

Hukuksal çerçeveden sağlıkta iş güvenliği

Doç. Dr. Saim Ocak



1974 yılında Giresun, Bulancak'ta doğdu. Kılıçlı Köyü İlkokulu, Atatürk Ortaokulu, Bulancak Ticaret Meslek Lisesi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden mezun oldu (1998). Yüksek lisans tez konusu Banka ve Sigorta Şirketleri Sandıkları (SSK), doktora tez konusu Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma, doçentlik tez konusu ise İş Güvenliği Uzmanlığıdır. Bir süre Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdür Yardımcılığı görevinde bulundu. Çalışma alanları iş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, iş sağlığı ve güvenliğidir. 1999 yılından beri Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında görev yapmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı, başta çalışanları ve yakınlarını, işverenleri, işveren vekillerini, devleti ve toplumun tamamı doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendirmektedir. Başta Anayasa hükümleri olmak üzere, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 1593 Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununu ve diğer ilgili mevzuatta konuyla ilgili hükümler bulunmaktadır.

6331 sayılı Kanundan önceki dönemde 4857 sayılı Kanundaki hükümlerde özel düzenlemeler bulunmaktaydı. Sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışmak herkesin hakkı olup, kişilerin ve dolayısıyla çalışanların ruh ve beden sağlığının korunması Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Dolayısıyla, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hükümlerin, işyerlerindeki faaliyetlerin niteliğine göre tamamının ya da bir kısmının tüm işyerlerinde uygulanması gerekmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 4857 sayılı Kanundaki hükümlerden yürürlükten kaldırılarak, iş sağlığı ve güvenliği konusu 6331 sayılı kanunda özel olarak düzenlenmiştir.

Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (m.1). İSG ile ilgili mevzuat hükümleri oldukça geniş olup, çalışmamızın kapsamı nedeniyle hukuki bakımdan konunun tüm yönlerine ana hatlarıyla kısaca temas edilmeye çalışılacaktır.

6331 sayılı Kanundan önceki dönemde mevzuatta farklı kavramlar kullanılmakla birlikte, yeni dönemde "iş sağlığı ve güvenliği" kullanılmaktadır. Esas itibarıyla bunları birbirinden ayırmak çok mümkün değildir. Çalışmamızın yayımlanacağı eserin ana konu başlığı, "sağlıkta iş güvenliği" olarak belirlenmiş olduğundan, çalışmamız da bu ifadelerin kullanılması gerekmiştir. Ancak vurgulamak gerekir ki, sağlıkta iş sağlığı ve güvenliği olarak anlamak ve uygulamak daha isabetli olacaktır. Zira iş sağlığı, iş güvenliğinden çok farklı ve bağımsız bir konu ya da alan değildir. İş sağlığının kaynağını da iş güvenliği oluşturmaktadır. Örneğin sağlık denilince akla hekim, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi gelmektedir. İlik bakışta konunun bu kişilerle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Oysa iş sağlığı ile ilgili olarak örneğin meslek hastalığının meydana gelmesinin önlenmesi bakımından, işverenin ve dolayısıyla da iş güvenliği uzmanının gerekli önlemlerin alınmasını sağlaması gerekmektedir. Zira çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışması sağlanmalıdır. Bu yönüyle iş sağlığı ile iş güvenliği bütünlük olarak ele alınmalıdır.

Çalışmamızın tamamı sağlıkta iş güvenliği hizmetlerini de doğrudan ilgilendirmekte olup, mevzuattaki hükümlerin ayrıca sağlık sektörüne olan etkisinin derinlemesine değerlendirilmesi çalışmamızın kapsamının dar olması nedeniyle mümkün değildir. Belirtmek gerekir ki, sağlık sektörü ile ilgili olarak çalışmamızda yer alan hususların dikkatli bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Örneğin, risk değerlendirmesi, acil durum planı, eğitim vb. tüm hususlarda sağlık kuruluşlarında/hastanelerde her

bölümde dikkat edilmesi gereken birçok husus bulunmaktadır. Uygulayıcıların sağlık kuruluşunda yürütülen her faaliyet konusu ile ilgili olarak İSG hizmetini özenli bir şekilde yerine getirmesi sağlanmalıdır. Zira sağlık kuruluşlarının her bir bölümünde yürütülen iş/faaliyet farklı tehlikeler/riskler oluşturması nedeniyle teknik ve hukuki bakımından farklı işyerleri olmasa da, her bir bölüm İSG uygulaması bakımından sanki ayrı birer işyeri imiş gibi ciddiyetle ele alınarak kapsamlı uygulama yapılmalıdır. Aşağıdaki hususlar da bu bakış açısı ile değerlendirilmelidir.

