

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE
UYGULAMA SORUNLARI**
Yüksek Lisans Tezi

ESİN PINAR

İstanbul, 2013

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANA BİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE UYGULAMA
SORUNLARI**

Yüksek Lisans Tezi

ESİN PINAR

Danışman: DOÇ.DR. HEDİYE ERGİN

İstanbul, 2013



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı İŞ HUKUKU
VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ESİN
PINAR'ın İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKU: İNŞAAT SEKTÖRÜNDE
UYGULAMA SORUNLARI adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 30.05.2013
tarih ve 2013-18/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek
Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi09/07/2013.....

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Doç. Dr. HEDİYE ERGİN	
2. Jüri Üyesi Yrd. Doç. Dr. EMRE ERTAN	
3. Jüri Üyesi Doç. Dr. FUAT BAYRAM	

ÖZ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ, Bugün dünyada ve ülkemizde önemi daha iyi anlaşılan ve yoğun çalışmalar yapılan konu haline gelmiştir. ILO 155 ve 161 Sayılı Sözleşmelerinin dayatması ve AB mevzuatına uyum sürecinin parçası olarak 20.06.2012 tarihinde yasa koyucu tarafından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kabul edilmiştir. 6331 sayılı yasada yasanın kapsamı ve amaçları belirtildikten sonra, tanımlara, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda doğan yükümlülüklerine, çalışanların hak ve sorumluluklarına ve iş sağlığı ve güvenliği teftişine dair düzenlemelere yer verilmiştir.

Hızla kabul edilen bu yasanın uygulamadaki sorunlarını giderme konusunda yeterliliği tartışmalıdır. Tez kapsamında, Yasanın yeterliliği konusunu tartmak amacıyla inşaat sektöründeki çalışma ilişkilerinin taraflarıyla görüşmeler yapılmıştır. Araştırma çalışma yaşamına ilişkin eksiklerin tespit edilmesi ve iş kazası/meslek hastalılarının en aza indirilebilmesi için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yapılması gerekenlere dair tartışmalara katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler : 6331 Sayılı Yasa, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri, İnşaat Sektörü Çalışma İlişkileri, AB Müktesebatı.

ABSTRACT

Occupational Health And Safety/Security is a significant issue at the national and the global scale and there are lots of prominent studies given regarding the issue. In Turkey, as a part of the integration to EU Acquis Communautaire and due to impositions of ILO Convention No. 155 and 161 Law of Occupational Health and Safety numbered 6331 is adopted in 20.06.2012. The law states the scope and objectives of the legal regulation and gives place to the responsibilities of the employer arising from Occupational Health and Safety/Security law and to the right and duties of the employee and also to the regulations regarding the control of safety and health at work.

This law, which is adopted urgently, is not sufficient enough to meet the needs and to overcome the problems of the implementation of laws. In this research, the competence of the law will be discussed with a specific reference to its implementations in the construction sector. In accordance with this objective, interviews and questionnaires are carried with the parts of the employment relations in the construction sector. Based on this field research, this study aims to make contributions to the discussions on the legal regulations regarding occupational health and security that could reduce the work accident and occupational illnesses. With this point of view, it is important to determine the shortcomings of the occupational health and security literature that has an interdisciplinary character and pave the way for new discussions.

Keywords: Law numbered 6331, Occupational Health and Safety, ILO Convention No. 155 and no.161, Labour Relations in the Construction Sector, EU Acquis Communautaire

ÖNSÖZ

İş sağlığı ve güvenliği çalışma ilişkilerinin merkezinde yer alan ve en önemli ve hassas konularından biri olup; bu konuda çalışma yapabilmek iş hukukunu bütün yönleriyle incelemeyi gerektir. İş sağlığı ve güvenliği çok geniş ve sınırsız bir alanı düzenlediğinden araştırmada konunun daraltılmasında yer yer sıkıntılar çekilmiştir. Çalışmanın esasını olan İSG hukuki düzenlemelerin uygulamada nasıl tezahür ettiği olduğu için saha çalışması yapılarak uygulamaya ilişkin sorunları ayırtmaya çalışılmıştır.

Her bilimsel tez çalışmasında olduğu gibi bu tez çalışması da sadece tarafımın bireysel çaba ve gayretiyle hazırlanmamıştır aksine çalışmanın esasını teşkil eden saha çalışmasına ilişkin bölümün hazırlanmasında tam anlamıyla kolektif bir çaba ve emek vardır. Saha çalışmasındaki veriler, hazırlanan anket sorularının gönüllü anketör arkadaşların sabır ve emeğiyle sahada uygulamalarıyla elde edilmiştir. Bu vesileyle tüm arkadaşlara teşekkürü borç bilirim. Sahada elde edilen verileri tek tek usanmadan sisteme giren ve pearson-qu testini uygulayarak analiz eden, çalışmanın bilimsel temele oturulmasını sağlayan alanında uzman gönüllü arkadaşlara çok teşekkür ediyorum.

Bu vesileyle, öncelikle tez danışmanım olmayı kabul eden ve bitmez sabrıyla karşılaştığım tüm zorluklarda desteğini hiç esirgemeyen Sevgili Hocam Doç. Hediye Ergin'e teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca görüşlerini esirgemeyen değerli jüri üyelerim Doç.Dr. Fuat Bayram'a, ve Yrd. Doç.Dr. Emre Ertan'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Tezimi hazırlarken her türlü desteğini gördüğüm ve hiç usanmadan yazdıklarımı eleştiren, sürekli fikir alışverişinde bulunduğum sevgili ablam Ezgi Pınar'a ve değerli arkadaşım Mahir Arduç'a teşekkür etmeliyim. Kaynaklar konusunda yardımcı olan, bu süreçte manevi desteklerini hiç esirgemeyen dostlarım Perihan Timurturkan, Saniye Kesici 'ye ayrıca teşekkürü borç bilirim.

Sonuç olarak, Çalışma hayatının yarattığı yoğunluktan tez çalışmasına konsantre olamadığım tüm zamanlarda sevgili anne ve babamın yanına kaçarak onların sabrına sığındım. Her zaman, her koşulda maddi ve manevi destek olan ve yetişmemde büyük emekleri olan sevgili anneme ve babama tüm kalbimle teşekkür ederim.

Esin Pınar
2013, İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	x
GİRİŞ.....	1

I.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAYNAKLARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	6
1.1.1. İş Sağlığı Kavramı.....	7
1.1.2. İş Güvenliği Kavramı.....	9
1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi.....	10
1.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	12
1.2.1. Genel olarak.....	12
1.2.2. Dünyadaki Tarihsel Gelişmeler.....	14
1.2.2.1. Sanayi Devrimi Öncesi.....	14
1.2.2.2. Sanayi Devrimi Dönemi.....	15
1.2.2.3. Sanayi Devrimi Sonrası.....	16
1.2.3. Türkiye'deki Tarihsel Gelişmeler.....	17
1.2.3.1. Cumhuriyet Öncesi.....	17
1.2.3.2. Cumhuriyet Dönemi.....	19
1.2.3.3. Çok Partili Dönem.....	23
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI.....	26
1.3.1. Uluslararası Kaynaklar.....	27
1.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	28
1.3.1.2. Avrupa Sosyal Şartı.....	29
1.3.1.3. AB Yönergeleri.....	31

1.3.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri.....	35
i) Uluslararası Çalışma Örgütünün Kuruluşu.....	35
ii) Uluslararası Çalışma Örgütünün Yapısı ve Amacı.....	38
iii) Türkiye ILO İlişkileri.....	41
iv) İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili ILO Sözleşmeleri.....	42
1.3.2. Ulusal Kaynaklar.....	46
1.3.2.1. Anayasa.....	47
1.3.2.2. Borçlar Kanunu.....	48
1.3.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası.....	50
1.3.2.4. Umumi Hıfzısıhha Yasası.....	52
1.3.2.5. Belediye Yasası.....	52
1.3.2.6. 4857 Sayılı İş Yasası ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası.....	53

II. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TARAFLARIN HAK VE SORUMLUKLARI

2.1. GENEL OLARAK.....	59
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	62
2.2.1. Genel Olarak.....	62
2.2.2. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme ve Eğitime Yükümlülüğü.....	64
2.2.2.1. Mevcut Düzenlenme Şekli.....	64
2.2.2.2. Eğitimin Önemi ve Uygulama.....	67
2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sağlama Yükümlülüğü.....	72
2.2.3.1. Genel Olarak.....	72
2.2.3.2. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü.....	77
i) Yasal dayanak.....	77
ii) İşyeri Hekimin Görevi ve Niteliği.....	84
2.2.3.3. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman İstihdam Etme Yükümlülüğü.....	89
2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Zorunluluğu.....	95
2.2.5. Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü.....	99

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI VE HAKLARI.....	107
2.3.1. Genel Olarak.....	107
2.3.2. Çalışanların Yükümlükleri.....	110
2.3.3. Çalışanın Hakları.....	111
2.3.3.1. Eğitim Ve Bilgilendirilme Hakkı.....	111
2.3.3.2. Katılım Hakkı	112
2.3.3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	114
2.4. DENETİM.....	117

III. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASASI'NIN UYGULAMASININ İNŞAAT SEKTÖRÜNDEKİ GÖRÜNÜMÜ

3.1. SAHA ÇALIŞMASI.....	124
3.2. ANKET SORULARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR.....	129
3.2.1. İşçilere Uygulanacak Olan Soru Formu.....	129
3.2.2. İşverenlere Uygulanacak Olan Soru Formu.....	137
3.3. İNŞAAT SEKTÖRÜ.....	138
3.4. MEDYA TARAMASI.....	142
3.5. İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASININ BULGULARI	
.....	148
3.5.1. İşverenlerle Yürütülen Anket Çalışmasına İlişkin Bulgular.....	148
3.5.2. İşverenlerle Yürütülen Anket Çalışmasına İlişkin Notlar.....	164
3.6. İŞÇİLERE UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASININ BULGULARI VE ANALİZİ.....	164
3.6.1. Anket Sonuçları.....	164
3.6.2. Anket Çalışması ve Sonuçlarına İlişkin Notlar ve Değerlendirmeler...182	

3.6.3. Anket Analizi.....	184
3.6.3.1. SGK Kayıtlılık Durumu - Ölümlü İş Kazası Durumu.....	185
3.6.3.2. İşyerinde İSG Konusunda Bilgi Verme Faaliyetinin Uygulanma Durumu Ölümlü İş Kazası Durumu.....	187
3.6.3.3. İşe Alınırken ya da Herhangi Bir Göreve Atılırken İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Yönünden İşe Uygunluğuna Dikkat Edilmesi Ölümlü Durumu -İş Kazası Durumu.....	189
3.6.3.4.SGK Kayıtlılık Durumu - İş Kazası Durumu.....	192
3.6.3.5. İşe Alınırken ya da Herhangi Bir Göreve Atılırken İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Yönünden İşe Uygunluğuna Dikkat Edilmesi Durumu - İş Kazası Durumu.....	193
3.6.3.6. SGK Kayıtlılık Durumu - Yürürlüğe Giren İSG Yasasında Düzenlenen Tedbirlerin Yeterlilik Durumu.....	196
3.7. ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ.....	198
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....	204
KAYNAKÇA.....	212
EKLER	
EK 1: KARŞILAŞTIRMALI İDARİ PARA CEZASI TABLOSU.....	219
EK 2: TEZ SORU FORMU(İŞÇİ).....	223
EK 3: TEZ SORU FORMU(İŞVEREN).....	224

KISALTMALAR:

AB	: Avrupa Birliği
AY	: Anayasa
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BK	: Bakanlar Kurulu
Bkz	: Bakınız
BM	: Birleşmiş Milletler
Borç. K.	: Borçlar Kanunu
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
E	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İş K.	: İş Kanunu
K	: karar
Md	: madde
MK	: Medeni Kanun
RG	: Resmi Gazete
S	: sayfa
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu iş sözleşmesi
TMMOB	: Türkiye Mühendisler ve Mimarlar Odası Birliği
TTB	: Türk Tabipler Birliği
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
Tüz.	: Tüzük
Vd	: ve diğerleri
Vs	: vesaire
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
Yarg.	: Yargıtay
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
Yönt	: Yönetmelik

“...Önleme işyerinden başlar....”

GİRİŞ

Feodal toplumun üretim tarzındaki bağı emek ilişkisi yerini özgür emeğe bırakmaya başladığında, ilkel işçi denilebilecek ilk ücretli çalışanlar ortaya çıkmaya başlamıştı.¹ Bu yeni süreç, kendinden önceki bin yıllar boyunca aynı çizgide ilerleyen çalışma ilişkileri ve üretim süreçleri açısından köklü değişimlerin habercisi niteliğindedir. Amerika'nın keşfi ve Ümit Burnu'nun dolaşılması yeni pazarlar yaratırken, Avrupa'da buhar makinesinin keşfi, teknolojik gelişmeler, yeni üretim tekniklerinin kullanılması, sınaî gelişme için uygun bir ortam sağlamıştı. Loncalar tarafından tekelleştirilen pazarların yerini zamanla atölyelerde seri üretime imkân tanıyan manifaktür sistemi almaya başlamıştı.

Yeni pazarların ortaya çıkması ile birlikte sanayileşme ve teknolojik gelişmeler hızlanmış, pazarların gelişmesi ve yeni ihtiyaçların ortaya çıkması ile birlikte yeni sanayi ve iş kolları ortaya çıkmıştır. Bu süreçle birlikte üretimde, kimyasal maddelerin kullanılmaya başlanması, üretim teknolojilerinin hızlı bir şekilde gelişmesi, kapitalistlerin kar hırsı sorunların derinleşmesine ve çeşitlenmesine yol açmıştır. Sermaye birikimin hızlandırılması ve karların en üst seviyede tutulması amacıyla çalışma süreleri uzamış, işçi ücretleri baskılanmış olup bu kölece çalışma koşulları, yetersiz beslenme ve üretimde kullanılan kimyasal maddeler vs. insan sağlığı ve çevre üzerinde olumsuz etkiye bulunmuştur. Söz konusu olumsuzlukların doğrudan ya da dolaylı etkileri uzun bir süre anlaşılammış ya da kapitalistlerin kar hırsları nedeniyle görmezden gelinmiştir.. Çalışma koşullarından kaynaklanan pek çok hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilmesi işçi sınıfının yüzlerce yıla yayılan mücadelesi neticesinde gerçekleşmiştir. İçinden geçtiğimiz dönemde insan sağlığını doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilediği bilimsel olarak kanıtlanmasına karşın pek çok maddenin ya da makine üretim sürecinde hala daha kullanılmaktadır. Örneğin Türkiye'nin önemli sanayi havzalarından biri haline gelen Dilovası'nda üretimde kullanılan kimyasal maddeler nedeniyle atmosfere yayılan kirli gazların neden olduğu

¹Leo Huberman, “Feodal Toplumdan 20. Yüzyıla”, çev. Murat Belge, İstanbul: İletişim Yayınları, 2005, s.59.

hava kirliliği insan sağlığını tehdit eden değerlerin bir hayli üzerindedir. Akademik araştırmalara göre Dilovası'nda ölümlerin % 33 kanserden kaynaklanmaktadır. Bu durum; evre kirliliğini, meslek hastalıklarını, iş kazalarını üst başlık olarak iş sağlığı ve güvenliği meselesini çalışma ilişkilerinde en önemli konulardan biri haline getirmektedir.

Bugün Türkiye'deki çalışma ilişkileri incelendiğinde; meslek hastalıklarının tespit edilmesi noktasında işleyişe ilişkin önemli sorunlar göze çarpmaktadır. Herhangi bir işyerinde üretim sağlıklı bir Şekilde yapılmasını sağlayacak güvenlik tedbirleri alınmadığı gibi çalışanların sağlığını doğrudan etkileyebilecek üretim araçlarının ve üretimde kullanılan ham maddelerin üretimle birlikte çalışanların sağlığı üzerinde olumsuz bir etkisi olup olmayacağı araştırılmamakta, ancak çalışanların hastalanması ya da ölmesi halinde araştırma yapılmaktadır. Meslek hastalıkları hastaneleri gibi önemli ihtisas hastanelerinin sayısı teknik donanım ve kapasitesi ise son derece yetersizdir. Bu hastanelerin yaptıkları işler ise oldukça sınırlıdır: Özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışan işçi gruplarının iş yasası gereği işveren tarafından yaptırılması gereken periyodik muayenelerinin gerçekleştirilmesi, işe giriş muayenesi (alışanın işe başlamadan önceki sağlık parametrelerinin tespiti) ve Őüpheli vakalarda sevk edilmiş hastaların meslek hastalığı yönünden araştırılmasından ibarettir.

Türkiye Cumhuriyet tarihinden bu yana sadece üç adet meslek hastalıkları hastanesi kurulmuştur. Bu hastaneler İstanbul, Ankara ve Zonguldak'ta bulunmaktadır. Zonguldak ilinde kurulmuş olan meslek hastalıkları hastanesi, kömür işletmeciliğinin yaygın olması nedeniyle solunum sistemiyle ilgili, daha çok toz hastalıklarının teşhis ve tedavisi yönünde hizmet vermektedir. Ancak bu hastaneler personel yetersizliği, gerekli tayinlerin yapılmaması nedeniyle doktor ve hemşire kadrolarının boş olması gibi sıkıntılar yanında bu hastanelerde performans sistemine geçiş ile hem tedavi edici hekimlik, hem koruyucu hekimlik hizmetlerini beraberce yapılmaya başlamasıyla poliklinik hizmetlerini vermeye başlanmış ve bu hastanelerin esas fonksiyonu önemli oranda azalmıştır.²

²İři Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu Başkanı Dr. Arif Müezzin oğlu ile gerçekleştirilen röportaj (www.guvenlikcalisma.org, Erişim tarihi: 01.01.2013)

Makine Mühendisleri Odası'nın Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine dayanarak hazırladığı İş Sağlığı ve Güvenliği Raporuna Göre³, Türkiye'de 2010 yılında toplam 62.903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası görülmüştür. Bu çalışanların 1454'ü (1.444'ü iş kazası,10'u meslek hastalığı sonucu) yaşamını yitirmiştir. Yine bu çalışanlardan 2085'i (1976'sı iş kazası, 109'u meslek hastalığı sonucu) sürekli iş göremez hale gelmiştir. Faaliyet grupları açısından bakıldığında ise kayıt dışı istihdamın en yoğun olduğu inşaat sektörü en fazla ölüm yaşanan faaliyet grubu olarak tespit edilmiştir (Tablo:2).

