin üzerinde olsa dahi bu işyerlerinde kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayacaktır. Örneğin her birinde 40 çalışanın bulunduğu aynı işverene ait 10 işyerinde toplam 400 çalışan olmasına rağmen işverenin hiçbir işyerinde kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayacaktır. Bu bakımdan 50 sayısının işyeri tehlike sınıfı dikkate alınarak az tehlikeli işyerinde 50, tehlikeli işyerlerinde 40, çok tehlikeli işyerlerinde 30 şeklinde daha anlaşılır ve makul şekilde yasada değiştirilmesinde fayda vardır.

4857 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması için en az elli işçinin çalıştırılması koşulu öngörülmüştü. 6331 sayılı Kanun'da 4857 sayılı Kanun'dan farklı olarak işçi terimi yerine çalışan terimi kullanılmıştır. İşçi iş sözleşmesiyle işverene bağlı olarak çalışan kişidir. Her ne kadar çırak ve stajyerlerin de iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanacağı hüküm altına alınmışsa da iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması için aranan 50 sayısının tespitinde esas alınmayacakları öngörülmekteydi²⁷⁹. 6331 sayılı Kanun iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumunda “çalışan” sayısı esas alınmıştır. Bir başka deyişle o işyerinden çalışan, çırak, stajyer, geçici iş ilişkisi ile gelen işçiler²⁸⁰, işveren vekili ve üretimde doğrudan görev alan işveren de hesaba katılacaktır. Çalışan sayısının belirlenmesinde işçilerin iş sözleşmelerinin türü önem arz etmez. Tam veya kısmi süreli çalışan

²⁷⁸ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İşyeri Örgütü, 6.

²⁷⁹ ÖZDEMİR, 314.

²⁸⁰ Fransız hukukunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunda ödünç alınan işçiler ödünç alan işyerindeki sayıya dâhilken, ödünç verilen işçiler bu sayıya dâhil edilmemektedir. DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007, 156.

işçiler, belirli veya belirsiz süreli çalışan işçiler herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın 50 sayısının tespitinde hesaba katılır.

4857 sayılı Kanun'da iş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturma yükümlülüğü devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerleri için öngörülmüştü. Anılan maddenin gerekçesinde işyerinde her daim elli ve daha fazla işçi çalıştırılması halinde bu yükümlülüğün doğacağı ifade edilmişti. Bir başka ifade ile yılın kısa bir döneminde elliden az işçi çalıştıran işyerleri bakımından bu yükümlülük doğmamaktaydı.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda "devamlı" ibaresine yer verilmemiştir. Bu durumda ara ara elli çalışanın bulunduğu işyerleri bakımından nasıl bir uygulamanın söz konusu olacağı belirsiz hale gelmiştir. Bu itibarla söz konusu hükmü işyerinde devamlı olarak elliden az işçi çalıştırılmaması olarak değil genel olarak işin ve işyerinin niteliği bakımından elli ve daha fazla işçinin bulunması gerektiği şeklinde anlamının uygun olacağı ileri sürülmüştür²⁸¹.

Özdemir'e göre, uyulmadığı takdirde idari para cezasının söz konusu olduğu yükümlülükler bakımından yoruma açık düzenlemelerin yapılması yerinde değildir. Bu bakımdan kurul oluşumu için Fransız Hukukunda olduğu gibi 3 yıl içinde 9 ay boyunca 50 işçi çalıştırılmış ise kurul oluşturma yükümlülüğünün söz konusu olması şeklinde daha somut bir düzenlemenin getirilmesi isabetli olacaktır²⁸².

Akın'a göre, yılın büyük bir bölümü 50 çalışanı bulunan işyerlerinde dönemsel olarak 50 sayısının altına inilmesi kurul oluşturma yükümlülüğünü ortadan kaldırmamalı; buna karşın yılın sadece belirli ve kısa dönemlerinde 50 çalışana ulaşan işyerleri ise sadece o dönemlerde kurul kurmakla yükümlü tutulmalıdır²⁸³.

Demircioğlu/Kaplan'a göre, en az 50 çalışanın hesaplanmasında geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler dikkate alınmaz. Çünkü 50 sayısının hesaplanmasında sadece o işyerindeki işverene bağlı olan işçiler dikkate alınmalıdır²⁸⁴. Aydın, ilgili

²⁸¹ SÜZEK, 919, EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, 347; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012, 1238; DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016, 94.

²⁸² ÖZDEMİR, 315.

²⁸³ AKIN, 134.

²⁸⁴ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İşyeri Örgütü, 9.

hükümde yapılacak bir değişikle 50 çalışanın hesaplanmasında en az 6 aylığına gelen geçici işçilerin hesaba katılmasının uygun olacağını belirtmektedir²⁸⁵.

Daha önce de ifade edildiği üzere ülkemizdeki iş kazaları ve meslek hatalıklarının büyük bir bölümü 50 ve daha az çalışanın bulunduğu işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu itibarla hayati önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu bakımından 50 çalışan hesabı çalışanlar lehine geniş ve olumlu yorumlanmalıdır. Yılın belli dönemlerinde 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu veya yapılan işin ve işyerinin niteliğine bakılarak elli ve daha fazla çalışanın bulunması gerektiği hallerde kurul kurulmalıdır.

b) İşin altı aydan uzun sürmesi

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü altı aydan uzun sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için öngörölmüştür. Bu bakımdan çalışan sayısına bakılmaksızın altı aydan kısa süren işlerin yapıldığı işyerlerinde kurul oluşturma yükümlülüğü yoktur.

Sürekli işin tanımı 4857 sayılı İş Kanunumuzda yapılmıştır (m.10). Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işlere sürekli iş denir. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumu için yapılan işin en az 6 ay devam etmesi gerekmektedir. Bu bakımdan yapılan işin niteliği esas alınarak yürütölen işin altı aydan uzun soluklu olup olmadığı belirlenmelidir. Örneğin niteliği gereği beş ayda tamamlanabilecek bir işin, özel durumlardan dolayı bir yıl sürmesi kurul oluşturma yükümlülüğü doğurmaz.

2. Kurulun oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte kurulun kimlerden oluşacağı belirtilmiştir (m.6). Kurul, işveren veya işveren vekili; iş güvenliği uzmanı; işyeri hekimi; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi; bulunması halinde sivil savunma uzmanı;

²⁸⁵ AYDINLI, İbrahim: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren - “... Başka İşyerlerinden alışmak Üzere Gelen alışanlar...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme”, SİCİL, Haziran 2012, 22.

bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta; çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekilidir (m.6/2). İşyerinde birden fazla işveren vekilinin bulunması halinde, hangi işveren vekilinin kurulda yer alacağına ilişkin Yönetmelikte hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda kurulda yer alacak işveren vekilini işveren belirler.

Kurulun sekreteri iş güvenliği uzmanıdır. Ancak iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde kurul sekreteryası, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yerine getirilir (m.6/2).

Yönetmeliğe göre, kurul en az 5 en çok 7 üyeden oluşur. İşveren veya işveren vekili; iş güvenliği uzmanı; işyeri hekimi; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi ve çalışan temsilcisi her kurulda bulunması gereken zorunlu üyelerdir. Bununla birlikte işyerinden bulunması halinde sivil savunma uzmanı ve formen, ustabaşı veya usta kurulda yer alır.

Özdemir'e göre, Yönetmelikte sayılmayan kişilerin kurula alınarak, kurulun oluşum biçiminin genişletilmesi hukuken mümkün değildir. Zira böyle bir durumda karar yeter sayıları etkilenecektir²⁸⁶.

Ancak kurul yeter sayısı sayısının etkilenmemesi şartıyla ve buna bağlı olarak kurulda oy hakkına sahip kişilerin sayılarının orantılı olarak artırılarak kurulun daha geniş oluşturulması kanımızca mümkündür. Gerçekten de çalışan sayısının çok fazla olduğu, yapılan işin tehlikeli veya çok tehlikeli olduğu işyerlerinde kurulda birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve çalışan temsilcinin bulunmasında fayda vardır.

Kurulda yer alan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve sivil savunma uzmanı işveren veya işveren vekili tarafından atanır (Yön. m.6/3)

²⁸⁶ ÖZDEMİR, 319.

İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi bulunması halinde, kurul üyesi iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi işyeri tehlike sınıfı dikkate alınarak işverence görevlendirilir (Yön m.6/4).

Kurulda yer alan formen, ustabaşı veya usta, o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenmemesi halinde işveren tarafından atanır (Yön m.6/5). Öngörülen seçimin açık oyla yapılmasının makul ve anlaşılabilir bir gerekçesi bulunmamaktadır²⁸⁷. Öte yandan formen, ustabaşı veya usta tanımları daha çok mavi yakalı çalışanların bulunduğu sanayiye ilişkin işyerlerinde görülür. Büro işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde bu sıfatla çalışan kimseler bulunmayabilir²⁸⁸.

Çalışan temsilcisi, çalışanlar tarafından seçilir, oyların eşitliği halinde adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir²⁸⁹.

Kurulda görev alan formen, ustabaşı veya usta ile çalışan baş temsilcisinin seçildikleri usulle birer yedekleri belirlenir (m.6/6).

Asıl işveren, alt işverenin birlikte kurul oluşturması gerektiği hallerde kurul üyeleri ve sekteri her iki işveren tarafından ortak kararlarla atanır (m.6/7).

Yönetmelikte bir kişinin birden fazla sıfatla kurulda yer alınamayacağına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamakla birlikte söz konusu hüküm nispi emredici hüküm olarak kabul edip, bu duruma imkân vermemek gerekir. Örneğin, kurulda iş güvenliği uzmanı sıfatı ile bulunan bir kimse aynı zamanda işveren vekili sıfatı ile yer alamaz.

Akın'a göre, kurulun toplantılarına ilgili iş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin de katılımı sağlanmalıdır. Bu sayede resmi işyeri örgütü ile işyeri

²⁸⁷ CENTEL, 17; SÜZEK, 920.

²⁸⁸ ÖZDEMİR, 318.

²⁸⁹ 29.08.2013 tarihli 28750 sayılı Resmî Gazete; İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ m.8/2,7.

örgütü arasında işbirliği sağlanacak ve iş sağlığı ve güvenliği alanında daha etkili sonuçların elde edilmesine imkan sağlanacaktır²⁹⁰.

3. Kurul üyelerinin eğitimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte işverenin kurul üyelerine ve yedeklerine belirlenen asgari konularda eğitim sağlama yükümlülüğü öngörülmüştür. (m.7). Eğitim kapsamında kurul üyelerine ve yedeklerine, kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularında eğitim verilecektir.

Kurula verilecek eğitime ilişkin konular Yönetmelikte asgari olarak belirlendiğinden, bu konular dışında da eğitim verilebilir.

Yönetmelikte verilecek eğitimin zamanı ve süresine ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Ancak yapılan işin önemi ve niteliği gereği kurulun çalışmaya başlamadan önce eğitime tabi tutulmaması gerekir. Bununla birlikte verilen eğitimin makul aralıklarla tekrarlanması gerekir. Eğitimin süresi ise, söz konusu işyerinde çalışan sayısı, işin niteliği, işyerinin büyüklüğü, işyerinin tehlike sınıfı, işyerinde görülen risklerin büyüklüğü ve sayısı dikkate alınarak işveren tarafından belirlenecektir.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte kurul oluşturması gerektiği hallerde, kurulun eğitiminden her iki işveren birlikte sorumludur.

4. Kurulun görev ve yetkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte kurulun görev ve yetkileri düzenlenmiştir (m.8). Anılan hükme göre, kurul iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iç yönerge hazırlamak, işveren ve çalışanlara rehberlik etmek, raporlar hazırlamak, plan ve programlar hazırlayıp, politikalar geliştirmekle görevli ve yetkilidir.

²⁹⁰ AKIN, İşyeri Örgütü, 10.

a) İç yönerge hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almakla görevlidir (Yön. m. 8/1a).

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında devlet tarafından genel düzenleyici işlemlerle alınan önlemler gelişen teknoloji, her geçen gün yeni risklerin ortaya çıkması nedeniyle yeterli olmamaktadır. Bu itibarla ülkemizde AB modelinde olduğu gibi yasal düzenleme ile genel bir çerçeve çizilmiş, bu çerçevenin içeriğı iş sağlığı ve güvenliği kurulları eliyle işveren tarafından doldurulmaya bırakılmıştır. Böylelikle işyerinin özel durumu dikkate alınarak, önlemler alınacaktır²⁹¹.

İç yönergede işyerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, işverenin ve çalışanların yükümlülükleri, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, sağlık gözetimi, mesleki eğitim, işyeri örgütüne ilişkin bilgiler, çalışanların bilgilendirilmesi, risklerden korunma ilkeleri, acil durumlar, uyarı işaretleri, denetimler, kişisel koruyucu donanımlar, iş araç ve gereçlerinin kullanımı gibi hususlar yer alabilir.

b) İşverene ve çalışanlara rehberlik etmek

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverene ve çalışanlara rehberlik etmekle görevlidir (Yön. m.8/1b). Bu kapsamda kurul işyerinde alınması gereken önlemleri işverene bildirip, bunların nasıl, ne zaman ve ne şekilde alınması gerektiğı konusunda işverene yol göstermelidir.

Kurul işyerindeki risklerin neler olduğu, bunlardan nasıl korunmaları gerektiğı konusunda çalışanlara rehberlik etmekle görevlidir.

²⁹¹ ÖZDEMİR, 327.

c) Değerlendirme yapıp, yıllık rapor hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak ile görevli ve yetkilidir (Yön. m.8/1ç).

Kurul, her yıl yapılan çalışmalarını değerlendirerek işverene yıllık iş sağlığı ve güvenliği raporu sunar (Yön. m.8/1g). Raporunda, o yılki çalışmaların değerlendirilmesi, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususlara ilişkin teklifler yer alır.

ç) Araştırma ve inceleme yapmak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek ile görevli ve yetkilidir (Yön. m.8/1ç).

d) Planlama ve denetim yapmak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak ile görevli ve yetkilidir (Yön. m.8/1d).

Kurul ayrıca, işyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek²⁹² ve yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek ile görevli ve yetkilidir (Yön. m.8/1e-f).

²⁹² Ayrıntılı bilgi için bkz. ÖZDEMİR, 329 vd.

f) Önleme politikası geliştirmek

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişimi için işyerinden başlanılarak sağlam ve tutarlı strateji ve politikaların geliştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak ile görevli ve yetkili kılınmıştır (Yön. m.8/1h).

e) alışmaktan kaçınma hakkı taleplerini değerlendirmek

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen 13. maddesine göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kurulana, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir²⁹³.

Kurul, çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek ile görevli ve yetkilidir (Yön. m.8/1đ). Kurul tarafından alınan karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurulun, çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

İş sözleşmesi ile çalışan kişi lehine verilen kurul kararına rağmen, gerekli tedbirlerin alınmaması halinde, işçi çalışmaktan kaçınabilir, bu nedenle haklarında herhangi bir kısıtlanma uygulanamaz. Kurul kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İSGK m.13/4).

²⁹³ İş görmekten kaçınma hakkı için bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", Fasikül CEHAMER Aylık Hukuk Dergisi, Mayıs 2012, 23 vd.

5. Kurul üyelerinin hakları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunda görev alan üyelerin kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz ve kötü davranış ve muameleye maruz bırakılamazlar (m.8/2). Anılan hüküm kurul üyelerine yeterli güvenceyi sağlayamamaktadır. Gerçekten de kurul büyük oranda çalışanlardan oluşmaktadır. Bu itibarla bu kimselerin görevlerini korkmadan, cesaretle yerine getirebilmesi için koruyucu hükümlerle iş güvencelerinin tam anlamıyla sağlanması gerekir²⁹⁴.

Kurul çalışmalarında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır ve kurul toplantıların günlük mesai saatleri içinde yapılması esastır (m.9/1ç). Bu bakımdan, mesai saatleri dışında yapılan toplantıların fazla mesai kabul edilerek kurul üyeleri bakımından ücretlendirilmesi gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer almak, işveren veya işveren vekili, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve sivil savunma uzmanı bakımından yaptıkları görevle doğrudan bağlantılıdır. Bu bakımdan bu kişilere ek bir yükümlülüğün getirildiği söylenemez. Ancak kurulun diğer üyeleri olan çalışan temsilcisi; formen, ustabaşı veya usta; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi bakımından ek bir yükümlülüğün getirildiği kanaatindeyiz. Bu bakımdan anılan kişilere yönelik olarak yasal düzenleme ile ek ücret, ek izin gibi bazı teşvik edici hükümlerin öngörülmesinde fayda vardır. Böylelikle bu kimseler kurulda yer almak için daha istekli olacaklardır.

6. Kurul üyelerinin yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, kurul yapacağı tekliflerde, bulunacağı tavsiyelerde ve vereceği kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmakla yükümlüdür (m.11/1). Bir başka ifade ile kurul, işverenin ekonomik gücünü aşacak veya sarsacak bir önlemi işverenden talep edemeyecektir. Ancak hayati önem arz eden bir önlemler bakımından bu hükmün uygulanması söz konusu olamaz.

²⁹⁴ SÜZEK, İş Sağlığı ve Güvenliği, 32; SÜZEK, Sarper: "İş Hukukunda Katılım" Coşkun Kırca'ya Armağan, Ankara 1996, 167; AKIN, İşyeri Örgütü, 9.

Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar (Yön. m.11/2). Aksi halde doğacak zararlar bakımından kurul üyelerinin sorumluluğu söz konusu olur.

Kurul, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür (Yön. m.11/3).

7. Kurulun çalışma usulü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, kurul inceleme, izleme ve uyardıyı öngören bir düzen içinde çalışır (m.9/1).

a) Olağan toplantı

İş sağlığı ve güvenliği kurulu ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir (Yön. m.9/1a).

b) Olağanüstü toplantı

İş sağlığı ve güvenliği kurulu iki durumda olağanüstü olarak toplanabilir.

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde üyelerden herhangi birisi, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu, olağanüstü toplantıya çağırabilir. Olağanüstü toplantı teklifinin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur (Yön. m.9/1c).

İşyerinde ciddi ve yakın tehlikenin varlığı halinde kurul res'en, işveren veya çalışanların (İSGK m.13) başvuru üzerine derhal toplanır (Yön. m9/3).

c) Toplantı yeter sayısı ve karar yeter sayısı

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir (m.9/1d).

Örneğin 7 üyeli bir kurulun toplanabilmesi için toplantıya en az 4 üyenin katılmış olması gerekir. Önemle belirtmek gerekir ki kurulun karar yeter sayısı üye sayısının salt çoğunluğu olmayıp toplantıya katılanların salt çoğunluğudur. Örneğin 7 üyeli kurulun toplantısına 5 üyenin gelmesi halinde karar yeter sayısı 3'tür. Aynı kurulda 4 üyenin toplantıya katılması halinde ise karar yeter sayısı 3 veyahut başkanın oyunun kullanıldığı taraf yönünden 2'dir.

Yönetmeliğe göre, kurul işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır. Bu itibarla işveren veya işveren vekilin bulunmadığı durumlarda kurulun toplantı yeter sayısına ulaşip ulaşmadığına bakılmaksızın toplanması mümkün değildir.

d) Toplantı gündemi ve düzeni

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantı gündemi, tarihi, yeri, saati, toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir (Yön. m.9/1b).

Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması esastır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır (Yön.m.9/1ç).

Her toplantıda alınan kararlar ve görüşülen konulara ilişkin bir tutanak hazırlanır. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır (m.9/1e). Toplantıda alınan kararların gereğinin yapılması ilgililere duyurulur (m.9/1f). İşveren ve çalışanlar işyerinde ilan edilen kurul kararlarına uymak zorundadır (Yön. m.9/2).

Kurulun toplanma şeklindeki yoğun bürokrasi, doktrinde isabetli olarak eleştirilmektedir²⁹⁵. Gerçekten de mevzuata göre, kurulun olağan toplanabilmesi için 48 saatten önce çağrı yapılması gerekmektedir; 24 saat önceden çağrı yapılması halinde ne olacağı, bunun nasıl denetleneceği tartışmalıdır. Bununla birlikte kural olarak toplantıların işyerinde yapılması gerekmektedir.

8. Kurul kararlarının niteliği

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular (m.22/1, Yön. m.4/4). İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte ise kurulca işyerinde ilân edilen kararların işverenleri ve çalışanları bağladığı belirtilmiştir (m.9/2). Bu bakımdan kurulun iş sağlığı ve güvenliği alanında işyerinde alınması gereken tedbirlere ilişkin kararlarına işverenin uyması gerekmektedir. Aksi halde işverenin idari para cezası sorumluluğu (İSGK m.26/i) ve bu kararlara uyulmaması nedeniyle meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olarak cezai sorumluluğu söz konusu olacaktır²⁹⁶.

Kurulun aldığı kararlar icrai nitelikte değildir, bir başka ifade ile işveren veya işveren vekili onayı olmaksızın doğrudan kurul kararları uygulanamaz²⁹⁷.

Kanuni bir zorunluluk bulunmadığı halde, kurul oluşturan işverenlerin mevzuata uygun alınmış kurul kararlarına uymaları gerekmektedir²⁹⁸.

9. Kurul üyelerinin sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarının işveren ve çalışanlar bakımından bağlayıcı olması bir yandan kurul kararlarının önemini artırırken bir yandan da kurul üyelerinin sorumluluğunu artırmaktadır.

²⁹⁵ EKMEKÇİ, Ömer: “ 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri, TİSK-PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004, 57; EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, 77; AKIN, İşyeri Örgütü, 11.

²⁹⁶ SÜZEK, 922; CANIKLIOĞLU, 53.

²⁹⁷ CENTEL, 20.

²⁹⁸ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, 1835; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 95.

Kurulun üyelerinin mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmemesi halinde işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarında hukuki ve cezai sorumluluğu söz konusu olabilir. Bununla birlikte, işverenden kaynaklanan nedenlerden ötürü kurulun görevlerini ve yükümlülüklerini yerine getirememesi halinde kurul üyelerinin sorumluluğuna gidilemeyecektir.

Kurulun tüzel kişiliği bulunmadığı için kurulun ihmalleri nedeniyle ortaya çıkan zararlar bakımından doğrudan kurula karşı dava açılmaz.

a) Kurul üyelerinin hukuki sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin görevlerini yerine getirmemesi halinde hukuki sorumluluk kapsamında, tazminat ödeme, iş ilişkisinin sona erdirilmesi (işçiler bakımından) veya disiplin cezaları (memurlar bakımından) söz konusu olabilir.

İş hukuku bakımından, kurulda yer alan işçinin kendisine hatırlatılmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği hususunda toplantılara katılmaması, kendisine verilen görevleri aksatması halinde haklı nedenle fesih hükümlerine göre (İK m.25/2h) iş sözleşmesi feshedilebilir.

Kamu işyerlerinde kurulan kurullarda, yer alan kişiler bakımından 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturması açılabilir. Bu kapsamda ihlalin ağırlığı ve tekrar sayısı dikkate alınarak uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya meslekten men gibi cezalar verilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, kurul üyeleri görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar (m.11/2). Aksi halde işveren uğramış olduğu zararı ilgili kurul üyesinden talep edebilir. Bununla birlikte, İş Kanunumuza göre işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde (m.25/2e) iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Çalışanın memur olması halinde hakkında yukarıda belirttiğimiz disiplin cezaları söz konusu olabilir.

Kurul üyelerinin görevleri yerine getirmemesi veya eksik yerine getirmesi nedeniyle çalışanların maddi zarara uğraması halinde, kusuru olan üyeye maddi

tazminat davası açılabilir. Kurul üyesinin kamu görevlisi olması halinde, kurul üyesine karşı doğrudan tazminat davası açılmaz²⁹⁹. Bu durumda zarar gören kimse ilgili kamu kurumuna karşı tazminat davası açabilir. Kamu kurumu tazminat ödemek zorunda kalırsa kusurlu kamu görevlisine rücu edebilir.

a) Kurul üyelerinin cezai sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin görevlerini yerine getirmemesi veya gereği gibi yerine getirmemesi halinde ortaya çıkan iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle cezai sorumlulukları söz konusu olabilir. Örneğin işyerinde herkes tarafından öngörülebilir ciddi ve yakın tehlike olmasına rağmen çalışanın kaçınma hakkı talebini reddeden kurul üyelerinin cezai sorumluluğu doğacaktır.

10. İşverenin görev ve sorumluluğu

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla yükümlüdür (İSGK m.22/1). Elliden az çalışanın bulunduğu veya altı aydan kısa süren işlerin yapıldığı işyerlerinde ise, işveren dilerse kurul oluşturabilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturan işveren, kurulun aktif ve etkili şekilde çalışmalarını yürütebilmesi için gerekli olan tüm imkânları sunmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun çalışmalarının yürütebilmesi için lüzumlu olan toplantı yeri, araç ve gereci sağlamakla ve kurul raporlarının iş müfettişlerince incelenebilmesi için onları muhafaza etmekle yükümlüdür (m.10).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan veyahut da kurula ilişkin diğer yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası idari para cezası verilir (6331 sayılı Kanun 26/1i). Örneğin, kurul oluşturmayan, kurulun periyodik olarak toplanmasına imkan tanımayan, kurul

²⁹⁹ Anayasa m.129/5: Memurlar ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davaları, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ve kanunun gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, ancak idare aleyhine açılabilir.

raporlarına uymayan işverene anılan her aykırılık için ayrı ayrı idari para cezası uygulanacaktır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu kararlarına uymaması idari para cezası gerektirdiği gibi bu nedenle iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelirse işveren yüzde yüz kusurlu sayılacaktır³⁰⁰.

Mevzuatta belirtilmemesine rağmen, işveren kurul toplantılarında tüm üyelerin katılımını sağlamak için çalışanlara gerekli kolaylıkları sağlamakla yükümlüdür.

Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmadığı halde, kurul oluşturan işveren de tıpkı kurul oluşturma yükümlülüğü bulunan işveren gibi kurulun çalışmalarını yürütebilmesi için gerekli her türlü imkanı sağlayacak ve kurul kararlarına uyacaktır. Aksi halde yukarıda belirtilen yaptırımlar bu işveren bakımından da uygulanabilir.

11. Çalışanların yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, çalışanlar kurul kararlarına uymak, iş sağlığı ve güvenliği hususunda kurulla işbirliği içinde hareket etmek ve çalışan temsilcisi vasıtasıyla kendi görüş ve sorunlarını kurula iletme ile yükümlüdür (m.12).

Örneğin, usulüne uygun şekilde alınmış ve duyurulmuş kurul kararına rağmen, kurala uymayan çalışan bakımından çeşitli yaptırımlar uygulanabilir. Gerçekten de İş Kanunumuza göre, işçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması halinde haklı nedenle iş sözleşmesi sona erdirilir (m.25/IIı). Çalışanın kamu görevlisi olması halinde ise hakkında 657 sayılı Kanun kapsamında disiplin cezası hükümleri uygulanabilir.

³⁰⁰ SÜZEK, İşverenin Yükümlülükleri, 515.

12. İşyerinde alt işverenin varlığı

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (İK m.2/6).

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m.22) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte (m.4/2) alt işverenin varlığı halinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarına ilişkin özel düzenleme öngörülmüştür. Bu kapsamda elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur³⁰¹. Bu durumda alt işveren ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumunda dört ihtimal karşımıza çıkmaktadır.

Birinci ihtimalde, asıl işveren ile alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise her iki işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmakla yükümlüdür. İki kurul arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlama görevi asıl işverene aittir (Yön. m.4/2a). İki kurul arasındaki işbirliği ve koordinasyonu sağlama görevinin asıl işverene verilmesi isabetlidir; çünkü asıl işveren coğrafi alan bakımından işyeri ile ilgili sağlık ve güvenlik konularını alt işverene kıyasen daha iyi bilmektedir³⁰².

İkinci ihtimalde, asıl işverenin çalışan sayısı elli veya daha fazla iken, alt işverenin çalışan sayısı elliden az ise, sadece asıl işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur. Alt işveren, kurul ile işbirliği ve koordinasyonu sağlamak amacıyla vekaleten yetkili bir temsilci atar (Yön. m.4/2b).

Üçüncü ihtimalde, alt işverenin çalışan sayısı elli veya daha fazla iken, asıl işverenin çalışan sayısı elliden az ise, sadece alt işveren iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur. Asıl işveren, kurul ile işbirliği ve koordinasyonu sağlamak amacıyla vekaleten yetkili bir temsilci atar (Yön. m.4/2c).

³⁰¹ Birlikte kurul oluşturulması ne işyeri temelinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması (m.22/1), ne de alt işveren çalışanlarının işyerinin asıl işveren işyerinin olmaması esasıyla bağdaşmaktadır. CENTEL, 14-15.

³⁰² CENTEL, 15.

Dördüncü ihtimalde asıl işveren ile alt işverenin ayrı ayrı çalışan sayısı elliden az olmakla birlikte toplam çalışan sayılarının elli veya daha fazla olması halinde, asıl işverenin koordinasyonunda iş sağlığı ve güvenliği kurulu her iki işveren tarafından birlikte kurulur. Bu durumda kurula atanacak üyeleri iki işveren birlikte atar ((Yön. m.4/2ç).

İkinci ve üçüncü ihtimallerde asıl işveren veya alt işveren tarafından oluşturulan kurula atanan temsilcinin yetkisinin ne olduğu, kurulun diğer üyeleriyle eşit söz hakkının bulunup bulunmadığı belirsiz görülmektedir³⁰³. Kurula atanan temsilcinin kurul üyesi olarak kabul edilmesi düzenlemenin amacına daha uygun görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunmadığı hallerde İSGK m. 22/2 uygulanmayacaktır. Örneğin asıl işverene ait 40 çalışanın bulunduğu ve uzun yıllardan beri faaliyet yürütülen bir işyerinde 5 aylık bir çalışma kapsamında iş alan alt işverenin çalışan sayısı önem arz etmeksizin kurul oluşturulmayacaktır.

Altı aydan kısa süreli alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğünün olmaması yerinde olmayıp, haklı bir gerekçeye dayanmamaktadır³⁰⁴. Bu nedenle, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu tüm alt işveren ilişkilerinde kurul oluşturma yükümlülüğünün aranması yerinden olurdu.

Özellikle büyük çaplı işyerlerinde asıl işverenin yanında birden fazla alt işverenin bulunması halinde, her birinin ayrı ayrı kurul oluşturması iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından zafiyetlere yol açabilir. Alt işveren ilişkisinde, kurul oluşturma yükümlülüğü bakımından işyeri esas alınmalı ve yukarıda sayılan her ihtimalde asıl işverenin kontrolünde tek bir kurulun oluşturulması daha uygun görülmektedir.

