

Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü

GENEL OLARAK TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

İş sağlığı ve güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar her dönemde çalışma hayatımızda önemli bir yer tutmuştur. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi’nden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de sosyal sigortalar mevzuatı geliştirilmiş, işverenlerin tazminat ödemelerine ilişkin hükümler daha kapsamlı hale getirilmiş ve işverenlerin tedbir almalarına çalışılmıştır.

Günümüzde, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği-ne ilişkin düşünce, değerlendirme ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi, en iyi çözüm şeklinin daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek olduğudur. Çünkü böyle bir yaklaşım hem daha kolay hem daha ucuz hem de daha insancıl olacaktır.

TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenen çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Bunların başında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (AÇSHB) gelmektedir. Bakanlığın örgüt yapısı içinde dört ayrı birim konuyla ilgilidir. Bunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) birimleridir. Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Milli Savunma Bakanlığı’nın konuyla ilgisi askeri işyerlerinin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıklardan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), belediyeler, Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü, Türk Standartları Enstitüsü ve üniversiteler kendi görev alanları itibariyle değişik açılardan ve değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler.

Yukarıda değindiğimiz kamu kurum ve kuruluşları dışında asıl önemli olarak konuyla ilgilenen bir diğer birim, işyerlerindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m.22 gereğince faaliyette bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kurum ve kuruluşlar şunlardır:

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
 - Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı,
 - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM),
 - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),
- Sağlık Bakanlığı,
- Milli Savunma Bakanlığı,
- Sosyal Güvenlik Kurumu,
- Belediyeler,
- Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü,
- Türk Standartları Enstitüsü,
- Üniversiteler,
- İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulları.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metni için <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> adresine bakabilirsiniz.



İNTERNET

AÇŞHB, kadrosunda bulunan Rehberlik ve Teftiş Kurulu müfettişleri eliyle işçi-işveren ilişkilerinde mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimini yapar. Yapılan denetimlerin bugün için yeterli olduğu söylenemez. Özellikle meslek hastalıkları yönünden teftişler son derece yetersizdir.

İSGÜM, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün teknik yardımı ile kurulmuştur. AÇŞHB İş Sağlığı Daire Başkanlığı'na bağlı olarak görev yapmaktadır. Merkezi Ankaradadır. Bazı illerde, İSGÜM bölge laboratuvarları bulunmaktadır. İSGÜM'ün amacı çalışanların sağlıklarının korunması, çalışma ortamındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin en aza indirilmesidir. Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için İSGÜM, iş teftişi örgütüne tıbbi ve teknik destek sağlamaya çalışmakta, işçilere ve işverenlere eğitim ve yol göstericilik fonksiyonunu üstlenmekte, iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırmalar ve yayınlar yapmaya çalışmaktadır. İSGÜM Kalite Bölümü, İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Bölümü, İş Hijyeni Bölümü, Laboratuvar Yetkilendirme Bölümü, Kontrol Belgesi Bölümü, Eğitim ve Organizasyon Bölümü, Uluslararası İşbirlikleri, Proje ve Strateji Bölümü, KKD Bölümü, İş Güvenliği Bölümü'nden oluşmaktadır. Bu bölümlerde çeşitli mühendislik dallarından mühendisler, hekimler, eczacılar, kimyagerler, fizikçiler, biyologlar ve psikologlar görev alabilmektedir. İSGÜM laboratuvarlarında solunum fonksiyon testleri, atomik absorpsiyon cihazları, gaz kromatografisi, toz ölçümü/soyma ve gürültü ölçme aletleri gibi çalışma ortamı koşullarını değerlendirmede kullanılan araç ve gereçler bulunmaktadır.

İSGÜM aşağıdaki birimlerden oluşmaktadır:

- Kalite Bölümü,
- İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Bölümü,
- İş Hijyeni Bölümü,
- Laboratuvar Yetkilendirme Bölümü,
- Kontrol Belgesi Bölümü,
- Eğitim ve Organizasyon Bölümü,
- Uluslararası İşbirlikleri,
- Proje ve Strateji Bölümü,
- KKD Bölümü,
- İş Güvenliği Bölümü.

İNTERNET



İSGÜM için <http://www.isgum.gov.tr/> adresine bakabilirsiniz.

İSGÜM'ün yürüttüğü önemli çalışmalar vardır. Değişik işkollarına ait işyerlerinde gürültü ölçümleri, kurşun zehirlenmesi olgularının saptanmasına yönelik tarama muayeneleri, asbest tozuna maruz kalma taramaları, kömür ocaklarında akciğer toz hastalıkları (pnömokonyoz) taramaları, kaçak olarak piyasaya sürülen yapıştırıcıların içerdiği benzen, heksan gibi maddelerin kullanımı sonucu ortaya çıkan meslek hastalıkları (kan kanseri, kol ve bacak felçleri) olgularının saptanması bunlar arasında sayılabilir. İSGÜM'ün tarama muayeneleri sonuçlarından bazıları kitapçıklar olarak yayınlanmıştır. Ayrıca, zaman zaman İSGÜM bülteni yayınlanmaktadır.

İSGÜM, görev yapan personelin büyük çabalarına rağmen amaçlarını tam olarak gerçekleştirememektedir. Personel yetersizlikleri, malzeme eksiklikleri ve bütçe darlıkları çalışmalarını sınırlandırmaktadır.

Benzer amaçlı bir diğer merkez ise ÇASGEM'dir. ÇASGEM'in amaçları, çalışma hayatıyla ve sosyal güvenlikle ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktadır. ÇASGEM, hem AÇŞHB'nin ve Bakanlığa bağlı veya Bakanlıkla ilgili kuruluşların personeline hem de özel sektör veya kamu sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların yöneticilerine ve çalışanlarına eğitim verebilir. Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri, işyeri hekimliği, işyeri hemşiresi ve sağlık memurluğu, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara sertifika programları düzenler. Çalışma ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde bölge seminerleri düzenler ve düzenlenen seminerlere katılır. Görev alanındaki konularda Türkçe ve yabancı dilde derlemeler ve yayınlar yapar. Amacına uygun

bir şekilde yerli ve yabancı yayın, dokümantasyon, gibi eğitim materyalleri temin eder ve bunlardan faydanılmasını sağlamaya çalışır.

ÇASGEM için <http://www.casgem.gov.tr/> adresine bakabilirsiniz.



İNTERNET

İSGÜM ve ÇASGEM'in yukarıda açıklanan görev ve fonksiyonları dışında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması ve gerekli uygulamaların yapılması görevini uzun yıllar Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) yürütmüştür. Sosyal güvenlik alanında yapılan kapsamlı değişikliklerden sonra SSK, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tek çatı altında birleştirilmesiyle oluşan SGK bu görevi devralmış bulunmaktadır. SSK döneminin kısa bir değerlendirmesini yapmak gerekirse sağlık alanında çok ciddi çabalar harcandığı ve hizmetler verildiği bilinmektedir. Ancak, hastalık sigortası ve yataklı sağlık tesislerinin geliştirilmesine büyük önem verilirken iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına aynı önem verilememiştir.

1970'lerden itibaren SSK içinde bu alanda ciddi ve önemli çalışmalar başlatılmış, İstanbul ve Ankara'da önceleri birer meslek hastalıkları kliniği sonradan da bağımsız meslek hastalıkları hastanesi açılmıştır. Bu hastaneler, işyerlerinde bilimsel araştırmalar ve çalışmalar yapmışlar ve çok başarılı olmuşlardır. Fakat 1985'lerden sonra bu hastaneler genel hastanelerden farksız hale getirilmiş, siyasi etkiler, idari hatalar ve bürokratik engellerle enstitü özelliklerini kaybetmişler, araştırma yapan kuruluşlar olmaktan çıkarak klasik tedavi hastaneleri durumuna getirilmişlerdir. Daha sonra sağlık hizmetleri alanındaki kapsamlı değişiklikler sonucunda SSK hastaneleri diğer devlet hastaneleri ile aynı statüye alınmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) yürürlüğe girmesiyle sigorta hizmetleri ile sağlık hizmetleri ayrılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sadece parasal yardımlar yapılmakta, sağlık hizmetleri ise genel sağlık sigortası kapsamında verilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortasından yapılan yardımlar hakkında daha fazla bilgi için Sosyal Güvenlik Hukuku (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, 2014) kitabının 3. ünitesine bakabilirsiniz.



K İ T A P

Ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikler gözden geçirildiğinde iş kazalarında dünyada ön sıralarda yer aldığımız anlaşılmaktadır. Meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise en ileri ülkeler düzeyinin bile çok altında yer aldığımız görülmektedir. Bu durumun önemli bir çelişkiyi ortaya koyduğu ilk bakışta anlaşılmaktadır. İş kazalarının çok yüksek düzeyde olduğu bir ülkede, meslek hastalıklarının çok düşük düzeyde olması mümkün değildir. Dolayısıyla bundan çıkan sonuç, meslek hastalıklarının kayıtlarda görünmediği ya da pek az görüldüğüdür. Ortaya çıkarma ve ihbar mekanizması işlememektedir. Meslek hastalıkları, başlangıç aşamasında tedavi edilemediğinden sakatlıklar ve erken ölümler meydana gelmektedir.

Üniversitelerimizdeki Halk Sağlığı ana bilim dalı çerçevesindeki çalışmalar bireysel düzeydedir. Bazı üniversitelerde ciddi çalışmalar yapılsa da kapsamı sınırlı kalmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanlar, muayene ve tedavi için değişik sağlık kuruluşlarına gittiklerinden üniversitelerimiz bu vakalara ulaşmamakta ve gerekli bilimsel araştırmaları yapamamaktadırlar.

Kısaca özetlemek gerekirse, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili olarak ülkemizde de çok yönlü ve yoğun faaliyetlerin gerçekleştirilmesine

büyük çaba harcadığı bir gerçektir. Ancak, istenilen amaca ulaşamadığı da bir gerçektir. Zaman zaman basına yansıyan çok üzücü iş kazalarının arkasından iş kazalarında dünya şampiyonu bir ülke olduğumuz, bu konuda hiçbir ciddi çalışma yapılmadığı şeklindeki açıklamalar ve bazı kişi ve kurumların suçlu ilan edilmesi doğru bir yaklaşım olarak kabul edilmemelidir. Çünkü yapılması gereken, durumundan şikâyetçi olarak suçlu tespit etmek değildir. Ciddi çalışmaların yapıldığı kabul edilerek eksiklerin ve yetersizliklerin neler olduğu araştırılmalıdır. Bu nedenle, önce uygulamadan kaynaklanan sorunların neler olduğunu sistematik bir şekilde gözden geçirmek yararlı olacaktır.

