

**T. C.
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI**

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Erdal Timuçin BIYIKCI

Danışman

Doç. Dr. İlknur KILKIŞ

BURSA 2010

TEZ ONAY SAYFASI

T. C.

ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı'nda numaralı Erdal Timuçin BIYIKCI'nın hazırladığı "İş Sağlığı Ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı" konulu Yüksek Lisans Tezi ile ilgili tez savunma sınavı/...../2010 günü-..... saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin(başarılı/başarısız) olduğuna(oybirliği/oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav
Komisyonu Başkanı)
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

Üye
Akademik Unvanı, Adı Soyadı
Üniversitesi

...../...../ 20.....

ÖZET

Yazar : Erdal Timuçin BIYIKCI
Üniversite : Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı : viii + 108
Mezuniyet Tarihi : / / 2010
Tez Danışman(lar)ı : Doç.Dr.İlknur KILKIŞ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN SAĞLANMASINDA İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

Ülkemizde ve dünyada iş kazaları meslek hastalıkları konusunda yayınlanan veriler incelendiğinde bu nedenle yitirilen hayatlar, kalıcı işgörmezlikler, maddi ve manevi açılan yaralar, konunun kamu düzeni ve toplum açısından ne kadar önemli olduğunu ortaya çıkartmaktadır.

AB ülkelerinde ILO'nun 155 sayılı Sözleşme ve 164 sayılı Tavsiye kararı ile 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge temel alınarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatların oluşturulduğu ve uygulandığı gözlenmektedir. Anılan uluslar arası düzenlemelerde iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili temel normlara yer verilmiş olması, üye ülkelerin bu normlar ışığında kendi mevzuatlarında iş güvenliği uzmanı kavramına ve çalışma hayatı içinde de istihdamına yer vermişlerdir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri alanında iş güvenliği uzmanı kavramının ilk kez mevzuta girişi 4857 sayılı İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Kanunun ardından AB normlarının temel alındığı yönetmelik ve tebliğlerle kavramın içi doldurulmaya, çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır. Fakat yayınlanan her yeni mevzuatla birlikte tarafların itirazları, buna karşılık Danıştay'ın yürütmeyi durdurma veya iptal kararlarıyla başlayan yargı süreci, mevzuatı iyice karmaşık bir hale sokmuştur.

Bu çalışmada diğer ülke örnekleri ile birlikte iş güvenliği uzmanı kavramının mevzuatımıza girişi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki rolü ve önemi incelenmeye çalışılmış, bunun yanı sıra sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yerine getirilmesinde iş güvenliği uzmanının yaşadığı sorunlar vurgulanarak çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı

ABSTRACT

Yazar	: Erdal Timuçin BIYIKCI
Üniversite	: Uludağ Üniversitesi
Anabilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Tezin Niteliği	: Yüksek Lisans Tezi
Sayfa Sayısı	: viii + 108
Mezuniyet Tarihi	: / / 20.....
Tez Danışman(lar)ı	: Doç.Dr.İlknur KILKIŞ

THE HEALTY AND SAFETY OFFICER FOR PROVIDING OF WORK HEALTY AND SAFETY

In our country and the world of work accidents and occupational diseases when examined in the published data so fatalities, permanent injury, material and moral damages, it makes out the importance of the issue.

In EU countries, the ILO Convention No. 155 and No. 164 with the decision of the Framework Directive No. 89/391 on the basis of legislation related to occupational health and safety has been established. Mentioned in international regulations about healty and safety officer has been given to the basic norms and member countries in their national legislation in the light of these norms to the concept of healty and safety officer were included.

Our country in the field of occupational health and safety services for the first time the concept of healty and safety officer with the Labor Law No. 4857 came into legislation. After publication of the law, of the concept is tried to fill the inside and of the frame drawn with regulations and notifications that are based on EU norms. But, the legislation has become complicated with published every new legislation and invalidation of the State Council.

In this study, the concept of healty and safety officer access to our legislation, in the provision of occupational health and safety role and importance have been studied together with examples of other countries. Besides this, health and safety services in the fulfillment of the work of security experts have highlighted the problems and solutions were found.

Key Words

Healty and Safety Officer,

Work Healty and Safety

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
KISALTMALAR.....	vii
TABLolarviii	viii
GİRİŞ.....	1

I.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ(İSG)NE GENEL BAKIŞ

I.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
I.1.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği (İSG)	3
I.1.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı (İKMİH).....	7
I.1.2.1. İş Kazası Kavramı.....	7
I.1.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı.....	12
I.1.2.3. İş Kazalarının Ve Meslek Hastalıklarının Sonuçları	15
I.1.3. İş Güvenliği Uzmanlığı.....	16
I.1.4. Sağlık Ve Güvenlik Birimi.....	22
I.1.4.1. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi (İSGB).....	22
I.1.4.2. Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (OSGB).....	24
I.2. TÜRKİYE’DE İSG UYGULAMALARININ GÖRÜNÜMÜ.....	25
I.2.1. İSG İle İlgili Mevzuat.....	25
I.2.2. İstatistikî Verilerle İSG ‘de Mevcut Durum	29
I.3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞVERENİN İSG ALANINDA YÜKÜMLÜLÜKLERİ 377	
I.3.1. Önleyici Tedbirleri Alma Yükümlülüğü	39
I.3.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü	40
I.3.3. Denetleme Yükümlülüğü	41
I.3.4. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü	42
I.3.5. İş Güvenliği Uzmanı İstihdam Etme Yükümlülüğü.....	43
I.3.6. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü.....	44
I.3.7. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü	45

II. BÖLÜM

İSG ÖRGÜTLENMESİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

II.1. BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI	47
II.1.1. Almanya	50
II.1.2. İngiltere	53
II.1.3. Japonya	55
II.1.4. Avusturya	57
II.1.5. İsviçre	58
II.1.6. Yunanistan	59
II.2. TÜRKİYE’DE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI	61
II.2.1. Yasal Çerçeve	61
II.2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu	62
II.2.1.2. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği (09.12.2003 T.)	64
II.2.1.3. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik (20.01.2004 T.) ...	65
II.2.1.4. 5763 Sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (26.05.2008 T.)	71
II.2.1.5. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (İSGB) İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (OSGB) Hakkında Yönetmelik (15.08.2009 T.)	73
II.2.1.6. İSGB İle OSGB Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ (09.12.2009 T.)	80
II.2.1.7. 6009 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (01.08.2010 T.)	80
II.2.1.8. İSG Kanun Tasarı Taslağı	82
II.2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Eğitimi, Görev Ve Yetkileri	87
II.2.2.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri	87
II.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi Ve Uzmanlık Belgesi	88
II.2.2.3. İş Güvenliği Uzmanının Görev Ve Yetkileri	92
II.2.2.4. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Süreleri	95

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ..... 99

KAYNAKLAR..... 103

ÖZGEÇMİŞ..... 108

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
a.g.e	.:Adı geçen eser
a.g.m	.:Adı geçen makale
bkz.	:Bakınız
c.	:Cilt
ÇASGEM	:alışma ve Sosyal Guvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB:	Çalışma ve Sosyal Guvenlik Bakanlığı
F	:Fıkra
GSM	:Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	:Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
İBK	:İçtihatları Birleştirme Kararı
İKMH	:İş Kazası ve Meslek Hastalığı
ILO	:Uluslararası alışma Örgütü
İSG	:İş Sağlığı ve Guvenliği
İSGB	:İşyeri Sağlık ve Guvenlik Birimi
İSGÜM	:İş Sağlığı ve Guvenliği Merkezi Müdürlüğü
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
md.	: madde
OSGB	:Ortak Sağlık ve Guvenlik Birimleri
R.G.	:Resmi Gazete
s.	sayfa
sy.	:sayı
SGK	:Sosyal Guvenlik Kurumu
SSGSS	:Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
Y.H.D	:Yargıtay Hukuk Dairesi
YHGK	:Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.	2004 ile 2008 Yılları Arasında İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 2.	2002 ile 2008 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oranı.....	32
Tablo 3.	2002 ile 2008 Yılları Arasında 50 ve Altı Çalışana Sahip İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oran.....	33
Tablo 4.	2002 ile 2008 Yılları Arasında 50 ve Üstü Çalışana Sahip İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oranı.....	33
Tablo 5.	İş Kazalarının Yaş grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	34
Tablo 6.	2000 ile 2008 Yılları Arasında İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatler.....	35
Tablo 7.	2000 ile 2008 Yılları Arasında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölümlerin Sebebine Göre Dağılımı.....	36

GİRİŞ

Bugün itibariyle ülkelerin en büyük sermayeleri yetişmiş (vasıflı) işgücüdür. Ancak günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi, makineleşme, yeni üretim yöntemleri, işe yabancılaşma ve işyerine ait olma duygusunun zayıflaması gibi nedenler, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda yaşanan maddi ve manevi kayıpları ürkütücü boyutlara ulaştırmaktadır. Bu konuda temel hedef, iş kazaları ve meslek hastalıklarını baştan önlemek olmalıdır. Bunun için de alınan İSG önlemlerinde konuyla ilgili herkesin sorumluluk hissetmesi ve konuya gereken önemin verilmesi sağlanmalıdır. Nitekim ILO kaynaklarına göre her yıl 1,2 milyon kişi iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Yine aynı kaynaklara göre her yıl 250 milyon kişi iş kazaları, 160 milyon kişi ise meslek hastalıkları sonucunda zarara uğramaktadır.

SGK verilerine göre ise, ülkemizde 2008 yılında 72.963 çalışan iş kazasına uğramış, 539 kişi meslek hastalığına yakalanmıştır. İş kazası sonucu 1.452 çalışan, meslek hastalığı nedeni ile 242 çalışan sürekli işgörmeliyle karşı karşıya kalmıştır. İş kazası nedeni ile 865, meslek hastalığı nedeni ile de 1 çalışan hayatını kaybetmiştir. Bu verilerin yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan ve kayıt dışında yaşanan kayıplar da göz önüne alındığında mevcut tablonun korkunçluğu ortadadır.

Yine aynı veriler 2008 yılında yaşanan 72.963 iş kazasından 44.175 adetinin diğer bir deyişle %60 'nın 50'den daha az sayıda işçi çalıştıran KOBİ'lerde meydana geldiğini göstermektedir. Bu durum iş kazaları ve meslek hastalıklarının, yasa ve tüzüklerde belirtilen gereklilikleri yapmaktan kaçınan, nispeten kontrolün daha az ya da mümkün olmadığı küçük işletmelerde daha fazla gerçekleştiği gerçeğini gündeme getirmektedir.

Diğer taraftan SGK verilerinden geleceğe yönelik umutlu sonuçlar da çıkabilmektedir. 2002 yılında (50 altı ve üstü çalışanı olan tüm kayıtlı işyerlerinde) toplam zorunlu sigortalı sayısı 5.223.283 kişi iken 72.344 kez iş kazası meydana gelmiş, 2008 yılında ise toplam zorunlu sigortalı sayısı 8.802.989 iken 72.963 kez iş kazası meydana gelmiştir. Diğer bir deyişle 2002 ve 2008 yılları arasında iş gücünde %41 artış olmasına rağmen iş kazası sayısındaki artış %1 ile sınırlı kalmıştır. Bu durum tüm

olumsuz şartlara rağmen ülkemizde İSG konusunda tarafların iyileşmeye yönelik harcadığı emek ve mesainin boşa gitmediğinin bir kanıtı olarak görülebilir.

Ülkemizde İSG hizmetleri konusunda yenilik ve iyileştirme arayışları olanca hızı ile devam etmektedir. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte, İSG konusunda yeni bir bakış açısı getirilerek, AB ülkeleri normlarına uygunluğun sağlanmasına çalışılmış, İSG mevzuatında “iş güvenliği uzmanı” adı altında yeni bir kavram ortaya çıkarılmıştır.

İş Kanununun ardından, AB normlarına uygun oldukları bizzat metinlerinde belirtilmek suretiyle çıkarılan, bir dizi yönetmelik, ilgili taraflarca Danıştaya açılan iptal istemi davaları ve Danıştayın aldığı iptal kararları ile ya tamamen iptal edilmiş ya da büyük ölçüde işlevini yitirmiş durumdadır. Bu yönetmelik ve tebliğlerin kısmen ya da tamamen Danıştay tarafından iptal edilmesi sonucu, iş güvenliği uzmanının tanımı, yeri, önemi, görevleri, çalışma usul ve esasları konusunda uygulayıcılarda birçok soru işareti oluşmuştur.

Bu çalışmada amaçlanan bu soru işaretlerini mümkün mertebe aydınlatmak, iş güvenliği uzmanının İSG sistemi içinde yerini ve önemini vurgulamak, konunun ülkemizdeki gelişim sürecini ve iş güvenliği uzmanının görev, çalışma usul ve esaslarını ortaya koymaktır.

Çalışmanın ilk bölümünde İSG ile ilgili kavramlar üzerinde durulmuş ve bu konuda ülkemizdeki genel bakış yakalanmaya çalışılmıştır.

Çalışmaya temel ikinci bölümde öncelikle “iş güvenliği uzmanı” kavramının değişik ülkelerde nasıl ele alındığı incelenmiş, daha sonra kavramla ilgili ülkemizdeki mevzuat süreci detaylandırılarak iş güvenliği uzmanının nitelikleri, eğitimi, görevleri, çalışma usul ve esasları açıklanmaya çalışılmıştır.

I. BÖLÜM: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ(İSG)NE GENEL BAKIŞ

I.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I.1.1. İş Sağlığı Ve Güvenliği (İSG)

Yoğunlaşan küreselleşme hareketleri teknolojik ilerlemeleri de hızlandırarak ülke ekonomilerini her geçen gün daha keskin bir rekabet mücadelesi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Ekonomik alanda yaşanan bu gelişmeler, çalışma hayatına bakış açısını da önemli ölçüde değiştirmektedir.

Özellikle son yıllarda bilimsel ve teknolojik alandaki gelişme o kadar hızlı olmuştur ki, bugün dahi bu gelişmenin ürünü olan makine, araç gereç ve kimyasal maddelerin insanlar üzerindeki bedensel ve ruhsal etkileri henüz kesin bir biçimde ortaya konamamaktadır. Sanayileşme ve teknolojinin başlangıçtan beri bilinçsiz olarak ve gelişmiş yayılması iş kazalarını ve meslek hastalıklarını anormal şekilde çoğaltmıştır.¹ Ancak yapılan araştırmalar da göstermektedir ki, iş kazalarının %81 'i insan hatası, %17 'si işyeri ortamı koşulları ve %2 'si önlenemeyen nedenlerdir. Bu sonuçlara göre iş kazalarının %98 'nin önlenebilir olması, İş sağlığı ve güvenliği(İSG) konusunun önemini ve bu konuda yeterli, etkin önlemler alındığı takdirde iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli oranda azaltılabileceğini ortaya koymaktadır.²

Maslow'un "İhtiyaçlar Hiyerarşisi"nde tanımladığı gibi; insan ihtiyaçları sonsuzdur ve her ihtiyaç karşılandıkça bir sonraki ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Ancak insanın ihtiyaçlarını giderebilmesi veya haklarını kullanabilmesi için öncelikle onun yaşama hakkı güvence altına alınmış olması gerekir. Bu güvence karşılandıktan sonra diğer haklar için mücadele edilebilir veya onun gerçekleştirilebilmesi yönünde çaba gösterilebilir.

Birçok çalışanın her yıl iş kazaları sonucu yaralanarak, sakat kalarak veya yaşamını yitirerek, birçok çalışanın da kullandıkları zararlı maddeler nedeniyle meslek

¹ Yıldırım, Gültekin, Galvano Sektöründe Meslek Hastalıkları Zehirlenmeler ve İlk Yardım, Yüzey İşlemler Dergisi Yayınları, y.y. 2005, s.110.

² Güvercinci, Murat, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem", İşveren Dergisi, c.43, sy.9, Ankara, Haziran 2005, s.28.

hastalıklarına tutularak zarar görmesi İSG kavramının doğmasına ve gelişmesine neden olmuştur. İSG çalışmalarının amacı insan hayatını tehdit eden, genel olarak kaza ve hastalık şeklinde ortaya çıkan tehlikelerden insanları korumak, zarar verici etkileri en alt düzeye indirgeyerek insanların daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını, hayatlarını sürdürmelerini ve işgücü verimliliğini artırmayı sağlamaya yönelik önlemlerin tümünü kapsar.

İSG konusuna gereken önem verilmediği takdirde çok boyutlu maliyetlerle karşılaşılmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığına maruz kalan işçi çalışma gücünün tümünü ya da bir bölümünü sürekli ya da belirli bir süre kaybedeceği gibi hayatını da kaybedebilir. İşçinin sakat kalması halinde iş göremezlik gelirine hak kazansa da gelir düzeyinde bir azalma olacak, çalışma gücünü tamamıyla kaybedebilecek ve hatta psikolojik ve ruhsal sorunlar ortaya çıkabilecektir.

İş kazaları işveren açısından da maliyetleri arttıran bir unsurdur. Doktor, ilaç, tedavi masrafları, ölüm tazminatları, mahkeme masrafları, cezai ödemelerin yanı sıra, üretim ve verimliliğin azalmasından dolayı ya da ürün teslimine bağlı olarak pazar kaybından ötürü ortaya çıkan değişik maliyet kalemleri örnek olarak verilebilir.

İşçi ve işverenin uğradığı zararların yanı sıra, ülke ekonomisi açısından da ortaya çıkabilecek sonuçlar çarpıcıdır. Özellikle yetişmiş insan gücü kaybı, sosyal güvenlik primlerindeki kayıplar, çalışılmayan işgünü kayıpları, sosyal yardım harcamalarında artışlar en çok dikkat çeken noktalardır.³

Tüm bu değerlendirmeler çerçevesinde çalışma hayatında başarıya ulaşmanın yolunun; yalnız makine üzerine değil aynı zamanda insan unsuruna da yatırım yapmak ve üretim araçları karşısında işgücünü koruyucu düzenlemeler getirmek olduğu söylenebilir.⁴

³ Gerek, Nüvit, Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk-Metal Sendikası Yayını, sy.12, Ankara, 1998, s.8.

⁴ Çöllü, İbrahim, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Yaklaşım” Mühendis ve Makine Dergisi, c.38, sy.460, Ankara, Mayıs 1998, s.37

Nitekim Anayasa’da da sağlıklı ve güvenli bir çevrede yaşamak herkesin hakkı olarak düzenlendiği noktasından hareket edilirse, İSG düzenlemeleri yaşam ve sağlık hakkının hayata geçirilmesinde en önemli adımı oluşturmaktadır.⁵

Dar anlamda İSG; işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre şartları sebebiyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılması ile ilgilenen bilim dalıdır.

Geniş anlamda ise bir kuruluşun gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm insanların (çalışanların, geçici işçilerin, alt yüklenici çalışanlarının, ziyaretçilerin, müşterilerin ve işyerindeki herhangi bir kişinin) sağlığına ve güvenliğine etki eden faktörleri ve koşulları inceleyen bilim dalı olarak tanımlanmaktadır.⁶

Genel anlamda, hem çalışanları korumayı(İş Güvenliği), hem de bütün işletmenin ve üretimin güvenliğini, yani etraftakilerin ve çevrenin korunmasını da esas alan tedbirlerin bütünüdür.

Bir başka ifadeyle İSG, işyerinde çalışan işçilerin, sağlığını ve iş güvenliğini sağlamayı, bunun için işyerinde doğabilecek, iş kazası ve meslek hastalıkları gibi her türlü riske karşı gerekli tedbirleri almayı, bu husustaki şartları yerine getirmeyi, bu hedefleri yerine getirmeye yardımcı olabilecek araç gereçlerin noksansız bulundurulmasını öngören, genelde bunların uygulanmasından işverenin sorumlu tutulduğu ve/fakat işçilerin de, öngörülen tedbirlerle ilgili olarak usul ve şartlara uymalarını isteyen bir kavramdır.⁷

Her işçinin, maddi ve manevi varlığını tehdit eden risklerden arınmış, sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakkı vardır. Fakat bunun sosyal bir ihtiyaç olarak ortaya çıkması yakın zamanların olgusudur ve İSG kavramı olarak doğuşunda ise, sanayileşmeyle ortaya çıkan işçi sınıfı önemli etken teşkil etmiştir.

İSG kavramı içerik bakımından “iş sağlığı” (önceleri işçi sağlığı olarak kullanılmasına rağmen, daha sonra iş sağlığı olarak kullanılmaya başlanmıştır) ve “iş güvenliği” olmak üzere iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Ancak iş sağlığı ile iş

⁵ Bayram, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayını, İstanbul, 2008, s.3.

⁶ Seyyar, Ali, Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları, İstanbul, 1997, s.28

⁷ <http://www.isguvenligiuzmani.com>., Erişim: 21 Kasım 2009.

güvenliği kavramları birbirinden kolayca ayırt edilemediği gibi, sağlık ve güvenlik sürekli birbirleri ile etkileşim halinde olan kavramlar olduğu için, günlük hayatta da görüldüğü üzere İSG tek bir kavram olarak kullanılmaktadır. Bu iki kavramın ayrı ayrı değerlendirilmesi ancak, alınacak önlemler ve araştırma noktalarında büyük ölçüde yarar sağlayacaktır.

İş sağlığı; “Daha ziyade, iş ortamında sağlığı etkileyen mevcut ve muhtemel risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması”⁸ na yönelik kurallar içerirken, iş güvenliği; “işte kullanılan bütün araç, gereç ve maddelerin kullanım ve varlığından doğabilecek risklerin ve bunlara karşı alınacak koruma” tedbirlerinin tespitini içerir. İSG ise; “işyerinde işten, iş ortamından, çalışma çevresinden ve çalışmaktan doğan bütün riskler karşısında, çalışanların korunması ve bu korumanın sağlanması için alınması gereken tedbirlerdir.”⁹

İşyerindeki riskleri önlemek bakımından işveren, sadece işin niteliğine uygun koruyucu malzemeler vermekle yükümlü olmayıp, verilen malzemelerin kullanılmasını sağlamak ve bunun uygulanıp uygulanmadığını sürekli ve etkin bir biçimde denetlemekle de yükümlüdür.

Zaman içinde sanayileşme, teknolojik gelişme ve insan hakları konularında mevzuatta yaşanan gelişmeler, İSG kavramının içeriğinin de genişlemesi sonucunu getirmiştir. İSG kavramında iki konuda önemli gelişme olmuştur; ilki işçi kavramının, sadece işçiler olmaktan öte bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişlemesi, diğeri de işyerinin, sadece işyeri ortamı olmaktan öte, yaşama çevresini (çevrenin korunması, sağlıklı bir konutta yaşama, beslenme, ulaşım emniyeti, ilk yardım, sosyal güvenlik, yabancılaşma ve kentleşme gibi) de kapsayacak şekilde gelişmiş olmasıdır.

Hem Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ’nün hem de Dünya Sağlık Teşkilatı (WHO) ’nun iş güvenliğine yaklaşımı, çalışanın fizik ve ruhsal bakımdan tam bir iyilik hali içinde bulunması şeklindedir.¹⁰

⁸ Arıcı, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.49.

⁹ Arıcı, Kadir, a.g.e., s.51.

¹⁰ Keleş, Rüstem, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.22, Yıl 4, Ankara, Kasım-Aralık 2004, s.1.

ILO ve WHO 'ya göre günümüzde iş sağlığının temelinde üç odak noktası vardır. Bunlar:

- İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi,
- Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenlik ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi,
- İş organizasyonunun ve çalışma kültürünün, işyerinde sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylelikle işletme veriminin artırılması¹¹ şeklindedir.

Sonuç olarak; İSG çok disiplinli ve uygulamalı bir bilim dalı olarak, sağlık ve güvenlik olgusunu tüm çalışanlar için teknik, sosyo-psikolojik ve ekonomik açılardan ele alarak yorumlayan ve geliştiren, bunu yaparken çalışma hayatındaki değişimleri, teknolojik gelişmeleri, çevresel faktörleri de dikkate alarak çalışanların ihtiyaçlarındaki değişimlere yönelik sürekli iyileştirmeyi sağlayacak çözümler üreten bir sistemler bütünüdür, denebilir.¹²

I.1.2. İş Kazası Ve Meslek Hastalığı

I.1.2.1. İş Kazası Kavramı

Genel anlamda kaza, "kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik ve sonucu arzu edilmeyen bir olayın ortaya çıkardığı zararlar ifade edilebilen her durum"¹³ olarak ifade edilmektedir.

Bir başka ifade ile kaza, "olaylar zincirinde beklenmedik ve hatalı bir davranış ya da teknik bir arıza nedeniyle ortaya çıkan, sonucunda her zaman bir sakatlanma, ölüm ya da tahrip görülmesi bile belirli bir faaliyetin tamamlanmasını engelleyen bir olay"¹⁴ dır.

¹¹ Keleş, Rüstem, a.g.m., s.17.

¹² Keleş, Rüstem, a.g.m., s.19.

¹³ Altan, Zühtü-Gerek, Nüvit-Güven, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Üniv. Yayınları, No:79, Eskişehir, 1998, s.376.

¹⁴ Akkök, Ayşe, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları, No:204, Ankara,1997, s.26.

İş kazası Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından “belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden tahmin edilemeyen bir olay”¹⁵ şeklinde tanımlanırken, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından “önceden planlanmamış, çoğu zaman kişisel yaralanmalara, makine, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına neden olan olay”¹⁶ olarak tanımlanmaktadır.

İş kazası kavramı, kazanın çalışma hayatında gerçekleşen halini oluşturur ve mesleki risklerin en önemlisidir. İş güvenliği anlamında bir olayın iş kazası olarak kabul edilebilmesi için, olayın işyeri ve çalışma ile bağlantısı olması gerekmektedir.¹⁷

Nitekim doktrinde de iş kazası “sigortalıyı işveren otoritesi altında bulunduğu sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla, aniden veya dıştan gelen bir etkiyle bedensel ya da ruhsal zarara uğratan olay”¹⁸ olarak tanımlanmaktadır.

Teknik açıdan ise iş kazasının “önceden planlanmamış, bilinmeyen ve kontrol altına alınamamış, çevresinde sakınca yaratabilecek olay”¹⁹ veya “güvensiz fizik-mekanik koşullarla, güvenliksiz kişisel davranışlardan meydana gelen kazalar”²⁰ şeklinde ifade edildiği görülmektedir.

Ekonomik ve teknik açıdan iş kazasının “sonuca göre bir ayırım yapmaksızın, malzemeye, hammaddeye veya işçiye zarar veren tüm olayların kapsam içine alınması gerektiği”²¹ ileri sürülürken, yasada ve doktrinde ise temel olarak dıştan gelen etki sonucunda kişinin beden ve ruhsal olarak zarara uğraması olayı, temel etken olarak vurgulanmaktadır.

Nitekim 5510 sayılı SSGSS Kanununun m.13’de iş kazası;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

¹⁵ Turan, Güngör, “Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunları”, Kamu-İş Sendikası, İş Hukuku ve İçtihat Dergisi, c.3, Ankara, Temmuz 1994, s.116.

¹⁶ Tufan, Beril, Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No: 556, Ankara, 1994, s.30.

¹⁷ Karakaş, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009, s.13.

¹⁸ Tuncay, A.Can-Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayını, İstanbul, 2005, s.269.

¹⁹ Manço, Altay, “İş Kazaları Tanımı Nedenleri”, Dokuz Eylül Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, c.9, sy.1, İzmir, 1994, s.105.

²⁰ Gerek, Nüvit, a.g.e., s.20.

²¹ Akkök, Ayşe, a.g.m., s.28.

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında,
- Sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olay şeklinde tanımlanmaktadır.

Bu tanıma göre, sigortalının işyerinde fakat çalışma saatleri dışında geçirdiği kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Zira sigortalı o sırada işverenin otoritesi altındadır ve işverenin gördüğü ekonomik faaliyeti sürdürmek için oradadır.

Bunun yanı sıra “sigortalının göreviyle bağlantılı olmayan bir yere gitmesi ve burada zarar bir verici olayla karşılaşması halinde, olayın hoşgörü sınırları içinde değerlendirilebilecek bir zaman kesiti içinde meydana gelmesi durumu da”²², iş kazası olarak kabul edilmektedir. Burada önemli olan; kazanın işverenin sigortalıya verdiği görevle ilgili olması ve görevin yapıldığı süre içinde meydana gelmesidir.

Yine kanun gereği, kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda uğrandığı kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir.

Son durum olarak sigortalının işverence sağlanan bir araçla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kaza da iş kazası olarak kabul edilmektedir. Aracın işveren tarafından tahsis edilmesi yeterli kabul edilmiş, eski kanunda yer alan “toplularak götürülüp getirilmeleri” ibaresi kaldırılarak kapsam genişletilmiştir.

Yukarıda görüldüğü gibi, 5510 sayılı SSGSS Kanununun 13. maddesinde iş kazasına ilişkin hükümde iş kazası kavramının ne olduğu ile ilgili bir tanımlama yapılmaktan öte, hangi durumlarda meydana gelecek kazaların, iş kazası olarak kabul edileceği açıklanmaktadır.

²² YHGK, 05.06.1996 96/228- 454 Sayılı Kararı.

Sosyal güvenlik hukuku açısından bu şekilde düzenlenen iş kazası kavramı, iş hukuku bakımından daha dar kapsamda ele alınmıştır. Buna göre işverenin İSG konusunda yükümlülüklerini yerine getirmemesinden doğan kaza iş kazası olarak değerlendirilmektedir.²³

SGK anlamında iş kazası için gerekli bir unsur olmayan “istenilmeyen olay”, iş hukuku anlamında iş kazası için gerekli bir unsurdur. İşçinin ya da üçüncü kişinin isteyerek meydana getirdiği zararlar iş hukuku anlamında iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğunu doğurmaz. Örneğin; işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da işyerinde bir düşmanı tarafından vurulması olayı, SGK Mevzuatı açısından olay işyerinde gerçekleştiği için iş kazası sayılırken, iş hukuku açısından iş kazası sayılmaz ve işverenin sorumluluğu aranmaz. Gerçekleşen olayın iş hukuku anlamında iş kazası sayılması ve işverenin sorumluluğunun doğabilmesi için, kaza ile zarar ve kaza ile işveren tarafından yürütülen iş arasında uygun illiyet bağının (neden-sonuç ilişkisinin) bulunması ve maddi bir zararın varlığı gerekir.²⁴

Şimdiye kadar verilen işkazası tanımlarının hemen hepsinde ortak unsur ani olarak meydana geldiği ve zarar verdiği yönündedir. Ancak böyle bir yargının kabulünün her zaman için mümkün olmadığını ifade eden görüşler de vardır. Nitekim bazen meydana gelen iş kazası olaylarında aniden meydana gelme durumunun istisnaları yaşanabilir. Örneğin; çöken bir maden ocağında göçük nedeniyle ani olarak ölen işçilerin yanısıra, göçük nedeniyle havasızlıktan ölebilecek işçilerin durumu bu istisnalardan biridir. Bu işçiler yönünden kazanın ani olarak meydana gelmeyeceği, olayın niteliğine göre makul sayılabilecek bir sürenin geçmesi ile gerçekleşeceği belirtilmektedir.²⁵

Bütün bu tanımlamalar çerçevesinde iş kazası; sigortalının, işverenin otoritesi altında çalışmakta iken dışarıdan gelen, olayın niteliğine göre aniden veya makul bir süre içerisinde oluşan, beklenmeyen, zarar veren ve sigortalının ruhsal ve bedensel zarar görmesine neden olan kaza olarak tanımlanabilir.

²³ Bayram, Fuat, a.g.e., s.221.