³⁰³ GEREK, 18.

³⁰⁴ ERTÜRK, Şükran: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", SİCİL, Eylül 2012, s.23; SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine getirilmemesinin Hukuku, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul 2015, 37.

13. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGK m.22/3).

İş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi birden fazla işyerinin bulunduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Yönetim uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle yükümlüdür (İSGK m.23/2).

Alt işverenlerin çalıştıkları yerlerin ayrı işyeri sayılmasından ötürü asıl işveren ile birlikte paylaştıkları mekanlar bakımından İSGK m.23/2 kıyasen uygulanmalıdır³⁰⁵.

İngiltere’de geçici veya sürekli bulunmaları önem arz etmeksizin aynı çatı altında birden fazla işverenin bulunması durumunda, işverenlerin birbirlerini bilgilendirmeleri ve işbirliği içinde hareket etmeleri gerekmektedir³⁰⁶.

II. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi

1. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü

İşyerinde meydana gelen kazalarda işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalışan sayısı önemlidir. Özellikle, çalışan sayısının fazla olduğu işyerlerinde ortaya çıkan risklerde büyük toplu felaketler yaşanabilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunumuzun 5763 sayılı Kanunla değiştirilen 81. maddesine göre işverenler, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının

³⁰⁵ AYDINLI, İbrahim: “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikle ve Hukuki Sorumluluk”, SİCİL, Sayı 30, 2013, 40.

³⁰⁶ JAMES, Phil/ JOHNSTONE, Richard/ QUINLAN, Michael/ WALTERS, David: “Regulating Supply Chains for Safety and Health, Industrial Law Journal”, 36(2), 2007, 173.

izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla devamlı olarak elli işçi çalıştırılan işyerlerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, tam süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulmasını öngörmüştür (m. 8/6).

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulabilmesi için işyerinde sadece tam süreli iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş bulunması yeterli değildir, aynı zamanda tam süreli işyeri hekiminin de görevlendirilmiş olması gerekmektedir. Buna göre, bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği biriminin kanunen kurulabilmesi için işyeri az tehlikeli sınıfta ise en az 2000, tehlikeli sınıfta ise en az 1000, çok tehlikeli sınıfta ise en az 750 çalışanın bulunmaması gerekir.

Tam süreli olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu bulunmadığı halde, bu kimselerin tam süreli olarak çalıştırıldığı işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması zorunlu değildir. Nitekim ilgili Kanun hükmünde “Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda..” (m.8/6) denilmek kaydıyla bu kimselerin sadece zorunlu olarak görevlendirildiği işyerleri bakımından bu birimin kurulması gerektiğine işaret edilmiştir. Bununla birlikte, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma hususunda kanuni yükümlülüğü bulunmayan işverenlerin de bu birimi kurması mümkündür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde iş sağlığı ve güvenliği biriminin kimlerden oluşacağı, görev yeri ve görevlerine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği birimi en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilecektir (Yön. m.10/1).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimine, asıl işin yürütüldüğü yerde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte giriş katta bir yer tahsis edilecektir (Yön. m.10/1a).

İş sağlığı ve güvenliği birimine sekizer metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilkyardım ve acil müdahale odası tahsis edilir. Tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir (m.10/1b). Buna göre, 2 iş güvenliği ve 2 işyeri hekimin bulunduğu işyerlerinde; 2 iş güvenliği uzmanı odası, 2 işyeri hekimi muayene odası bulunur; ancak acil müdahale odasının 1 mi; yoksa 2 mi olması gerektiği hususu düzenlemeden tam anlaşılammaktadır. Kanımızca hekim sayısının fazla olduğu işyerlerinde acil müdahale oda sayısı da artırılmalıdır.

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve acil müdahale için ayrı ayrı tahsis edilen odaların giriş kartta ve asıl işin yapılacağı yerde ve 12 metrekareden küçük olamayacağı, belirtilmek suretiyle, işverenlerin çatı katında veya kullanılmayan ufak bir odanın veyahut da asıl işyerinden uzak bir yerin tahsil edilmek suretiyle birimi işlevsiz kılabilecek davranışlardan kaçınmaları sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği birimi Yönetmelik EK-1’de belirtilen araç ve gereçler ile donatılır³⁰⁷, birimde işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur (Yön. m.10/1c).

³⁰⁷ Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği birimlerinde bulunacak asgari malzeme listesi; a) Steteskop, b) Tansiyon aleti, c) Otoskop, ç) Oftalmoskop, d) Termometre, e) Işık kaynağı, f) Küçük cerrahi seti, g) Paravan, perde vb., ğ) Muayene masası, h) Refleks çekici, ı) Tartı aleti, i) Boy ölçer, j) Pansuman seti, k) Dil basacağı, enjektör, gazlı bez gibi gerekli sarf malzemeleri, l) Keskin atık kabı, m) Manometreli oksijen tüpü (taşınabilir), n) Seyyar lamba, o) Buzdolabı, ö) İlaç ve malzeme dolabı, p) EKG cihazı r) Negatoskop, s) Tekerlekli sandalye, ş) 15/2/2008 tarihli ve 26788 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmeliğe göre bulundurulması zorunlu tutulan temel acil ilaçlar, aşılarda ve antiserumlar. Birden fazla işyeri hekiminin bir arada çalıştığı birimlerde, yukarıdaki tıbbi cihaz ve malzemelerden (a)’dan (h) bendine kadar (h bendi dahil) olanlar her işyeri hekimi için ayrı ayrı bulundurulur. Birimler, tıbbi atıklar ve çöpler için 22/7/2005 tarihli ve 25883 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Tıbbi Atıkların Kontrolü Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak gerekli tedbirleri alır.

İş sağlığı ve güvenliği birimine, tahsis edilen odalar aynı alanda bulunup, işçilerce kolayca görülebilecek Şekilde işaretlenir (Yön. m.10/3). Böylelikle, ani müdahale gerektirecek durumlarda, birime en hızlı Şekilde ulaşılması amaçlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 13. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği biriminin görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği birimleri işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla; işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayacak Şekilde, çalışma ortamı gözetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve öneriler hazırlayarak onayına sunulmasından; çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasından; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından; işyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardı m ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından; yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından; çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimi ile ilgili yönetmeliklerde belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden sorumludur.

2. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü olmayan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinin 11. maddesinde tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için aranan asgari Şartlar belirtilmiştir.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi kurma yükümlülüğü olmayan işverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütülmesi için görevlendirdiği kişi veya OSGB'lerin görevlerini yerine getirmeleri amacı çalışan sayısına bağlı olarak bazı yükümlülükleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Buna göre, 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin eder. İşyerinde ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur (m.11/2).

50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar. (m.11/3).

Yönetmeliğe göre, birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları gibi yerlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan işverenlerin yürütecekleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için; koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortaklaşa kullanılabilir bir mekân oluşturulabilir. Oluşturulacak mekândan hizmet sunulacak toplam çalışan sayısı 50'den az olması veya 50'den fazla olması durumunda yukarıda belirtilen işyerleri için geçerli olan hükümler bunlar için de aranır (m.11/4).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işveren tarafından ayrılan çalışma yerlerinin bölüm ve birimlerinin aynı alan içerisinde bulunması esastır. Bu bölüm ve birimlerin bulunduğu yerler çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir (m.11/5).

Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunlu olmayan hallerde, Yönetmeliğe göre oluşturulan ve belirtilen şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak kabul edilir (m.11/6).

III. Ortak sağlık ve g#venlik birimi

1. Ortak sağlık ve g#venlik birimi kavramı

İş Sağlığı ve G#venliği Kanunu'na g#re, işverenler işyerinde iş sağlığı ve g#venliği hizmetlerini yerine getirmekle y#k#ml#d#r. İşverenler bu y#k#ml#l#đ# kendileri veya g#revlendirdikleri iş g#venliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ile yerine getirebilecekleri gibi anılan hizmetin yerine getirilmesi i#in ortak sağlık ve g#venlik birimlerine (ortak birim) başvurabilirler (m.6).

Ortak sağlık ve g#venlik birimi kavramı ilk kez İş Sağlığı ve G#venliği Kanunu ile #alışma hayatımızda yer almıştır. Kanun'da yapılan tanıma g#re, kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi b#lgeleri ile T#rk Ticaret Kanununa g#re faaliyet g#steren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve g#venliği hizmetlerini sunmak #zere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve #alışma ve Sosyal G#venlik Bakanlığınca yetkilendirilen birime ortak sağlık ve g#venlik birimi (OSGB) denir. (m. 3/1m).

İşverenlere iş sağlığı ve g#venliği hizmetlerini dışardan alma imkanı sunan ortak birimlerin varlığı doktrinde eleştirilmiştir. #zveri'ye g#re, ortak birimlerin amacı en iyi hizmet değil maliyeti en d#ř#k hizmeti sunmaktır. Yazar, ortak birimlerin iş#i sağlığı ve iş g#venliği hizmetlerini piyasaya a#acağını, bu hizmeti verenlerin piyasada rekabet i#erisinde k#r etme amacıyla hareket etmek zorunda kalacaklarını, piyasada ise en iyi hizmeti verenlerin değil, işverene en az maliyetle hizmet verenlerin kalacağını ifade etmektedir³⁰⁸.

#zdemir, iş sağlığı ve g#venliği hizmetlerinin ortak birimler eliyle yerine getirilmesinin k#çük işyerleri bakımından faydalı; ancak b#y#k ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerleri bakımından sakıncalı olacağını belirtmektedir. Yazara g#re,

³⁰⁸ “Zaten yetersiz olan iş#i sağlığı-iş g#venliği #nlemleri OSGB sayesinde t#m#yle kağıt #zerinde kalan bir hizmete d#n#şmeye doğru gitmektedir. Elbette soruna sadece maliyet a#ısından bakanlar a#ısından korkulacak bir şey yok. Soruna insan yaşamı a#ısından bakanlar a#ısından ise durum tek kelimeyle vahimdir. Def#larca yazdığımız, konuştuğumuz gibi OSGB'lerin kuruluş mantığını ve işleyişini yeniden ele alıp iş#i sağlığı-iş g#venliğini piyasa ekonomisinin mantığından kurtarmak acil bir gereklilik haline gelmiştir.” #ZVERİ, Murat: “Ortak Sağlık G#venlik Birimi nedir, ne değildir?” Evrensel Gazetesi, <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degidir>, erişim tarihi 11.07.2015.

dışarıdan sistemi tanımayan birinin çalıştırılmasından ziyade içerden sistemi tanıyan birinin istihdamı daha sağlıklı sonuçlar verecektir³⁰⁹.

Yılmaz'a göre, işletme dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almanın, iş kazalarının azaltılmasında olumlu etkisi bulunduğu dair açık deliller bulunmamaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki düzenlemelere bakıldığında dışarıdan hizmet alımı öncelikle işyeri koşullarında çözülemeyen uzmanlık gerektiren sorunlarda destekleyici; mali bakımdan zayıf küçük işletmeler için ise alternatif bir seçenek olarak düşünülmektedir. Bu itibarla, dışarıdan hizmet alımı, işyerinde sağlık ve güvenlik bakımından yerine getirilmesi zorunlu, asli nitelikteki görevlerin bir alternatifi olarak düşünülmesi kabul edilebilir bir yaklaşım değildir³¹⁰.

“Uzmanlaşma” olgusunu ön planda tutarak ortak birimlerin varlığını destekleyen Ekmekçi'ye göre, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlık gerektiren bir alan olduğundan bu hizmetin dışardan alınması isabetlidir³¹¹.

Avrupa Birliği ve ILO normlarında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi konusunda işyeri dışında uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alımına olanak tanınmıştır³¹².

İşveren OSGB'lerden iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin tamamını almak zorunda değildir. Örneğin, iş güvenliği hizmetini kendisi veya görevlendireceği personeli ile yerine getirirken, iş hekimliği hizmetini OSGB'den satın alabilir³¹³.

Daha önce değinildiği üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri Sağlık Bakanlığına bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri eliyle de yerine getirilebilmektedir³¹⁴.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve bu hizmetlerin desteklenmesine ilişkin İSGK m.6 ve m.7 kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihinde yürürlüğe gireceğinden; anılan tarihe kadar belirtilen işyerlerinin ortak birimlerden hizmet alma zorunlulukları bulunmamaktadır (İSGK m.38).

³⁰⁹ ÖZDEMİR, 157.

³¹⁰ YILMAZ, Değerlendirme, 108-109.

³¹¹ EKMEKÇİ, Ömer: “Ana Hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2008, 14.

³¹² DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, İşyeri Örgütü, 6.

³¹³ CANIKLIOĞLU, 6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri, 34.

³¹⁴ Bkz. 3.Bölüm, I,6.

2. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin kuruluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde, ortak sağlık ve güvenlik birimleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir (m.12 vd.). Yönetmeliğe göre, ortak birimlerin kurulabilmesi ve faaliyetlerini yürütebilmeleri için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nden yetki belgesi almaları gerekmektedir.

Ortak birimler yetki belgesi almak amacıyla e-devlet sistemi üzerinden başvuru yapar. E-devlet sisteminin iki günden fazla çalışmadığı durumlarda doğrudan veya posta yoluyla başvuru yapılabilir (Yön. m.16). Başvuru dosyasında, ticari şirketler için tescil edildiğini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi ve imza yetkisi olanları gösteren imza sirküleri; tam süreli görevlendirilen kişilerin iş sözleşmeleri veya görevlendirme belgeleri ile bu kişilere ait işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, diğer sağlık personeli belgeleri, bu kişiler ortak birim sahibi veya ortağı ise tam süreli çalışacaklarına dair taahhütname; ortak birimin sorumlu müdürünün kabul şerhli görevlendirme yazısı, bu kişi şirket sahibi veya ortağı ise sorumlu müdürlük taahhütnamesi; faaliyet gösterilecek yere ait olan yapı kullanma izin belgesi; faaliyet gösterilecek yere ait olan ve yetkili makamlarca verilen ada, pafta, parsel bilgilerini gösteren numarataj veya adres tespit belgesi; faaliyet gösterilecek yere ait tapu senedi ile birlikte kira sözleşmesi veya intifa hakkı belgesi; faaliyet gösterilecek yere ait olan ve Yönetmelikte belirtilen bütün bölümlerin yer aldığı inşaat teknikeri, mimar veya inşaat mühendisi tarafından onaylanmış 1/100 ölçekli plan; ilgili mevzuata göre faaliyet gösterilecek yerde yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına ve bu yerde OSGB aılmasında sakınca olmadığına dair yetkili merciler tarafından verilen belge; tapu kütüğünde mesken olarak kayıtlı bir gayrimenkulde ortak birimin faaliyet gösterebileceğine dair kat malikleri kurulunun oybirliğiyle aldığı karar rneği bulunmalıdır.

Organize sanayi blgelerince kurulacak ortak birimler için, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili biriminden alınmış organize sanayi bölgesine sicil numarası verildiğine dair yazı, müteşebbis heyeti veya genel kurulunca alınmış; ilgili adreste OSGB kurulmasına dair karar istenir (Yön. m.16/3).

Ortak birimler yetki belgesi almadan veya süresi içerisinde vize işlemini tamamlamadan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti faaliyetlerini yerine getiremezler (Yön. m.17/4).

Yetki belgesi almak için İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne başvuran ortak birimlerin başvuruları 10 gün içinde incelenir. Müdürlükçe yapılan incelemeler sonucu eksiklik görülürse, Elektronik Tebligat Yönetmeliği³¹⁵ çerçevesinde kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinden eksiklikler bildirilir. Bildirilen eksiklikler en geç kırk beş gün içinde tamamlanır. Herhangi bir eksikliği bulunmayan başvurular için en geç yirmi iş günü içinde yerinde inceleme yapılır. Yerinde inceleme işlemlerinde tespit edilen eksikliklerin giderilmesi için en fazla 45 gün süre verilir. Belirlenen sürelerde eksiklikler giderilmez ise dosya iade edilir ve iadedden itibaren bir yıl boyunca yapılan başvurular, bir yılın tamamlanmasına kadar askıya alınır (Yön. m. 17/1).

Mevzuatta belirtilen şartları taşıyan ortak birimlere başvuru dosyasında bildirilen tam süreli çalışanlara ait Sosyal Güvenlik Kurumu işe giriş bildirgesinin Genel Müdürlüğe gönderilmesini takiben başvuru dosyasında belirtilen adres ve unvana münhasıran, en geç 10 iş günü içerisinde Genel Müdürlükçe Yönetmelikte öngörülen örneğine uygun yetki belgesi düzenlenir. Başka bir adreste şube açılması istendiği takdirde, aynı usul ve esaslar dâhilinde işlem yapılır (Yön. m. 17/2).

Yönetmelikte ortak birimlerin uyması gereken hususlar belirtilmiştir (m.17/5). Anılan düzenlemeye göre, ortak birimler tabela ve basılı evrak, broşür, afiş ve diğer elektronik ortamlarda herhangi bir amaçla kullanılan her türlü yazılı ve görsel dokümanda sadece yetki belgesinde belirtilen isim ve unvan kullanılır. Ortak birimler tarafından, Yönetmelikte öngörülen örneğine uygun, kurum unvanına göre hazırlanan ve boy/en oranı 2/3 olan tabela, ortak birimlerin bulunduğu binanın uygun bir kısmına veya girişine asılır. Aynı binada, Genel Müdürlükçe yetkilendirilen birden fazla kurum bulunması durumunda, kullanılacak tabela için Genel Müdürlük onayı alınması şartıyla, tüm unvanları gösteren tek bir tabela kullanılabilir. Bakanlık logosu, bu tabela haricinde hiçbir yazılı veya görsel doküman veya ortamda kullanılamaz; özel kuruluşlar tarafından, kamu kurum ve kuruluşlarına ait olan isimler ticari isim veya unvan olarak kullanılamaz.

³¹⁵ 19.01.2013 tarihli ve 28533 sayılı Resmî Gazete.

Ortak birimler başvuru dosyasında beyan ettikleri yerleşim planı, bina ve donanımda Genel Müdürlük onayı almadan hiçbir şekilde değişiklik yapamaz (m.17/6).

3. Ortak sağlık ve güvenlik birimi personeli

Ortak birimler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yeterli miktarda personeli ile yerine getirir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ne göre, ortak birimin kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, bir iş güvenliği uzmanı ve bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur (m.12/1).

Yönetmeliğe göre, ortak birimlerde bir sorumlu müdürün bulunması gerekmektedir. İşyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, tam süreli istihdam edilen sorumlu müdür ortak birimlerin iş ve işlemlerinden dolayı Bakanlığa karşı sorumludur. Ortak birimlerden talep edilen veya bildirilen her türlü bilgi ve belgeye ilişkin iş ve işlemlerde, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından sadece sorumlu müdür muhatap kabul edilir (m.18/3). Ortak birimlerde tam zamanlı görevli bulunan işyeri hekimleri veya iş güvenliği uzmanları aynı zamanda sorumlu müdürlük görevini de yürütebilir (m.18/2).

Sorumlu müdür, personelin görevlendirilmesi, kayıtlarının tutulması ve düzenli olarak arşivlenmesinden, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından istenen belgelerin hazırlanmasından ve ortak birimin başvuru, yetkilendirme, vize işlemlerinin takibinden sorumludur (Yön. m.18/1).

Sorumlu müdür olarak görevlendirilen kişinin değişmesi veya bu kişinin görevinden ayrılması durumunda, OSGB'ce en geç 30 gün içerisinde yeni sorumlu müdürün İSG-KATİP üzerinden atanması zorunludur (m.13/7).

4. Ortak sağlık ve güvenlik birimi işyeri

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre (m.12/9) ortak birimlerin zemin katta veya müstakil binalarda kurulması esastır. Tuvalet ve arşiv

bölümü hariç ortak birimlerde bulunması gereken bölümler yol seviyesinden girişi olmayan katlarda kurulamaz. Tuvalet ve arşiv bölümü bodrum katta bulunabilir. Asli görevi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti yürütmek olan ortak birimlerin kendi işyerleri için öngörülmüş olan bu koşullar daha esnek tutulabilir. Gerekli alt yapının varlığı halinde (asansör, havalandırma gibi) beşinci katta veya bodrum katta ortak birimlerin yer alması sakıncalı görülmemektedir. Nitekim ortak birimlere ait işyerleri birer tedavi veya eğitim merkezi değildir.

Ortak birimlerin ait işyerleri personel sayısına yetecek oranda büyük olmalıdır. Yönetmelikte işyerine ilişkin bulunması gereken bölümler ve bunların asgari büyüklükleri belirtilmiştir (m.12/3). Buna göre, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale, 10 metrekarelik iş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabo bulunmalıdır. Ortak birimlerde ayrı birer bölüm olarak yer alan ilk yardım ve acil müdahale ve bekleme yerleri uygulamada kullanışlı ve faydalı olmayacağını öngörmekteyiz. Gerçekten de ortak birimler nitelikleri gereği ilk yardım ve acil müdahale yapılacak yerler değildir³¹⁶.

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelikte³¹⁷ işyeri bina ve eklentilerinde bulunması gereken asgari sağlık ve güvenlik şartları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin Ek-1'inde³¹⁸ belirtilen araç ve gereçlerle ortak birimler donatılır.

³¹⁶ “Ortak birimlerin hizmet sunduğu işletmeler belli bir lokasyonda ise (örneğin organize sanayi bölgeleri gibi) bu donanım yararlı görülebilir. Ancak piyasa koşullarında ortak birimlerin, farklı lokasyonlar hatta farklı şehir ve bölgelerdeki işletmelere hizmet vermesi söz konusu olacaktır. Bu durumda acil yardım ve muayene odasının ve sağlık kontrolleri haricinde tıbbi araç- gereçlerin çoğunlukla yetersiz kalacağı ve gereksiz masraf olacağı açıktır. Kaldı ki, ortak sağlık güvenlik birimleri, nitelik itibarıyla ilk yardım ve acil müdahale yapmaya uygun yapılar değildir.” YILMAZ, Değerlendirme, 108.

³¹⁷ 17.07.2013 tarihli, 28710 sayılı Resmi Gazete.

³¹⁸ Yönetmelik Ek-1'de bina, işyerleri ve eklentilerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler öngörülmüştür: binaların yapısı ve dayanıklılığı, elektrik tesisatı, acil çıkış yolları ve kapıları, yangın önlemleri, kapalı yerlerin havalandırılması, ortam sıcaklığı, aydınlatma, işyeri tabanı, duvarları, tavanı ve çatısı, pencereler, kapılar girişler, ulaşım yolları - tehlikeli alanlar, merdivenler, dinlenme yerleri, çalışma yeri boyutları ve hava hacmi - çalışma yerinde hareket serbestliği, yürüyen merdivenler ve bantlar için özel tedbirler, yemek yeme yerleri, gebe ve emziren kadınlar, soyunma yeri ve elbise dolabı, duşlar ve lavabolar, tuvalet ve lavabolar, atık sulara drenaj kanalı, ilkyardım odaları, engelli çalışanlar, açık alanlardaki çalışmalarda özel önlemler, barınma yerleri, çalışan konutları gibi.

5. Ortak sağlık ve g#venlik biriminin yer bakımından yetkisi

İş Sağlığı ve G#venliği Hizmetleri Y#netmeliğinde ortak birimlerin coğrafi olarak hangi yerlerde faaliyetlerini s#rd#rebilecekleri d#zenlenmiştir (m.12/5). Buna g#re, ortak birimler kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. #rneğin İstanbul'da kurulan bir ortak birim İstanbul'un yanı sıra komşu iller olan Tekirdağ ve Kocaeli'nde faaliyetlerini y#r#tebilir.

Ortak birimlerin kuruldukları il ve onun komşu illeri dışında kalan illerde hizmet verilebilmesi i#in, mevzuatta belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube a#maları gerekmektedir. #rneğin İstanbul'da kurulmuş bir ortak birimin komşu il olmayan Ankara'da faaliyet y#r#tebilmesi i#in Ankara'da şube a#ması gerekmektedir. Ortak birimlerin şube a#tığı ilin komşu illerinde faaliyet y#r#t#p y#r#temeyeceğine ilişkin Y#netmelikte a#ık bir h#k#m yer almamakla birlikte Y#netmelikte yer alan "kuruldukları il ve sınır komşuları" ifadesinden şube a#ılan illerin sınır komşularında ortak birimlerin faaliyet y#r#temeyeceği kanaatindeyiz.

Y#netmeliğe g#re, niteliği gereği birden fazla ilde y#r#t#lmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan ortak birimlerin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir. D#zenlemede "gibi" ifadesine yer verilmek kaydıyla niteliği gereği birden fazla ili kapsayan t#m işler bu kapsamda değerlendirilmiştir. #rneğin baraj yapımı, taşıma işleri gibi işler de niteliği gereği birden fazla ili kapsayabilmektedir.

6. Ortak sağlık ve g#venlik biriminin g#rev, yetkileri

İş Sağlığı ve G#venliği Hizmetleri Y#netmeliği'nde ortak birimlerin g#rev, yetki ve sorumlulukları ayrıntılı şekilde d#zenlenmiştir (m.13/1). Anılan d#zenlemeye g#re ortak birimler, işyerlerinde sağlıklı ve g#venli bir #alışma ortamı oluşturulmasına katkıda bulunulması amacıyla; işyerinde sağlık ve g#venlik risklerine karşı y#r#t#lecek her t#rl# koruyucu, #nleyici ve d#zeltici faaliyeti kapsayacak şekilde, #alışma ortamı g#zetimi konusunda işverene rehberlik yapılmasından ve #neriler hazırlayarak onayına sunulmasından; #alışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık g#zetiminin uygulanmasından; #alışanların iş sağlığı ve g#venliği eğitimi ve bilgilendirilmeleri konusunda

planlama yapılarak işverenin onayına sunulmasından; işyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilkyardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ile ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından; yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi, çalışanların sağlık gözetimi, iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınmasından; çalışanların yürüttüğü işler, işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi sonuçları, iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından; işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri ile ilgili yönetmelik ile İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik kapsamında hizmet verdikleri alanlarda belirtilen görevlerin yerine getirilip getirilmediğinin izlenmesinden sorumlu ve görevlidir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunmak üzere ortak birimlerce görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu suretleri ile çalışanlara verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair kayıtlar ortak birimin arşivinde tutulur ve istenmesi halinde denetime yetkili memurlara gösterilir. Kendilerinden talep edilmese dahi, sözleşme süresi sonunda bütün kayıt ve dosyalar ortak birimlerce işverene teslim edilir (Yön. m.13/2). Böylelikle işyerinde hizmet alınan ortak biriminin değişmesi halinde, evrak eksikliği ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetinde olası aksamaların önüne geçilmiştir.

Ortak birimler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterir (Yön. m.13/3).

Ortak birimler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını veya bir kısmını başka bir kişi veya kuruma devredemezler (Yön. m.13/4). Böylelikle bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti yürüten ortak birim aldığı işi başka bir ortak birime veya alt işverene veremez.

Ortak birimlerce istihdam edilen kişilere ilişkin sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne

bildirilir (Yön. m.13/5) ortak birimler herhangi bir sebeple faaliyetlerini bırakmaları veya belgelerinin Genel Müdürlükçe iptal edilmesi halinde 30 gün içinde yetki belgelerinin asıllarını Genel Müdürlüğe iade eder (Yön. m.13/6)

Yönetmeliğe göre ortak birimler yetki aldıkları adreste ve başvuru dosyasında yer alan planda belirtilen bölümlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yetkilendirilmedikleri konularda hizmet veremez ve faaliyette bulunamazlar (m.19/1) Ancak, ilgili kurum ve kuruluşların izinlerini almak ve Genel Müdürlükten onay almak şartıyla, ortak birimler hizmet verdikleri işyerlerindeki çalışanlar ve işyeri ile sınırlı kalmak şartı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü ölçüm ve analiz için gerekli donanımı ortak birimlerin faaliyet gösterdiği adreste bulundurabilir ve ilgili personeli bünyesinde çalıştırabilirler (m.19/2)

7. Ortak sağlık ve güvenlik biriminin sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini gereği gibi yürütmeyen ortak sağlık ve güvenlik biriminin hukuki, cezai (çalışanlarının) ve idari sorumluluğu doğabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmamaktadır (m.4/2). Bu bakımdan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alan işveren sırf buna dayanarak, çalışanlarını gözetme ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünden kurtulamaz.

a) Hukuki sorumluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alan işverenin sorumluluğu devam etmektedir (m.4/3); ancak ortak sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m.8/3). Bu bakımdan, ortak birimin ihmalinden dolayı zarara uğrayan bir kimse, zararının giderilmesi için işverene başvurabilir. İşveren ise yapmış olduğu ödemeler için ortak birime rücu edebilir.

Bununla birlikte ortak birimin ihmalden dolayı zarara uğrayan bir kimse, doğrudan ortak birimden zararın giderilmesini isteyebilir. Bu gibi hallerde işveren ve ortak birimin müteselsilen sorumlu oldukları kabul edilmelidir.

b) Cezai sorumluluğu

Cezai sorumluluk kişiseldir. Bu itibarla ortak sağlık ve güvenlik biriminin çalışanlarının ihmallerinden dolayı ortaya çıkan yaralanma veya ölümlerde ilgili birim çalışanın cezai sorumluluğu doğacaktır. Bununla birlikte işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olan işveren, kusurunun bulunması halinde sorumlu olacaktır.

c) İdari sorumluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, OSGB'lerin iş sağlığı ve hizmetlerinin yürütümüne ilişkin aldıkları yetki belgesini beş yılda bir vize ettirmesi gerekmektedir. Mevzuatta belirtilen hükümlere uygunluk sağlayan ve vize bedelini ödeyen OSGB'lerin yetkileri yenilenir (m.20/1). OSGB'ler beş yılın tamamlanmasına en fazla 60 gün kala vize işlemleri için Genel Müdürlüğe e-devlet sistemi altyapısını kullanarak müracaat eder. Süresi içinde müracaat etmeyen kurumların yetki belgeleri, vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır. Vize süresinin bitiminden itibaren üç ay içinde vize işleminin tamamlanmaması durumunda yetki belgesi Genel Müdürlükçe doğrudan iptal edilir (Yön. m.20/2).

OSGB'lerin yetki belgesi; başvuru evraklarından herhangi birinin gerçeğe aykırılığının tespiti halinde, bir vize döneminde üç defa askıya alınması halinde, belgesinin geçerliliğinin askıda olduğu süre içinde sözleşme yaptığı veya hizmet verdiği tespit edilirse doğrudan iptal edilir (Yön.m.22/4).