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde genelde yaygın olan üretim sistemi, küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaktadır. İşte bu durum, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkin bir şekilde uygulanmamasının en önemli nedenidir. Yayınlanan istatistikler incelendiğinde, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin %90'ından fazlası 1-9 arasındaki sayıda işçi çalıştırmaktadır. Bu yapıya ve çalışma düzenine sahip olan işyerlerine etkin şekilde hizmet götürülmesi de, denetim yapılması da çok zordur. Çünkü işçi sayısı 6-7 civarında olan bir işletmede, yapılacak her yeni düzenleme çok doğal olarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki maliyeti de yükseltecektir. Zaten sınırlı olanaklarla ve nispeten geri teknolojilerle çalışan küçük işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yükleyeceği ek maliyetlerden kaçınmaktadırlar. Büyük işletmelerin, bu konuda daha rahat olanaklar bulabildiği ve genellikle gereken tedbirleri aldıkları gözlenmektedir. Ülkemizdeki sorun, üretim potansiyelimizin büyük ağırlığını küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturmasındadır. Soruna bu şekilde yaklaşırsa ve gerçekçi bir değerlendirme yapılırsa bu işletmelerin ölçekleri ekonomimizde yapısal değişikliklerle birlikte büyüdüğünde ancak o zaman gerekli tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanabilecektir.

Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli hukuki düzenleme olmadığını ileri sürmek doğru olmaz. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler Anayasada, ülkemizin onayladığı sözleşmelerde, 4857 sayılı İK'da, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK), 5510 sayılı SSGSSK'da, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da çeşitli maddeler yer almaktadır. Ayrıca, çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır.

Nihayet kısa bir süre önce 6331 sayılı İSGK (RG, T.30.06.2012, S.28339) yayınlanmıştır. Uzun zamandır beklenen bu temel nitelikteki Kanunun yayınlanması çok önemli dönüm noktası sayılabilecek bir gelişmedir. Artık bu temel Kanun esas alınacağı için mevzuat dağınıklığından kaynaklanan sıkıntı ve şikâyetler büyük ölçüde azalacaktır. Ancak hukuki düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunun sadece bir boyutudur. Konunun, ekonomik ve sosyal boyutları vardır. Mühendislik, tıp, fizik ve kimya gibi alanlar da konuyla çok yakından ilgilidir. Ayrıca teknolojide ve sanayideki gelişmeler, sürekli yeni ihtiyaçlar yaratmakta ve yeni düzenlemeleri gerektirmektedir. 6331 sayılı İSGK'ya dayanarak çıkarılan yönet-

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunları şu başlıklar altında toplayabiliriz:

- İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar,
- Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar,
- İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar,
- Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- Eğitimle ilgili sorunlar,
- Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

melikler ayrıntılı hukuki düzenlemeleri sağlamaktadır. Ancak, yeni yönetmelikler hazırlanırken ülkemiz gerçeklerine uymayan, uygulama olanağı bulunmayan düzenleme ve standartlardan kaçınılmalıdır. En önemlisi de çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir. Aksi halde, sadece hukuki düzenlemeler yapmak ve zaman zaman bunları yenilemek yeterli olmayacaktır.

Çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir.

İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar

Bilindiği gibi ülkemizde, genel olarak hemen hemen her konuda rakamsal verilere ulaşma zorluğu vardır. Konunun önemi açıklanmaya çalışılırken, özellikle ülke ekonomisi açısından maliyet değerlendirirken zorunlu olarak araştırma sonuçlarına ve istatistik verilere başvurmak zorunluluğu vardır. Bununla beraber, bu verilerde önemli eksiklikler olduğu da bilinen bir gerçektir.

Konumuzla ilgili olarak gözönünde bulundurulması gereken ilk husus, bütün işyerleri SSGSSK kapsamında olmadığı için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak verilen rakamların gerçek rakamların çok altında olduğudur. Bağımsız çalışanların çalıştığı işyerlerine ait güvenilir rakamlar da yoktur. Ayrıca SSGSSK kapsamındaki işyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının da ancak bir bölümü kayıtlarda yer almaktadır. Bu nedenle, yayınlanan rakamlar gerçekte olduğundan daha az sayıda iş kazası olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan madalyonun bir de diğer tarafı vardır. İstatistiklerde, aslında iş kazası sayılmaması gereken olaylar da iş kazası olarak yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortasından önce kurulduğu için kapsamı işçilerin yararına olması düşüncesiyle geniş tutulmuştur. Örnek vermek gerekirse, nedeni ne olursa olsun işyeri sınırları içinde meydana gelen bütün kazalar, iş kazası sayılmaktadır. Bu bakımından, istatistiklerdeki iş kazaları gerçekte olduğundan daha fazla görülebilmektedir.

2012 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı rakamları nasıldır?



Kısaca tekrar belirtmek gerekirse, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ya da eksik verilere dayanabilmektedir. Oysa sağlıklı tespitler ve bunların gerektireceği tedbirlerin alınması, ancak güvenilir bilgilerle sağlanır. Değindiğimiz yetersizliklerde, SGK'nın bir ihmali ya da kusuru bulunmadığı özellikle belirtilmelidir. Son derece faydalı olan veri derleme ve yayınlama çalışmaları mutlaka desteklenmelidir. SGK'nın bu alandaki çalışmaları yanında üniversiteler bünyesindeki araştırmalar ve tezler de desteklenmelidir. Devlet ve sendikalar, bu tür çalışmaları desteklemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler, çoğu kez yanlış veya eksik verilere dayanabilmektedir.

Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır. Bunlar, değişik düzeylerde iş güvenliğine ilişkin çalışmalar yapmaktadırlar. Böylece ortaya koordinasyon yokluğu, kuruluşlar arasında dağınıklık, kurum ve kuruluşlar arasında görev benzerliği, etkili denetim yapılamaması ve adil yaptırımlar sağlanamaması ve standartlar geliştirilememesi gibi sorunlar çıkmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunu halen devletin yerine getirmesi gereken temel görevlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak da AÇSHB'nin ilgi alanında bulunmaktadır. Ancak, Bakanlığın kendi bünyesi içindeki örgütlenme bile bu konuda bir koordinasyon eksikliği bulunduğunu göstermektedir. Gerçekten de konuyla ilgili olarak yürütülen eğitim, araştırma ve denetim faaliyetleri Bakanlık içindeki ayrı idari birimler tarafından gerçekleştirilmektedir. Örgütlenme konusundaki sorun, konuyla ilgili görev ve yetkilerin çeşitli idari birimler arasında karışmasına yol açmaktadır. Devlet, sendikalar ve işverenler konuya haklı olarak sahip çıkmaktadırlar. Ancak yetki, görev ve sorumlulukların neler olduğu konusunda karışıklık vardır.

Örgütlenme konusundaki dağınıklığın yarattığı ikinci önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok büyük önemi olan denetim sorunudur. Bugüne kadar olan uygulamanın ortaya çıkardığı görünüm, AÇSHB'nin yanı sıra Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, belediyeler, SGK ve işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurullarının da denetim yetkisine sahip bulunduğudur. Böylece sonuçta, etkin olmayan ve yetersiz bir denetim ortaya çıkmaktadır. Çünkü hemen fark edileceği gibi dağınıklık, görev benzerliği ve yetki çatışması, koordinasyon eksikliği ve denetim elemanı yetersizlikleri söz konusudur. Bu bakımdan, konuyla ilgili olarak tek ve temel bir kanun anlayışının yanı sıra görev, yetki ve sorumlulukları kendi bünyesinde toplayacak tek bir örgüte şiddetle ihtiyaç vardır. Böyle bir örgüt nasıl oluşturulmalıdır sorusuna gelince öncelikle mali ve idari açıdan özerk olmalıdır. Çünkü temeldeki sorun, ekonomiktir. Çok güçlü laboratuvarları olan, araştırma merkezlerini kapsayan, üst düzeyde eğitilmiş iş güvenliği müfettişleri istihdam edebilen, onlara iyi olanaklar sağlayan ve bunların hepsinden önemlisi siyasi iktidar değişikliklerinden etkilenmeyecek bir yapıda olmalıdır. Bu örgütün genel kurulu işçi ve işveren örgütlerinin, meslek odalarının ve birliklerinin üst kuruluşlarının, eğitim kurumları temsilcilerinin işbirliğine olanak sağlayacak bir yönetim yapısına sahip olmalıdır. Bu yapılabılırsa birbirinden habersiz olarak faaliyet gösteren devlet, sendikalar ve işverenler sürekli olarak birarada olabilirler ve birlikte çalışabilirler. Böylece bir taraftan etkinlik sağlanır, bir taraftan da çalışma hayatımızda çok arzulanan ve çok da gerekli olan işbirliği ortamı hazırlanabilir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusu hiçbir tarafın, hiçbir kimsenin işbirliğine girme konusunda itiraz etmeyecekleri ve işbirliğine hazır oldukları bir konudur. Bu konudaki işbirliği, çalışma hayatının diğer alanlarında da gerekli olan işbirliğine örnek olabilecektir. 6331 sayılı İSGK m.21'de, "*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*" kurulması öngörülmektedir. Konseyin görevi, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejileri belirlemek olacaktır. Önemli yenilik getiren bu düzenlemenin mutlaka yararı olacak ve soruna ulusal düzeyde bakılmasını sağlayacaktır. Ancak, yukarıda değinildiği gibi tamamen özerk bir kuruluşun bu yapıdaki bir konseyden daha yararlı ve etkin olacağı söylenebilir.

Eğitimle İlgili Sorunlar

Herhangi bir konudaki sorun(lar)ın çözümünde temelde, işe eğitimle başlanması gereği üzerinde tartışılmayacak kadar açık bir konudur. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak ülkemizdeki sorunların çözümü de temelde eğitimle sağlanacaktır.