²⁴ Yılmaz, Gürbüz, “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu”, www.isgguvenligi.net, Aralık 2004, Erişim: 10 Ocak 2010.

²⁵ Kılıçoğlu, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Adil Yayınevi, Ankara, 1998, s.101.

İş kazalarının meydana gelmesine, teknik, sosyal, psikolojik ve fizyolojik pek çok etken neden olabilir. Çalışan kişinin kendisi, çalıştığı işyeri, işyerindeki arkadaşları, çevresi, kullandığı makine ve malzemeler, araç gereçlerin her biri iş kazasının nedenidir. Bu sayılanların hepsi birbiri ile etkileşim içinde olan faktörlerdir.

Kaza nedenleri, klasik yaklaşım biçiminde iki temel grup içinde toplanmaktadır. Bunlardan birincisi; güvensiz koşul da denilen fiziksel ve mekanik çevre faktörleridir. Bir başka deyişle bireyin dışında oluşan ve yine onun iradesinin dışında kalan koşullardır. Ancak bugün fiziksel çevre, güvensiz koşulların ortaya çıkmasında tek faktör olarak düşünülmemekte, buna karşılık bireyin fiziksel ve psikolojik özelliklerinin de etkili olduğu kabul edilmektedir. İkincisi ise; güvensiz hareketler olarak adlandırılan bireyin bilinçli ya da bilinçsiz davranışlarıdır.²⁶ Burada vurgulanmak istenen husus, bu güvensiz koşulların ve güvensiz hareketlerin oluşumunda etken olan bazı temel nedenlerin varlığıdır.

Güvensiz koşul olarak adlandırılan fiziksel ve mekanik çevre faktörleri içinde; makinelerin (yeni teknolojiyle üretilen makinelerdeki bilinmezlikler, makinelerin bakımının yapılmaması gibi), üretim organizasyonlarının (uzun çalışma süreleri, işe uygun olmayan işçi alımı, iş güvenliği önlemlerinin alınmaması gibi) ve çevresel faktörlerin (aşırı ışık, gürültü, sıcaklık gibi) yol açtığı durumlar kaza nedenleri olarak değerlendirilmektedir. Örneğin; bazı araştırmalar yaşam koşullarının yetersiz olduğu yoksul bölgelerde kurulmuş olan işletmelerde kaza oranlarının daha yüksek olduğunu, kötü beslenmenin olumsuz etkilerini, pis ve özellikle terletici işlerde çalışanların kazaya uğrama olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.²⁷

Güvensiz hareket olarak adlandırılan bireyin davranışlarından kaynaklanan kaza nedenleri arasında ise çalışanın kişisel özellikleri (yaş, cinsiyet, kıdem gibi) fizyolojik faktörler (fiziksel rahatsızlıklar, uykusuzluk, yorgunluk gibi) ve psikolojik faktörler (ailevi ve ekonomik sorunlar, duygusal durum, moral, stres gibi) önemli bir yer tutmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar, tecrübeli, kıdemli ve de evli işçilerin daha az kazaya maruz kaldıklarını, buna karşılık genç ve tecrübesiz işçilerin, reflekslerini

²⁶ Yıldırım Gültekin, a.g.e., s.100.

²⁷ Sabancı Alaettin, "İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Ergonomi", TMMOB, İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, 2001, s.288.

yitirmekte olan yaşlı çalışanların, görme, işitme, koku alma gibi duyuları zayıflamış, geleceklerinden endişeli, tedirgin ve duygusal özellikleri ağır basan kişilerin kaza yapmaya daha yatkın olduklarını göstermektedir.²⁸

İş kazalarına “dıştan gelen etkenler kadar kişisel ve çevresel faktörlerin de etkide bulunduğu”²⁹ ve “iş kazalarının sadece % 2’sinin kaçınılmaz sebeplerden ortaya çıktığı, kalan miktarların önlenebileceği”³⁰ belirtilmektedir.

I.1.2.2. Meslek Hastalığı Kavramı

Meslek hastalığı kelimenin kökeninden de anlaşılacağı üzere sigortalının yaptığı işten kaynaklanan bir hastalıktır. Bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için söz konusu hastalık ile sigortalının yaptığı iş arasında uygun illiyet bağının bulunması zorunludur. Meslek hastalığından söz edebilmek için uğranılan hastalık veya sakatlığın (ve hatta ölümün), sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir nedenle ya da işin yürütüm koşulları yüzünden ortaya çıkması gerekir.

5510 sayılı SSGSS Kanununun 14. maddesinde meslek hastalığı tanımlanırken,

- 5510 sayılı Kanun gereği sigortalı işçi olmasına,
- Sigortalının çalıştığı işyerinden kaynaklanmasına,
- Sigortalının yaptığı işin niteliğinden kaynaklanmasına,
- Bu hastalığın tekrarlayan bir hastalık olmasına,
- Sigortalının geçici veya sürekli olarak sakat kalması ya da ruhsal olarak kayba uğramasına dikkat çekilmektedir.

İşin yürütüm koşulları içinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenler yer aldığı için, hastalığın meslek hastalığı olup olmadığı, ortaya çıkış zamanı ve ilgili diğer

²⁸ Sabancı, Alaettin, a.g.m., s.284.

²⁹ Orhun, Haluk, İş Kazalarının İş Yerindeki Fiziksel Etmenlere Bağlı Olarak İncelenmesi, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983.

³⁰ Çiftlikli, Mehmet, “Sosyal Güvenliği Bütünleştirmede Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Alınabilecek Tedbirler”, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.1, Ankara, Kasım, 1987, s.48.

özellikler Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde³¹ belirtilmektedir.

Mevcut düzenleme çerçevesinde meslek hastalığına uğrayan kişinin öncelikle 5510 sayılı Kanun kapsamında sigortalı sayılması gerekir. Aksi takdirde meslek hastalığına tutulan kişi için gerekli yardımlar yapılmamaktadır.

Bunun yanısıra meslek hastalığı, yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkmalıdır. Diğer bir ifade ile belirli bir mesleğe mensup kişilerin uğradığı hastalıktır. 5510 sayılı Kanunda sigortalının yaptığı iş ve çalıştığı işyerinden kaynaklanan rahatsızlıklar haricindeki hastalıklar, meslek hastalığı tanımına alınmamıştır.

Meslek hastalığına yakalanan sigortalının bu hastalık sonucu geçici veya sürekli olarak bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması, kendisine yapılacak sigorta yardımları için bir başka ön koşuldur.

Meslek hastalığı, aniden ortaya çıkmayıp uzun zaman süresince meydana geldiğine göre, bir kişinin işten ayrıldıktan sonra da meslek hastalığına yakalanma ihtimali bulunmaktadır. Bu durumda, meydana gelen hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağı veya meslek hastalıklarının işten ayrıldıktan en geç ne kadar süre sonra ortaya çıktığı takdirde çalışılan işten dolayı meydana geldiğinin kabul edileceği, ilgili yönetmelikte ve eki meslek hastalıkları listesinde ayrıntılı olarak belirtilmiştir.

Meslek hastalığına yakalanan sigortalının Kurum yardımlarından yararlanabilmesi için, çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespiti gerekmektedir.

Meslek hastalıkları; tesisin üretimine, kullandığı kimyasallara, hammaddeye, ekipmanlara, sektöre göre çeşitlilik gösterir.

Meslek hastalığı, iş kazasından farklı olarak bütünüyle mesleksel niteliklidir. Yani iş kazasının çalışılan işle ilgisi bulunması şart olmadığı halde, meslek hastalığının yapılan işin sonucu olarak ortaya çıkması zorunludur. Diğer bir anlatımla meslek hastalığı, belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartlarının doğurduğu bir sakatlık veya hastalıktır. Bunun yanı sıra, sigortalının çalıştığı

³¹ 11.10.2008 Tarih ve 27021 Sayılı Resmi Gazete.

işyerinin şartları ve durumuyla da ilgili olabilir.³² Meslek hastalığını iş kazasından, ayıran en önemli nokta, kaza gibi aniden ortaya çıkmaması, işin yürütülme koşulları nedeniyle zaman içinde yavaş yavaş ortaya çıkan bir rahatsızlık olmasıdır.³³ Örneğin Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinin 20.maddesine göre, “Pnömkonyoz” hastalığının meslek hastalığı sayılabilmesi için, sigortalının, havasında Pnömkonyoz yapacak yoğunluk ve nitelikte toz bulunan yeraltı ve yerüstündeki işyerlerinde toplam olarak en az 3 yıl çalışmış olması şarttır. Ancak belirli şartlar varsa Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun kararı ile 3 yıllık süre indirilebilmektedir.

İlgili yönetmelikte ve eki meslek hastalıkları listesinde ismi bulunmayan bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu’na karara bağlanmaktadır. Yüksek Sağlık Kurulu kararlarına karşı sigortalı mahkemeye başvurabilmektedir.

Sanayinin gelişmesiyle birlikte yeni teknolojilerin veya yeni maddelerin kullanımıyla yeni meslek hastalıklarının ortaya çıkabileceği, iş kazalarına oranla işyerinde üretim süreci içinde daha geniş bir işçi topluluğunun sağlığını tehdit edebileceği göz ardı edilmemelidir. Bu noktada meslek hastalığı açısından riskli işler ve işyerlerinde, çalışma ortamı ile ilgili teknik bilgilerin düzenli aralıklarla ve devamlı olarak takip edilmesi İSG faaliyetlerinin önemli bir boyutunu oluşturmaktadır.³⁴

Meslek hastalıklarının nedenleri beş grupta toplanmaktadır.

- Kimyasal maddelerden meydana gelen hastalıklar.³⁵
- Mesleki deri hastalıkları.³⁶

³² Tuncay, A.Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayını, 9. Basım, İstanbul, 2000, s.227.

³³ Ayhan, Abdurrahman, “506 Sayılı Kanuna Göre İKM Halinde Sigortalılara Yapılan Yardımlar”, Anadolu Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, Yıl 15, Kütahya, 1989, s.286.

³⁴ Gerek, Nüvit, a.g.e., s.29-30.

³⁵ İlaç sanayi, cam sanayi, kimya sektörü, lastik, seramik sanayi, deri sanayi, kaynak ve lehim işleri gibi alanlarda daha sık görünür.

³⁶ Cilt dış etkenle sürekli temas halinde olduğundan, çeşitli kimyasal maddelerin, ilaçların, boyaların kullanıldığı, plastik işlerinde, madeni eşya imalatında, kömür damıtma işlerinde, çimento, yapı malzemesi imalatında, daha sık görülür.

- Solunum sistemi hastalıkları.³⁷
- Bulaşıcı mesleki hastalıklar.³⁸
- Fiziki şartlardan meydana gelen hastalıklar.³⁹

I.1.2.3. İş Kazalarının Ve Meslek Hastalıklarının Sonuçları

İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve azaltılması noktasında işverenlere ciddi sorumluluk yükleyen mevzuat hükümlerine uymamanın sonucunda çeşitli riskler ve yaptırımlarla karşı karşıya kalınmaktadır.

İşverenler, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. md.si uyarınca işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç 2 işgünü içinde yazılı olarak ÇSGB Bölge Müdürlüğüne 5510 sayılı Kanunun 13.md.si uyarınca ise 3 işgünü içinde SGK 'ya bildirmek zorundadırlar. Bu bildirimi zamanında yapmayan işverenlere idari para cezası uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra işyerinde yaşamsal bir tehlike mevcutsa işin durdurulması veya işyerinin kapatılması söz konusu olabilecek, yaş cinsiyet ve sağlık durumlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılan işçiler varsa, bu işçiler çalışmaktan alıkonabilecektir. Söz konusu idari sorumluluğun yanında hukuki tazminat ve cezai (hapis cezası) sorumluluklar da doğabilecektir.

İşverenin işçisini koruma ve gözetme borcuna aykırı hareket etmesi sonucu iş kazası veya meslek hastalığına uğrayan ve ruhen ve/veya bedenen zarar gören işçi, işveren aleyhine maddi ve/veya manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir. İşverenin hukuki sorumluluğunun doğması için yapılan iş ile olay arasında illiyet bağının olması şarttır.

İş kazaları sonucunda talep edilebilecek tazminatlar koşullara bağlı olarak farklı şekillerde düzenlenmiştir.

³⁷ İşyerlerinde çeşitli nedenlerle oluşan tozlar; tozun niteliği, ortamdaki yoğunluğu, kişinin duyarlılığı ve solunan miktara bağlı olarak bronşitten akciğer rahatsızlıklarına ve hatta kansere kadar değişik durumlar yaratabilir.

³⁸ Deri, hayvancılık, kanalizasyon işlerinde çalışanlarda görülen şarbon, ruam, brusella gibi parazit ve bakterilerin neden olduğu hastalıklardır.

³⁹ Gelişen teknolojilere bağlı olarak ışıklardan, gürültü ve titreşimden kaynaklanan röntgen ve cam sanayinde, dökümhaneler, eritme fırınları, un fabrikaları ile inşaat araçlarıyla çalışanlarda ve müzik ile uğraşanlarda daha sık görülen hastalıklardır.

aa. Manevi Tazminat; İşçinin, işverenden isteyebileceği manevi tazminat; 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 47. maddesine göre, zarara uğrayan kişiye veya bu nedenle vefat eden kişinin ailesine, olayın oluş şekli, kusur oranları, tarafların sosyal ve ekonomik durumları, çekilen acı, elem ve ıstıraplar, dikkate alınarak hakimın takdir edeceği uygun bir miktar paradan ibaret olup, matematiksel yönden herhangi bir hesabı gerektirmemektedir.

bb. Maddi Tazminat; İşçinin, işverenden isteyebileceği maddi tazminat ise, sigorta giderleriyle karşılanamayan kısmın ödetilmesi esasına dayanmaktadır. Daima matematiksel yönden hesaplamayı gerektiren ve zararın gerçek miktarını bulmaya ve karşılamaya yönelik bir tazminat çeşididir.

cc. Destekten Yoksunluk Tazminatı; Bu tazminat, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, ölen kimsenin destek olduğu kişiler tarafından işverenden istenebilecek bir tazminat türüdür.⁴⁰

I.1.3. İş Güvenliği Uzmanlığı

Çok boyutlu bir kavram olan İSG'nin işletmelerde etkin bir şekilde sağlanabilmesinin ekip çalışması ile mümkün olabileceği, diğer bir deyişle İSG'nin farklı disiplinlerin bileşiminin bir parçası olduğu pek çok kaynakta ifade edilmektedir. Söz konusu ekibin en önemli parçalarından birini de iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. Yazılı hukuk mevzuatına sahip olan ülkelerde genellikle bir üst tanım olarak benimsenen iş güvenliği uzmanı kavramına, uluslararası alandaki düzenlemelerde ayrıntılı olarak yer verilmediği gibi, niteliğinin ne olacağı, hakları ve sorumlulukları hakkında da herhangi bir hüküm yer almamaktadır. ILO düzeyinde iş güvenliği hizmetlerine ilişkin temel normlar; İş Sağlığı ve Güvenliği ile Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme ve İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin 164 sayılı Tavsiye Kararıdır.

⁴⁰ İşverenden tazminat istenebilmesi için, destek durumundaki işçinin ölümü ile yardım gören kişilerin para ile ölçülebilecek bir zarara uğramış olmaları gerekmektedir. Yargıtay kararlarına göre, ölen kişinin destek sayılabilmesi için, destek olduğu kişilere düzenli olarak yardımda bulunma gücüne sahip olması ve davacıların da buna muhtaç olması gerekmektedir.

155 sayılı sözleşmenin 16.md'si ve devamında ISG hizmetlerinin işletme düzeyinde nasıl uygulanacağına ilişkin hususlar hükme bağlanmıştır. Özellikle 19.md'de iş güvenliği uzmanı ile işletme arasında ne tür bir ilişkinin kurulabileceği genel hatlarıyla ele alınmıştır. İş güvenliği uzmanı yerine teknik danışman kavramı kullanılan ilgili maddede; "İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri sağlanmalıdır" hükmü yer almaktadır.

Bu hüküm iş güvenliği uzmanlığına ilişkin olarak iki noktaya dikkat çekmektedir. İlk olarak, iş güvenliği uzmanının, İSG'nin tüm aşamalarında incelemelere katılmasının ve işverenlerce kendisine danışılmasının sağlanmasından söz edilerek, iş güvenliği uzmanının "işlevi" ne ilişkin bilgi verilirken, ikinci olarak, iş güvenliği uzmanının işletme dışındaki teknik danışmanlardan da olabileceği kabul edilmektedir.

İş güvenliği uzmanlığına ilişkin olarak ILO, 164 sayılı Tavsiye Kararı'nda daha esnek davranmıştır. Tavsiye Kararı'nın konuya ilişkin hükmü olan m. 13 şöyledir; "işletmenin faaliyetleri açısından gerekliyse ve hacmi açısından uygulanabiliyor ise:

- Teşebbüsün bünyesinde, diğer teşebbüslerle ortaklaşa veya dışarıdaki bir kurum ile yapılacak sözleşmeler uyarınca bir iş sağlığı servisi ve bir iş güvenliği servisinin mevcudiyeti için hüküm tesis edilmelidir,
- İSG ile ilgili belirli problemleri danışmak amacıyla uzmanlara başvurması veya bu problemleri karşılayacak önlemlerin uygulanmasının gözetimi için hüküm tesis edilmelidir".

Bu hüküm iş güvenliği uzmanlığına ilişkin bazı noktalara açıklık getirmektedir. İlk olarak, iş güvenliği biriminin oluşturulmasına yönelik olarak, işletmede yürütülen faaliyetin niteliğinin ve işletmenin hacminin dikkate alınacağı belirtilmiş ancak bu nokta da üye ülkelere esneklik tanınmıştır. Bu çerçevede;

- İş güvenliği uzmanı, işletmenin kendi bünyesinde istihdam edilebilir,

- İş güvenliği uzmanı, diğer işletmelerle ortaklaşa bir ilişki kurarak sağlanabilir,
- Yada dışarıdan hizmet alarak sağlanabilir,

Yukarıdaki veriler ışığında değerlendirildiğinde, 155 sayılı sözleşme işletme dışından da iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesine olanak tanırken, 164 sayılı tavsiye kararı bu hükmü açarak iş güvenliği uzmanı ile işletme arasında kurulabilecek 3 değişik ilişkiyi düzenlemiştir. Bunun yanı sıra yine tavsiye kararında iş güvenliği birimine ilişkin karar alma sürecinde işletmede yürütülen faaliyetin niteliğinin ve işletmenin hacminin göz önüne alınması gereğinden bahsedilmesi de üzerinde durulması gereken önemli bir husustur.⁴¹

155 sayılı sözleşme ve 164 sayılı tavsiye kararında iş güvenliği uzmanlarının görevleri 3 ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar;

- İşletmelerdeki işlerle ilgili iş güvenliğinin tüm aşamalarında incelemelere katılmalı,
- Bu konularda her aşamada işverene danışmanlık yapmalı,
- İş güvenliğine ilişkin sorunları karşılayacak önlemlerin uygulamasını gözetmelidir.

Avrupa Topluluğu Normları'nda iş güvenliği ve iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili düzenlemeler incelendiğinde ise; 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge'nin 7.maddesinin iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili temel norm olduğu görülmektedir. "Koruyucu ve Önleyici Hizmetler" kenar başlıklı bu maddeye göre ;

- İşverenin m.5 ve 6'daki yükümlülüklerine göre; işletmedeki muhtemel iş risklerinin önlenmesi ve bunlara karşı korunmaya ilişkin faaliyetleri yerine getirmek için işveren bir veya daha fazla işçi (iş güvenliği uzmanı) çalıştırabilir.

⁴¹ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, s.11-14.

- Bu faaliyetlerde çalışan iş güvenliği uzmanları, iş risklerinin önlenmesi veya bu risklere karşı korunmaya ilişkin faaliyetleri dolayısıyla mağdur bir duruma getirilmezler. Bu yönergeden kaynaklanan yükümlülükleri yerine getirmek üzere iş güvenliği uzmanlarına gerekli zaman verilmelidir.
- İşletmede bu gibi koruyucu ve önleyici faaliyetleri düzenlemek için uzman personelin olmaması durumunda, işveren işletme dışından uzman personelin veya hizmetlerin yardımından yararlanabilir.
- İşveren dışarıdan iş güvenliği konusunda yardım aldığıında, iş güvenliği uzmanlarını, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesinde şüphe edilen faktörler konusunda bilgilendirmeli ve md.10(2)'deki bilgilere erişimleri sağlanmalıdır.
- Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı, gerekli temel uzmanlık bilgilerine sahip olmalıdır.
- Görevlendirilen iş güvenliği uzmanı veya dışarıdan hizmet sağlayan iş güvenliği kurumu uzman personel sayısı, işletmenin büyüklüğü veya işçilerin maruz kalacağı zararın niteliğini de dikkate alınarak, sayıca yeterli olmalıdır.
- Bu madde bağlamında sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve bu risklere karşı korunmanın sağlanması, hizmetin işletme içerisinde veya dışarıdan olmasına bakılmaksızın, bir veya daha fazla sayıda iş güvenliği uzmanının sorumluluğu altındadır. Gerekli durumlarda işletmedeki iş güvenliğinden sorumlu bu kişiler birlikte çalışmalıdır.
- Üye devletler, işletmelerin büyüklüğü ve faaliyetlerin niteliği dikkate alınarak, kendisi de gerekli uzmanlığa sahip olması koşulu ile işverenin, bu önlemlerden bizzat sorumlu olabileceği işletme kategorileri belirleyebilirler.
- Üye devletler, gerekli olan temel uzmanlık konularının yanı sıra işletme büyüklüğü ve risk derecesine göre gerekli asgari uzman sayısını da belirleyebilirler.

Yönergenin yukarıdaki hükmü incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmaktadır:

1. İşverene, iş güvenliği önlemlerini almakla görevli uzmanı işletmesinde işçi statüsünde çalıştırma olanağı yanında, işletme dışından uzman görevlendirme veya bu faaliyetleri yürüten birimlerden hizmet alma olanağı da tanınmıştır. İşverenin bu kişiyi işletmesinde işçi statüsü ile çalıştırması durumunda, faaliyeti ile ilgili olarak kendisine gerekli zamanı tahsis edeceği ve bu faaliyetlerinden ötürü herhangi bir şekilde mağdur etmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Ayrıca gerek işletme içinden gerekse de dışarıdan hizmet sağlanan bu kişilerin ilgili konuda ehliyetli olmaları gerektiği ve işverenin dışarıdan yardım talep ettiği durumda bu kişilere de işyerinin faaliyetleri ile ilgili olarak gerekli bilgilerin aktarılması gerektiği, görevlendirilen işçilerin veya yardımın dışarıdan alınması durumunda da ilgili kişilerin sayıca yeterli olması önemle vurgulanmıştır.

2. Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve bunlara karşı koruma, görevlendirilen işçilerin veya hizmet alınan birimin sorumluluğu altındadır. Ancak üye devletlere, işletmelerin hacmi ve faaliyetlerin niteliği dikkate alınarak, kendisi de ehliyetli olması şartıyla işverenin bu önlemlerden bizzat sorumlu olabileceği işletme kategorilerini belirleyebilmek konusunda serbesti tanınmıştır. Ayrıca üye devletler iş güvenliği hizmetlerini yürütecek kişi ve birimler için aranacak yeterlilik ve nitelikler ile bu hizmetleri yürütecek yeterli kişi sayısını belirlemek konusunda serbestiye sahiptir.⁴²

İş yerlerinde sağlıklı bir çalışma ortam yaratılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi çalışmaları için birçok bilim dalının yanında mühendis bilgilerine de gereksinim duyulmaktadır. İş yerlerinin projelendirilmesi aşamasından başlayarak; işyerinin kurulması, işletmeye açılması ve üretimin her aşamasında, bunun yanı sıra İSG'nin sağlanması çalışmalarında da mühendislere önemli görevler düşmektedir.⁴³

⁴² Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.25-26.

⁴³ Tekin, Bedri, "İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri" TMMOB, Mühendis ve Makine Dergisi, c. 49, sy. 579, Ankara, Nisan 2008 s.35.

Ülkemizde yakın zamana kadar iş güvenliğinde uzmanlık eğitimi veren yüksek okul ya da fakülte bulunmaması nedeniyle, bu konularda işyerlerinde, genellikle mühendislik eğitimi almış personel görevi üstlenmektedir.

Nitekim yapılan bir araştırmada, Ankara makine sanayi sektöründe çalışan iş güvenliği meslek elemanlarının %70'inin hizmet öncesinde iş güvenliği dersini hiç okumadığı, %75'inin de hizmet içinde iş güvenliği eğitimi görmediği ortaya çıkmıştır.

Oysa Amerika'da devlet bu alanda lisanüstü eğitimlere büyük destek verirken, Almanya da ise işverenler iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlara eksik olan iş güvenliği eğitimlerini sağlamakla yükümlü tutulmuşlardır. Türkiye'de ise bu konuda temel bir lisans eğitimi yoktur, son birkaç yıldır düzenlemeler yapılmakta, İSG konusunda iki yıllık ön lisans programları ve lisansüstü sertifika programları, yeni yeni oluşturulmaktadır. Bu nedenle mevzuatımızda iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların gerekli eğitimi aldıktan sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca açılacak sınavda başarılı olarak iş güvenliği uzmanlık sertifikasına sahip olmaları gerekmektedir.⁴⁴

Son yasal düzenlemeler çerçevesinde ülkemizde de iş güvenliği uzmanı bir üst terim olarak değerlendirilmektedir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman istihdamını aynı maddede birleştiren yeni düzenlemeye göre sanayiden sayılan, devamlı olarak, en az 50 işçi çalıştıran işverenler, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür. İşverenler bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını bünyesinde çalıştırdığı belirtilen özelliklere sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Hem işletme içinde istihdam edilecek hemde işletme dışından görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır.

⁴⁴ Akın, Levent, "İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi", Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, c.54, sy.1, Ankara, 2005, s.53.

I.1.4. Sağlık Ve Güvenlik Birimi

Ciddi boyutlarda ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için çaba sarfetmek, hem devletler hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu oluşan kayıplar işletmelerin karlılığını etkilemesi yanında; İSG çalışmaları, işletmeler için verimlilik ve kalite unsuru olarak ön plana çıkmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi veya azaltılabilmesi işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğini arttırmaktadır. Bu bakımdan bu alanda önleyici yaklaşım, daha maliyetli olan tazmin edici yaklaşıma göre giderek önem kazanmıştır. Önleyici yaklaşımın en önemli uygulama araçlarından biri olan işyeri örgütlenmelerine, bunların etkinliğine yönelik çalışmalara ilgi, giderek artmaktadır. Günümüzde tüm gelişmiş ülkelerde, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri kurma, işyeri hekimi, hemşiresi, iş güvenliği uzmanı ve teknik elemanı çalıştırma, İSG kurulu oluşturma, sağlık ve güvenlik çalışan temsilcisi seçme gibi işyeri içinde oluşturulan örgütlenme şekillerinin yanısıra; işletme dışından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımının da düzenlendiği görülmektedir. Gerçekten de bu tür örgütlenmelerin işyerindeki risklerin tespiti, önlemlerin belirlenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi ile işyerinin denetimi bakımından daha çabuk ve etkili çözümler ortaya koyabildiği bilinmektedir.⁴⁵

I.1.4.1. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi

15.08.2009 tarihli “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” e göre; “İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,” ifade etmektedir.

İşverenler, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırdıkları işyerlerinde İSG hizmetlerini yerine getirmek üzere işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır. Bu birim en az bir işyeri hekiminden, eğer işyeri sanayiden sayılan işlerin yapıldığı bir işyeri ise ayrıca bir de iş güvenliği uzmanından ve yapılacak

⁴⁵ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirisel Bir Değerlendirilmesi”, Kamu-İş, İş Hukuk ve İktisat Dergisi, c.11, sy.2, Ankara 2010, s.94.

çalışmalara yardımcı olmak için gerektiğinde diğer personelden oluşur. Sayıların hesaplamasında işyerinde işçi niteliğinde çalışanlar ve sadece İş Kanununa tabi işçiler dikkate alınmalıdır.

Diğer bir deyişle işçi ibaresinden, işyerine hizmet sözleşmesi ile bağlı işçiler kastediliğinden çırak/stajyer vs.bu sayıya katılması mümkün değildir. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi; önleyici ve koruyucu hizmetleri, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına ve işçi sayısına bağlı olarak, yönetmelikte belirtilen sürelerden az olmamak koşulu ile yerine getirir.⁴⁶

Alt işverenin asıl işverenle aynı işyeri içinde faaliyet göstermesi durumunda eğer her iki işverenin işçi sayısı da 50'nin üstünde ise, asıl işveren İSGB kurmak zorundadır ve alt işveren de asıl işverenin izni ile işçi sayısı oranında masraflara katılarak İSGB 'den yararlanabilir.

Eğer alt işverenin işçi sayısı 50'nin altında, asıl işverenin işçi sayısı 50'nin üstünde ise alt işveren işçilerinin periyodik sağlık kontrolleri belli bir ücret karşılığında İSGB'ce yapılabilir.

Eğer asıl işverenin işçi sayısı 50'nin altında fakat alt işverenin işçi sayısı 50'nin üstünde ise alt işveren tarafından İSGB kurulma zorunluluğu vardır. Bu durumda asıl işveren alt işverene yer göstermek zorundadır.

Eğer her iki işverenin işçi sayısı 50'nin altında ise her iki işverenin de İSGB kurma yükümlülüğü yoktur.

İSGB'inde görevlendirilecek kişilerin işyeri organizasyonu içinde tek bir yere bağlı bulunma zorunlulukları yoktur. İşyerinin iç işleyişine göre farklı birimlere bağlı olabilirler⁴⁷

⁴⁶ Topçu, Umut, "İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Zorunluluğu ve İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sosyal Güvenlik Dünyası, İş Hukuku Dergisi, Yıl 12, sy. 65, Ankara, Kasım 2009, s.90.

⁴⁷ Ekmekçi, Ömer, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.16, İstanbul, Aralık 2009, s.65.

Sağlık ve Güvenlik biriminin işyerinde kurulması durumunda; birimin kolay ulaşır olması, iş güvenliği uzmanının ayrı bir odası olması gibi bazı bina ve donanım şartları aranmaktadır.

İşverenler işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve çalıştırdığı işçi sayısına bağlı olarak İSG hizmeti verme yükümlülüklerini OSGB den hizmet almak suretiyle de yerine getirebilirler. Ancak işçi sayısı yönetmelikte belirtildiği üzere belli bir miktarı bulduğunda işveren dışarıdan hizmet alsada dahi, yinede İSGB oluşturmakla yükümlüdür.

I.1.4.2. Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri

İlgili Yönetmelikte ortak sağlık ve güvenlik birimi, bir veya birden fazla işyerine İSG hizmetlerini vermek üzere işyeri dışında kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan ve Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ve özel hukuk tüzel kişileri olarak tanımlanmıştır

OSGB, işverenin sağlamakla yükümlü olduğu işyeri sağlık ve güvenlik birimi hizmetlerini dışarıdan veren tüzel kişiliklerdir. Bu tüzel kişilik kamu veya özel hukuk tüzel kişisi olabilir. Diğer bir deyişle işverenle ortak olarak kurulmuş birimler değildir. Ortak iş sağlığı ve güvenliği birimleri, ticaret şirketleri, vakıflar, dernekler olabileceği gibi kamu kurum ve kuruluşları da olabilir. Burada “ ortak” teriminin kullanılmasının nedeni sadece İSG hizmetlerinin bir bütün olarak ele alınmasından kaynaklanmaktadır.