Tablo 2: İş Kazaları Sonucu Ölümlerin Faaliyet Gruplarına Dağılımı (2010)

Faaliyet Grubu	İş Kazası Sonucu Ölüm Sayısı
Bina İnşaatı	264
Kara Taşıma ve Boru Hattı Taşıma	133
Bina Dışı Yapıların İnşaatı	107
Özel İnşaat Faaliyetleri	104
Yaratıcı Sanatlar, Eğlence Faaliyetleri	99
Kömür ve Linyit Çıkartılması	86
Fabrik. Metal. Ürün	43

Bu çalışma, yasama organınca 2012 yılında 6331sayılı yasa ile İş Sağlığı ve Güvenliği hakkında yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma yaşamı ve üretim alanlarındaki iş güvenliği sorunlarının çözümü noktasında etkili olup olmadığı, hangi sorun ve sonuçlara yol açtığını ölçmeyi amaçlamaktadır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği yasasının hangi dinamiklerden beslendiği ve beslenmesi gerektiği de bu çalışmada irdelenmesi amaçlanan konular arasında yer almaktadır.

Çalışmanın giriş bölümünde ortaya konulan fikirleri destekleyecek bilimsel bulgular henüz sunulmamışken dahi yukarıda belirtilen hedefler arasında belli bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür. Şöyle ki; yasa koyucu tarafından İş sağlığı ve Güvenliği hakkında yapılan / yapılacak olan hukuki düzenlemelerin, çalışma hayatında

³Makine Mühendisleri Odası, “ İş Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu”, Yayın No: 590, 2012, s.33-42.

ve üretim sürecindeki tüm riskleri ortadan kaldırabilmesi, ancak ve ancak üretim ilişkileri içindeki farklı grupların (işveren, işçi, pazar) menfaatlerinin çatışması halinde “insan sağlığı ve yaşamının önceliği” ilkesine her koşulda öncelik verilmesi ile mümkün olacaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı, iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal/uluslararası kaynakları, ikinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliğinde tarafların karşılıklı hak ve yükümlülükleri ayrıntılı bir şekilde incelenecektir. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği'nin sağlanmasında önemli bir role sahip olabilecek sendikal hak ve özgürlüklerin bugün geldiği nokta ile iş kazaları sonucunda ortaya çıkan ölüm ve yaralanmalardaki artış arasında doğrudan bir bağ bulunmaktadır. Bu sebeple Türkiye özelinde de olsa sendikal hak ve özgürlüklerin gelişimi hakkında da tarihsel bir irdeleme yapılması gerekmektedir. Hukuki düzenlemeler, toplumsal yapıda gerçekleşen çeşitli değişimlere bağlıdır ve bu ikisi arasında diyalektik bağ vardır. Çalışmanın konusu her ne kadar iş sağlığı ve güvenliği hukuki düzenlemelerin çalışma hayatında, işyerlerinde ve üretim sürecindeki uygulamasına ilişkin olsa da bugün iş sağlığı ve güvenliğinde hukuksal değişim ve gelişmelerin olduğu noktayı anlayabilmemiz tarihsel olarak hukuki düzenlemelere ve buna koşut toplumsal dinamiklere bakmakla mümkün olacaktır. Bu sebeple de iş sağlığı ve güvenliği tanımı ve kaynaklarından sonra tarihsel gelişime yer verilmesi, eleştirilerin bir temele oturmasını sağlamak amacıyla tercih edilmiştir. Bu bölümlerinin ardından üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliği hakkında yapılan yasal düzenlemelerin inşaat sektöründe ne şekilde uygulandığına ilişkin saha çalışmasına yer verilecektir. Çalışanlar ve işverenlerle yapılacak olan anket uygulaması, ardından sahada karşılaşılan sorunlar, yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile bu sorunların ne kadar giderilebildiği ve bu yasanın hangi sorunları ortadan kaldırmakta yetersiz kalacağına ilişkin değerlendirmeler ise çalışmanın son bölümünde değerlendirmelerde yer alacaktır. Kuşkusuz tüm bu veriler yukarıda belirtildiği gibi yasa koyucunun hangi dinamiklerden beslendiği ya da hareket noktasının neler olduğu konusunda ipuçlarını verecektir. Elde edilen niteliksel ve niceliksel tüm verilerin analizinin ardından sonuç bölümünde yukarıda çalışmanın hedefleri olarak belirtilen noktalara ilişkin görüşlere yer verilecektir.

Çalışmanın başında belirtilmesi gereken noktalardan birisi de; Türkiye gibi kayıt dışı istihdamın yoğun olduğu bir ülkede (Türkiye İstatistik Kurumu, 15+ yaş, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılığa göre istihdam edilenler, 2011 verilerine göre, Kayıt Dışı İstihdam %42,05'dir) meydana gelen iş kazalarıyla ilgili sağlıklı veri toplanamayacağı gibi üretim ilişkileri içinde hangi tür düzenlemelere ihtiyaç duyulabileceği konusunda analizlerin yapılabilmesi mümkün görünmemektedir. Yasa koyucunun temel işlevi, “kağıt üzerinde her açıdan en mükemmel yasayı çıkartmak değil en etkili yasayı çıkartmaktır” önermesinden hareketle İş Sağlığı ve Güvenliği yasasının etkili olabilmesi için ancak ve ancak kayıt dışı istihdamla bizzat devlet eliyle ve gerekli mekanizmalarının kurulması ile birlikte mücadele edilmesi ile mümkün olabilecektir. Kayıtlı istihdamın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için de bizzat devlet eliyle gerekli denetim mekanizmalarının yaratılması ile sağlanabileceği sonucuna varılmıştır.

I.BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI, TARİHSEL GELİŞİMİ VE KAYNAKLARI

1.1. İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ KAVRAMI

Herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olması evrensel bir hukuk kaidesi olup yaşam hakkıyla doğrudan ilintilidir. Sağlık hakkı, bireyin sadece fiziki olarak hasta olmama hali olmayıp, çevresel faktörleri de içinde barındıran geniş anlama sahip bir kavramdır. Sağlıkın en kapsamlı tanımı, Dünya Sağlık Örgütü WHO) tarafından yapılmıştır. Dünya sağlık örgütünün tanımına göre; sağlık bir insanın yalnızca bedenen değil, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir.⁴ Zaman içerisinde özellikle sanayideki çalışma düzeninin, çalışanların ruhi bozukluklarını çoğalttığı gerçeği⁵ sağlık tanımının yeniden tanımlanması zorunluluğu doğurmuştur. Avrupa Birliği (AB), Dünya Sağlık Örgütünün sonuç bildirgesinde de sağlık “fiziksel, zihinsel ve sosyal açıdan tam mükemmel bir şekilde huzura kavuşmak” olarak tanımlanmıştır.⁶

Sağlığın tanımına uygun bir şekilde kullanılması ve en üst düzeyde elde edilmesi de sağlığı korunacak kişiden başlayıp ve en üst düzey yöneticiye kadar birçok kişinin görev aldığı ve sorumluluk taşıdığı, bir yönetim sistemiyle mümkün olacaktır.⁷ Sağlık bir sistemin (bir fabrikanın) ürünü olarak kabul edilirse, sağlık üreten bu sistemin (fabrikanın) girdilerine (ham maddelerine) etraflıca bakmak gerekir kanaatimce ancak bu bütünlük içerisinde hakkın tanımı karşılığını bulacaktır.

⁴Demirel, Serkan (2001), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk-İş, No:62, Ankara'dan aktaran Selim Gündüz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları”, Elazığ: Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005, s.124. ; Hüseyin Altınel, “ İşçi sağlığı ve İş Güvenliği”, Ankara: Detay Yayınları, Ekim, 2011, s. 1.

⁵ Murat Demircioğlu- Tankut Centel, “İş Hukuku”, 10. Bası, İstanbul: Beta Yayınları, 2005, s.153.

⁶Özgür Oğuz,“AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları”, Legal Yayınları: Haziran, 2011, 1. Baskı, s.24.

⁷ Hilmi Sabuncu, “İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri”, İstanbul: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, Temmuz 2005, C. 2, S. 7, s.1094.

İş sağlığı ve güvenliği hakkı, sağlık hakkının uzantısı haklardır.⁸ İş sağlığı tanımı, tarihsel süreç içerisinde üretim ilişkilerinde meydana gelen değişikliklere koşut olarak farklılaşmıştır. İş sağlığı işletmeden, üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel etkilerini ve işletmedeki faaliyetin getirdiği sonuçlardan etkilenen çalışanın probleminin sosyal çevresini de kapsamaktadır. İşçinin beden sağlığının yanında ruh sağlığının korunması da iş sağlığı kavramına girmektedir.

1.1.1 İş Sağlığı Kavramı

İş sağlığı, işçiyi yaptığı işten dolayı oluşması muhtemel sağlık sorunlarına ve meslek hastalıklarına karşı korumaktır. Doktrinde iş sağlığı kavramı konusunda bir yeknesaklık bulunmamaktadır. Demircioğlu ve Centel'e göre; İş Sağlığı, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu biçimde yaşayabilmesidir. İş sağlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı İş Çevresinde İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinde; "sadece işle ilgili hastalığın ve zafiyet yokluğu değil, aynı zamanda işte hijyen ve güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen unsurlardır" diye tanımlanmıştır.⁹

İş sağlığı sistemi, bir yandan iş kazalarının, yaralanmaların ve hastalıkların önlenmesini amaçlarken, bir yandan çalışanların çalışma kapasitelerinin, mesleki, çevresel, toplumsal ve yaşama tarzı ile ilgili sağlık belirleyicilerini göz önünde bulundurarak, daha uzun süreli sağlığın korunmasını hedeflemektedir.¹⁰

İş sağlığı ve güvenliğinde ilk önceleri amaç çalışanların sadece iş kazası ve meslek hastalığı geçirmemesiyle sınırlıyken; zamanla bu anlayış yerini çalışanı aynı zamanda çalışırken yorgunluktan korumayı; erken yaşlanmasını önlemek gibi çalışanın sağlığı meselesini çok daha ileriye götüren ve yüksek nitelikli yaşamla çalışanların hayat seviyesini yükseltmeyi amaçlayan bir anlayışa bırakmıştır. İşçi sağlığında amaç

⁸Oğuz, s.24.