Yönetmelikte OSGB'lerin yapmış olduğu ihlallere ilişkin ihtar puanı verileceği öngörülmüştür. OSGB'lerin ihtar puanları toplamının 300'e ulaşması durumunda Genel Müdürlükçe altı ay süreyle yetkileri askıya alınır (m.22/1). Ayrıca Yönetmelik gereği düzenlenen evrakın gerçeğe aykırılığının tespiti halinde veya şirket ortaklarının uygunsuzluğunun ilgili kuruma bildirilmesine rağmen durumun 30 gün içerisinde düzeltilmemesi halinde üç ay; Bakanlıkça belirlenen esaslara aykırı şekilde şube veya irtibat bürosu açmaları halinde veya yetki aldığı adres veya il

sınırları dışında hizmet verilmesi veyahut da sunmakla yükümlü oldukları hizmetlerin tamamını veya bir kısmını devretmesi hallerinde altı ay; genel Müdürlükten onay alınmadan adres değişikliği yapılması veya unvan değişikliği ile ilgili bildirim yükümlülüğünü 30 gün içinde yerine getirmemesi halinde bir yıl süreyle ilgili merkez veya şubeye verilen yetki belgesinin geçerliliği askıya alınır (m. 22/3).

8. Ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işveren arasındaki ilişki

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin dışardan sağlanması halinde ortak birim ile işveren arasında bir sözleşme imzalanır. Ortak birim ve işveren arasında yapılan sözleşme İSG-KATİP sistemindeki örneğine uygun olarak hazırlanır karşılıklı olarak en geç beş gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. İSG-KATİP sistemi üzerinden onaylanan sözleşme nüshalarından biri işveren tarafından, biri ortak birim tarafından saklanır. Ortak birim sözleşme yaptığı işyerine hizmet verecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin, bu konuda bilgilendirilir. Yapılan sözleşme İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından onaylanmadıkça ortak birim bünyesinde çalışan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ilgili işyerinde görevlerine başlayamaz ve yetkilerini kullanamaz (Yön. m.14/3a).

Ortak birim ile işveren arasında yapılan sözleşme herhangi bir nedenle sona ererse ortak birim tarafından beş iş günü içinde Genel Müdürlüğe İSG-KATİP üzerinden bu durum bildirilir (Yön. m.14/7). Ortak birimlerde görevlendirme zorunluluğu bulunanların görevlerinden ayrılması durumunda yerine 30 gün içerisinde aranan niteliklere sahip personel görevlendirilir ve bu durum da Genel Müdürlüğe bildirilir (Yön. m.14/8).

Yönetmelikte ortak birim ve işveren arasından yapılan sözleşmenin sistem üzerinden yapılması ve birer nüshalarının taraflar tarafından saklanması öngörüldüğünden, anılan sözleşmenin şekil yönünden yazılı yapılması mecburiyetini ortaya çıkarmaktadır.

Ortak birim ve işveren arasından yapılan sözleşmenin türüne ilişkin olarak mevzuatta açık bir hüküm yer almamaktadır. Taraflar arasında bağımlılık unsuru

bulunmadığından bu sözleşme iş (hizmet) sözleşme olarak da kabul edilemez. Yapılan işin devamlılık arz etmesi nedeniyle bu sözleşmeyi eser sözleşmesi olarak değerlendirmek mümkün görünmemektedir³¹⁹. Bu itibarla anılan sözleşmenin kendine özgü bir sözleşme olarak kabul edilmesi uygun olacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği başlı başına uzmanlık gerektiren bir alan olduğu için yapılan sözleşme koşulları sağlaması halinde alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararda iş sağlığı ve güvenliğinin teknolojik ve uzmanlık gerektiren bir iş olduğunu belirterek bu işin alt işverene verilebileceğini kabul etmiştir³²⁰.

İş Kanunumuza göre, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir (m.2/7). Ortak birim ile işveren arasında imzalanan sözleşmenin alt işveren sözleşmesinin koşullarını sağlaması halinde alt işverenlik ilişkisi kurulmuş olacaktır. Ancak ortak birim personeli (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli) yalnızca asıl işverene ait işyerinde çalışmazsa veyahut da ortak birimin ortaklarından birinin bizzat asıl işverene ait işte işi yürütmesi halinde taraflar arasındaki ilişki alt işveren ilişkisi olarak değerlendirilemez. Bu durumda kurulmuş olan sözleşme kendine özgü bir sözleşme niteliği taşıyacaktır.

Ortak birim ile işveren arasından yapılan sözleşmenin alt işverenlik sözleşmesi olarak değerlendirilmesi halinde, tarafların sorumluluklarına ilişkin olarak İK m. 2 (müteselsil sorumluluk) uygulanacaktır. Ancak yapılan sözleşmenin alt işverenlik ilişkisinin koşullarını sağlamaması halinde tarafların sorumluluklarına ilişkin olarak nasıl bir yol izleneceği mevzuatta açık değildir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetini birlikte yürüten ortak birim ve işverenin bu halde de müteselsil sorumlulukları kabul edilmelidir. Ortak birime bağlı olarak çalışan personelin hak kaybını uğramaması için yapılacak bir yasal düzenleme ile bu sözleşmenin kendine

³¹⁹ AKIN, 155.

³²⁰ Y9HD, E. 14473/2006, K. 17149/2006.

özgü bir alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilerek alt işverenliğe ilişkin hükümlere tabi tutulmasının yararlı olacağı kanaatindeyiz.

9. Ortak sağlık ve güvenlik birimine karşı işverenin sorumluluğu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılamakla yükümlüdür (m.6/1b).

Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği hizmetini dışardan olan işveren, ilgili birimin çalışmalarını yürütebilmesi için işyerinde uygun bir alanı birime tahsis etmelidir. Bununla birlikte anılan düzenlemenin yazılış şekli işverenin ilgili birime görevlerini yürütmeleri amacıyla gerekli olan her türlü araç ve gereci sağlaması gerektiği anlaşılmaktadır. İşyerinde her türlü tesis, tertibi kuran, araç, gereç ve mekânı ayarlayan işverenin sadece uzman personeli OSGB aracılığıyla sağlaması düzenlemenin amacına aykırı düşer. Bu şartlar altında, anılan düzenlemenin tüm ihtiyaçları işverenin karşılaması şeklinde değil, zaten uzman olan OSGB'lerin işyerine has eksikliklerini giderme yükümlülüğü şeklinde değerlendirilmesi uygun olur³²¹.

İşveren, OSGB ile çalışanlar ve diğer iş sağlığı ve güvenliği personeli arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür.

IV. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde³²² iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri düzenlenmiştir. Buna göre, işveren mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmekle yükümlüdür (İSGK m.6/1; Yön m.5/1).

³²¹AKIN, Levent: "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 660.

³²² 29.12.2012 tarihli 28512 sayılı Resmi Gazete.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işveren, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli eliyle yerine getirilir. Tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi zorunludur. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi bakımından herhangi bir sınırlamaya gidilmeksizin tüm işyerleri için öngörülen iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesi ve diğer tedbirlerin alınması işverenler bakımından ciddi bir mali yük getirmektedir³²³.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, kendisi, çalışanları veya dışardan hizmet almak yoluyla yerine getirir (İSGK m.6/1a).

1. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini şahsen yerine getirebilmesinin koşulları

İşverenin iş sağlığı ve hizmetlerini şahsen yerine getirebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olması veyahut da Kanun'da belirtilen koşulları taşıyıp Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen eğitime katılıp, yapılacak sınavda başarılı olması gerekmektedir.

a) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli olması

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personeli belgesine sahip olan işveren, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak kendisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebilir.

b) İşverenin eğitime katılıp sertifika alması ve koşulları sağlaması

Mevzuatta yer alan ilk düzenlemeye göre, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personeli belgesine sahip olmayan işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat yerine getirmesi mümkün değildir.

10.09.2014 tarihli 6552 sayılı Torba Kanun³²⁴ ile (m.16) yapılan değişiklik sonucu iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek için aranan belgeye sahip

³²³ ALPAGUT, 32.

³²⁴ İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, 29116 sayılı (mükerrer) Resmi Gazete.

olmayan işverene iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat yürütme imkânı tanınmıştır.

Belirlenen niteliklere ve gerekli belgelere sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde, işveren veya işveren vekili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat kendileri yürütebilir. (İSGK m.6/1a). İşveren veya işveren vekili tarafından yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin olarak 29.06.2015 tarihinde İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik³²⁵ yürürlüğe konulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerin işverence yürütülebilmesi için, hizmetin işveren veya işveren vekilince yürütülmesi, işyerinde 10'dan az çalışanın bulunması, işyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması gerekmektedir.

1. İşveren veya işveren vekili olmak

Ondan az çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde işveren veya işveren vekili verilen eğitime katılıp sınavda başarılı olmaları halinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat kendileri yürütebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işveren, çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar olarak tanımlanırken (m.3/1ğ); işveren vekili, işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse olarak tanımlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması bakımından işveren vekili, işveren sayılır (m.3/2).

İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte işveren vekili, işyerlerinde işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin bütününün yönetiminde görev alan kişi olarak ifade edilmiştir (m. 4/1f). Yönetmelikte yapılan işveren vekili tanımının Kanun'da belirtilen tanıma kıyasen daha dar ve sınırlayıcı olduğu görülmektedir. Kanun'da aranmadığı halde Yönetmelikte bir kimsenin işveren vekili sayılabilmesi için "işin ve işyerinin bütününün yönetiminde görev" alması koşulu aranmaktadır. İş sağlığı ve

³²⁵ 29401 sayılı Resmî Gazete.

güvenliği hizmeti verecek işveren vekilinin işyerinin bütününde görev alması isabetli görülmekle birlikte, Yönetmeliğin Kanun'da yer alan kavramı sınırladığı ve bu durumun da normlar hiyerarşisine aykırı olduğu kanaatindeyiz.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işveren veya işveren vekili yürütebilir. İşyerinde çalışan herhangi bir işçi iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılıp, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütemez. Benzer şekilde işveren vekili sıfatını kaybeden kimse iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütemez.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülmesi, maliyetleri düşürebilir; ancak bu kişilerin sorumluluğunu artırmaktadır³²⁶.

Yönetmelik kapsamında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek isteyen işveren veya işveren vekillerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programını (İSG-KATİP) üzerinden sisteme kaydolmaları zorunludur (m.5/3). Eğitim genel mevzuat, eğitim ve sağlığa ilişkin konulardan oluşan en az 16 saat olup, açıköğretim sistemi ile eğitim vermede yetkin, her ilde sınav merkezi, büro ve akademik danışmanlık hizmetleri bulunan üniversitelerce Bakanlıkla protokol yapmak suretiyle verilir (m.10). Eğitim sonunda yapılan sınavda 50 ve üzeri alan adaylar iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek için tamamlama belgesi almaya hak kazanır.

Eğitimin açıköğretim usulü ile yapılması, uygulamalı eğitimin olmaması, hayati önem taşıyan bir hususta 50 gibi düşük bir puan ile adayların sınavdan başarılı kabul edilmesi isabetli görülmemektedir.

2. Ondan az çalışanın bulunması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesi için işyerinde ondan az çalışanın bulunması gerekmektedir (m.6/1a).

İşyerinde çalışan sayısı belirlenirken işyerinde çalışan alt işverenlerin işçileri, çırak ve stajyerler hesaba katılmaz (Yön m. 2/2b,c).

³²⁶ ÖZDEMİR, 153.

İşverenin birden fazla işyeri bulunması durumunda, toplam çalışan sayısının mı yoksa her işyerine düşen çalışan sayısının mı esas alınacağı mevzuatta açıkça belirtilmemiştir. Yönetmelikte, buna ilişkin olarak, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinin olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri üstlenilebilecek işyerlerinin belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumundaki tescil kayıtları esas alınacağı (m.2/2a) ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat yürüten işveren veya işveren vekillerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorunda olduğu (m.5/1) belirtilmiştir.

Düzenlemeden çıkan sonuç, ondan az işçisi olmak koşuluyla işverenin veya işveren vekilinin birden fazla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebileceğidir. Örneğin on işyerinin her birinde 9 çalışanı bulunan işveren alacağı eğitim neticesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat yerine getirebilirken, on işçinin çalıştığı tek bir işyeri bulunan ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek için belgesi olmayan işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini bizzat kendisi yerine getiremeyecektir. Bu itibarla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin en uygun şekilde yerine getirilmesi ve oluşabilecek haksız rekabetin önüne geçebilmek için, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde tehlike sınıfı dikkate alınmaksızın toplam işçi sayısının esas alınması yerinde olur.

3. İşyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması

İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubuna tehlike sınıfı denilmektedir (İSGK m. 3/1r).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde, işyerini belirli kriterlere göre, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üçe ayırmıştır.

6331 sayılı Kanun'a göre, "az tehlikeli sınıfta yer alan" ondan az çalışanı olan işyerlerinde işveren veya işveren vekili iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan sayısına

bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği belgesi olmayan işveren veya işveren vekili iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütemez.

2. Kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde de alabilir (m.6/2).

Kanunda sayılan istisnalar (m.3) saklı kalmak kaydıyla, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri ile özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı; döner sermayeli kuruluşlar, birlikler (meslekî kuruluş şeklinde faaliyet gösterenler ile bunların üst kuruluşları hariç), tüzel kişiler; kamu iktisadi kuruluşları ile iktisadi devlet teşekküllerinden oluşan kamu iktisadi teşebbüsleri; sosyal güvenlik kuruluşları, fonlar, özel kanunlarla kurulmuş ve kendilerine kamu görevi verilmiş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar (meslekî kuruluşlar ve vakıf yüksek öğretim kurumları hariç) ile bağımsız bütçeli kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşlarının sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları her çeşit kuruluş, müessese, birlik, işletme ve şirketler; 4603 sayılı Kanun³²⁷ kapsamındaki bankalar ile bu bankaların doğrudan veya dolaylı olarak birlikte ya da ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlasına sahip buldukları şirketler Kamu İhale Kanunu kapsamında yer alır (m.2).

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi veya diğer sağlık personeli belgesi bulunan kamu görevlisi idari bir işlemle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilir. Bu kişiler asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin rızasıyla ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir (İSGK m.8/7).

Kanun'da, kendi çalıştığı kurum dışında başka bir kuruma iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek için görevlendirilen personelin rızasının aranacağı açıkça yer almakla birlikte kurum içi görevlendirmede personelin rızasına ilişkin açık bir hükme yer verilmemiştir. Asli görevini yürüten personele rızası dışında ek bir

³²⁷ 15.11.2000 tarihli Türkiye Cumhuriyeti Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası Anonim Şirketi ve Türkiye Emlak Bankası Anonim Şirketi Hakkında Kanun.

görevle yük getirilmesi angaryaya girer. Anayasamızın 18. maddesine göre, kimse zorla çalıştırılmaz. Bu bakımdan kurum içinde olsa dahi kamu görevlisinin rızası olmadan iş sağlığı ve güvenliği personeli olarak görevlendirilmesi mümkün olmamalıdır.

İstanbul Tabipler Odasının değerlendirilmesine göre, kamu kurum ve kuruluşlarındaki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmeleri, ek iş yükü yaratmaktadır. Kanun, yetişmiş/nitelikli emek gücünü, en verimli şekilde kullanmak yerine, var olanı daha da çok çalıştırmak ve işverenin maliyetini düşürmek amacıyla hareket etmekte ve böylece işyeri hekimi ve uzman hizmetini niteliksizleştirmeye, yapılacak işlerde eksiklik ve kaos yaratıcı bir uygulamaya kapı aralamaktadır³²⁸.

İş sağlığı ve güvenliği personeli olarak görev kamu çalışanına, 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 alınmaz³²⁹ (İSGK m.8/7).

Görevlendirmelerde aylık seksen saatten fazla olan görevlendirmelerin dikkate alınmayıp, ödeme yapılmaması Anayasamızın angaryayı yasaklayan 18. maddesinin ihlali olduğu ileri sürülerek ilgili fıkranın iptali istemi ile Anayasa Mahkemesine başvurulmuştur. Anayasa Mahkemesi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenmekte olan aylık ve ücretin çalışmanın karşılığı olduğu düşünüldüğünde, seksen saati aşan kısım da dâhil olmak üzere, yapılan hizmetin

³²⁸ İstanbul Tabipler Odası, <http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>, erişim tarihi: 07.08.2015.

³²⁹ İstanbul Tabipler Odasının değerlendirmesine göre, bu düzenlemeyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca kamudaki asli görevinin yanı sıra -herhangi bir ücret almaksızın- işyeri hekimliği yapmakta olan personele, sınırlı da olsa ilave ödeme alma imkânı getirilmiş olması olumludur. Ancak tıpkı nöbet ücretlerinde olduğu gibi, aylık toplam seksen saatten fazla görevlendirmelerde herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. <http://www.istabip.org.tr/dosyalar/hukuk/isgkdegerlendirme.pdf>, erişim tarihi: 07.08.2015.

mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilmesi karşısında bedeli ödenmeyen bir hizmetin bulunmadığına bahisle iptal istemini reddetmiştir³³⁰.

Anayasa Mahkemesinin kararını değerlendiren Demircioğlu/Kaplan yüksek mahkemenin kararını isabetli bulup, mevzuatımızda yer alan benzer hükümlere işaret etmişlerdir³³¹.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aylık toplam seksen saatten fazla görevlendiren kamu görevlisi, seksen saati aşan kısım için herhangi bir ödeme almayacağından, verilen fazla görevi haklı şekilde yerine getirmekten kaçınabilir.

3. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin işverenin yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m.6/1) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde (m.5) işverenin iş sağlığı ve güvenliğine hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri hüküm altına alınmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde bizzat çalışan veya personel çalıştıran veyahut da dışardan hizmet alan işverenin kanunen yerine getirmesi gereken yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu kapsamda işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlıklı şekilde yürütülmesi için iş sağlığı ve güvenliği personeline uygun çalışma koşullarını sağlama, iş sağlığı ve güvenliği birimleri arasında iş birliğini ve koordinasyonu sağlama, tedbir alma, bilgilendirme, bildirimde bulunma ve kayıt altına alma gibi yükümlülükleri bulunmaktadır.

³³⁰ Anayasa Mahkemesi, Esas No: 2012/97, Karar No 2013/51, T. 03.04.2013, <http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/4ca925f6-6c8e-4eca-9b75-96e0e353a90f?excludeGerekce=False&wordsOnly=False>, erişim tarihi: 07.08.2015.

³³¹ “2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 44. maddesinde uzaktan öğretim programı kapsamında yükseköğretim kurumlarında ders veren öğretim elemanlarına haftalık 10 saati geçmemek üzere verdikleri ders başına, 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu'nun 11. maddesindeki unvanlar itibarıyla belirlenen ek ders ücretinin beş katını geçmemek üzere yükseköğretim kurumları yönetim kurulunca belirlenecek tutarda ek ders ücreti ödeneceği belirtilmektedir. 2914 sayılı Kanunun 11. maddesinin ilk fıkrasına göre ise; haftalık zorunlu ders yükü saati dışında, kısmi statüde bulunanlar dahil öğretim elemanlarına görev unvanlarına göre Maliye Bakanlığının görüşü üzerine Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenen mecburi ve isteğe bağlı dersler ve diğer faaliyetler için bu ders ve faaliyetlerin haftalık ders programında yer alması ve fiilen yapılması şartıyla en çok yirmi saate kadar, ikinci öğretimde ise en çok on saate kadar ek ders ücreti ödenmektedir. Bu hükümlere göre de; öğretim elemanlarının ek ders ücretleri haftalık ders saati itibarıyla sınırlandırılmakta ve bu sınırı aşan dersler için ayrıca bir ödeme yapılmamaktadır.” DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum 2014/3, 261.

a) Uygun çalışma koşullarını sağlama

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için işyerinde ilgili personele uygun çalışma koşullarının sağlanmış olması gerekir.. Bu kapsamda hizmetin yürütüleceği uygun fiziki alanların yaratılması, lüzumlu araç ve gerecin tedarik edilmesi gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür (m. 6/1b).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde işveren veya işverenin görevlendirdiği kişi ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görevlerini yerine getirmeleri amacı Yönetmelikte belirlenen koşulların gerçekleşmesini sağlamakla yükümlüdür (m. 11). 50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin etmekle ve işyerinde acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurmakla yükümlüdür. 50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlamakla yükümlüdür. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları gibi yerlerde bulunan ve 50'den az çalışanı olan işverenlerin yürütecekleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için; koordinasyon yönetim tarafından sağlanmak üzere ortaklaşa kullanılabilir bir mekân oluşturulabilir.

İş sağlığı ve güvenliği için ayrılan bölüm ve birimlerin aynı alan içinde çalışanların rahatlıkla ulaşabileceği şekilde işaretlenmiş olması gerekir (Yön. m11/5). Bu bölüm ve birimlerin işyerinde herkes tarafından görülebilen, girişe yakın, zemin katta olması uygun olur.

b) İş birliğini ve koordinasyonu sağlama yükümlülüğü

İşveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.6/1c; Yön. m.5/5c). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin birden fazla çalışanla sağlanması, tamamının veya bir kısmının dışardan alınarak yürütülmesi hallerinde aynı güvenlik önlemlerinin tekrar alınmaması, çalışanların uzmanlık alanlarının farklı olması halinde alınacak tedbirlerin birbirleri bertaraf etmemesi bakımından iş birliği ve koordinasyon büyük önem taşır.

İş hanları, alışveriş merkezleri gibi birden fazla işverenin bulunduğu yerlerde işverenler, kendi işyerlerinin yanı sıra diğer işyerleri ile de iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği, yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB ile işbirliği içerisinde yapar (Yön. m.6/1d).

c) Tedbir alma yükümlülüğü

İş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerin en önemli yükümlülüklerinden biri şüphesiz tedbir alma yükümlülüğüdür. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin işverene bildirdiği risklerin ortadan kaldırılması için gerekli önemleri en hızlı ve en uygun şekilde almak işverenin yükümlülükleri arasındadır.

İşveren görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar (OSGB) tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür (İSGK m.6/1ç; Yön. m.5/5ç). Mevzuatta her ne kadar “yazılı” olarak bildirilen tedbirlerin işverence yerine getirileceği belirtilmiş olsa da; anılan yazılılık koşulu sadece ispat aracı olarak kullanılabilir; işveren kendisine sözlü olarak bildirilen tedbirleri de yerine getirmekle yükümlüdür.

d) Katılımı sağlama ve bilgilendirme yükümlülüğü

Çalışanların veya geçici olarak işyerinden bulunan kimselerin işyerinde tehlikeler hakkında bilgi sahibi olması olası iş kazası veya meslek hastalıklarının önlenmesinde büyük önem taşır.

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGK m. 6/1d; Yön. m.6/1c).

İşveren; işyerinde görevlendirilen veya hizmet alınan OSGB’de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerini alıp; bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür. (Yön m. 6/a,b).

İşyerindeki tehlikelerle en sık karşılaşan çalışanların bu tehlikelerin önlenmesi hususunda öngördüğü analizler ve görüşler şüphesiz çok değerlidir. Bu itibarla mevzuatımızda öngörülmüş olan çalışanların bilgilendirilmesi ve katılımı iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında olumlu katkı sunacaktır. İngiltere’de benzer şekilde çalışan temsilcileri eliyle çalışanlar bilgilendirilmekte ve katılımı sağlanmaktadır; çalışan temsilcinin bulunmadığı işyerlerinde ise işveren her çalışan ile tek tek görüşüp, görüşlerini almak zorundadır.

İşveren, başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB’lerin ulaşabilmesini sağlar (Yön. m.6/1ç).

İşveren bilgilendirme yükümlülüğü kapsamında daha önce yanında çalışan kişilerin sağlığına ilişkin bilgilerini talep üzerine yeni işverene bildirmekle yükümlüdür. (Yön. m.7/f.2). Yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir.

e) Bildirme yükümlülüğü

İşveren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bilgi vermekle, yükümlüdür (Yön. m. 5/5 f).

İşveren, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdür (Yön. m.5/5e).

Mevzuata göre, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının veya işyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir³³².

f) Kayıtları tutma yükümlülüğü

İşveren işyerinde çalışanlara ilişkin olarak sağlık, güvenlik kayıtlarını bir defterde tutmak ve bunları onaylamakla yükümlüdür (Yön. m.7). Bu kapsamda işveren işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını, saklamakla yükümlüdür.

Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işyerlerin onaylı defter tutulur. Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır (Yön. m.7). Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır. Onaylı defter işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri

³³² İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği 34/2; İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik m. 41/2.

ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde işveren onaylı defteri göstermek zorundadır.

V. İş güvenliği uzmanı

1475 sayılı İş Kanunu'nda işyerinde iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesine ilişkin bir yükümlülük bulunmamaktaydı. Bununla birlikte bazı tüzüklerde (Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük gibi) iş sağlığı ve güvenliği konularında görevli teknik bir kişinin bulundurulması öngörülmüştü³³³.

4857 sayılı İş Kanunumuzun yürürlükten kaldırılan 81. maddesine göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve sanayiden sayılan işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması öngörülmüştü^{334_335}.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile kamu-özel sektör, çalışan sayısı, işin türü, işyerinin tehlike sınıfı gibi herhangi bir ayırım yapılmaksızın tüm işyerlerinde iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunlu hale getirilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinde başlayacaktır (İSGK m.38/1a1).

1. Tanımı ve görevlendirilmeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili

³³³ EKMEKÇİ, 135.

³³⁴ İş güvenliği uzmanı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. FİŞEK, Gürhan: "İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1855 vd.; OCAK, Saim: "İş Güvenliği Uzmanlığındaki Gelişmelere Topluca Bakış", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul 2014, 143-166; KURT, Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Ankara 2015, 61 vd.

³³⁵ İş güvenliği uzmanlarının işveren vekili olup olmadıklarına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. OCAK, 159-161.

kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarına ile teknik elemana iş güvenliği uzmanı denir (m.3/1f). İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlayan iş güvenliği uzmanlığı mesleğini icra eden gerçek kişidir³³⁶.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek üzere İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³³⁷ yürürlüğe konulmuştur.

Teknik öğretmenler, fizikçi, kimyager veya biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans veya ön lisans programı mezunları teknik eleman olarak kabul edilir (Yön. m.4/11).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında görev alan iş müfettişleri kıdemlerine göre öngörölmüş olan düzenlemeler çerçevesinde iş güvenliği uzmanı olabilmektedir (Yön. m. 8/a4).

Yönetmeliğe göre, Bakanlık bünyesinde müfettiş olan ancak iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmayan müfettişler de on yıllık kıdemlerinin bulunması halinde sadece eğitimlere katılarak C sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesini alabilmektedir (m. 8/c2). İşin yürütümünü teftişle görevli olan bu müfettişler, hukuk, siyasal bilgiler, siyasal bilimler, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleriyle, bunlara denkliği onaylanmış yerli ve yabancı yüksek okullardan birinden mezun olmaktadır. Yönetmelikte yer alan bu düzenleme neticesinde iş güvenliği uzmanı olmak için aranan mühendis, mimar veya teknik eleman olma koşuluna istisna getirilmiştir.

TMMOB Makine Mühendisleri Odası'nın 2014 raporunda, Yönetmelikte yer alan "iş güvenliği uzmanı" kavramı eleştirilmiştir. Anılan rapora göre, iş güvenliği konusunda bir yeterlilik tanımlaması yapılacaksa bu "iş güvenliği mühendisi" kavramı ile yapılabilir³³⁸.

³³⁶ OCAK, Saim: İş Güvenliği Uzmanı, Ankara 2013, 25.

³³⁷ 29.12.2012 tarihli 28512 sayılı Resmi Gazete.

³³⁸ "İş güvenliği alanı bir mühendislik alanı olmasına karşın, teknikerler iş güvenliği uzmanı olabilmektedir. Elbette ki tüm mühendislik alanlarında olduğu gibi, iş güvenliği alanında da yürütülecek çalışmaların mühendis ve diğer teknik elemanlardan oluşan bir teknik ekibin işbirliği ile

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür³³⁹. İş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip işverenler bu yükümlülüğü bizzat kendileri yerine getirebilecekleri gibi, çalışanları arasından bu belgeye sahip kimseleri de görevlendirebilir. Çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamı veya bir kısmı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınarak yerine getirebilir veya dışardan iş güvenliği uzmanı istihdam edilebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işveren veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yürütebilir (İSGK m.6/1a).

İşverenlerin, iş güvenliği belgesine sahip çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi halinde, iş hukuku bakımından çalışma koşullarında esaslı değişikliğin (İK m.22) varlığı kabul edilir. Bu halde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilen işçinin onayın bulunması gerekmektedir³⁴⁰.

Çalışanlar arasında iş güvenliği belgesine sahip kimselerin bulunması, bu hizmetin dışardan alınmasına engel değildir. Nitekim, işverenin ilgili çalışanı görevlendirmek istememesi veyahut da ilgili çalışanın iş güvenliği uzmanı görevini kabul etmemesi ihtimal dâhilindedir³⁴¹.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalıştırılan iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir (Yön. m.8/7).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işverenin hizmeti kendisi üstlenmesi istisna olmak üzere tüm işyerleri kısmi veya tam süreli olmak üzere iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur.

yapılması gerekmektedir. Ancak mühendis ve teknik elemanların eğitimleri de, üretim sürecindeki konuları da birbirlerinden farklıdır. Aynı hizmetin hem mühendis hem de teknik eleman tarafından yerine getirilmesi iş güvenliğinin sağlanmasının bir mühendislik bilgisi gerektirdiği gerçeğine aykırıdır.” 2014 Oda Raporu, s.85.

³³⁹ 6331 sayılı Kanun'dan önce işverenlerin iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. OCAK, 29 vd.

³⁴⁰ SÜZEK, 928

³⁴¹ OCAK, 148.

2. Hukuki statüleri

İş hukuku bakımından, iş güvenliği uzmanı ile işveren arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayandığından kural olarak uzmanlar işçi statüsündedir. Bu bakımdan, işçilere ilişkin olarak mevzuatta yer alan tüm hak, yetki ve yükümlülükler iş güvenliği uzmanlarına da uygulanır³⁴².