48

OSGB ‘nin kurulabilmesi için; kurucusunun veya kurucu ortaklarından en az birinin iş yeri hekimi veya (A) sınıfı iş güvenliği uzmanı olması zorunludur. Kurucular, birden fazla OSGB’de kurucu olamazlar, ancak ortak olmalarını kısıtlayan bir hüküm mevcut değildir.

OSGB’nin kurulabilmesi için bu birimlerde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi ve bir iş güvenliği uzmanı istihdam edilmesi gerekir. Diğer bir deyişle yönetmelik OSGB’nin kurulabilmesi için asgari kişi sayısını belirlemiştir.

OSGB’nin kurulması ve yetkilendirilmesi çok sıkı koşullara bağlanmıştır. Kurulması ve faaliyette bulunması Bakanlığın iznine bağlanmıştır. Bu nedenle birimin

⁴⁸ Ekmekçi, Ömer, ” İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ...”, s.66.

yetkilendirilmesi için Bakanlığa başvuruda bulunulması gerekmektedir. Bu başvuruda gerekli prosedür yönetmelikte detaylı olarak verilmiştir.

OSGB hizmet verecekleri işyerlerine göre yeterli sayıda ve nitelikte personel istihdam etmelidir. Zira bu birimler işyerlerine aynı kişilerle hizmet vermek durumundadırlar.

Bu hizmetlerin dışarıdan alınmasına izin verilmesiyle birlikte, uzmanlık dalı İSG olan kuruluşların devreye gireceği ve nihai amaç olan İSG'nin sağlanmasının çok daha kolay gerçekleşeceği açıktır. İşverenler OSGB den tamamen veya kısmen hizmet alabilirler.

Yönetmelikte İSGB ile OSGB sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak üzere;

- İşçilerin sağlık gözetimi,
- Çalışma ortamının gözetimi,
- Eğitim, danışmanlık ve bilgilendirme,
- İlk yardım ve acil müdahale,
- Kayıt ve istatistik, görevleri ile yıllık çalışma planı ve yıllık değerlendirme raporu gibi benzeri diğer görevleri yerine getirmekle yükümlü tutulmuşlardır.

I.2. TÜRKİYE'DE İSG UYGULAMALARININ GÖRÜNÜMÜ

I.2.1. İSG İle İlgili Mevzuat

Osmanlı devletinde sanayileşme sürecine girilememesi nedeni ile sosyal güvenlik sistemi gelişmemiştir. Ancak toplumdaki koruma sistemi değişik yönleriyle var olmuştur. Aile içi yardımlaşma kurumları, meslek örgütleri, dinsel temele dayanan hayır kurumları belli başlı araçları oluşturmuştur. Toplumdaki dengesizlikleri gidermek amacıyla yapılan sosyal yardımlar vakıflar kanalıyla yapılmış, vakıflar fakirlerin

tedavisi ile uğraşırken, loncalar toplumun ekonomik ve sosyal sorunlarını çözmekte önemli rol oynamışlardır. Yasal düzeydeki önlemlerin etkinliği ise sınırlı kalmıştır.⁴⁹

Ülkemizde İSG alanında yapılan düzenlemelere bakıldığında, Cumhuriyet öncesi dönemde çıkartılan ilk mevzuat 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Kömür madenlerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine, yöresel hizmet verecek doktorların istihdam edilmeye çalışılmasına ve işçilerin tedavi ve istirahatlarına, yer verilmiştir. 1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” ise kendi dönemi içinde oldukça çağdaş sayılabilecek bir düzenlemedir. İş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulmasını, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine, tutarı yargı tarafından tespit edilecek, bir ödentinin yapılmasını, şayet kaza işin kötü yönetiminden kaynaklanmış ise işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kaza işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise, işçinin ceza ödemesini öngörmüştür. Bu dönemdeki koruyucu mevzuatın sadece maden işçilerine ait olmasının nedeni, maden kömürü sektörü dışında önemli sayılabilecek bir sanayi sektörünün bulunmaması ve çok sayıda işçinin bu sektörde çalışmasıdır. 1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ise, kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemleri almalarını, eczane ve hekim bulundurmalarını zorunlu tutmuş, kaza geçiren işçilere gerekli maddi yardımın yapılmasını öngörmüş ve işyerlerinde sağlık, güvenlik kurallarına uymayan işletmelerin kapatılmalarını düzenlemiştir.⁵⁰

Çalışma hayatında “Modern Türkiye”yi kurma yolunda düzenlemelere yönelik tavsiye kararları, 1923 yılında İzmir’de toplanan “İzmir İktisat Kongresi”nde alınarak, zaman içinde peyderpey uygulamaya geçirilmiştir.⁵¹

İzmir iktisat Kongresinde işçi temsilcilerinin önerileri arasında, hasta işçilere üç aya kadar izin verilmesi, günlük çalışma süresinin sekiz saat olması, Sosyal Sigortalar Kurumunun kurulması, sağlığa uygun konut yapılması, sakat işçilere güvence

⁴⁹ Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayını, 7.Basım, İstanbul 1999, s.27.

⁵⁰ Gençler, Ayhan, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, ÇSGB İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, sy. 35, Ankara, 2005, s.17.

⁵¹ Gençler, Ayhan, a.g.m., s.17.

sağlanması, on iki yaşından aşağı işçilerin çalıştırılmalarının yasaklanması gibi teklifler yer almıştır. Kongre tarafından bu öneriler benimsenmiş fakat hayata geçirilememiştir.⁵²

1926 yılında Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile İSG konusunda ayrıntılı hükümler getirilmiştir. İşverenlerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan hukuki sorumluluklarının düzenlenmesinin yanı sıra, işçiyi koruma düşüncesi ile getirilmiş pek çok hüküm içermektedir.

1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ise çocuk ve kadın işçiler için koruyucu hükümler yanında, belirli sayıda işçi çalıştıran işverenlere kaza durumunda işçilerine sağlık yardımları yapma zorunluluğu getirmiştir. Kanunun ilgili maddelerinde işverenlerin, işçilerin sağlık durumlarını kontrol etmek için bir ya da birden fazla doktoru işyerinde bulundurmaları, hastalanan işçileri tedavi ettirmeleri, işyerleri için revir veya hastane açmaları öngörülmüştür.⁵³

Cumhuriyetin ilanından sonra, 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ilk iş kanunu olmasının yanı sıra, İSG konusunu ayrıntılı ve sistemli olarak düzenleyen ilk kanundur. Bu kanunun yürürlüğe girmesinden sonra çok sayıda tüzük çıkarılarak, uygulamanın yaygınlaşması ve kolaylaştırılması sağlanmıştır.

1945 yılında İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile İş kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu çıkartılmış, bu kanunun yürürlüğe girmesi ile bu sigorta kolu uygulanmaya başlanmıştır. 7 Haziran 1945'te Çalışma Bakanlığı kurulmuş ve Bakanlık; 28.11.1946 tarih ve 4841 sayılı Kanunla çalışma hayatının düzenlenmesi, çalışanların yaşam düzeylerinin yükseltilmesi, verimliliğin artırılması, sosyal güvenliğin sağlanması ile görevli kılınmıştır.⁵⁴ Böylece devlet işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlama görevini üstlenmiştir.

Türkiye'de İSG hizmetleri organizasyonunun yasal temeli 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Temel İSG hizmetlerinin verilmesi amacıyla işyeri temelli

⁵² Kırçak, Çağlar, Toplum Sağlığı Açısından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983, s.35.

⁵³ Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza, a.g.e., s.31.

⁵⁴ Başar, Haşmet, "Türkiye'de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmaların ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü ile İlişkilerin Genel Bir Değerlendirilmesi", Bursa Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi, c.III, sy.1, Bursa, 1982, s.47.

bir örgütlenme tanımlanmış, 50 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yükümlülük kapsamına alınmıştır. 50'den az işçi çalıştıran işverenler için herhangi bir zorunluluk yoktur. Bu işverenler sağlık ve güvenlik hizmeti almak isterlerse OSGB'den yararlanabileceklerdir. Oysa ülkemizdeki işyerlerinin %98'inin 50'den az işçi çalıştırdığı, tüm çalışanların yaklaşık %70'inin 50'den az işçinin çalıştığı işyerlerin de çalıştığı, iş kazalarının %63'nün 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği Çalışma Bakanlığı istatistiklerinde belirtilmektedir. Bu işyerleri İSG hizmetlerinden yararlanamamaktadır. Taraflarda (hem işçi hem işveren) İSG kültürünün yerleşmemiş olması, çalışanların “bana bir şey olmaz” tarzındaki vurdum duymaz tavırları, işverenlerin İSG hizmetlerine maliyeti arttıran bir unsur gözüyle bakmaları OSGB den etkin bir şekilde yararlanmayı da engellemektedir.

Bu noktada temel İSG hizmetlerine olan gereksinim de belirginleşmektedir. Öncelikle ulusal politikanın oluşturulması, hedef ve stratejilerin belirlenmesi, bu politikalar oluşturulurken katılımcı bir yöntemin izlenmesi ve işçi, işveren, devlet, üniversiteler ve konunun muhatabı meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının gerçek katılımının sağlanması gerekir. Bu politikaların hedefinde çalışanların hangi sektörde çalıştığına, işyerinin büyüklüğüne veya hangi statüde çalıştığına bakılmaksızın tüm işçilere temel İSG hizmetlerini ulaştırma yer almalıdır. Temel İSG hizmetlerinin iş sağlığındaki eşitsizlikleri giderecek nitelikte oluşturulması hedeflenmelidir. Bunun için hangi yasal düzenlemelere gereksinim olduğu, hangi hizmet içeriğinin tüm çalışanlara ulaştırılacağı, ne ölçüde ve içerikte insan kaynaklarının kullanılacağı, nasıl bir alt yapıya gereksinim olduğu ve finansman yapısının nasıl olacağı ortaya konmalıdır. Bu süreçte iyi uygulama örnekleri de temel İSG sisteminin geliştirilmesinde önemli olacaktır.⁵⁵ Ancak unutulmamalıdır ki, mevzuat mükemmel olsa bile, eğer taraflar bu düzenlemeye sahip çıkmazsa, mevzuatın uygulaması gereği gibi yapılmazsa ve etkin bir denetim sağlanamazsa mevzuatın başarılı olma şansı da çok zayıf olacaktır.

⁵⁵ Bakırcı, Nadi, “Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Türkiye'deki Durum”, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.40, Ankara, 2008, s.13.

I.2.2. İstatistikî Verilerle İSG ‘de Mevcut Durum

Ülkemizde 50’nin altında işçi çalıştıran işletme ve bu işletmelerde çalışan sayısı oldukça fazladır. SGK verilerine göre 2008 yılında faaliyette olan 1 milyon 170 bin 248 işyerinden 1milyon 148 bin 287 ‘i diğer bir değişle %98 ‘i küçük işletmedir. Sigortalı olarak çalışan 8 milyon 802 bin 989 kişinin %62’si bu işletmelerde çalışmaktadır. Bu durum bütün sigortalıların yarısından biraz fazlasının çalışmakta olduğu küçük işletmelerde, sağlık ve güvenlik koşullarının önemini oldukça net ifade etmektedir.

Öte yandan ülkemizde işyeri sağlık hizmetlerinin düzenlenmesi bakımından yasal temeli oluşturan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’na ve yürürlükteki İş Kanununa göre, 50 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde hekim çalıştırma yükümlülüğü vardır. Böylelikle çalışan sayısının 50’den az olduğu işletmeler, yasa tarafından işyeri sağlık hizmeti kapsamı dışında tutulmuştur. Benzer şekilde 4857 sayılı İstihdam Kanunu ile ilk kez mevzuatımıza giren iş güvenliği uzmanı da en az 50 işçinin çalıştığı sanayiden sayılan ve altı aydan uzun süreli işlerin yapıldığı işyerleri için zorunlu tutulmuştur. Oysa işyerinde risk analizi yaparak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması ve uygulanmasını sağlayacak olan bu kişilerin istihdamı, işyerlerinin daha güvenli ve sağlıklı bir ortama kavuşmasını sağlayacaktır. Diğer taraftan İSG Kurulları da 50 ve daha fazla sayıda işçinin çalışmakta olduğu işyerleri için söz konusudur. Bir tür “iş denetim” mekanizması olan bu kurulların da küçük işletmelerde olmayışı, işyerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersizliği açısından önem taşımaktadır.⁵⁶

ILO kayıtlarına göre dünyada her yıl 250 milyon iş kazası ile karşılaşmakta, 160 milyon kişi meslek hastalığına tutulmakta ve bunun sonucu olarak da her yıl toplam 1,2 milyon kadın ve erkek işçi yaşamını yitirmektedir.⁵⁷

SGK verilerine göre, 2008 yılında⁵⁸ ülkemizde 72 bin 963 iş kazası vakası tespit edilmiş meydana gelen iş kazaları sonucunda 865 çalışan hayatını kaybetmiştir. Söz konusu yılda en fazla iş kazası, %9,55(6.971 adet iş kazası) ile metal ürün imalatı

⁵⁶ Bilir, Nazmi, "Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı Hizmetleri ve Türkiye’deki Durum", ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.5, Ankara, Ocak-Şubat 2002, s.10.

⁵⁷ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.1.

⁵⁸ Tez araştırması esnasında güncel veriler 2008 yılına ait olup 2009 yılı verileri henüz yayınlanmamıştır.

(makine hariç) sektöründe meydana gelmiş bunu, %7,85 (5.728 adet iş kazası) ile kömür ve linyit çıkartılması, % 6,24 (4.550 adet iş kazası) ile bina dışı yapıların inşaatı, %5,74 (4.191 adet iş kazası) ile makine ve ekipman imali , %5,52 (4.029 adet iş kazası) ile ana metal imalatı, %4,99 (3.641 adet iş kazası) ile tekstil ürünleri imalatı, %4,80 (3.505 adet iş kazası) ile metalik olmayan ürünler imalatı ve %3,02 (2.203 adet iş kazası) ile elektrikli teçhizat imalatı sektörleri izlemiştir.⁵⁹

SGK verilerine göre 2008 yılında ülkemizde 539 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş, meydana gelen meslek hastalığı sonucunda 1 çalışan yaşamını kaybetmiştir. 2008 yılında en fazla meslek hastalığı, %60,85 (328 adet meslek hastalığı) ile kömür ve linyit çıkartılması sektöründe meydana gelmiş, bunu %4,82 (26 adet meslek hastalığı) ile makine ve ekipman imali, %3,53 (19 kez meslek hastalığı) ile metal ürün imalatı (makine, teçhizat hariç) %2,41 (13 adet meslek hastalığı) ile elektrikli teçhizat imalatı, %1,48 (8 adet meslek hastalığı) ile ana metal sanayi imalatı sektörleri izlemiştir.

Türkiye’de yılda 30.000 ile 100.000 arasında meslek hastalığı beklenmekteyken rakamlar göstermektedir ki, özellikle çoğu tanı sisteminin ve iş denetiminin yetersiz olması⁶⁰ ve kayıtdışı sektör büyüklüğü nedeniyle pek çok vaka kayıtlara yansımamaktadır.

⁵⁹ <http://www.sgk.gov.tr>. SGK 2008 yılı istatistik verileri, Erişim: 20 Ekim 2009.

⁶⁰ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri”, s. 91.

Tablo 1. 2004 ile 2008 Yılları Arasında İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı

KAZALARIN SEBEPLERİ	2004	2005	2006	2007	2008
Bir veya Birden Fazla Cismin Sıkıştırması, Ezmesi, Batması, Kesmesi	33.753	26.981	28.446	28.066	24.329
Düşen Cisimlerin Çarpıp Devirmesi	14.302	15.791	16.713	13.105	13.263
Makinelerin Sebep Olduğu Kazalar	9.461	7.824	9.533	11.686	10.377
Diğer Nedenler	3.301	3.370	4.451	8.136	8.930
Kişilerin Düşmesi	9.769	8.660	8.896	9.469	8.518
Taşıtların Kazaları	2.812	2.704	3.053	2.930	2.515
Herhangi Bir Şekilde Vücudun Zorlanmasından İleri Gelen İncinmeler	2.609	2.459	2.561	2.227	1.480
Normal Sınırlar Dışındaki Isılara Maruz Kalmak veya Temas Etmek	2.103	1.696	1.839	1.597	1.398
Vücudun Doğal Boşluklarına Yabancı Bir Cisim Kaçması	2.528	1.504	1.163	917	653
Patlama Sonucu Çıkan Kazalar	1.007	764	664	601	481
Elektrik Akımından İleri Gelen Kazalar	453	325	398	402	445
Kaynak Yaparken Meydana Gelen Kazalar	284	304	374	346	283
Öldürme ve Yaralama	1.012	1.373	788	173	154
Zararlı Maddelerle veya Radyasyonla Temas Etmek Veya Maruz Kalmak	270	75	69	140	66
Kaza Neticesi Zehirlenmeler	78	50	30	25	37
Hayvanların Isırması, Hayvan Darbeleri, Zehirli Hayvanların Sokması	49	37	42	35	23
Kazaların Sonradan Meydana Çıkan Akıbetleri	30	2	4	10	6
Tedaviye Bağlı Kazalar ve Aşılama Komplikasyonları	1	0	0	0	3
Savaş, Terör ve Toplumsal Olaylardan İleri Gelen Travmalar	7	4	2	4	2
Bilinmeyen	1	0	1	733	0
TOPLAM (Kazaların sebepleri ILO standartlarına göre düzenlenmiştir.)	83.830	73.923	79.027	80.602	72.963

Kaynak:SGK_ 2004 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo 23- İş Kazalarının Kaza Sebeplerine Göre Dağılımı>, Erişim:20 Ekim 2009.

İSG alanında geçmişe göre daha kapsamlı düzenlemeler içeren 4857 sayılı İş Kanunu öncesinde ve sonrasındaki iş kazası ve meslek hastalıkları istatistikleri incelendiğinde, Tablo 2’de görüleceği gibi çalışan sayısında kaydedeğer oranda artış olmasına rağmen, iş kazası sayısında oransal azalış dikkat çekmektedir.

Tablo 2. 2002 ile 2008 Yılları Arasında Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oranı.

Yıllar	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Kaza sayısı/ Çalışan sayısı oranı %	Meslek Hastalığı sayısı/ Çalışan sayısı oranı %
2002	727.409	5.223.283	72.344	601	1,385	0,012
2003	777.177	5.615.238	76.668	440	1,365	0,008
2004	850.928	6.181.251	83.830	384	1,356	0,006
2005	944.984	6.918.605	73.923	519	1,068	0,008
2006	1.036.328	7.818.642	79.027	574	1,011	0,007
2007	1.116.638	8.505.390	80.602	1.208	0,948	0,014
2008	1.170.248	8.802.989	72.963	539	0,829	0,006

Kaynak:SGK_ 2002 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo 27- İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo_27-İş_Kazalarının_İş_Yerinde_Çalışan_Sigortalı_Sayılarına_Göre_Dağılımı), Erişim:20 Ekim 2009.

Zorunlu sigortalı sayısı 2002 yılında 5.223.283 kişiden 2008 yılında 8.802.989 kişiye çıkmasına rağmen iş kazası sayısı 2002 yılında 72.344 kez 2008 yılında 72.963 kez yaşanmış ve çalışan sayısındaki artış %41 iken, yaşanan iş kazasındaki artış oranı %1 in altındadır. Bu durum ülkemizde aradan geçen 6 senede İSG hizmetlerinin kalitesinde artışı işaret etmektedir.

Yapılan araştırmalar iş kazalarının daha çok küçük ve orta ölçekli işletmelerde meydana geldiğini göstermektedir. Nitekim, istatistikler de kazaların büyük çoğunlukla 50'den az işçi çalıştıran işletmelerde meydana geldiğini ortaya koymaktadır. Bunun başlıca sebepleri arasında küçük ve orta ölçekli işletmelerde işletim sermayesinin azlığı, eğitim düzeyinin genel olarak düşüklüğü, kullanılan araç ve gereçlerin çoğunlukla eski teknoloji olması sayılabilir.

Tablo 3 ve Tablo 4 de 50 altı ve üstü çalışana sahip işyerlerine ait iş kazası ve meslek hastalıkları rakamları yıllara bağlı olarak verilmiştir. Her iki tablo karşılaştırılmalı olarak incelendiğinde, 2008 yılında meydana gelen toplam 72.903 iş kazasının 44.175'inin diğer bir deyişle %60'na karşılık gelen bölümünün 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği, önceki yıllarda da en büyük oranın bu grupta bulunduğu görülmektedir. Yapılacak yeni mevzuat değişiklikleri ile 50 'nin altında çalışana sahip işyerlerinin de kapsama alınması İSG hizmetlerinin genele

yaygınlaştırılması açısından önemlidir. Nitekim aşağıdaki iki tabloda iş kazası oranı farkı da bu gerekliliği açıkça ortaya koymaktadır.

Tablo 3. 2002 ile 2008 Yılları Arasında 50 Altı Çalışana Sahip İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oranı.

Yıllar	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Kaza sayısı/ Çalışan sayısı oranı %	Meslek Hastalığı sayısı/ Çalışan sayısı oranı %
2002	712.948	2.931.076	50.360	63	1,718	0,002
2003	762.272	3.202.876	49.712	70	1,552	0,002
2004	835.050	3.583.583	52.451	234	1,464	0,007
2005	927.243	4.102.550	46.342	151	1,130	0,004
2006	1.016.617	4.694.825	48.133	93	1,025	0,002
2007	1.095.529	5.199.170	49.549	175	0,953	0,003
2008	1.148.287	5.457.746	44.175	154	0,809	0,003

Kaynak:SGK_ 2002 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo 27- İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo_27-İş_Kazalarının_İş_Yerinde_Çalışan_Sigortalı_Sayılarına_Göre_Dağılımı), Erişim:20 Ekim 2009.

Tablo 4. 2002 ile 2008 Yılları Arasında 50 ve Üstü Çalışana Sahip İşyerlerinde Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Zorunlu Sigortalı Sayısı Oranı.

Yıllar	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Kazası Sayısı	Meslek Hastalığı Sayısı	Kaza sayısı/ Çalışan sayısı oranı %	Meslek Hastalığı sayısı/ Çalışan sayısı oranı %
2002	14.461	2.292.207	21.984	240	0,959	0,010
2003	14.905	2.412.362	26.956	370	1,117	0,015
2004	15.878	2.597.668	31.379	150	1,208	0,006
2005	17.741	2.816.055	27.581	368	0,979	0,013
2006	19.711	3.123.817	30.894	481	0,989	0,015
2007	21.109	3.306.220	31.053	1.033	0,939	0,031
2008	21.961	3.345.243	28.788	385	0,861	0,012

Kaynak:SGK_ 2002 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo 27- İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo_27-İş_Kazalarının_İş_Yerinde_Çalışan_Sigortalı_Sayılarına_Göre_Dağılımı), Erişim:20 Ekim 2009.

Tablo 5 incelendiğinde erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla çok daha fazla iş kazasına maruz kaldığı gözlemlenmektedir. Bunun nedenleri arasında, erkek çalışanların işgücüne katılım oranının, kadınlara oranla daha fazla olmasının yanı sıra kadınlar için ağır ve tehlikeli işlerde çalışma ile ilgili bazı yasal kısıtların bulunması sebebiyle ağır ve tehlikeli işlerde çalışan sayısının büyük kısmını erkeklerin oluşturması sayılabilir. Veriler incelendiğinde, meydana gelen toplam iş kazasına 2007 yılında %94,8 oranında, 2008 yılında ise %95 oranında erkek çalışanların maruz kaldığı açıkça görülmektedir. İstatistikî verilere göre iş kazasına maruz kalan kişilerin ağırlıklı yaş ortalaması 29 dur. Bu durum iş kazasının meydana gelmesinde eğitim ve tecrübenin önemini ortaya çıkarmakta, iş yerindeki risklerin eğitilmiş ve tecrübeli çalışanlar tarafından daha iyi biliniyor olması, konunun önemini kavranması, eğitilmiş ve tecrübeli kişilerin iş yeri disiplinine ve kurallarına uymada daha özenli davrandığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Tablo 5. İş Kazalarının Yaş grubu ve Cinsiyete Göre Dağılımı.

Yaş Grupları	2007			2008		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
-14	32	429	461	77	1,032	1,109
15-17	405	3,040	3,445	415	2,521	2,936
18-24	1,342	21,544	22,886	1,130	21,932	23,062
25-29	768	17,433	18,201	630	15,201	15,831
30-34	627	14,303	14,930	549	12,323	12,872
35-39	480	10,532	11,012	437	8,871	9,308
40-44	298	6,476	6,774	246	5,227	5,473
45-49	125	1,953	2,078	84	1,678	1,762
50-54	37	612	649	20	469	489
55-59	6	122	128	4	83	87
60-64	1	31	32	2	27	29
65+	0	6	6	0	5	5
Toplam	4,121	76,481	80,602	3,594	69,369	72,963
Ağırlıklı Ort.Yaş	28	29	29	27	29	28

Kaynak:SGK_ 2007 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo_36- Sürrekli İş Göremezlik Durumuna Girenlerin Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, Erişim:20 Ekim 2009.

TÜİK verilerine göre 2008 yılında son 12 ay içerisinde istihdam edilmiş çalışanların %2,9'u iş kazası geçirmiştir. Oran erkeklerde %3,6 iken, kadınlarda %1,3 olarak gerçekleşmiştir. Yaş gruplarına bakıldığında son bir yılda istihdam edilen çalışanların 25-34 yaş grubunda olanlar %3,3 oranında iş kazasına maruz kalmış, 55 yaş ve üstü yaş grubunda ise bu oran %1,8 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumlarına göre

değerlendirildiğinde, ilkökul mezunları %3,7, yüksek öğretim mezunları ise %0,9 oranında iş kazasına maruz kalmışlardır.⁶¹

İş kazalarının meydana gelme sebepleri arasında farklılıklar olduğu gibi, kazanın meydana geldiği saatler arasında da farklılıklar bulunmaktadır. Aşağıda Tablo 6.'da iş kazalarının meydana geldiği iş saatlerine göre dağılımı incelendiğinde ilk üç, iş saatinde meydana iş kazaları, toplam kazaların % 46'sını oluşturmaktadır.

Tablo 6. 2000 İle 2008 Yılları Arasında İş Kazalarının Meydana Geldiği Saatler.

İŞ SAATLERİ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1.SAAT	26.577	20.552	18.676	14.756	16.547	13.708	12.790	12.696	12.087
2.SAAT	9.690	10.433	11.274	11.059	12.378	11.192	11.698	11.771	10.596
3.SAAT	8.680	9.070	10.064	10.767	12.257	11.003	11.763	12.694	10.784
4.SAAT	7.628	7.609	6.722	10.622	11.387	9.112	9.573	9.831	9.024
5.SAAT	4.363	5.305	5.128	6.834	6.823	5.975	6.171	6.467	5.760
6.SAAT	4.469	5.839	5.575	6.641	7.013	6.144	6.921	7.040	6.580
7.SAAT	5.641	5.688	5.938	7.650	8.170	7.939	8.999	8.783	8.137
8.SAAT	7.787	6.670	7.615	8.032	9.254	8.849	11.106	11.317	9.991
9.SAAT	12	1.201	1.352	105	1	0	0	0	4
Bilinmeyen	0	0	0	202	0	1	6	3	0
TOPLAM	74.847	72.367	72.344	76.668	83.830	73.923	79.027	80.602	72.963

Kaynak:SGK_ 2000 ile 2008 yılları arası İstatistik verilerinden alınmıştır. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo_31_-_İş_Kazalarının_Meydana_Geldiği_İş_Saatlerine_Göre_Dağılımı, Erişim:20 Ekim 2009.

Özellikle 1. Saat, 2.saat, 3.saat, 4.saat ve 8.saatler en çok iş kazasının meydana geldiği saatlerdir. Çalışmanın yeni başladığı ilk saatlerde çalışanın dikkatinin yoğunlaşmamış olması, sonrasında işe uyum sağlama süreci ve çalışma ilerledikçe yorgunluk etkeni sebebiyle dikkatin azalmış bulunması kaza sayısındaki artış nedeni olarak ifade edilebilir.

Tablo 7'de görüleceği üzere her yıl ortalama 1000 işçi iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmektedir. Bu rakamlara kayıtdışı istihdam dahil olmadığı düşünülürse, gerçek rakamların çok daha yüksek olduğu açıktır. Veriler incelendiğinde, iş kazasından meydana gelen ölüm sayısının, her zaman meslek hastalığından meydana gelen ölüm sayısından, çok daha fazla olduğu görülmektedir.

⁶¹ <http://www.tuik.gov.tr>, TÜİK Haber Bülteni, 25.03.2008 sy.50, Erişim: 15 Temmuz 2009.

Bunun nedeni; iş kazasının genelde ani, dıştan gelen bir etkenle meydana gelmesi ve sonucunu hemen göstermesi, meslek hastalığının ise işin niteliğine ve işyerinin çalışma koşullarına bağlı olarak, uzunca bir zaman süreci içinde ortaya çıkması ve pek çok meslek hastalığının ise mesleksel olduğu kanıtlanamadığı için kayıtlara geçmemiş olmasıdır.

Tablo 7. 2000 ile 2008 Yılları Arasında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölümünün Sebebine Göre Dağılımı.

ÖLÜM SEBEBİ	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
İŞ KAZASI	731	1.002	872	810	841	1.072	1.592	1.043	865
MESLEK HASTALIĞI	6	6	6	1	2	24	9	1	1
TOPLAM	2.737	3.009	2.880	811	843	1.096	1.601	1.044	866

Kaynak:SGK_ 2000 ile 2008 yılı arası İstatistik verilerinden alınmıştır. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler/Tablo 35- iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerin ölüm sebebine göre dağılımı>, Erişim:20 Ekim 2009.

Yukarıda çizilmeye çalışılan genel tablo İSG konusunun önemini açık bir şekilde ortaya koymaktadır. İnsanın en temel hakkı olan yaşama hakkı, insanın temel ihtiyaçlarını karşılamak için yerine getirmek zorunda olduğu çalışma esnasında yitirilmektedir. Bu durum geri kazanılamayacak vahim sonuçlar meydana getirmektedir. Bu durum, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında, devletlere ve ilgili taraflara ciddi sorumluluklar yüklemektedir. Bu nedenle İSG konusunda oluşturulan yasa ve mevzuatların önemi ve içeriklerinin isabetli, doğru olmasının gerekliliği açıktır.

İSG çalışmaları ile amaçlanan, çalışma koşullarından ve çalışma ortamından doğan tehlikeleri önlemek ve çalışanın güvensiz hareketlerini engelleyici tedbirleri almaktadır. Bu durum, işletmelerin İSG konusunda sağlıklı yapılanmalarını hızlandırırken, kaza ve hastalık oranlarını da azaltacaktır.

Bu konudaki çalışmaların sürekliliğini sağlamak için, istatistikî sonuçların da doğru, düzenli ve kapsamlı olarak tutulması ile gelişmelerin izlenerek değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır.