⁹Oğuz, s.24.

¹⁰Figen Cihan, "İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği, Kamu-İş Yayınları: 2001, Cilt:6, Sayı:2, s. 29.

çalışanlara en yüksek sağlık kapasitesini sağlamak, olumsuz sağlık koşullarından çalışanların zarar görmesini önlemek, yapılan işle çalışan arasında uyum temin etmek, her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneğine uygun işte çalıştırmak vardır.¹¹

Çalışanların toplam nüfus içinde çoğunluğu oluşturmalarının yanı sıra toplumun en örgütlü kesim olmalarının etkisiyle uluslararası kuruluşlar, iş sağlığına büyük önem vermektedir.

İş sağlığı, WHO tarafından 21. yüzyılda herkes için sağlık anlayışının uzantısının gereği olarak, toplum sağlığı amaçlarının pek çoğuna ulaşılmasında önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütüne (WHO) göre mesleki sağlığın üç temel odak noktası bulunmaktadır:

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

Bugün gelinen noktada otoritelerce sağlıkta insanın tam bir iyilik hali tartışıla gelmektedir. Kanaatimce, insan sağlığında tam iyilik halinin yaratılması iş sağlığı ve güvenliği konusunda çözüm noktasında tıkanıklar yaratan faktörlerinin tartışılmasının önünü açan anlayışın kabul edilirliliğiyle karşılığını bulacaktır. Sabuncu'ya göre sağlık yönetim sisteminin oluşturulması ile bu tıkanıklar en aza indirilebilecektir. Bu yönetim sistemi, öncelikle sağlığı korunacak ve geliştirilecek kişiden başlayarak, en tepe görevlisine kadar uzanan önemli ve multidisipliner bir sistem¹² olup sağlığın korunması ve geliştirilmesinin sadece sağlık hizmetlilerine bırakılması anlayışını kabul etmemektedir. İnsanın fiziksel, ruhsal ve tam iyilik hali tüm meslek gruplarını ilgilendiren bir meseledir. Yasa koyucular, hukukçular ve akademisyenler insan sağlığı

¹¹İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, "İş Sağlığı ve Güvenliği" İstanbul Barosu Yayınları, s. 15.

¹²Hilmi Sabuncu, "Ülkemizde İş Kazalarının Değerlendirilmesi ve İş Sağlığı Yönetim Sistemi," Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri , İstanbul: İstanbul Barosu Başkanlığı Yayınları, Mayıs 2000,s. 197.

koruyucu hukuki düzenlemelerin yapmak ve gerekli mesleki eğitimi vermekle, mühendis çalışanın sağlıklı bir çevrede yaşamasını sağlayacak alt yapıyı oluşturmakla ve hekimler de iş sağlığı konusunda nitelikli çalışmalarla bu yönetim sistemin oluşturulmasını sağlayabilirler.

1.1.2. İş Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbirinden farklı kavramlar olsa da uygulamada bu kavramları birbirinden ayırabilmek zordur. Bu kavramlar bazen birbirlerinin yerine kullanılsa da iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşım ifade eden bir kavram olup hukuki açıdan ayrı bir tanımı gerektirmektedir.

İşyerlerinde ortaya çıkan yoğun makineleşme beraberinde birtakım sorunları getirmiş; teknolojik gelişmeye paralel iş hayatına katılan yeni iş kolları, kimyasal maddeler, kompleks makine ve teçhizatlar yeni sorunlar doğurmuştur. Bu süreç sonucunda ve işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştıkları bu olası tehlikelerin bertaraf edilmesi veya en az düzeye indirilmesi konusunda işverene getirilen sorumluluklara ilişkin özellikle teknik kuralların tamamını içeren bir kavram olarak iş güvenliği kavramı doğmuştur. İş güvenliği hukuki açıdan, *“işin yapılması sırasında işçilerin karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, esas olarak işverene, kamu hukuku temelinde getirilen yükümlülüklerle ilişkin hukuk kurallarının bütünü”*¹³ şeklinde tanımlanmaktadır. İşyerinde kullanılan bütün araç, gereç ve maddelerin kullanım ve varlığında doğabilecek birtakım riskler söz konusudur. Bu risklerin tespiti ve bunlara karşı ne gibi koruma tedbirlerinin alınabileceğinin tespiti iş güvenliğinin konusu içindedir.¹⁴

İş güvenliğinde güvenlik kavramı doğası gereği ölüme, hastalığa, kazalara karşı korumayla ilgili olup önleyici ve koruyucu basamaklardan oluşmaktadır. İş güvenliğinin temel ilkelerini, işyerinde güvencesiz koşulları veya tehlikeli durumu ortadan kaldırmak ve çalışanın güvensiz eylemlerini veya tehlikeli davranışlarını en aza indirmek

¹³Tankut Centel, “Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği”, İstanbul: İ.Ü. Yayınları, No: 3041, 1992, s. 58; Centel, Demircioğlu, s. 154.

¹⁴ Süheyla Özel, “İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu”, İstanbul: 2009, MÜ Kütüphane Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, s.7.

oluşturmaktadır.¹⁵ Teknik yaklaşımı ifade eden iş güvenliğinde, kavramın yapısı gereği hukuk, ekonomi, sosyal politika, davranış bilimleri, tıp, çeşitli mühendislik dalları, istatistik, matematik gibi disiplinlerden yararlanması zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği bütün olarak pratikte, çalışanların çalıştıkları yerde tehlikelere maruz kalmalarının önlenmesi amacıyla gerekli tüm tedbirlerin alınması, eğitimlerin verilmesi, denetimlerin sağlanması, maddi ve manevi zararlardan korunmaları için yapılan çok yönlü ve sistemli bir çalışmadır. Ayrıca çalışan kişinin performansı, makinelerin ve fiziksel çevrenin kontrol edilmesi alınan önlemlerin parçasını oluşturmaktadır. Önlemlerin alınması sürecinin de, işçi ile işverenin karşılıklı iletişimi, eşgüdüm ve katılımıyla sağlıklı sonuçlar doğuracağını iddia etmek yanlış olmaz.

1.1.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı ve Önemi

İş sağlığı ve güvenliğinde varılmak istenen çalışanların sağlık ve güvenliğini en üst seviyeye çıkarmak ve bunu sürdürmek olup; iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kişisel, sosyal ve iktisadi açıdan olmak üzere önemli amaçları vardır.¹⁶ İş sağlığı ve güvenliğinin asıl amacı bir kaza ya da hastalık vukuu gelmeden önce onu önlemektir. İş sağlığı ve güvenliğinde yapılan işten kaynaklanan, güvenlik ve sağlık tehlikelerinden korunma önlemleri iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sosyal güvenlik hukukunu da içine alan geniş bir alanı düzenlemektedir. Belirtelim ki eğer iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda ölüm, yaralanma gibi önlenemez sonuçlar meydana gelirse bu artık iş sağlığı ve güvenliği hukukunun değil tazmin hukukunun¹⁷ konusu oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı ise çalışanların yaşamlarını ve beden bütünlüklerini korumaktır.¹⁸

¹⁵ İstanbul Barosu Yayınları, s.15.

¹⁶ Centel, Demircioğlu, İş Hukuku, s. 152.

¹⁷ Bu konuda yargılamaya ilişkin bkz. 6100 sayılı yasa md. 3 ve diğerler; tazminata ilişkin 6098 sayılı BK md.55 vd.

¹⁸ Mahmut Kabakçı, “ Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu 1. Basım, İstanbul: Beta Yayınları, 2009, s. 64.

Uluslararası kamuoyunda, WHO ve ILO kurdukları karma komisyon ile işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin amaçları;

- 1-Çalışanların sağlık kapasitelerini en yüksek düzeye çıkarmak,
- 2-Çalışanların olumsuz koşullarında dolayı sağlığının bozulmasını önlemek,
- 3- Her işçiyi fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlerde çalıştırmak,
- 4-Yapılan iş ile işçi arasında uyum sağlayarak, asgari yorgunlukta en uygun verim elde etmek olarak sayılmıştır.

Çalışanların işin tehlike riskinin en aza indirildiği bir ortamda çalışmalarının sağlanması, beraberinde çalışanların huzur, mutluluğunu ve motivasyonunu artıracığından işyerinde verim de beraberinde artacaktır. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çalışanları korur ve üretim ve işletme güvenliğini sağlarken, bir yanda da iş kazası ve meslek hastalığı vakalarından doğan maliyetleri¹⁹ azaltmayı da hedeflemektedir. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği; çalışan, işveren ve devlet üçlü mekanizması başta olmak üzere geniş anlamda toplumu yakından ilgilendiren bir meseledir. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri zamanında alınmaz ve telafisi mümkün olmayan sonuçlar doğarsa, çalışanla birlikte çalışanın ailesi başta olmak üzere tüm kesimleri etkileyecektir. Örneğin, iş kazası ve meslek hastalıkları zamanında önlenemez ve zarar meydana gelirse, çalışanın ailesi destekten yoksun kalır, iş ve işgücü kayıpları oluşur. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından işyeri/ işletmelerde uluslararası standartlar sağlanmaz, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önleyici cezai ve hukuki düzenlemeler yapılmaz ve ilgililer denetlenmez ise meydana gelen zayıflar toplumsal bellekte yaralar açar, dolayısıyla da hukuk devletine duyulan güven azalır ve toplumsal barış azalır. İş sağlığı ve güvenliği hukukunun özetle önemi buradan gelmektedir.