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10 ile 12. maddelerinde iş güvenliği uzmanları ile işveren arasında iş sözleşmesinin yapılacağından söz edilmiştir. Düzenlemede sözleşmenin içeriğine yönelik kısıtlayıcı hükümler yer almadığından taraflar sözleşme serbestisi çerçevesinde kendilerine hak ve borçlar doğuracak konuları düzenleyebilir.

Uygulamada teorik ve pratik bakımından iş güvenliği uzmanlarının aynı zamanda işveren vekili olup olmadıkları önem arz etmektedir³⁴³. Somut olaya göre iş güvenliği uzmanları aynı zamanda işveren vekili olabilir³⁴⁴.

İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir (İSGK m.3/2; İK m. 2/4). İşveren vekili, işveren adına çalışanlara emir ve talimat verme, denetleme yapma vb. yetkilere sahiptir. İş güvenliği uzmanının ise asli görevi işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eksiklik ve aksaklıkları işverene bildirmektir. Bir diğer deyişle iş güvenliği uzmanı işverene iş sağlığı ve güvenliği alanında danışmanlık yapıp, yol göstermektedir.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık gerektiren teknik bir konu olduğundan işveren bu alana ilişkin olarak ayrı bir işveren vekili tayin edebilir veyahut da iş güvenliği uzmanına işveren vekili sıfatı kazandıracak olan yetkiler tanyabilir. Örneğin, iş güvenliği uzmanı aynı zamanda işyerinde güvenlik şefi olarak çalıştırılabilir. Şayet iş güvenliği uzmanı, işyerinde çalışanlara emir ve talimat verip, denetleme yapabiliyorsa, bu duruma iş güvenliği uzmanı aynı zamanda işveren vekili sıfatına sahip olmuş olur.

04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun (m.1) ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrası değiştirilmiş ve iş güvenliği uzmanlarının,

³⁴² SÜZEK, 930; DEMİRCİOĞLU, 124.

³⁴³ OCAK, 160.

³⁴⁴ SÜZEK, 930-931; OCAK, 161; ÖZDEMİR, 224.

işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen ve görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirecekleri ifade edilmiştir. Anılan düzenlemede iş güvenliği uzmanlarının işverene danışmanlık ve rehberlik yapan uzman kişiler olduğu vurgulanmıştır. Bu itibarla bu kimselere özel haller saklı kalmak koşuluyla sadece iş güvenliği uzmanı olmaları nedeniyle işveren vekili denilmesi mümkün görünmemektedir.

3. Sınıflandırılması

İş güvenliği uzmanları işyeri tehlike sınıfı³⁴⁵ ve ilgili kişinin eğitimi ve tecrübesi dikkate alınarak sınıflandırılmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyerleri, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. İşyeri tehlike sınıfları 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi dikkate alınarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilmektedir. Yapılan tespitte işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine³⁴⁶ ile işyerlerinin girdiği tehlike sınıfları tespit edilmiştir.

İşyeri tehlike sınıflarına göre, iş güvenliği uzmanlarından; (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilir.

Ülkemizde mevcut (A) ve (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı sayısının yeterli olmaması dikkate alınarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda geçici bir hüküm öngörülmüştür (geçici m.4). Anılan hükme göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı

³⁴⁵

³⁴⁶ 26.12.2012 tarihli 28509 sayılı Resmi Gazete.

görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır³⁴⁷.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterli görülmektedir (Yön. m.7/3).

Yılmaz'a göre, üç sınıflı iş güvenliği uzmanlığı sınıfı batıda yer almadığı gibi ülkemizde de bu tarz bir sınıflandırmaya lüzum bulunmamaktadır³⁴⁸. Yazara göre ülkemizde iki aşamalı bir sistemin uygulanması yerinde olacaktır. Buna göre, mühendislik veya teknik okul mezunları gerekli teorik ve pratik eğitimleri alarak önce iş güvenliği mühendisi veya teknik elaman olarak belgelendirilmeli, yeterli deneyimi kazandıktan sonra ise ikinci bir eğitim aşamasından geçerek uzman unvanı kazanmalıdır. Uzmanlık unvanının kazanımı üçlü sınıflandırma yerine on yıllık tecrübeye bağlı tutulmalıdır.

a) A sınıfı iş güvenliği belgesi

(A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kimseler çok tehlikeli, tehlikeli veya az tehlikeli ve işyerlerinin tamamında görev alabilir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesi beş şekilde alınabilir (m.8/1a).

³⁴⁷ Özellikle metal, maden, inşaat, kimya, petrokimya gibi üretime dönük işyerlerinin pek çoğunun çok tehlikeli sınıfta yer alması, bununla birlikte bu işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün derhal yerine getirilmesinin, ülkemizdeki mevcut (A) sınıfı belge sahibi uzman sayısı dikkate alındığında mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. BAYRAM, Fuat: "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi Sistemi ve Yaptırımlar", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 182-183.

³⁴⁸ YILMAZ, Fatih: "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi " Kamu- İş, Cilt 11, Sayı 2/2010, 100.

Birincisi, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu durumda kişinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tecrübesi esas alınmıştır.

İkincisi, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlardan; iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu durumda kişinin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eğitimi esas alınmıştır.

Üçüncüsü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde veya bağlı birimlerinde en az on yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanlara (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu durumda İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü veya bağlı birimlerinde en az 10 yıllık kıdemi olan ancak doğrudan iş sağlığı ve güvenliği alanında görevi bulunmayan mühendis, mimar veya teknik elemana (A) sınıfı iş güvenliği belgesi verilebilir.

Dördüncüsü, iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir.

Beşincisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunları ile teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü veya bağlı birimlerinde görev yapmış mühendislik, mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarının ve teknik elemanların veyahut da iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan iş müfettişlerinin toplam görev süresi on yıldan az ise bu kimselere doğrudan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilmeyecektir. Ancak bu kimseler dilerlerse eğitime katılmaksızın doğrudan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi için sınava girebilirler. Bu kimselerin, Bakanlıkta geçen çalışma süreleri fiilen iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi süresinden sayılır ve bu durumda olanlar Bakanlıktaki

görevlerinden ayrıldıkları takdirde hak ettiği belgenin sınavına doğrudan katılabilir (m.8/2).

b) B sınıfı iş güvenliği belgesi

(B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kimseler tehlikeli veya az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev alabilirler. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk v e Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi üç şekilde alınabilir (m.8/1b).

Birincisi, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlarına (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu ihtimalde kişiye mesleki tecrübesi dikkate alınarak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alma imkanı sunulmuştur.

İkincisi, iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış, mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu kimselerin sınava girmeden önce eğitim görme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Üçüncüsü, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bakanlık bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmayan diğer iş müfettişleri işin yürütümünü teftişle görevli olan hukuk, siyasal bilgiler, siyasal bilimler, iktisat, idari bilimler, işletme, iktisadi ve idari bilimler fakülteleriyle, bunlara denkliği onaylanmış yerli ve yabancı yüksek okullardan mezun olan kimselerdir. Yönetmelikte yer alan bu düzenleme kapsamında mühendis, mimar veya teknik eleman olmamasına rağmen iş müfettişi olan kimselere iş güvenliği uzmanı olma imkânı tanınmıştır. İş güvenliği uzmanlığı teknik beceri ve bilgi gerektirir. Bu bakımdan mühendis, mimar veya

teknik eleman olmayan kimselerin özel bir eğitime tabi olmadan iş güvenliği uzmanı olması yerinde değildir.

c) C sınıfı iş güvenliği belgesi

(C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kimseler sadece az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev alabilir. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi üç şekilde alınabilir (m.8/1c).

Birincisi, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlara (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir.

İkincisi, iş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dâhil en az on yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir. Bu kimselerin (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi almak için sadece eğitime katılmaları yeterli görülüp, ayrıca sınava girmeleri aranmamaktadır. Ancak daha önce de değindiğimiz üzere bu kimselerin (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için hem eğitim görmeleri hem de yapılacak sınavdan başarılı olmaları aranmaktadır.

Üçüncüsü, üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi verilir.

d) Sınıflar arası yükselme

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin geçici 2. maddesinde iş güvenliği uzmanlığında, sınıflar arası yükselme düzenlenmiştir.

Buna göre, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; başvurdukları tarihte adlarına 1500 gün prim ödenenler, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına; adlarına 3000 gün prim ödenenler ise (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak kazanır.

(B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlardan; başvurdukları tarihte adlarına 1800 gün prim ödenenler, (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belge sınavına, girmeye hak kazanır.

4. Sektöre özel iş güvenliği uzmanlığı

İş sağlığı ve güvenliği alanında her sektörün kendine özgü çalışma koşulları ve riskleri bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin en iyi şekilde yürütülmesinde uzman kişilerin görev alması büyük önem arz etmektedir. Gerçekten de iş güvenliği uzmanı olan bir kimya mühendisinin madenlerde veya inşaatlarda, bir mimarın ise parlayıcı patlayıcı maddelerin kullanıldığı bir işyerinde tek başına iş güvenliği uzmanı olarak görev alması düşünülemez³⁴⁹.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir. Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir (m.8/5).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğine göre, işveren sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlendikten sonra sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır (m.5/10)

Mevcut yasal düzenlemeye göre, Bakanlık iş güvenliği uzmanının meslek unvanını esas alarak sektörel iş güvenliği uzmanı belirleyecektir. Ancak sektörel

³⁴⁹ FİŞEK, 1865.

anlamda iş güvenliği uzmanının sadece meslek unvanı esas alınarak belirlenmesi yeterli görülmemeli, sektörel iş güvenliği uzmanlarına verilecek eğitimin ve yapılacak sınavlarında da kendine özgü olması daha sağlıklı sonuçların elde edilmesine katkı sunacaktır.

5. Eğitimleri

İş güvenliği uzmanlarının eğitimleri İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmelikte yer alan istisnai haller haricinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkilendirdiği özel kurumlarca verilen eğitimlere katılan kimseler, Bakanlığın yapmış olduğu sınavdan başarılı olmaları halinde iş güvenliği uzmanlığı belgesi almaya hak kazanır.

İş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. İş güvenliği uzmanları adayları, teorik eğitimde mazeretli veya mazeretsiz en fazla altı ders saati devamsızlık hakkına sahiptir. Ancak uygulamalı eğitimin tamamına katılım zorunludur. Katılım zorunluluğuna aykırılığın tespiti halinde kişi hakkında belge düzenlenmiş olsa dahi belgeleri iptal edilir (Yön. m.23/5).

Eğitim programının süresi, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar tek bir program dâhilinde uygulanır. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, iş güvenliği uzmanları için en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır (Yön. m.25/1). İş güvenliği uzmanı olmak için aranan 220 saatlik eğitim yeterli görülmemektedir³⁵⁰. Özellikle uygulamalı eğitimin artırılması gerekir. Gerçekten de ülkemizde teorik eğitim bakımından ciddi sıkıntılar yaşanmazken, uygulamaya dönük eğitimlerin pek çok alanda yetersiz olduğu görülmektedir. Uygulamanın çok önemli olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamalı eğitimlerin artırılarak verilmesi ve bu eğitimlere ilişkin denetimlerin artırılmasında fayda vardır.

³⁵⁰ ÖZDEMİR, 172.

İş güvenliği uzmanı eğitimi Bakanlık tarafından yetkilendirilmiş özel kurumlar ve kamu kurum ve kuruluşlarınca verilmektedir. Uygulamada bu eğitimlerin daha çok özel kurumlarca yerine getirildiği ve piyasada bu kurumların çoğalmasıyla birlikte rekabetin giderek arttığı görülmektedir. Hayati önem taşıyan iş güvenliği uzmanlığı eğitimleri ekonomik kaygısı bulunmayan kurum ve kuruluşlarca yerine getirilmelidir. Bu kapsamda sendikalar ve organize sanayi bölgeleri ile işbirliği içinde sadece üniversitelerin bu eğitimi yürütmelerinde fayda vardır.

İş güvenliği uzmanlığı eğitimi için; Yönetmelikte belirtilen eğitici belgesine sahip en az biri mühendis, diğeri farklı meslek dalından olmak üzere en az iki eğiticiyle 60 günden az olmamak üzere tam süreli iş sözleşmesi yapılması gerekmektedir (m.18/1a). Mevcut eğitimci kadrosunun ülkemizde yetersiz olmasından dolayı tam süreli çalıştırılacak eğitimci sayısının en az 2 olarak belirlenmesi yerindedir. Ancak ilerleyen dönemlerde asgari eğitimci sayısının artırılmasında fayda görüyoruz.

İş güvenliği uzmanlığı eğitiminde, eğitimin verileceği dersliklerde 25'ten fazla kursiyer bulunamaz /m.16/1a). Eğitiminin verimliliği bakımından bir derslikte en fazla 25 kursiyerin bulundurulması yerindedir.

Eğitimi takiben Bakanlık tarafından yapılan yazılı sınavdan 100 üzerinden 70 puan alan adaylar iş güvenliği uzmanlığı belgesi almaya hak kazanır. Uygulamanın çok önemli olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında, bu alanda yapılan sınavın dört seçenekli 100 sorundan oluşan bir testten ibaret olması yeterli değildir. İş güvenliği uzmanlık belgesi için iki aşamalı bir sınavın öngörülüp, ilk aşamada teorik sınavın yapılması, teorik sınavda başarı olan adayların ise uygulamalı sınava tabi tutulması yerinde olacaktır.

Teknolojinin hızlı gelişimi işyerinden yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda Yönetmeliğin 27. maddesine göre, iş güvenliği uzmanlarının belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılması zorunluymuştu. Ancak anılan bu düzenleme 30.04.2015 tarihinde yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

19.11.2015. tarihinde Yönetmeliğin 20. maddesinde yapılan yeni bir değişiklikle³⁵¹, Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kurumların yanı sıra kişilerin de sahip oldukları yetki belgelerini beş yılda bir vize ettirmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Böylelikle Yönetmelik kapsamında iş güvenliği uzmanı belgesi alan kimselerin beş yılda bir belgelerini vize ettirmeleri gerekmektedir. Vize işlemi için iş güvenliği uzmanının, Yönetmelikte aranan koşulları taşıması ve Bakanlıkça belirlenen belge veya vize bedelini ödemesi aranmaktadır. Şüphesiz yenileme eğitimlerinin yerine öngörülen vize işlemi isabetli ve yeterli görülmemektedir.

Bununla birlikte, Yönetmeliğin eğitim kurumlarına ilişkin dördüncü bölümünün 20. maddesinde iş güvenliği uzmanları için vize işleminin düzenlenmiş olması Yönetmeliğin sistematığı açısından uygun değildir. Nitekim anılan hükmün 2. fıkrasında sadece yetkilendirilen kurumların vize işlemlerine ilişkin usul ele alınmıştır. İş güvenliği uzmanlarının hangi süre içinde vize işlemini gerçekleştireceği açıkça ifade edilmemiştir. 15.02.2016 tarihinde Yönetmeliğe eklenen geçici 8. maddede bu duruma ilişkin düzenleme öngörülmüştür³⁵². Anılan düzenlemeye göre, vize süresi dolan veya süresi 60 günden az kalan iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlar bu maddenin yayımı tarihi itibarıyla 60 gün içerisinde vize işlemlerini tamamlamak zorundadır. Aksi takdirde vize süresi dolan belgelerin geçerliliği vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır.

TMMOB'nin de isabetli olarak belirttiği üzere, hiçbir mühendis kendi alanında en iyi bilgileri almış olsa da, iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi eğitilmiş sayılmaz, o ayrı bir uzmanlık gerektirir. Mühendislik fakültelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin özel dersler, programlar oluşturulmalıdır³⁵³. İş güvenliği uzmanlarının meslek içi eğitimlerinde ve uzmanlıklarının belgelendirilmesinde konunun uzmanı olan Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne etkin görev ve yetkilerin verilmesinde fayda vardır.

³⁵¹ 19.11.2015 tarihli, 29537 sayılı Resmi Gazete.

³⁵² 15.02.2016 tarihli, 29625 sayılı Resmi Gazete.

³⁵³ 2014 Oda Raporu, 82.

6. Görevleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanlarının görevleri rehberlik; risk değerlendirme; çalışma ortamı gözetimi; eğitim, bilgilendirme ve kayıt; ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere beş başlık altında toplanmıştır (m.9).

Rehberlik kapsamında; iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hususunu ilgilendiren konularda işverene önerilerde bulunmak, alınacak tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyerinden meydana gelen iş kazaları ve meslek haklarının nedenlerini araştırmak ve bunların önlenmesini sağlamak üzere işverene tavsiyelerde bulunmak ile görevlidir.

Risk değerlendirmesi kapsamında; iş güvenliği uzmanları, risk değerlendirmesine ilişkin çalışmalara katılmak, bunların uygulanmasını takip etmek ve bu hususta işverene önerilerde bulunmak ile görevlidir.

Çalışma ortamı gözetimi kapsamında; iş güvenliği uzmanları, işyerinden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yapılması gereken periyodik bakım, kontrol, ölçümleri planlamak ve uygulamalarını takip etmek, işyerinden meydana gelebilecek olan kaza, yangın, patlama ve doğal afetlere ilişkin çalışmalara katılmak ve bunlara ilişkin acil durum planlarının hazırlama çalışmalarına katılmak ve uygulanmasını takip etmek ile görevlidir.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt kapsamında; iş güvenliği uzmanları, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini planlamak ve uygulanmasını takip etmek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işyeri hekimi ile işbirliği içinde yıllık değerlendirme raporu hazırlamak, çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini yürütmek, gerekli olduğu hallerde işverenin onayı ile iş sağlığı ve güvenliği talimatları oluşturmak ve uygulanmasını sağlamak, Bakanlığın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin talep ettiği bilgileri İSG KATİP'e bildirmekle görevlidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe³⁵⁴ göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde görevli

³⁵⁴ 15.05.2013 tarihli, 28648 sayılı Resmi Gazete.

iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından verilebileceği gibi işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından da verilebilir.

İlgili birimlerle işbirliği kapsamında, iş güvenliği uzmanları işyeri hekimi, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu, çalışan temsilcisi ve diğer destek elemanları ile işbirliği içinde hareket etmekle görevlidir. İş güvenliği uzmanı bir sonraki yıl uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile birlikte hazırlar.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun varlığı halinde, kurulun sekreteri olarak iş güvenliği uzmanı görev yapar.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri iş sağlığı ve güvenliğinin teknik unsurlarıyla ilgilidir. Bu kapsamda yukarıda belirtildiği üzere, işyerinde gözlem yapma, önlem alma, risk değerlendirmesi yapma, plan ve programlar hazırlama, işveren ve çalışanlara rehberlik yapma iş güvenliği uzmanlarının başlıca asli görevleridir.

7. Yetkileri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları acil hallerde işin durdurulması için işverene başvurmak, işyerinin tamamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin inceleme ve araştırma yapmak, işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapmak ile yetkilidirler (m.10/1).

Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları, işyerinde hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma yetkisine sahiptirler (m.10/1b). Kanımıza göre, hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olduğu ve bu durumun acil müdahale gerektirmesi halinde işverenin onayını daha sonra almak üzere işin durdurulmasına kurul; kurul

yok ise iş güvenliği uzmanı tek başına karar verebilmelidir. Mevzuatta bu doğrultuda bir değişikliğin yapılması yerinde olur.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (m. 10/2).

8. Yükümlülükleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken iş yerinde yürütülen faaliyetlerin aksamasına sebebiyet vermemek, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, görevleri nedeniyle öğrendikleri işverenin mesleki ve diğer sırlarını saklı tutmakla yükümlüdür (m.11/1).

İş güvenliği uzmanları, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler (m.11/3). Bir başka ifade ile iş güvenliği uzmanını hayati tehlike arz eden önlemleri yazılı olarak bildirdiği halde makul bir süre içinde önlem almayan işverenini kuruma şikayet etmekle yükümlüdür. Bildirim yapmadığı tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi ise altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2).

İş güvenliği uzmanlarının bir diğer yükümlülüğü ise, görevlendirildikleri işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile mevzuatta belirtilen hususlara ait faaliyetleri ve işyeri hekimleri ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli görülen diğer hususları onaylı deftere yazmaktır (m.11/4).

9. Sorumlulukları

İş güvenliği uzmanları görevini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkı sunmak, işverenin meslek sırlarını, ekonomik ve ticari durumunu ilişkin bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür³⁵⁵.

İş güvenliği uzmanlarının sorumluluklarını hukuki, cezai ve idari olmak üzere üç başlık altında inceleyeceğiz.

a) Hukuki sorumlulukları

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini gereği gibi yerine getirmeyen iş güvenliği uzmanları hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m.11/2).

İşveren vekili sıfatı taşımayan, iş güvenliği uzmanları Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesi kapsamında ifa yardımcı olarak kabul edilir. İfa yardımcılarının işi yürüttükleri sırada üçüncü kişilere verdikleri zararı işveren gidermekle yükümlüdür. Kanun'a göre, yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir (m.116/2). Ancak, uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, işverenin yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür (m.116/3). Bu bakımdan iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerini yerine getirirken vermiş oldukları zararlardan işveren kusursuz olarak sorumludur³⁵⁶. İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yürütürken vermiş oldukları zarardan işverenin sorumlu olamayacağı yönünde yapılan antlaşmalar ise hükümsüzdür.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini yürütürken vermiş oldukları zararları tazmin eden işveren genel hükümler çerçevesinde onlara rücu edebilir.

İş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirmezse veya gerektiği gibi yerine getirmezse, iş sözleşmeleri geçerli veya haklı nedenle feshedilebilir.

³⁵⁵ EKMEKÇİ, 148.

³⁵⁶ SÜZEK, 935-936; DEMİRCİOĞLU, 62; ÖZDEMİR, 227-229.

İş güvenliği uzmanları görevleri nedeniyle işverene ait öğrendikleri mesleki ve ticari sırları saklamakla yükümlüdürler. İş Kanunumuza göre işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde (m.25/2e) iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmemesi veya gerektiği gibi yerine getirmemesi veyahut da sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde haklarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan disiplin cezaları uygulanabilir (ihlalin ağırlığı ve tekrar sayısı dikkate alınarak uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya meslekten men gibi).

b) Cezai sorumlulukları

Hukuki sorumluluğun aksine cezai sorumluluk şahsidir. İşyerinde meydana gelen iş kazası neticesinde ölüm veya yaralanma söz konusu olursa, kusuru ile kazaya sebep olan herkes kendi kusurundan dolayı sorumlu olur. Her failin cezası kusuruna göre ayrı ayrı belirlenir.

Ölüm veya yaralanmaya sebep olan kazanın, herhangi bir iş güvenliği uzmanı tarafından öngörülmesi gereken bir önlemin alınmaması sebebiyle ortaya çıkması halinde, iş güvenliği uzmanının bilinçli taksirle sorumlu tutulması gerekir. Bununla birlikte daha teknik ve özel uzmanlık gerektiren bir önlemin alınmaması sebebiyle doğan kazalarda iş güvenliği uzmanının taksir veyahut da kusursuzluğu kabul edilebilir.

Önemle belirtmek gerekir ki, iş güvenliği uzmanı tarafından usulüne uygun olarak işverene bildirilen önlemlerin, işveren tarafından alınmaması sebebiyle ortaya çıkan ölüm veya yaralanmalarda iş güvenliği uzmanının cezai sorumluluğu söz konusu olmaz.

c) İdari sorumlulukları

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (İSGK m.8/4).

İş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2). Buna göre, gerçek dışı bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanının belgesinin altı ay süreyle askıya alınabilmesi için iki koşul bulunmaktadır. Birincisi, açılan bir davada söz konusu bildirim gerçek dışı olduğu tespit edilmelidir. Kanunda söz konusu davanın hangi dava olduğuna ilişkin bilgi yoktur. Bu bakımdan işe iade davasında veya bir tazminat davasında veyahut da ayrı bir dava açılarak gerçek dışı bildirim tespit edilebilir³⁵⁷. İkinci koşul ise gerçek dışı olduğu tespit edilen bildirim iş güvenliği uzmanı tarafından kötü niyetle yapılmış olması gerekir. Türk Medeni Kanunu'na göre, kanunun iyi niyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır. Bu bakımdan bir kimsenin iyi niyetli olmadığını iddia eden bunu ispatlamakla yükümlüdür.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği'nin 33 ve 34. maddelerinde iş güvenliği uzmanlarının yetkilerinin askıya alınması, iptali, itiraz, ihlaller ve ihlal puanı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanlarının görevlerine ilişkin her ihmal, ihmalin ağırlığı dikkate alınarak ihtar puanı olarak hesaplanmaktadır (m.33/1). Örneğin, iş güvenliği uzmanlarının görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına 10 ihtar puanı; iş güvenliği uzmanlarının, Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uymaması durumunda 20 ihtar puanı; iş güvenliği uzmanının sahip olduğu iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfına uygun olmayan tehlike sınıfındaki işyerlerine hizmet vermesi durumunda 30 ihtar puanı verilir.

³⁵⁷ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 164.

Toplam ihtar puanı 100 olan iş güvenliği uzmanının, iş güvenliği uzmanı belgesi 6 ay süreyle askıya alınır (Yön. m. 34/1).

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir (Yön. m.34/2).

İş güvenliği uzmanı belgesi askıda olan iş güvenliği uzmanının bu süre zarfında faaliyetleri ile ilgili sözleşme veya hizmet verdiklerinin tespiti halinde ise belgeleri iptal edilir (Yön. 34/6c). Yetki belgesi iptal edilen iş güvenliği uzmanının, iptal tarihinden itibaren başvuruları iki yıl süreyle askıya alınır (Yön. m.34/7) Bir başka ifade ile bu kimseler iki yıl sonunda tekrar belge almak için başvuru işlemi yapabilirler.

Yetki belgesinin askıya alınması veya iptali halinde 10 gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne itiraz edilebilir. Kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan iş güvenliği uzmanının itiraz hakkı yoktur (Yön. 34/8).

Yetki belgesinin askıya alınması veya iptali halinde yapılan itirazları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan itiraz komisyonu karara bağlar (Yön. m.34/A). Komisyon kararına karşı iş güvenliği uzmanı idari yargı yoluna başvurabilir.

10. Asgari çalışma süreleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 20 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 40 dakika görev yapar (m.12/1).

İşyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak tam süreli iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü mevzuatımızda öngörülmüştür. Tam süreli çalışan iş

güvenliği uzmanının ayda en az 10000 dakika (haftada yaklaşık olarak en az 41-42 saat) çalışması öngörülmüştür.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Yön. m.12/2). Örneğin 2400 kişinin çalıştığı az tehlikeli bir işyerinde asgari olarak en az 2 tam zamanlı iş güvenliği uzmanı ve 400 çalışan için (400x10) 4000 dakika çalışmak üzere ek bir iş güvenliği uzmanının çalıştırılması gerekmektedir. Ek olarak görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı tam süreli görevlendirilebileceği gibi kısmi süreli de görevlendirilebilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (Yön. m.12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1'e göre) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (Yön. m.7/3). Bu kapsamda 600 çalışanı bulunan çok tehlikeli işyeri sınıfına giren işyerinde, tam süreli görevlendirilecek iki iş güvenliği uzmanının (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olması yeterli olup, ek olarak görevlendirilen kısmi süreli üçüncü bir iş güvenliği uzmanının (C) sınıfı iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olması yeterli görülmüştür.

Yönetmelikte arta kalan çalışanlar için iş güvenliği uzmanlarının ek olarak görevlendireceği açıkça düzenlendiğinden (Yön. m.12/2) arta kalan çalışanlar için mevcut ve zorunlu olarak görevli bulunan tam zamanlı iş güvenliği uzmanlarının ayrıca görevlendirilmesi mümkün değildir. Örneğin 2400 çalışanın bulunduğu az tehlikeli sınıfa giren bir işyerinde zorunlu olarak görevlendirilen 2 tam süreli iş güvenliği uzmanı ayrıca geriye kalan 400 çalışan bakımından görevlendirilemez.

Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (m.12/6). İş sağlığı ve güvenliğinin önemi ve ciddiyeti dikkate alındığı zaman bu düzenleme yerindedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, fazla çalışma süreleri de dâhil olmak üzere iş güvenliği uzmanlarının aylık en fazla 217 saat çalışabileceğini belirtmiştir. İSG-KATİP sistemi üzerinde bu durum denetlenebilmektedir³⁵⁸. İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (Yön. m.12/5).

İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılabilir (m.7/4).

11. Hakları ve güvenceleri

İş güvenliği uzmanları iş hukuku kapsamında işçi statüsüne sahiptir. Bu itibarla mevzuatın işçilere tanıdığı tüm hak ve imkânlardan faydalanabilirler. Daha önce de ifade edildiği üzere bir kimsenin sırf iş güvenliği uzmanı olması ona işveren vekili sıfatı kazandırmaz. Ancak iş güvenliği uzmanının aynı zamanda işveren vekili olması da mümkündür.

İş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür (İSGK m.8/1; Yön. m.35).

³⁵⁸ Öte yandan risk değerlendirmesi, eğitim verme gibi İSG-KATİP sistemine girilmeyen hizmetlerin olması nedeniyle iş güvenliği uzmanları aylık 217 saatin üzerinde çalışma yapabilir. OCAK, s.154-155.

İş güvenliği uzmanlarının görevlerini en uygun şekilde yerine getirebilmesi için feshe karşı korunmaları gerekir. İş güvencesi kapsamında bulunan uzmanların diğer işçilerden herhangi bir farkı bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamında olmayan uzmanların ise iş güvencesi bulunmamaktadır. Tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği için hayati bir görev yürüten uzmanların iş güvencesi bakımından de tıpkı işyeri sendika temsilcileri özel olarak korunması büyük önem taşımaktadır.

İş güvenliği uzmanları işyerinde mevcut olan tehlikeleri işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. (İSGK m.8/2). İş güvenceleri özel olarak bulunmayan iş güvenliği uzmanlarının, işverenlerini Bakanlığa şikâyet etmelerini öngören bu düzenleme uygulanması bakımından yerinde görülmemekteydi³⁵⁹.

04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun ile ilgili fıkraya “Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.” hükmü getirilmiştir. Böylelikle kısmen de olsa iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi daha korunaklı hale getirilmiştir.

Doktrinde iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesine ilişkin son düzenleme de yeterli görülmemektedir³⁶⁰. Gerçekten de söz konusu güvence, yapılan bildirimler nedeniyle iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin feshedilmesine veya hak kaybına uğraması halinde uygulama alanı bulacaktır. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanının sırf görevini yerine getirmesi nedeniyle işine son verilmesi halinde düzenlemede herhangi bir güvence bulunmamaktadır.

³⁵⁹ SÜZEK, 901.

³⁶⁰ SÜZEK, 938; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015, 264; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 160,161.