Bilindiği üzere Sağlık Bakanlığı tarafından Sağlıkta Ulusal Kalite Sisteminin alt yapısının kurulmasına ilişkin olarak, 2003 yılında performans dayalı ek ödeme sistemi geliştirilmiş ve 2005 yılında da Kurumsal Performans ve Kaliteyi Geliştirmeye yönelik çalışmalara başlanmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Projesi kapsamında Sağlık Bakanlığı tarafından, Sağlıkta Ulusal Kalite Sistemi ile ilgili olarak Sağlık Hizmet Kalite Standartları-hastanelere yönelik çalışmalar yapılmıştır. Standartlar bakımından dikey boyutlarda, Kurumsal Hizmet Yönetimi, Sağlık Hizmeti Yönetimi, Destek Hizmeti Yönetimi ve İndikatör Yönetimi yer alırken yatay boyutta ise Hasta ve Çalışan Güvenliği yer almaktadır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği bakımından, çalışan güvenliğine ilişkin olarak olumlu bazı çalışmalara başlanması faydalı ve yerinde olmuştur. Belirtilen standartlarda çalışan güvenliğine ilişkin hususlara yer verilmekle birlikte, bunların yeterli olmadığı görülmektedir. Burada vurgulamak gerekir ki, standartlar ve uygulamalar bakımından hasta ve çalışan güvenliği



yerine, konuyu ayrıştırılarak çalışanın iş sağlığı ve güvenliği şeklinde standartlar bakımından yeni bir yapılandırmaya gidilmelidir. SKHS-Kamusal Hizmet Yönetimi içerisinde standartlar bakımından çalışan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara (hazırlık, düzenleme, uygulama, puanlama vs.) daha fazla önem verilmesi ve bu tür konularda kapsamlı yeni çalışmalar/düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

I. Kanunun amacı

Kanunun gerekçesinde de belirtildiği gibi, işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensipleri esas alan yasal düzenlemenin hazırlanması ve uygulamaya konulması gerekmektedir.

Kanunun 1. maddesinin gerekçesinde, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasının amaçlandığı ifade edilmektedir. Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu da kanunun getiriliş nedenlerinden birisidir. Kanun, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren,

sorunu kaynağında çözmeyi hedefleyen bir anlayışla getirilmiştir.

II. Kanunun kapsamı

6331 sayılı Kanun, 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 uygulanmak üzere getirilmiştir (m. 2). Özel ya da kamu işyeri ayırımı yapılmaksızın kanun istisnalar dışında diğer tüm işyerlerinde uygulanacaktır.

Kanunun 2. maddesinin devamında kapsam dışında bırakılan istisnalara yer verilmiş olup, sağlık sektöründe faaliyet gösteren işyerleri istisnalar arasında yer almadığından kanunun uygulama alanına girmektedir.

Kanunun m. 3/1 (b) hükmünde, çalışan, kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, işçi, sözleşmeli personel, memur ayırımı yapılmaksızın, bağımlı olarak çalışan herkes kanunun kapsamına alınmıştır. Farklı statüde olmakla birlikte, çırak ve stajyerler de kanunun kapsamındadır.

III. Tehlike sınıfı

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uygulanması bakımından, işyerleri tehlike sınıflarına ayrılarak uygulama yapılmaktadır. Konuya ilişkin hususlar Kanunun 9. maddesinde ve buna dayanılarak çıkarılan Tebliğde düzenlenmiştir. İşyerleri, çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olmak üzere üç sınıfa ayrılmaktadır. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır. İş güvenliği uzmanlarından A sınıfı belgesi olanlar

Belirtmek gerekir ki, işverenin İSG personeli istihdam yükümlülüğü işyerinin tehlike derecesi ve işyerindeki çalışan sayısına göre belirlenmektedir. İSG personelinin çalışma süreleri fazla çalışmalar dâhil olmak üzere 217 saattir. Yolda geçen süreler bu süreye dâhil değildir. Ancak uygulamada bu hususun kötüye kullanılabilir olacak olup, bu konuda yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

tüm işyerlerine, B sınıfı belgesi olanlar tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde, C sınıfı belgesi olanlar ise sadece az tehlikeli işyerlerine İSG hizmeti verebilecektir. Bununla birlikte, yeteri kadar iş güvenliği uzmanı olmadığı için kanunda yer alan düzenlemelere uygun olarak geçici bir süre için bazı farklı uygulamalara gidilmektedir.