İstatistiklerde bize işyeri/işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğin sağlanmasının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. ILO tarafından yayınlanan 1991 Yılı anket sonuçlarına göre; dünyada her yıl yaklaşık 20 milyon iş kazası meydana gelmekte, 160

¹⁹Ülke ekonomisine yüklediği maliyetler dışında hastane masrafları, ilaç bedelleri, mahkeme masrafları ve sigortalıya ödenen tazminatlar gibi yan maliyetler de mevcuttur.

milyon çalışan meslek hastalığına yakalanmakta ve her yıl iki milyondan fazla çalışan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşamını kaybetmektedir.²⁰

1.2.İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HUKUKUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ

1.2.1.Genel olarak

İş sağlığı ve güvenliği kavramlarının bugünkü kullandığımız anlamda hukuksal ve bilimsel içeriğini kazanması toplumsal mücadelelerin, emek- sermaye çelişkisinin etkisi altında olmuştur. Üretim araç ve yöntemlerinde yaşanan değişim ve dönüşümler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sorunlarını artırmış ve giderek önemi artan bu konuda yasayla tanımlamalar yapmak, birtakım kurallar getirmek bir zorunluluk haline gelmiştir.

Sanayi devrimi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir dönüm noktasıdır. Buhar makinesinin icadıyla insanoğlu daha karmaşık makinelerde üretim sürecine dâhil olmaya başlamıştır. Sanayi devrimiyle eşzamanlı olarak ortaya çıkan liberalizm, temelinde işverenin girişim gücünün geniş ölçüde serbest bırakılmasına dayanan ve işverene iktisadi açıdan büyük başarılar elde etmesine olanak sağlayan²¹ ancak bir yandan da karını en üst düzeye çıkarma eğilimde olan ve bu sebeple her zaman daha fazla artı değer üretmeyi amaçlayan işverene, bu amaç doğrultusunda çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını çeşitli argümanlarla göz ardı etmesine “meşru” bir zemin hazırlayan öğretilerdir. Öğretinin tanıdığı toplumsal ve hukuki meşruiyete de dayanarak sosyal haklardaki daralma, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan meslek hastalıkları ve iş kazalarındaki artış beraberinde gelir dağılımında büyük uçurumlar yaratmış, toplumsal huzursuzluk ve olaylara neden olmuş ve nihayetinde bu huzursuzluktaki niteliksel ve niceliksel artış bu konunun siyasi iktidarlarca zorunlu olarak ele alınmasını sağlamıştır.

²⁰ http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/4a08e5f1e6c39fa_ek.pdf?dergi=361 (Erişim Tarihi: 09.03.2013)

²¹ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, “İş Hukukunun Esasları”, 4. Bası, İstanbul: Beta Yayınları , 2005,s. 14; Centel, Demircioğlu, İş Hukuku, s. 30.

Dünyada çalışanların korunmasına öncelikle ağır çalışma şartlarının yoğun hissedildiği fabrikada ve maden işçilerinden başlanmış, zamanla buna tarım işçileri, gemi adamları, hizmet sektöründeki çalışanlar da eklenmiştir. İşçinin korunması zamanla konu yönünden de gelişme göstermeye başlamıştır: başlangıçta daha çok kadın ve çocuk işçilerin korunmasına yönelik yasal düzenlemeler yapılmış ve devamında çalışma yaşamının diğer alanlarına da yayılmaya başlamıştır.²² Çalışma yaşamına ilişkin olumsuzluklar neticesinde meydana gelen değişikliklerde, bu olumsuzluklardan en çok etkilenen çalışanların birlikte harekete geçmeleri de etkili olmuş ve birleşme yoluna giden çalışanlar sendikalar kurarak çalışma şartlarının iyileştirilmesi için mücadele vermeye başlamışlardır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi sendikaları işverenler karşısında baskı aygıtı olmuş ve toplu iş sözleşmesi, grev gibi hukuki müesseseler eliyle iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birtakım önlemler alınmasını sağlamışlardır.

Bugün dünyada, refah devletinin uygulamalarının bitişi olan 1970’li yıllardan itibaren üretim biçimlerinde meydana gelen değişiklikler, üretime uluslararası bir nitelik kazandırarak, dünya ölçeğinde büyük sanayi işletmelerinin ortaya çıkmasına teknolojik gelişmelerin de zorlamasıyla kıyasıya bir rekabet ortamının doğmasına neden olmuştur. Bu kıyasıya rekabet ortamında kısa zamanda fazla üretim ve kar elde etmeye çalışan işverenler, öncelikle birer maliyet kalemi olarak gördükleri işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almamayı ve giderek bu konuyu göz ardı etme yolunu tercih etmişlerdir. Küreselleşmeyle birlikte artan bu rekabet ortamındaki dengenin sağlanmasının birtakım hukuki düzenlemelerle mümkün olamayacağını anlayan ve ulusal mevzuatların uluslararası hukukun genel kaidelerine yaklaştırılması zorunluluğu karşısında işletmenin maliyetlerini düşürmek isteyen işverenler, üretimlerini iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal düzenlemeleri diğer ülkelere göre daha geri, bir maliyet kalemi olan çalışan ücretlerinin düşük olduğu ülkelere kaydırma yolunu tercih etmişlerdir. Bu konjonktür, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği meselesini tüm ülkeler için başat sorun haline getiren bu eğilimin ortaya vahim sonuçlar çıkardığı da aşikârdır.

²² Tunçamağ ve Centel, İş Hukukunun Esasları, s. 15.

İş sağlığı ve güvenliği kavramları sanayileşmenin direk bir sonucu olarak karşımıza çıkmakta, sermaye birikim rejimlerinin getirdiği üretim biçimlerindeki farklılaşmalar beraberinde bu kavramların içeriklerinde değişiklikleri tarihsel olarak zorunlu kılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının temelini, çalışanların üretim alanlarında karşılaştıkları fiziksel ve kimyasal etmenlerin yol açtığı zararlar, üretim araç ve gereçlerin kullanımından kaynaklanan tehlikeler, kullanılan ham ve yardımcı maddelerin sebep olduğu yaralanmalar ve sakatlanmalar oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan bu sorunlar, teknoloji, tıp, kimya, mekanik ve hukuk alanlarındaki yaşanan değişim ve dönüşümlerle birlikte bilimsel yöntemlerle ve bu sürecin mağdurlarının yani çalışanların bu konudaki hak arayışları ile çözüme kavuşabilecektir. Üretim süreçlerindeki yaşanan değişim ve dönüşümler ile 1970'lerden itibaren başlayan neo liberalizm saldırısı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda olumsuz gelişmelere yol açmakta ve bugünün anlamının bu dönüşümü irdelemekle mümkün olacağı savından hareketle bu bölümde tarihsel gelişim içerisinde iş sağlığı ve güvenliği hukuku ele alınacaktır.

1.2.2.Dünyadaki Tarihsel Gelişmeler

1.2.2.1.Sanayi Devrimi ncesi

İlkel toplumlarda sınaı üretim olmayışı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda somut bulguların olmaması sonucunu doğurmuştur. Bugünkü anlamda iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar, o günkü üretim ilişkilerinin niteliğiyle bağdaşacak nitelikte değildir.

Yerleşik hayata geçilmesi, şehir devletlerinin kurulması ve ticaretin gelişmesi ile birlikte Eski Roma'da ünlü düşünürler, iş sağlığı ve güvenliği olarak tanımlanabilecek çalışmalar yapmış, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürmüşlerdir. Tarihii Herodot alışanların verimli olabilmesi yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğini, M.. 370 tarihinde Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden bahsetmiştir. M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşamış olan Plini, alışma ortamındaki tehlikeli tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere

başlarına torba geçirmelerini önermiş, Juvenal ise demircilerde görülen göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını tespit etmiştir. Sanayi devrimi öncesi feodal toplumda ise iş sağlığı ve güvenliği konusunda en önemli ve sayısız çalışmalar Berdardina Ramazzi tarafından yapılmıştır. Berdardina Ramazzi, ilk kapsamlı meslek hastalığı yapıtı olan *De Morbis Artificum Diatriba* isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiş ve haklı olarak ‘meslek hastalıklarının babası’ sanını almıştır. Böylelikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda ilk köklü ve bilimsel çalışmalar, Bernardino Ramazzi ile İtalya’da başlamış, bu alandaki çalışmalar özellikle İngiltere’de yoğunlaşmıştır.

1.2.2.2.Sanayi Devrimi Dönemi

Buhar makinesinin icadıyla, küçük zanaat ve atölye üretiminin yerini fabrika üretimi almaya ve tarımsal üretimde yediği kadar üreten insan, fabrika üretiminde makinelerle hızlı çalışma temposuna girmeye başlamıştır. Bilimsel ve teknolojik gelişmelerle birlikte sadece makine ve tezgâh yapımında değil, metalürji ve kimya sanayinde karmaşıklaşan üretim biçimi ve ilişkileri beraberinde çalışanların sağlığını olumsuz etkilemeye başlamıştır. El dokumacılığı yapılan atölyelerde çalışma süreleri 16-18 saati bulmuş, maden ocaklarında gece çalışılması genel çalışma düzeni halinde gelmiş²³ ve sağlıksız ve uzun süreli çalışma koşulları, iş kazaları ve meslek hastalıklarının büyük boyutlara ulaşmasına neden olmuştur. Uzun süreli ve çok kötü çalışma koşulları sonucu genç yaşta sakatlıklar ve ölümler artmış, çalışma koşulları katlanılmaz hale gelmiştir.