I.3. 4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA İŞVERENİN İSG ALANINDA YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Dünya’da olduğu gibi ülkemizde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli bir sorun olarak ortaya çıkması sanayileşmenin gelişimi ile birlikte artmıştır. Hızlı gelişen bilim ve teknoloji ve aynı hızla gelişen kalkınma süreci ve sanayileşme, kuşkusuz toplumlara ve ülke ekonomilerine birçok faydalar sağlamıştır, Ancak, insanın çalışma yaşamı ve güvenliği için aynı başarıyı gösterdiğini söylemek güçtür. Sanayileşmenin ve kalkınmanın bedeli asla; iyi eğitilmiş, yeterli derecede beslenen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşamayan, örgütlenmeleri engellenmeyen, sosyal güvenliğinden endişe duymayan, sorunlarını çözen kısaca, insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün vermek olmamalıdır. Bir ülkenin İSG’ne yönelik politikaları o ülkenin ekonomik, politik, sosyal, siyasal ve kültürel gelişmişlik düzeyi ile doğru orantılıdır. Ekonomileri zayıf olan, sosyal devlet kavramının gereklerinin uygulanmadığı, kararsız politikaların sergilendiği ülkelerdeki İSG’nin gelişimi, ekonomileri güçlü ülkelere göre daha yavaş ve dar kapsamlıdır. İSG’de temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.⁶²

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde İSG, kalite ve çevre, bir üçgenin birbirini tamamlayan kenarları gibi görülmekte ve birbirine uyumlu standart, genel yönetime entegre bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu yaklaşım, İSG konusunu işletme yönetimi anlayışının ayrılmaz bir parçası haline getirmiştir. Uzun yıllar İSG konusu işletme yönetimlerinde yasaların işverenlere verdiği bir görev anlayışı içinde ele alınmıştır. Konunun bu bakış açısı ile ele alınması sadece İSG mevzuatının gereğini yapma sonucunu getirmiştir. Oysa çok disiplinli bir konu olan İSG, toplam kalite ve toplam kalite sürecinin ana unsurları olan uluslararası kalite standartları içinde özel bir yer tutmakta, sorunların çözümü ise İSG yönetim sistemlerinin işletme yönetimi ile

⁶² TMMOB, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi, ISBN: 975-395-612-6, Ankara, Haziran 2003, s.3.

doğrudan ilişkilendirilmesinden geçmektedir. Nitekim İSG konusunda işletme odaklı bu yönetim anlayışı ile İSG'ni ele alan işletmelerde, artık konunun sadece mevzuat hükümlerini yerine getirmekten ibaret olmadığı, mevzuat hükümlerinin çok daha ilerisinde uygulamaların yapıldığı görülmektedir.”⁶³

Kural olarak iş hukunda işveren, işçi çalıştıran kişi olarak algılanır, gerçekten de iş kanunları bu olgudan hareketle işveren kavramının belirlenmesinde işçi çalıştırmayı hedef almıştır.⁶⁴

İşveren, iş sahibi olması nedeni ile gerekli yetkilere sahiptir. İşverenin bu yetkilere sahip olması beraberinde birtakım yükümlülükleri de işverene yüklemektedir. Bu yükümlülüklerden en önemlisi işçiyi koruma ve gözetme borcu içerisinde, işçinin menfaatlerini koruması, ona zarar verebilecek davranışlardan kaçınması, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sağlaması, işçiyi sağlığına uygun bir işte çalıştırması, işyerinde İSG ni sağlaması zorunlulukları yer almaktadır. Bu hususta esas yükümlülük işverene aittir. İSG önlemlerinin alınması zorunluluğu, iş sözleşmesinin içerisinde bulunan işçiyi gözetme ve koruma borcunun önemli bir parçası olmaktadır. Çünkü işverenle, iş sözleşmesine giren işçi, çalışma yaşamının ve işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlikeye, iş kazaları ve meslek hastalıklarına açık hale gelmekte, yaşamı ve beden bütünlüğü risk altına girmektedir. Bu nedenle, işveren, işçinin temel hakları arasında bulunan yaşam, sağlık ve beden bütünlüğünü işyeri tehlikelerine karşı korumak zorundadır.

Bu zorunluluk çerçevesinde işveren, işçinin saygınlığını korumak, işçinin yararı doğrultusunda davranmak, onun sağlığını ve vücut bütünlüğünü korumaya yardımcı olabilmek için çaba göstermek, işçiyi işyerinde, çalışma ortamından kaynaklanan ve ona zarar verebilecek risklere karşı uyarmak, bilgilendirmek, yapılan işin ortaya çıkardığı risklere karşı korumak, riskler ortadan kaldırılamıyor ise, işçiye gerekli koruyucu

⁶³ Kuru, Onan, ”İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, İşveren Dergisi, Ankara, Mayıs 2000, s.17.

⁶⁴ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.105.

donanımı tahsis etmek, gerekli bilgileri zamanında yetkili makamlara bildirmekle yükümlüdür.⁶⁵

Çalışma hayatında çalışanın karşı karşıya kaldığı risklerden korunmasının hem çalışanın kendisine hem de kamunun yararına sonuçlar doğuracağına anlaşılması ile devlet, işçi işveren ilişkilerine müdahale etme gereğini hissetmiştir.

Ülkemizde sadece İSG' ni düzenleyen bir yasal mevzuat henüz mevcut değildir. Ancak Borçlar Kanunu 313. ve 332. md'leri arasındaki hükümler ile 4857 İş Kanununun 77. ve 88. md leri arasında yer alan hükümlerde işverenin İSG alanındaki yükümlülükleri emredici hukuk kuralı niteliğinde düzenlenmiştir.

I.3.1. Önleyici Tedbirleri Alma Yükümlülüğü

İşverenin kamu hukundan doğan işçiyi koruma borcunun dayanağı İş Kanunu md.77'de düzenlenmiştir. İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri başlığını taşıyan maddeye göre, "İşverenler işyerlerinde İSG nin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü" tutulmuşlardır.

Bu madde işverenler ve işyerleri arasında hiçbir ayırım yapmaksızın ve herhangi bir sınır koymaksızın İSG nin sağlanması açısından işverenlere gerekli her türlü önlemi alma zorunluluğu getirmiştir. Bu çerçevede işveren; işçinin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki riskleri önlemek, eğitim ve bilgi verilmesi dahil olmak üzere her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak, hatta sağlık ve güvenlik önlemlerini değişen şartlara göre, diğer bir deyişle teknolojik gelişmelere bağlı olarak sürekli iyileştirme çalışması içinde olmak zorundadır.⁶⁶ Bu yükümlülüğün ifası sırasında işyerinin mali yapısındaki olumsuzluklara, teknik konulardaki yetersizliklere, işyerinde az sayıda işçinin istihdam ediliyor olmasına, diğer işletmelerde bu tür önlemlerin alınmamış olmasına ve benzeri gerekçelere hiç yer verilmemiştir.

İşverenin, İSG önlemlerini alma yükümlülüğünün, Borçlar Kanunu md.332 hükümlerine göre geniş ve mutlak bir nitelik taşıdığı görülmektedir. Gerçektende İş

⁶⁵ Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006, s.39.

⁶⁶ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.54.

Kanunu bakımından işverenin alması gereken önlemler, Borçlar Kanunu md. 332 'deki gibi " hakkaniyet dairesinde " beklenilecek önlemler değil, İSG için gerekli olan önlemlerdir. Bu önlemler, bilimin, tekniğin ve tecrübenin o andaki mevcut durumuna göre alınması mümkün olan ve işyerinde yapılan işin ortaya çıkardığı tehlikeleri önlemeye yarayan her türlü önlemi ifade etmektedir."⁶⁷

İşverenin önlem alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda işyerinde işin durdurulması ya da işin kapatılması mümkün olabilecektir. İş Kanununun 79. md.sinde; "Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini İSG bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Çalışma Bölge Müdürlüğü'nden oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır." hükmü yer almaktadır. Görüldüğü gibi işverenin önlem alma yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu ortaya çıkacak uygunsuzluğun tespiti halinde, işverence önemli sayılan boyutta bir yaptırım söz konusu olacaktır.

1.3.2. Eğitim Verme Yükümlülüğü

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önemli nedenlerinden biri de işçilerin işyerindeki risklere karşı eğitilmemiş olmaları ve eğitimin önemi konusunda yeterince bilince kavuşturulmamış bulunmalarındır. Bu nedenle İSG bilincinin eğitim yoluyla işçilerde geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.⁶⁸

İşyerlerinde İSG önlemlerinin alınmış olması tek başına tehlikeleri ortadan kaldırmamaktadır. İşverenler, İSG açısından güvenli bir ortam oluşturmanın yanısıra kurallara uyumun gerekliliğini, tekniğin getirdiği yenilikleri ve olası tehlikeleri işçileri eğitmek yoluyla öğretmek zorundadır. İşveren işçisini mutlaka eğitecek ve işyerinde muhtemel tüm tehlikeleri işçinin kendisinin biliyor olmasını beklemeyecektir. Uygulamada, yargıya gelen iş kazası, meslek hastalıkları ve ölüm olaylarında doğan tazminat davalarında, işçilerin alınan tedbirleri uygulamakta ihmal gösterebildikleri

⁶⁷ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.55.

⁶⁸ Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2005, s.48.

gözlenmektedir. Bu gibi zararlı sonuçlardan işçinin korunması için kanun koyucu doğrudan işvereni yükümlü tutmuştur.

İş Kanunu md. 77 ‘de işçilerin, İSG konusunda eğitimi ve bilgilendirme hakkı ile ilgili düzenleme de “İşverenler işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli İSG eğitimini vermek zorundadırlar.” hükmü yer almaktadır. İşçilerin bir bölümünün alınan tedbirlere uymak konusunda ihmal göstermeleri İSG konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarından kaynaklanmaktadır.

İşverenler, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamını kurmakla yükümlüdürler. Bu amaçla, işverenler, iş sözleşmelerinin türüne bakmaksızın işçileri yasal hak ve sorumlulukları konusunda, bilgilendirmek, onların karşı karşıya buldukları mesleki riskler ve bunlarla ilgili alınması gerekli tedbirler konusunda bilgilendirmek, alınması gerekli tedbirler konusunda İSG eğitim programları hazırlamak, işçilerin bu programlara katılmasını sağlamak, İSG bilinci oluşturarak uygun davranış kazandırmak için gerekli eğitimi vermek ve verilecek eğitim için uygun yer, araç ve gereç temin etmekle yükümlüdürler.⁶⁹ İşverenin bu yükümlülüğü sadece kendi işçilerine karşı değil, başka bir işverene bağlı olarak kendi işyerinde çalışan işçilere (altişveren işçileri veya geçici iş ilişkisi ile çalışanlara) karşı da söz konusudur. İşverenlerin işyerlerinde çalışanlara vereceği İSG eğitiminin usul ve esasları bu konuda çıkarılmış yönetmelikle ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

1.3.3. Denetleme Yükümlülüğü

İnsanlar ne kadar eğitilmiş olsalar da, ne kadar işlerine ciddi olarak eğilip önem verseler de denetlenmedikleri takdirde, bir süre sonra bu özelliklerini kaybetmektedirler. İnsanların bu özelliklerini canlı tutmanın yolu denetimden geçmektedir. Her şeyde olduğu gibi güvenliğin temeli de denetimdir.

İş Kanunu md.77 de işçilerin, işyerinde İSG konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları belirtildikten sonra, işverenler için de İSG konusunda her türlü tedbirin alınması yeterli bulunmamış, işçilerin buna uyup uymadıklarını

⁶⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. 07.04.2004 Tarihli ve 25426 Sayılı Resmi Gazete, Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

denetlemeleri gerektiği öngörülmüştür. Nitekim işyerinde bulundurulması gereken koruyucu malzemelerin varlığının yeterli olmadığı, bunların işçiler tarafından kullanılıp kullanılmadığının işveren tarafından yapılacak olan denetimler sonucu ancak sağlanabileceği ve kullanmayanlar hakkında disiplin cezası uygulanabileceği, yöntem olarak gösterilmiştir.

İş kazalarında, işverenin önlem alma görevi salt koruyucu malzeme vermekle sınırlandırılmaz. Bir insanın sürekli olarak bir konuda dikkatini toplayabilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçilerin sürekli denetlenmesi, işçilerdeki noksanlıkların zamanında fark edilerek risk oluşmadan önlem alınması imkanı vermektedir.

Yargı kararlarında da işverenin yükümlülüğünün yalnızca önlem almaktan ibaret olmadığı; gözetme borcu gereği alınmış önlemlere uyulup uyulmadığının da işveren tarafından denetlenmesi gerektiği belirtilmektedir. Hatta bunun için etkin bir denetim sistemi kurulması böylece işçilerin, koruyucu malzemelerin kullanılmasında ve İSG için alınan önlemlere uyulmasındaki aksaklıkları, büyük ölçüde giderilebileceği ifade edilmektedir.⁷⁰

Denetim görevini yerine getirmeyen işveren, yükümlülüğünü yerine getirmemiş sayılacak, kaza ve hastalık nedeniyle meydana gelebilecek tazminatlardan sorumlu tutulup, kurum tarafından sigortalıya yapılan sağlık yardımları ve geçici iş göremezlik ödenekleri ile gelirleri açısından sorumlu olacaktır.

I.3.4.İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü

İşyeri hekimi modern İSG anlayışının önemli bir parçasıdır. İş sağlığı hizmetlerinin etki alanı ve faaliyetleri bu hizmetin içerisinde yer alması gereken tıbbi ihtiyaçların da önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda işyeri sağlık hizmetleri bir hekimin gözetiminde kurulmalı ve hekim sorumluluğu altında yürütülmelidir.

İşyeri hekiminden kasıt, işyeri hekimliğinde uzmanlaşmış hizmet ettiği işyerinin ve bağlı bulunduğu sağlık sektörünün sorunları hakkında bilgi sahibi olan ve iş kazası ve meslek hastalıkları hakkında yeterli bilgiye sahip olan hekimdir.⁷¹

⁷⁰ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.56.

⁷¹ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.85.

Daha önce tüzük ve yönetmeliklerle düzenlenen işyeri hekimliği 4857 sayılı İş Kanunu'nda 81.md.'de yasa hükmü olarak düzenlenmiştir. İlgili md.'ye göre sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler işyerlerinde İSG önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ilk yardım acil tedavi ve diğer koruyucu sağlık ve güvenlik alanında hizmetlerinin, yerine getirilmesi için işyeri hekimi çalıştırmak ve işyeri sağlık güvenlik birimi kurmak zorundadırlar. Bu yükümlülüklerini kendi personeli ile yerine getirebilecekleri gibi işletme dışından hizmet olarak da sağlayabileceklerdir. İşyeri hekimlerinin görevleri, çalışma usul ve esasları, yetkileri ve yükümlülükleri yapılan son düzenleme ile 15 Ağustos 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkındaki Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

1.3.5. İş Güvenliği Uzmanı İstihdam Etme Yükümlülüğü

Yakın zamanda kadar, ülkemizde İSG alanında uzmanlık eğitimi veren yüksek okul yada fakülte bulunmaması nedeniyle, bu konularda işyerlerinde, genellikle mühendislik veya teknik eğitim almış personel bu görevi üstlenmektedir. Bu kişiler alanlarında ne kadar iyi yetişmiş olursa olsunlar iş güvenliği konusunda uzman sayılamazlar. İş güvenliği alanında uzmanlaşma, lisans eğitimi üzerine multidisipliner teorik ve pratik bilgilerin edinilmesi ile gerçekleşir. Bu nedenle iş güvenliği ile görevli mühendislere ve teknik elemanlara gerek üniversitelerde ve gerekse çalışma yaşamında kendine özgü uzmanlık dalı olan İSG alanında eğitim verilmeli ve yeterli donanımları sağlanmalıdır.⁷² Zira iş kazaları ve meslek hastalıklarının oldukları yerde, diğer bir deyişle işyerinde önlenmesi açısından bu grup özel bir önem arzeder. Çünkü iş güvenliği uzmanlarının öncelikle görevi, işyerinde İSG 'ni bozacak, tehlikeye düşürecek riskleri kaynağında tespit ederek bunların önlenmesi için çalışmalar yapmaktır.

1475 sayılı İş Kanunu'nda yasa hükmü olarak düzenlenmeyen iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların istihdamına o dönemde İSG ile ilgili bazı tüzüklerde yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemelerde “işyerinde bir fenni mesul bulundurulması” ya da “İSG Kuruluna bu konularda görevli teknik bir kişinin katılması” gibi hükümler göze çarpmaktadır.

⁷² Kılıç, Leyla, a.g.e., s.114.

4857 sayılı İş Kanunu ile birlikte ilk kez, belirli işyerlerinde iş güvenliği ile görevlendirilmiş uzman bulundurulması yasa hükmü olarak öngörülmüştür. Kanunun 82.md. si uyarınca; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde; işyerinin iş güvenliği ile ilgili önlemlerinin alınması, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, tüm bu hizmetlerin yürütülmesi için işçi sayısına, işin niteliğine ve tehlike sınıfına göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman çalıştırılması zorunludur.⁷³ İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görevleri çalışma usul ve esasları, yetkileri ve yükümlülükleri yapılan son düzenleme ile 15 Ağustos 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkındaki Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Ayrıca çalışmanın II. bölümünde ayrıntılı olarak incelenmiştir.

1.3.6. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimi Kurma Yükümlülüğü

İşyeri sağlık ve güvenlik organizasyonu işverenlerin işyerinde kurmakla yükümlü oldukları ve amacı, işyerinin sağlık ve güvenlik yönünden izlenmesi, koruyucu önlemlerin alınması ve ilk yardım hizmetlerinin yerine getirilmesi konusunda görevli olan örgütlenmeyi ifade etmektedir.

Birçok ülke mevzuatında karşılığı olan bu yapının ülkemiz mevzuatında da nasıl ve ne şekilde oluşturulacağı belirlenmiştir. Ancak, işverenler kendilerini mevzuat ile sınırlandırmak zorunda değildirler. İşverenler sağlık ve güvenlik birimlerini ihtiyaç ölçüsünde genişletebilme ve geliştirebilme imkanına sahiptirler.

İlgili düzenlemeye göre işverenler en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde iş sağlığı güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulamasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıfına göre işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlüdürler.⁷⁴

⁷³ Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre ..., s.135.

⁷⁴ Ekmekçi, Ömer, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri", s.63.

Bu yükümlülük; az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000 ve daha fazla işçi çalıştıran, tehlikeli sınıfta yer alan ve 750 ve daha fazla işçi çalıştıran, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler için mutlak bağlayıcı niteliktedir. Belirtilen grubun dışında kalan ve en az 50 işçi çalıştıran işverenler ise İSGB'ni işyerinde kurabilecekleri gibi, bu hizmetin tamamını dışarıdan da alabilme hakkına sahiptirler. İSGB'nin nasıl oluşturulacağı, bu birimde görevlendirilecek kişilerin nitelikleri, çalışma esasları ile OSGB 'den hizmet alınması ile ilgili usul ve esaslar 15 Ağustos 2009 tarihinde çıkarılan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

I.3.7. İSG Kurulu Oluşturma Yükümlülüğü

İşyerlerinde İSG ne ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birimlerden biri İSG kurullarıdır. İSG kurullarının oluşturulmasının temel nedeni; İSG nin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabası ile değil, işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin de katkısıyla sağlanabileceği düşüncesidir ve dünyada ilk kez 1892'de İngiltere'de bu amaçla gönüllü bir jüri kurulmuştur.⁷⁵ Bunun yanı sıra “iş güvenliği işyerinden başlar anlayışı” , “ işle ilgili sorunları en iyi bilenler işi yapanlardır” ilkesi çerçevesinde çalışan katılımını sağlayarak, işçi ve işvereni ortak bir platformda buluşturan bu yapı, işyerlerinde iç denetimi sağlayan en önemli organdır.

Sağlık ve güvenlik problemlerinin incelenip çözümlendiği bir oluşum olan İSG kurulları, işçi ve işveren temsilcilerinin yanı sıra işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, varsa sivil savunma uzmanı, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi gibi ilkez gündeme gelen kavramlarla işyerinde geniş yelpazeye yayılan bir katılımı temsil etmektedir.

İSG kurulunun başlıca görevleri arasında; iş kazaları ve meslek hastalıklarını incelemek, değerlendirmek, tekrarını önleyici tedbirler almak, iş güvenliği ile ilgili firma iç yönetmeliğini hazırlamak, İSG konularında işyerinde çalışanlara yol göstermek, eğitim programlarını planlamak, acil durumlarda işyerinin faaliyetinin devamına karar vermek, yıl sonu değerlendirme raporu hazırlamak sayılabilir.

⁷⁵ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.70.

Ülkemizde ilk kez 1475 sayılı İş Kanununda düzenlenen İSG kurulları, 4857 sayılı İş Kanununda da etkinliği artırılarak 80. md.' de düzenlenmiştir. Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinin işverenleri İSG kurulu oluşturmakla yükümlü tutulmuşlardır. Geçmişte danışma niteliğinde faaliyet gösteren ve kararları bağlayıcı olmayan İSG kurulları getirilen yeni düzenlemeyle daha etkin hale getirilmiş ve işverenler İSG kurullarının kararlarını uygulamakla yükümlü tutulmuşlardır. Kurulların kimlerden oluşacağı, görev yetki ve yükümlülükleri, çalışma usulleri gibi konular 7 Nisan 2004 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Görev ve yetkileri ve yapısı itibari ile İSG kurulu, işyerlerinin iş güvenliği örgütlenmesinde önemli bir yer tutmaktadır. Hem çalışanların mesleki risklere karşı korunma yollarının geliştirilmesi, hem de işyeri içinde önemli bir denetim organı olarak devlete yardımcı olan bir yapı durumundadır. Bu anlamda İSG kurulları, dış ülkelerde, dahili sorumluluk sistemi denilen işyeri yapılanmalarının önemli bir unsurudur. Bu sistemde, işyeri kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde birinci sorumluluğu, yönetim ve işçi temsilcileri arasındaki işbirliğine dayandırmaktadır.⁷⁶

⁷⁶ Yılmaz, Fatih, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, c.7, sy.1, Yıl 2010, www.insanbilimleri.com, Erişim: 10 Şubat 2010.

II. BÖLÜM: İSG ÖRGÜTLENMESİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

II.1. BAZI GELİŞMİŞ ÜLKELERDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

Ülkeler kalkınırken, sanayileşirken, teknolojik gelişimlere ayak uydurmaya çalışırken ve özellikle ekonomik rekabet gücünü korumaya çalışırken, işçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmasının sağlanması, en önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır.. Bu kaygının boyutu ve bu konuda sağlanan başarılar çağdaş ve uygar toplum olmanın en önemli ölçütlerinden biri olmaktadır.⁷⁷

Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılması ve çalışanların yaptıkları işten zarar görebilecekleri düşüncesi ilk olarak Hipokrat tarafından ileri sürülmüştür. Hipokrat, M.Ö.370 yılında ilk defa kurşunun yan etkilerinden bahsetmiştir. Daha sonra Aristo, koşucuların hastalıklarını incelemiş, gladyatörler için özel diyet önermiştir. Eflatun ise, bazı esnaf ve sanatkarların çalışma pozisyonlarından ileri gelen hastalıklar ile ilgili araştırmalar yapmıştır. Pliny, tehlikeli tozlara maruz kalanların kendilerini korumaları için maske yerine başlarına torba geçirmelerini önermiş, Herodotus, ilk kez işçilere yeterli besin verilmesinden söz etmiştir.⁷⁸ Galen, M.S.2.yüzyılda kurşun zehirlenmesinin patolojisi üzerinde durmuş, kürk ve kimya işlerinde çalışanlarda ortaya çıkan meslek hastalıklarını tanımlamıştır.⁷⁹

Endüstri devrimine kadar üretimin tamamen ilkel metotlara dayandığı tarımsal ekonominin basit araçlarla yürütülmesinin kaza ihtimalini azalttığı, ortaçağ maden işletmeciliğinin bunun istisnası olduğu bilinmektedir.⁸⁰

⁷⁷ Tuncay, A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında”, s.47.

⁷⁸ Erkan, Cahit, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, Ankara Üniv. Tıp Fakültesi Yayınları, sy.441, Ankara, 1984, s.8.

⁷⁹ Aktuğ, Güngör, Meslek Hastalıklarının İstatistiksel Analizi, Hacettepe Üniv. Nüfus Etütleri Ens., Ankara, 1984, s.9.

⁸⁰ Güven, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Eskişehir İktisadi Ticari ve İlimler Akademisi, Sevinç Matbaası, Ankara, Ocak 1970, s.2.

Çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde, özellikle Paracelsus, Agricola ve Rammazzini önemli çalışmalarda bulunmuşlar ve sorunların çözümüne katkı sağlamışlardır. Agrecelsus Tirol maden işletmelerinde işyeri hekimi olarak çalıştığı yıllarda, o gün için dünyada ilk iş hekimliği kitabı olan "De Morbis Metallicis"i yazmıştır. Kitabında maden ve izabe işçilerinin meslek hastalıklarını inceleyerek hastalıkların klinik belirtilerini hastalık adı anmadan belirtmiştir. Bu belirtiler pnömonkonyoz diye bilinen kronik akciğer hastalıklarının klinik tablosunu ortaya koymuş, etken faktör olarak tozdan söz etmiş ve koruyucu önlemler önermiştir.⁸¹

16. yy. da Agricole ve Parucelous orta Avrupa'da maden işletmelerinde çalışan işçilerin hastalıkları ile toz arasındaki ilişkiyi incelemişler ve bazı koruyucu önlemler önermişlerdir. Agricola, işyerlerinin sıcaklık derecesinden, işyeri havasında bulunması muhtemel zararlı etkenlerden ve bunların ortadan kaldırılması için uygulanması gereken havalandırma yöntemlerinden söz ederek, işçinin işyerinde çalışma pozisyonlarını incelemiş ergonomi ilkelerini 17. yy. da ortaya koymuştur.⁸²

Bilimsel esaslara dayalı İSG ilk olarak İtalya'da 17. yy. da Bernandino Ramazzini tarafından ele alınmış ancak asıl gelişme İngiltere'de olmuştur. Aynı şekilde bilimsel anlamda iş kazaları da ilk olarak İtalya'da ele alınmıştır. Fakat daha sonraları sanayileşme hareketlerinin başlaması ve bu hareketin öncülüğünü İngiltere'nin yapması nedeniyle, esas gelişmeler burada doğmuştur.⁸³

Endüstri devrimi ile ortaya çıkan göç dalgaları, binlerce ailenin, bu kadar insanı barındırmaya elverişli olmayan şehirlerde son derece sağlıksız koşullarda yaşamalarına ve çalışmalarına sebep olmuştur. Kadın ve çocukların hiçbir sosyal güvenceleri olmadan on iki, ön dört saat çalıştırıldıkları belirtilmektedir.⁸⁴

Endüstri devriminin yarattığı büyük değişimler sömürgelerden elde edilen hammaddelerin çokluğu, sanayinin hızla gelişmesine, dev fabrikaların kurulmasına neden olmuştur. Bu süreç köyden kente göçü gündeme getirmiş, şehirlerin artan

⁸¹ Erkan, Cahit, İş Sağlığı. ..., s.10.

⁸² Erkan, Cahit, İş Sağlığı. ..., s.8.

⁸³ Güney, Salih, "İş Kazalarının Davranışsal Boyutları", U.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, c.XIII, sy.1, Bursa, Mart-Kasım 1992, s.123.

⁸⁴ Erkan, Cahit, İş Sağlığı. ..., s.12.

nüfusları ile birlikte sosyo ekonomik bakımdan ciddi problemler ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkan işsizler ordusu aynı zamanda fabrikalar için yedek parça deposu olmuş, kötü çalışma koşullarına dayanamayan işçiler giderek, yerine yeni işçiler gelmiştir. O günün koşullarında İngiltere’de madenlerde çocuk işçilere, atlardan daha ucuza geldikleri için kömür vagonları çektirildiği, bazı çocuklara madenlerin dibinde ayakları suya gömülü olarak, günde 12 saat ayakta tutularak su pompalama görevi verildiği vurgulanmaktadır.⁸⁵

Endüstri devriminin yarattığı ve insanlık onuru ile bağdaşmayan ağır çalışma koşullarının düzeltilmesi ve iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek amacı ile yapılan ilk çalışmalar, kadın ve çocuk işçileri koruyucu bazı yasal düzenlemelerle dar kapsamlı olmuştur. Bunun için, öncelikle çocuk işçilerin günlük azami çalışma süreleri belirlenmiş, daha sonra kadın ve çocukların gece çalışmaları ile bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmıştır. Ancak, bu dönemde etkin bir iş denetimi sisteminin kurulmamış olması ve hüküm süren yoksulluk, yapılmak istenen iyileştirmelerin uygulanmasına engel olmuştur.⁸⁶

18. yy. da Avrupa’da inşa edilmeye başlanan sosyal güvenlik ilkelerinin 19. yy. da yaygınlaştığı, iş kazası ve meslek hastalıkları güvencesinin ilk olarak Avrupa’da uygulanmaya başladığı vurgulanmaktadır.⁸⁷

Bu dönemde, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü(WHO) Milletler Cemiyeti ile birlikte, ancak ondan bağımsız özerk kuruluşlar olarak kurulmuştur. ILO, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur.

İkinci Dünya Savaşından sonra İSG bütün dünyada önemle ele alınmış, psiko-sosyal ve sosyo-ekonomik sorunların bu kavram içinde değerlendirilmesi, uygulanması ve bu yönde yürütülmesi kabul edilmiştir. Bu değişim birçok ülkede geniş kapsamlı, teknolojinin ve günün gereksinimlerine uygun olarak sürekli değişen ve gelişen bir “iş

⁸⁵ Kırçak, Çağlar, a.g.e., s.32.

⁸⁶ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.23.

⁸⁷ Tufan, Beril, a.g.e., s.34.

sağlığı ve güvenliği hukuku” oluşmasına yol açarken, çeşitli sosyal güvenlik kurumlarının da oluşturulmasını sağlamıştır.⁸⁸

II.1.1. Almanya

Dünyada ilk kez iş kazalarına karşı yasal önlem alan ve diğer ülkelere örnek olan devlet Almanya’dır. Pek çok Avrupa ülkesi kendi mevzuatları açısından Almanya sosyal güvenlik sistemini örnek almıştır. Almanya diğer devletlerden daha hızlı bir ekonomik gelişme gösterdiği için kentlerde kötü koşullarda çalışan işçi sayısında artış olunca, bu işçilerin çalışma koşullarını ve haklarını düzenleme ihtiyacı hissedilmiştir.

Alman sosyal güvenlik sisteminin önemli bir bölümünü oluşturan iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, yasal çerçevesi ve yapısal düzenlemesi ile işçi ve işvereni eşit biçimde koruyan bir konum arz etmektedir. Temel amacı olan, çalışanın İSG ni temin ederken, işletme bazında olduğu kadar makroekonomik kaygılara da önem veren bir yapı içerisinde. Ülke ekonomisinin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğrayacağı kayıpların en aza indirilmesi sistemin hedeflerindedir. Başka bir deyişle, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik tedbirler yasal ve kurumsal olarak önemsenmiştir.⁸⁹

Almanya’da çağdaş anlamda iş güvenliğini sağlamayı amaçlayan ve iş yerinde İSG organizasyonuna yer veren, kanun ASİG (Arbeitssicherheitgesetz=ASİG) 12.12.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir.⁹⁰

Kanununun 4. bölümü İSG örgütlenmesine ilişkindir ve işçilerin katılımı ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Bu bölümde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının Çalışma Konseyleriyle işbirliği halinde çalışmaları; İSG ile ilgili önemli konularda Konseyi bilgilendirmeleri; bu kişilerin Konseyin onayı ile atanması veya görevden alınması; serbest çalışan doktorların, uzmanların ve harici hizmet sağlayıcıların

⁸⁸ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.24.

⁸⁹ Ünver, Demet, “Almanya’da Çalışan Türkler: İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, ÇSGB İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, sy.35, Ankara, 2007, s.50.