IV. İşverenin yükümlülükleri

1. Genel ve özel yükümlülükler

6331 sayılı Kanununun 4. maddesinde, "İşverenin genel yükümlülüğü" başlığı altında yükümlülükler öngörülmüş, diğer yükümlülükleri de devamındaki maddelerde ve çıkarılan yönetmeliklerde ayrıca düzenlenmiştir. İşverenin genel yükümlülükleri şu düzenlenmiştir:

"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır (m. 4).

Kanununun 5. maddesinde, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurması gereken ilkelere yer verilmiştir.

Kanununun 4. maddesinde işverenin İSG bakımından genel yükümlülükleri belirtildikten sonra, burada sayılanlar ve bunların dışındaki diğer yükümlülükleri devamındaki maddelerde ayrıca düzenlenmiştir. Kanununun 4. maddesinde "her türlü tedbirin alınması" işverene yükümlülük olarak getirildiğinden, kanun, yönetmelik ve diğer mevzuat hükümlerinde sayılmamakla birlikte, işveren bilim ve teknolojinin gerektirdiği tedbirleri almakla yükümlü olacaktır. Bu husus 6331 sayılı Kanundan önceki dönemde de yargı kararlarına yansımıştı. Yeni dönemde de

işveren bilim ve teknolojinin gerektirdiği tedbirleri almakla yükümlüdür.

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (İSG personeli istihdamı)

aa) Mevcut çalışanın görevlendirilmesi ya da yeni çalışan istihdamı

Kanununun m. 6/1 hükmüne göre, işverenin, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunmaya yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendireceği ifade edilmektedir. Kanunun belirtilen hükmünde "görevlendirir" denilmektedir. Kanaatimizce, işveren, çalışanları arasında İSG personeli olsa bile bilgi, tecrübe, performans, güven, çalışma düzenine uyumu, sorumluluk anlayışı vb. hususlarda yeterli görmeyerek görevlendirmeyebilir. Zira çalışanının İSG personeli olarak kusurlu davranışlarından işveren de sorumlu olacaktır. Ayrıca, çalışan da farklı yükümlülük ve sorumluluklar doğacağı için görevlendirilmesine rıza göstermeyebilir. Zira görev değişikliği çalışma koşullarında esaslı değişiklik olup işçinin rızasının alınmasını gerektirir. Dolayısıyla, belirtilen hüküm tarafların karşılıklı olarak anlaşması halinde uygulanabilecektir. İşveren mevcut çalışanlarından mevzuatta belirtilen nitelik sahip İSG personelini anlaşma ile görevlendirebilir ya da kısmı veya tam süreli sözleşme ile çalışacak yeni bir İSG personelini istihdam edebilir.

Belirtmek gerekir ki, işverenin İSG personeli istihdam yükümlülüğü işyerinin tehlike derecesi ve işyerindeki çalışan sayısına göre belirlenmektedir. İSG personelinin çalışma süreleri fazla çalışmalar dâhil olmak üzere 217 saattir. Yolda geçen süreler bu süreye dahil değildir. Ancak uygulamada bu hususun kötüye kullanılabilir olup, bu konuda yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

bb) Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden hizmet alınması

Öte yandan, Kanununun 6. Maddesine göre işveren, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması (ya da bulunmasına rağmen görevlendirme yapmaması) hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Kanun ve konuyla ilgili Yönetmelikle işverenlere İSG hizmeti sunmak üzere Bakanlıktan yetki olarak kurulmuş bulunan Ortak Sağlık Güvenlik

Birimlerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İSG hizmetlerinin dışardan OSGB'ler dışında başka kuruluşlar tarafından verilmesi mümkün değildir. OSGB'ler sadece buldukları ile ve sınır illere hizmet verebilmektedir. İşyerlerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan İSG personelleri ise il sınırı koşulu aranmaksızın ülkenin her yerinde sayısız işyerine (217 saati aşmamak koşuluyla) hizmet verebilmektedir. Bu durum ise uygulamada haksız rekabet, kalitesiz hizmet sunumu gibi farklı sorunlara neden olmaktadır. Bu konuda yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

cc) Gerekli niteliklere ve gerekli belgeye sahip işveren tarafından yerine getirilmesi

Ayrıca belirtmek gerekir ki, mevzuatta belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işveren kendisi üstlenebilir.

dd) Gerekli niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmadan yerine getirilmesi