Konuyla ilgili eğitimin ilk boyutu, konuyla ilgili herkesin bilinçlendirilmesidir. Bu bilinçlendirme, konunun önemini kavradıktan sonra herkesin iş sağlığı ve güvenliği konusunun gerektirdiği davranışları öğrenmesi ve uygulamayı uyarıya gerek kalmadan alışkanlık haline getirmesi anlamındadır. Örnek vermek gerekirse devlet ve kamu kuruluşlarından bu konuda beklenen, konuya sahip çıkılması, gerekli mevzuatın hazırlanması ve gerekli organizasyonun gerçekleştirilerek konunun üzerine gidilmesidir. İşverenlerden beklenen, konunun önemine inanarak gerekli tedbirleri almalarıdır. İşçilerden beklenen ise kendi hayatlarıyla doğrudan ilgili olan bu konuda bilinçli bir şekilde kendilerini koruyacak davranışlar içinde olmalarıdır.

Eğitimin konuyla ilgili ikinci boyutu ise her düzeyde elemanın yetiştirilmesidir. Müfettişlerin, güvenlik uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, işyeri hemşirelerinin ve diğer görevlilerin eğitimi bu çerçevede yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak başta hekimler olmak üzere tıp eğitimi görmüş personele, teknik eğitim görmüş mühendislere, fizikçilere, kimyagerlere, hukukçulara ve iktisatçılara ihtiyaç vardır. Denetim yapacak müfettişlerin bu konular içinde birden fazla konuda bilgi sahibi olmaları çok önemlidir.

Konuyla ilgili eğitimin üçüncü ve en önemli boyutunu, fiilen çalışan işçilerin işbaşındaki eğitimleri oluşturmaktadır. Daha önce değinildiği gibi iş kazalarının çok büyük bir bölümü insana bağlı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Öyleyse, bunun doğal sonucu olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili önleyici tedbirlerin ve bu arada eğitimin asıl ağırlık noktasını insanlar ve özellikle fiilen çalışan insanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar için hazırlanacak eğitim programları sürekli, istikrarlı ve amaca uygun olarak hazırlanmalıdır. Çünkü iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sürekli olarak tehdidi altında bulunan kesim, bu kesimdir. İşte bunun için bu konuda işverenlere ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Denetimle görevli müfettişler de çalışanların eğitimi konusunda katkıda bulunmalıdırlar.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümü de eğitimle sağlanacaktır.

İş kazalarının nedenleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 2. ünitesine bakabilirsiniz.



K İ T A P

Eğitim sorununun bir başka boyutu da, değişik düzeylerdeki okulların ders programları içerisinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuların yer almasının sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusu yalnızca İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri'nin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde zorunlu ders olarak okutulmaktadır. Bazı meslek yüksekokullarında ve bazı hukuk fakültelerinde seçimsel ders olarak okutulmaktadır. Diğer fakültelerde doğrudan konuyla ilgili dersler yoktur. Ayrı, bağımsız dersler konulmasa bile diğer ders programlarının içine yerleştirme çabalarının başlatılması mutlaka yararlı olacaktır. Diğer taraftan, endüstri ve hizmet sektörlerine ara ve orta destek eleman yetiştiren meslek okullarına ve daha sonra da işyerlerinde ve işbaşında yapılacak olan eğitimler için ders ya da kurs modelleri oluşturulmalıdır. İş güvenliği uzmanı olabilecek mezunları yetiştiren fakültelerde iş sağlığı ve güvenliği dersi zorunluluğu getirilmiştir.

Batılı ülkelerdeki örnekler dikkate alınmak suretiyle YÖK Teknik Emniyet Mühendisliği'ni makine, elektrik, inşaat vb gibi bir ihtisas dalı olarak kabul etmeli ve üniversitelerde bu bölümleri oluşturmalıdır. Daha kısa sürede bazı sonuçlar alabilmek için bu konuda lisansüstü programlara yer verilebilir. YÖK, benzer bir şekilde işyeri hekimliği müessesesinin ayrı ve bağımsız bir ihtisas konusu haline gelmesini sağlamalıdır. Bu konuda ihtisas yapmış işyeri hekimlerinin devreye girmesi halinde çok olumlu gelişmeler olacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde yer alan (özellikle teknik) okullarda teknisyenleri yetiştirirken iş güvenliği teknisyenlerini yetiştirmeyi programına almalıdır. Bugüne kadar teknik elemanlar için bazen sadece iş bulabilmek bazen de merak ve hobi olarak seçilen bu çalışma dalına teknik emniyet mühendislerinin yeterli sayıda girişi, bir işyeri projesi daha hazırlık aşamasındayken gerekli bütün önlemlerin de aynı anda düşünülmesini sağlamış olacaktır.

Eğitimle ilgili bütün bu çabalar sürdürülürken uluslararası kuruluşlar ve iş sağlığı, iş güvenliği sorunlarının çözümünde gelişmeler sağlamış olan ülkelerle ilişkiler kurulmalı ve düzenli olarak bilgi alışverişi yapılmalıdır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü gibi kuruluşların bu konudaki bilgi ve birikimlerinden yararlanılmalıdır. Eğitim amacıyla yazılı ve sözlü yayın organlarından ve kitle iletişim araçlarından da yararlanılabilir.

Soğuk hava işletmecisi, sanayi kazanları işletmecisi, iş makinaları operatörü, doğalgaz teknisyeni gibi ara kademe elemanlarının ehliyet belgesi alırken mutlaka teknik eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda ilgili Bakanlıklar ile Mimarlar ve Mühendisler Odası işbirliği yapabilirler.

Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirler ne kadar genişletilse ve ne kadar titizlikle uygulansa da kazaların tümüyle önlenmesi olanaksızdır. Nitekim en gelişmiş ülkelerde bile sorun bütünüyle çözülememiştir. Bu durumda, meydana gelen kaza sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesi hiç değilse asgari düzeyde tutulabilmesi hususu ön plana çıkmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, kazalardan sonra vakit kaybetmeksizin ve bilgili, ehil kimseler tarafından doğru olarak yapılan müdahalelerin can kaybını azalttığı, çalışma gücü kayıplarını asgariye indirebildiği ortaya çıkmaktadır. Öncelikle kaza sonrasında yapılacak olan ilk yardım müdahalesi ihtiyacı işyerlerinde doğrudan sağlık işleriyle ilgili hekim ya da diğer sağlık görevlilerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İlk müdahale yapıldıktan sonra kazaya uğrayan işçilerin tam teşekküllü hastanelere ulaştırılması gerekir. İşverenlerin de bunu gerçekleştirmek üzere hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Bunun için ellerinin altında uygun araçların bulunması ya da ihtiyaç halinde hemen gelebilecek araçlarla bağlantıların yapılmış olması gerekir. Çünkü esas tıbbi müdahale tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacaktır. Tam teşekküllü sağlık tesislerine nakil olabildiğince çabuk olmalı ve yaralı işçilerin önemli zararlar görmeden sağlık tesislerine ulaştırılmaları gerekir.

Tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacak tedavilerin temel amacı, yaralı işçileri kazadan önceki sağlık durumlarına ve çalışma güçlerine kavuşturmaktır. Çünkü esas olan bütün çalışanların kendi çalışma güçleriyle kendi geçimlerini sağlayabilmeleridir. Yapılan tedaviler sonunda kazaya uğrayan işçilerde çalışma gücü kayıpları meydana gelmiş ise sürekli olarak başkalarına bağımlı ve muhtaç kalmaları önlenmelidir. Bu aşamada yapılması gereken, **rehabilitasyon** çalışmalarına ağırlık vermektir. Rehabilitasyon çalışmaları, hem büyük harcamaları gerektiren bir tedavi şeklidir hem de rehabilitasyon merkezlerimiz ve bu merkezlerde çalışan uzmanlarımız ihtiyaca kıyasla son derece azdır.

Bu konuda ülkemizde, son derece başarılı ve yararlı örnek bir girişim gerçekleştirilmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak "Mikro Cerrahi Vakfı"nı kurmuştur. Halen İstanbul'da bir hastanede, iş kazaları sonucunda kopan uzuvlar tıbbi operasyonlarla yerlerine takılabilmektedir. Kazaya uğrayanlar yaralı uzuvları yitirmemekte,

Rehabilitasyon: Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen beden ve ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin, başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır.

eskisi gibi kullanmaya devam edebilmektedirler. Mikro Cerrahi Vakfı gibi başarılı örneklerin çoğalması sağlanabilir. Bu amaçla, işçi sendikaları ve hayır kuruluşları ve dernekler de yardımcı olabilirler.

Gerek acil ve ilk yardımlar gerekse tam teşekküllü hastanelerdeki tedavilerle ihtiyaç halinde ve daha sonraki aşamada ve rehabilitasyon merkezlerindeki tedaviler, uzman personelin yetiştirilmesini ve istihdamını zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan, işyeri hekimlerinin meslek içi eğitimlerinde ve uygulamaların denetlenmesinde Tabipler Odası etkin olarak görev almalıdır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, ilgili meslek odasının önerisi ve AÇSHB'nin onayıyla atanmalı, işverene bağımlı olarak çalışmaları önlenmelidir.

İSGÜM ve Sağlık Bakanlığı özellikle laboratuvar olanakları bakımından zenginleştirilmelidir. Sağlık hizmetleri içerisinde çağdaş iş hekimliği uygulamaları ağırlık kazanmalıdır. Rehabilitasyon hizmetleri geliştirilmelidir. Meslek hastalıkları hastaneleri, hem nitelik hem de nicelik olarak yeterli düzeye getirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak denetim, her aşamada olduğu gibi kazalardan sonraki aşamada da son derece önemlidir. Ayrıca, kazalardan sonra işin hukuki boyutu ve özellikle işçilerin ve ölümleri halinde geride kalanların tazminat alacakları da sorun olan konulardır (Gerek, 2008, s.60-66).

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 5. ünitesine bakabilirsiniz.