⁹⁰ Demircioğlu, A.Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın İncelenmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.5, İstanbul, Mart 2007, s.9.

atanması ve görevden alınmasında Konseye öncelikle danışılması ve İSG kurulları ile ilgili hükümler yer almaktadır.⁹¹

ASİG açısından “iş güvenliği uzmanı” bir üst terimdir. Bu terim iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası kavramlarını içermektedir. Bu kişiler iş güvenliği tekniği alanında, farklı yetkinlik derecesine sahip yetişmiş uzmanlardır. Söz konusu mevzuatta “iş güvenliği uzmanı” na yönelik herhangi bir tanım yapılmamışsa da “iş güvenliği mühendisi” olarak yalnızca “mühendis” ünvanını taşıma hakkı bulunan ve kendisine verilen iş güvenliğine ilişkin görevleri yerine getirebilmesi için gerekli “uzmanlık belgesi”ne sahip olan kişinin görevlendirilebileceği belirtilmektedir. Böylece iş güvenliği mühendisi terimi somutlaştırılmıştır.⁹²

İş güvenliği teknisyenleri ile iş güvenliği ustalarının da ASİG yasası gereğince iş güvenliği konusunda belirli uzmanlık bilgilerine sahip olmaları gerekmektedir. Bu bilgileri iş güvenliği teknik uzmanlığı kursuna devam edip, kursu başarıyla tamamlayarak elde ederler. Yasa ile ilgili çıkarılan tüzüğe göre iş güvenliği mühendislerine uzmanlık belgesi, mühendis ünvanı ile en az iki yıl uygulamada faaliyet göstermişse, verilmektedir.⁹³

İşverenin, iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ve iş güvenliği ustası anlamında üç yetkinlik kademesinden hangisini iş güvenliği uzmanı olarak işletmesinde görevlendireceği, işletmenin koşullarına ve personel olanaklarına göre değişmektedir. Farklı yetkinlik kademelerinde bulunan güvenlik uzmanlarının bir işletmede bir arada çalıştırılmaları da mümkündür. ASİG ‘göre işveren, işletmesinde iş güvenliğini sağlama ve iş kazasını önleme yükümlülüğü altındadır. Bu yükümlülüğün yerine getirilebilmesi için işveren, işletmesinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirecektir. Ancak işveren bunların gerekli olup olmadığına ya da ne zaman gerekli olduğuna yasanın ilgili hükmünde yer alan ölçütlere göre karar vermek durumundadır. Bu ölçütlerden biri işletmenin türüdür. Sağlık güvenlik riskleri, iş kazası olma sıklığı ve sektöre özgü riskler işletme türü ölçütü içerisinde değerlendirilir. Diğer bir ölçüt ise işletmenin büyüklüğü ve çalışanların yapısıdır. İşletmelerde nitelikli işçi sayısı,

⁹¹ Yılmaz, Fatih, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı", s.14.

⁹² Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.39.

⁹³ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.41.

niteliksiz işçi sayısından az ise iş güvenliğine duyulan gereksinim, nitelikli işçi sayısının yüksek olduğu işletmelere göre daha fazla olacaktır. İşletmelerde İSG hizmetleri için iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi açısından göz önünde bulundurulması gereken üçüncü ölçüt ise işletmenin örgütlenme yapısıdır.

Almanya'da 1980'li yılların sonuna kadar küçük işletmeler (30 kişiden az işçi istihdam eden) ASİG ve bu yasa doğrultusunda yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerinin uygulama alanı dışında tutulmuşlardır. Bu işletmeler için mevcut durumu iyileştirmek üzere iş güvenliği uzmanlığı hizmeti için Almanya İçişleri Bakanlığı insiyatifiyle bir model geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Bu model sonrasında tüm işletmeler iş kazası önleme yönetmeliklerinin uygulama alanına sokulmuşlardır. Buna karşın yasaya bağlı çıkarılan İş Kazası Önleme Yönetmeliği'nde belirli koşulların gerçekleşmesi durumunda "İş Koruma Dairesi" 'nin onayı alınarak küçük işletmelerin iş güvenliği uzmanı istihdamından muaf tutulabilecekleri de öngörülmüştür.

Almanya'da ASİG ve bu yasanın uygulama alanını gösteren ve yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerine göre iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde görevlendirilmeleri için tek bir sözleşme biçimi öngörülmemiş, üç farklı yol önerilmiştir. İşveren bu üç görevlendirme biçimi arasında seçim yapabilir. Birinci seçenekte, işveren iş güvenliği uzmanını işçi olarak işletmede işe yerleştirebilir. İkinci seçenekte, işveren serbest çalışan bir iş güvenliği uzmanı ile sözleşme yapabilir. Yapılan bu sözleşme ile uzman, işverenin ve işletmenin mevzuattan kaynaklanan yükümlülüklerini yüklenir. Burada yapılan sözleşme hizmet sözleşmesidir. Üçüncü seçenekte ise, işveren işletmesindeki iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işletmeler üstü bir iş güvenliği hizmet birimi ile bir danışmanlık sözleşmesi imzalayabilir. Bu sözleşme ile sözleşme yapılan hizmet birimi, çalışma süresi içinde kendi uzmanlarını işletmede görevlendirmek suretiyle işletmenin güvenlik teknik danışmanlığını yüklenir.

İş güvenliği yönetmelikleri uyarınca asgari çalıştırılma süresinin saptanmasında özellikle işletmenin türü, faaliyet konusu, işletmede istihdam edilen işçilerin sayısı belirleyici olmaktadır. Ayrıca işletmenin kaza ve sağlık risk ortalamasına göre yönetmeliklerce öngörülmüş olan çalıştırılma süresi, ortalamanın değişmesi durumunda

azaltılıp artırılabilir. Ancak bu değişikliğin yapılabilmesi için İş Koruma Dairesi' nin onayının alınması gerekmektedir. İş güvenliği uzmanının, işletmede 1 yılda istihdam edilen işçi başına ne kadar süre hizmet vereceği tablolar halinde belirlenmiştir. Bu tablolarda işletmeler gruplandırılmışlardır. Böylece her bir grup için işçi başına yılda gerekli olan “iş güvenliği uzmanı çalıştırma süreleri” belirlenmektedir. Bu süreler gruplara göre çalışan başına ve yılda ortalama 0.2 saat ile 4 saat arasında değişmektedir.

Alman İş Güvenliği Yasası'nda iş güvenliği uzmanının görevi belirlenmiştir. İşletmelerde iş güvenliği bağlamında genel olarak işin korunmasında ve iş kazalarının önlenmesinde ortaya çıkacak sorunların, işverence insan yaşayışına uygun bir şekilde çözümlenmesi ve önlenmesi çalışmalarında ona destek olmaktadır.

Geleneksel olarak bu ülkede iş güvenliğinden kastedilen; işçilerin işlerinden doğan yaşamsal riskler ile sağlık risklerinden korunmasıdır. Günümüzde ise bu terim biraz daha geniş anlamı kullanılmakta, iş güvenliğinin ilgi alanına sadece işçinin çalışma koşullarından doğan risklerdeki korunması değil, ayrıca işçi üzerinde onun çalışmasından kaynaklanan ergonomiyle ilgili yüklerin giderilmesi, azaltılması, dengelenmesi de dahil edilmektedir.⁹⁴

II.1.2. İngiltere

İngiltere sanayi devriminin ve şehirleşmenin öncüsü olması nedeniyle sosyal güvenlik çalışmalarına en önce başlayan ülkelerden biridir. İngiltere'de 1802 'de Health And Moral Act of Apprentice çıkarılmış, bunu 1883 yılında kadın ve çocuk işçilerin çalışma koşullarının düzeltilmesi için çıkarılan yasa izlemiş, 1844 'te ise günlük çalışma süresi 10 saate indirilmiştir.⁹⁵

Sanayi devriminin ilk yıllarında, diğer bir deyişle mevzuattaki boşluk döneminde sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile bilinen sosyal politika önderlerinden İngiliz düşünürü Robert Owen'ın kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkanı sağlaması, diğer taraftan fabrikalarda baca temizleme işlerinde insanlık dışı muamelelerle çocuk yaştakilerin çalıştırılmaları karşısında 1788 yılında

⁹⁴ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.43.

⁹⁵ Erkan, Cahit, İş Kazaları Sorunu Dünyada'ki ve Türkiye'deki Gelişmeler, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983, s.12.

çıkarılan “Baca Temizleme Kanunu”, bu konuya yönelik bireysel çabaların ve hukuki düzenlemelerin ilk gelişmeleri olarak belirtilebilir.⁹⁶

Endüstri ve sanayileşme olgusu, işçiler için çok kötü çalışma koşullarını beraberinde getirmiştir. Bu dönemde etkin olan liberal düşünceler, devletin işçileri sosyal risklere karşı korumak için doğrudan girişimde bulunmasını reddetmekte, sosyal güvenlik konusunda doğan boşluklar işçi sendikaları, kooperatifler ve yardım sandıkları ile doldurulmaktaydı.⁹⁷ Tekniğin hızla gelişmesine karşılık önleyici tedbirlerin alınmaması iş kazalarını da artırmıştır.⁹⁸

Devletin ilk ciddi müdahalesi fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenleyen, çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli “Factory Act”tır. Bu kanun İngiltere’de çıkan iş sağlığı ile ilgili ilk kanun olma özelliğini korumaktadır. Daha sonra 1819’da “İkinci Factory Act”, çıkarılmış ve 1833’de emeğin korunmasına yönelik önemli yenilikler getirilmiştir.⁹⁹

İngiltere’de 1897 tarihinde çalışanları iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korumak için çıkartılan yasada işverenin sorumluluğu öngörülürken, 1911 yılında çıkartılan “Ulusal Sigorta Yasası”nda ise daha geniş düzenlemeler getirilmiştir.¹⁰⁰

1974 yılında yayınlanan "İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu" (Occupational Health and Safety Act at Work) işverenlerin, çalışanların ve kamunun birbirine karşı İSG konusunda yetki ve sorumluklarını düzenlerken temel prensibi, akla yatkın ve uygulanabilir kuralların devreye alınmasını sağlamaktır.

1999 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışma Yönetmeliği’nde, yapılması zorunlu işler ve alınması gerekli tedbirler daha açık tanımlanmıştır ve bu yönetmelik bütün iş kolları için geçerlidir. Buna göre beş ya da üzerinde çalışanı bulunan işverenler risk analizlerini yapmak bu risk değerlendirmelerini kayıt altına almak zorundadırlar. İş kazası önleme birimlerinin organizasyonu, işverenlerin gönüllü katılımı üzerine kurulmuştur. Devletin; düzenleyici, tavsiye ve rehberlik edici, sağlık ve

⁹⁶ Gençler, Ayhan, a.g.m., s.16.

⁹⁷ Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza, a.g.e., s.19.

⁹⁸ Erkan, Cahit, İş Sağlığı ..., s.15.

⁹⁹ Gençler, Ayhan, a.g.m., s.17.

¹⁰⁰ Güzel, Ali – Okur, Ali Rıza, a.g.e., s.20.

güvenlik denetimini sağlayıcı görevleri vardır. Devlet, düzenleyici görevi ile riskler ve işverenin sorumlu olduğu görevler konusunda hedef belirlerken, çalışanların ve çevrede etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini sağlamaktadır. İlgili mevzuat, işletmelerde bulunması gereken personelin uzmanlık konularını belirlememektedir, uzmanların işverenin ihtiyaçlarına bağlı olarak yetkin olup olmadığını değerlendirmek işverene bırakılmıştır. İş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkilerinden bazıları; kaza istatistikleri ile ilgili çalışmaları yapmak; müfettişlerin ve güvenlik temsilcilerinin güvenlik raporlarını incelemek; güvenli çalışma prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak; güvenlik konularındaki eğitim ve iletişimin etkinliğini belirlemek; sağlık ve güvenlikle ilgili raporları ve kurul toplantısı tutanaklarını tutmak; üst yönetime tavsiyelerde bulunmak; işyerindeki kaza ve hastalıkların sebeplerini araştırmaktır.¹⁰¹

II.1.3. Japonya

Japonya’da iş hayatının dinamikleri kendine özgü bir yapıda olup, yakın zamana kadar ömür boyu istihdam sistemi geçerliliğini sürdürmüştür. Ancak, artan küresel rekabet ve Japonya’daki ekonomik durgunluk bu sistemi olumsuz etkilemiş, şirketler eleman çıkarma, küçülme, birçok yardımcı fonksiyonlarını taşeron firmalara verme uygulamalarına gitmek durumunda kalmışlardır. Buna rağmen mevcut iş mevzuatı Japonya’da çalışma hayatı içinde önemli olup, istihdam hassas bir konu olmaya devam etmektedir.

Japonya’da 10 kişiden fazla çalışanı olan her kuruluş, Japon İş Standartları Denetleme Ofisi’ne vermek üzere, yazılı bir “İşyeri Kuralları” belgesi hazırlamak zorundadır. Bu belgede;

- İş başlama ve bitiş saatleri, mola saatleri,
- Maaş ve ücretlerin hesaplanma prosedürü ve maaş artış sistemi,
- Ücret ödeme zamanı, şekli,
- Emeklilikle ilgili düzenlemeler,
- (İşin niteliğine göre) sağlık, hijyen, güvenlik kuralları

¹⁰¹ <http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>, Health and Safety Executive, s.1., Erişim: 21 Mart 2010.

gibi unsurların belirtilmesi gerekmektedir.

Japonya'da her çalışan, sağlık sigortası, emeklilik sigortası ve iş kazaları sigortası başta olmak üzere çeşitli sosyal güvenlik sistemlerine tabi olmak zorundadır. Her kuruluş, işe başlayan çalışanını bir sağlık sigortası kapsamına almak ve Sosyal Güvenlik Ofisi'ne bildirmek zorundadır. Sağlık sigortaları; hastalık, doğum, ölüm gibi durumları kapsamakta ve işleyiş detayları sendikalarca belirlenmektedir.

Emeklilik sigortası için çalışanlar Japon Sosyal Güvenlik Ofislerine kaydedilmekte, iş kazaları sigortası için ise, işçi çalıştıran her işyeri İş Standartları Denetleme Ofisi'ne bildirimde bulunarak ödemeleri yapmak durumundadır. İşçilerin geçirdiği ölüm, yaralanma, sakatlık, vb. ile sonuçlanan her kazanın mali giderleri bu sigortaca karşılanmaktadır. İşverenin bildirimde bulunmadığı veya prim ödemelerini gerçekleştirmediği durumlarda ise, iş kazası halinde giderler cezalı olarak işverenden tahsil edilmektedir.

Japonya'da hızlı sanayileşme sonucunda 1900' lerin ikinci yarısında ekonomik büyüme ve bununla birlikte endüstriyel kazaların sayısında artış gözlemlenince; devletin önlem alması ve kuruluşların da bu konudaki olumlu faaliyetleri ile ölümcül kazalarda sayısal olarak düşüş sağlanmıştır. Kazaların düşüşünde en önemli faktör çıkarılan İSG yasasıdır.

İş sağlığının hukuksal dayanağı olan Endüstriyel Sağlık ve Güvenlik Yasası 1972'de çıkarılmıştır. Bu kanunun getirdiği düzenlemeler, iş kazalarında ciddi azalmaları beraberinde getirmiştir. Yasa işyerinin büyüklüğüne göre hekim atanmasını ve İSG personelinin sağlanmasını, işverenin sorumluluğuna vermektedir. 50 ve daha çok işçi çalıştıran işletmeler bir iş sağlığı hekimi ve iş güvenliği uzmanı bulundurmak zorundadır. Yüksek riskli işyerlerinde sınır 500 olmakla birlikte, 1000 işçi çalıştıran işyerlerinde tam zamanlı bir hekimin ve iş güvenliği uzmanının bulundurulması gerekmektedir.¹⁰²

¹⁰² <http://www.jisha.or.jp/english/about/index.html>, Erişim: 20 Haziran 2010.

II.1.4. Avusturya

Avusturya’da İSG konusundaki yasa 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. “İş güvenliği uzmanı” tanımı Avusturya İSG mevzuatında bulunmamaktadır. “İş güvenliği uzmanı” terimi Almanya’da olduğu gibi bir üst terim olarak kullanılmaktadır. Yasada iş güvenliği uzmanının, gerekli uzmanlık eğitimini başarılı bir şekilde tamamladığını İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nca tanınmış, bir belge ile kanıtlanması gerekmektedir.¹⁰³

Avusturya İSG yasasına göre, işveren işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır. Bu zorunluluğu; iş sözleşmesi çerçevesinde iş güvenliği uzmanı istihdam ederek veya serbest çalışan bir iş güvenliği uzmanı ile yaptığı sözleşme ile onu işletmesinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirerek ya da işverenin işletmesinde iş güvenliği hizmetini bir “Güvenlik Tekniği Merkezi” yoluyla sağlayarak yerine getirebilir. Bunun yanısıra işveren, iş güvenliği uzmanına görevlerini yerine getirmede gerekli yardımcı personeli, alanı, donanımı ve araçları sağlamakla da yükümlüdür. Öte yandan eğer işletmede 25 işçiden az işçi istihdam ediliyorsa, işveren gerekli eğitimi aldığını kanıtlamak ve risklerin önlenebildiğini ispat etmek şartıyla iş güvenliği uzmanının görevini bizzat kendisi de yerine getirebilir. Yasaya göre işyerinde işçi sayısı 6-10 arasında ise, işveren, yılda iki defa, işletmedeki iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve işçilerin birlikte toplanmasını gerçekleştirmek zorundadır. İSG konularının görüşüldüğü bu toplantıya işveren, tatil, hastalık ve işletme içi nedenler gibi zorlayıcı sebepler dışında tüm işçilerin katılımını sağlamalıdır. Söz konusu yasaya göre, eğer işletmede en çok 5 işçi istihdam ediliyorsa, bu durumda işveren işletme dışında bir iş güvenliği uzmanı ile işçiler arasında ortaklaşa toplantı düzenler. Bu toplantıda işletmenin İSG konusundaki konumu saptanır.

Yasaya göre iş güvenliği uzmanından, iş kazası ve sorunlarının önlenmesi, işyeri planlaması, işletmede gerekli araçların temini, değiştirilmesi, çalışma süreleri ve iş ortamının yapılandırılması, , çalışma yeri ile ilgili fizyolojik, psikolojik, ergonomik ve hijyen sorunları, işyerinde yeni iş yatırımları, işyerinde acil durum önlemleri, tehlike ve risklerin belirlenmesi, işyeri yönetmeliğinin hazırlanması, insan sağlığı ve vücut

¹⁰³ Demircioğlu, A.Murat, ”İş Güvenliği Uzmanlığı.....”, s.13.

bütünlüğünün korunmasında her türlü araç gerecin seçimi konularında iş güvenliği açısından gerekli hizmet danışmanlığı yapması beklenmektedir.¹⁰⁴

Yasada iş güvenliği uzmanının çalışma süreleri düzenlenmiştir. Buna göre, en az çalıştırılma süresi 151-1000 işçi için her bir 50 işçi için 50 saat kadar ve her takvim yılı için arttırılarak hesaplanır. 1000 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde ise iş güvenliği uzmanının faaliyet süresi takvim yılı başına enaz 1048 saattir.¹⁰⁵

II.1.5. İsviçre

İsviçre’de, “iş güvenliği uzmanlığı” na yönelik, Almanya ve Avusturya ülkelerinde olduğu gibi temel bir yasaya rastlanılmaz. İsviçre’de iş güvenliği kavramına ilgili yasa hükümlerine dayanılarak yürürlüğe sokulan tüzüklerle yasal çerçeve kazandırılmıştır.

İsviçre İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Tüzüğü’ne göre; kıstasları yerine getiren işyeri hekimleri, iş hijyenistleri, güvenlik mühendisleri ve iş güvenliği teknik elemanları, iş güvenliği uzmanı olarak nitelendirilirler. Almanya’da olduğu gibi bu ülkede de iş güvenliği uzmanlığı terimi bir üst terimdir. Yani bu terim işyeri hekimlerini, iş hijyenistlerini, güvenlik mühendislerini ve iş güvenliği teknik elemanlarını içermektedir.¹⁰⁶

İsviçre İş Güvenliği Uzmanlarının Yeterlilikleri Hakkında Tüzüğün ilgili maddesine göre, İsviçre üniversitelerinin teknik veya doğal bilim fakültelerinden ya da İsviçre teknik meslek yüksek okullarından diploması olanlar, en az iki yıl mesleki uygulama yaptığını kanıtlayanlar, iş güvenliği alanında mesleki geliştirme eğitimi edinmiş olanlar “iş güvenliği mühendisi” olarak kabul edilmektedirler.

İsviçre’de iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi için işverene iki yöntem tanınmıştır; Birinci yöntemde, iş güvenliği uzmanı bizzat işletmede çalışan kişidir. İkinci yöntemde ise işveren, işletme dışından serbest çalışan bir uzmanla sözleşme bağlayabilir. Buradaki hukuki ilişki vekalet ilişkisidir. Sözleşme de vekalet sözleşmesidir.

¹⁰⁴ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.76.

¹⁰⁵ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.74.

¹⁰⁶ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.83.

İşverenin işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirebilmesi için, bazı ölçütleri göz önünde bulundurması gerekmektedir. Bu ölçütler; mevcut istatistiksel araştırmalar ve risk analizleri sonuçlarına göre işletmedeki iş kazası ve meslek hastalığı risk durumu ve işletmede istihdam edilen işçi sayısıdır. Bu iki ölçüt, işletmede İSG ni sağlamada hekim ve iş güvenliği uzmanına gereksinim duyulup duyulmadığını göstermektedir.

İlgili tüzüğe göre iş güvenliği uzmanlarının görevleri; işverenle birlikte hareket ederek işçileri veya işletmedeki bu konuyla yetkilendirilmiş yöneticileri dinleyerek, işçilerin sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tehlikeleri değerlendirmektir.

Ocak 1996 tarihli Yönerge'ye göre iş güvenliği uzmanlarının işletmelerde en az çalıştırılma süreleri; işçi sayısı dikkate alınarak minimum 2,25 saat ile maksimum 15 saat arasında değişmektedir.

Uzmanlar işverene, arıza ve eksikliklerin giderilmesi ve risklerin azaltılmasında, yeni donanım, alet ve araçlarının temin edilmesinde, yeni iş yöntemlerinin oluşturulmasında, koruyucu donanımların özellikle kişisel koruma donanımlarının seçilmesinde, işçilerin tehlikeye karşı uyarılmasında, ilk yardım organizasyonunda, kurtarma ve yangın söndürme işlerinde, güvenlik amaçlı donanımların ve özellikle kişisel güvenlik koruyucularının kullanımına ilişkin yönergelerin hazırlanmasında danışmanlık yapmaktadırlar.¹⁰⁷

II.1.6. Yunanistan

Yunanistan'da İSG ne ilişkin yasal düzenlemenin geçmişi 1980'li yıllara dayanır. 1985 yılında çıkarılan 1568 sayılı Yasa, bu bağlamda çıkarılan ilk yasal düzenlemedir. "Çalışanların Sağlık ve Güvenliği" başlığını taşıyan bu Yasa İSG bağlamında "temel yasa" konumundadır. Daha sonra bu Yasa doğrultusunda 1988 yılında ve 1996 yılında iki kararname yürürlüğe sokulmuştur.

İlgili Yasa, iş güvenliği uzmanının doğrudan tanımını vermemiş, ancak düzenleme ile kimlerin iş güvenliği uzmanı olabileceğini belirlemiştir. İş güvenliği uzmanı kavramı yerine iş güvenliği teknik elemanı kavramının kullanıldığı yasada; iş

¹⁰⁷ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.87.

yerinin türüne ve çalışan sayısına göre teknik üniversite, teknik yüksek okul veya denkliği kabul edilen yurtdışı teknik üniversite, teknik yüksek okul diplomasına ve Mühendisler Odası'nca verilen çalışabilme belgesine sahip mühendisler, şartlara göre en az iki ya da sekiz yıl deneyim sahibi olanlar, işyerlerinde “İş Güvenliği Teknik Elemanı“ olarak görevlendirilebilirler. Yasa'ya göre, en az 50 işçi çalıştıran işveren, işyerinde iş güvenliği teknik elemanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır.

İşyerinde çalışan işçi sayısı 50 nin altında ise; işveren iş güvenliği teknik elemanlığını işyerinin tam zamanlı çalışan bir veya birden fazla işçisine devredebilir. Ancak, söz konusu işçilere İSG konusunda eğitim aldirmek zorundadır.

Yunanistan'da işverenler kararnamelerin getirdiği düzenlemeye göre, iş güvenliği teknik elemanını işçi olarak işyerinde görevlendirebilirler, ya da iş güvenliği teknik elemanlığı hizmetini, işyeri dışındaki kişi veya kurumlar yoluyla danışmanlık sözleşmesi yaparak da satın alabilirler.

Yasaya göre; iş güvenliği teknik elemanı işyerlerinde işverene, sağlık, iş güvenliği ve iş kazalarını önleme gibi konularda danışmanlık yapmak, iş güvenliğine ilişkin yazılı önerilerde bulunmak ve bu önerileri sayfaları numaralandırılmış “işyeri defterine” kaydetmek zorundadır. İşyeri defteri iş müfettişliğinin denetimi altındadır.

Yasa uyarınca, iş güvenliği teknik elemanı, iş sağlığı, iş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesi konuları ile ilgili olarak işverenlere önerilerde bulunurken ve o işyerindeki çalışma koşullarını iş güvenliği açısından denetlerken, işverenden ve çalışanlardan bağımsız olarak hareket etme hakkına sahiptir. İşverenin bu konularda vereceği talimat teknik elemanı bağlamayacağı gibi, iş güvenliği teknik elemanı bu nedenle işten çıkarılamaz. “Bağımsızlık İlkesi”, iş güvenliği teknik elemanının sözleşme ile belirlenmiş olan yetki alanı konusunda işverenle anlaşmazlığa düşmesi durumlarında da önem taşımaktadır.

İlgili mevzuata göre, işyerlerinde iş güvenliği teknik elemanı ve işyeri hekiminin çalıştırılma süreleri; 20'den az çalışanı olan işyerlerinde en az 25 saat, 21-50 çalışanı

olan işyerlerinde en az 50 saat, 50'nin üzerinde işçisi olan işyerlerinde ise en az 75 saat olarak düzenlenmiştir.¹⁰⁸

II.2. TÜRKİYE'DE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLIĞI

II.2.1. Yasal Çerçeve

İşyerinde İSG ni sağlamak hem insani bir zorunluluk, hemde yasal bir yükümlülüktür. Günümüzde önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının sayısını azaltarak güvenli çalışma koşullarını sağlamak, İSG ne yönelik çalışmalara gereken önemin verilmesi ile ancak mümkündür. Bu noktada iş kazalarının birinci dereceden ve doğrudan nedenini oluşturan güvensiz durumlar ile güvensiz davranışların oluşumunu önleyecek güvenlik önlemlerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda iş güvenliği çalışmalarında en önemli ve ilk aşamayı üretim sürecinden ve işyeri ortamından kaynaklanan tehlikelerin saptanması oluşturmaktadır. Bunun için de işyerinin, üretim teknolojisinin, üretim araçlarının, kullanılan maddelerin, elektrik tesisatlarının ve diğer kullanılan aletlerin yapısı, özellikleri incelenmeli, üretim sürecinden ve işin niteliğinden kaynaklanan tehlikeler belirlenmeli bunlara ilişkin güvenlik önlemleri tespit edilirken de kaza istatistikleri ve kaza analizleri asla göz ardı edilmemelidir.

Bu noktada işyerini ve üretim sürecini iyi bilen, kaza analizlerini yorumlayabilecek, işin niteliğine ve üretim araçlarının işlevine uygun olarak tehlikeleri tespit edecek, bunlara yönelik koruyucu güvenlik önlemlerini belirleyecek ve en önemlisi tarafsız ve bağımsız bir uzmana(teknik elemana) ihtiyaç duyulmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerle İSG sistemi ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden şekillendirilmiştir. Yeni sistem tarafların İSG gibi önemli bir ortak hedef için güçlerini birleştirmelerini teşvik ederken, daha önceki mevzuatta yer alamayan pek çok yeni kavramı da gündeme getirmiştir. İşyerinde İSG hizmetleri içinde özellikle iş güvenliğini sağlamak amacı ile ilk kez “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman” sıfatı ile yeni bir personel istihdamı öngörülmüştür. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği Haziran 2003 tarihinden

¹⁰⁸ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.97.

günümüze kadar geçen dönemde söz konusu maddeye ilişkin aşağıdaki düzenlemeler yapılmıştır.

II.2.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu

10.6.2003 tarih RG 'de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu 82. md. sinde; “Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, iş yerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir ya da daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşü alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.” hükmü yer almıştır.

4857 sayılı Kanun'un en önemli yeniliklerinden biri olarak belirtilen madde ile bazı işverenlere işyerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi tüm işyerleri için geçerli değildir, sadece sanayiden sayılan ve sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerine ilişkin olarak düzenlenmiştir. Diğer bir ifade ile üç koşulu bünyesinde barındıran işverenler yükümlülük kapsamındadırlar. Bu çerçevede, işin sanayiden sayılmasının (İş Kanununun uygulanması bakımından hangi işlerin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden sayılacağı 28.02.2004 tarihli R.G.'de yayımlanan yönetmelikte sıralanmıştır.) yanısıra, işyerinin altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri niteliğinde olması gerekmektedir. Buna göre; bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla çalışılmayan, örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan, işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman bulundurma yükümü bulunmamaktadır. Son bir husus ise, yükümlülüğü bulunan işverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerlerinin

işverenleri olarak gösterilmektedir.¹⁰⁹ Madde de yer alan “işçi” kavramına o işyerinde çalışan ve iş sözleşmesi türüne bakılmaksızın tüm işçiler dahildir. Diğer bir deyişle elli rakamı hesabında iş sözleşmelerinin türüne bakılmaksızın o işyerinde belirli, belirsiz, tam süreli, kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilerin tümü dikkate alınacaktır. Ancak işverene ait birden fazla işyeri varsa elli rakamının hesaplanmasında her bir işyeri ayrı ayrı birer işyeri olarak dikkate alınacaktır.

Bunun yanısıra, ilgili düzenleme yalnızca 4857 sayılı Kanuna tabi işyerleri için geçerli olduğundan işverene ait olan işyerinde diğer iş kanunlarına, (örneğin 854 sayılı Deniz İş Kanununa, 112 sayılı Basın İş Kanununa) tabi işçi çalışıyorsa, bu durumda elli rakamının hesaplanmasında 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçiler dışındakiler dikkate alınmayacaktır.¹¹⁰

Söz konusu maddede iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görevleri, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve bunların uygulanmasının izlenmesi ile sınırlanmıştır. Oysa yasa tasarısında işyerlerinin iş güvenliği açısından denetlenmesi de görevler içinde düzenlenmiş iken, bu ifade madde metninden çıkarılmıştır. Eğer ön tasarıda belirtildiği gibi iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların denetim görevi de bulunsaydı tıpkı resmi iş güvenliği denetimi yapan müffetişler gibi işyerini denetleyebilecekler ve tespit ettikleri eksiklikleri işverenlere bildirebileceklerdi. Bu hali ile yasadan kaynaklı, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların bir yaptırım gücü olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir.¹¹¹

4857 sayılı İş Kanunu’nda İSG’ne ilişkin düzenlemelerde doğrudan “ iş güvenliği uzmanı “ kavramı kullanılmamış ve tanımında yapılmamıştır. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların istihdamına yönelik çıkarılan yönetmelikte ilk kez “iş güvenliği uzmanı” kavramı kullanılmış, ancak Danıştay’ın iptal kararı ile bu başlığa ilişkin md.’ler iptal edilmiştir. Mayıs 2008 tarihinde 5763 sayılı Kanun ile İş

¹⁰⁹ Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre..., s.65.