İş güvenliği uzmanının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eksikler, aksaklıklar için işverene yapmış olduğu bildirimler; acil ve hayati tehlike arz eden ve işverene bildirilen önlemlerin alınmaması halinde Bakanlığa, yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine yapılan bildirimlerden herhangi biri nedeniyle sözleşmesinin sona erdirilmesi veya hak kaybına uğratılması halinde yukarıda belirtilen yaptırım uygulanacaktır. Bir diğer deyişle iş güvenliği uzmanının sadece Bakanlığa, yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine yapmış olduğu bildirimler bakımından değil aynı zamanda işverene yapmış olduğu diğer bildirimler bakımından da korunması düzenlemenin amacına uygundur³⁶¹.

Düzenlemede yer alan tazminata hükmedilebilmesi için, iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekli değildir. Yapmış olduğu bildirimler nedeniyle çalışma koşulları ağırlaştırılan, ücreti indirilen, eşit işlem ilkesine aykırı davranılarak hak kaybına uğratılan iş güvenliği uzmanı bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat talep edebilir. Bildirimle nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen iş güvenliği uzmanının işe iade davası açmış olması İSGK 8/2'de belirtilen tazminatı talep etmesine engel teşkil etmez³⁶². Bununla birlikte söz konusu tazminat ile İK m.17/6'da yer alan haksız fesih tazminatı aynı hukuku nitelikte olduğundan bu iki tazminat aynı anda talep edilemez³⁶³.

Öte yandan, iş güvenliği uzmanlarının ücretini işverenden alması, mesleki bağımsızlık bakımından sorun teşkil eder. Bu konuda iş güvenliği uzmanlarına verilecek ücretin işverenlerden kesilen primlerle karşılanacağı bağımsız ve ayrı bir sistemin oluşturulmasında fayda vardır³⁶⁴.

İş güvenliği uzmanının kusuru ile sebep olduğu zararların sigorta şirketi tarafından karşılanması için mesleki sorumluluk sigortası yaptırılabilir. Bu özel sigortanın yaptırılması halinde sigorta poliçesi ve diğer belgelerin özenle incelenmesinden fayda vardır; aksi halde beklenmeyen sorun ve uyuşmazlıkların çıkması muhtemeldir³⁶⁵.

³⁶¹ SÜZEK, 938.

³⁶² SÜZEK, 939; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 163.

³⁶³ SÜZEK, 939.

³⁶⁴ 2014 Oda Raporu, 86.

³⁶⁵ OCAK, 163-164.

12. İşverenlerin görev ve yükümlülükleri

İşverenler, iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirirken gerekli olan her türlü yardım ve kolaylığı sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda iş güvenliği uzmanlarına görevleri dolayısıyla lüzumlu olan her türlü araç ve gereci temin etmek işverenlere düşmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının tespit ettiği risklerin bir an önce ortadan kaldırılması ve gerekli tedbirlerin mümkün olduğu ölçüde en hızlı şekilde alınmasını işverenler sağlamalıdır.

İş güvenliği uzmanı görevlendirmeyen veya görevlendirip de görevin yürütülmesi için lüzumlu araç, gereç ve mekanı temin etmeyen ya da mevzuata uygun olarak alınan ve bildirilen tedbirleri yerine getirmeyen işverene idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1b).

13. Çalışanların görev ve yükümlülükleri

İşyerinde çalışanlar, iş güvenliği uzmanları görevlerini yerine getirirken gerekli kolaylığı sağlamak, kendilerine sorulan soruları cevaplamak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen talimatlara uymak ve herhangi bir riskle karşı karşıya kaldıklarında işverene ve iş güvenliği uzmanına bilgi vermekle görevli ve yükümlüdür³⁶⁶.

VI. İşyeri hekimi

İşyeri hekimi, kendi alanında uzmanlaşmış, iş gördüğü işyerinin içinde bulunduğu sektörün sağlık sorunlarını öngören, iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin yeterli bilgi ve donanıma sahip kimsedir³⁶⁷.

³⁶⁶ İş sağlığı ve güvenliğinde çalışanların yükümlülükleri hakkında bkz. SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları", SİCİL, Sayı 31, 2014, 37vd.

³⁶⁷ DEMİRCİOĞLU, İşyeri Organizasyonu, s.1841. İşyeri hekimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. PULAT, 2063 vd.; ÜSTÜNER, 2109 vd.

İşyeri hekimliği, her meslekte çalışan kimselerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini dikkate alarak işi insana ve insanı işe uyumlu hale getirmeyi amaçlayan bir tıp dalıdır³⁶⁸.

ILO'nun 1985 tarihli 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine ilişkin 112 sayılı Tavsiye Kararında, işyerinde veya yakınında iş sağlığı hizmetlerinin yürütülmesi için ayrı veya ortak bir biriminin kurulması ve bu birimin başında bir işyeri hekiminin bulunması gerektiği belirtilmiştir (m.13).

Ülkemizde işyeri hekimine ilişkin ilk düzenleme 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile öngörülmüştür. Anılan düzenlemeye göre madenlerde birer eczane ve diplomalı hekimin bulundurulması zorunlu tutulmuştur (m.77).

1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun 180. maddesine³⁶⁹ göre, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahipleri, işçilerinin sağlık kontrollerine yapmak üzere bir veya daha fazla hekimi temin etmekle yükümlü tutulmuşlardı. Bu düzenlemeye göre, büyük kurumlarda veya kaza ihtimali çok yüksek olan işlerde hekim daimi olarak işyerinde yahut civarında bulundurulmalıydı. Bununla birlikte Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'na göre, 100-500 arasında devamlı işçi çalıştıran işyerlerinde revir, 500 den fazla işçi çalıştıran işverenlerin ise her 100 işçiye bir yatak hesabıyla hastane açmaları gerekliydi³⁷⁰.

1475 sayılı İş Kanunu'nda işyerinde işyeri hekimi görevlendirmeye ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktaydı. Bununla birlikte 1475 sayılı Kanun'a dayanılarak çıkarılan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesi uyarınca İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik ile işyeri hekimi görevlendirilmesi hususu düzenlenmişti. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise en az elli işçi çalıştıran işverenlerin işin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü bulunmaktaydı (m.81).

³⁶⁸ 2014 Oda Raporu, 76.

³⁶⁹ 11.10.2011 tarihli 663 sayılı Kanun Hükmünden Kararname ile 180. madde yürürlükten kaldırılmıştır.

³⁷⁰ ARICI, 65.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte tüm işverenler kısmi veya tam süreli olmak üzere işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü hale getirilmiştir.

İşyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek maksadıyla İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik³⁷¹ çıkarılmıştır.

İş hukuku bakımından işyeri hekimi ile işveren arasından yapılan sözleşmenin niteliği tartışmalıdır. Yargıtay bazı kararlarında, işyeri hekiminin nitelikli bir işçi olması nedeniyle objektif koşulun³⁷² sağlandığını ve bu kapsamda yapılan sözleşmenin belirli süreli olduğuna işaret etmiştir³⁷³. Yargıtay'ın son dönemde istikrar kazanan kararlarında ise yapılan işin süreklilik arz etmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin yapılmasını ve bu sözleşmenin yenilenmesini gerektiren objektif ve esaslı nedenlerin olmadığına bahisle işveren ile işyeri hekimi arasında yapılan sözleşmenin belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğuna hükmedilmiştir³⁷⁴. Ancak Yüksek Mahkemenin de belirttiği üzere, kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmekle birlikte, işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümünün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğundan söz edilebilir³⁷⁵.

1. Tanımı ve görevlendirilmeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca

³⁷¹ 20.07.2013 tarihli 28713 sayılı Resmi Gazete.

³⁷² Belirli süreli iş sözleşmelerinde objektif koşul hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Türk İş Hukuku'nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012, 181vd.

³⁷³ Y9HD, E. 2003/20073, K. 2004/9321, T. 22.4.2004; Y9HD, E. 2004/7476, K. 2005/2741, T. 1.2.2005 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁷⁴ Y9HD, E. 2004/7476, K. 2005/2741, T. 1.2.2005; Y9HD, E. 2007/24530, K. 2008/171, T. 18.2.2008; Y9HD, E. 2006/27685, K. 2007/120, T. 22.1.2007; Y9HD, E. 2009/10191, K. 2009/33822, T. 7.12.2009 (Kazancı İçtihat Bankası).

³⁷⁵ Y9HD, E. 2006/32500, K. 2007/3291, T. 13.2.2007 (Kazancı İçtihat Bankası).

yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip, hekim olarak tanımlanmıştır (m.3/11).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda göre işverenin ilgili hizmeti bizzat yerine getirmesi istisna olmak üzere tüm işyerleri kısmi veya tam süreli olmak üzere işyeri hekimi görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur.

İşveren çalışanların maddi ve manevi yönden iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. ILO'nun çalışma koşullarına ilişkin Avrupa'da yapmış olduğu bir ankete göre, 3 milyon çalışan işyerinde diğer çalışanların şiddetine maruz kalmakta, 3 milyon çalışan tacize uğramakta, 13 milyon çalışan ise kendini baskı altında hissetmektedir³⁷⁶. Psikolojik olarak sağlıklı olmayan işçiler, işyerinde potansiyel risk konumundadır. Gerçekten de bu kimseler kendilerine zarar verebilecekleri gibi başkalarına da zarar verebilir. Bu bakımdan özellikle çalışan sayısının fazla olduğu işyerlerinde işyeri hekiminin yanı sıra uzman işyeri psikologlarının görevlendirilmesi yasal hale getirilmelidir.

Ülkemizde mevcut işyeri hekimi sayısının yeterli olmaması dikkate alınarak, 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ve 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 01.07.2016 tarihinde yürürlüğe girecektir (İSGK m. 38).

2. Hukuki statüleri

İşyeri hekimleri, kural olarak işçi statüsündedir. İşveren adına hareket eden, çalışanlara emir ve talimatlar veren, onları denetleyen, işyerinin yönetimde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşyeri hekiminin asli görevinin yanı sıra belirtilen bu işleri yapması halinde, işyeri hekimi aynı zamanda işveren vekili sıfatı kazanır.

04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun (m.1) ile değiştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, işverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen ve görev aldıkları işyerinde göreviyle

³⁷⁶ HARTHILL, Susan: "Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis", Hastings Int'l & Comp. L. Rev, Vol 34/2, 2011, 267.

ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirleyerek işverene yazılı olarak bildirmekle görevlidir. Bu düzenlemede işyeri hekimlerinin işverene danışmanlık ve rehberlik yapan uzman kişiler olduğu açıkça vurgulanmıştır. Bu itibarla bu kimselere özel haller saklı kalmak koşuluyla sadece işyeri hekimleri olmaları nedeniyle işveren vekili denilmesi mümkün görünmemektedir.

3. Eğitimi

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmeliğe göre, işyeri hekimlerinin eğitimi teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur ve programın içeriği ile programda görevli eğiticilerin nitelikleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne belirlenir. Teorik eğitim 180 saatten, uygulamalı eğitim 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz ve bu kısımlar ancak tek bir program dâhilinde uygulanabilir. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler, işyeri hekimleri için en az bir işyeri hekiminin görevlendirilmiş olduğu işyerlerinde yapılır (m.32). Eğitime katılan adaylar teorik eğitimde mazeretli veya mazeretsiz en fazla altı ders saati devamsızlık hakkına sahiptir. Ancak uygulamalı eğitimin tamamına katılımları zorunludur. Katılım zorunluluğuna aykırılığın tespiti halinde kişi hakkında belge düzenlenmiş olsa dahi belge iptal edilir (m.25/5).

İşyerinde meydana gelen risklerin çok çeşitli olması, işyeri hekimliğin ayrı bir uzmanlık alanı olmasını gerektirir. Bu itibarla işyeri hekimisi olmak için aranan 220 saatlik eğitim yeterli görülmemektedir. Özellikle uygulamalı eğitimin artırılmasında büyük fayda vardır.

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimisi eğitimi verilen sınıflarda 25'ten fazla kursiyer bulunamaz (m.23/1a). Eğitimi veren eğitim kurumları eğitici belgesine sahip olan biri işyeri hekimisi olmak üzere en az iki eğiticiyle 60 günden az olmamak üzere tam süreli iş sözleşmesi yapmalıdır (m.25/1a). Eğitim kurumlarında öngörülen asgari eğitimci sayısı tatmin edici olmamakla birlikte, ilerleyen yıllarda bu sayının artırılacağı kanaatindeyiz.

İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Çalışma ve Sosyal güvenlik Bakanlığınca yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere; iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere; hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri halinde; iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce işyeri hekimliği belgesi verilir (m. 8)³⁷⁷.

1980'lı yıllardan beri, işyeri hekimi belgesi tabip odaları tarafından verilmekteydi. 4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden itibaren, bu Kanuna dayanılarak çıkarılan yönetmelikte işyeri hekimi belgesi verme yetkisi Bakanlığa verilmiştir. Ancak Türk Tabipler Birliği tarafından açılan davalar üzerine Yönetmeliğin önemli maddeleri iptal edilmiş ve Bakanlık yetki belgesi verememiştir. Tabip odaları ise işyeri hekimi belgesi vermeye devam etmiştir³⁷⁸.

6331 sayılı Kanun'un 5. maddesinde bu duruma ilişkin özel düzenleme öngörülmüştür. Buna göre, Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını, Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler.

Teknolojinin hızlı gelişimi işyerinde yeni risklerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu kapsamda Yönetmeliğin 34. maddesine göre, işyeri hekimlerinin belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılması zorunluydu. Ancak anılan bu düzenleme 18.12.2014 tarihinde yayınlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık

³⁷⁷ Eski tarihli işyeri hekimliği sertifikaların geçerliliği hakkında bkz. ÖZYURT, Vuslat: "İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler", İÜHFMC C. LXXII, Sayı 2, 2014, 351.

³⁷⁸ CANIKLIOĞLU, 46.

Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik'in 28. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Hekimlere yönelik yenileme eğitim programlarının tekrar getirilmesi yapılan işin niteliği gereği faydalı olacaktır.

19.11.2015. tarihinde Yönetmeliğin 27. maddesinde yapılan yeni bir değişiklikle³⁷⁹, Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kurumların yanı sıra kişilerin de sahip oldukları yetki belgelerini beş yılda bir vize ettirmeleri gerektiği hüküm altına alınmıştır.

Böylelikle Yönetmelik kapsamında işyeri hekimi belgesi alan kimselerin beş yılda bir belgelerini vize ettirmeleri gerekmektedir. Vize işlemi için işyeri hekiminin, Yönetmelikte aranan koşulları taşıması ve Bakanlıkça belirlenen belge veya vize bedelini ödemesi aranmaktadır. Şüphesiz yenileme eğitimlerinin yerine öngörülen vize işlemi isabetli ve yeterli görülmemektedir.

Bununla birlikte, Yönetmeliğin eğitim kurumlarına ilişkin beşinci bölümünün 27. maddesinde işyeri hekimleri için vize işleminin düzenlenmiş olması Yönetmeliğin sistematigi açısından uygun değildir³⁸⁰. Nitekim anılan hükmün 2. fıkrasında sadece yetkilendirilen kurumların vize işlemlerine ilişkin usul ele alınmıştı. İşyeri hekimlerinin hangi süre içinde vize işlemini gerçekleştireceği açıkça ifade edilmemişti. 07.03.2016 tarihinde Yönetmeliğe eklenen geçici 9. maddede bu duruma ilişkin düzenleme öngörülmüştür. Anılan düzenlemeye göre, vize süresi dolan veya süresi 60 günden az kalan işyeri hekimliği belgesine sahip olanlar bu maddenin yayımı tarihi itibarıyla 60 gün içerisinde vize işlemlerini tamamlamak zorundadır. Aksi takdirde vize süresi dolan belgelerin geçerliliği vize işlemleri tamamlanıncaya kadar askıya alınır³⁸¹.

Ülkemizde işyeri hekimliği uzmanlık olarak düzenlenmemiştir. AB üyesi ülkelerde işyeri hekimlerinin eğitimlerine büyük önem verilmekte, işyeri hekimi olarak bir kimsenin görev yapabilmesi için işyeri hekimi uzmanı veya 3-4 yıl

³⁷⁹ 19.11.2015 tarihli 29537 sayılı Resmi Gazete.

³⁸⁰ DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 113-114.

³⁸¹ 07.03.2016 tarihli 29646 sayılı Resmi Gazete.

arasında değişen bir eğitim süresi sonunda tamamlanan işyeri hekimi diploması aranmaktadır³⁸².

4. Görevleri

İşyeri hekiminin temel vazifesi işyerinde çalışanların sağlıklarının korunması için çalışmalar yürütmek ve bu hususta işverene danışmanlık yapmaktır.

İşyeri hekimlerinin asli görevi, tedavi hizmetlerini yürütmek değil, koruyucu ve önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmektir³⁸³.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinde işyeri hekimlerinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında rehberlik, risk değerlendirmesi, sağlık gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği olmak üzere beş başlık altında görevleri tespit edilmiştir (m.9).

Rehberlik görevi kapsamında; işyeri hekimleri, çalışanların sağlık gözetimi ilgili işverene rehberlik yapmak, işyerinde kullanılan araç ve gereçlerin seçimlerinde işverene önerilerde bulunma, işyerinde çalışma stresine yönelik araştırmalar yapmak, işyerinin tamamında genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek, çalışanların işin gereklerine uygun şekilde beslenmesi hususunda işverene önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarını araştırmak bunların tekrarlanmaması için gerekli tedbirleri işverene önermek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınacak tedbirleri yazılı olarak işverene bildirmekle görevlidir. İşyeri hekiminden alınması gereken tüm tedbirleri yazılı olarak işverene sunmasını beklemek isabetli değildir; bunun yerine düzenlemede bir ayırım ve sınırlamaya gidilerek hangi hususlara ilişkin tedbirlerin yazılı olarak bildirilmesi gerektiği açıkça yazılmalıdır³⁸⁴.

³⁸² GÜZEL, 62.

³⁸³ SÜZEK, İşverenin Yükümlülükleri, 519.

³⁸⁴ ERTÜRK,17.

İşyeri hekimi sık sık hastalandığı için rapor alıp işe gelmeyen çalışanları çağırıp hastalığın nedenlerini araştırmalı, beslenme düzeninden kaynaklanan hastalıkları yok etmek için çalışanlara yol göstermelidir³⁸⁵.

Risk değerlendirmesi kapsamında; işyeri hekimleri, işyerinde yapılacak olan risk değerlendirmesi çalışmalarına katılmak, alınacak önlem ve tedbirler hususunda işverene önerilerde bulunmak, on sekiz yaşından küçükler, gebe ve emziren kadınlar, yaşlılar, hasta veya bağımlılığı olanlar gibi özel durumda olanlarla özel olarak ilgilenmek, onları bilgilendirmek ve onlara rehberlik etmek ile görevlidir.

Sağlık gözetimi kapsamında, çalışanların işe girişlerde ve periyodik olarak sağlık gözetimini yapmak³⁸⁶, sağlık gözetimine ilişkin raporları işyerinde muhafaza etmek, sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarının işyeri çalışma koşullarını ile bağlantılı olup olmadığını araştırmak, çalışanların sağlık durumlarına uygun görev verilmesi için işverene tavsiyede bulunmak, bulaşıcı hastalıklara yönelik gerekli hijyen eğitimi vermek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin iş güvenliği uzmanı ile birlikte faaliyet planları hazırlamak ve işverenin onayı halinde uygulanmasını denetlemek, geçici iş ilişkisi kapsamında gelen işçilerin ve alt işverenin işçilerinin sağlık raporlarını kontrol etmek ile görevlidir.

Eğitim, bilgilendirme ve kayıt kapsamında; işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlara yönelik eğitimleri hazırlayıp işverenin onayı ile uygulanmasını kontrol etmek, işyerinden acil müdahale ve ilk yardım organizasyonunu ve personelinin eğitimini sağlamak, işyerinden bulunan herkese sağlık eğitimi vermek, çalışanları işyerindeki riskler bakımından bilgilendirmek ile görevlidir.

İlgili birimlerle işbirliği kapsamında; işyeri hekimleri, sağlık gözetimi verileri doğrultusunda iş güvenliği uzmanı ile birlikte çeşitli ölçümlerin yapılmasını işverene

³⁸⁵ İşyeri hekimi, çalışanlara verilen yemeğin yeterli ve dengeli olması için planlama yapma, yemeklerin hazırlanışını denetleme, sağlıklı beslenme hususunda çalışan ve işvereni bilgilendirme, işyerinde satın alınan besinleri kontrol edip, öneride bulunmakla görevlidir. TÖZEREN, Ayşegül: "İşçi Sağlığı ve Beslenme", TÜRK-İŞ İş Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notları (2014), Ankara 2015, 36.

³⁸⁶ Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır (Yön. m.9/2b3).

önermek, işyerinden iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli olan diğer kişi veya kurullarla işbirliği içinde çalışmak ile görevlidir.

5. Yetkileri

İşyeri hekimlerinin yetkileri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde düzenlenmiştir.

İşyeri hekimler acil müdahale gerektiren ve hayati tehlike arz eden durumlarda işin durdurulması için işverene başvurabilir (m.10/1b). İşyeri hekimin işi doğrudan işi durdurma yetkisi yoktur, işi durdurma yetkisi işverene aittir. Hayati tehlike arz eden ve acil müdahale gerektiren bir durumda işverene ulaşılamaması halinde nasıl hareket edilmesi gerektiğine dair mevzuatta düzenleme öngörülmemiştir. Hayati önem taşıyan acil durumlarda işyeri hekimi işverenin onayını daha sonra almak kaydıyla geçici olarak işin durdurulmasına tek başına karar verebilmelidir³⁸⁷.

İşyeri hekiminin bir diğer yetkisi ise görevi gereği işyerinde her türlü araştırma ve inceleme yapabilmesidir (m.10/1c) Bu bakımdan işyeri hekimi gerekli gördüğü herkesle ilişki kurma ve bilgi alma yetkisine sahiptir. Bu kişiler işyerindeki diğer işveren, onun çalışanları, ödünç alınan işçiler, işyerine başka işyerinden gelen geçici işçiler de olabilir³⁸⁸.

İşyeri hekimi işverenin bilgisi dahilinde iş sağlığı ve güvenliği alanı ile ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapabilir (m.10/1ç).

İşyeri hekimleri tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaları halinde, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz

³⁸⁷ “İşi durdurma yetkisi sadece yaşamsal, yakın ve acil bir tehlikenin varlığı halinde değil, pnömokonyoz gibi yaşamsal tehlikenin varlığı halinde de işyeri hekimlerine tanınmalı ve bu yetkinin işveren veya vekilinin onayını almaksızın kullanılabilmesi düzenlenmelidir”. BAYCIK, 1941.

³⁸⁸ BAŞBUĞ, Aydın: “İşyeri Hekimini İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 97.

(m.10/2). Mesleki gelişime yönelik panel, konferans gibi faaliyetlere katılımın yasal olarak daha fazla teşvik edilmesinde fayda vardır.

6. Yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde düzenlenmiştir.

İşyeri hekimleri görevlerini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğu mertebe aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlamakla yükümlüdür (m.11/1).

İşyeri hekimleri görevleri nedeniyle öğrendikleri işverene ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimleri, işin acil durdurulması gereken haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati risk taşıyan durumlarda yazılı bildirimlerine rağmen işveren makul sürede gerekli tedbiri uygulamazsa, durumu işyerinin bağlı olduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür (m.11/3). Bir başka ifade ile acil hallerde mevzuata aykırı hareket eden işvereni ilgili kuruma şikayet etmeleri gerekmektedir.

Hayati önem taşıyan acil haller dışında kalan ve işverenin açıkça mevzuata aykırı davrandığı hallerde iş sağlığı ve güvenliği personeli ilgili kurumlara durumu bildirmekle yükümlü tutulmamıştır. Oysa ki, işverenin mevzuata aykırı davrandığı her hususun ilgili kuruma bildirilmesi, küçük risklerin büyümeden önüne geçilmesine imkan tanıyacaktır.

Hayati önem taşıyan acil hallerde, mevzuata göre bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte, gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2).

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevleriyle ilgili yapılan faaliyetleri onaylı bir defterde tutmakla yükümlüdürler (m.11/4). Bu sayede işyerinden geçmişte yapılan faaliyetler ve gelecekte yapılacak faaliyetler kayıt altına alınmış olacaktır.

İşyeri hekimi, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları sevk eder (m.11/5). Daha önce de ifade edildiği üzere, işyeri hekimlerinin asli görevi tedavi etmek değil, önlem almaktır.

7. Sorumlulukları

İşyeri hekimleri, işyerinden iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında önemli yetkilere sahiptir.

İşyeri hekimleri, görevini yerine getirirken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkı sunmak, işverenin meslek sırlarını, ekonomik ve ticari durumunu ve çalışanların kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür³⁸⁹.

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında işyeri hekiminin kusuru bulunması halinde hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğabilir.

a) Hukuki sorumlulukları

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, işyeri hekimleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütümünden doğan ihlallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m 11/2).

İş güvenliği uzmanlarında olduğu gibi kural olarak işveren vekili sıfatı taşımayan işyeri hekimleri, Türk Borçlar Kanunu'nun 116. maddesi kapsamında ifa yardımcı olarak kabul edilir. İfa yardımcılarının işi yürüttükleri sırada üçüncü kişilere verdikleri zararı işveren gidermekle yükümlüdür. Kanun'a göre, yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluk, önceden yapılan bir anlaşmayla tamamen veya kısmen kaldırılabilir (m.116/2). Ancak, uzmanlığı gerektiren bir hizmet, meslek

³⁸⁹ EKMEKÇİ, 117.

veya sanat, ancak kanun veya yetkili makamlar tarafından verilen izinle yürütülebiliyorsa, işverenin yardımcı kişilerin fiillerinden sorumlu olmayacağına ilişkin anlaşma kesin olarak hükümsüzdür (m.116/3). Bu bakımdan işyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerini yerine getirirken vermiş oldukları zararlardan işveren kusursuz olarak sorumludur. İşyeri hekimlerinin görevlerini yürütürken vermiş oldukları zarardan işverenin sorumlu olamayacağı yönünde yapılan antlaşmalar ise hükümsüzdür.

İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını olması gerektiği gibi yürütmeyen işyeri hekiminin iş sözleşmesi ihmalin ağırlığına bağlı olarak geçerli veya haklı nedenle feshedilebilir.

İşyeri hekimleri görevleri nedeniyle işverene ait öğrendikleri mesleki ve ticari sırları saklamakla yükümlüdür. İş Kanunumuza göre işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde (m.25/2e) iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir.

İşyeri hekimlerinin görevlerini yürütürken vermiş oldukları zararları tazmin eden işveren genel hükümler çerçevesinde onlara rücu edebilir.

İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında kusuru veya ihmali bulunan işyeri hekimine karşı zarar gören işveren tazminat davası açabilir. Medeni Kanun'un 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük ilkesi gereği bir kimse haklı nedenle belirli bir kimseden kendisine karşı somut bir zarardan koruma yükümü bekliyorsa ve bunun gerçekleşmemesi sonucu bir zararın meydana gelmesi halinde haksız fiil değil davranış yükümüne aykırılık vardır ve sözleşme hukuku kurallarına göre zararının giderilmesini talep edebilir³⁹⁰.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işyeri hekimlerinin görevlerini uygun şekilde yerine getirmemesi veya sadakat yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi halinde, haklarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturması açılabilir. Bu kapsamda ihlalin ağırlığı ve tekrar sayısı dikkate alınarak uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya meslekten men gibi cezalar verilebilir.

³⁹⁰ SEROZAN, Rona: "Culpa in Contrahendo", "Akdin Müsbet İhlali" ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi", İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 2, S. 3, 1968, 122-123.

b) Cezai sorumlulukları

Ceza sorumluluğu şahsidir. Bu bakımdan işyerinde meydana gelen iş kazasında kusuru bulunan işyeri hekiminin doğrudan sorumluluğu doğacaktır.

Ölüm veya yaralanmaya sebep olan riskin, herhangi bir işyeri hekimi tarafından öngörülmesi gereken bir önlemin alınmaması sebebiyle ortaya çıkması halinde, işyeri hekiminin bilinçli taksirle sorumlu tutulması gerekir. Bununla birlikte daha teknik ve özel uzmanlık gerektiren bir önlemin alınmaması sebebiyle doğan risklerde işyeri hekiminin taksir veyahut da kusursuzluğu kabul edilebilir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işyeri hekimi tarafından usulüne uygun olarak işverene bildirilen önlemlerin, işveren tarafından alınmaması sebebiyle ortaya çıkan ölüm veya yaralanmalarda işyeri hekiminin kusuru ortadan kalkar.

c) İdari sorumlulukları

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınır (İSGK m.8/4).

İşyeri hekimi tarafından işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum İşyeri hekimi uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen İşyeri hekiminin belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen İşyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır (İSGK m.8/2). Buna göre, gerçek dışı bildirimde bulunan iş güvenliği uzmanının belgesinin altı ay süreyle askıya alınabilmesi için iki koşul bulunmaktadır. Birincisi, açılan bir davada söz konusu bildirim gerçek dışı olduğu tespit edilmelidir. Kanunda söz konusu davanın hangi dava olduğuna ilişkin bilgi yoktur. Bu bakımdan işe iade davasında veya bir tazminat davasında veyahut da ilgili kişiler tarafından ayrı bir dava açılarak gerçek dışı bildirim tespit edilebilir. İkinci koşul ise gerçek dışı olduğu

tespit edilen bildirimde işyeri hekimi tarafından kötü niyetle yapılmış olması gerekir. Türk Medeni Kanunu'na göre, kanunun iyi niyete hukukî bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır. Bu bakımdan bir kimsenin iyi niyetli olmadığını iddia eden bunu ispatlamakla yükümlüdür.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinin 40, 41 ve 41/A maddelerinde işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin yetkilerinin askıya alınması, iptali, itiraz, ihlaller ve ihlal puanı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimlerinin görevlerine ilişkin her ihmal, ihmalin ağırlığı dikkate alınarak ihtar puanı olarak hesaplanmaktadır (m.40/1). Örneğin, işyeri hekimlerinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına 10 ihtar puanı; işyeri hekimlerinin, Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uymaması durumunda 20 ihtar puanı verilir.

Toplam ihtar puanı 100 olan işyeri hekiminin işyeri hekimliği belgesi 6 ay süreyle askıya alınır (Yön. m. 41/1).

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir (m.41/2).