K İ T A P

Son zamanlarda tıp alanında ülkemizde çok önemli başarılar yaşanmaktadır. Kol ve bacak nakli hatta yüz nakli bile gerçekleştirilmektedir. Ancak, önemli olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının olabildiğince azaltılması ve çok zor tıbbi müdahalelere ihtiyaç bırakılmamasıdır.

İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI

1982 tarihli Anayasa m.2'de, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüştür. Anayasa m.45'den itibaren başlayan üçüncü bölümünde ise kişilerin sosyal ve ekonomik hak ve ödevleri düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi kararlarında **sosyal devlet**, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir şeklinde ifade edilmiştir.

Sosyal devletin bir diğer amacı da, kişilerin özgürlüğünü geliştirmektir. Nitekim Anayasa m.17'de, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğu belirtilmiştir.

İnsanların gerçek anlamda özgür olabilmeleri için bugünlerinin ve yarınlarının güvence altında olması gerekir. Çalışılan işyerlerinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı belirli güvenlik tedbirleri alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmeleri söz konusu olamaz. İşçilerin, iş güvenliği hakkını talep edebilmeleri sosyal devlet anlayışından kaynaklanmaktadır. İş güvenliği hakkının dayanağı ya da ön koşulu da, insanların yaşama ve beden bütünlüğü haklarının güvence altına alınmasıdır. Çünkü insanlar en temel sağlık koşullarından bile yoksun bulunuyor, hastalık ve kazalardan kurtulamıyorlarsa kanunlarda, kâğıt üzerinde kendilerine yaşama hakkının tanınması pek bir anlam taşımayacaktır. İşte bu nedenle Anayasa m.56, herkesin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı olduğunu ifade etmekte ve devletin herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir.

Sosyal Devlet: Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir.

İş güvenliği önlemlerinin, işyeri tehlikeleri sonucunda doğabilecek ölüm, engellilik ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olduğu düşünülürse Anayasa'da herkes için tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakları, çalışma hayatının daha özel bir alanındaki uzantısıdır.

Anayasa m.50'de de, iş güvenliği hakkını ilgilendiren bir başka hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre, *“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”*.

Anayasa m.50/III ve m.50/IV'de, işçi sağlığını ilgilendiren hükümler vardır. Bu fıkralarda dinlenme hakkından, ücretli hafta ve bayram tatilinden, yıllık ücretli izinden söz edilmektedir. İş sürelerinin sınırlandırılarak işçilere dinlenme hakkının tanınmasının önemi, Sanayi Devrimi'nin acı tecrübelerinden beri bilinmektedir. Anayasa Mahkemesi, dinlenme hakkının hem kişi sağlığının korunması hem de kamu yararı açısından önemini belirtmiştir.

Anayasa m.60, devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama ödevinden bahsetmekte ve anayasal açıdan sosyal güvenlik ile iş güvenliği ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Anayasa m.61 ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler başlığı altında devletin engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alma görevini ifade etmektedir. Bu gruba, iş kazaları sonucu engelli hale gelenlerin de girdiği unutulmamalıdır. Sosyal güvenliğin temel amacı, sosyal riskler sonucunda ortaya çıkan zararların tazmini ve asgari ekonomik güvencelerin sağlanmasıdır. Ancak, zaman içinde sosyal risklerin önlenmesi fonksiyonu da önem kazanmaya başlamıştır. İşte burada iş güvenliği devreye girmekte ve sosyal güvenliği bir bütün, iş güvenliğini ise onun kesiti olarak kabul edersek sosyal risklerin önlenmesi yani bir anlamda iş güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenliğin iş güvenliği kesitini oluşturmaktadır. İş güvenliğini, sosyal güvenlikle ayrı da düşünmek mümkündür. O zaman iş güvenliğinin amacı, sosyal riskleri önlemeye çalışmak olacaktır. Eğer iş güvenliği başarısız olur ve sosyal riskleri önleyemezse ortaya çıkan sosyal risklerin yol açacağı zararları sosyal güvenlik uygulamaları tazmin etmeye çalışacaktır. Her iki şekilde de, sosyal güvenlikle iş güvenliği arasında çok önemli bir ilişkinin bulunduğu açıktır.

Sosyal güvenlik, doğrudan doğruya devlet tarafından sağlanamasa bile bunun devlet güvencesi altında gerçekleştirilmesi esastır. Çalışanların, sosyal risklere karşı korunmaları açısından önleme ve tazmin birbirinden ayrılmaz bir bütündür. İşte bu nedenle, Anayasa'nın sosyal güvenliği düzenleyen m.60 ve m.61, iş güvenliği hakkını en kapsamlı biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

Anayasa'da iş güvenliğine ilişkin olarak yer alan hüküm ve düzenlemeler, yalnızca kişilerin bu konuda devletten talepte bulunma hakkıyla sınırlı değildir. Kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda da anayasal düzenlemeler dikkate alınmalıdır. O halde, iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin yorumlanmasında ve uygulanmasında Anayasa'daki düzenlemeler esas alınmalıdır. Bir başka şekilde ifade etmeye çalışırsak, Anayasa'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir. Ayrıca, kamu düzenini sağlamaya yöneliktir. Öyleyse, iş güvenliği mevzuatı yorumlanırken Anayasa'nın bu konuda çizdiği çerçevenin dışına çıkılmamalıdır.

İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI

Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmış, “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1982 Anayasası’nda da esas itibarıyla iş güvenliğini ilgilendiren konularda önemli bir değişiklik yapılmamıştır.

Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmıştır. “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

İş Güvenliği Teşkilatı ve İş Güvenliği Denetimiyle İlgili Düzenlemeler

6331 sayılı İSGK m.24 ve m.25’deki düzenlemeler dışında bu konuda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Sözleşme ve 5272 sayılı Belediye Kanunu yürürlükte bulunmaktadır. Ayrıca 6331 sayılı Kanuna dayanılarak yönetmelikler çıkarılacaktır.

İş güvenliğine ilişkin olarak bugün yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat, büyük ölçüde 6331 sayılı İSGK çevresindedir.

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuyla İlgili Düzenlemeler

İş güvenliği mevzuatımızın önemli bir bölümünü işverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler işverenler tarafından alınması gereken teknik tedbirler, işin düzenlenmesiyle ilgili sağlık ve güvenlik kuralları, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlenmesindeki kurallar ve işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak yaptırımlar olarak gruplandırılabilir. 5510 sayılı SSGSSK ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sonrası yardımları düzenlemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu mevzuat 6331 sayılı İSGK çıkarılıncaya kadar büyük ölçüde 4857 sayılı İK çevresinde şekillenmiştir. 6331 sayılı İSGK, çok geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiş ve 4857 sayılı İK’nın “İş Sağlığı ve Güvenliği” başlığı altındaki hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan doğruya olmasa bile dolaylı olarak ilgilendiren düzenlemeler, 4857 sayılı İK’da yer almakta ve yürürlükte bulunmaktadır. Örnek olarak çalışma sürelerini düzenleyen m.63, 64, 66, gece çalışması ile ilgili m.69, 73, genç ve çocuk işçileri korumaya yönelik m.71 ve kadın işçilerle ilgili m.74 gösterilebilir.

Bundan böyle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kanun olan 6331 sayılı İSGK ise m.4’de, işverenin genel olarak yükümlülüklerine değinildikten sonra bunları ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bunlar ana gruplar halinde incelenecektir.

İşverenin Yükümlülükleri

- Risk değerlemesi ve risklerden korunmanın sağlanması (m.5, 6, 10, 11, 12),
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken nitelik ve sayıda uzman, hekim ve diğer personelin sağlanması ve istihdamı,
- İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma, yangınla mücadele konusunda ön hazırlıklar, acil durum planları gibi gerekli düzenlemeleri yapmak (m.11),
- Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike ihtimallerine karşı gereken tahliye hazırlıklarını önceden yapmak, bu gibi durumlarda amirine haber veremeyen çalışanların duruma müdahale edebilmeleri için insiyatif tanımak (m.12),
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak, raporlarını hazırlamak ve bunları gereken yerlere bildirmek (m.14),
- Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak (m.15),
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmelerini ve yeterli düzeyde eğitilmelerini sağlamak (m.16, 17),

- Çalışanların görüşlerini almak, katılımlarını sağlamak ve çalışan temsilcisi görevlendirmek (m.18, 20),
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve bu kurulun kararlarını uygulamak (m.22),
- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin faaliyet gösterdiği hallerde diğer işverenlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon sağlayacak şekilde çalışmak,
- Yetkili bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılan teftiş, inceleme, ölçüm, araştırma, numune alma çalışmaları esnasında ilgililere yardımcı olmak (m.26/k),
- Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre işletmeye başlanmadan önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak (m.29),
- İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmadan meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (m.25/6).

Çalışanların Yükümlülükleri

- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve bu konudaki işveren talimatları doğrultusunda hem kendilerinin hem de kendi faaliyetlerinden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek zorundadırlar.
- Çalışanlar, işle ilgili makine, teçhizat, araç, malzeme ve üretim araçlarını ve bunların güvenlik donanımlarını doğru ve kurallara uygun şekilde kullanarak bunları keyfi ve izinsiz çıkarmamak ve değiştirmek zorundadırlar. Benzer şekilde, kişisel koruyucu malzemeleri kurallara uygun ve doğru kullanmak ve korumak zorundadırlar.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından bina, tesis, makine ve araçlarda ciddi ve yakın tehlike görürlerse ve koruma tedbirlerinde eksiklik görürlerse hemen çalışan temsilcisini ve işvereni haberdar etmek zorundadırlar. Teftişler esnasında tespit edilen eksiklik ve hataların giderilmesi için ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak zorundadırlar (m.19).

Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşıldığında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kurulu, bu kurulun olmadığı yerde işverene başvurarak durum tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Karar, derhal verilir ve karar çalışanların talebi doğrultusunda olursa çalışanlar, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Çalışılmayan dönem için çalışanların ücret hakları ile mevzuat ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (m.13/2).

Ciddi ve yakın tehlike önlenemez durumda ise çalışanlar, kurula veya işverene haber vermek ve talepte bulunmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli alanları terk ederek güvenli alanlara çekilebilirler. Bu hareketlerinden dolayı da hiçbir hak kaybına uğratılamazlar (m.13/3).