Bu dönemde sosyal sorunlara ilişkin çeşitli çözüm arayışları da ortaya çıkmıştır. Bu düşünürlere İngiliz düşünürü ütopyik sosyalist Robert Owen kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım sağlamıştır. Daha sonra bunu İngiltere’de fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk yaştakilerin insanlık dışı muamelelerle çalıştırılması 1788 tarihli Baca Temizleme Yasasının çıkmasına neden olmuştur. Bu yasa, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik bireysel düzenlemeler içeren ilk hukuki metin olarak kabul

²³Gürbüz Yılmaz, İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi Gelişimi, May.200
(<http://www.isguvenligi.net/author/gurbuzyilmaz/>, Erişim Tarihi: 12.08.2012)

edilmiştir. Daha sonra İngiltere’de 1802 yılında pamuklu ve yünlü dokuma endüstrisinde çalışan çıraklara yönelik olarak, çalışma hayatına ilişkin Devletin ilk ciddi müdahalesi olan 1802 tarihli Factory Act kabul edilmiştir. Bu yasada, çırakların günlük çalışma süresi on iki saatle sınırlanmış, ayda bir kez kiliseye gönderilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılması ve yılda iki defa badana edilmeleriyle çıraklara yılda bir kez yeni elbise verilmesi zorunlu tutulmuştur. Yasada ilerleyen yıllarda emeğin korunmasıyla ilgili önemli değişiklikler ve yenilikler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin bugün önemini korumasının sebebi yasanın İngiltere sınırlarını aşarak Avrupa ülkeleriyle Kuzey Amerika’ya örnek teşkil etmesi ve daha sonra sırasıyla 1840 yılında İsviçre’de , 1841 yılında, Fransa’da, 1849 yılında Almanya’da ve 1877 yılında ABD’de işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasalar çıkarılmasının önünü açmasıdır.²⁴

1913 yılında da Berlin Konferansı’nda çocukların işe alınma yaşları ve çalışma sürelerinin sınırlanması ile işçi sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin olmak üzere dilek niteliğinde uluslararası anlamda önemi olan ortak kararlar alınmıştır.²⁵

1.2.2.3. Sanayi Devrimi Sonrası

Uzun süreli çalışma saatleri, sağlıksız ve güvencesiz çalışma koşulları, düşük ücretler, özellikle çocuk ve kadınların ağır işlerde çalıştırılmaları çalışanlarda tepkilere yol açmış, sorunu hızlı makineleşmede gören işçiler tepkilerini öncelikle makinelere yöneltmiştir. Ancak çalışanlar zamanla sorunun makinelerden değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerin alınmamasından kaynaklandığını fark ederek, bu olumsuzlukların ortadan kaldırılması için grev, miting, boykot gibi bir dizi eylem ve etkinlikte bulunmuşlardır. Sanayi devrimin yarattığı olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesinin sağlanması amacıyla 19. Yüzyıldan itibaren sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımların uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Ayrıca I. Dünya Savaşı sonrasında eski Sovyetler Birliği’nde gerçekleşen devrim hareketi (1917 Ekim Devrimi) iş hukukunda önemli değişikliklere

²⁴<http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/dogusu-gelisim.htm> (Erişim Tarihi: 09.11.2012); Centel, Demircioğlu,s. 31.

²⁵ Centel, Demircioğlu,s. 31.

yol açmıştır.²⁶ Eylemliliklerin yarattığı baskının da etkisiyle, sanayi devriminin ve hızlı makineleşmenin yarattığı sorunların çözümü amacıyla yasal düzenlemeler yapılması ve gerekli güvenlik önlemlerinin alınması hız kazanmıştır. Bu dönemde İngiltere’de çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla, çalışma saatlerinin azaltan ve maden ocaklarında çalışanlar ile fabrikalarda çalışan kadın ve çocuk işçilerin korunmasını öngören yasalar çıkartılmıştır.

1.2.3. Türkiye’deki Tarihsel Gelişmeler

1.2.3.1.Cumhuriyet Öncesi

Sanayileşmenin batı ülkelerine oranla daha geç başladığı Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler gecikmeli olarak hayata geçmiştir. Ekonomik faaliyeti tarıma dayanan Osmanlı İmparatorluğu’nda üretim etkinlikleri daha çok iç pazara tüketim maddeleri sağlamaya yönelik olduğundan çalışma ilişkileri alanı ve ücretli kesimin çalışma koşulları ile ilgili çıkarılan düzenlemeler sınırlı kalmıştır. Bu düzenlemeler de toplumsal içerikten ve işçiyi koruma düşüncesinden uzak olup, dolaylı nitelik göstermekteydi.²⁷

Mecelle-i Ahkam-ı Adliye’nin²⁸ yürürlükte olduğu dönemde ülkenin iktisadi yapısı esnaf tarzı örgütlenmelere dayanmaktaydı. Bu sebeple de mecelledeki kurallar liberal görüşün ürünü olup; tamamen kişisel kurallardı.²⁹ Sanayileşmenin hızlanması savaş sanayi ile II. Mahmut döneminde başlamıştır. Savaş için tersanelerde buharlı gemiler üretilmeye başlanmış ve bu sanayi kuruluşları için kömüre giderek gereksinim arttığından bilhassa kömür ocaklarında çalışma ilişkileri hız kazanmıştır. Bu dönem, kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı üretimde düşmelere neden olmuş ve bu sebeple kömür üretimini artırmaya yönelik 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi kabul edilmiştir. Nizamname’de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yer alan düzenleme sadece madende bir hekim bulundurulması zorunluluğudur. Nizamname

²⁶ Centel, Demircioğlu, s. 32.

²⁷ Ahmet Makal, “Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri”, İmge Yayınevi: İstanbul, Ekim, 2002, s. 4.

²⁸ 1870 tarihli Mecelle, 1926 tarihli Türk Medeni Kanunu kabul edilene kadar yürürlükte kalmıştır.

²⁹ Tunçamağ ,Centel, , s.17.

daha çok üretimi artırmaya yönelik olmasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge kabul edilmektedir. Benzer şekillerde 1869 yılında çıkarılan Maadin Nizamnamesi'nde de maden mühendislerine işyerinde doğabilecek tehlikeleri işverene bildirmeleri, işverene de işyerinde gerekli tedbirleri alması, madenlerde doktor bulundurulması ve ilk yardım malzemelerinin bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir.

Osmanlı siyasal yaşamında egemenliğin kaynağı, kullanılışı ve anayasal düzende yarattığı değişiklikler açısından önemli bir dönem Kurtuluş Savaşı dönemi olup; bu dönemde Mondros Mütarekesi sonrasında yoğun bir siyasal örgütlenme yaşanmıştır. Bu siyasal örgütlenmelerin çalışma bakımından önemi ise örgütlerin programlarında işçi sorununa değinerek çalışma koşullarının düzeltilmesi konusunda somut politika önerilerine yer vermeleri ve bu siyasal partilerin bazılarının işçilerin sosyal hakları bakımından önemli bir baskı aracı olmuş olmalarıdır. 1918 yıllarında kurulan Sosyal Demokrat Fırkası programında; tüm işçilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, haklarının özellikle işverenlere karşı savunulması için yardım derneklerinin kurulmasını ve işçilerin geçimlerinin sağlanması, durumlarının iyileştirilmesine yer vermiştir. Bu dönemde işçileri birleştirme girişimi açısından önemli bir siyasi parti de 1919 tarihinde kurulan Türkiye İşçi ve Çiftçi Sosyalist Fırkası'dır. Bu firkanın programında çalışma yaşamına ilişkin somut istekler yer almaktadır: günlük iş süresinin sekiz saatle sınırlandırılması, gece çalışmasının iki kat sayılması, kadın ve çocuk işçilerin ciddi biçimde korunması, 14 yaşından küçük olup hafif işlerde çalıştırılan çocukların işverenlerce eğitilmesi ve eğitim saatlerinin çalışılmış gibi ücretlendirilmesi bunlara misaldir. 1919'da kurulan Osmanlı Sosyalist Fırkası'nın devamı olan Türkiye Sosyalist Fırkası programı çalışma koşullarının düzeltilmesini amaçlayan sosyal politika önlemleri daha düzenli bir şekilde dile getirilmiştir: Yer verilen istekler; haftada bir gün dinlenme, iş süresini sekiz saatle sınırlama, 14 yaşından küçük erkek, 16 yaşından küçük kız çocuklarının çalıştırılmasını yasaklama, kadın ve çocukların gece çalıştırılmaması, asgari ücret saptanması, işyerlerinin işçinin fizyolojik sağlığını bozmayacak şekilde düzenlenmesi, ekonomik ve doğal tehlikelere karşı teminat sigortaları kurulması ve iş yasası çıkarılarak ayırım gözetmeksizin tüm işçilere uygulanması şeklinde sıralanmıştır. Osmanlı Mesai Fırkası programında günde en çok sekiz saatlik işgünü ilkesinin kabul edilmesine, iş yasalarının işçilerce düzenlenmesine

16 yaşından küçük gençlerin işçi sayılmamasına, haftada bir gün ücretli dinlencenin kabul edilmesine hasta olanların bakımı ve hastalığı süresince ücretinin %80'inin ailesine verilmesi, kadınlara daha çok izin verilmesine yer vermiştir.