Bunların yanı sıra, mevzuatta belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (m. 6/1). Belirtilen düzenleme 6331 sayılı Kanuna 6552 sayılı (Torba) Kanunla yapılan değişiklik ile getirilmiştir. Buna göre, belirtilen işyerlerinin işverenleri/ işveren vekilleri gerekli eğitimi alarak İSG hizmetlerini kendileri yerine getirebilecektir. Anılan hüküm uygulamada farklı sorunlara neden olabilecektir. Yeterli bilgi, bilinç, eğitim, İSG kültürü olmayan işverenlerin önemli bir kısmı, hem yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olmaması hem de İSG hizmetlerini maliyet olarak görmesi nedeniyle uygulama yapmaktan kaçınabilecektir. Zira İSG hizmetleri sunulurken önemli giderler ortaya çıkabilmektedir. Konusunda uzman olmayan işverenlerden İSG hizmetlerini kendisinin karşılaması beklenemez.

Burada vurgulamak gerekir ki, 6331 sayılı Kanuna 6552 sayılı (Torba) Kanunla yapılan değişiklikle, 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli (işyeri hemşiresi) görevlendireceğine yönelik düzenleme getirilmiştir. Kanununun ilk şeklinde ise belirtilen yükümlülük tüm işyeri için öngörülmüştü.

Kanununun 4. maddesine göre, işyeri

dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacak, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri işverenin sorumluluklarını etkilemeyecektir. Ayrıca, işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtmayacaktır (m. 4/II-IV).

ee) İSG hizmetlerinin Devlet tarafından desteklenmesi

Kanunun 7. maddesine göre, Bakanlıkça kamu kurum ve kuruluşları hariç 10 az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik olarak destek verilmektedir. Bakanlar Kurulu, 10 az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilmektedir. Ancak SGK kaynaklarının bu tür giderlerde kullanılması isabetli değildir. Bu tür destekler için farkı bir fon oluşturulmalıdır. Konuyla ilgili Tebliğ yürürlüğe olup, yapılan destek miktarı yeterli düzeyde değildir. En azından, iş kazası ve meslek hastalığı yaşamayan işyerlerindeki desteğin daha da artırılması gerekir.

b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi

Kanunun 8. maddesinde, işverenin, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda işyeri sağlık ve güvenlik birimi kuracağı ifade edilmektedir. İşveren az tehlikeli 2000, tehlikeli 1500 ve çok tehlikeli de ise 1000 tane çalışanı varsa en az bir tane iş güvenliği uzmanı ve en az işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü bulunmaktadır.

c) İş sağlığı ve güvenliği kurulu

Kanunun m. 22/. Maddesine göre, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular (m. 20/I). "Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu... ifade eder" (m. 3/I,k). Asıl işveren-alt işveren ilişkisi gibi durumlarda nasıl bir yol izleneceği kanunda ayrıca düzenlenmiştir.

d) Koordinasyon

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği



Karikatür: Dr. Orhan Doğan

önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunma çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir (m. 23/I).

e) Çalışan temsilcisi ve destek elamanı

aa) Çalışan temsilcisi görevlendirme

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenmediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir: a) 2 ile 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir. b) 51 ile 100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki. c) 101 ile 500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç. ç) 501 ile 1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört. d) 1001 ile 2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş. e) 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı (m. 20/I). İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (m. 20/V).

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (m. 20/III). Bu kişilerin görevlendirilmesine yönelik olarak işverenin takdir hakkının olup olmadığı, çalışanın bu görevi kabul etmek zorunda olup olmadığı da açık değildir. Öte yandan çalışan temsilcisinin görevlerine ilişkin olarak kanunda bazı düzenlemelere yer verilmekle birlikte, bunların görev, yetki, yükümlülük ve sorumluluklarına, güvencelerine ilişkin olarak açık ve net hükümlere yer verilmemesi sorunlara neden olabilecektir.

bb) Destek elemanı görevlendirme

İşveren, asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi de görevlendirecektir.

İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik m. 11 hükmüne göre, işveren; işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli işyerlerinde 50 çalışana kadar; arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitimli en az birer çalışanı destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir.