Belgesi askıya alınan işyeri hekimlerinin bu süre zarfında faaliyetleri ile ilgili sözleşme veya hizmet verdiklerinin tespiti halinde belgeleri iptal edilir (Yön. 41/6b).

Yetki belgesi iptal edilen işyeri hekimlerinin, iptal tarihinden itibaren başvuruları iki yıl süreyle askıya alınır (Yön. m.41/7) Bir başka ifade ile bu kimseler iki yıl sonunda tekrar belge almak için başvuru işlemi yapabilirler.

Yetki belgesinin askıya alınması veya iptali halinde 10 gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne itiraz edilebilir. Kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan işyeri hekiminin itiraz hakkı yoktur (Yön. 41/8).

Yetki belgesinin askıya alınması veya iptali halinde yapılan itirazları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulan itiraz komisyonu karara bağlar (Yön. m.41/A). Komisyon kararına karşı işyeri hekimi idari yargı yoluna başvurabilir.

8. Asgari çalışma süreleri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinde işyeri hekimlerinin asgari çalışma süreleri düzenlenmiştir.

Anılan hükmün birinci fıkrasına göre, işyeri hekimleri az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 5 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 10 dakika; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına ayda en az 15 dakika görev yaparlar.

Şüphesiz işyeri hekimleri için belirlenen çalışma süreleri yeterli değildir. Bu çalışma süreleri ile işyeri hekiminin kendisinden beklen verimi ve işlevi yerine getirmesi mümkün görünmemektedir³⁹¹. Öngörülen düzenleme bu haliyle sadece işverenler bakımından ek bir mali yükümlülük olarak durmaktadır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (Yön. m12/2). Örneğin 4200 çalışanı bulunan bir işyerinden asgari olarak, en az 2 tam süreli işyeri hekimi ve 200 çalışan için ise 1000 dakika çalışmak üzere başka bir işyeri hekimi ek olarak görevlendirilmelidir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan

³⁹¹ CANIKLIOĞLU, Nurşen: “6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri”, www.yasaizleme.org.tr/pdf/diger/6331-kanunun-getirdikleri.ppt, erişim tarihi: 06.07.2015, 25.

alışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (Yön. m. 12/3).

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. alışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak mevzuatta (Yön. m.12/1) belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (Yön. m. 12/4).

İşyeri hekiminin birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması halinde, bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (f.5). Kanımıza göre, aynı işverene ait farklı işyerlerinde kısmi süreli çalışmak üzere sözleşme veya sözleşmeler yapan işyeri hekimi bakımından yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (Yön. m.12/6).

6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 5. maddesine göre, işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe, her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamazlar. Bu itibarla işyeri hekimlerinin birden fazla işyerinde çalışmaları halinde kayıtlı buldukları tabip odasından izin almaları gerekmektedir.

9. Hakları ve güvenceleri

İşyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları gibi iş hukuku kapsamında işçi statüsüne sahiptirler. Bu bakımdan mevzuatın işçilere tanıdığı tüm hak ve imknlerden faydalanabilirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işyeri hekimlerinin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini

mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık³⁹² içerisinde yürütür (m.8/1; Yön. m.42). İşyeri hekimlerinin mesleki yönden bağımsız olmaları gerektiği ILO'nun 161 sayılı Sözleşmesi'nde (m.10) ve 112 sayılı Tavsiye Kararında (15. paragraf) açıkça ifade edilmiştir.

İşyeri hekimlerinin görevlerini en uygun şekilde yerine getirebilmesi için feshe karşı özel olarak korunmaları gerekir. İş güvencesi kapsamında bulunan hekimlerin diğer işçilerden herhangi bir farkı bulunmamaktadır. Bununla birlikte iş güvencesi kapsamında olmayan hekimlerin iş güvencesi bulunmamaktadır. Tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği için hayati bir görev yürüten hekimlerin iş güvencesi bakımından işyeri sendika temsilcileri özel olarak korunması gerekir.

Birçok ülkede işyeri hekimleri diğer işçilere nazaran özel olarak korunmaktadır. Alman İş Güvenliği Kanunu'na (m.9/3) göre, işveren işyeri hekimini işe alırken ve işten çıkarırken, yönetime katılma modeli çerçevesinde işçilerin temsil edildiği işletme kurullarının onayını almak zorundadır. Fransa'da ise işyeri hekiminin iş sözleşmesine son verilmesi halinde işletme kurullarının kararı hangi yönde olursa olsun iş müfettişlerinin izni aranmaktadır³⁹³.

İşyeri hekimleri işyerinde mevcut olan tehlikeleri işverene bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimince, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. (m.8/2). İşyeri hekiminin önlem ve tedbir almaktan kaçınan işvereni ilgili kurumlara şikâyet etmesini öngören bu düzenleme işyeri hekimlerinin yeterince iş güvencesine sahip olmamaları nedeniyle uygulanması bakımından yetersiz görülmekteydi³⁹⁴. 04.04.2015 tarihinde 6645 sayılı Kanun ile ilgili fıkra değiştirilmiş ve “Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti

³⁹² İşyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAŞÇIL, Haluk: “İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 105 vd.

³⁹³ SÜZEK, 946.

³⁹⁴ SÜZEK, 901.

tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir.” hükmü isabetli olarak getirilmiştir.

İşyeri hekiminin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eksikler, aksaklıklar için işverene yapmış olduğu bildirimler; acil ve hayati tehlike arz eden ve işverene bildirilen önlemlerin alınmaması halinde Bakanlığa, yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine yapılan bildirimlerden herhangi biri nedeniyle sözleşmesinin sona erdirilmesi veya hak kaybına uğratılması halinde yukarıda belirtilen yaptırım uygulanacaktır. Bir diğer deyişle işyeri hekiminin sadece Bakanlığa, yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine yapmış olduğu bildirimler bakımından değil aynı zamanda işverene yapmış olduğu bildirimler bakımından da korunması düzenlemenin amacına uygundur.

Düzenlemede yer alan tazminata hükmedilebilmesi için, işyeri hekiminin iş sözleşmesinin sona erdirilmesi gerekli değildir. Yapmış olduğu bildirimler nedeniyle çalışma koşulları ağırlaştırılan, ücreti indirilen, eşit işlem ilkesine aykırı davranılarak hak kaybına uğratılan işyeri hekimi bir yıllık ücretinden az olmamak üzere tazminat talep edebilir. Bildirimle nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işyeri hekimin işe iade davası açmış olması İSGK 8/2’de belirtilen tazminatı talep etmesine engel teşkil etmez³⁹⁵. Bununla birlikte söz konusu tazminat ile İK m.17/6’da yer alan haksız fesih tazminatı aynı hukuku nitelikte olduğundan bu iki tazminat aynı anda talep edilemez³⁹⁶.

İş güvenliği uzmanlarında olduğu gibi işyeri hekiminin ücretini işverenden alması, mesleki bağımsızlık bakımından sorun teşkil eder. Bu konuda iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine verilecek ücretin işverenlerden kesilen primlerle karşılanacağı bağımsız ve ayrı bir sistemin oluşturulmasında fayda vardır.

6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu’na göre, Türk Tabipler Birliği, tabip odalarının veya birlik teşekküllerinden herhangi birisinin göstereceği lüzum üzerine, muayene, ameliyat ve girişimsel işlem ücretlerinin miktarlarını gösteren rehber tarifeler belirleyebilir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu³⁹⁷ kararına göre, söz

³⁹⁵ SÜZEK, 939; DEMİRCİOĞLU/KAPLAN, Sorularla İSG, 163.

³⁹⁶ SÜZEK, 939.

³⁹⁷ YHGK, E. 2004/9-753, K. 2005/12, T. 2.2.2005 (Kazancı İçtihat Bankası).

konusu asgari ücret tarifesi işyeri hekimleri bakımından emredici veya bağlayıcı değildir. Anılan karara göre, Türk Tabipler Birliğinin yayınladığı tarifelerin yasal dayanağını oluşturan 6023 Sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 28/2. maddesinde talep üzerine bazı mıntıklar ve odalar için tarife düzenlenebileceği yer almakla birlikte; kanunda, bu tarifenin dışına çıkılamayacağı yönünde bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu itibarla, işyeri hekimi ile işveren sözleşme ile ücreti serbestçe kararlaştırabilir.

Türk Tabipler Birliği tarafından belirlenen işyeri hekimleri asgari ücret sözleşmesinin uygulanması zorunlu ve bağlayıcı bir tarife olmamakla birlikte işyeri hekiminin belirlenen tarifenin altında bir ücretle çalışmayı kabul etmesi halinde işyeri hekimi hakkında meslek içi disiplin kurallarının uygulanması muhtemeldir.

10. İşverenin görev ve yükümlülükleri

İşyeri hekimleri iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerini yürütürken, hizmet sundukları işverenler lüzumlu olan her türlü yardım ve kolaylığı sağlamakla yükümlüdürler. Bu kapsamda işyeri hekimlerine çalışma odası, araç ve gereçlerinin temin edilmesi gerekir.

İşyeri hekimlerinin tespit ettiği risklerin bir an önce ortadan kaldırılması ve gerekli tedbirlerin mümkün olduğu ölçüde en hızlı şekilde alınmasını işverenlerce sağlanmalıdır.

İşyeri hekimi görevlendirmeyen veya görevlendirip de görevin yürütülmesi için lüzumlu araç, gereç ve mekanı temin etmeyen ya da mevzuata uygun olarak alınan ve bildirilen tedbirleri yerine getirmeyen işverene idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1b).

11. Çalışanların görev ve yükümlülükleri

İşyeri hekimlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerinin ana unsuru çalışanlardır.

Çalışanlar, işyeri hekimleri görevlerini yerine getirirken gerekli kolaylığı sağlamak, kendilerine sorulan soruları cevaplamak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen talimatlara uymak ve herhangi bir riskle karşı karşıya kaldıklarında işverene, işyeri hekimine veya diğer ilgili personele bilgi vermekle görevli ve yükümlüdür.

VII. Diğer sağlık personeli

İşyerinde iş sağlığının korunması bakımından iyi bir ekip çalışmasının önemi büyüktür. İşyerini tanıyan, uyum içinde çalışan bir sağlık ekibinin yürütmüş olduğu faaliyetlerde daha başarılı olacağı öngörülebilir.

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışır; ancak tam süreli işyeri hekimi çalıştırılan işyerlerinde, diğer sağlık personeli bulundurulması zorunlu değildir (İSGK m.6/3).

10.09.2014 tarihinde 6552 sayılı Kanun ile (m.16), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesine yapılan değişiklik neticesinde, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işverenin diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlü olduğu hüküm altına alınmıştır. Bir diğer deyişle, az tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çalışan sayısı önem arz etmeksizin, çok tehlikeli işyerlerinde ise ondan az çalışanın bulunması halinde işverenin diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlüğü bulunmamaktadır.

1. Tanımı ve görevlendirilmeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda diğer sağlık personelinin tanımı yapılmamıştır. Kanun'da diğer sağlık personeli içinde yer alan işyeri hemşiresinin tanımı yapılmıştır. Bu tanıma göre, işyeri hemşiresi: 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memuru olarak ifade edilmiştir (m.3/1ş)

Diğer sağlık personelinin tanımı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yapılmıştır. Bu tanıma göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Çalışma ve

Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişileri diğer sağlık personeli olarak tanımlanmıştır (m.4/1b).

Diğer sağlık personeline ilişkin tanımının Kanun'da değil de Yönetmelikte yer alması isabetli değildir³⁹⁸.

Diğer sağlık personeli belgesine sahip olan kişiler işverence iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilebilir. Diğer sağlık personeli belgesi üç şekilde alınabilir (Yön. m.15).

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve bağlı birimlerinde 5 yıl fiilen çalışmış olan hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olanlara istekleri halinde bu belge verilir. Kurum bünyesinde çalışmış ve tecrübe edinmiş bu kimselerin belge almak için eğitimlere ve sınavlara katılmasına gerek yoktur.

İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği programlarında lisansüstü eğitimini tamamlayanlara, eğitim ve sınavı başarma şartı aranmaksızın diğer sağlık personeli belgesi verilir. Bu kimselerin belge alabilmeleri için iş sağlığı ve güvenliği programlarında yüksek lisans veya doktora yapıp tamamlamaları gerekmektedir.

Hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olmakla birlikte, yukarıda bahsettiğimiz yollardan herhangi biriyle diğer sağlık personeli belgesi alamayan kimseler kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler veya özel kurumlarca verilecek eğitimi tamamlayıp Bakanlık tarafından yapılan veya yaptırılan sınavdan başarılı olmaları halinde diğer sağlık personeli belgesi almaya hak kazanır.

Daha önce de ifade edildiği üzere, tam süreli işyeri hekimin görevlendirildiği işyerlerinde veya az tehlikeli, tehlikeli ve ondan az çalışanı bulunan çok tehlikeli işyerlerinde diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir.

³⁹⁸ ÖZDEMİR, 197.

On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde zorunluluk bulunmadığı halde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmişse bu işyerleri bakımından da diğer sağlık personelinin görevlendirilmesine zorunlu olmaktan çıkar.

Kamu kurumlarına ait işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu 01.07.2016 tarihinde yürürlüğe girecektir (İSGK m. 38).

Diğer sağlık personeli belgesine sahip kişilerin mevcut talebi karşılamakta yeterli olmayacağı öngörülerek, Yönetmelikte konuya ilişkin özel ve geçici bir hükme yer verilmiştir. Buna göre, Diğer sağlık personeli belgesine sahip olmayan hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip kimseler Yönetmeliğe göre geçici bir süre ile diğer sağlık personeli olarak görevlendirebilir. Yönetmeliğin geçici 2. maddesine göre, diğer sağlık personeli belgesine sahip olmayanlardan; diğer sağlık personeli eğitimini tamamlayanlar, 1.7.2017 tarihine kadar, diğer sağlık personeli eğitimini almayanlar, 30.6.2016 tarihine kadar, görevlendirilebilirler.

2. Asgari çalışma süreleri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 19. maddesinde çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelinin asgari çalışma süreleri düzenlenmiştir. Buna göre, diğer sağlık personeli 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika; 50 ile 249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika; 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika görev yapar (Yönetmelik m.19/1).

Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir (Yön m.19/2).

Diğer sağlık personelinin birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile hizmet vermesi halinde yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (Yön m.19/3).

3. Eğitimleri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre, diğer sağlık personelinin eğitimleri uzaktan ve yüz yüze yapılabilmektedir (m. 33). Eğitim programının süresi 90 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Eğitim sonunda yapılacak sınavda 100 üzerinden 60 alan adaylar başarılı sayılır.

Yönetmeliğe göre, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli belgesi sahibi olan kişilerin, belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek yenileme eğitim programlarına katılması zorunluydu (mülga m.34). Ancak Yönetmeliğin bu hükme yürürlükten kaldırılmıştır³⁹⁹. Teknolojinin hızla geliştiği dünyamızda işyerlerinde her gün yeni riskler ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürüten kişilerin makul sürelerle yenileme eğitimlerine tabi tutulması yerinde olur.

4. Görevleri

Diğer sağlık personelinin temel görevi işyerinden yürütüle iş sağlığına ilişkin faaliyetlerin yürütülmesine yardımcı olmaktır. Bu kapsamda işyeri hekimi ve diğer ilgili personel ile işbirliği içinde hareket edip, gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması için çalışmalar yürütürler.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak; çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak; özel politika

³⁹⁹18.12.2014 tarihli, 29209 sayılı Resmi Gazete.

gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak; ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak; çalışanların sağlık eğitiminde görev almak; işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak; işyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütmek; işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmakla görevlidir (m.16/2).

5. Yetkileri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre, diğer sağlık personeli, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve yine görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin i düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmakla yetkilidir (m. 17/1).

İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminde olduğu gibi tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli de çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir (Yönetmelik 17/2). Bu gibi organizasyonlarda geçen srelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

6. Yükümlülükleri

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre, sağlık personeli, mevzuatta belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (m. 18/1, 3)

Diğer sağlık personeli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverene veya işyeri hekimine tespit ve tavsiyelerde bulunabilir.

7. Sorumlulukları

İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığında diğer sağlık personelinin kusurunun bulunması halinde hukuki, cezai ve idari sorumluluğu doğabilir.

a) Hukuki sorumlulukları

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre, diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (m. 18/2).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde görev alan diğer sağlık personeli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi TBK m.116 gereği ifa yardımcısı olarak kabul edilir. Bu kimselerin görevlerini yürütürken vermiş olduğu zararlardan işveren kusursuz sorumluluk ilkesi kapsamında sorumlu tutulur.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini uygun şekilde yürütmeyen diğer sağlık personelin iş sözleşmesi geçerli veya haklı nedenle feshedilebilir.

Diğer sağlık personeli görevlerini yerine getirirken, işverene ait öğrendikleri mesleki ve ticari sırları saklamakla yükümlüdürler. İş Kanunumuza göre işçinin, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir(m.25/2e).

Kamu kurum veya kuruluşlarında çalışan diğer sağlık personelinin görevlerini uygun şekilde ifa etmemesi veya sadakat yükümlülüğüne aykırı davranması halinde, haklarında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında disiplin soruşturması açılabilir. Bu kapsamda ihlalin ağırlığı ve tekrar sayısı dikkate alınarak uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması veya meslekten men gibi cezalar verilebilir.

b) Cezai sorumlulukları

Cezai sorumluluk şahsidir. İşyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarında kusuru bulunan diğer sağlık personelinin cezai sorumluluğu doğacaktır.

Diğer sağlık personelinin işyeri hekimine bildirmesine rağmen alınmayan önlemlerden kaynaklanan ölüm veya yaralanmalarda diğer sağlık personelinin cezai sorumluluğu doğmayacaktır.

c) İdari sorumlulukları

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğinin 40, 41 ve 41/A maddelerinde işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin yetkilerinin askıya alınması, iptali, itiraz, ihlaller ve ihlal puanı düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre, diğer sağlık personelinin görevlerine ilişkin her ihmal, ihmalin ağırlığı dikkate alınarak ihtar puanı olarak hesaplanmaktadır (m.40/1). Örneğin, diğer sağlık personelinin görev ve yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda aykırılık başına 10 ihtar puanı; diğer sağlık personelinin, Bakanlıkça tehlike sınıflarına göre belirlenen çalışma sürelerine uymaması durumunda 20 ihtar puanı verilir.

Toplam ihtar puanı 100 olan diğer sağlık personelinin belgesi 6 ay süreyle askıya alınır (Yön. m. 41/1). Belgesi askıya alınan diğer sağlık personelinin bu süre zarfında faaliyetleri ile ilgili sözleşme veya hizmet verdiklerinin tespiti halinde belgeleri iptal edilir (Yön. 41/6b).

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin ve iş güvenliği uzmanının belgesi altı ay süreyle askıya alınır. Bununla birlikte mevzuatta bu duruma ilişkin diğer sağlık personeli bakımından herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir.

Diğer sağlık personelinin belgesinin askıya alınması veya iptali halinde 10 gün içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulu bulunan

itiraz komisyonuna itiraz edilebilir. Komisyon kararının olumsuz olması halinde idari yargı yoluna başvurulabilir.

8. Hakları ve güvenceleri

Diğer sağlık personeli iş hukuku kapsamında işçi statüsündedir. Bu bakımdan mevzuatın işçilere tanıdığı tüm hak ve imkânlardan faydalanabilirler.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen kimseler mesleki bağımsızlık içinde görevlerini yürütürler. Bu itibarla diğer sağlık personeli, görevlerini yerine getirirken hiçbir etki altında kalmadan, hizmet sunulan kişilerle karşılık güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki içinde çalışır. Diğer sağlık personeli ile yapılan sözleşmelere mesleki bağımsızlığı zedeleyici hükümleri konulamaz (m.42) aksi halde konulan hükümler geçersiz sayılır.

Mesleki bağımsızlık içinde görevleri yürütmesi beklenen diğer sağlık personelinin feshe karşı özel olarak korunması gerekir. Mevcut düzenlemede iş güvencesi hükümlerine tabi olmayan diğer sağlık personeli herhangi bir güvencesi bulunmamaktadır. Bu kimselerin de tıpkı işyeri sendika temsilcisinin sahip olduğu gibi özel iş güvencesi hükümlerinden faydalanması gerekir.

9. İşverenin görev ve yükümlülükleri

İşverenler, diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirirken gerekli olan her türlü yardım ve kolaylığı sağlamakla yükümlüdür. Bu kapsamda lüzumlu olan her türlü araç ve gereci temin etmek işverenlere düşmektedir.

Diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilir (İSGK m.26/1b).

10. Çalışanların görev ve yükümlülükleri

İşyerinde çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği personelinin görevlerini yerine getirebilmesi için gerekli kolaylığı sağlamak, kendilerine sorulan soruları cevaplamak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin verilen talimatlara uymak ve herhangi bir riskle karşı karşıya ve kaldıklarında ilgili birimlere bilgi vermekle görevli ve yükümlüdür.

VIII. Çalışan temsilcileri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (m.20) hukukumuzda daha önce ikincil mevzuatta düzenlenmeye çalışılan çalışan temsilcisi kurumuna yer verilmiştir⁴⁰⁰⁻⁴⁰¹. Çalışan temsilcisinin nitelikleri ve seçilme usul ve esaslarını göstermek için İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ yürürlüğe konmuştur⁴⁰².

1. Tanımı ve görevlendirilmeleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yapılan tanıma göre, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışana çalışan temsilcisi denir (m. 3/1c).

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması, denetimi ve çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hususunda söz sahibi olabilmeleri için çalışan temsilcilerinin mevzuata uygun şekilde belirlenmesi ve çalışmalarını yürütmesi önemlidir.

Çalışan temsilcinin belirlenmesinde işyerinde dengeli bir dağılımın sağlanmasına özen gösterilmelidir. Örneğin, işyerindeki üretim, satış, pazarlama, yönetim gibi departmanlarda ayrı ayrı temsilcinin görevlendirilmesi, az sayıda

⁴⁰⁰ BALKIR, Gönül: "6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu", SİCİL, Aralık 2012, 25.

⁴⁰¹ 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 16. maddesine göre, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma, çalışmaları izleme ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapardı. Temsilciler, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilirdi.

⁴⁰² 29.08.2013 tarihli, 28750 sayılı Resmi Gazete.

çalışanın bulunması halinde risk miktarının en yüksek olduğu bölümden temsilcinin görevlendirilmesi gerekir⁴⁰³. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuzda da, işverenin işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını dikkate alarak çalışanlar tarafından seçilmiş veya atanmış çalışan temsilcisini görevlendirmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir (m.20/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışan temsilcisinin görevlendirilmesi için işyerinde çalışan sayısının en az iki olması gerekir. İşyerinde çalışan sayısı iki ile elli arasında olanlarda 1; elli bir ile yüz arasında olanlarda 2; yüz bir ile beş yüz arasında olanlarda 3; beş yüz bir ile bin arasında olanlarda 4; bin bir ile iki bin arasında olanlarda 5; iki bin bir ve daha fazla olanlarda 6 çalışan temsilcinin görevlendirilmesi gerekmektedir (m.20/2).

Kanunun ilgili maddesinin birinci fıkrasında her ne kadar riskler dikkate alınarak çalışan temsilcisi atanacağı belirtilmişse de, görevlendirmeye ilişkin ikinci fıkrada sadece çalışan sayısı dikkate alınarak düzenleme öngörülmüştür. Çalışan temsilcinin sayısal olarak belirlenmesinde işyeri tehlike sınıfı göz ardı edilmesi isabetli değildir.

Gerçekten de mevcut düzenlemeye göre, çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri ile az tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde çalışan sayılarının eşit olması halinde, eşit sayıda çalışan temsilci görevlendirilecektir. Bununla birlikte görevlendirmede çalışan sayısı ile temsilci sayısı arasında 100 çalışana kadar doğru bulunmakta iken 101 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde çalışan sayısı ile temsilci sayısı arasında doğru orantı yoktur. Örneğin 2001 çalışanı bulunan bir işyeri ile 5.000 çalışanı bulunan bir işyeri aynı sayıda çalışan temsilci (altı) görevlendirmekle yükümlüdür.

İngiltere'de çalışan temsilcisi sayısı özel olarak düzenlenmemiş, işyeri risk durumu, çalışan sayısı, bölüm sayısı dikkate alınarak çalışan temsilcisi sayısını belirleme yetkisi işverene bırakılmıştır.

Birden fazla çalışan temsilcisi bulunması halinde, temsilciler kendi aralarında bir baş temsilci belirler (İSGK m. 20/2).

⁴⁰³ CANIKLIOĞLU, 56.

2. Seçimleri veya atanmaları

Çalışan temsilcileri yetkili sendika tarafından atanma, seçim veya işveren tarafından atanmak üzere üç yolla belirlenebilir.

a) Yetkili sendika tarafından atanmaları

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (İSGK m.20/5). İşyeri sendika temsilcileri dışında ayrıca çalışan temsilcisi seçilmez veya atanmaz.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğinin 5. maddesin “İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi kural olarak seçimle belirlenir” denilmek kaydıyla sendika temsilcisi bulunan işyerlerinde ayrıca çalışan temsilcinin seçilmesine veya atanmasına gerek olmadığı vurgulanmıştır⁴⁰⁴. İngiltere’de benzer bir düzenleme mevcuttur, yetkili sendikanın bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcilerini sendika belirlerken, diğer hallerde çalışan temsilcileri seçimle belirlenmektedir.

135 sayılı ILO İşçi Temsilcileri Sözleşmesi’ne göre işçi temsilcisi sendika üyeleri tarafından seçim veya atama yoluyla veyahut da işyerinde yapılacak seçimle belirlenir. Sözleşmede işverene işçi temsilcisini atama yoluyla belirleme imkânı verilmemiştir.

İşyeri sendika temsilcileri sendika tarafından atanır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise 1, elli bir ile yüz arasında ise en çok 2, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok 3, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok 4, bin bir ile iki bin arasında ise en çok 6, iki binden fazla ise en çok 8 işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir (m.27/1).

⁴⁰⁴ DEMİRCİOĞLU, murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014, 275.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre ise, kamu görevlilerinden en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. İşyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir (m.23).

Çalışan sayısına göre işyerinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda 1 ile 6 arasında çalışan temsilcisi; Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda 1 ile 8 arasında işyeri sendika temsilcisi; Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda ise 1 ile 5 arasında işyeri sendika temsilcisinin görev alabileceği düzenlenmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre işyeri sendika temsilcisi aynı zamanda çalışan temsilcisi kabul edilmektedir. Hal böyle iken, belirtilen üç kanundaki, çalışan temsilcilerinin sayısı ile işyeri sendika temsilcilerinin sayılarının eşit olması isabetli olurdu.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yer alan işyeri sendika temsilcisi sayısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yer alan çalışan temsilcisi sayısından daha azdır. Bu iki kanunun uygulama alanı bulduğu işyerlerinde, eksik kalan sayıdaki çalışan temsilcisi seçimle veya işveren tarafından atanmak yoluyla tamamlanacaktır (Tebliğ m.8/4).

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda yer alan işyeri sendika temsilcisi sayısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yer alan çalışan temsilcisi sayısından daha fazladır. Bu iki kanunun uygulama alanı bulduğu işyerlerinde işyeri sendika temsilcisi sayısının, aranan çalışan temsilcisi sayısından fazla olması halinde, işyeri sendika temsilcileri arasından tecrübe, kıdemleri ve sendikanın görüşü esas alınarak işveren tarafından çalışan temsilcileri belirlenir (Tebliğ m.8/4).

İşyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması halinde; bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır. Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse Tebliğde yer alan örneklerdeki gibi hesaplama yapılarak çalışan temsilcisi görevlendirilir. Örnekte verilen hesaplama yöntemine

göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurulurarak belirlenir⁴⁰⁵.

Tebliğe göre, işyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren Tebliğde belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlamakla yükümlüdür (m.8/7).

b) Seçim ile seçilmeleri

İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi kural olarak seçimle belirlenir. Temsilcinin seçimle belirlenememesi halinde⁴⁰⁶ ise işveren atama yoluyla çalışan temsilcisini belirler (İSGK m.20/1). Bununla birlikte, işverenin seçim yoluna başvurmadan doğrudan çalışan temsilcisi ataması mümkün değildir.

Tebliğe göre, çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi halinde, çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilân edilir. Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir. Aday sayısı işyerinde zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Fazla olması halinde çalışan temsilcisi adayları; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak yedi günlük sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân edilir (m.5).

⁴⁰⁵ Örnek 1: Toplam çalışan sayısı: 2000. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi vb.) çalışanların sayısı: 1100. Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı: 900. Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 5. Yetkili sendika sayısı: 2

Formül: Çalışan temsilcisi sayısı = (22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi vb.) çalışanların sayısı veya Diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı/Toplam çalışan sayısı) * Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı

Hesaplama: A Sendikası (6356 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için; $(1100/2000)*5=2,75 \approx 3$ Çalışan Temsilcisi

B Sendikası (4688 sayılı Kanuna göre yetkili) çalışan temsilci sayısı için; $(900/2000) * 5 = 2,25 \approx 2$ Çalışan Temsilcisi

Örnek 2: Toplam çalışan sayısı: 800. A sendikasına üye 500, B sendikasına üye 300 çalışan. Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı: 4

A sendikası $(500/800)*4=2,5$ (2 Çalışan temsilcisi); B sendikası $(300/800)*4=1,5$ (1 Çalışan temsilcisi); Kalan 1 temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

⁴⁰⁶ Temsilcinin “seçimle belirlenememesi” durumunun yorumlanmasında güçlük bulunmaktadır. Gerekli açıklıktan yoksun olan bu ifade ileride sorun yaratabilecek niteliktedir. SÜZEK, 950.

Bir kimsenin çalışan temsilciliğine aday olabilmesi için; işyerinde tam süreli çalışması, en az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması gerekmektedir (Tebliğ m.6).

Çalışan temsilciliğine aday olan kişinin ortaokul mezunu olması şart değildir. Tebliğe göre, ortaokula başlayıp, tamamlamadan terk eden kişi de temsilciliğe aday olabilir.