¹¹⁰ Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslararası ..., s.112.

¹¹¹ Kılıç, Leyla, a.g.e., s.116.

Kanunun bazı md.'leri değiştirilmiş ve “ İş güvenliği uzmanı” kavramı ilk kez bu değişiklikle yasa metninde kullanılmıştır.

II.2.1.2. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği (09.12.2003 T.)

4857 Sayılı İş Kanunu yürürlüğe girdikten sonra yayınlan ilk yönetmelik 09.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olmuştu. Bu yönetmelik AB 89/391 sayılı Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. İlgili yönetmelikte iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman ya da iş güvenliği uzmanı kavramlarına doğrudan yer verilmemiştir. Koruyucu ve önleyici hizmetler başlığını taşıyan 7.md.de; işverenin işyerinde sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek amacıyla işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendireceği, bu kişilere söz konusu görevlerini yürütmeleri için yeterli zamanın verileceği, işyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması durumunda, dışarıdan yeterlilik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan bu hizmeti alabileceği hükme bağlanmıştır. Bunun yanı sıra, işyerinden görevlendirilen kişilerin veya dışarıdan hizmet alınacak kişi ve kuruluşların nitelikleri, sayısı, görev ve yetkileri detaya girmeden düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 2. md.sinde 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 78. md.sine dayanılarak hazırlandığı belirtilmektedir. Ancak yönetmelik incelendiğinde, 78. md.de belirtilen konuların kapsamı dışında kalan bir çok konunun da yönetmelikte yer aldığı görölmektedir.

Diğer bir deyişle yönetmelik konusu itibari ile kendisine temel olan 78. md.nin kapsamının dışına çıkmıştır.

Bunun yanı sıra İş Kanununun 78. md.sinde İSG önlemlerine ilişkin tüzük ve yönetmelikler çıkarılabileceği hükmü yer almasına rağmen ve normlar hiyerarşisinde yönetmeliklerin tüzüklerden sonra gelen bir hukuk kaynağı olarak ayrıntılı düzenlemeleri içermesi gerekirken doğrudan yönetmelikle düzenleme yapılması, yönetmeliğin son derece genel ifadeler taşıması ve kendisine temel olan maddenin kapsamı dışına çıkması neticesinde Danıştay 10. Dairesi tarafından aşağıdaki gerekçelerle hukuka aykırı bulunmuş ve alınan kararla yürürlüğü durdurulmuştur. Danıştay gerekçesinde; İş Kanunu'nun ilgili 78. md.sinde ve AB Direktifinde yer aldığı

üzere; İSG temel ilkelerinin öncelikle tüzükle düzenlenmesinin, daha sonra bu temel ilkelerin detaylandırılmasının ise yönetmeliklerle yapılmasının amaçlanmasına rağmen, üst hukuk normu olan tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenleme yapılmasında hukuka uyarlık bulunmadığını belirtmiştir. Dava 16.5.2006 da sonuçlandırılarak yönetmeliğin iptaline karar verilmiştir.

II.2.1.3. İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelik (20.01.2004 T.)

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 82. md.sinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, çalışma usul ve esasları yetki ve sorumluluklarının çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu md.ye dayanılarak hazırlanan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 20.01.2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Yönetmelik 5 bölümden ve 18 md.den oluşmaktadır.

Yönetmeliğin 2. md.si uygulama alanını belirtmektedir. Buna göre ilgili yasa md.si paralellinde yönetmelik, sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde uygulanacaktır.

Yönetmeliğin 4. md.sinde; iş güvenliği uzmanının Bakanlık tarafından sertifikalandırılmış, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı ifade ettiği belirtilerek, bu alanda mühendisin ve teknik elemanın tanımı yapılmıştır. Buna göre;

“Mühendis: Üniversitelerin kimya, makine, maden, jeoloji, metalürji, endüstri, elektrik, elektronik, inşaat, fizik, jeofizik, bilgisayar, tekstil, petrol, uçak, gemi, çevre, gıda mühendisliği ve mimarlık bölümleri ile ziraat fakültelerinin tarım makineleri bölümünden mezun olanları,

Teknik Eleman: Üniversitelerin; iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, kimyagerlik, fizik, jeofizik ve jeoloji bölümleri ile Teknik Eğitim Fakültelerinden mezun olanları” tanımlanmaktadır.

Yönetmeliği 7. md.sinde; “İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların Bakanlıkça verilen iş güvenliği uzmanlık

sertifikasına sahip olmaları “ gerektiği tekrar vurgulanmıştır. İlgili sertifikalar 8. md.de A, B ve C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası olarak detaylandırılmıştır. Yapılan değerlendirmeye göre;

A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikası;

- İSG alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri ile Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü’nde İSG alanında en az on yıl çalışmış mühendis veya teknik elemanlara istekleri halinde,
- Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde İSG ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,
- B sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı sertifikası ile bu alanda en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olan Mühendis veya teknik elemanlara verilir.

İlgili düzenlemeye göre A sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası belli bir süre görev yapmak koşuluyla eğitime ve sınava girmeden, sadece sınava girerek, hem eğitime katılıp hem de sınava girerek olmak üzere 3 farklı yolla edinilebilmektedir.

B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikası ise;

- Kamu kurum ve kuruluşlarında veya özel sektörde iş güvenliği ile ilgili olarak en az üç yıl görev yaptığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılacak sertifika eğitim programına katılan ve sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir. İlgili düzenlemede İSG alanında 3 yıl görev yaptığını belgeleyen sertifikalı veya sertifikasız mühendis ve teknik elemanlar eğitime katılarak başarılı oldukları takdirde B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olacaklardır.
- C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikası ile bu alanda en az üç yıl görev yaptıklarını belgeleyen ve Bakanlıkça düzenlenen eğitime katılarak yapılacak sınavda başarılı olanlara verilir.

C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sertifikası ise;

Bakanlıkça düzenlenen sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara verilir. İlgili düzenlemeden anlaşıldığı kadarı ile İSG alanında üç yılın altında görev yapan mühendisler ve teknik elemanlar eğitime katılarak sınavda başarılı oldukları takdirde söz konusu sertifikaya sahip olacaklardır.

Sınavda başarılı olamayanlara ikinci kez sınava girme hakkı sağlanırken ikinci sınavda da başarılı olamayanlar üçüncü kez sınava girebilmek için sertifika eğitim programına katılmaları zorunlu tutulmuştur.

İş güvenliği uzmanlarının sertifikalarını aldıkları tarihten itibaren, 5 yıllık periyotlarla, Bakanlıkça düzenlenen bilgi yenileme eğitimine katılmaları zorunlu tutulmuş, eğitime katılmayan iş güvenliği uzmanlarının sertifikalarının geçersiz sayılacağı hükme bağlanmıştır.

Sertifikanın hak edilişi ile ilgili olarak yönetmeliğin 9. md.sinde eğitim ve sınav şartları belirlenmiştir. Buna göre; mühendis veya teknik elemanlara verilecek olan sertifika eğitim programlarının hazırlanması ve uygulanmasına yönelik esasların İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu olarak adlandırılan işçi, işveren devlet, ilgili meslek odaları temsilcileri ile YÖK tarafından görevlendirilecek bir öğretim üyesinden oluşan komisyonca belirleneceği ve verilecek eğitimin süresinin teorik ve pratik olarak en az 120 saat olacağı hükme bağlanmıştır.

Komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınavının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitimi ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütüleceği de aynı maddede belirtilmektedir.

Sertifikalı ve işverenle bir iş sözleşmesi çerçevesinde çalışan (Yön/md.15) iş güvenliği uzmanlarının görev alanları yönetmeliğin 10. md.sinde düzenlenmiştir.¹¹² İşyerlerinin İSG açısından hangi risk grubuna gireceği hususunda, 16.12.2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte belirlenen risk grupları esas alınmıştır.

¹¹² İşyerlerinin İSG açısından hangi risk grubuna gireceği hususunda, 16.12.2003 tarihli İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te belirlenen risk grupları esas alınmıştır.

Buna göre; A Sınıfı Sertifikaya sahip olanların bütün işyerlerinde,

B Sınıfı Sertifikaya sahip olanların I., II., III. ve IV. risk gruplarında yer alan işyerlerinde,

C Sınıfı Sertifikaya sahip olanların ise I., II. ve III. risk gruplarında yer alan işyerlerinde görev yapacakları belirlenmiştir. İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında yukarıda belirtilen şartların aranacağı hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğin 11. md.sinde iş güvenliği uzmanının hizmet süresi düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanları görevleri gereği;

- I. risk grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 1 iş günü,
- II. risk grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 2 iş günü,
- III. risk grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 3 iş günü,
- IV. risk grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 4 iş günü,
- V. Risk grubunda yer alan işyerlerine; ayda en az 5 iş günü, gitmek zorundadırlar.

Ancak;I, II, III. risk gruplarında yer alan ve 500 ve üstünde işçi çalıştıran işyerleri ile IV ve V. risk gruplarında yer alan ve 300 ve üstünde işçi çalıştıran işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanının tam gün çalışma esasına göre görevlendirilmesi zorunludur. Görevlendirme yaparken iş güvenliği uzmanının işyerinde yapılan işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilmelidir.(Yön/md.15)

İş güvenliği uzmanının görevleri 12. md.de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre; iş güvenliği uzmanı;

- İSG Mevzuatının gerektirdiği çalışmaların yapılmasını sağlamak,
- İşyerinde tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlayarak tehlikelerin ortadan kaldırılması ve risklerin kontrol altına

alınması için gerekli değerlendirmeleri yapmak, çalışanların görüşünü de olarak önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

- İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, risklerin nasıl nleneceğine ilişkin acil durum planları hazırlamak ve hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,
- Yangın ve patlamaların önlenmesi, için gerekli önlemleri almak, bu konudaki çalışmaları yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak.
- İSG Kurulu toplantılarına katılmak, gerektiğinde kurula bilgi vermek ve önerilerde bulunmak,
- Gerektiğinde İşyeri Sağlık Birimi ile işbirliği yaparak iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı önleyici ve düzeltici faaliyet planlarını yapmak, uygulanmasını sağlamak, sonuçlarını takip etmek ve yapılan çalışmalarla ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek,
- İşyerine yeni bir sistem kurulması veya makine ya da cihaz alınması durumunda, risk değerlendirmesi yaparak sağlık ve güvenlik yönünden uygun sistemin kurulması, makine veya cihazın alınması ile uygun nitelikteki kişisel koruyucuların seçimi, kullanılması, bakımı konusunda işverene rapor vermek,
- İSG eğitiminin kimlere verileceği, kapsamı, kimlerin vereceği, süresi ve eğitimin sürekliliğinin sağlanması konusunda işverene önerilerde bulunmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanı bu yükümlülüklerini yerine getirirken, iş akışını aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmakla ve işverene/işyerine ait mesleki, ekonomik ve ticari bilgileri gizli tutmakla sorumludur.(Yön/md.14) Buna karşılık iş güvenliği uzmanının görevlerini yerine getirirken engellenemeyeceği ve görevini yapmaktan alıkonamayacağı yönetmelikte açık bir şekilde düzenlenmiştir.(md.13) Bu bağımsız çalışma ilkesi uyarınca iş güvenliği uzmanı işyerinde çalışanların yaşamı ile ilgili tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal st yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak

durdurulmasını sağlar, üretim planlamalarında karar alma sürecine katılır, işyerinin bütün İSG konusunda inceleme, araştırma ve çalışanlarla görüşme yapar, gerektiğinde konu ile ilgili kurum veya kuruluşlar ile işbirliği yapar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 82/2. md.si, Yönetmeliğin hazırlık aşamasında TMMOB'nin görüşünün alınmasını zorunlu kılmasına karşın; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın TMMOB'nin görüşünü almadan Yönetmeliği hazırlayarak yürürlüğe koyduğu iddiası ile TMMOB tarafından açılan davada,

- Yönetmeliğin “Tanımlar” başlıklı 4. md.sinin, 4857 sayılı Yasaya aykırı olarak mühendislik disiplinlerini daralttığı,
- Sertifikalandırmanın Bakanlık tarafından yapılması ile meslek odasından İş Güvenliği Uzmanlığı Belgesi almış olan mühendislerin kazanılmış haklarının yok sayıldığı,
- Sertifika sınıflarının düzenlendiği 8. md.yle Bakanlık bünyesinde çalışanların ayrıcalıklı kılındığı ve sınavsız sertifika hakkı verildiği;
- Yasa'nın mülga 82. md.de "mühendis veya teknik eleman" sınırlaması yapılmasına rağmen, Bakanlık bünyesinde çalışan tüm müfettişlerin kapsama dahil edilerek işletme, hukuk, iktisat vb. fakülte mezunlarına da iş güvenliği uzmanlığı yolunun açıldığı,
- 9. md.de İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonunun oluşumunda TMMOB'nin bir üye ile temsiline yer verilmesinin Birliğin etkin olmasını engellediği,
- Yönetmeliğin 10. md.siyle sertifika sınıfına ve risk gruplarına göre iş güvenliği alanının sınıflandırılmasına yol açtığı ve işyerlerinin hangi risk grubuna gireceği konusunda ülkemizde yeterli bilimsel verinin bulunmaması nedeniyle uygulamanın bilimsel olmayacağı,
- 11. md.de belirlenen hizmet süreleriyle İş Kanunu'nun amaçladığı güvenli iş ortamının sağlanamayacağı ve yönetmelikte belirtilen görev ve sorumlulukların yerine getirilemeyeceği,

- İş güvenliği uzmanının işverenle sözleşmesinin geçerliliğini yitirmesi halinde, durumun idareye bildirilmesinin iş güvenliği uzmanını işverene bağımlı hale getirdiği,

gerekçeleri ile yönetmeliğin iptali istenmiştir.¹¹³

28.03.2006 tarihinde Danıştay, İş Kanununda mevcut olmadığı halde yönetmelikte iş güvenliği uzmanı altında farklı bir unvan ihdas edildiği, ilgili Bakanlık mevzuatında kuruma iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara eğitim ve sertifika verme görev ve yetki işi tanınmadığı halde bunu üstlendiği ve yönetmelikte bu kişilerin haksız işten çıkarılmalarını önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmediği gerekçeleri ile İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ' in 4. md.sindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı ile 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. md.lerinin iptaline karar vermiştir. Ancak yönetmeliğin hükümlerinin iptali işverenin iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, sadece bu kişilerin nitelikleri, görev ve sorumlulukları, eğitimleri gibi konularda hukuki boşluk yaratmaktadır. Zira bu yükümlülük İş Kanunu'nun mülga 82. md. ile düzenlenmiştir ve söz konusu dönemde ilgili md. yürürlüktedir.¹¹⁴

II.2.1.4. 5763 Sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (26.05.2008 T.)

24.5.2004 tarihinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin yürütülmesinin durdurulması ve ardından iptali, 28.3.2006 tarihinde İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin iptali ile İSG mevzuatında hukuki boşluklar ortaya çıkmıştır. Uygulamanın nasıl olacağına ilişkin belirsizlikler yaşanmaya başlanmış ve İSG'ne yönelik ayrı bir kanun hazırlanması gündeme gelmiştir. Tüm bu gelişmeler yaşanırken, 26.05.2008 tarihinde 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", yürürlüğe girmiş ve İSG mevzuatına yeni düzenlemeler getirmiştir.

¹¹³ Tekin, Bedri, a.g.m., s.36.

¹¹⁴ Tekin, Bedri, a.g.m., s.36.

5763 sayılı Kanun'un 3. md.si ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. md.sinde yapılmış olan değişiklikle öncelikle "Sağlık ve Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri " olan md. başlığı "İSG Yönetmelikleri" olarak değiştirilmiştir. Madde metninin içeriği korunarak, mevcut hükme İSG ile ilgili yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi konularının da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak Yönetmeliklerle düzenlenmesi ilave edilmiştir.

5763 sayılı Kanununun 4. md.si ile 4857 sayılı İş Kanununun 81. ve 82. md.lerinde düzenlenen "işyeri hekimi " ve "iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar"a ilişkin md.leri 81. md.de tek md. olarak birleştirilmiştir. AB 89/391/EEC Sayılı Çerçeve Direktif ile 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerindeki terminoloji ile uyumlu olarak, md. başlığı ISG Hizmetleri olarak değiştirilmiştir. Söz konusu düzenleme ile getirilen iki büyük değişiklikten biri, işverenin İSG yükümlülüklerini yerine getirirken dışarıdan hizmet alımına imkan sağlanması, diğeri de işyerinde altı aydan fazla sürekli iş yapılması şartının kaldırılmasıdır. Böylece işveren İSGB'ni kendi bünyesinde kurabileceği gibi, yükümlülüğünü işletme dışında kurulu OSGB'den hizmet olarak da yerine getirebilecektir. Bu durumda dışarıdan İSG hizmeti alan bazı işverenlerin ayrıca işyerinde, hekim, mühendis veya teknik eleman istihdam etme zorunluluğu ortadan kalkmaktadır. Bu durumda işletmelerin İSG hizmetlerine daha etkin ve yaygın erişimlerin de önü açılmış olmaktadır. Buna karşılık, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdamında daha önce aranan işyerinde altı aydan fazla sürekli iş yapılması şartının kaldırılması ile sürenin daha kısa olduğu işlerde de mühendis veya teknik eleman istihdamı veya hizmetin dışarıdan alımı zorunlu hale gelmektedir.

Bu arada hem sağlık ve güvenlik birimi oluşturma, hem de işyeri hekimi ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman istihdam etme açısından 4857 sayılı İş Kanunu'nun eski 81. ve 82. md.lerinde yer alan devamlı olarak en az elli işçi çalıştırma şartı korunmaktadır. Diğer taraftan işyeri hekimleri ile iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitim ve sertifikalandırılması yetkileri 5763 sayılı

Kanun uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne verilmiştir. Söz konusu eğitim ve sertifikalandırmaya ilişkin usul ve esasların da ilgili tarafların (Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin) görüşleri alınarak hazırlanacak Yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanlara İlişkin Yönetmelik hakkında Danıştay'ın verdiği iptal kararında kullanılan "iş güvenliği uzmanı" ibaresinin yasal dayanaktan yoksun olduğu yolundaki gerekçe, 5763 sayılı Kanun ile değiştirilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. md.si karşısında geçerliliğini yitirmiştir. Zira 5763 sayılı Kanunla değişen 4857 sayılı İş Kanununun 81. md.sinde "iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanın" görevlendirileceğinden söz edilerek açıkça iş güvenliği uzmanı unvanına yer verilmiştir.¹¹⁵

İş Kanununun değiştirilen 81. md.de işverenlerin İSG hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerini İSGB tarafından veya OSGB'den hizmet alımı yoluyla sağlayabilecekleri hükmü çerçevesinde, bu birimlerin kuruluş usul ve esasları, bu birimlerde görevlendirilecek personelin nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, OSGB'den hizmet alımına ilişkin hususların da çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır.

II.2.1.5. İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (İSGB) İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (OSGB) Hakkında Yönetmelik (15.08.2009 T.)

5763 sayılı Kanunda çıkarılması öngörülen yönetmelik, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" adıyla 15.08.2009 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Danıştay'ın daha önceki yönetmeliklere ilişkin iptal gerekçelerine uygunluk sağlanmaya çalışılarak çıkarılan yönetmelik İSG alanında önemli düzenlemelere yer vermiştir.

Yönetmelik 8 bölümden ve 60 md.den oluşmaktadır. Yönetmeliğin 2. md.si uygulama alanını belirlemektedir. İş Kanunun değiştirilen 81. md.si paralelinde devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerini kapsamaktadır.

¹¹⁵ <http://www.tisk.org.tr/HUKUK/guncel.asp?id=15>, Erişim: 21 Şubat 2010.

Yönetmeliğin 4. md.de tanımlara yer verilmiş olup, diğer ülkelerde olduğu gibi iş güvenliği uzmanı kavramının bir üst terim olarak tercihe devam edildiği görülmektedir.

İlgili md.ye göre;

- “İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği konularında görev yapmak üzere Genel Müdürlük tarafından yetkilendirilen mühendis veya teknik elemanı,
- Teknik eleman: Üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar ile teknik öğretmenler ve iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunları” nı tanımlamaktadır.

Sözkonusu düzenleme, geçmişte mühendislik disiplinlerinde yaratılan daralmayı ortadan kaldırarak herhangi bir sınır koymazken, teknik elemanın tanımında ise geçmişe göre kapsamı daraltmıştır. Yönetmelik hükmüne göre iş güvenliği uzmanı olabilecek kişiler; mühendis diplomasına sahip olanlar, fen-edebiyat fakültelerinin fizik ve kimya bölümlerinden mezun olanlar, teknik öğretmenler ve halen ön lisans düzeyinde olan iş sağlığı ve güvenliği bölümlerinden mezun olanlardır. Ancak mimar ve şehir planlamacıları mühendis olarak kabul edilmemektedir.¹¹⁶

Yönetmeliğin 35. md.de iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek mühendis veya teknik elemanların eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılmış ve eğitim sonrası Genel Müdürlükçe yaptırılacak sınavda başarılı olması gerektiği vurgulanmıştır.

Geçmişten farklı olarak iş güvenliği uzmanlığı eğitiminin sadece Bakanlık tarafından değil eğitim kurumları tarafından verilmesi, sınavın Genel Müdürlük tarafından yapılması ve uzmanlık belgesinin Bakanlık tarafından verilmesi esası benimsenmiştir.¹¹⁷

Yönetmelikte sertifika sınıflandırması A, B ve C grubu olarak aynı kalmıştır. “Sertifika” sözcüğü yerine “uzmanlık belgesi” kavramı kullanılmıştır. Yönetmeliğin 56.

¹¹⁶ Ekmekçi, Ömer, ”İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri”, s.69.

¹¹⁷ Ekmekçi, Ömer, ”İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....”, s.68.

md.si her sınıf belge için gerekli koşulları düzenlemektedir. Geçmişteki düzenleme ile karşılaştırıldığında bazı hükümler aynı kalmakla birlikte özellikle;

- Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde İSG alanında belli bir süre görev yapan mühendis veya teknik elemanların A veya B sınıfı uzmanlık belgesi için başvurabilme haklarının kaldırıldığı,
- Genel müdürlük ve bağlı birimlerde İSG alanında belli bir süre görev yapma koşuluyla iş güvenliği uzmanı ise sınavsız, mühendis veya teknik eleman ise eğitimsiz ancak sınavla B sınıfı uzmanlık belgesi için başvurabilme hakkı getirildiği,
- İSG alanında yüksek lisans ve doktora yapan mühendis veya teknik elemanlara görev sürelerine bakılmaksızın sınavsız ancak, ilgili sınıfın uzmanlık belgesinin pratik eğitimini tamamlayarak belge için başvurabilme hakkı getirildiği,
- A ve B sınıfı uzmanlık belgesi için gerekli olan görev sürelerinin düşürüldüğü, ancak C sınıfı uzmanlık belgesi için gerekli olan görev süresinin yükseltildiği ve bu kişilerin sözkonusu sınıfa ait belge ile görev yaptıklarını “iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi” ile belgelemeleri koşulunun getirildiği dikkat çekmektedir.

Yönetmelikte ortaya konan uzmanlık sisteminde A ve B belgesi almanın temel koşulu deneyim olarak gösterilmiş ve müfettişler ile genel müdürlükte ve bağlı birimlerde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlar farklı bir muameleye tabii tutulmuştur. Söz konusu kişilerin, özel sektörde çalışan kişilerden daha bilgili, yetenekli veya deneyimli olduğuna hangi bilimsel ölçüte göre karar verildiği anlaşılamamıştır. Bu süreye müfettiş yardımcılığının dahil olup olmadığı da belirsiz bırakılmıştır.¹¹⁸ Söz konusu hükümlerle 30 yıl İSG alanında çalışmış ve deneyime sahip bir kişi C sınıfından başlamak zorunda iken, sadece 3 yıl görev yapmış müfettişlere eğitimsiz ve sınavsız doğrudan A sınıfı belgesi alabilme ayrıcalığı tanınmıştır.

¹¹⁸ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri.....”, s.101.

Diğer taraftan kamu kurumlarında ve özel sektörde İSG alanında uzun yıllardır çalışmış olanların C sınıfını atlayarak B veya A sınıfı uzmanlık belgesi alabilme yolu kapatılmış, bu alanda deneyimli olmanın sağlayabileceği avantajlar göz ardı edilmiştir.

Buna karşılık deneyimi ön plana çıkaran ilgili düzenlemede, asgari görev süresi belirtilmeden bu alanda Yüksek Lisans veya Doktora yapan mühendis veya teknik elemanlara sınavsız B veya C sınıfı uzmanlık belgesi alabilme hakkının sağlanması, verilecek pratik eğitim ile bu açığın kapatılmasının mümkün olup olmadığı tartışılabilir. Ancak söz konusu düzenleme, iş güvenliği kültürünün oluşumunda eğitimin yerini ve önemini göstermesi açısından olumlu olarak değerlendirilebilir.

Yönetmeliğin 36. md.sinde iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgelerine göre çalışacakları işyerleri ve çalışma süreleri düzenlenmiştir. Geçmişteki düzenlemeden farklı olarak işyerlerinin İSG açısından risk grupları “az tehlikeli”, “tehlikeli” ve “çok tehlikeli” olmak üzere üç grupta düzenlenmiştir. Buna göre;

- (A) sınıfı belgeye sahip olanlar bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde,
- (B) sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde,
- (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde,

görev yapabileceklerdir.

İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde, en az bir iş güvenliği uzmanında yukarıda belirtilen şartlar aranmasının yeterli olacağı hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için gerekli olan çalışma sürelerinin tespitinde ise geçmişteki düzenlemeden farklı olarak; aylık işgünü üzerinden değil, aylık saat üzerinden hareket edilmiş ve işyerindeki işçi sayısı ve işyerinin tehlike sınıfına bağlı olarak çalışma süresinin kademeli olarak artışına yer verilmiştir. Asgari işçi sayısı üzerinden basit bir hesaplama yapıldığında iş güvenliği uzmanlarının çalışma sürelerinin arttırıldığı gözlenebilir.

Nitekim eski yönetmeliğin iptali için öne sürülen gerekçelerden birinin de iş güvenliği uzmanlarının sözü edilen görevleri, belirlenen çalışma süresi içinde yerine getirmelerinin mümkün olmadığı hatırlanırsa, mevcut düzenlemenin yerinde olduğu söylenebilir.

Yukarıdaki hükme ilave olarak ilgili md.de işyerinin girdiği tehlike sınıfı ve işyerindeki işçi sayısına göre yönetmelikte belirtilen işyerlerinde en az bir iş güvenliği uzmanının tam gün çalışma esasına göre görevlendirilmesi ve belirtilen çalışma sürelerinin sağlanabilmesi için de yeteri kadar iş güvenliği uzmanının ayrıca istihdamı öngörülmektedir.

Yönetmeliğin 37. ve 38. md.lerinde, iş güvenliği uzmanlarının geniş kapsamlı görev, yetki ve sorumluluklarla donatıldığı görülmektedir.

Toplam 17 md. de düzenlenen iş güvenliği uzmanlarının görevleri arasına geçmişteki düzenlemeye ilave olarak;

- Gece postalarındaki çalışma ortamının gözetimi,
- İşyeri hekimi ile birlikte yıllık çalışma planının ve yıllık değerlendirme raporunun hazırlanması,
- Birden fazla madde veya etkenin aynı anda işyerinde bulunmasından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelerin değerlendirilmesi,
- Tüm görevleri ile ilgili gerekli kayıtların tutulması dahil edilmiştir.

Genel itibariyle incelendiğinde iş güvenliği uzmanlarının işyerinde üretim devam ettiği müddetçe; çalışma ortamının İSG yönünden gözetimi, risk analizleri, tehlike tespitleri, acil durumlarda uygulama planları, iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından önleyici ve düzeltici faaliyet planları, kişisel koruyucuların kullanımı, İSG kurullarına katılım, eğitimlerin planlanması gibi işyerinde yapılan ve yapılması gereken çalışmaların kurallara uygun yapılmasını sağlamak ve uygulamaların izlenmesinden sorumlu tutulduğu gözlenmektedir.

İş güvenliği uzmanlarına söz konusu görevlerini yerine getirirken bağımsız olacağı, gerektiğinde işin geçici süreyle durdurulması için üst yönetimi

bilgilendirebileceği, üretim planlarında karar alma sürecine katılacağı gibi yetkiler tanınırken, bu görevleri esnasında işveren ve işyeri hakkında sır saklama yükümlülüğü de verilmiştir.

Yönetmeliğin 7. bölümünde, iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri ve sınavlarına ilişkin konulara yer verilmiştir. Buna göre 40. md.de iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerinin, kuruluş kanunlarında iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlük’çe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından düzenleneceği hükmü yer almaktadır.

Geçmişteki düzenlemede uzmanlık eğitimlerinin sadece ÇASGEM tarafından düzenleneceğine yer verilmiş ve bu eğitimlerin üniversitelere bırakılmaması eleştirilere maruz kalmıştı. Yeni yönetmelikte bu maddenin değiştiği ve kapsamının genişletildiği görülmektedir. Buna göre, İSG Genel Müdürlüğü’nce yetki verilen her kuruluş uzmanlık belgesi eğitimi verebilecektir. Ülkemizde bu eğitimleri verebilecek yeter sayıda üniversite ve meslek odası bulunurken, özel kuruluşların da eğitim kurumları arasına alınması eleştiri noktası olmuştur.¹¹⁹ Yönetmelikte eğitim kurumlarının başvuru işlemleri, yetkilendirilmesi, eğitim mekanlarının ve eğiticilerin nitelikleri ve eğitim konuları ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin 54. md.sinde iş güvenliği uzmanlarının eğitimi, 55. md.sinde de eğitim ve sınav komisyonunun oluşumu ve çalışmaları ile ilgili hükümler yer almaktadır. Geçmişteki düzenlemede en az 120 saat eğitim süresi 220 saate çıkarılmış, teorik eğitimin 2/3 sinin uzaktan eğitimle verilebileceği hükmü getirilmiş, iş güvenliği uzmanlarının uzmanlık belgesini aldıkları tarihten itibaren 7 yıllık periyotlarla bilgi yenileme eğitimlerine katılmaları zorunlu tutulmuştur.

İş güvenliği uzmanlığı gibi insan sağlığını ilgilendiren ve teknik içeriği fazla olan bir konuda örgün eğitime ağırlık verilmesi gerekirken, teorik kısmının 2/3 sinin uzaktan eğitim yoluyla yapılabilmesine olanak tanınması sakınca yaratabilecek bir düzenlemedir. Görselliğin ön planda olduğu ve pek çok değişik konu içeren derslerin, uzaktan eğitim yoluyla etkin şekilde nasıl verilebileceği belirsizdir. Üstelik uzaktan

¹¹⁹ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri...”, s.101.

eğitime uygun gibi görünen hukuk derslerinin bile yüzyüze yapıldığında daha etkili olduğu ve özellikle alanında deneyim sahibi kişilerin katıldığı bu tür sertifika eğitimlerinin genellikle soru cevap şeklinde işlendiğinde daha yararlı sonuçlar verdiği deneyimlerle sabittir. Üstelik uzaktan eğitimin nasıl denetlenebileceği de ayrı bir sorun oluşturmaktadır. Adı üzerinde “uzmanlık eğitimi” olarak verilen bir eğitimin bu kadar hafife alınabilecek bir konu olmaması gerektiği ifade edilmektedir.¹²⁰

Yönetmeliğin 55. md.sinde “İş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonu”nun oluşumu ve çalışma şekillerine dair hükümlere yer verilmiştir. Geçmişteki düzenlemeden farklı olarak komisyonun oluşumunda işçi ve işveren temsilcilerinin yer almadığı dikkat çekmektedir.