İşçi-işveren ilişkilerini içeriğiyle doğrudan düzenleyen, koruyucu çerçeve oluşturan ve çıkarılmasında Ereğli bölgesindeki işçilerin yasama ve çalışma koşullarının olan 1921 Tarihli Ereğli Kömür Havzası Yasasıdır. , Bu yasanın da Ereğli Kömür Bölgesiyle sınırlı olarak uygulanacağı kabul edilmiştir.³⁰ Yasa ile zorunlu çalışma ve 18 yaşından küçük çocukların madende çalıştırılmaları yasaklanmış, günlük çalışma saati sekiz saat olarak belirlenmiş ve fazla çalışma karşılığı iki kat ücret ödenmesi öngörülmüştür. Maden ocaklarında çalışacak işçilere ödenecek ücretin İktisat Vekaleti ve Amele Birliği'nce seçilecek üç kişi tarafından belirlenmesi ve koruyucu kurallara ilişkin olarak işçilerin bilgisizliğinden yararlanılmaması için her madenciye bir defter tutma zorunluluğu getirilmiştir. Yaptırım olarak da kuralları yerine getirmeyen işverenlerin ruhsatname, şartname ve imtiyazlarının fesholunacağı öngörülmüştür (Gülmez, 1991; s.283). İlk bu yasayla çalışma yaşamının denetlenmesi ve iş teftişi konusunda önemli adım atılmıştır. İş kazası durumunda işveren hastaları tedavi ettirecek ve bu amaçla işyerinde hekim çalıştıracaktır. Bu madde işyeri hekimi çalıştırılması konusunda atılan önemli bir adım olsa da hekimin sadece hastalanan işçileri tedavisi ile ilgilenmesi koruyucu sağlık hizmetinin henüz zihinlerde yer almadığını göstermektedir. Ancak bu yasa da diğer yasalar gibi öngördüğü yenilikçi düzenlemelere karşın tümüyle uygulanarak yaşama aktarılamamıştır. Ayrıca, Ereğli Kömür Havzası Yasası'nın tartışmaları sırasında yalnız madende çalışanları değil tüm sanayi kollarında çalışanlara uygulanabilecek genel bir iş yasası çıkarılması konusu tartışılmıştır.

1.2.3.2. Cumhuriyet Dönemi

Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti, kuruluş aşamasında devletçilik ilkesini benimsemiş ancak daha sonra 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi'nde³¹ siyasi

³⁰ Mesut Gülmez, "Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961)", Öteki yayınevi: Ankara, 1995, s.116.

³¹ İzmir İktisat Kongresi veya I. İktisat Kongresi (17 Şubat-4 Mart 1923) İzmir'de Banka-Han binasında toplanan 1135 delege ile yeni Türkiye'nin ekonomik sorunları tartışıldığı bir kongredir.

ve sosyo ekonomik bağımsızlık hedefinin gerçekleştirilmesine yönelik liberal ekonomi yönünde önemli kararlar almıştır.³² Dünyadaki gelişmelere paralel olarak İzmir İktisat Kongresi'nde liberal öğretinin kabulüyle iş hukuku alanında da yasal düzenlemeler hız kazanmaya başlamıştır. Kongre'de ekonomiyle sıkı ilişkisi olan çalışma hayatıyla ilgili işçi, tüccar ve sanayicilerin mutabakatıyla önemli tavsiye kararlar alınmıştır.³³ "Amele" denilen emekçilere bundan sonra "işçi" denilmesi, tarım işçileri dışında tüm işçiler için günlük çalışma süresinin sekiz saat olarak belirlenmesi, işyerlerinin sağlık kurallarına uygunluk yönünden denetlenmesi ve bunları düzenleyen bir yasa çıkartılması bu kararların başlıcalarındandır. Bu tavsiye kararlara ek olarak maden ocaklarında çalışmanın altı saat olarak belirlenmesi (Zonguldak Kömür Havzasındaki emsalinden), asgari ücretin saptanması, yaş sınırına bakılmaksızın kadınların madenlerde çalışmalarının yasaklanması ve kadın işçilerin ücretlerinin kesintiye uğramaksızın sekiz haftalık doğum öncesi ve sonrası izinden yararlanmaları kabul edilmiştir. Kongre'de işverene parasal yükümlülükler getiren bir takım sosyal politika önlemleri de kabul edilmiştir: Gece çalıştırılanların sekiz saat çalıştırılması ve iki kat ücret alması, resmi günlerde ve işçi bayramında çalışan işçilere, hastalanan işçilere üç aya kadar tam gündelik verilmesi ve iş başında sakatlanan tüm işçilerin yaşamlarının işverenlerce güvence altına alınması.

Bu sosyal politika önlemleri işçi grubunca oybirliği ile benimsenmiş ancak çiftçi, sanayici ve tüccar gruplarınca yadsındığından toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin yakıcı bir sorun olmadığı gerçekliğini göstermektedir.

Bu dönemde, 1924-1925 tarihli İş Yasası Tasarılarının iş sağlığı ve güvenliği hukukuyla ilgili olarak yarattığı tartışma ortamı önemlidir. Yasa taslağı, Şark şimendiferleri işçilerinin 1923 tarihli grev eyleminin etkisi altında ve Meclis'in isteği üzerine çok kısa sürede hazırlanıp yasama organına sunulmuş, iki yıl kadar komisyonda bekledikten sonra yasama organında görüşülmeye başlanmıştır. Bu tasarı tartışmalarında işçi-işveren ilişkilerine yönelik yasal düzenleme boşluğuna değinilmiş;

³²Taner Timur, "Türk Devrimi ve Sonrası", 4. Baskı, Ankara: İmge Yayınevi, Mart 1997, s. 73; Korkut Boratav, "Türkiye'de İktisat Tarihi (1908-2007)", 12. Baskı Ankara: İmge Yayınevi, Ekim 2008, s.43.

³³Adnan Mahiroğulları, "Cumhuriyetten Günümüze Türkiye'de İşçi Sendikacılığı", İstanbul: Kitapevi, Eylül 2005, s. 13.

diğer ülkelerle Türkiye arasında bir karşılaştırma yapılmıştır. Tasarının gerekçesinde, emek sermaye çatışmasının yadsınamayacağı vurgulanırken toplumsal düşüncelerden çok ülkenin ekonomik gelişmesinin ve sermaye birikiminin sağlanması düşüncesi gündeme gelmiştir. İşçinin üretim gücünden en fazla yararlanılarak ekonomik gelişmeyi hızlandırma amacı taşıyan bu tasarıda işçiyi koruma düşüncesini ikinci plana bırakılmıştır. Tasarının içeriğine baktığımızda çalışma yaşı 12, madenlerde asgari çalışma yaşı ise 18 olarak belirlenmiştir. Çalışma süresini günde on saat ile sınırlandıran tasarı madenlerde çalışanlar için bu süreyi günde sekiz saat olarak saptamıştır. Kadınların ve 17 yaşını doldurmamış erkeklerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. İşçilerin sağlığını korumayı ve iş güvenliğini sağlamayı amaçlayan bu kurallar işverene önemli yükümlülükler getirmiştir. İlgili bakanlık bünyesinde kurulması öngörülen İş Şubesi'ne çalışma koşulları ile ilgili araştırma ve incelemeler yapmak, yabancı ülkelerdeki gelişmeleri izlemek ve incelemek, iş yasalarının uygulanmasını gözetmek, iş uyuşmazlıklarında ihtiyati önlemler almak, işçilere karşılıklı sigorta ve emekli sandıkları kurdukmak şeklinde misyon yüklenmiştir. Bu dönemde, anayasa ve yasalardaki düzenlemelerin büyük bir kısmı kâğıt üzerinde kalmış ve uygulamada ekonomik ve sosyal haklardan hiç söz edilmemiştir. 1924 Anayasası'nın 70. maddesinde Türklerin doğal hakları arasında sözleşme, çalışma, mülkiyet, toplanma ve şirket hak ve özgürlüklerinin sayılmış olmasına karşılık ekonomik ve sosyal haklardan hiç söz edilmemiştir. Cumhuriyet'in ilanından ilk iş yasasının çıkarıldığı 1936 yılına kadar beş ayrı iş yasası taslağı hazırlanmış olmasına karşın kurulan sekiz hükümetten sadece dördünün programında bir iş yasası çıkarılması sorununa yer verilmiştir. Bu da işçi- işveren ilişkilerinin düzenlenmesi konusunun "ikincil bir sorun" olarak görüldüğünü göstermektedir.

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile düzenlemelerin başında genel yasa olan 1926 tarihli Borçlar Yasası gelmektedir. Yasanın 112.maddesinde işverenler istihdam ettikleri işçilerin iş kazalarına maruz kalmaları halinde sorumlu tutulmuş, primlerinin yarısının ödenmesi halinde işçinin sigorta ettirilmesinden ve sigortadan doğan hakların işçiye olduğu belirtilmiştir. 332 madde de işverene işçi sağlığını korumaya yönelik tedbir alma yönünde yükümlülükler yüklenmiş

ve bu tedbirlerin alınmamasına bağılı olarak ölümlü bir iş kazası meydana geldiğinde işverenin işçinin ailesine tazminat ödemesini gerektiğine yer verilmiştir.³⁴

İş sağılığı ve güvenliğı konusunda ilk ve en kapsamlı hukuki düzenleme 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nda yer almıştır. Yasanın yedinci babında "İşçilerin Hıfzıssıhhası" başlığı altında 173-180 maddelerinde özellikle kadın ve çocuk işçileri korumaya yönelik işçi sağılığı ve iş güvenliğıyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.³⁵ Yasanın 173. maddesinde on iki yaşından küçük çocukların çalıştırılması yasaklanmış, 174. maddesinde 12-16 yaş arası çocukların çalıştırılması halinde çalışma süresinin sekiz saati geçemeyeceğı belirtilmiş, saat 20.00'den sonra ise çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ayrıca 18 yaşından küçük çocukların kahve, gazino, bar ve hamamlarda çalıştırılması yasaklanmıştır (md.178). Yeraltında ya da gece çalışan işçilerin çalışma sürelerinin günde sekiz saati geçemeyeceğı öngörölmüştür (md.175). Kadın işçilerin gebelik halinde ve emzirme haklarına ilişkin yeterli olmamakla birlikte asgari düzeyde olması gereken düzenlemelere yer verilmiştir. Umumi Hıfzıssıhha yasasının 179. maddesinde o dönemin "İktisat ve Sıhhat ve İctimai Muavenet Vekilleri" iş sağılığı ve güvenliğıyle ilgili nizamnameler hazırlamakla görevlendirilmiştir.