İş sözleşmesiyle çalışanların taleplerine rağmen tedbir alınmazsa çalışanlar, tabi oldukları kanun hükümlerine göre sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu personeli ise bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (m.13/4).

İSGK m.13'de açıklanan hususlardan daha ağır ve tehlikeli bir durum için İSGK m.25'de işin durdurulması hususu düzenlenmiştir. Buna göre işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde ve gerekirse tamamında iş durdurulabilir. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmamışsa iş durdurulur (m.25/1).

İşin durdurulduğu bu hallerde işveren, işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde düşüklük olmaksızın meslek veya durumlarına uygun başka bir iş vermek zorundadır (m.26/6).

İşin durdurulmasına ilişkin m.25'in söz konusu olduğu durumlarda m.13 hükümleri uygulanmayacaktır (m.13/5).

İşçiyi Gözetme Borcunu Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar

İş güvenliği önlemlerini alma borcunu yerine getirmeyen işverenler hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır. İşverenlerin hukuki sorumluluğu konusunda TBK m.417 ile İSGK m.25 ve m.26 temel hükümleridir. İşverenler hakkında cezai kovuşturmayla geçmeden önce belirli bir önel verilmesine ilişkin hükümler 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Sözleşme m.13 ve m.17'de yer almaktadır. Cezai yaptırımlar ise Türk Ceza Kanunu m.85 ve m.89'da düzenlenmiştir.

Basın Yayın Kuruluşlarının Yükümlülükleri

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar, ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadırlar (3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ek m.2).

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

Genel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkileri düzenleyen diğer sözleşmelerden en belirgin farkı, işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kuran niteliği ve işçinin işverene bağımlılığıdır. İşte bu durum, kişiler arasında karşılıklı bir sadakati gerektirir. İşçi, işverenin ve işyerinin çıkarlarını korumaya çalışacak ve onlara zarar vermekten kaçınacak, buna karşılık işveren de işçisini koruyup gözetecektir.

İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, onu korumak ve yardımcı olabilmek için çalışmak, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. Bunların başında, işçinin hayatını ve sağlığını koruma borcu gelir. İşçiyi bilgilendirmek, yol göstermek, gerekli bilgileri yetkili makam ve mercilere zamanında bildirmek de bu arada sayılabilir. İşçiye çalışma belgesi ve yeni iş arama izni verilmesi de işverenin gözetme borcu içinde düşünülecek yükümlülükleridir. Bunların dışında, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işvere-

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverene bağımlılığıdır.

İş güvenliği hukuku bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu, iş güvenliği önlemlerini alma borcu anlamında kullanılmaktadır.

SIRA SİZDE



Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel hüküm, TBK m.417'dir.

nin işçinin kişilik haklarına saygı gösterme ve kişilik haklarını koruma borcu da vardır. İşveren, işçinin namusunu-şerefini-haysiyetini korumak, işçiyi cinsel tacize ve psikolojik tacizlere karşı da korumak zorundadır.

Kısaca tekrar hatırlarsak, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak, iş güvenliği hukuku bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu, "iş güvenliği önlemlerini alma borcu" anlamında kullanılmaktadır.

İşverenin, işçiyi gözetme borcunun kapsamını neler oluşturmaktadır?

Özel Hukuk Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

TBK, 2012 yılında yürürlüğe girdikten sonra özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm, TBK m.417'dir. Bu madde işverenin, iş güvenliği tedbirleri alma borcunun kapsamını eski Borçlar Kanunu'nda aynı konuyu düzenleyen m.332'ye göre oldukça genişletmiştir. 2012 yılına kadar oldukça uzun bir süre uygulanan Borçlar Kanunu m.332'deki düzenlemenin kısaca gözden geçirilmesi, bu konuda sağlanan olumlu gelişmelerin ve TBK m.417'nin önemini daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Borçlar Kanunu m.332, "İş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur" şeklindeydi. Değinen madde, bir özel hukuk kuralı niteliğinde olduğu için aykırılık durumunda özel hukuk yaptırım uygulanacaktır. Yani bu maddede belirtilen önlemler, işveren tarafından alınmaz ve bundan dolayı işçi zarara uğrarsa işçinin tazminat isteme hakkı doğacaktır.

Borçlar Kanunu m.332 incelendiğinde işverenin önlem alma yükümlülüğünün, üç ana gruba ayrıldığı görülmektedir. Birincisi işletme tehlikelerine karşı işçinin korunması, ikincisi münasip ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması, üçüncü ise işverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanmasıdır.

İşverenin, Borçlar Kanunu m. 332'den kaynaklanan sorumluluğu sınırsız bir sorumluluk olarak kabul edilmemelidir. İlgili maddeye göre işveren, teknik yönden alınması mümkün olabilen, bilinen her türlü tedbiri almak zorunda değildir. İşin mahiyeti ve iş sözleşmesinin özellikleri dikkate alınacak, bu kapsam ve çerçevede hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlü olacaktır. Ancak Borçlar Kanunu m.332'deki işveren yükümlülüğünün sınırsız olmadığını ifade ederken gerekli olan ve hakkaniyet ölçülerine göre alabileceği tedbirleri almayan işverenin tehlikeye karşı mevcut olan tedbirleri bilmediğini ileri süremeyeceğini veya bu tür tedbirlerin alınmasının adet olmadığını, başka işverenlerin de böyle tedbirler almadığı şeklinde kendisini savunmasının mümkün olamayacağını da belirtmeliyiz.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcu

TBK kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcu yukarıda da ifade ettiğimiz gibi TBK m.417'de düzenlenmiştir. TBK m.417, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” şeklindedir. Madde metninden kolaylıkla görüleceği gibi işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı, Borçlar Kanunu m.332’de düzenlenen sorumluluk kapsamından çok daha geniştir. TBK m.417 işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır.

İşverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcunun “*gerekli iş güvenliği tedbirlerini alma*” boyutu ise işverene sınırsız bir sorumluluk yüklemektedir. Bu husus, maddenin ikinci fıkrasında çok kesin olarak ifade edilmiştir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her şeyi yapmak zorundadır. Bilinen, uygulanması gereken bütün tedbirleri alacaktır. Mali gücünün yeterli olmayışı, bilgi ve tecrübesinin yeterli olmayışı, işyerinin küçük ölçekli olması gibi nedenler işvereni sorumluluktan kurtaramayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan bütün araç ve gereçler, noksansız olarak gerekli nitelikte ve yeterli sayıda işyerlerinde hazır bulundurulacak ve kullanılacaktır. Bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, işverenlerin işçileri seçerken ve işe başlatırken çok dikkatli ve titiz davranmaları, onlara işle ve işin riskleri ile ilgili gerekli açıklamaları yapmaları, gerekli bilgileri ve eğitimi vermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında, iş organizasyonunun ve mühendislik hizmetlerinin ve sağlık hizmetlerinin eksiksiz olması da gerekmektedir. İşverenler, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda her işyerinin kendi koşullarına göre uyulması gereken kuralları belirleyecek ve gereken denetimleri yaparak veya yaptırarak işçilerin bunlara uymalarını sağlayacaklardır.

TBK’deki maddenin ikinci fıkrasında belirtilen son derece önemli bir husus ise işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bütün önlemlere uymakla yükümlü olduklarının belirtilmiş olmasıdır. Çünkü sadece işverenlerin çabaları istenen sonucu sağlamaya yetmeyecektir. İşçilerin, sağlık ve güvenlik önlemlerine uymaları durumunda işverenler duruma göre disiplin cezaları verebilecek ve hatta işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebileceklerdir.

TBK’deki maddenin üçüncü ve son fıkrasında da, işverenlerin gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamaları nedeniyle ölüm, organ kaybı gibi zararlar doğarsa bu zararların sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre tazmin edileceği ifade edilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse TBK’deki düzenlemenin işverenlere sınırsız sorumluluk yüklemesi olumlu ve yerinde bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. İşveren ancak mücbir sebep, zarar görenin zarara kendisinin neden olması ve zarara üçüncü kişilerin yol açması durumunda sorumluluktan kurtulabilecektir.

TBK m.417, işverenin işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır.

İşvereni sorumluluktan kurtarabilecek haller hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 4. ünitesine bakabilirsiniz.



K İ T A P

Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranışından Doğan Hukuki Sonuçlar

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yeteri kadar önem vermemesi hatta bazen tamamen ihmal etmesi, işçileri koruma ve gözetme borcuna aykırı davranışını ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini gös-

İşverenin TBK kapsamında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının hukuki sonuçları şunlardır:

- İş sözleşmesinin geçersizliği,
- İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi,
- İşçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı.

terir. İşverenin, koruma ve gözetme borcunun en önemli kesimini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcuna aykırı davranışından doğan hukuki sonuçlar iş sözleşmesinin geçersizliği, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğmasıdır. Bunların dışında, vücut bütünlüğünün ihlalinde yani organ kaybı halinde bu duruma düşen işçinin kendisi SGK tarafından karşılanmayan zararları için işverene maddi ve manevi tazminat davası açabilir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucunda işçinin ölmesi halinde geride kalan yakınları da uğradıkları maddi ve manevi kayıplarla ilgili olarak işverene karşı tazminat davası açabilirler.

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş güvenliği kurallarına aykırı iş sözleşmeleri kural olarak geçersizdir. Ancak geçersizlik yaptırımının uygulanmasında, işçi-işveren ilişkilerinin özellikleri dikkate alınmalıdır. Aksi takdirde, iş güvenliği kurallarıyla işçinin korunması amaçlanmışken tam tersi olabilir ve işçi zarara uğrayabilir.

Geçersizlik kuralının uygulanması, geçmişe etkili hüküm ve sonuçlar doğurur. İş sözleşmesi yapıldıktan belirli bir süre sonra geçersiz sayılırsa tarafların o zamana kadar yerine getirdiği edimlerin iadesi gerekebilir. Bu durumda işçi, o güne kadar olan çalışması karşılığında kanundan ve iş sözleşmesinden doğan haklarını isteyemeyecektir. İş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması çeşitli problemler yaratır. İşçinin işgörme edimi nasıl iade edilecektir? İşverenin, işçiyi gözetme borcunun ve işçinin sadakat borçlarının da sebepsiz zenginleşme nedeniyle geri verilmesi mümkün değildir.