Çalışan temsilcisi olabilmek için aranan 3 yıllık iş deneyimi isabetli olmakla birlikte bu deneyimin hangi işte veya işyerinde geçmesi gerektiğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla geçmişte markette kasiyer olarak 3 yıl görev yapmış biri, çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, o işyerinde çalışan temsilcisi olmak için aday olabilir. Kanaatimizce Tebliğ'de aranan 3 yıllık iş deneyimi, o işyerinde veyahut da aynı işe benzer işlerde 3 yıllık iş deneyimi olarak değiştirilmelidir. İşyerinden çalışan temsilcisi olmak için aranan koşulları sağlayan çalışan bulunmaması halinde, yukarıdaki koşullar dikkate alınmaz (Tebliğ m. 6/2). Dolayısıyla çalışan temsilcisi adaylığı için aranan koşullar kesin, katı koşullar olmayıp sadece eğitim, tecrübe gibi kriterler ön planda tutularak belli kişilere öncelik tanınması için öngörülmüş olan koşullardır.

Çalışan temsilcisi olabilmek için aranan koşullar yetkili sendikanın varlığı halinde işyeri sendika temsilcileri bakımından aranmamaktadır (Tebliğ m.6/3).

Tebliğ'de, çalışan temsilcilerinin belirlenmesine ilişkin seçim ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir (m.8/1). Oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Çalışan temsilcilerinin görev süreleri beş yıldır (m.8/2); herhangi bir nedenden ötürü görevinden ayrılan temsilcinin yerine en çok oy almış aday görevlendirilir.

Tebliğe göre, çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda, yapılan seçimi hangi adayın ne kadar oyla kazandığı ile ilgili bir tutanak düzenlenir.

Tutanağın işveren veya vekili ve seçimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklar ile oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanır (m.10).

c) İşveren tarafından atanmaları

Tebliğe göre, işyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında çalışan temsilcisi olmak için aday kimsenin bulunmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek Tebliğde belirtilen şartları taşıyanlar arasından atama yapmak usulüyle çalışan temsilcilerini belirler (m.8/6).

Çalışanlar arasında, temsilci olabilmek için aranan koşulları taşıyan kimsenin bulunmaması halinde işveren çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlamakla yükümlüdür.

3. Görev süreleri

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'e göre, çalışan temsilcilerinin görev süresi 5 yıldır (m.8/2) Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda, daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır (m. 8/3) Çalışan temsilcileri ilişkin seçimlerin sonuçları beş yıl geçerli olduğu için başkasının yerine görevlendirilen çalışanın görev süresi yerine geldiği kişinin kalan görev süresi kadardır.

Çalışan temsilcisi olan yetkili sendikanın işyeri sendika temsilcilerinin görev süresi ise sendikanın yetkisi süresince devam eder (STİSK m.27/1). Bu durumda yetkili sendikanın varlığı halinde, işyeri sendika temsilcisi 5 yıl koşulu dikkate alınmaksızın çalışan temsilcisi olarak görev yapmaya devam eder.

Daha önce çalışan temsilcisi olarak görev yapan bir kimsenin tekrar seçilmesi veya atanması mümkündür.

4. Eğitimleri

6331 sayılı Kanun gereği işveren iş sağlığı ve güvenliği hususunda çalışanlarına eğitim vermekle yükümlüdür (m.17). Bu kapsamda çalışanlar işe başlamadan önce, iş veya çalışma yeri değişikliğinde, iş araç ve gereçlerinin değişiminde gerektiğinde ve düzenli aralıklarla eğitim alırlar. Eğitimde geçen süre çalışma süresinden sayılır, eğitimde geçen sürenin haftalık çalışma süresinin aşması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak kabul edilir. Eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz (m.17/7).

İşveren çalışan temsilcilerine özel olarak eğitim sağlamakla yükümlüdür (m.17/2). Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe⁴⁰⁷ göre, çalışan temsilcilerine ve destek elemanlarına, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir (m. 7/2).

Çalışan temsilcilerine ilişkin Tebliğ'e göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde çalışan temsilcilerine kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Yönetmeliğine göre, işveren kurul üyelerine ve yedeklerine asgari olarak, kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler, risk değerlendirmesi konularında eğitim verilmesini sağlamakla yükümlüdür (m.7/1).

5. Görevleri

Çalışan temsilcilerinin temel görevi çalışanlar ile işverene ve diğer iş sağlığı ve güvenliği personeli arasında köprü vazifesi görüp, işyerinde öngörülen tedbirlerin uygulanmasını sağlamak ve çalışanların görüşlerini, taleplerini ilgili birimlere iletmektir.

⁴⁰⁷ 15.05.2013 tarihli 28648 sayılı Resmi Gazete.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışan temsilcileri işyerindeki risklerin önlenmesi için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınması hakkına sahiptir (m.20/3). Kanaatimizce düzenlemede öngörülen durum bir haktan ziyade görevdir; işyerinde gerekli tedbirlerin alınması için işverene başvurmak çalışan temsilcilerinin görevi olmalıdır. Hak tek taraflı olup, kişi bu hakkı kullanmaktan kaçınabilir hâlbuki görev iki tarafı ilgilendirdiği için kişi bunu yerine getirmek zorundadır, aksi halde sorumluluğu ortaya çıkar.

Çalışan temsilcisi işyerinde iş sağlığı ve güvenliği personeli ile işbirliği içinde çalışmakla görevlidir. Bu görevi kapsamda ilgili personeli yardımcı olmak, gerektiğinden öneride bulunmak, tedbirlerinin uygulamasını gözlemekle görevlidir.

6. Yetki ve yükümlülükleri

Çalışan temsilcileri iş sağlığı ve güvenliğin sağlanmasında risklerin ortadan kaldırılmasında ilgili kişi ve birimlerle işbirliği içinde olmak, alınan tedbirlerin uygulanması denetlemek, çalışanlar bilgilendirmek ve görüşlerini ilgililere aktarmak ile yetkili ve yükümlüdürler (Tebliğ m. 9/1).

Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür. (İSGK m.20/3; Tebliğ m.9/3).

7. Sorumlulukları

Çalışan temsilcilerinin mevzuatın öngördüğü görev ve yükümlülüklerle aykırı davranmaları halinde genel hükümler çerçevesinde sorumlulukları doğabilir.

İşyerinden uzmanlık gerektirmeyen, herkes tarafından anlaşılabilen riskleri ilgili kişilere iletmeyen çalışan temsilcinin somut olaya göre hukuki ve/veya cezai sorumluluğu doğabilir.

Hukuki sorumluluk kapsamında, çalışan temsilcisinin iş sözleşmesi geçerli veya haklı nedenle feshedilebilir.

Cezai sorumluluk kişiseldir. Ölüm veya yaralanmaya kusuru ile neden olan çalışan temsilcisinin cezai sorumluluğu doğacaktır.

Görevi gereği öğrendiği bilgileri saklı tutmakla yükümlü olan çalışan temsilcisi, bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde doğacak zararlardan sorumlu tutulacaktır.

8. Hakları ve güvenceleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirmelerinden dolayı hakları kısıtlamaz (m.20/4). İşyeri teftişi sırasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğuna bahisle ilgili makamlara başvuran temsilcilerin hakları kısıtlamaz (m. 18/3).

Çalışan temsilcileri feshe karşı özel olarak korunmamıştır. Gerçekten de iş güvencesi hükümlerinin bulunmadığı bir işyerinde çalışan temsilcisinin işini kaybetme korkusu yaşarken, bağımsız olarak çalışmasını beklemeyip, iş teftişleri sırasında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğuna bahisle ilgili makamlara başvurmasını beklemek hayatın olağan akışına uygun görünmemektedir.

İşyeri sendika temsilcisi olduğu için çalışan temsilcisi de sayılan kimselere tanınan güvencelere (STİSK m.24 ve KGSTSK m.18) benzer şekilde işyeri sendika temsilcisi olmayan diğer çalışan temsilcilerine de tanınmalıdır. Gerçekten de çalışan temsilcisinin işinden olma korkusu yaşamadan, tarafsız ve verimli çalışabilmesi bu gereklidir.

135 sayılı ILO İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne göre işçi temsilcilerinin görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle herhangi bir hak kaybına uğramamaları için üye devlet gerekli korumayı sağlamakla yükümlüdür.

9. İşverenin yükümlülükleri

İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işveren seçim veya atama yoluyla çalışan temsilcilerini belirlemekle yükümlüdür.

Çalışan temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için işverenin gerekli imkan ve kolaylıkları sağlaması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışan temsilcilerinin görüşlerinin alınması, öneride bulunmalarına imkan tanınması, ilgili toplantılara katılımlarının sağlanması işverenin yükümlülükleri arasından yer alır (İSGK m.18/1).

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği personeli ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak kullanılacak ekipmanların belirlenmesi, çalışanlara verilecek eğitim programlarının hazırlanması, çalışanların bilgilendirilmesi hususlarından çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerini almakla yükümlüdür (İSGK m.18/2).

İşverenin, risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgi ve verilere çalışan temsilcilerinin kolaylıkla erişiminin sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.16/2c).

İşverenin, çalışan temsilcisi görevlendirmemesi veya görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcilerinin haklarını kısıtlaması veyahut da çalışan temsilcilerin bildirmesine rağmen risklere karşı gerekli tedbirleri almaması halinde hakkında idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1).

Bununla birlikte, işverenin çalışan temsilcisi görevlendirme konusundaki yükümlülüklerinin ihlali ayrıca hukuki ve cezai sorumluluk bakımından kusur belirleme süreçlerine etkili olabilecektir⁴⁰⁸.

10. Çalışanların yükümlülükleri

Çalışan temsilcisi kurumunun var olmasının temel amacı çalışanların görüş ve taleplerini işverene ve diğer iş sağlığı ve güvenliği personeline aktarmaktır. Bu kurumun görevini en iyi şekilde yerine getirebilmesi için çalışanların görüşlerini açıklamaktan çekinmemeleri ve gördükleri riskleri çalışan temsilcilerine bildirmeleri gerekmektedir.

Çalışanlar⁴⁰⁹, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma

⁴⁰⁸ ÖZDEMİR, 312.

⁴⁰⁹ İş sağlığı ve güvenliği bakımından çalışanların yükümlülükleri için bkz. ERTÜRK, 40 vd.

tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlüdür (İSGK m.19/2c).

IX. İşyeri iş sağlığı ve güvenliğinin örgütlenmesine ilişkin yaptırımlar

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işyerinde mevzuatın öngördüğü örgütlenmeyi kurmayan veyahut da kurulan örgütün uygun koşullarda çalışmasına imkân sağlamayan işverenin idari, hukuki ve cezai sorumluluğu doğabilecektir.

Birçok ülkede, işverenin hukuki, cezai ve idari sorumluluğunun yanı sıra, teşhir ve ödüllendirme yoluna da gidilmektedir. Örneğin Fransız hukukunda teşhir müessesisi etkili bir şekilde uygulanmakta, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almadığı gerekçesiyle para cezasına mahkûm olan işveren hakkında verilen mahkeme kararı işyeri kapısına asılmakta ve masrafları işverene ait olmak üzere mahkemece belirlenen gazetelerde yayımlanmaktadır⁴¹⁰. Bu kapsamda hukukumuzda da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmeyen işverenlerin benzer şekilde teşhir edilmesi, gerekli önlemleri yerine getiren işverenlerin ise çeşitli yollarla (prim teşviki, düşük vergi gibi) ödüllendirilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına önemli katkı sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetini dışardan, ortak birimlerden sağlayan işverenin kanuni olarak gözetme borcu her ne kadar devam etmiş olsa da, yapılan sözleşme ile işverenin sorumluluğu sınırlandırılabilir veya ortadan kaldırılabilir⁴¹¹. Ancak yapılan bu sınırlandırma sadece iç ilişkide hüküm doğuracak olup, üçüncü kişilere (çalışanlara) karşı ileri sürülemez.

1. İşverenin idari sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütünü oluşturmayan işverenin idari yönden sorumluluğu İş Sağlığı ve Güvenliği

⁴¹⁰ SÜZEK, 971.

⁴¹¹ ERTÜRK, 15.

Kanunu'nun 26. maddesinden hüküm altına alınmıştır⁴¹². Anılan maddede idari para cezaları ve uygulanması düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun "İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık" başlığını taşıyan ve idari para cezası öngören 107. maddesini yürürlükten kaldırmamıştır. Bu nedenle bir kimsenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.26 ve İş Kanunu m.107 bağlamında bir fiilden ötürü iki idari para cezasına mahkûm olabilmesi ihtimali ortaya çıkmaktadır; bu durum ise hukuka uygun değildir⁴¹³. Bu itibarla İş Kanunu m. 107'nin yürürlükten kaldırılıp İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına dâhil edilmesinde fayda vardır.

Bununla birlikte, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bazı hükümlerinin yerine getirilmemesi İSGK m.26 kapsamında birden fazla fıkrayı ilgilendirdiğinden aynı eyleme birden fazla idari para cezası verilmesi söz konusu olacaktır. Bu durumda Türk Ceza Kanunu'nun 44. maddesi (fikri içtima) kıyasen uygulanmalı ve aynı eyleme dayanan ihlallerde en yüksek olan tek bir idari para cezası verilmelidir⁴¹⁴.

İdari yaptırımların uygulanabilmesi için işyerinde mutlaka bir iş kazası veya meslek hastalığının ve zararın meydana gelmiş olması gerekmektedir. İdari yaptırımlar asıl olarak bu durumlar meydana gelmeden uygulanıp, olası bir iş kazası veya meslek hastalığının ve zararın önlenmesi amacını güder⁴¹⁵.

İdari yaptırımların daha etkin ve elde edilmek istenen sonuca odaklı olabilmesi için, işyeri büyüklükleri, çalışan sayısı, işyeri tehlike sınıfı gibi kriterler göz önünde tutularak yaptırım uygulanması faydalı olacaktır⁴¹⁶. Gerçekten de Kanun'da öngörülen bu denli çeşitli ve ağır para cezaları, ekonomik olarak güçsüz

⁴¹² İşverenin idari sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, 964; SÜZEK, İş Güvenliği, 253vd; vd.; ÖZDEMİR, 635; SARIBAY ÖZTÜRK, 261 vd.; DEMİR, Fevzi: "İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu", Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, İstanbul 2014, 699 vd.

⁴¹³ CENTEL, Denetim Sistemi, 62.

⁴¹⁴ AKI, Erol: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri", Prof. Dr. M. Polat Soyer'e Armağan, Cilt I, İzmir 2014, 23.

⁴¹⁵ SÜZEK, 964.

⁴¹⁶ SÜZEK, Çözüm Önerileri, 320.

olan işverenlerin, ödeme aczine düşerek ekonomik hayattan çekilmesine yol açabilir⁴¹⁷.

6645 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesine eklenen 3. fıkra ile işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısı esas alınarak Kanun'un 26. maddesinde öngörülen idari para cezalarında yeni bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre;

-Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda; tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak, çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak, uygulanır

-On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda; tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak; çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak, uygulanır

-Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden; az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak; tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak; çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak, uygulanır.

Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yukarıda belirttiğimiz 3. fıkra hükümleri uygulanmaz (İSGK m.26/5). Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimine ilişkin idari para cezaları hariç olmak üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir (İSGK m.26/6).

İşverenin örgütlenmeye ilişkin idari sorumluluğunu, işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütleri bakımından ayrı ayrı ele alacağız.

⁴¹⁷ BALCI, Mesut: "Görüşler", Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 33.

a) İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında mevzuatta belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmediği her bir kişi için 5.000 Türk Lirası, aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır (İSGK m. 26/1b). Görevlendirilmeyen her iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi için ayrı ayrı ve bunun devamı halinde her ay aynı cezanın uygulanması hükmün uygulanması bakımından caydırıcı ve isabetli görünmektedir.

İşveren, görevlendirdiği iş güvenliği uzmanının veya işyeri hekiminin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.6/1b,c). Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1a).

İşveren, görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri almakla yükümlüdür (İSGK m. 6/1ç). Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır. Örneğin, iş güvenliği uzmanının, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirleri kaydettiği defterde belirtilen hususlara uymadığı tespit edilen işverene, müfettişlerce yerine getirilmeyen her tedbir için ayrı ayrı 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır⁴¹⁸.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. Bu kişilerin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Anılan hükmün işveren tarafından ihlal edilmesi halinde her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK m. 26/1c). Bir başka ifade ile iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminin mesleğe uygun etik ilkeler ve bağımsızlık içinde çalışmasına engel olan veya bu kişilerin hak ve yetkilerini görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlayan işverene idari para cezası uygulanacaktır. Buna karşılık, iş güvenliği uzmanı veya

⁴¹⁸ SARIBAY ÖZTÜRK, 303.

işyeri hekiminin görevleriyle ilgili olmayan nedenlerden ötürü hak ve yetkileri kısıtlanırsa, işverene idari para cezası uygulanmaz.

İşyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen idari paraları cezaları artabilmektedir⁴¹⁹.

b) Diğer sağlık personeli

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir (m.6/1a). Ancak tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (m.6/3).

Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi gerektiği halde görevlendirmeyen işverene 2500 Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1b).

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirmek yükümlü olan an ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde hem işyeri hekimi hem de diğer sağlık personelinin görevlendirilmemiş olması halinde, görevlendirilmeyen işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli için iki ayrı idari para cezanın uygulanıp uygulanmayacağı tartışmaya açıktır. Kanımızca bu durumda sadece görevlendirilmeyen işyeri hekimine ilişkin idari para cezasının uygulanması düzenlemenin amacına daha uygun düşecektir.

İşveren görevlendirdiği diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür (İSGK m.6/1b,c). Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (İSGK m.26/1a).

Diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü bulunmadığı halde, diğer sağlık personeli görevlendiren işverene, bu kimselere görevlerini yürütmeleri için

⁴¹⁹ Bkz. IV. Bölüm, IX, 1.

gerekli araç gereç ve diğer imkânları sunmadığı takdirde 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır (İSGK m.26/1a).

İşyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen idari paraları cezaları artabilmektedir⁴²⁰.

c) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilen işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulması gerekmektedir (m.8/6). İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranması halinde, 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m.26/1c). Kanun'da ihlalin devamı halinde her ay aynı cezanın uygulanması yönünde bir hüküm bulunmamaktadır. Bu itibarla, anılan yükümlülüğün ihlali halinde işverene tek bir idari para cezası uygulanacaktır. Ancak söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmemesi ve tekrar tespiti halinde işverene yeniden idari para cezası uygulanabilir.

İşyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen idari paraları cezaları artabilmektedir⁴²¹.

d) Çalışan temsilcisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işveren işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, çalışan temsilcisini görevlendirir. Bu kapsamda, işverenler 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir, 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki, 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç, 501 ile 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört, 1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş, 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür (m.20/1). Bu yükümlülüğe aykırı davranan işverenlere 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/1ı).

⁴²⁰ Bkz. IV. Bölüm, IX, 1.

⁴²¹ Bkz. IV. Bölüm, IX, 1.

İdari para cezası öngören hükümde “görevlendirilmeyen her çalışan temsilcisi” için ayrı idari para cezanın uygulanacağı belirtilmediğinden; aynı sayıda çalışan temsilci görevlendirmek yükümlü olan işverenlerden birinin eksik çalışan temsilcisi görevlendirmesi, diğerinin ise hiç çalışan temsilcisi görevlendirmemesi halinde her iki işverene aynı idari para cezası uygulanacaktır. Halbuki iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekiminde olduğu gibi görevlendirilmeyen her bir kişi için ayrı ayrı idari para cezanın uygulanması hakkaniyete daha uygun olacaktır. Bu doğrultuda bir yasal değişikliğin yapılması isabetli görünmektedir.

Çalışan temsilcilerinin görevleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz ve bu kimselere görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır (İSGK m.20/4). Çalışan temsilcilerinin görevleri nedeniyle haklarının kısıtlanması veya bu kişilerin görevlerini yürütebilmeleri için gerekli imkanların sağlanmaması halinde işverene 1000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/11).

Çalışan temsilcileri, işyerinde tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (İSGK m.20/3). Anılan hakkın işveren tarafından kısıtlanması veya kaldırılması halinde, işverene, 1500 Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 26/11).

İşyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen idari paraları cezaları artabilmektedir⁴²².

e) İş sağlığı ve güvenliği kurulu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla ve kurulun mevzuata uygun kararlarını uygulamakla yükümlüdür (m.22/1).

⁴²² Bkz. IV. Bölüm, IX, 1.

Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde, asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır; asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar; işyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar; kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur (m.22/2).

Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmekle yükümlüdür (22/3).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmayan veya kurulun mevzuata uygun kararlarını yerine getirmeyen, alt işveren ilişkisi kapsamında oluşturulan kurula vekaleten temsilci atamayan, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce oluşturulan birden fazla kurul olması halinde diğerlerinin çalışmalarını etkileyen kurul kararlarını ilgili işverenlere bildirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı 2000 Türk Lirası idari para cezası uygulanır. Örneğin, mevzuata uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun almış olduğu beş kararı uygulamayan işverene her bir karar için ayrı ayrı olmak üzere toplam 10.000 (5x2.000) Türk Lirası idari para cezası uygulanacaktır.

Alt işverenlik kapsamında kurul oluşturma zorunluluğu olan işveren, kurul oluşturmadığı için diğer işverenin vekaleten temsilci ataması mümkün değilse, temsilci atama yükümlülüğünü yerine getiremeyen işverene idari para cezası verilemez. Bu durumda sadece kurul oluşturmayan işverene idari para cezası uygulanmalıdır. Bir başka ifade ile alt işverenlik ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin yükümlülüğünü yerine getirmesi diğer işverenden kaynaklanan bir sebepten ötürü mümkün olmayan işverene idari para cezası uygulanamayacaktır.

İşyeri tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinde öngörülen idari paraları cezaları artabilmektedir⁴²³.

2. İşverenin hukuki sorumluluğu

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak mevzuatta öngörülen işyeri örgütü kurma ve bu örgüte ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenin bu eksiklikten kaynaklanan sebeplerden ötürü işyerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalıklarında hukuki sorumluluğu ortaya çıkacaktır⁴²⁴.

İşverenin hukuki sorumluluğu, Türk Borçlar Kanunu'nun işçinin kişiliğinin korunması adını taşıyan 417. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür (f.2). İşverenin kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir (f.3) Bir başka ifade ile çalışanın zarar görmesi veya ölümü halinde maddi, manevi ve destekten yoksun kalma tazminatları sözleşmeye aykırılık (TBK. m.112) hükümleri çerçevesinde işverenden talep edilebilir.

Çalışanın yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünün korunması esasen işverenin gözetme borcu kapsamında kabul edilir. İşverenin gözetme borcunun kapsamı dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile belirlenir ve sınırları çizilir⁴²⁵.

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalan kimse, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında sigortalı ise (m.4), kendisine gerekli sağlık yardımları (m.63), geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri (m.18-19), ölüm halinde ise yakınlarına gelir (m.20) Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanır. Manevi zararları ise Kurum ödememektedir. İşverenin

⁴²³ Bkz. IV. Bölüm, IX, 1.

⁴²⁴ İşverenin hukuki sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990, 61 vd.; SÜZEK, 436 vd.; ÇELİK/ CANIKLİOĞLU/ CANBOLAT, 270 vd.; ÖZDEMİR, 485 vd.; SARIBAY ÖZTÜRK, 208 vd.

⁴²⁵ SÜZEK, Sarper: "İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat", Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2010, 705.

kusuru nedeniyle doğan zararlarda, Kurum yaptığı ödemeler için işverene rücu edebilir. İş kazası ve meslek hastalığı neticesinde işçi veya yakınları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararları için işverene başvurabilirler. Önemle belirtmek gerekir ki, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan zararın karşılanması için Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvuru yapılmadan, işverene karşı zararın giderilmesi talebi ile dava açılması halinde, mahkeme davacının Kurum'a başvurması için önel vermekte ve davayı Kurum incelemesinden çıkacak sonuca göre bekletmektedir⁴²⁶.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunumuzun 71. maddesinde tehlike sorumluluğu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur (f.1). Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin bu tür faaliyetine hukuk düzenince izin verilmiş olsa bile, zarar görenler, bu işletmenin faaliyetinin sebep olduğu zararlarının uygun bir bedelle denkleştirilmesini isteyebilirler (f.2)”⁴²⁷.

İşverenin kusursuz sorumluluğunu düzenleyen TBK m.71'e göre, işletmenin önemli ölçüde tehlike arz etmesi halinde işyeri örgütlenmesini mevzuata uygun şekilde kuran işverenin; buna rağmen hukuki sorumluluğu ortadan kalkmayacaktır. Önemli ölçüde tehlike arz eden işletme kavramı TBK 71/2'de tanımlanmıştır. Buna göre, Bir işletmenin, mahiyeti veya faaliyette kullanılan malzeme, araçlar ya da güçler göz önünde tutulduğunda, bu işlerde uzman bir kişiden beklenen tüm özenin gösterilmesi durumunda bile sıkça veya ağır zararlar doğurmaya elverişli olduğu sonucuna varılırsa, bunun önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletme olduğu kabul edilir.

⁴²⁶Y21HD, E. 2013/3289, K. 2013/8938, T. 2.5.2013 (Kazancı İçtihat Bankası).

⁴²⁷ “Kanımca bu maddedeki bu iki fıkrada, iki ayrı tür sorumluluk düzenlenmiştir. Şöyle ki, ilk fıkrada hukuk düzenince izin verilmemiş önemli ölçüde tehlike arz eden bir faaliyetten, işletmenin gerekli tüm özeni göstermesine- diğer bir ifade ile kusursuz olmasına- karşın doğan zararlardan, işletmenin tehlike sorumluluğu çerçevesinde kusursuz olarak sorumlu olacağı düzenlenmiş iken, son fıkrada hukuk düzenince izin verilmiş önemli ölçüde tehlike arz eden bir faaliyetten- diğer bir ifade ile hukuka uygun bir fiilden- doğan zararlardan, işletmenin fedakarlığın denkleştirilmesi ilkesi çerçevesinde sorumlu tutulması öngörülmüştür. “ALTOP, Atilla: “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Yer Alan Bazı Önemli Yenilik ve Değişiklikler”, <http://www.iku.edu.tr/TR/userfiles/huk/20120424231037805.pdf>, erişim tarihi 14.12.2015, 15.

Yargıtay 2006 yılından itibaren iş kazalarında işverenin kusurlu sorumluluğunu kabul etmektedir⁴²⁸. Bir başka ifade TBK m. 71 ‘de olduğu gibi özel olarak işverenin kusursuz sorumluluğun kabul edildiği haller dışında iş kazalarında işverenin kusursuz sorumluluğuna gidilemez⁴²⁹.

3. İşverenin cezai sorumluluğu

Yaşanan iş kazası veya meslek hastalıklarında insan faktörü önemli rol oynamaktadır. Bu kapsamda görevini iyi yapan bir işyeri örgütlenmesinin varlığı olası riskleri en aza indirecektir. İşyeri örgütünün oluşturulması, görevini yürütmesi, koordinasyonu ve denetimi işverenin yükümlülüğündedir. İşyeri örgütünün yokluğu veya görevini gerektiği gibi yapamaması nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanmalarda işverenin cezai sorumluluğu doğacaktır⁴³⁰. Bu durumda Türk Ceza Kanunu’nda yer alan adam öldürme veya yaralamaya ilişkin hükümler uygulanabilir⁴³¹.

Bir eylemin suç olarak kabul edilebilmesi için üç unsurun bulunması gerekmektedir. Bunlar, kanunilik unsuru (suçun kanunda yazılı olması), maddi unsur (hukuka aykırı hareket) ve manevi unsurdur (kusurdur)⁴³². Konumuz itibari ile önem arz eden nokta manevi unsurdur. Bir başka deyişle, işverenin iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasında kasti veya taksirli davranışının olup olmadığıdır. Kusurun, kast ve taksir olmak üzere iki şekli vardır. Kast, suçun kanuni tanımındaki unsurların bilerek ve istenerek gerçekleştirilmesidir (TCK m.21/1). Kişinin, suçun kanuni tanımındaki unsurların gerçekleşebileceğini öngörmesine rağmen, fiili işlemesi halinde ise olası kast söz konusu olur. Olası kast halinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezasını gerektiren suçlarda müebbet hapis cezasına, müebbet hapis

⁴²⁸ YHGK, E. 2010/21-36, K. 2010/67, T. 3.2.2010; YHGK, E. 2012/21-1121, K. 2013/386, T. 20.3.2013; Y21HD, E. 2010/11670, K. 2011/4482, T. 10.5.2011; Y21HD, E. 2012/4196, K. 2012/5289, T. 5.4.2012.

⁴²⁹ SÜZEK, Sarper: Genel Görüşme, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 2012, 87.

⁴³⁰ İşverenin cezai sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. MEMİŞOĞLU, S. Özgür/ ÇINAR, Çağatay: “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İHD, Sayı 33, 2012, 31-70.

⁴³¹ İşverenin cezai sorumluluğu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. SÜZEK, 970 vd.; ÖZDEMİR, 595; SARIBAY ÖZTÜRK, 349.

⁴³² Suçun unsurları için bkz. ÖZTÜRK, Bahri/ ERDEM, Mustafa Ruhan: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Ankara 2011, s.150; DEMİRTAŞ, Timur: Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011, s.189; ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011, s. 150; KOCA, Mahmut/ ÜZÜLMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011, s.73.

cezasını gerektiren suçlarda yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar hapis cezasına hükümlenir; diğer suçlarda ise temel ceza üçte birden yarısına kadar indirilir (TCK m.22/2). Taksir ise failin dikkat ve özen yükümlülüğüne aykırı davranması sonucu öngörülme neticenin oluşmasıdır (TCK m.23/2). Kişinin öngördüğü neticeyi istememesine karşın, neticenin meydana gelmesi halinde bilinçli taksir vardır; bu halde taksirli suça ilişkin ceza üçte birden yarısına kadar artırılır (TCK m.23/3).

Yargıtay bir kararında iş kazasının meydana gelmemesi için gerekli önlemleri alan, gerekli personeli atayan işverenin cezai sorumluluğunun olmayacağına hükmetmiştir⁴³³. İş sağlığı ve güvenliği için gerekli önlemlerin alınmaması neticesinde ölüm veya yaralanmaların olması halinde ise, Yargıtay bazı kararlarında işveren açısından kusurun taksirli olduğuna hükmetmiştir⁴³⁴.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle beraber, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak işverenin yükümlülükleri önemli oranda artmıştır. Bu yükümlülükler hiç veya gerektiği gibi uyulmamasından ötürü meydana gelecek olan yaralanma ve ölümlerde, somut olaya göre işverenin olası kast veya bilinçli taksirden sorumluluğuna gidilebilir. Örneğin, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri örgütünü hiç kurmayan işverenin olası kastla sorumlu tutulması mümkündür.