Mevcut yönetmeliğin en çok sıkıntı yaratacak noktaları şöyle özetlenebilir:

- Uzmanlık belgesinin sınıfsal ayrımı konusunda özellikle A sınıfı belgeye ihtiyaç daha da artmış görünmektedir. Oysa mevcut piyasadaki yetişmiş işgücüne bu kadar uzun süre beklemeden A sınıfı uzmanlık belgesi verilme koşullarının kolaylaştırılması, İSG yönünden işyerlerinin daha sağlıklı ortama kavuşmasını sağlayabilir.
- Belli koşullara sahip işyerlerinde İSGB kurulması ve iş güvenliği uzmanının istihdam edilmesini öngören düzenlemeye rağmen, işverenlere bu hizmetin işyeri dışından OSGB’den de alınabilme fırsatının tanınması ve bu durumda özellikle 500’den az işçinin çalıştığı işyerlerinde iş güvenliği uzmanın sınırlı çalışma süresiyle belirtilen kapsamlı görevleri tam anlamıyla yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Hizmetin dışardan alınması durumunda çalışma sürelerini arttıran bir düzenleme bu sorunu çözebilir.
- İSGB de iş sözleşmesi ile görev yapan iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının sağlam temele oturtulmadığı, diğer çalışanlarla aynı fesih koşullarına tabii olan uzmanların üstlendikleri sorumlulukları yerine getirirken işverene karşı bazı haklarla donatılmaları gerekmektedir.

¹²⁰ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ...”, s.102.

Yasalarda tanımlanmış bir iş güvencesine sahip olmalarının sağlanması İSGB ninde daha etkin çalışmasını sağlayabilir.

Türk Tabipleri Birliği tarafından ilgili yönetmeliğin “işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim, sınav, belgelendirme ve görevlendirmeleri ile OSGB ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi” ile ilgili bazı maddelerinin hukuka ve hizmet gereklerine aykırı olduğu ve bunun yanısıra eksik düzenlendiği iddiasıyla sözkonusu md.lerin iptali ve yürütölmelerinin durdurulması istenmiştir. 29.03.2010 tarihinde Danıştay ilgili Dairesince yeni bir karar verilinceye kadar işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim, sınav, belgelendirme ve görevlendirmeleri ile OSGB ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi ile ilgili iş ve işlemler durdurulmuştur. Bu bağlamda özel hukuk tüzel kişilerinin eğitim programları da durdurulmuştur.

II.2.1.6. İSGB’ne İlişkin Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ (09.12.2009 T.)

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 15.08.2009 tarihinde yayınlanmasını müteakip, söz konusu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına ilişkin usul ve esasların düzenlendiği İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ de 09.12.2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Tebliğde İSGB’nin kuruluş ve işleyişine yönelik uygulamalar ile OSGB ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri için başvuru usulleri, belgelendirme ve çalışma esaslarına ilişkin uygulamalar ayrıntılı olarak düzenlemiş, bazı hususlara tekrar vurgu yapılmıştır.

Tebliğin 4.md.sinde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve sanayiden sayılan işlerin yapıldığı işyerlerinde İSGB’nin kurulması ve en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesine yer verilmiştir. İlgili yönetmelik hükmünde de yer aldığı üzere, işverenlerin bu hizmeti (İSGB kurmadan) tamamen dışarıdan alabilmeleri de mümkündür. Görevlendirme kavramı ile, iş güvenliği uzmanının yani İSGB de görevli olan (yani işyerinin işçisi olan) yada OSGB’den hizmet alınan kişi olabileceği açıktır.

Ancak tehlike sınıfına ve işçi sayısına bağlı olarak (az tehlikeli/1000 ve daha fazla, tehlikeli/750 ve daha fazla, çok tehlikeli /500 ve daha fazla) yönetmelikte belirtilen işyerlerinde İSGB kurulması zorunlu olduğu gibi eğer sanayiden sayılan bir işyeri ise bu birimde ayrıca tam gün istihdam edilen bir iş güvenliği uzmanının çalıştırılması da esastır. Yönetmelikte de yer alan bu konuya tebliğde de tekrar vurgu yapılmıştır.

Bununla birlikte yönetmelikte açıkça yer almayan ana tebliğde dikkat çeken bir nokta da şudur; Sözü edilen işçi sayısı ve tehlike sınıfına ilişkin işyerlerinde İSG hizmetleri için OSGB ile hizmet sözleşmesi yapılamayacağı, fakat bu işyerlerinde OSGB'nin İSGB olarak alt işveren sıfatı ile hizmet verebilecekleri hükmü yer almaktadır. Kurulan İSGB de iş güvenliği hizmetlerinin, devamlı olarak aynı iş güvenliği uzmanı tarafından verilmesi gerektiği ve bundan her iki işverenin de birlikte sorumlu oldukları esas olarak benimsenmiştir.

Tebliğde ayrıca, iş güvenliği uzmanlarının işçi sayısı ve tehlike sınıfına göre çalışma sürelerinin nasıl tespit edileceğine ilişkin örnekler ile işyerinde alt işveren olduğu takdirde yükümlülüklerin ne olacağı ve çalışma sürelerinin nasıl hesaplanacağı ilişkin örnekler yer almaktadır. Böylece yönetmelikte yer alan düzenlemenin, uygulanmasının İSGB de ve OSGB de nasıl yapılacağı çalışma süresinin nasıl hesaplanacağı ve buna bağlı olarak kaç tane iş güvenliği uzmanının çalıştırılması gerektiği ayrıntılı olarak gösterilmiştir.¹²¹

¹²¹ **Örnek1:** Çok tehlikeli sınıftaki (sadece A Grubu Uzman) 50 işçi çalışan bir işyerinde:

Ayda en az 36 saat,

- İşçi başına ayda en az 10 dakika,
- Bir işçi için ayda 10 dakika, 50 işçi için ayda 500 dakika = 8 saat 20 dakika'dır.

Toplam 44 saat, 20 dakika/ay'dır.

Örnek2: Tehlikeli sınıfta bulunan ve 453 işçi çalıştıran işyerinde ayda 24 saat + 2265 dakika = 24 saat + 37 saat 45 dakika en az (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanını işyerinde görevlendirmek zorundadır. Buna göre iş güvenliği uzmanı ayda 61 saat 45 dakika çalışması gerekir.

Örnek3: Örnek: Bir OSGB; 90, 120 ve 160 işçi çalıştıran az tehlikeli sınıfta yer alan üç işyeri ile 180 ve 200 işçi çalıştıran tehlikeli sınıfta yer alan iki işyeri ve 240 işçisi olan çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyeri ile sözleşme yapmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanı;

90 işçi-az tehlikeli 12 saat + [(90x5/60) = 7 saat 30 dakika] = 19 saat 30 dakika/ay

120 işçi-az tehlikeli 12 saat + [(120x5/60) = 10 saat] = 22 saat/ay

160 işçi-az tehlikeli 12 saat + [(160x5/60) = 13 saat 20 dakika] = 25 saat 20 dakika/ay

180 işçi- tehlikeli 24 saat + [(180x5/60) = 15 saat] = 39 saat/ay

200 işçi- tehlikeli 24 saat + [(200x5/60) = 16 saat 40 dakika] = 40 saat 40 dakika/ay

240 işçi- çok tehlikeli 36 saat + [(240x10/60) = 40 saat] = 76 saat/ay çalışması gerekir.

II.2.1.7. 6009 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (01.08.2010 T.)

15.08.2009 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” in bazı maddelerinin yürürlüğü 29.03.2010 tarihinde Danıştay ilgili Dairesince durdurulmuştur. Buna göre, yeni bir karar verilinceye kadar işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim, sınav, belgelendirme ve görevlendirmeleri ile OSGB ve eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi ile ilgili iş ve işlemler askıya alınmıştır. Danıştay’ın söz konusu kararı hem sınava girmeyi bekleyen çok sayıda iş güvenliği uzman adayını hem de işverenleri mağdur etmiş ve bir bekleyiş içine sokmuştur. İSG hizmetlerinin sürdürülmesinde ortaya çıkabilecek aksamaların doğrudan insan sağlığı üzerinde etkili olabileceği noktasından hareketle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hemen gerekli yasal düzenleme yapılmıştır. 01.08.2010 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 6009 sayılı “Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile yürürlüğü durdurulan maddelere ilişkin yeni düzenlemeler getirilmiştir. Kamu oyunda Torba Kanun olarak da adlandırılan Kanununun 48, 49 ve 50. md.lerinde İSG’ne yönelik hükümler yer almaktadır. Buna göre;

MADDE 48- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin üçüncü fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu Kanunun uygulanması bakımından;

- a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını,
- b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler ortak sağlık ve güvenlik birimini,
- c) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve

kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler eğitim kurumunu, ifade eder."

MADDE 49 - 4857 sayılı İş Kanununun 81 inci maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış, ikinci fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"İşyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar, bu birimlerde bulunması gereken araç, gereç ve teçhizat ile görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ilgili tarafların görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz."

MADDE 50- 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 12 nci maddesinin birinci fıkrasına (1) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (m) bendi eklenmiş, takip eden bent buna göre teselsül ettirilmiştir.

"m) İşyeri 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, 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,"

Yapılan bu değişiklikler ile Türk Tabipler Birliği(TBB) ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) tarafından İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin bazı maddeleri için açılan yürütmeyi durdurma ve iptal davası sonrası verilen yürütmeyi durdurma kararının aşılması amaçlandığı anlaşılmaktadır. Bu kapsamda İş Kanununun 2 inci ve 81 inci maddesinde yapılan son değişiklik gereği yeni bir yönetmelik çıkarılacağı anlaşılmaktadır. Çıkarılacak yönetmelik sonrasında, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği eğitimleri, sınavları ve sertifikalandırılmalarının yeniden başlatılması, ortak sağlık ve güvenlik birimlerine işlerlik kazandırılması hedeflenmektedir.

Kanunda bir diğer dikkat çeken nokta ise, 20.01.2004 tarihli İş Güvenliği İle Görevli Mühendis Veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı olarak görev yapabilecekler arasında yer alan mimarların, 15.08.2009 tarihli "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" ile kapsam dışına çıkarılmışken, bu kanunda yer alan 48 md. hükmü ile tekrar iş güvenliği uzmanı olmaya hak kazanmalarındır.

II.2.1.8. İSG Kanun Tasarı Taslağı

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinde bu yana kanunun öngördüğü birçok yönetmelik hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma ve Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in bazı hükümlerinin yürütülmesinin durdurulmasına ilişkin Danıştay kararlarıyla başlayan yargı süreci, İSG alanındaki diğer düzenlemelere de yayılarak devam etmiştir. Bakanlık, aslında çok kısa bir süre içinde ve AB normlarına uygun oldukları bizzat metinlerinde belirtmek suretiyle çıkarılan bir dizi yönetmeliğin yürütülmesinin durdurulması veya iptali ardından, " İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı" hazırlamış ve tarafların görüşüne sunmuştur.¹²²

¹²² Centel, Tankut, "İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler", MESS Sicil İş Hukuku,

Ülkemizde İSG'nin sağlanmasıyla ilgili kurallar İş Kanunu'nda ve bazı özel kanunlarda düzenlenmiştir. İş kanunu işyerlerinde İSG'nin sağlanması için işverenleri her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak, işyerlerinde alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri bu alanda eğitmek ve bilgilendirmekle yükümlü tutarken, işyerlerinde çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanıp uygulanmadığının denetim ve izleme yetkisini de devlete bırakmıştır.

Son yıllarda bir yandan uluslararası düzenlemelerin etkisi ve bazı ülkelerde bu alanda özel kanunlar çıkartılmış olması, öte yandan AB'ye uyum sürecinin baskısı, en önemlisi AB'nin 89/391 sayılı Yönergesi'nden esinlenerek çıkarılan 9.12.2003 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Danıştayca iptali, bu alanda dağınık halde bulunan mevzuatın ve İş Kanunu içine sıkıştırılmış hükümlerin modifiye edilmesi ve bu alanda ayrı kanun yapılması fikrinin ortaya atılmasına neden olmuştur.¹²³

İş Kanununun İSG alanında çıkarılmasını öngördüğü yönetmeliklerden bazılarının yürürlüğünün durdurulmuş, bazılarının da iptal edilmiş olması İSG konusunda bağımsız bir yasanın oluşturulması çalışmalarını hızlandırmıştır. Bu bağlamda 21.12.2006 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı” sosyal tarafların görüşüne sunulmuştur.¹²⁴

Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı'nda göze çarpan ilk nokta taslağın genel olarak AB 'nin 89/391 sayılı Çerçeve Yönergesine, dolayısı ile Danıştay kararı ile iptal edilen (K.2006/3007 sayılı karar) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümlerine benzerliğidir. Taslak kanunlaştığında İş Kanunu'ndaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüm hükümler ortadan kalkacaktır.¹²⁵

Taslağın tanımlar başlıklı 3'üncü md.sinde “İş Güvenliği Uzmanı” tanımlanmaktadır. Taslaktaki “iş güvenliği uzmanı” ile iptal edilen yönetmelikteki tanım hemen hemen aynıdır.

Dergisi, Ankara, Eylül 2006, sy.3, s.5.

¹²³ Tuncay, A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında....”, s.48.

¹²⁴ Demircioğlu, A.Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı”, s.10.

¹²⁵ Tuncay, A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında....”, s.56.

Uluslararası anlaşmalarda, İsviçre dışındaki uluslararası ülke mevzuatlarında “İş Güvenliği Uzmanlığı” tanımlanmamıştır. İş güvenliği uzmanlığı terimi, uluslararası hukukta, iş güvenliği mühendisi veya iş güvenliği ustası yada iş güvenliği teknik elemanı kavramlarını kapsayacak tarzda bir üst terim olarak kullanılmaktadır.¹²⁶ Benzer yaklaşım taslakta da dikkati çekmektedir.

Taslağın 6. md.sinde, işverenin işle ilgili konularda çalışanların sağlık ve güvenliklerini korumakla yükümlü olduğu ve bu yükümlülüğünün işyeri dışından kişi veya kuruluşlardan alacağı hizmetle ortadan kalkmayacağı belirtilmektedir.

Taslağın 11. md. sinde işveren, işyerindeki sağlık güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlü tutulmuştur. İşyerinde bu görevleri yürütecek nitelikte eleman bulunmaması halinde, işverenin bu hizmeti dışarıdan, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş olan uzman kişi veya kuruluşlardan da alınabileceğine yer verilmiştir.

“Bu hükümden, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanının kaç işçi çalıştıran ve hangi işlerin görüldüğü işyerlerinde bulundurulacağını ve hangi sayıda bulundurulacağını anlamak mümkün değildir. Bu muğlak düzenleme Bakanlığa, her işyerinde ve istediği sayıda işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümlülüğü getiren bir yönetmelik çıkarma yetkisi tanımaktadır. Konunun somut çerçevesi kanunla çizilmeden uygulamanın bu kadar önemli bir konusunun tamamen yönetmeliğe bırakılmasının”¹²⁷ pek çok sakıncalar doğuracağı ifade edilmektedir.

Taslak bu haliyle, iş güvenliği mühendisi veya teknik elemanı istihdamını mutlak zorunluluk olarak öngörmemiş bu hizmetlerin dışarıdaki kişi veya kuruluşlardan da alınabilmesine olanak tanımıştır. Taslağın bu yönüyle 164 sayılı Tavsiye Kararı ve

¹²⁶ Demircioğlu, A.Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı", s.13.

¹²⁷ Ekmekçi, Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....”, s.25.

89/391 sayılı Çerçeve Yönerge ve AB'ye üye ülkelerin ulusal mevzuatları ile uyum sağladığına vurgu yapılmaktadır.¹²⁸

Taslakta ayrıca, İSG gibi uzmanlık gerektiren işlerin uzman olmayan kişi ve kuruluşlara verilmesi de engellenmiş ve koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütümü ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri, bu kişi ve/veya kuruluşların, Bakanlık tarafından belgelendirilmeleri ve belgelerin iptali, görev ve sorumlulukları kuruluşlarda bulunacak personel ve donanım ile kuruluşların denetlenmesi, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısına göre; bu kişi ve/veya kuruluşlardan hangi koşullarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek ya da hizmet alınacak kişilerin sayısı, hizmet süreleri ve işverenin sorumluluğu hangi hallerde kendisinin üstlenebileceği ile ilgili usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği öngörülmüştür.¹²⁹

II.2.2. İş Güvenliği Uzmanlığı: Nitelikleri, Eğitimi, Görev Ve Yetkileri

II.2.2.1. İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. md.sine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 4. ve 35. md.leri çerçevesinde iş güvenliği uzmanı olabilmek için iki temel koşul gereklidir:

- Birincisi; iş güvenliği uzmanı tanımından hareket ederek mühendis veya teknik eleman sıfatına sahip olmaktır.

Yönetmelik; mühendisler için mühendislik eğitiminde her hangi bir bölüm kısıtı getirmemiş, üniversitelerin mühendislik fakültelerinden mezun olma şartı aramıştır. Teknik elemanlar için ise belli dallardan mezun olma koşulunu getirmiştir. Yönetmeliğe göre üniversitelerin fizik ve kimya bölümlerinden lisans düzeyinde mezun olanlar, teknik öğretmenler, iş sağlığı ve güvenliği bölümü mezunları teknik eleman olarak kabul edilmektedir. Yönetmeliğin hükmündeki bu tanım 01.08.2010 tarihli 6009 sayılı

¹²⁸ Demircioğlu, A.Murat, "İş Güvenliği Uzmanlığı", s.13.

¹²⁹ Ekmekçi, Ömer, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", s.27.

“Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ‘un 48.md. si ile “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını ifade eder” olarak hükme bağlanmış olup böylece mimarlık mesleğine de iş güvenliği uzmanı olabilme hakkı tanınmıştır.

Bunların dışında kalan okullardan mezun olanların iş güvenliği uzmanı olmasına izin verilmemiştir.

Yönetmelikte Türk üniversitelerinden diploma alma koşulu açıkça öngörülmemiştir. Bu durumda denkliği alınma koşulu ile yurtdışındaki okullardan Yönetmelikte belirtilen branşlarda mühendislik ve teknik eleman diploması olanlar da iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilebilmelidir.¹³⁰

- İkincisi ise; iş güvenliği uzmanlık belgesine sahip olmaktır. Yönetmelikte düzenlendiği şekli ile iş güvenliği uzmanı olmak için görevlendirilecek kişinin mühendis veya teknik eleman olması ön koşuldur, ancak bu koşul yeterli değildir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından verilen “iş güvenliği uzmanlık belgesi”ne sahip olunması gerekmektedir. Nitekim Yönetmeliğin 4. maddesinde iş güvenliği uzmanı tanımlanırken de, genel müdürlük tarafından yetkilendirilmiş kişiler ifade edilmiştir.

İlgili yönetmeliğin 57. md. si uyarınca oluşturulan Tehlike Sınıfı Belirleme Komisyonunun görüşleri doğrultusunda işyerlerinin İSG açısından yer aldığı tehlike sınıfları 25.11.2009’da yayımlanan bir tebliğ ile belirlenmiştir. Buna göre işverenin, işyerinin yer aldığı tehlike sınıfına göre (A), (B) ya da (C) sınıfı uzmanlık belgesine sahip iş güvenliği uzmanı istihdam etmesi gerekmektedir.

II.2.2.2. İş Güvenliği Uzmanının Eğitimi Ve Uzmanlık Belgesi

4857 sayılı İş Kanunu’nun 81. maddesine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin

¹³⁰ Demircioğlu, A.Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı”, s.114.

“İş Güvenliği Uzmanlarının Eğitimleri ve Sınavları” başlıklı yedinci bölümde iş güvenliği uzmanlarının eğitim ve belgelendirme koşulları hükme bağlanmıştır.

Yönetmeliğin 40. md.de iş güvenliği uzmanlarının eğitimleri, üniversiteler ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ’nce yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişiler tarafından verilebileceği belirtilmektedir.

“İş güvenliği uzmanlığını düzenleyen 20 Ocak 2004 tarihli eski Yönetmeliğe göre, uzmanlık eğitimlerini sadece ÇASGEM düzenlemekteydi. Bu eğitimlerin üniversitelere bırakılmaması isabetli eleştirilere maruz kalmıştır.”¹³¹

Yönetmelik’te ve Tebliğ’de iş güvenliği uzmanı eğitiminin sadece Bakanlık tarafından değil Genel Müdürlükçe yetkilendirilmiş kamu kuruluşları, meslek odaları ya da tüzel kişiler tarafından verilebileceği, eğitim sonucunda sınavın ve uzmanlık belgelendirilmesinin Genel Müdürlük tarafından yapılması esası açıkça belirtilmiştir.

“Ancak bu düzenlemenin de yerinde olduğu söylenemez. Daha önce dar kapsamlı olduğu için eleştirilen bu düzenleme, şimdi de fazla genişletilmiştir. Şüphesiz ki sağlıkla ilgili bir alanda uzman eleman yetiştirmek, bu konuda bilimsel ve fiziki alt yapıya sahip eğitim kurumlarınca yerine getirilmelidir. Bu eğitimlerin ÇASGEM ile birlikte, üniversiteler ve ilgili meslek odalarınca verilmesi, özel kuruluşlara kapatılması daha uygun olacaktır. Ülkemizde bu eğitimleri verebilecek yeter sayıda üniversite ve meslek odası bulunmaktadır.”¹³²

Yönetmeliğin 41, 42. 43. md.lerinde iş güvenliği uzmanı eğitim yetkilendirilmesi ile ilgili kamu kuruluşları, meslek odaları yada tüzel kişiler için aranacak başvuru gereklilikleri, yetkilendirilme ve hizmetin devredilmesi konuları ayrıntılı olarak hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlığı eğitimi yetkilendirme belgesi almak isteyen kuruluşlar Yönetmelikte 45. md. de belirtilen eğitim mekanları niteliklerini yerine getirmek

¹³¹ Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri...”, s.100.

¹³² Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri...”, s.101.

zorundadırlar. İlgili maddede eğitimlerin en fazla 25'er kişilik gruplardan oluşabileceği, kişi başı en az 10 metreküp hava hacmi olacak şekilde, yine yönetmelikte detaylı belirtilmiş fiziki koşul ve konfora sahip mekanlarda verilebileceği hükme bağlanmıştır.

Yönetmelikte iş güvenliği uzmanı eğitimcileri için aranan nitelikler md.47 'de hükme bağlanmış olup, pedagojik formasyona sahip İSG alanında çalışan en az üç yıl (A) sınıfı uzmanlık belgesine sahip uzmanlar, üniversitelerde, mühendislik, hukuk ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarında ders verenler, İSG alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişleri, pedagojik formasyona veya eğitimcilerin eğitimi belgesine sahip, İSGÜM ve bağlı birimlerinde en az beş yıl görev yapmış İSG uzmanları, iş güvenliği uzmanı eğitici belgesine sahip olmak koşulu ile eğitim verebilirler.

Yönetmelikte 4. md.'de eğitimcinin eğitim belgesi; "Kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun yetkilendirdiği kuruluşlar tarafından verilen eğitimcilerin eğitimi belgesi" olarak hükme bağlanmıştır.

İş güvenliği uzmanlarına verilecek eğitimin genel hatları Yönetmeliğin 52. md.sinde hükme bağlanmış olup buna göre; Eğitim süresi toplamda 220 saatten az olmamak koşulu ile, her iş güvenliği uzmanlığı sınıfı için 180 saat teorik ve 40 saat pratik eğitimden oluşmalıdır. Teorik eğitim üçte ikiyi geçmemek koşulu ile uzaktan eğitim yöntemi ile verilebilmektedir. Pratik eğitim ise iş güvenliği uzmanı bulunan bir işyerinde yapılmalıdır. Eğitim programına katılan adaylar İSGÜM tarafından uzmanlık belgelendirme sınavına katılma hakkı kazanmaktadır. Sınavda başarılı olamayan adaylar sınav tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde bir kez daha sınava girme hakkına sahip olup, bu sınavda da başarısız olurlarsa uzmanlık belgesine hak kazanabilmeleri için eğitim programına tekrar katılmak zorundadırlar. Sınavı başarı ile tamamlayıp uzmanlık belgesine hak kazanan iş güvenliği uzmanları, belgelerini aldıkları tarihten itibaren yedi yıl aralıklarla bilgi yenileme eğitimine katılmak zorunluluğundadırlar ve bu eğitime katılmazlar ise, uzmanlık belgesi ile tanınan yetkilerini kaybedip, yenileme eğitimlerine katılincaya kadar Yönetmelik kapsamındaki yetki ve görevlerini kullanamazlar.

Yönetmelikte 56. md.de iş güvenliği uzmanlık belge sınıfları belirtilmiştir. Buna göre;

A sınıfı uzmanlık belgesi;

- Talep etmeleri halinde İSG alanında en az üç yıl teftiş yapmış iş müfettişlerine,
- Talep etmeleri halinde İSGÜM ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az sekiz yıl görev yapmış İSG uzmanlarına,
- En az beş yıl (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek, eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan İSGÜM’ce yapılan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

B sınıfı uzmanlık belgesi;

- Talep etmeleri halinde İSGÜM ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az üç yıl görev yapmış İSG uzmanlarına,
- İSG alanında doktora yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara,
- İSGÜM ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az beş yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan Genel Müdürlükçe yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,
- (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az iki yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyerek eğitim kurumları tarafından düzenlenen iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katılanlardan İSGÜM tarafından yaptırılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

C sınıfı uzmanlık belgesi;

- Eğitim kurumları tarafından düzenlenen (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programlarına katıldıklarını belgeleyen ve İSGÜM tarafından yapılan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara,

- Talep etmeleri halinde İSG alanında yüksek lisans yapmış olan mühendis veya teknik elemanlardan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitim programının pratik bölümünü tamamlayanlara,

İSGÜM tarafından verilmektedir.

Yukarıda yönetmelik hükümlerinde belirtildiği üzere, uzun yıllar deneyime sahip bir kişi (C) sınıfı uzmanlık belgesi ile başlamak zorunda iken, 3 yıl görev yapmış iş müfettişlerine eğitim ve sınav olmaksızın, doğrudan (A) belgesi hakkı tanınmaktadır. Yönetmelikle ortaya konan uzmanlık sisteminde, (A) belgesi almanın temel koşulunda deneyim göz önünde tutulmakta iken, iş müfettişleri bu hakka 3 yıl içerisinde sahip olabilmektedir. Bundan başka, İSGÜM ve bağlı birimlerinde İSG alanında en az bes yıl görev yapmış mühendis veya teknik elemanlardan, İSGÜM tarafından yapılan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara da, gerekli eğitimden muaf tutularak (B) sınıfı uzmanlık hakkı verilmekte, bu kişiler için sadece üç yıllık masa başı deneyimi yeterli görülürken, uzun yıllar deneyim sahibi bir kişiye eğitim ve sınav zorunlulukları getirilerek (C) sınıfından başlatılmaktadır.¹³³

Yönetmelikte belirtilen sisteme göre bir iş güvenliği uzmanı adayının eğitime katılıp ve sınava girerek (C) sınıfı uzmanlık belgesini alması, bu belgeyle iki yıl çalışıp, tekrar eğitim ve sınav ile (B) sınıfı belge alması, en az beş yıl çalışıp (A) sınıfı belgeye hak kazanması gerekmektedir. Bu durumda (A) sınıfı belge için en az yedi yıl geçmesi gerekmektedir. Yeni düzenlemeyle birlikte (A) sınıfı sertifikaya ihtiyaç daha da artmıştır.¹³⁴

II.2.2.3. İş Güvenliği Uzmanının Görev Ve Yetkileri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. md.sine dayanılarak hazırlanan İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin 37, 38, ve 39. md.lerinde iş güvenliği uzmanı görev, yetki ve yükümlülükleri hükme bağlanmıştır. Buna göre iş güvenliği uzmanları aşağıdaki görevleri yerine getirmekle yükümlüdür,

¹³³ Yılmaz, Fatih, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri...", s.101.

¹³⁴ Ekmekçi, Ömer, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....", s.69.

- Çalışma ortamını gözlemek ve yapılan çalışmaların, İSG mevzuatına ve genel İSG kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak ,

İş güvenliği uzmanı bu görevini yerine getirirken ilgili teknik mevzuata hakim olmalıdır. Örneğin basınçlı kapların yada calaskal, vinç gibi taşıma cihazlarının minimum güvenlik gerekliliklerini bilmeli eksikleri ile ilgili işveren aracılığı ile önlem aldırması ve bunların kullanımı esnasında oluşabilecek risklerin önlenmesini sağlamalıdır.

- İşyerindeki tehlikelerin belirlenmesi, risk analizinin ve değerlendirmesinin yapılması, tehlikelerin kaynağında yok edilmesine yönelik tedbirlere öncelik verilmesini sağlamak ve risklerin kontrol altına alınması için işçilerin veya temsilcilerinin görüşlerini de alarak gerekli çalışmaları planlamak, ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamak, alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,

Yönetmelikte tanımlı bu görevle birlikte İSG hizmetleri konusuna iş güvenliği uzmanı aracılığı ile yeni ve modern bir bakış açısı kazandırılmıştır. Risk analizi bir mühendislik disiplini olup iş kazası risklerini meydana gelmeden önlenmesinde ciddi kazanımlar sağlayacaktır. İş kazası veya meslek hastalığı riski tespitinden itibaren yapılacak ölçüm ve analizlerle riskin şiddeti, etkisi ve olasılığı matamatiksel olarak hesaplanabilir. İşletmenin analiz edilen bu riskleri iş güvenliği uzmanı koordinasyonunda, ilgili tarafların görüşü de alınarak en büyükten küçüğe doğru sıralanıp, sistemli bir şekilde yok edilmesinin önü açılacaktır.

- İSG yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak kaza, yangın, doğal afetler gibi acil müdahale gerektiren durumlar için acil durum planının hazırlanmasını sağlamak ve uygulamaların takibini yapmak,

Bir çok işletmede hatalı veya eksik kullanım sebebiyle ciddi kazalara sebep, olabilecek makina, ekipman ve hammadde bulunmaktadır. Örneğin, buhar

kazanları, tavan vinçleri, ağır tonajlı presler, yanıcı, parlayıcı, patlayıcı kimyasallar üretim sahalarında kullanılmakta ve depolanmaktadır. Bunların kullanımında teknik mevzuatlarda da detaylandırılmış birçok minimum emniyet gereklilikleri mevcut olup periyodik bakım, ölçüm, ve kontrolleri hayati önem arz etmektedir. Bu mühim konunun iş güvenliği uzmanı koordinasyonunda yönetilmesi oluşabilecek ihmal ve yanlış uygulamaların önemli miktarda önüne geçebileceği kuşkusuzdur.

- Yangın veya patlamaların önlenmesi için gerekli çalışmaları planlamak ve uygulamaların takibini yapmak, yangın veya patlama durumunda alınacak tedbirleri belirlemek,
- İSG kuruluna katılarak çalışma ortamının gözetimi ile ilgili gerekli açıklamalarda bulunmak, danışmanlık yapmak ve kurulda alınan kararların uygulanmasını izlemek,

Ülkemizin büyük bir bölümü 1.derece deprem kuşağındadır ve oluşabilecek herhangi bir yangın veya doğal afet durumu için acil durum planlarını hazırlamak ve gereken tatbikatların uygulanması iş güvenliği uzmanı görevleri arasındadır.