Belirtmek gerekir ki, destek elamanlarının görevlendirme süreçleri ile görev, yetki, yükümlülük, sorumluluk ve güvencelerine ilişkin olarak yeterli düzenlemenin yapılmaması gelecekte sorun ve tartışmalara neden olacaktır. Konuyla ilgili olarak çıkarılan Tebliğde bazı hususlar düzenlenmekle birlikte, Kanunda belirtilen kişilerle ilgili yeni düzenleme yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır.

f) Risk değerlendirmesi

Kanunun 10. maddesi uyarınca, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İSG hizmetlerinde önemli hususların başında risk değerlendirmesi gelmektedir. Zira kanunun amaçlarından başında, işyerinde riskleri önceden belirleyerek, önleyici bir yaklaşımla gerekli tedbirlerin alınmasını sağlayarak, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarının gerçekleşmesini önlemektir. Kanun hükümlerinin uygulanmasına ilişkin olarak diğer hükümleri içeren konuyla

ilgili Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

g) Acil durum planı, ilk yardım, yangın, tahliye, tatbikat

İşveren, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirecek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır. Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. (m. 11/I, a-b). İşveren, acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar (m. 11/I, c).

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir (m. 12/I).

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 "İlk Yardımcının bulundurulması zorunludur (İlk Yardım Yönetmeliği m. 16/I).

h) Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi

aa) Bilgilendirme

"İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukların yanı sıra, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler ile ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirecektir (m. 16/I).

Ayrıca işveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün

çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir (m. 16/II, a). Öte yandan, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir (m. 16/II, b). Ayrıca, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar (m. 16/II, c).

bb) Eğitim

İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (m. 17/I).

Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. (m. 17/II-III).

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir (m. 17/IV).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (m. 17/V-VI).

Eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m. 17/VI). Çalışanların eğitimi ile ilgili Yönetmelikte konuya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

ı) Ölçüm, analiz, araştırma vs.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden

çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar (m. 10/IV). Hijyen, gürültü, toz, kimyasal maddeler, kanserojen ve mutajen maddeler, biyolojik etken, vb. konularda test, analiz, ölçüm gibi hususlara ilişkin olarak farklı yönetmeliklerde düzenlemeler getirilmiştir.

i) Kişisel koruyucu donanım sağlama-sağlık ve güvenlik işaretleri

Kanunun 4. maddesinde, işverenin, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması da sayılmıştır. Dolayısıyla işveren gerekli olan koruyucu donanımı çalışanlara sağlamak ve ayrıca da işyerinde sağlık ve güvenlik işaretlerini yerleştirmek zorundadır. İşveren işyerinde değişen şartlara göre de gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

j) Çalışanların görüşünün alınması ve katılımlarının sağlanması

İşveren, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine m. 18/I hükmünde belirtilen konularda görüş alınması ve katılımlarının sağlayacaktır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin m. 18/II hükmünde belirtilen konularda görüşlerini alacaktır.

k) Sağlık gözetimi ve iş kazası bildirimi

aa) Sağlık gözetimi

İşveren, Kanunun m. 15/I hükmü uyarınca, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Ayrıca işveren, aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlayacaktır:

- İşe girişte.
- İş değişikliğinde.
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerde talep etmeleri hâlinde.
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Mevzuatta periyodik sağlık kontrolleri hususunda 6331 sayılı Kanundaki yer alan bu düzenlemeler yeterli değildir. 18 yaşından küçüklerin, engellilerin, yaşlıların, gebe veya emziren kadınların, çok tehlikeli ve tehlikeli işyerlerinde çalışanların periyodik sağlık kontrollerinin yapılmasına ilişkin olarak yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

bb) İş kazası bildirim

İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler, işyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde (ramak kala olay) işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemek zorundadır (m. 14/I).

Öte yandan işveren, iş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını ise öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (m. 14/II).

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir (m. 14/III-IV).

l) İzleme, denetleme ve uygunsuzlukları giderme

Kanunun 4. maddesinde işverenin, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda örnek olarak, işverenin kişisel koruyucu donanımları işçiye sağlaması yeterli olmayıp, sürekli bir izleme ve denetleme ile bunların uygun şekilde kullanılmasını da sağlaması zorunludur.

2. Yönetmelikle getirilen yükümlülükler

6331 sayılı Kanunun Geçici 2. maddesine göre, "4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye

kadar uygulanmaya devam olunur". Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra konuyla ilgili birçok yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.

Kanunun 30. maddesinde Bakanlık tarafından yönetmelikle düzenlenecek konulara yer verilmiştir. Kanunun yürürlüğe girdiği dönemden sonra birçok yönetmelik çıkarılmış ve bunlarda başka yükümlülükler de getirilmiştir. Yönetmelikteki hükümlere uyulmaması işverenin kusur oranının tespitinde aleyhine olarak dikkate alınacaktır. Öte yandan, Kanunun m. 260/I (n) hükmü uyarınca, Yönetmelikte belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak idari para cezası uygulanmaktadır. Yönetmeliğe atfı yapılarak idari para cezası uygulanmasını düzenleyen bu hüküm isabetli olmamıştır. Yukarıda vurguladığımız üzere, işveren kanun ve yönetmeliklerde yazmasa dahi bilim ve teknolojinin gerektirdiği tedbirleri almakla yükümlüdür.