İş sözleşmesinden doğan edimler, henüz taraflarca yerine getirilmemişse geçersizlik yaptırımının iş sözleşmesine uygulanması değindiğimiz sakıncaları ortaya çıkarmayacaktır. Hukuk sistemimizde hâkim olan görüş, iş sözleşmesinden doğan edimlerin yerine getirilmesinden sonra iş sözleşmesi geçersiz sayılmışsa bunun geçmişe etkili hüküm ve sonuç yaratmayacağı şeklindedir. Böylece iş sözleşmesi sona erdirilinceye kadar hukuken geçerli bir iş sözleşmesi gibi bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. İşverenin, iş güvenliği tedbirleri alma borcuna aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin sadece ileriye dönük olarak geçersiz sayılması, iş hukukunun genel prensiplerinden olan “işçiyi koruma” amacına da uygun düşmektedir.

Burada açıklığa kavuşturulması gereken husus, geçersizliğin ileriye yönelik olmasının iş sözleşmesinin ileriye yönelik olarak tamamen geçersiz sayılıp sayılmayacağıdır. İş sözleşmesinin tümüyle geçersiz sayılması, iş mevzuatının işçiyi koruyucu amacına tamamen aykırı sonuçlar verebilir. Bu nedenle, TBK m.27/II'yi dikkate alarak iş sözleşmesinin bütün hükümlerini değil sadece kanuna aykırı hükümlerini geçersiz saymak doğru olur. Ayrıca, iş güvenliği kurallarına aykırı davranışıyla iş sözleşmesinin geçersizliği durumunu ortaya çıkaran işverenin TBK m.27'ye dayanarak iş sözleşmesinin geçersizliğini ileri sürmesi iyi niyet kurallarıyla da bağdaşmaz.

İş güvenliği kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin geçersiz sayılan hükmü veya hükümleri bir boşluk yaratacaktır. İşte bu boşluk toplu iş sözleşmesi, iş mevzuatı ya da genel hükümlere dayanılarak doldurulur. Bu konuda örnek vermek gerekirse çalıştırılması mevzuata aykırı olduğu için ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılmaması gereken kadın ya da çocuk işçi bu tür bir işte çalıştırılıyorsa iş güvenliği kurallarına işverenin uymaması nedeniyle iş sözleşmesinin tümü geçersiz kılınmamalı, işveren bu işçileri ağır ve tehlikeli olmayan daha hafif nitelikteki bir işte çalıştırmak zorunda kalmalıdır.

İşverenin Alacaklı Temerrüdüne Düşmesi

İşverenin gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması, borcun ifası için kendisine düşen ödevleri yerine getirmemesi anlamına gelir. Bu durumsa işverenin, alacaklı temerrüdüne düşmesine yol açar. İşveren, gerekli tedbirleri almaya kadar işçi çalışmayı reddedebilir ve TBK m.408'e dayanarak alması gereken ücretini de talep edebilir.

İşçinin, ne kadar bir süre için ücret talebinde bulunabileceği konusunda iş sözleşmesinin türüne bakılmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin, sözleşme süresinin sonuna kadar olan dönemin ücretini isteyebileceği kabul edilmelidir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise işçinin, işyerindeki kıdemi esas alınmalıdır. İşçinin kıdem yılına ilişkin bildirim süreleri, İK m.17'den bulunmalı ve işçi bildirim süresine ilişkin ücretini isteyebilmelidir. Ancak işçi, çalışmaktan kaçındığı süre içerisinde başka bir işte çalışarak bir miktar kazanç elde etmişse elde ettiği bu kazancın temerrüde düşen işverenden istenebilecek ücret tutarından düşülmesi gerekir. İşçinin, yapmaktan kurtulduğu giderler de ücretinden indirilir.

İşçinin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı

İşverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmekten sürekli olarak kaçınması durumunda işçinin, TBK m.435'e göre haklı nedenden ötürü derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Aynı zamanda, işverenin iş güvenliği tedbirlerini almaması halinde işçi, İK m.24'e dayanarak da iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi, iş sözleşmesini feshini m.24/I, a'ya dayandırılabilir. Ancak bu fıkra, işçinin fesih hakkını daraltıcı niteliktedir. Değinenilen fıkra, ispat sorunu açısından güçlükler yaratması nedeniyle işçi açısından çok elverişli değildir. Gerçekten de işin tehlikeli olduğunun iş sözleşmesinin yapıldığı sırada bilinmediğinin işçi tarafından ispatlanması hiç de kolay değildir. Bu nedenle işçi, fesih hakkını İK m.24/II, f'ye dayanarak da kullanabilir. Bu fıkraya göre, işyerindeki çalışma şartları esaslı bir şekilde değişir, başkalaşır ya da uygulanmazsa işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. "İşyerindeki çalışma şartları" ifadesinden mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma şartları anlaşılmalıdır. İşveren, bunları esaslı ölçüde değiştirir ya da uygulamazsa işçi m.24/II, f hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir.

Kamu Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

Anayasada yer alan iş güvenliği hakkı çerçevesinde çeşitli kanunlarımızda geniş ve koruyucu bir kamu hukuku mevzuatı oluşturulmuş ve işverenin işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz olarak sağlanması için her türlü önlemi almak, araç, gereç ve teçhizatı yeterli miktarda ve yeterli kalitede sağlamakla yükümlüdürler. Çalışanları karşı karşıya buldukları işyeri riskleri, mesleki riskler, alınması ve uyulması gerekli tedbirler, kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek zorundadırlar. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara verilecek eğitim, işyerinin ve işin özelliklerine uygun şekilde, sürekli, kalıcı ve yeterli düzeyde olmalıdır. İşverenlerin neredeyse sınırsız denebilecek sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir.

Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu aşağıdaki kanunlarda düzenlenmiştir:

- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- Umumi Hıfzısıhha Kanunu,
- Belediye Kanunu.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir. Bunlar şunlardır:

- Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma,
- Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimlerinin sağlanması,
- Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim,
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken sayıda ve nitelikte personelin görevlendirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde koordinasyonun sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine AÇSHB desteği,
- İşin durdurulması.

Risk Değerlendirmesi ve Risklerden Korunma

- İşveren, öncelikle işyerinde risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken
 - İşyerindeki belirli risklerden etkilenebilecek olanların durumu,
 - Kullanılacak iş ekipmanı, kimyasal maddeler ve müstahzarların seçimi,
 - İşyeri organizasyonu (işyerinin tertip ve düzeni),
 - Genç, yaşlı, engelli, hamile veya emzikli kadınlar gibi özel çalışma grupları dikkate alınacaktır.
- Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işveren, gerekli donanım ve ekipmanı belirleyecektir.
- Uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeylerini yükseltecek ve idari yapılanma açısından işyerinin her kademesinde, bütün birimlerinde uygulanabilir olacaktır.
- İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalabileceği risklerin belirlenmesi için gerekli ölçüm, kontrol, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacaktır (m.10).

Risk değerlendirmeleri yapılırken bazı ilke ve amaçlar dikkate alınır.

- Amaç, risklerden kaçınmak olmalıdır.
- Kaçınılması olanaksız olan riskler analiz edilmeli, nedenleri bilinmelidir.
- Risklerle kaynağında mücadele edilmelidir.
- Çalışanların işe ve işyerine uyumunu sağlamak için işyerlerinin tasarımı, iş ekipmanı, çalışma ve üretim yöntemleri dikkatle seçilmeli, tekdüze çalışma ve üretim temposunun sakıncaları önlenmeye çalışılmalıdır.
- Teknik gelişmeler sürekli izlenmeli, uyum sağlanmalı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli teknoloji ve makineler ortaya çıktıkça tehlikeli olanlar bunlarla değiştirilmelidir.
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verilmelidir.
- İşyerinin bütününe kapsayan, genel ve tutarlı bir önleme politikası oluşturulmalı ve bu amaç için teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı gibi faktörlerin tümü dikkate alınmalıdır (m.5).

Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma ile ilgili bu genel esaslar dışında büyük endüstriyel kaza oluşabilecek ve çok büyük maddi ve manevi zararlara, ölümlere, çevre felaketlerine yol açabilecek işyerleri için işveren, “büyük kaza önleme politikası belgesi” veya “güvenlik raporu” hazırlamak zorundadır. Bu belge ve raporlar, AÇSHB tarafından incelendikten sonra bu gibi işyerleri işletmeye açılabilir. Bu gibi işyerlerine örnek olarak nükleer santralleri gösterebiliriz (m.29).

Acil Durum, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye ile İlgili Ön Hazırlıklar

İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek olumsuz gelişmelerin bazıları birdenbire, çok aniden ortaya çıkabilir. Bu olumsuz gelişmeler, doğal afetlerden kaynaklanabileceği gibi işyerinden kaynaklanıyor da olabilirler. Bunlara hazırlıksız yakalanılırsa doğabilecek kargaşa ve panik ortaya çıkabilecek zararı çok daha fazla arttırabilir. Onun için aniden oluşabilecek tehlikelere karşı hazırlıklı olmak, zarara uğramamak veya zararı olabildiğince azaltmak için çok önemlidir. İşte bu nedenle işveren,

- Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.
- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planları hazırlar.
- Acil durumla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, gerekli araç ve gereci sağlar. Eğitim ve tatbikat yaptırır ve bu ekiplerin sürekli ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.
- Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibat sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapar (m.11).

Bazen işyerlerinde ciddi, yakın ve önlenemez nitelikte, önlenmesi imkânsız tehlikeler ortaya çıkabilir. Deprem, heyelan, çığ, sel baskını nedeniyle oluşabilen yıkıntı ve göçükler bu gibi tehlikelere örnektir. Bu gibi önlenemez, ciddi ve yakın tehlike hallerine ilişkin olarak işveren,

- Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmayı güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gereken talimatları verir.
- Tehlikeli durumun devamı halinde zorunluluk olmadıkça gerekli donanıma sahip ve özel olarak bu gibi durumlar için eğitilmiş ve görevli olanlar dışındaki çalışanların işlerine devam etmeleri istenemez.
- Ciddi ve yakın tehlike hallerinde işverene veya en yakın amirlerine hemen ulaşma ve haber verme imkânı olmayan hallerde istenmeyen sonuçların önlenmesi için çalışanlar, bilgileri ve mevcut teknik donanımları ile duruma müdahale edebilirler ve ihmalleri veya dikkatsizlikleri olmadıkça bu müdahalelerinden dolayı işveren kendilerini sorumlu tutamaz (m.12).