- İşyeri hekimi ile işbirliği yaparak işyerinde meydana gelebilecek iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak,
- İşyerinde meydana gelen iş kazası, meslek hastalığı veya tehlikeli bir olayın tekrarlanmaması için düzeltici faaliyet planlarını yapmak ve uygulamaları takip etmek,

Meydana gelen iş kazalarının %98 'i önlem alındığı takdirde önlenebilir niteliktedir. Bu nedenle iş güvenliği uzmanlarına işyerinde meydana gelen iş kazalarının tekrarını önlemek için, problem çözme tekniklerini kullanarak(5 neden analizi, balık kılçığı methodu gibi) kazanın kök nedeninin bulunması ve çözüm yöntemlerinin tanımlanması konusunda görev verilmiştir.

- İşyerlerinin makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu yeni bir bölüm veya sistem kurulacağı ya da yeni makine, tezgah ve cihaz alınacağı durumlarda inceleme ve araştırma yaparak sağlık ve güvenlik yönünden uygun seçim yapılması için ve kişisel koruyucu donanımların temini, kullanımı, bakımı, muhafazası konularında işverene tavsiyelerde bulunmak, İş güvenliği uzmanları aldıkları eğitimin ve tecrübelerinin gereği işyerinde yapılan yeni yatırımlara İSG açısından bakma konusunda daha yetkindirler. Bu nedenle, yeni teçhizat ve makinaların minimum emniyet gereklilikleri yönünden incelenmesi, iş güvenliği risklerinin tespiti ve önlenmesi, önlenemediği durumlarda korunma yöntemlerinin ve koruyucuların seçimi konusunda işvereni bilgilendirme ve gerekli planlamanın yapılması ile görevlidirler.
- İSG eğitimlerini ilgili yönetmelik hükümlerine uygun olarak planlamak ve uygulamak, yıllık çalışma planını işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamak,
- Birden fazla madde veya etkenin aynı anda işyerinde bulunmasından dolayı ortaya çıkabilecek tehlikeleri İSG mevzuatı doğrultusunda değerlendirmek,
- Yukarıda belirtilen görevleri ile ilgili gerekli kayıtların tutulmasını sağlamak yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği yaparak hazırlamak,

II.2.2.4. İş Güvenliği Uzmanının Çalışma Süreleri

Yönetmeliğin 36. md.sine göre iş güvenliği uzmanının çalışma süresi, işyerinin dahil olduğu tehlike sınıfına göre belirlenmiştir. (A) sınıfı belgeye sahip olan iş güvenliği uzmanları bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar tehlikeli ve az tehlikeli sınıflarda yer alan işyerlerinde, (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, görev yaparlar. Buna göre;

- Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 12 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 5 dakika,
- Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 24 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 5 dakika,

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; ayda en az 36 saat, buna ilave olarak da işçi başına ayda en az 10 dakika.
- Az tehlikeli sınıfta yer alan ve 1000' in üzerinde (1000 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.
- Tehlikeli sınıfta yer alan ve 750'nin üzerinde (750 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.
- Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve 500'ün üzerinde (500 dahil) işçi çalıştırılan işyerlerinde tam gün çalışacak bir iş güvenliği uzmanı ile üçüncü fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı eklenir.

Yönetmeliğin uygulanması ile ilgili yayınlanan Tebliğ'de örneklemelemlerle birlikte iş güvenliği uzmanının çalışma sürelerine dair daha detaylı bir açıklama verilmiştir. Tebliğ'de verilen örneklere göre; çalışan kişi sayısı ile tehlike sınıfına göre işçi başına düşen süre çarpıldığında ortaya çıkan süre, ayda en az olarak belirtilen süreyle toplanmak suretiyle, iş güvenliği uzmanı çalışma süresi hesaplanmaktadır. Örneğin 90 işçi çalıştıran bir işyerinde, tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı çalışma süresi aşağıdaki gibi hesaplanır;

- 90 işçi_ az tehlikeli → 12 saat+[(90x5)/60]= 19 saat 30 dakika/ay
- 90 işçi_ tehlikeli → 24 saat+[(90x5)/60]= 31 saat 30 dakika/ay
- 90 işçi_ çok tehlikeli →36 saat+[(90x10)/60]= 51 saat /ay

Eski Yönetmelik'te İSG alanında en az sekiz yıl çalıştığını belgeleyen ve Bakanlıkça açılan sınavda başarılı olan mühendis veya teknik elemanlara (A) grubu belge verilmesi öngörülmüştü. Ne varki bu olanak uygulamada özellikle kamu kurumları tarafından kötüye kullanılmıştır. Ancak Bakanlığın geçmiş dönemdeki tüm kötü niyetli uygulamalara rağmen, mevcut piyasadaki yetişmiş işgücüne bu kadar uzun

süre beklemeksizin (A) grubu uzmanlık belgesi vermek üzere düzenleme yapması yerinde olacaktır.¹³⁵

2003 tarihli İş Kanunu'nun sonradan değişikliğe uğrayan 81. md.sinde, iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğü getirildiğinden bu zamana kadar, (A), (B), (C) olmak üzere üç sınıf uzmanlık devam ettirilmektedir. Üç sınıflı uzmanlık sistemi, bu işi yapan, ancak yönetmelikte yazılı özelliklerin bazılarında sahip olamayanlar açısından işlerini kaybetme tehlikesine yol açacağı gibi, Yönetmeliğin 36. md.sinde (A) sınıf belgeli olmayan uzmanların çok tehlikeli işlerde görev yapamayacağı; 56. md.de ise, (A) sınıfı uzmanlık için, (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az beş yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleme koşulu getirilmiştir. Düzenlemeye göre, iptal edilen önceki Yönetmeliğin uygulandığı birbuçuk yıllık dönemde belge alamamış kişiler, deneyimine bakılmaksızın öncelikle (C) sınıfından başlamak zorunda bırakılmış, bu durum çalışmalarını uzmanlık belgesiyle belgelendiremeyen, ancak uzun yıllardır görev yapan kişileri mağdur durumda bırakmaktadır. Yüksek riskli işletmeler için (A) sınıfı uzman çalıştırma zorunluluğu bulunduğundan, yeterli vasıflara sahip, ancak daha önce (B) belgesi alamamış pek çok kişi işten çıkarılma tehlikesiyle karşı karşıya kalmakta diğer taraftan, bu sistemde geçerli kriter uzmanlık belgesi olduğundan, (C) belgeli ancak 220 saatlik kısa bir uzmanlık eğitimi dışında hiç eğitimi ve deneyimi olmayan yeni mezun kişilerin, uzun yıllar deneyimi olan kişilere tercih edileceği gibi bir durumu ortaya çıkmaktadır.¹³⁶

Yönetmelikte belirtilen ve Tebliğ'te örneklerle detaylandırılan iş güvenliği uzmanı asgari çalışma sürelerinin, 50 ve üzeri çalışana sahip kısmen ya da tamamen kurumsallaşmış işletmelerdeki İSG hizmetlerinin tam anlamıyla yürütülmesi için yeterli olacağını söylemek pek gerçekçi olmayacaktır. Örneğin, yukarıda hesaplanan ve 90 çalışanın olduğu, tehlikeli sınıfında yer alan bir işletme için öngörülen 51 saat /aylık süre, haftada 45 saat günde 9 saat çalışacak bir iş güvenliği uzmanının aylık 5,6 gün çalışmasına karşılık gelecektir. Bu durumda işletmede kurulu İSGB var ise görevli iş güvenliği uzmanına ikincil bir görev veriliyor olması kaçınılmazdır. Nitekim

¹³⁵ Ekmekçi, Ömer, "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri.....", s.69.

¹³⁶ Yılmaz, Fatih, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri....", s.99.

işletmelerin bir çoğunda asıl işinin yanında iş g¼venlięi uzmanlığını ikincil bir g¼rev olarak yapan personele rastlamak m¼mk¼nd¼r. Bu durum İSG hizmetlerinin kalitesi ve etkinliğini azaltmaktadır. Eğer işletme İSG hizmetini dışarıdan alacak olursa, bu durumda da Y¼netmelikte belirtilen asgari s¼renin ¼zerine ¼ıkılması pek m¼mk¼n g¼r¼nmemektedir. Bunun yanı sıra işletmeden çoğu zaman kopuk ve kısıtlı zaman i¼erisinde alınacak bu hizmetin İSG a¼ısından getirilerinin yeterli olmayacağı da rahatlıkla s¼ylenebilir. Oysaki ¼zellikle sanayiden sayılan işletmelerde işyeri faaliyetleri, hafta sonu ¼alıřmalarını da hesaba katar isek, 7 g¼n 24 saat 3 vardiya devam etmektedir. Bu yoğun ¼alıřma temposunda farklı g¼n ve saatlerin getirdiği farklı riskler de çoğu zaman olası iş kazalarına sebep olabilmektedir. ¼rneęin hafta sonuna bırakılacak bir bakım veya temizlik faaliyeti nedeniyle ortaya ¼ıkabilecek bir iş kazası riski, Y¼netmelikte belirtilen iş g¼venlięi uzmanı ¼alıřma d¼zeninin g¼r¼ř alanı dışında kalıyor olması muhtemeldir.

Bu noktada bir diğer tehlike de İSGB’de g¼revli bir iş g¼venlięi uzmanına İSG hizmetlerinden geri kalan zamanında verilebilecek ikincil g¼revin asıl g¼rev haline d¼n¼řerek yapılmasıdır ki, bu durumda İSG hizmetlerinin ikincil g¼rev olarak yapılması s¼z konusu olabilecektir. Bu durumda İSG hizmetlerinin sadece kağıt ¼zerinde kalarak ama¼lanan sonuca ulaşılamayacaktır. Bu nedenle ¼zellikle İSGB de g¼rev alan iş g¼venlięi uzmanının Y¼netmelikte belirtilen asgari s¼reler dışında, işverence verilebilecek diğer g¼revlerin sınırları detaylandırılmalı ve bu konuda olabilecek suistimallerin ¼n¼ne ge¼ilmesi sağlanmalıdır.

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İSG kavramına verilen önem, ülkelerin gelişmişlik seviyeleri ile bireylerin eğitim, kültür ve bilinç düzeyleri ile doğrudan ilgilidir ve bir modernleşme ölçütü olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşme sürecini tamamlamış ve gelişmiş ülkelerde bu sorunun büyük ölçüde çözüldüğü gözlemlenmektedir. Ancak, bilim ve teknolojiye geri kalmış, sanayileşmesini henüz tamamlayamamış, yasal çerçevesini oluşturamamış, eleştiri, öneri ve denetim sistemlerinin gelişmediği ülkelerde, çalışanın sağlığı ve güvenliğinin ön planda tutulmadığı gözlenmektedir. Oysa yapılan araştırmalarda iş kazalarının %81 'inin insan hatasından, %17 'sinin işyeri ortamı koşullarından ve %2 'sinin önlenemeyen nedenlerden meydana geldiği vurgulanmaktadır. İş kazalarının %98 'inin önlenebilir olması, İSG konusunun önemini ve bu konuda yeterli, etkin önlemler alındığı takdirde İKMH'nın önemli oranda azaltılabileceğini ortaya koymaktadır.

İSG'de temel amaç; çalışma yaşamında çalışanların sağlığına zarar verebilecek hususların önceden belirlenerek gereken önlemlerin alınması, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarının sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı çalışanların psikolojik ve bedensel sağlıklarının korunmasıdır.

Türkiye'de İSG hizmetleri organizasyonunun yasal temeli 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. AB normları esas alınarak oluşturulmaya çalışılan mevzuatta, temel İSG hizmetlerinin verilmesi amacıyla işyeri temelli bir örgütlenme benimsenmiştir. İşyerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edilmesi, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması ilk kez bu dönemde yasal dayanağa kavuşmuştur. Çok boyutlu bir kavram olan İSG'nin işletmelerde etkin bir şekilde sağlanabilmesinin ekip çalışması ile mümkün olabileceği, diğer bir deyişle İSG'nin farklı disiplinlerin bileşiminin bir parçası olduğu pek çok kaynakta ifade edilmektedir. Söz konusu ekibin en önemli parçalarından birini de iş güvenliği uzmanı oluşturmaktadır. İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bu örgütlenme modelinin gereğini yerine getirmek üzere birçok yönetmelik hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Ancak Danıştay'ın yürütmeyi durdurma veya iptal kararlarıyla başlayan yargı süreci zaten dağınık ve karmaşık olan

mevzuatı iyice karmaşık bir hale sokmuştur. Tarafların iptal ve yürütmeyi durdurma taleplerini, Danıştay'ın bu taleplere ilişkin kararlarını ve bu kararlarda sözü edilen eksikliklerin giderilmesine ilişkin olarak çıkarılan “Torba Kanun” niteliğindeki değişiklikleri, yönetmelikleri ve tebliğleri takip etmek güçleşmiştir. Aslında çok kısa bir süre içinde ve AB normlarına uygun oldukları bizzat metinlerinde belirtmek suretiyle çıkarılan bir dizi yönetmeliğin yürütülmesinin durdurulması veya iptali ardından, İSG'nin ayrı bir kanunla düzenlenmesi tartışmaları gündeme gelmiştir.

Mevcut mevzuat ile İSG konusundaki iyileştirme beklentilerinin karşılanması ve AB ülkelerine göre oldukça yüksek olan İKMH oranlarının düşürülmesi imkanı pek mümkün görünmemektedir. Oysaki SGK tarafından yayınlanan yıllık veriler, konunun insan hayatını, kamu düzenini ve milli kaynakları olumsuz etkileyen ciddi boyutlarda büyük bir sorun olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmanın sonucunda İSG sisteminin etkin bir şekilde işleyişinin sağlanması için aşağıdaki noktalara dikkat çekilmek istenmiştir.

* KOBİ'ler, sayıları ve sağladıkları işgücü nedeniyle, ülke ekonomisinde önemli bir yere sahiptir. Ancak, İSG göstergeleri açısından değerlendirildiğinde; iş kazalarının ve meslek hastalıklarının büyük çoğunluğunun KOBİ'lerde meydana geldiği görülmektedir. Hatta işyeri ölçeği küçüldükçe işyerinde İSG göstergelerinin daha da kötüye gittiği istatistiklerde mevcuttur. Özellikle sınırlı sermaye yapıları, üretimde genellikle eski teknolojilerin kullanılması, teknik bilgi birikiminin yeterli olmaması, İSG bilincinin yetersizliği, altyapı yetersizliği ve nitelikli işgücünün bulunmaması bu olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olan sorunların başlıcaları olarak sıralanabilir. Buna rağmen İSG önlemlerine yönelik yapılan düzenlemelerin pek çoğunda ve önemli noktalarında (işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı, İSGB ve İSG kurullarının oluşturulması) 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin kapsam dışında bırakılmış olması en büyük eksikliklerden biridir. Oysaki KOBİ'lerin mali ve istihdam yapıları ile İKMH alanında ortaya koyduğu vahim tablo göz önüne alındığında, bu işletmelerin işverenlerinin de OSGB aracılığı ile İSG hizmetlerinin sağlanmasından yükümlü tutulması yerinde olacaktır. Hatta 50'nin üzerinde işçi çalıştıran işverenler için İSGB, 50'nin altında işçi çalıştıran işverenler için ise OSGB ile çalışma zorunluluğu getirilerek

çalışma alanlarının ayrıştırılmasının ve KOBİ'ler için teşvik edici bir hükmün konmasının daha olumlu bir düzenleme olacağı söylenebilir.

*Bir diğer husus, iş güvenliği uzmanlarının görevleri ve çalışma sürelerine ilişkindir. İş güvenliği uzmanının işyerinde tam gün süreli iş sözleşmesi ile çalışan biri olması durumunda, yönetmelikte belirlenen görevleri belirtilen çalışma süresinde yerine getiremese bile esas işinin bu olması nedeniyle daha fazla zaman ayırabilir. Ancak özellikle İSG hizmetinin işletme dışından bir kişi veya kurumdan alınması durumunda iş güvenliği uzmanının sınırlı çalışma süresiyle belirtilen kapsamlı görevleri tam anlamıyla yerine getirmesi mümkün görünmemektedir. Hizmetin dışarıdan alınması durumunda çalışma sürelerini arttıran bir düzenlemenin bu sorunu çözeceği söylenebilir.

*İşyerlerinde, İSG hizmetlerinde tarafsız bir denetimin, ön yargısız ve ticari kaygıdan uzak bir şekilde sağlanması kamu yararı için bir zorunluluktur. Bu yararın sağlanmasında, mevcut mevzuattaki iş güvenliği uzmanına tanınan yetkiler, İSG konusunda iş güvenliği uzmanından beklenen olumlu etkilerin ortaya çıkmasında yeterli olmayacaktır. İş güvenliği uzmanının bağımsızlık ilkesi netleştirilmeli ve iş güvenliği uzmanının görevini yapmasından dolayı karşılaşılabileceği işini kaybetme riskleri ortadan kaldırılmalıdır. İş güvenliğini iyileştirme konusu teknik altyapı gerektiren bir konudur. Bu konuda iyileşmenin sağlanabilmesi için uyarı ve ikazlar çoğu zaman yetersiz kalmaktadır. Bu noktada yapılması gereken iyileştirmeler yatırıma dayanmaktadır. İşverenin tek başına kar fayda kuralı dışında iş güvenliği konusunda her türlü önlemi almak adına bu yatırımı yapmasını beklemek biraz fazla iyimserlik olmaktadır. Bu noktada bağımsızlık ilkesine sahip ve gerekli yetkilerle donatılmış, İSG teknik bilgisine yeterince sahip olan iş güvenliği uzmanları, mevzuatın getirdiği yükümlülüklerin uygulanmasında önemli bir rol üstleneceklerdir.

* Yönetmelikte ortaya konan uzmanlık sisteminde A ve B belgesi almanın temel koşulu deneyim olarak gösterilmiş ve müfettişler ile genel müdürlükte ve bağlı birimlerde iş güvenliği uzmanı olarak çalışanlar farklı bir muameleye tabii tutulmuştur. Söz konusu hükümlerle 30 yıl İSG alanında çalışmış ve deneyime sahip bir kişi C sınıfından başlamak zorunda iken, sadece 3 yıl görev yapmış müfettişlere eğitimsiz ve

sınavsız doğrudan A sınıfı belgesi alabilme ayrıcalığı tanınmıştır. Yeni düzenlemeyle birlikte (A) sınıfı uzmanlık belgesine ihtiyacın daha da arttığı göz önüne alınarak ve deneyime önem verildiğinin bir göstergesi olarak, kamu kurumlarında ve özel sektörde İSG alanında uzun yıllardır çalışmış olanlara C sınıfını atlayarak B veya A sınıfı uzmanlık belgesi alabilme yolunun tekrar açılması bu alandaki sıkıntıları çözebilecektir.

* Ülkemiz sanayinde adından kısa süre sayılabilecek bir zaman önce bahsedilmeye başlanan iş güvenliği uzmanlığının yayılması ve yaygınlaşması bugüne kadar alışı gelmiş İSG bakış açısını değiştirecektir. Bugüne kadar iş güvenliği konusunda, risk ortaya çıktıkça ve gerçekleştikçe önlem alan bakış açısı, iş güvenliği uzmanlık dalının gelişmesiyle risk avcısı bakış açısıyla yer değiştirecektir. Bu sayede bir işyeri için daha yatırım esnasında makine, tesis ve çevre kaynaklı riskler ortaya konulup, risk oluşmadan ortadan kaldırılabilecektir.

*Çalışma yaşamında alt işveren uygulamalarının yaygınlığı göz önüne alınarak, asıl işverenin işyerinde alt işveren var ise, alt işveren işçilerinin İSGB veya OSGB hizmetlerinden yararlanması hususunda asıl işverenin onayı aranmaksızın, masraflara katılım koşulu ile bu hizmetlerden yararlandırılmaları zorunlu tutulmalıdır.

*Her ne kadar son yönetmelikte yer almamışsa da, işin niteliğine göre işyerinde ortaya çıkacak risklerin ve alınacak önlemlerin de değişeceği göz önüne alınarak görevlendirme yaparken iş güvenliği uzmanının işyerinde yapılan işin niteliğine uygun meslekten olmasına özen gösterilmelidir.

İSG sisteminin etkin bir şekilde işlemesi, İKMH'nın önlenerek yaşam hakkının korunması ve ülkemizin en kısa zamanda bu konuda AB ülkeleri seviyesine çıkması için, ilgili tarafların üzerine düşen her türlü sorumluluğu tartışılmaz bir şekilde acilen yerine getirmesi gerekmektedir. Sorumluluğun yerine getirilmesi sırasında önemli olan, kanunların getirdiği yükümlülüğü, yapılması zorunlu bir süreç olarak ya da bir görev gibi görmek değil, bir insanın yaşamının korunduğunu bilerek, bunun önemine inanarak ve bir yaşam biçimi olarak yerleştirebilmektir.

KAYNAKLAR

- Akın, Levent, “İş Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyerinin Örgütlenmesi”, Ankara Ün. Hukuk Fakültesi Dergisi, c.54, sy.1, Ankara, 2005.
- Akkök, Ayşe, İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği, MPM Yayınları, No:204, Ankara, 1997.
- Aktuğ, Güngör, Meslek Hastalıklarının İstatistiksel Analizi, Hacettepe Ün. Nüfus Etütleri Ens., Ankara, 1984.
- Arıcı, Kadir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- Ayhan, Abdurrahman, “506 Sayılı Kanuna Göre İKMH Halinde Sigortalılara Yapılan Yardımlar”, Anadolu Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, Yıl 15, Kütahya, 1989.
- Altan, Zühtü - Gerek, Nüvit - Güven, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Anadolu Ün. No:79, Eskişehir, 1998.
- Bakırcı, Nadi, “Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri, Türkiye’deki Durum”, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.40, Ankara, 2008.
- Başar, Haşmet, “Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmaların ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü ile İlişkilerin Genel Bir Değerlendirilmesi”, Bursa Ün. İ.İ.B.F. Dergisi c.III, sy.1, Bursa, 1982.
- Bayram, Fuat, Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi, Beta Yayını, İstanbul, 2008,ss.221- 222.
- Bilir, Nazmi, "Küçük Ölçekli İşletmelerde İş Sağlığı Hizmetleri ve Türkiye’deki Durum", ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.5, Yıl Ocak-Ankara, Şubat 2002.
- Centel, Tankut, “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, Eylül 2006, sy.3.
- Çiftlikli, Mehmet, “Sosyal Güvenliği Bütünleştirmede Türkiye’de İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Alınabilecek Tedbirler”, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.1, Ankara, Kasım 1987.
- Çöllü, İbrahim, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Genel Yaklaşım” Mühendis ve Makine Dergisi, c.38, sy.460. Ankara, Mayıs 1998

- Demir, Fevzi, “İşyeri Sağlık Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanması”, <http://www.kobihaber.com.tr/haberdetay.asp?ID=1670>, Erişim: 20 Şubat 2010.
- Demircioğlu, A.Murat, “İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, İstanbul, Mart 07, sy.5.
- Demircioğlu, A.Murat, Ulusal ve Uluslar Arası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, Beta Yayınları, İstanbul, Temmuz 2006, ss.11-14.
- Ekmekçi, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, Legal Yayıncılık, İstanbul, Ekim 2005.
- Ekmekçi, Ömer, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.5, İstanbul, Mart 2007.
- Ekmekçi, Ömer, “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerine İlişkin Genel Esaslar”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.16, İstanbul, Aralık 2009.
- Erkan, Cahit, İş Kazaları Sorunu Dünyada'ki ve Türkiye'deki Gelişmeler, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983.
- Erkan, Cahit, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, Ankara Üniv. Tıp Fakültesi Yayınları, sy.441, Ankara, 1984.
- Gençler, Ayhan, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler”, ÇSGB İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, sy.35, Ankara, 2005.
- Gerek, Nüvit, Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk-Metal Sendikası Yayını, sy.12, Ankara, 1998.
- Güney, Salih, “İş Kazalarının Davranışsal Boyutları”, U.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi, c.XIII, sy.1, Bursa, Mart-Kasım 1992.
- Güven, Ercan, İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları, Eskişehir İktisadi Ticari ve İlimler Akademisi, Sevinç Matbaası, Ankara, Ocak 1970.
- Güvercinci, Murat, “İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yeni Dönem”, İşveren Dergisi, c.43, sy.9, Ankara, Haziran 2005.

- Güzel, Ali - Okur, Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayını, 7. Basım, İstanbul, 1999.
- Karakaş, İsa, SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları, Adalet Yayınevi, Ankara, 2009.
- Keleş, Rüstem, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, sy.22, Yıl 4, Ankara, Kasım-Aralık 2004.
- Kılıç, Leyla, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Hükümlülüğü ve Sorumluluğu, Yetkin Yayınları, Ankara, 2006.
- Kılıçoğlu, Mustafa, Tazminat Esasları ve Hesap Yöntemleri, Adil Yayınevi, Ankara, 1998.
- Kırçak, Çağlar, Toplum Sağlığı Açısından İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983.
- Kuru, Onan, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar”, İşveren Dergisi, Ankara, Mayıs 2000.
- Manço, Altay, ”İş Kazaları Tanımı Nedenleri”, Dokuz Eylül Ün. İ.İ.B.F. Dergisi, c.9, sy.1, İzmir, 1994.
- Orhun, Haluk, İş Kazalarının İş Yerindeki Fiziksel Etmenlere Bağlı Olarak İncelenmesi, MPM Yayınları, No:284, Ankara, 1983.
- Sabancı, Alaettin, “İş Sağlığı-İş Güvenliği ve Ergonomi”, TMMOB, İş Sağlığı İş Güvenliği Kongresi Bildiriler Kitabı, Adana, 2001.
- Seyyar, Ali, Sosyal Siyaset Terimleri, Beta Yayınları, İstanbul, 1997.
- Sınav, Tahsin, “İş Güvenliği Uzmanlığı”, İşveren Dergisi, Nisan 2007.
- Tekin, Bedri, “İstihdam Paketi ve İş Güvenliği Mühendisliğinin Mevzuattaki Yeri”, Mühendis ve Makine Dergisi, c.49, sy.579, Ankara, Nisan 2008.
- TMMOB, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde İşyeri Hekimliğinin ve İş Güvenliği Mühendisinin Yeri ve Önemi, ISBN: 975-395-612-6, Ankara, Haziran 2003.
- Topçu, Umut, ”İşyerinde Sağlık ve Güvenlik Birimi Oluşturma Zorunluluğu ve İşverene Getirilen Yükümlülükler”, Sosyal Güvenlik Dünyası, İş Hukuku Dergisi, Yıl 12, sy.65, Ankara, Kasım 2009.

- Tufan, Beril, Göçmen İşçilerde İş Kazaları, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Yayın No:556, Ankara, 1994.
- Tuncay, A.Can, “ILO ve AB Normları Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının Değerlendirilmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, sy.12, İstanbul, Aralık 2008.
- Tuncay, A.Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayını, 9. Basım, İstanbul, 2000.
- Tuncay, A.Can - Ekmekçi, Ömer, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayını, İstanbul, 2005.
- Turan, Güngör, “Bağ-Kur Kanunu Açısından İş Kazası Kavramı ve Hukuki Sorunları”, Kamu-İş Sendikası, İş Hukuku ve İçtihat Dergisi, c.3, Ankara, Temmuz 1994.
- Ünver, Demet, “Almanya’da Çalışan Türkler: İş Sağlığı ve İş Güvenliği”, ÇSGB İş Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi, sy.35, Ankara, 2007.
- YHGK, 05.06.1996 96/228- 454 Sayılı Kararı.
- Yıldırım, Gültekin, Galvano Sektöründe Meslek Hastalıkları Zehirlenmeler ve İlk Yardım, Yüzey İşlemler Dergisi Yayını, y.y.2005.
- Yılmaz, Fatih, “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları: Türkiye’de Kurulların Etkinliği Konusunda Bir Araştırma” Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, c.7, sy.1, Yıl 2010, www.insanbilimleri.com, Erişim: 10 Şubat 2010.
- Yılmaz, Fatih, “Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri ve Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirmesi”, Kamu-İş Sendikası, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, c.1, sy.2, Ankara, 2010.
- Yılmaz, Gürbüz, “İş Kazalarının Hukuksal Boyutu”, www.işgüvenliği.net, Aralık 2004, Erişim: 10 Eylül 2009.
- 10.06.2003 Tarih ve 25134 Sayılı Resmi Gazete, 4857 Sayılı İş Kanunu
- 09.12.2003 Tarih ve 25311 Sayılı Resmi Gazete, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
- 16.12.2003 Tarih ve 25318 Sayılı Resmi Gazete, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

20.01.2004 Tarih ve 25352 Sayılı Resmi Gazete, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

07.04.2004 Tarih ve 25426 Sayılı Resmi Gazete, Çalışanların İSG Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.

26.05.2008 Tarih ve 26887 Sayılı Resmi Gazete, 5763 Sayılı İş Kanunu Ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

11.10.2008 Tarih ve 27021 Sayılı Resmi Gazete. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Hakkında Yönetmelik

15.08.2009 Tarih ve 27320 Sayılı Resmi Gazete, İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (İSGB) İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri (OSGB) Hakkında Yönetmelik

09.12.2009 Tarih ve 27427 Sayılı Resmi Gazete, İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ

01.08.2010 Tarih ve 27659 Sayılı Resmi Gazete, 6009 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

<http://www.hse.gov.uk/pubns/hsc13.pdf>, Health and Safety Executive,s.1., Erişim:21 Mart 2010.

<http://www.isguvenligiuzmani.com>., Erişim: 21.Kasım 2009.

<http://www.jisha.or.jp/english/about/index.html>, Erişim: 20 Haziran 2010.

<http://www.tisk.org.tr/HUKUK/guncel.asp?id=15>, Erişim: 21 Şubat 2010.

<http://www.sgk.gov.tr>. SGK 2008 yılı istatistik verileri, Erişim: 20 Ekim 2009.

<http://www.tuik.gov.tr>, TÜİK Haber Bülteni, 25.03.2008 sy.50, Erişim: 15 Temmuz 2009.

ÖZGEÇMİŞ

Doğum Yeri ve Yılı: Bursa – 07.08.1973

Öğr.Gördüğü Kurumlar : **Başlama Yılı** **Bitirme Yılı** **Kurum Adı**

Lise: 1987 1990 Gemlik Lisesi
Lisans: 1990 1995 Uludağ Üniversitesi
Mühendislik Fakültesi
Yüksek Lisans: 2001 ---- Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F.
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri

Doktora:

Medeni Durum: Evli

Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi: İngilizce İyi

Çalıştığı Kurum (lar) : **Başlama ve Ayrılma Tarihleri** **Çalışılan Kurumun Adı**

1. 1996 2003 SKT A.Ş.
2. 2003 2007 ERMETAL GRUP
ŞİRKETLERİ
3. 2007 2009 TOFAŞ A.Ş.
4. 2009 ÇOŞKUNÖZ HOLDİNG

Yurtdışı Görevleri: Belçika 130 L Toyota Proje devreye alma çalışmaları

Kullandığı Burslar:

Aldığı Ödüller:

Üye Olduğu Bilimsel ve Mesleki Topluluklar: TMMOB, Makina Mühendisleri Odası

Editör veya Yayın Kurulu Üyelikleri:

Yurt İçi ve Yurt Dışında katıldığı Projeler:

Katıldığı Yurt İçi ve Yurt Dışı Bilimsel Toplantılar:

Yayımlanan Çalışmalar:

Diğer :

Tarih-İmza
Adı Soyadı
E. Timuçin BIYIKCI