V. İşveren yükümlülüklerine aykırılıktan doğan sorumluluğu

Mevzuatta açıkça düzenlenen istisnai (tehlike sorumluluğu) haller hariç, işverenlerin İSG hizmetlerinden, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunun kaynağı kusur sorumluluğudur. İşverenler, kendisi, çalışanları ya da OSGB'ler tarafından sunulan hizmetlerden meydana gelmesinde kusur varsa zararlardan dolayı sorumlu olacaktır. İşveren zararı karşıladıktan sonra mevzuat ve aradaki ilişkinin niteliğine göre zararın meydana gelmesinde kusuru bulunan kişi ya da kurumlara rücu edebilecektir. Ölüm olayında geride kalanlar bakımından destekten yoksun kalma tazminatı ve manevi tazminat, sakatlanmalarda ise maddi ve manevi tazminat ödeme yükümlülüğü doğacaktır. İşveren bazı hallerde işin geçici ya da sürekli olarak durdurulması yönündeki idari yaptırımla karşılaşabilecektir. Öte yandan işveren hapis cezası (ya da adli para cezası gibi) yaptırımlarla da karşılaşabilecektir. Ayrıca mevzuatta öngörülen yükümlülüklerine aykırı davranan işveren idari para cezası ödemek zorunda kalacaktır. Bunların yanı sıra, kusuru bulunan işveren, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle gelir ve/veya aylık bağlama, ödenek ödeme, tedavi masrafı vb. nedenlerle sigortalı için gider yapan SGK'nın rücu davaları ile de karşı karşıya kalabilecektir.

VI. İdari para cezaları

İdari para cezası Kanunun 26. maddesinde düzenlenmiş olup, cezaların bazı aykırılıklar bakımından yüksek olduğu görülmektedir. Elbette caydırıcı

olması bakımından cezaların yüksek olması faydalı olacak ise de, mevzuata aykırılıklar ile cezalar arasında bir denge sağlanması da gerekmektedir.

Kanunun m. 26/I (n) hükmünde yer alan, Kanunun 30. maddesine göre çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 2014 yılı için 1.120 Türk Lirası (yeniden değerlendirme oranı artmakta) idari para cezası uygulanacağına ilişkin düzenleme isabetli olmamıştır. Bu tür yükümlülüklerin açık bir şekilde Kanunda düzenlenmesi ve cezaların da kanunda belirtilmesi daha isabetli olacaktır.

VII. Çalışanların kaçınma hakkı ve işin durdurulması

1. Çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir (m. 13/I).

2. İşin Durdurulması

İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için 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 iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

VIII. Çalışanların yükümlülükleri

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür (m. 19/I).

Kanunun m. 19/II hükmü uyarınca çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusundaki yükümlülükleri şunlardır:

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

- İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışanların İSG bakımından yükümlülüklerine uymaması halinde, aykırılığın durumuna göre işine derhal ya da belirli uyarılardan sonra kesin olarak son verilebilecek, uyarı, kınama, maaş/ücret kesintisi gibi yaptırımlar uygulanabilecektir. Öte yandan, çalışan, kusuru ile bir başkasına iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda zarar vermesi halinde, tazminat davası ve SGK'nın rücu davası ile karşılaşabilecektir. Ayrıca, kusuru bulunan çalışana, hapis cezası, adli para cezası gibi yaptırımlar uygulanabilecektir.

IX. İSG personelinin hukuki ve cezai sorumlulukları

Konu hakkındaki tereddüt ise İSG personelinin görevinin, iş sağlığı ve güvenliği konularında bir sistem oluşturmasını yoksa İSG hizmetlerinin yürütümünü sağlamak mı olduğu hususundaki değerlendirmeden kaynaklanmaktadır.

6331, 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, İSG personelinin bazı hallerde kusurundan dolayı tazminat sorumluluğunun doğabileceği sonucuna ulaşılmaktadır.

Cezai sorumluluk bakımından da, cezaların şahsiliği ilkesi uyarınca İSG personeli kusurlu davranışından dolayı sorumlu olacaktır.