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimlerinin Sağlanması

İşverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespitini yapması, kayıtlarını tutması, raporlarını hazırlaması ve gerekli mercilere bildirmesi hem kendisi açısından hem de genel olarak bilgi edinilmesi, ileriye yönelik olarak ders çıkarılması ve yeni tedbirler alınması için ve sağlıklı istatistik bilgiler toplanması için çok önemlidir. İşverenin bu konudaki görevleri şunlardır:

- Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak ve bunlarla ilgili raporları düzenlemek,
- İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme yol açmamakla beraber işyeri ya da ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları incelemek ve bunlarla ilgili rapor düzenlemek.

İşverenlerin ayrıca SGK'ya bildirimde bulunması gereken haller vardır.

- İş kazaları, kazayı izleyen 3 işgünü içinde SGK'ya bildirilecektir.

İşverenler, iş kazalarını kazayı izleyen 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

İşverenler, sağlık hizmeti sunucularının veya işyeri hekiminin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

- İşveren, sağlık hizmeti sunucularının veya işyeri hekiminin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

İşverenler dışında işyeri hekimlerinin ve sağlık hizmeti sunucularının da SGK'ya bildirim yapma yükümlülükleri vardır. Bu şekilde bilgiler daha sağlıklı kontrol edilmiş olacaktır.

- İşyeri hekimleri veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edeceklerdir.
- Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde SGK'ya bildireceklerdir (m.14).

Çalışanların Sağlık Gözetiminin Sağlanması

- Çalışanlar işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya meslek hastalığı dışındaki sağlık nedenleriyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talepte bulunmaları halinde sağlık gözetimine tabi tutulurlar.
- İşin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre AÇSHB tarafından belirlenen düzenli aralıklarla sağlık kontrolü yapılır.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapılacak işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar.
- İSGK'da öngörülen sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınması gerekir.
- Sağlık gözetimi ve kontrolleri ile ilgili maliyet işveren tarafından karşılanır. Çalışanlara yansıtılamaz.
- Çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık muayenesi yapılan çalışanın sağlık bilgileri gizli tutulur (m.15).

Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

Esasen bilgilendirme ve eğitim birbirinden ayrı düşünülemez kavramlardır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli düzeyde ve sağlıklı bir eğitim için önce işverenin genel olarak çalışanları nasıl bilgilendireceği konusu düzenlenmiştir.

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak öncelikle şu konularda bilgilendirecektir.

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerle ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler,
- Çalışanların kendileri ile ilgili hak ve sorumlulukları,
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilenlerin kimler olduğu.

İşveren, bu genel bilgilendirmelerin dışında ayrıca,

- İSGK m.12'de açıklanan ciddi, yakın ve önlenemez nitelikteki tehlikelere maruz kalan veya kalma riski bulunan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

- Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların genel nitelikteki bilgileri almalarını sağlamak üzere bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere ulaşmalarını sağlar (m.16).

İşverenler, çalışanların bilgilendirilmesi dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarını da sağlamak zorundadır. Bu eğitimin bir bölümü bütün işçilere verilir. Çalışanların sorumluluğu ve yapılan işlerin tehlike sınıfına göre özel gruplara ayrıca kendilerine özgü ilave olarak gerekli eğitim verilir. Bu eğitim kademe-leri şu şekilde açıklanabilir.

- Bütün işçileri kapsayan temel nitelikteki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, özellikle işe başlamadan önce çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanı değiştiğinde, yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Değişen ve yeni ortaya çıkan risklere göre bu temel eğitim yenilenir. Gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- Çalışan temsilcilerine daha ayrıntılı ve kapsamlı olacak şekilde özel eğitim verilir.
- Mesleki eğitim almış olmanın zorunlu bulunduğu tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, gerekli mesleki eğitimi aldığını belgelemeyenler çalıştırılmazlar.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana, yeniden işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ayrıca ilave eğitim verilir. Herhangi bir nedenle 6 aydan daha fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge alınmaksızın başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- İSGK m.17 kapsamındaki eğitimin maliyetini işveren karşılar. Eğitim maliyetleri çalışanlara yansıtılmaz. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen süreler iş süresinden sayılır (m.17/7).

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen başarıların sağlanması sadece işverenlerin çabası ile sağlanamaz. Çalışanların da konunun önemini kavramaları, bu konuda kendi sorumluluklarının bilincinde olmaları gerekir. Bu nedenle çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusuna destek vermeleri çok önemlidir. Bu destek, bir taraftan mevzuat hükümlerine ve işyeri kurallarına uymak şeklinde ortaya çıkarken bir taraftan da konuyla ilgili görüş ve önerilerini işverene bildirmek şeklinde ortaya çıkar. Bu nedenle, İSGK m.18 bu konuyu düzenlemektedir.

İlgili madde uyarınca,

- İşveren çalışanlara, çalışan temsilcilerine ve sendika temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüş bildirme, teklif getirme, bu konulardaki toplantılara katılma imkânları sağlar.
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve çalışma şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konusunda görüşlerini alır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin belli konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar. Bu konular şunlardır:

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,
- Risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,
- Çalışanların bilgilendirilmesi,
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Bütün bunların dışında çalışanlar veya çalışan temsilcileri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvuruda bulunurlarsa bu nedenle hakları kısıtlanamaz (m.18/3).

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Gereken Sayıda ve Nitelikte Personelin Görevlendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. İşyeri çalışanları arasından bunlar sağlanamıyorsa bu hizmetlerin tamamı veya bir kısmı ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet satın almak suretiyle yerine getirilebilir (m.6/1, a).

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSHB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, AÇSHB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır (m.3/1, f). **Teknik eleman**, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır (m.3/1, s). **İşyeri hekimi**, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSHB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir (m.3/1, ı). **Diğer sağlık personeli**, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere AÇSHB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile AÇSHB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (m.6/3).

Bunların dışında zaman zaman ihtiyaç duyuldukça devreye girecek görevliler vardır. Bunlar “*çalışan temsilcisi*” ve “*destek elemanı*” olarak tanımlanmışlardır. **Çalışan temsilcisi**, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsil yetkili olan bir işyeri çalışanıdır (m.3/1, c). İşyerindeki çalışan sayısına

İş Güvenliği Uzmanları:

İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSHB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, AÇSHB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır.

Teknik Eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır.

İşyeri Hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere AÇSHB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

Diğer Sağlık

Personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere AÇSHB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile AÇSHB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir.

Çalışan Temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsil yetkili olan bir işyeri çalışanıdır.

göre çalışan temsilcisi artabilir. Çalışan temsilcileri, çalışanlar arasındaki seçimle bu mümkün değilse atama ile görevlendirilir. Birden fazla çalışan temsilcisi varsa aralarından bir baş temsilci seçilir. İşyerinde yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yaparlar (m.20). **Destek elemanı** ise asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişilerdir (m.3/1, ç).

Destek Elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişilerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Koordinasyonun Sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlıklı ve etkin şekilde sağlanabilmesi ve istenen sonucun alınabilmesi için koordinasyonun sağlanması çok önemlidir. İşverenin öncelikli görevlerinden belki de en önemlisi, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktır (m.6/1, c). Bu amaçla işverenler, görevlendirdikleri kişiler veya hizmet aldıkları kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirirler (m.6/1, ç), onların araç, gereç, mekân ve zaman gibi ihtiyaçlarını karşılarlar (m.6/1, b).

İşverenin koordinasyonu sağlama görevleri arasında bazı birimleri ve kurumları oluşturma ve çalıştırma görevleri de vardır. Bunlar, “*işyeri sağlık ve güvenlik birimi*” ile “*iş sağlığı ve güvenliği kurulu*”dur.

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda işverenler, “*işyeri sağlık ve güvenlik birimi*” kurarlar (m.8/6).

İşverenler, elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluştururlar (m.22/1).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin koordinasyonunda değinilen birim ve kurumların sağlıklı yapılandırılması ve çalıştırılmaları çok önemlidir.

İşverenlerin koordinasyon sağlama görevleri ile ilgili olarak yukarıda değinilenler dışında aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunun olduğu ve birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin söz konusu olduğu durumlarda ne yapılması gerektiği İSGK m.23'de düzenlenmiştir.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, yapılan işin yapısı gözönüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirirler (m.23/1).

Birden fazla işverenin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri AÇSHB'ye bildirir (m.23/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Desteği

Ülkemizde işyerlerinin çoğunun küçük ölçekli olması, çoğunlukla çalışan sayısının ondan az olması başlıca sorunlardan birisidir. Ekonomik ve mali sıkıntılar,

küçük işverenleri zorlamaktadır. Bu nedenle İSGK m.7'de, kamu kurum ve kuruluşları dışında ondan az çalışanı bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri çalışanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanabilmesi için AÇSHB tarafından destek sağlanabilmesi öngörülmektedir. Gereken harcamalar, SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinden kaynak aktarmak suretiyle sağlanacaktır.

İşin Durdurulması

İSGK'da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı korunmalarını düzenleyen en önemli hükümlerden birisi gerekli bazı hallerde işin durdurulmasıdır. İSGK m.25 konuyu düzenlemektedir. Buna göre, işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse tehlike giderilene kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikelerden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulur.



İşin durdurulması konusunda kamu hukuku yaptırımını olarak bu kitabın 6. ünitesine bakabilirsiniz.

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Daha önce de değinildiği gibi 6331 sayılı İSGK yayınlandıktan sonra 4857 sayılı İK'da iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan doğruya düzenleyen hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak iş sürelerinin düzenlenmesi, gece çalışmaları, fazla çalışmalar, denkleştirme süresi, telafi çalışmaları ile ilgili hükümler dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgilidir. Çünkü uzun çalışma sürelerinin yorgunluğa ve kazalara neden olduğu çok açıktır. Gece çalışmalarının sürekli olarak sınırsız uygulanması sakıncalıdır. Ayrıca çocuk ve genç işçileri, hamile ve emzikli kadın işçileri ve özürlü işçileri korumak amacıyla 4857 sayılı İK hükümleri dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemlerini koruyan düzenlemelerdir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5510 sayılı SSGSSK, iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan bazı hususlarda işçi yararına işverenleri sorumlu kılmıştır.