Türk Ceza Kanunu'nun 83. maddesine göre belli bir icrai davranışta bulunmak hususunda kanuni düzenlemelerden veya sözleşmeden kaynaklanan bir yükümlülüğün ihmali ile ölüme neden olan kişi hakkında, temel ceza olarak, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine yirmi yıldan yirmibeş yıla kadar, müebbet hapis cezası yerine onbeş yıldan yirmi yıla kadar, diğer hallerde ise on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükümlenileceği gibi, cezada indirim de yapılmayabilir. İşverenler bakımından, iş sağlığı ve güvenliği işyeri örgütü oluşturma kanuni bir yükümlülük olduğundan bu yükümlülüğe aykırı davranılması halinde TCK m. 83 uygulama alanı bulacaktır.

⁴³³ “İş güvenliğinden sorumlu şantiye şefi tarafından iş güvenliğiyle ilgili bir eksiklik bulunduğu dair herhangi bir talepte bulunulmadığının anlaşılması karşısında, inşaatın güvenliği ile ilgili konusunda ehil yetkili inşaat mühendisi olan kişiyi şantiye şefi olarak atayan ve yapımı yüklenen sanığın kusurunun bulunmadığı gözetilmelidir.” Y12CD, E. 2012/8012, K. 2013/562, T. 9.1.2013.

⁴³⁴ Y9HD, E. 2006/7777, K. 2007/3784, T. 3.5.2007; Y12HD, E. 2012/28656, K. 2013/15966, T. 12.6.2013.

Sonuç

18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devrimi üretimde artışa, çalışma hayatında farklı ve daha büyük risklerin doğmasına neden olmuştur. Çalışma hayatında yaşanan büyük felaketler işyerinde sınırlı kalmayıp tüm toplumu maddi ve manevi yönden olumsuz etkilemektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi veyahut da en aza indirilmesi için ulusal ve uluslararası boyutta mevzuatlar hazırlanıp yürürlüğe konulmuş, çeşitli resmi ve işyeri örgütlerinin kurulması için hukuki zemin oluşturulmuştur.

Önlemenin bedel ödemekten daha kolay olduğu çalışma hayatında, iş sağlığı ve güvenliği resmi ve işyeri örgütlerini sistematik ve çözüm odaklı oluşturan ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin yapılan mücadelenin başarıya ulaştığı görülmüştür.

2012 yılında ölümcül iş kazalarına ilişkin yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye %24.6'lık oranıyla dünyada 4. (ilk üç Avusturya, Kanada, Hindistan) Avrupa'da ise ilk sırada yer almaktadır. Söz konusu oran Amerika Birleşik Devletlerinde %3,5, İngiltere'de %0,6'dır⁴³⁵.

OSHA, HSE ve SGK verileri incelendiğinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde ve İngiltere'de son yıllarda iş kazası ve meslek hastalıklarında yaşanan ölümlerde azalmalar görülürken, ülkemizde bunun aksine son yıllarda iş kazası ve meslek hastalıklarında yaşanan ölümlerde artışlar olduğu görülmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, ülkemizde yaklaşık 20 milyon çalışan bulunmaktadır. Bunların yaklaşık 14 milyonu 5510 sayılı Kanun'un 4/1a maddesi kapsamında yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu verileri sadece 5510 sayılı Kanun'un 4/1a maddesi kapsamında bulunanları esas almaktadır. Bu bilgi doğrultusunda Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, 2012 yılında 744 işçi, 2013 yılında 1360 işçi, 2014 yılında ise 1626 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir.

⁴³⁵ AKIN, 17.

30 milyon çalışanın bulunduğu İngiltere’de 2012/2013⁴³⁶ döneminde 136 kişi, 2014/2015 döneminde ise 142 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir. İş kazalarına ilişkin ilk araştırma İngiltere’de 1974 yılında yapılmıştır. Söz konusu araştırmaya göre, İngiltere’de 1974 yılında 651 kişi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir. İngiltere’de 1974’ten 2015’e kadar yaşanan işçi ölümlerinde kademeli olarak bir azalmanın olduğu görülmektedir.

Amerika Birleşik Devletlerinde, OSHA verilerine göre 130 milyon çalışan bulunmaktadır. Bu ülkede 2013 yılında 4.585 kişi, 2014 yılında ise 4.679 kişi iş kazası sonucunda hayatını kaybetmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu’nun meslek hastalıklarına ilişkin verilerine göre, ülkemizde 2012 yılında bir (1) işçi meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. Aynı verilere göre, ülkemizde 2013 ve 2014 yıllarında ise meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçi bulunmamaktadır.

İngiltere’de ortalama her yıl 13 bin kişinin meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmesine karşılık⁴³⁷, kimyasal ürünlerin kullanıldığı fabrikaların ve merdiven altı işyerlerinin (kot taşılama atölyeleri gibi) oldukça fazla olduğu ülkemizde meslek hastalığı nedeniyle ölümlerin hiç yaşanmaması veya çok düşük olması inandırıcı görünmemektedir⁴³⁸. Bu durum ülkemizde meslek hastalıklarının yeterli şekilde araştırılmadığına işaret etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında toplumsal bilinç büyük önem arz etmektedir. Toplumsal bilinç ürünü olan iş sağlığı ve güvenliği kültürü, ancak uzun süreli ve yüksek standartlı eğitimlerle mümkün olabilir. Toplumda yer edinen “bana bir şey olmaz” inancı bilimsel çalışmalarla bir an önce yok edilmelidir. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği alanında hukuk kuralları yürürlüğe konulurken toplumda mevcut olan iş sağlığı ve güvenliği kültürü dikkate alınmalı ve bu kültüre uygun olarak düzenlemeler yapılmalıdır. Yapılan düzenlemelerin mevcut toplumsal bilince uygun ve kademeli olarak yürürlüğe girmesinde fayda vardır. Aksi halde ileri

⁴³⁶ Haziran 2012 ile haziran 2013 dönemi.

⁴³⁷ HSE, <http://www.hse.gov.uk/Statistics/causdis/index.htm>, erişim tarihi: 27.11.2015.

⁴³⁸ Medyaya yansıyan bir habere göre, kot taşılama atölyesinden çalışan aynı köyden 15 işçi silikozis hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmiştir. T24, <http://t24.com.tr/haber/kot-taslama-iscileri-olum-sirasi-bizde-biliyoruz,211444>, erişim tarihi: 28.11.2015.

düzeyde olmasına rağmen toplum tarafından benimsenmemiş tepeden inme kuralların iş hayatında beklenen olumlu sonuç ve etkiyi yaratması mümkün değildir.

Nitekim 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılan onlarca yönetmelik ile ülkemizde bir anda çok geniş bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı oluşturulmuştur. Toplumsal iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşmadan, ortaya konulan bu kurallar kağıt üstünde güzel durmakla birlikte pek çok kişi için uyulması gereken birer formaliteden ve mali külfetten öteye gidememektedir. Yukarıda bahsettiğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği kültürü toplumda uzun yıllar süren eğitimler sonucunda oluşabilir. Bu kapsamda ilköğretimde, liselerde ve üniversitelerde iş sağlığı ve güvenliği derslerine önem verilmeli ve genç nesillerin iş sağlığı ve güvenliği bilinci ile yetiştirilmesine çaba harcanmalıdır.

Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması için verilen eğitimlerin yanı sıra iş kazalarına maruz kalan çalışanların da özel olarak yetiştirilmesi ve eğitilmesi gerekir. Bunun için, her şeyden önce uzun vadede, memleketin emeğine nitelik ve nicelik yönünden ihtiyaçları göz önünde tutularak yapılacak tahminî bir hesaba uyan bir meslekî eğitim politikası izlenmelidir⁴³⁹.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında örgütlenme önemli hususlardan biridir. Amerika Birleşik Devletleri'nde OSHA, İngiltere'de ise HSE mali bakımdan bağımsız, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini genel olarak tek bir merkez üzerinden yürüten kurumlardır. Buna karşılık ülkemizde mali bakımdan bağımsız ayrı bir iş sağlığı ve güvenliği örgütü bulunmamaktadır. Doktrinde de isabetli olarak ileri sürüldüğü üzere Sosyal Güvenlik Kurumuna benzer yapıda ayrı bir bütçesi olan, belirli oranda bağımsız ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu'nun oluşturulmasında büyük fayda vardır⁴⁴⁰. Bu kurumun ILO sözleşmelerine uygun olarak devletin, işverenlerin ve işçilerin eşit olarak temsil edildiği bir yapıda kurulması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların maddi ve manevi korunmasını gerektirir. Gerçekten de manevi yönden sağlıklı olmayan bir bireyin maddi yönden kendisini

⁴³⁹ ESENER, 13.

⁴⁴⁰ SÜZEK, 897; SÜZEK, İş Güvenliği, 111; SÜZEK, Çözüm Önerileri, 308-309; BAYRAM, BAYRAM, İSG, 108-109; ÖZDEMİR, 635.

veya başkalarını koruması mümkün değildir. Amerika Birleşik Devletleri'nde NIOSH desteği ile İş Sağlığı Psikolojisi Derneği kurulmuştur. Bu Derneğin temel amacı çalışanlara psikolojik destek sağlamaktadır. Ülkemizde de çalışanların, maddi bütünlüğünün yanı sıra manevi yönden de korunması için buna benzer çalışmalar yürütülmelidir. Bu kapsamda işyerlerine, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin yanı sıra çalışan sayısı esas alınarak işyeri psikoloğu görevlendirme zorunluluğu getirilebilir.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatımız çalışanları korumakla birlikte, çalışanların ailelerine yönelik koruyucu düzenlemeler içermemektedir. Hâlbuki bulaşıcı bazı hastalıklar tedbirsizlik sonucu çalışanın ailesine veya yakınlarına bir şekilde ulaşabilmektedir. Bu bakımdan çalışanların sadece işyerlerinde değil, işyeri dışında da korunması ve başta aileleri olmak üzere birlikte yaşadıkları kimselerin olası riskler hakkında bilgilendirilip, risklerden korunmalarına yardımcı olunmalıdır.

Gelişen teknoloji ve buna bağlı olarak yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkması çalışma hayatını her geçen gün daha karmaşık bir hale getirmektedir. Bu karmaşık yapıda yer alan her sektörün kendine özgü riskleri bulunmaktadır. Anılan risklerin en uygun şekilde kontrol edilebilmesi ve buna bağlı olarak yok edilebilmesi için alanında uzman kişilerin çalışması veya denetimleri yapması gerekir. Bu bakımdan işyerinde çalışan iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile işyerlerini denetleyen iş müfettişlerinin her sektöre özel olarak ayrılması ve eğitilmesi gerekir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunumuza göre, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı tarafından işverene bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir (m.8/2). İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları için öngörülmüş olan bu güvence yeterli değildir. Gerçekten de Kanun'da sadece sınırlı sayıda sayılan

bildirimler bakımından bir tazminat öngörülmüştür. Hâlbuki yapılan işin önemi dikkate alınarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanların iş güvencesi bakımından özel ve ayrıcalıklı olarak korunmaları gerekir. Bu koruma 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda işyeri sendika temsilcileri için öngörülmüş olan güvence esas alınarak, bir kanun değişikliği ile yürürlüğe konulmalıdır. 6356 sayılı Kanunu'nun 24. maddesine göre, işveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci dava açabilir (f.1). Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir (f.3). İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır (f.4).

İş sağlığı ve güvenliği alanında görevli kimselerin yapılan işin doğası gereği mesleki açıdan bağımsız olmaları ve cesurca karar alabilmeleri gerekir. Nitekim İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, iş güvenliği uzmanları ve işyerleri hekimleri mesleki açıdan bağımsızdır. Ancak işverenin emir ve talimatı altında bulunan, ücretlerini işverenden alan bu kimselerin tam anlamıyla bağımsız olması mümkün görünmemektedir.

Bu kimselerin görevlerini en iyi şekilde yürütebilmesi için tam anlamıyla bağımsızlıkları sağlanmalıdır. Bu bakımdan yeni bir oluşma gidilmeli ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri için bağımsız ayrı kurumlar oluşturulmalı ya da bu kimseler Türk Tabipler Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği bünyesinde görev yapmalıdır. İngiltere'de olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmak isteyen profesyoneller bu kurumlara kaydedilmelidir. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmeti almak istedikleri takdirde bu kurumlara makul bir bedel ödeyerek başvurmalıdır. Buna bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ücretlerini işverenden değil bu kurumlardan almalıdır. Kurumların olası bütçe açıkları ise iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği işverenlere verilen idari para cezaları ve hazineden karşılanmalıdır.

Kaynaklar

AKI, Erol: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, Prof. Dr. M. Polat Soyer’e Armağan, Cilt I, İzmir 2014, 3-24.

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, AÜHFD, C.54, S.1, 2005, 1-60. (İşyeri Örgütü).

AKIN, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Alt İşverenlik, Ankara 2013.

AKIN, Levent: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun İşverenin Hukuki Sorumluluğuna Etkisi”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, 657-673.

AKTEKİN, Şeyda: “ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında Dünden Bugüne”, SİCİL, Mart 2012, 93-105.

AKYIĞIT, Ercan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Devlet Desteği”, SİCİL, Mart 2013, 40-60. (Devlet Desteği).

ALPAGUT, Gülsevil: “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısında İşverenin Yükümlülükleri ve Risk Değerlendirmesi”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, 23-40.

ALPER, Yusuf: “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, 83-101.

ALPSOY, Lütfi: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği (6331 sayılı) Kanununa Sosyal Tarafların Bakışı”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış” Paneli, İstanbul 2012, 55-96.

ALTOP, Atilla: “Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Yer Alan Bazı Önemli Yenilik ve Değişiklikler”, <http://www.iku.edu.tr/TR/userfiles/huk/20120424231037805.pdf>, erişim tarihi 14.12.2015.

ARICI, Kadir: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, Ankara 1999.

ARICI, Kadir: “İş Sağlığı ve Güvenliği”, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri, Kamu-İş, Ankara 2013, 109-123 (İş Sağlığı ve Güvenliği)

ATAMAN, Hakan: Avrupa Sosyal Şartı Ve Uygulaması, Ankara 2010.

AYDIN, Ufuk: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Üzerine”, SİCİL, Haziran 2012, 10-18.

AYDINLI, İbrahim: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı’nda ve/veya Kanunu’nda Alt İşveren - “... Başka İşyerlerinden Çalışmak Üzere Gelen Çalışanlar...” Kavramının Anlamı Üzerine Genel Değerlendirme”, SİCİL, Haziran 2012, 19-24.

AYDINLI, İbrahim: “6331 Sayılı Kanun’da Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Alt İşveren İlişkisinde Gösterdiği Özellikle ve Hukuki Sorumluluk”, SİCİL, Sayı 30, 2013, 37-42.

AYDINLI, İbrahim: İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara 2015.

AYKAÇ, Hande Bahar: “94 Sayılı ILO Sözleşmesinin Türk İş Hukukuna Etkisi”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. I, İstanbul 2011, 241-264.

BALCI, Mesut: “Görüşler”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış” Paneli, İstanbul 2012, 30-34.

BALKIR, Z. Gönül: “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sorumluluğu”, SİCİL, Aralık 2012, 20-41.

BALKIR, Z. Gönül “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, 56-91 (İşyeri Organizasyonu).

BARADAN, Selim: “Türkiye İnşaat Sektöründe İş Güvenliğinin Yeri ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması”, DEÜ Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, S. 87-100, Ocak 2006.

BARRETT, Brenda/ HOWELLS, Richard: Occupational Health and Safety Law, London 2000.

BAŞBUĞ, Aydın: “İşyeri Hekimini İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Organizasyonundaki Yeri ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Gerçekleştirilmesindeki Rolü”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 65- 97.

BAŞÇIL, Haluk: “İşyeri Hekimliğinde Mesleki Bağımsızlık”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 105-121.

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.

BAYRAM, Fuat: “Türk İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 44, 79-109 (İSG).

BAYRAM, Fuat: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi Sistemi ve Yaptırımlar”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış” Paneli, İstanbul 2012, 178-189.

BAYCIK, Gaye: “Rödövens Sözleşmesinin Hukuki Niteliği ve Taraflarının İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1895-1956.

BOSTAN, Ayhan: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi”, Mali Çözüm, Eylül-Ekim 2014, 203-211.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: Türk İş Hukuku’nda Belirli Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul 2012.

BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz: “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Önlemlerin Alınmaması Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı”, Fasikül CEHAMER Aylık Hukuk Dergisi, Mayıs 2012, 23-30.

CANİKLİOĞLU, Nurşen: Sosyal Sigortalarda Prim Teşvikleri, İstanbul 2011.

CANİKLİOĞLU, Nurşen: “6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri”, www.yasaizleme.org.tr/pdf/diger/6331-kanunun-getirdikleri.ppt, erişim tarihi: 06.07.2015. (6331 Sayılı Kanunun Getirdikleri).

CANIKLIOĞLU, Nurşen: “İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi İstihdamı”, TISK İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, s. 41-54. (İSG Personeli İstihdamı).

CANIKLIOĞLU, Nurşen: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Seminer Notları, Antalya 2012, 27-84.

CENTEL, Tankut: “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Merkezi İlk Yapılanma” SİCİL, Aralık 2012, 5-9 (Konsey).

CENTEL, Tankut: “3.4.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı’nda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi ve Yaptırımlar”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Semineri, Ankara 2012, 55-68 (Denetim Sistemi).

CENTEL, Tankut: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”, SİCİL, Mart 2013, 13-23.

ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015.

DEMİR, Fevzi: “İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerinin Alınmasında İşverenin Sorumluluğu”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, 675-703.

DEMİRCİOĞLU, Murat: “İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1825-1854. (İşyeri Organizasyonu)

DEMİRCİOĞLU, A. Murat: Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, İstanbul 2013.

DEMİRCİOĞLU, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, İstanbul 2014.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”, SİCİL, Sayı 30, 2013, 5-23 (İşyeri Örgütü).

DEMİRCİOĞLU, Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na İlişkin Anayasa Mahkemesi Kararının İncelenmesi”, Çalışma ve Toplum 2014/3, 233-264.

DEMİRCİOĞLU, A. Murat/ KAPLAN, Hasan Ali: Sorularla İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2016 (Sorularla İSG).

DEMİRTAŞ, Timur: Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011.

DOĞAN YENİSEY, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme, İstanbul 2007.

EKMEKÇİ, Ömer: “ 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri, TİSK-PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004, 53-61.

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005.

EKMEKÇİ, Ömer: “Ana Hatlarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağı”, Çimento İşveren Dergisi, Mayıs-Haziran 2008, 4-17.

ENGİN, Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012.

ERTÜRK, Şükran: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, SİCİL, Eylül 2012, 13-24.

ESEN, Bünyamin: “Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Teşvikinin Uygulanma Usulleri ve Hukuki Sorunlar”, Mali Çözüm, Kasım-Aralık 2013, 207-222.

ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.

FİŞEK, Gürhan: “İş Güvenliği Uzmanlığında Takım Oyunu”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1855-1867.

FLEISCHAUER, Barbara Jo : "Occupational Safety and Health Law in Sweden and the United States: Are There Any Lessons to be Learned by both Countries?", 6 Hastings Int'l & Comp. L. Rev 1983.

FOULKE, Edwin G./ STRICKLER, Scott H.: “The Occupational Safety And Health Review Commission: An Overview”, labor Law Journal, January 1991, 98-104.

FUCHS, Klaus “Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler”, Avrupa Sosyal Şartı Ve Türkiye Kollokyumu, Ankara 1993, 25-41 (Çeviren: Prof.Dr. Mesut Gülmez).

GEREK, Nüvit: “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Düşündürdükleri” SİCİL, Aralık 2012, 10-19.

GÖÇMEN, Murat: Ülkemizdeki İşsizlik Sigortası Ve İşsizlik Fonu Uygulamaları, Kamu-İş; C:12, S:2/2012, 137-158.

GÜLMEZ, Mesut: “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?” Çalışma ve Toplum, 2007/1, 27-52.

GÜNAY, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Ankara 2015.

GÜZEL, Ali: “Dünya’da ve Ülkemizde İşyeri Hekimliğine Yaklaşım, Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Uluslararası ve Ulusal Hukuk Sisteminde İşyeri Hekimliği Sempozyumu, Ankara 2003, 9-64.

GÜZEL, Ali/ OKUR, Ali Rıza/ CANIKLIOĞLU, Nurşen: Sosyal Güvenlik Hukuku, 15. Baskı, İstanbul 2014.

HARTHILL, Susan: “Workplace Bullying as an Occupational Safety and Health Matter: A Comparative Analysis”, Hastings Int'l & Comp. L. Rev, Vol 34/2, 2011, 253-302.

İNAN; Ayşe Afet: İzmir İktisat Kongresi, Ankara 1989.

İŞLER, Mesut Cemil /AKMAN, Abdurrahman: “Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi” , International Journal of Engineering Research and Development, Cilt 4, Sayı 2, 21-25.

JAMES, Phil/ JOHNSTONE, Richard/ QUINLAN, Michael/ WALTERS, David: “Regulating Supply Chains for Safety and Health”, Industrial Law Journal, 36(2), 2007, 163-187.

KABAKCI, Mahmut: Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Temel Yükümlölükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu, İstanbul 2009.

KARLUK, S. Rıdvan: Avrupa Birliği ve Türkiye, İstanbul 2005

KAYA, Pir Ali: “2000’l, Yıllarda Türkiye’nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış” Çimento İşveren Dergisi, Sayı 4, Cilt 15, 2001, 14-21.

KENDALL, Nicholas: Management and Governance of Occupational Safety and Health in Five Countries, NOHSAC Technical Report 8, 2006.

KOCA, Mahmut/ ÜZÜLMEZ, İlhan: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011.

KURT, Resul: Herkes İçin İş Sağlığı ve Güvenliği Rehberi, Ankara 2015..

KURUOĞLU, Murat/ ALAŞAR YILDIRIM, Yasemin: “Türkiye’de ki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin A.B.D. ile Kıyaslanması”, Beykent Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, Cilt 6(2), 2013, 105-120.

LİMONCUOĞLU, Alp/ ŞİŞLİ, Zeynep/, ESER, Dilek: “Sosyal Devlet İlkesi ve Yaşam Hakkı Çerçevesinde İş Kazaları”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1983-1998.

LOBEL, Orly : Interlocking Regulatory and Industrial Relations: The Governance of Workplace Safety, Legal Studies Research Paper Series Research Paper No. 07-342006.

LOBEL, Orly/ LOFASO, Anne Marie : Systems of Employee Representation: The US Report , Legal Studies Research Paper Series, Research Paper No. 13-103, 2013.

LOPEZ, Margaret S. : “The Rulemaking Process”, Occupational Safety and Health Law Handbook, Lanham 2008, 49-64.

MEMİŞOĞLU, S. Özgür/ ÇINAR, Çağatay: “İşverenin İş Kazasından Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu”, Legal İHD, Sayı 33, 2012, 31-70.

MİLLER, Marshall Lee: “Occupational Safety and Health Act” Occupational Safety and Health Law Handbook, Lanham 2008, 1-48.

MURAT, Sedat: Bütünleşme Sürecinde Türkiye ve Avrupa Birliği'nin Karşılaştırmalı Sosyal Yapısı, İstanbul 2000.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012.

OCAK, Saim: "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler" Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen "İş Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Hukuki Bakış" Paneli, İstanbul 2012, 109-171 (İSG Yükümlülükleri)

OCAK, Saim: İş Güvenliği Uzmanı, Ankara 2013.

OCAK, Saim: "İş Güvenliği Uzmanlığındaki Gelişmelere Topluca Bakış", İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar, İstanbul 2014, 143-166.

OĞUZ, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, İstanbul 2011.

ÖZDEMİR, Erdem: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul 2014.

ÖZGENÇ, İzzet: Türk Ceza Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2011.

ÖZTÜRK, Bahri/ ERDEM, Mustafa Ruhan: Uygulamalı Ceza Hukuku ve Güvenlik Tedbirleri Hukuku, Ankara 2011.

ÖZVERİ, Murat: "Ortak Sağlık Güvenlik Birimi nedir, ne değildir?" Evrensel Gazetesi, <http://www.evrensel.net/haber/91678/ortak-saglik-guvenlik-birimi-nedir-ne-degildir>, erişim tarihi 11.07.2015.

ÖZYURT, Vuslat: "İşyeri Hekimliğinde Güncel Gelişmeler", İÜHF C. LXXII, S. 2, 2014, 317-366.

PALA, Kayıhan: "Nükleer Santrallerin Sağlık Etkileri", Güncel Hukuk Dergisi, Ağustos 2015, 30-31.

PİYAL, Bülent: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu, Ankara 2009.

PULAT, Pelin: "İşyeri Hekiminin Hukuki Statüsü", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 2063-2105.

QUINLAN, Michael/ BOHLE, Philip/ RAWLINGS-WAY, Olivia: "Health and Safety of Homecare Workers Engaged by Temporary Employment Agencies", *Journal of Industrial Relations* Vol. 57(1), 2015, 94–114.

RIDLEY, John: *Health and Safety in Brief*, fourth edition, 2008.

ROTHSTEIN, Mark A. : "OSHA Inspections After *Marshall v. Barlow's, Inc*" *Duke Law Journal*, Vol. 1979, 63-103.

SARIBAY ÖZTÜRK, Gizem: *İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine getirilmemesinin Hukuku, İdari ve Cezai Sonuçları*, İstanbul 2015.

SAYIN, Ali Kemal: "ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi", *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, Temmuz-Eylül 2013, 11-34.

SCHNEID, Thomas D. : *Corporate Safety Compliance*, Boca Raton, 2008.

SELCAN, Timuçin: *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, İstanbul 1985.

SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışanların Yükümlülükleri ve Aykırı Davranışın Hukuki Sonuçları", *SİCİL*, Sayı 31, 2014, 37-48.

SENYEN-KAPLAN, E. Tuncay: *Bireysel İş Hukuku*, Ankara 2015.

SEROZAN, Rona: "Culpa in Contrahendo", "Aldın Müsbet İhlali" ve "Üçüncü Kişiyi Koruyucu Etkili Sözleşme" Kurumlarının Ortak Temeli: Edim Yükümlerinden Bağımsız Borç İlişkisi", *İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 3, 1968, 108-129.

STRANKS, Jeremy: *The Manager's Guide to Health & Safety at Work*, 8th edition, London 2006.

SUK, Julie: "Preventive Health at Work: A Comparative Approach", *The American Journal Of Comparative Law*, Vol 59, 1089-1134.

SÜZEK, Sarper: *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara 1985. (İş Güvenliği)

SÜZEK, Sarper: "Hukuki Yönden İşçi Sağlığı ve Güvenliği" *İş Hekimliği Ders Notları*, Ankara 1993 (İşçi Sağlığı ve Güvenliği).

SÜZEK, Sarper: “İş Hukukunda Katılım” Coşkun Kırca’ya Armağan, Ankara 1996, s.161-168.

SÜZEK, Sarper: “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 305-324 (Çözüm Önerileri).

SÜZEK, Sarper: “İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusundaki Yükümlülükleri”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara 2006, 507-528 (İşverenin Yükümlülükleri).

SÜZEK, Sarper: “İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat”, Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan, Cilt 1, İstanbul 2010, 705-717.

SÜZEK, Sarper: “İşyerinin Kurulması, Faaliyetlerinin Durdurulması ve Kapatılması”, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt II, İstanbul 2001, 1326-1349.

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, İstanbul 2015.

ŞAKAR, Müjdat: “İş Güvenliği Terftişi Sulandırılmamalıdır”, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, İstanbul 2014, 705-709.

ŞENOCAK, Hasan: “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerinin Önemi”, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Tarafından Düzenlenen “İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış” Paneli, İstanbul 2012, 34-40.

ŞİMŞEK, Cebail: “Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklar”, TÜRK-İŞ İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notları (2014), Ankara 2015, 49-99.

TMMOB Makine Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Oda Raporu, Ankara 2014.

TÖZEREN, Ayşegül: “İşçi Sağlığı ve Beslenme”, TÜRK-İŞ İŞ Sağlığı Ve Güvenliği Ders Notları (2014), Ankara 2015, 35-48.

TUNCAY, A. Can: “Ab Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları” Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ankara 1997.

TUNCAY, A. Can: “Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler”, TİSK-PERYÖN Tarafından

Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004, 31 vd. (AB Mevzuat Uyumu).

TUNCAY, A. Can/ EKMEKÇİ, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul 2015.

WISNIAK, Jaime: “James Watt The Steam Engine” Para Quitarle El Polvo, Ekim 2007, 323-336.

YİĞİT, Abdolvahap: İş Güvenliği, Bursa 2013.

YARDIM, Nazan/ ÇİPİL, Zekiye/ VARDAR,Ceyhan/ MOLLAHALİLOĞLU, Salih: “Türkiye İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları” Dicle Tıp Dergisi, Cilt: 34, Sayı:4, 264-271.

YILMAZ, Fatih: “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi “ Kamu- İş, Cilt 11, Sayı 2/2010, 89-112 (Değerlendirme).

UÇKAN HEKİMLER, Banu: “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)", Çimento İşveren Dergisi, Sayı 6, Cilt 16, 2002, 5-17.

ULUSAN, İlhan/ ESEN, Güven: İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İstanbul 1985.

ULUSAN, İlhan: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul 1990.

URHANOĞLU CENGİZ, İftar: “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması” Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 1967-1982.

ÜSTÜNER, Duygu: “Yeni Yasal Düzenleme Işığında İşyeri Hekimliği”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011, 2107-2138.

YILDIZ, Ulaş: “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Güvenlik Teşvikleri”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. III, İstanbul 2011, 2469-2484.

Çevrimiçi Kaynaklar

Advisory, Conciliation and Arbitration Service : <http://www.acas.org.uk>

Centers for Disease Control and Prevention: <http://www.cdc.gov>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: <http://www.csgeb.gov.tr>

European Agency for Safety & Health at Work: <https://osha.europa.eu>

Health and Safety Executive: <http://www.hse.gov.uk>

Health and Safety Laboratory : <http://www.hsl.gov.uk>

International Labour Organization : <http://www.ilo.org>

İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü: www.isgum.gov.tr

NIOSH: <http://www.cdc.gov/niosh/about.html>

Occupational Safety and Health Review Commission : <http://www.oshrc.gov>

Office for Nuclear Regulation : <http://www.onr.org.uk>

Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu: www.tesk.org.tr

Türkiye Taş Kömürü Kurumu, <http://www.taskomuru.gov.tr>

U.S. Department of Health and Human Services: <http://www.hhs.gov>

UK Parliament: <http://www.parliament.uk>

World Health Organization: <http://www.who.int/en>