X. İSG personelinin güvenceleri

1. Meslek güvencesi

Kanunun 8. maddesine göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri

nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür (m. 8/I). Kanunun m. 18/II hükmünde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir” denilmektedir. Bunun İSG personeli açısından bir yükümlülük oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. (m. 8/III). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır (m. 8/IV). Belirtilen hükümlerden de anlaşılacağı üzere, İSG personelinin yeterli bir mesleki güvencesinin bulunmadığı açıktır. Bu konuda yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

2. İş güvencesi

Yukarıdaki başlık altında da belirtildiği üzere, Kanunun m. 18/II hükmünde, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir” denilmektedir. Bu tür durumlarda Bakanlığa bildirme hususu İSG personeli açısından bir yükümlülük oluşturmaktadır. İşverenlere iş sözleşmesi ile bağlı olarak çalışan kişilerin, yeterli iş güvencesinin bulunmaması karşısında, Bakanlığa bildirimde bulunması çok beklenemeyecektir. Öte yandan, hayati tehlike arz eden hususların dışındaki diğer durumlarda, İSG personelinin işini gereği gibi yapabilmesi, işvereni İSG tedbirleri hususunda zorlaması da pek düşünülemeyecektir. İşsizliğin yüksek olduğu, gelir düzeyinin düşük olduğu, iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda, İSG personeli iştiham/gelir güvencesi ile görevi/sorumluluğu arasında sıkışacaktır. Belirtilen sorunların önlenmesi ve İSG hizmetlerinin daha kaliteli/eksiksiz bir şekilde gerçekleşmesi için, İSG personeline 4857 sayılı İş Kanununun m. 18 hükmünde belirtilen koşullar aranmaksızın iş güvencesi hakkı tanınmalıdır. Diğer kanunların kapsamındaki İSG personellerine de benzer haklar tanınmalıdır. Öte yandan, haklı ya da geçerli neden olmadan İSG

personelinin işine son verilmesi halinde işverene en az 1 yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere tazminat ödeme yükümlülüğü getirilmelidir.

3. Sigorta sistemi

İSG personeline ilişkin olarak mevzuatta zorunlu bir mesleki sigortalılık sistemi gibi bir sistem henüz oluşturulmuş değildir. İşverenler, işyeri ile birlikte ya da ayrı olarak İSG personelinin kusurundan dolayı meydana gelebilecek zararlara karşı özel sigorta tekniğine uygun sigortalama yapabilmektedir. Ancak bunu çok az sayıda işveren gerçekleştirmektedir. İSG personeli de kendisi açısından özel sigorta sistemi içerisinde zorunlu olmamakla birlikte kusurundan doğabilecek zararlara karşı mesleki sorumluluk sigortası yaptırabilecektir. Ancak prim oranlarının çok yüksek olması bu yöndeki uygulamaları olumsuz etki etmektedir. Devlet tarafından sigorta sistemine katkı yapılarak bu konuda teşvik sağlanması yerinde olacaktır.

XI. Devletin yükümlülükleri

1982 Anayasası, Devlet'e çalışanlarla ilgili olarak, kişilik, beden ve ruh sağlığını koruma geliştirme, çalışma ve dinlenme, sosyal güvenlik gibi birçok konuda yükümlülük yüklemiştir. Bu bağlamda, Devlet çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamakla yükümlüdür. Devletin iş sağlığı ve güvenliği hususunda, düzenleme yapma, denetim yapma, finansman sağlama yükümlülükleri bulunmaktadır. Bilindiği gibi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Avrupa Sosyal Şartında, ILO'nun 187 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve diğer sözleşmelerinde, Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesi ve diğer yönergelerinde, ulusal ve uluslararası diğer mevzuat ve sözleşmelerde yer alan hükümler Devletin yükümlülüğüne kaynaklık teşkil etmektedir. Kanunun genel gerekçesinde, sözü edilen kaynaklara atıf yapıldığı görülmektedir. Yukarıda bahsedildiği üzere, Devlet, İSG hizmetlerini bazı durumlarda desteklemekte olmakla birlikte, bunun yeterli olmadığı görülmektedir.