- İşverenler, yeni bir işyeri kurup sigortalı çalıştırmaya başladıklarında SGK'ya işyeri bildirgesi vermek zorundadırlar (SSGSSK m.11/III). Bu durum, işyerini devralan veya işyeri kendisine intikal eden işverenler için de geçerlidir. İşyeri, adres değiştirdiği zaman 10 gün içinde yeniden yeni adrese göre işyeri bildirgesi verilmelidir (SSGSSK m.11/V).
- SSGSSK, asıl işverenlere ait işyerlerinde faaliyette bulunan alt işverenlerin de sorumluluğunu düzenlemiştir. Alt işverenler, iş aldıkları işyerinin bildirimini asıl işverene ait dosya üzerinden SGK tarafından kendilerine verilecek alt işveren numarası ile yapacaklardır.

- İşyerlerinin bildirim kadar önemli bir diğer sorumluluk da işverenler açısından çalıştırmaya başladıkları kimselerin sigortalılıklarının başlangıcını SGK'ya bildirmektir. Sigortalıların tescilinde, T.C. kimlik numarası sosyal güvenlik sicil numarası olarak esas alınacaktır. Esasen, çalışanın işe başlaması ile zorunlu sigortalılık da zorunlu olarak otomatikman başlayacaktır. Ancak bu durum, işverenlerin çalışmaya başladıkları sigortalıları, SGK'ya bildirmeleri sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bunun yanında, SSGSSK m.8/II uyarınca m.4/I, a kapsamında sigortalı olanların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 1 ay içinde sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK'ya bildirmeleri gerekir. Bu hükmün ve uygulamanın amacı, sigortalılığın çapraz kontrolünün yapılmasıdır.

İşverenler, çalıştırmaya başladıkları kimselerin sigortalılık başlangıçlarını ne kadar zaman içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler?



SIRA SİZDE

- SSGSSK'da işverenlere yüklenen en önemli sorumluluklardan birisi de, “*aylık prim ve hizmet belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü*” olmaktadır. Sigortalıların, sosyal sigorta kollarından bağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için sigortalılıklarının bildirilmiş olması dışında değişik sigorta kolları için değişik sürelerde prim bildirilmiş (SSGSSK m.4/I, b kapsamında sigortalı olanlar primlerinin tamamını kendileri ödeyeceğinden primlerin bildirilmesi yanında ödenmiş olması da şarttır) olması gerekir. İşverenler, bu konudaki sorumluluklarını aksatırlarsa sigortalı olmanın fazla bir anlamı kalmayacaktır.
- İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına gereken sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla, işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve varsa yol, gündelikçi ve refakatçi giderleri Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutarı geçmemek üzere SGK tarafından karşılanır (SSGSSK m.76/1). İşverenin, bu yükümlülüklerini yerine getirmesindeki ihmal ve gecikmesinden dolayı genel sağlık sigortalısının tedavisi uzar, maluliyeti ortaya çıkar veya maluliyet derecesi artarsa, SGK'nın bu nedenle yaptığı her türlü sağlık giderini işveren ödemekle yükümlü olur (SSGSSK m.76/II). Burada “*kusur sorumluluğu*” söz konusudur. Ancak, işverenin sorumluluğu kusurun derecesi ile sınırlıdır.
- İlgili kanunlar gereği sağlık raporu alınması gerektiği halde bu raporu almadan veya alınan rapora rağmen söz konusu işte çalışması tıbbi yönden uygun olmayan işlerde sigortalıyı çalıştıran işveren, bu nedenle ortaya çıkan sağlık sorunlarının neden olduğu SGK sağlık giderlerini ödemek zorunda kalır (SSGSSK m.76/III). Burada her iki halde de kendine özgü kusur esasına dayanan bir sorumluluk söz konusudur. Sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışamayacağı belgelenen işçileri çalıştırmak yasaktır. İşverenler, yasağa rağmen bu işçileri çalıştırdıkları takdirde genel sağlık sigortalısı işçiler aynı hastalığa tutulursa SGK tarafından yapılacak sağlık harcamalarını ödemek zorunda kalırlar.
- İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışları nedeniyle yani iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini gerektiği gibi almamasından ya da kasıtlı olarak olumsuz davranmasından kaynaklanmış olabilir. İşte böyle bir durum varsa SGK

tarafından yapılan sağlık harcamalarının tamamı işverene tazmin ettirilir. SGK'nın yaptığı harcamalar hesaplanırken yol giderleri, gündelikler ve refakatçi giderleri de dikkate alınır (SSGSSK m.76/IV). Burada işverenin iş sözleşmesinden doğan bir kusur sorumluluğu bulunduğu tartışmasıdır.

- İşverenler, iş kazalarını bulunulan yerdeki kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonra 3 işgünü içinde bildirmek zorundadırlar (SSGSSK m.13). Benzer şekilde sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen işverenler de bu durumu 3 işgünü içinde SGK'ya bildirmek zorundadırlar.
- İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması nedeniyle ortaya çıkmış ve SGK tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği verilmişse işveren, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik tutarını SGK'ya ödemek zorundadır (SSGSSK m.21/III). Yukarıda değinildiği gibi SSGSSK m.76/III ve m.76/IV, genel sağlık sigortasından yapılan giderlerin işverenden geri istenebilmesi hususunu ayrıca düzenlemektedir.

SGK'nın hastalık sigortası ve genel sağlık sigortasından yaptığı giderleri işverenden geri isteyerek ödettirme hakkı, iş kazası meslek hastalığında olduğu gibi halefiyet (ardalık) esasına dayanmaktadır.

İşverenin, SGK'ya karşı geri ödeme yapmakla zorunlu tutulabilmesi için mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması yeterlidir. Ayrıca, kusurlu bulunması şartı aranmayacaktır.

SSGSSK m.21'de düzenlenen husus, işverenlerin kasit, kusur ve ihmalleri sonucunda SGK'nın zarara uğraması, fazladan harcama yapmak zorunda kalması halinde SGK'nın bu harcamaları ilgili işverenlerden isteyebilmesi ve geri alabilmesi hakkına ilişkindir. Bu düzenleme, nasıl olsa SGK gerekeni yapar düşüncesiyle işverenlerin SGK'ya güvenerek gereken tedbirleri almama ve gerekenleri yapmakta ihmalkâr davranmalarını önlemek amacıyla yöneliktir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun "İşçiler Hıfzıssıhhası" başlıklı bölümünde, işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Kanunda, m.173-180 bu bölümde yer almaktadır. Buna göre, 12 yaşından küçük olanlar hiçbir sanayiye ait işletmede çalıştırılmayacaklar, yaşları 12-16 arasında olanlar günde 8 saat fazla çalıştırılmayacaklar, gece çalışmaları belli bir düzene bağlanacak, çalışan kadınlar doğumdan sonra emzirme izni kullanacaklar, işyerlerinde hekim bulundurulacaktır. Kanun m.179/II'de ise işverenlerin sorumluluğuna değinilmiştir. İşyerlerinde kullanılan araç-gereç, makinalar ve ilkel maddeler yüzünden ortaya çıkabilecek kazalara, bulaşıcı hastalıklara ve meslek hastalıklarına karşı uygun tedbirler alınacak ve bu hususlar bir tüzükle düzenlenecektir.

Belediye Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5393 sayılı Belediye Kanunu m.15/I'de, gayrisıhhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek belediyenin görevleri arasında sayılmıştır.

Kamu Hukuku Düzenlemeleriyle Özel Hukuk Düzenlemelerinin İlişkisi

İşverenlerin, işyerlerindeki işletme tehlikelerine karşı işçileri koruyucu tedbirler alma yükümlülüğü, özel hukuk açısından esas itibarıyla TBK m.417 ile kamu hukuku açısından da İK'nın ilgili maddelerinde düzenlenmiştir. Genel hukuk kuralları gereğince özel hukuk kurallarının müeyyideleriyle kamu hukuku kurallarının müeyyideleri farklıdır. Kısaca hatırlarsak, özel hukuk yaptırımları tazminat ödenmesini öngörür iken kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak karşımıza çıkar.

Özel hukuk yaptırımları, tazminat ödenmesini öngörür iken kamu hukuku yaptırımları, idari ve cezai yaptırımlar olarak karşımıza çıkar.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 6. ünitesine bakabilirsiniz.



DİKKAT

Kamu hukuku açısından iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemelerin daha kapsamlı ve ayrıntılı olduğunu, işçiyi daha çok koruduğunu biliyoruz (Gerek, 2008, s.91-92). Gerçekten de kamu hukukunda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren kanunlar ve çok sayıda yönetmelik dikkate alındığında çok geniş kapsamlı, koruyucu bir mevzuat oluşmuştur.

TBK m.417'deki düzenleme, işverenin sorumluluğunu eski Borçlar Kanunu m.332'deki düzenlemeden çok farklı olarak sınırsız bir sorumluluk haline getirmiştir. Ayrıca, TBK m.71'de tehlike sorumluluğu kusursuz sorumluluk hali olarak düzenlenmiş ve işverenlerin kusursuz sorumluluk halleri de genişletilmiştir.

Özel hukuk alanında da işçileri koruyucu yönde, işverenlerin sorumluluklarını arttıran düzenlemelerin yapılması elbette memnuniyet vericidir. Dolayısıyla, ister özel hukuk kuralı isterse kamu hukuku kuralı söz konusu olsun yorumlanır ve uygulanırken işçiyi koruyucu anlayış ön planda tutulmalı, özel hukuk-kamu hukuku kuralı ayrımı yapılmadan bu kuralların ortak amacı dikkate alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda arzulanan başarıyı elde etmek için sadece hukuk kurallarının yeterli olmayacağını, işçilerin ve işverenlerin bu kuralları benimseyerek içtenlikle uygulamalarının çok önemli olduğunu unutmamalıyız.