XII. Sonuç

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak mevzuatta bazı eksikler olmakla birlikte, İSG alanında yaşanan sorunların kaynağı mevzuat değil uygulamadaki aksaklıklardır. Yaşanan sorunların önlenmesi bakımından; İSG hizmetlerini yürütecek bütçe, yönetim vb. hususlarda özerk bir kurum oluşturulması, Devletin acil ve etkili şekilde İSG konusunda ilgililere rehberlik-danışmanlık hizmeti

sunması, denetimlerin etkili olması, yeni yaptırım ve teşvikler getirilmesi, kitap ve dergi çalışması yapılması, işveren ve çalışanlar başta olmak üzere toplumun tamamında İSG kültürü oluşturulması, İSG personelinin eğitim, staj ve sınava ilişkin hususlar yeniden düzenlenmesi, İSG personeli açısından asgari ücret tarifesi getirilmesi, kişisel koruyucu donanımlar, alet, malzeme ve makinelerde standartlar getirilmesi, İSG personelinin çalışmaya başına düşen çalışma süresinin artırılması, mevzuatta açık olmayan ve eksik düzenlenen hususlarda değişiklik, İSG personelinin istihdam modelinde farklılaştırma yapılmalı ve ayrıca iş güvencesi sağlanması, sigorta sistemi getirilmesi, denetim şirketi uygulamasına gidilmesi, hukuki-cezai sorumluluklara ilişkin hususların netleştirilmesi, sektörlerle yönelik istatistik çalışması yapılması, çalışma komisyonu oluşturulması gibi birçok hususta yeni düzenleme ve uygulama yapılması gerekmektedir.

SKHS-Kamusal Hizmet Yönetimi içerisinde standartlar bakımından çalışan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususlara (hazırlık, düzenleme, uygulama, puanlama vs.) daha fazla önem verilmesi ve bu tür konularda kapsamlı yeni çalışmalar/ düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu yöndeki olumlu gelişmeler çalışanları koruyacağı gibi hizmetlerin kalitesini artıracaktır.

Kaynaklar

1) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu... ifade eder" (m. 3/1, h).

2) "İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar... ifade eder" (m. 3/1, g).

3) "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır" (m. 3/1, l).

4) "Tehlike sınıfı: 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 grubunu... ifade eder" (m. 3/1, ı).

5) İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=9.5.16909&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1>.

6) Y.10. HD, T.27.05.2008, E.2008/2626, K.2008/7283 (<http://ag hukuk.org/onemli-detay.php?id=77>), Yargıtay HGK, T.20.03.2013, E.2012/21-1121, K.2013/386 (<http://sgkrehberi.com/haber/37739/>; <http://populerhukuk.wordpress.com>) (Erişim tarihi: 10.11.2014)

7) "İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş,

iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı... ifade eder". (m. 3/1, i); "Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını... ifade eder" (m. 3/1, s). Ayrıca bkz., İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16923&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20g%C3%BCvenli%C4%9F%20uzm>) (Erişim tarihi: 10.11.2014)

8) "İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimi belgesine sahip hekim... ifade eder" (m. 3/1, j). Ayrıca bkz, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18615&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20hekim>) (Erişim tarihi: 10.11.2014)

9) "İşyeri 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 hemşiresi belgesine sahip hemşire/sağlık memurunu... ifade eder" (m. 3/1, ş). Ayrıca bkz, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18615&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20hekim>) (Erişim tarihi: 10.11.2014)

10) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=9.5.19644&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20ve%20g%C3%BCvenli%C4%9F%20hizmet>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

11) "Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi... ifade eder" (m. 3/1, m).

12) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=9.5.19644&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

13) "İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi... ifade eder" (m. 3/1, n).

14) Ayrıca bkz., İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.17031&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=g%C3%BCvenli%C4%9F%20kurullar%C4%B1>) (Erişim tarihi: 10.11.2014)

15) <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18493&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=acil%20durumlar>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

16) İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul Ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=9.5.18782&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20sa%C4%9F%C4%B1%C4%9F%C4%B1>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

17) İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.16925&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=risk%20de%C4%9F>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

18) Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18371&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=g%C3%BCvenli%C4%9F%20e%C4%9F>. (Erişim tarihi: 10.11.2014)

19) Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18540&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=ki%C5%9Fisel%20koruyucu>); Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18829&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=sa%C4%9F%20ve%20g%C3%BCvenli>); İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18592&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9Fyeri%20bina%20ve>); İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.18318&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20ekipman>). (Erişim tarihi: 10.11.2014)

20) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışan ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır. Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz (m. 13/II-V).

21) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. İşin durdurulması karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması karar, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir. İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye yükümlüdür (m. 25/II-VI). Ayrıca bkz., İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (<http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.17253&Mevzuatlliski=0&sourceXmlSearch=i%C5%9F%20durdurulmas%C4%B1>). (Erişim tarihi: 10.11.2014)