Kanımca Umumi Hıfzıssıhha yasasının iş sağılığı ile ilgili düzenlemeleri o gün için uygulamadan doğan boşlukları karşılayacak nitelikteydi ve 2003 yılında iş yasasına giren işyeri hekimine ilişkin düzenlemelere yakın ve uygulamada doğru kullanıldığında ihtiyacı karşılayacak nitelikte hüküm bu yasada mevcuttu. Yasasının 180. maddesi, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerine işçileri düzenli muayene edecek bir ya da birden fazla (müteaddit tabip) doktor temin etmeyi, eğer işletme büyük ve işletmede kaza olma ihtimali yüksek ise bu işyerlerinde sürekli bir işyeri hekimi bulundurmaya mecbur kılmaktaydı.

Türk iş hukukunda bu dönemde işçi sağılığı ve iş güvenliğı ile ilgili ayrıntılı ve sistemli düzenleme 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Yasası ile olmuştur. 3008 sayılı yasada iş sağılığı ve güvenliğı "İşçilerin Sağılığını Koruma ve İş Emniyeti"

³⁴Ahmet Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri", 1. Baskı İmge Yayınevi: Ankara, Aralık, 1999,s.442.

³⁵ <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/1489.pdf>

başlıklı üçüncü fasılda düzenlenmiştir. Ancak Makal'a göre yasada öngörülen göre bu düzenlemeler sınırlıdır: Kadın işçilere doğumdan önce ve sonra belirli sürelerle izin verilmesi ve işyerinde belirli süre fiilen çalışmış olanlarına yarı ücretlerinin sağlanması, işten kaynaklanan hastalık durumlarında işçilerin tedavi ettirilmesiyle bu nedenle çalışamadıkları günler için yarı ücretlerinin ödenmesidir. Ancak yasanın uygulanabilirliğini sağlamaya yönelik gerekli tüzükler, yönetmelikler çıkartılmamış olduğundan anılan haklar da kâğıt üzerinde kalmıştır.³⁶

1.2.3.3. Çok Partili Dönem

Türkiye'de 1940'ların ortalarından itibaren siyasi, iktisadi, sosyal yaşamda değişikliklere koşut çalışma ilişkileri alanında da önemli değişimler ve dönüşümler yaşanmaya başlanmıştır.³⁷ Bu dönemde özellikle toplumsal yapıda 1920'lere göre ciddi bir farklılaşma başlamış; uzun yıllar boyunca sınıfsız olduğu iddia edilen Türk toplumunda artık ciddi ayrışmalar meydana gelmeye ve çıkarları birbirinden farklı olan toplumsal sınıflar netleşmeye başlamıştır.³⁸ Bu dönemde çalışma ilişkileri alanındaki gelişmeler; öncelikle devletin örgütlenmesi, çalışma ilişkilerinin taraflarının serbestçe örgütlenebilmeleri için gerekli yasal çerçevenin oluşturulması ve çıkarılan yasalar aracılığıyla çalışma ilişkilerini kuşatan hukuksal çerçeveye ilişkin düzenlemeler yapılması noktalarında yoğunlaşmıştır. Ayrıca, İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı ortamda, savaş ekonomisinin getirdiği iş kaybı beraberinde yoğun çalışma getirmiş ve iş gücü piyasasında değişimi şart koşan bu gelişmeler beraberinde devletleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda zorunlu olarak hukuki düzenleme yapma yoluna itmiştir. Küreselleşme, iş sağlığı ve güvenliği konusunun uluslararası alanda yaygınlaşmasını ve birçok ülke için yeni düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır. Türkiye'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) 1945 yılında kurulmuştur. Sosyal sigorta kollarına ilişkin düzenleme 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigorta Yasası ile yapılmıştır. 1961 Anayasasının sosyal hak ve ödevlerin düzenlendiği bölümün 43. hükmünde işgücünün çalışma şartları bakımından korunmasını amaçlayan

³⁶ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri", s.445.

³⁷ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri", s.40.

³⁸ Makal, "Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri", s.43.

düzenlemelere yer verilmiştir. 1967 yılında yayınlanan 931 sayılı İş Yasası'nın beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği düzenlenmiştir. 1965 yılında 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası yürürlüğe girmiştir. Bu dönemde meslek hastalıklarının ve iş kazalarının önlenmesi ve tanınmasında, laboratuvar hizmetlerinin sunumu için Ankara ana eksen olmak üzere İstanbul, Adana, İzmir'de merkezler oluşturulmuş; bilimsel araştırma ve incelemeler yapmak üzere 1968 yılında Çalışma Bakanlığı bünyesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitüsü kurulmuştur. 1976 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu içinde önce iki hastanede klinik olarak, sonra iki hastane biçiminde Meslek Hastalıkları Hastaneleri kurulmuş ve bu hastaneler gezici ekiplerle işyerleri taranması, meslek hastalıklarının bulunup tedavi edilmeye başlanması, işyerlerinde önlemlerin aldırılması ve varlığının işçi-işveren ve kamuoyuna fark ettirilmesi hususunda önemli çalışmalar yürütmüştür.³⁹

1980'den günümüze kadar gelen süreçte 4 Temmuz 1980 tarihinde İşyeri Hekimleri'nin Görev, Yetkileri ve Çalışma Şartları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmelik 1987 yılında Türk Tabipleri Birliği'ne işyeri hekimliği sertifika programları aracılığıyla, uygulamaya geniş çaplı bir müdahalede bulunma olanağı vermiştir.⁴⁰ 1987 tarihinden başlayarak her yıl, mayıs ayının ilk haftasında toplumun iş sağlığı güvenliği konusunda duyarlılığını artırmak; heyecanını bilgiye dönüştürmek amacıyla yurdun dört bir köşesinde bir dizi toplantılar gerçekleştirilmiştir.⁴¹

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından başlatılan ILO/IPEC programının bir ayağı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın eşgüdümünde Türkiye'de devlet-işçi-işveren ve sivil toplum kuruluşlarının katılımıyla bir dizi eylem ve etkinlik düzenlenmiştir. Çalışmanın en önemli ayaklarından biri olarak, alanda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın misyonunun taşıyıcısı olan iş müfettişlerinin eğitim-motivasyonları sağlanmıştır.⁴²

³⁹ A. Gürhan Fişek, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi", Çalışma Ortamı Dergisi: http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami84.pdf (Erişim Tarihi: 14.03.2013), s.6

⁴⁰ Fişek, s.6

⁴¹ Fişek, s.6

⁴² Fişek, a.s.8

Bu dönemde 1971 yılında 1475 sayılı iş yasası kabul edilmiş ve yasa 4857 sayılı yasanın kabul edildiği 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 4857 sayılı yasada iş sağlığı ve güvenliğinde oldukça farklı bir sistem öngörülmüştür. Yeni sistem; önleme felsefesine dayalı, işverenlerle birlikte işçilerin katılımlarının benimsendiği dolayısıyla dış denetim yanında iç denetimi de ön plana çıkartan, kişilerin katılımına yer veren bir yapıyı öngörmektedir. Bu yasada risk değerlendirmesi, iş yerlerinin risk gruplarına ayrılması gibi yeni kavramlara yer verilmiştir.⁴³

Küreselleşmenin yarattığı küresel rekabetin çalışma yaşamı üzerindeki etkileri bilhassa Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde daha fazla hissedilir.. Küreselleşmeyle birlikte rekabetin boyutları genişlediğinden üretimde maliyetlerin düşürülmesi amaç haline gelir ve maliyetlerin düşürülmesinde de en temel dayanak ucuz işgücü, sigortasız ve güvencesiz çalışma koşulları olur. Ülkedeki ekonomik krizden etkilenen işletmeler/işyerleri esnek çalışma biçimleri, alt işverenlik ilişkisi gibi yasanın kendilerine tanıdığı imkânlar doğrultusunda çözüm arama yolunu tercih etmişlerdir. Ancak 2003 yılında yasalaşan bu esnek çalışma biçimleri beraberinde sigortasız ve iş güvencesi olmayan çalışma biçimlerini doğurmuştur. Esnek çalışma biçimlerinin yarattığı güvencesiz çalışma koşulları beraberinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun daha etkin ele alınması zorunluluğu doğurduğundan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yasalarda çağdaş hükümler kabul edilmeye başlanmıştır. Konunun sosyal tarafları sendikalar, çalışanlar da esnek çalışma biçimlerinin iş sağlığını olumsuz etkilediğini ilişkin araştırmalar ve çalışmalar yaparak kamuoyunda meşruiyet ve baskı yaratarak siyasi iktidar tarafından bu konunun ivedilikle ele alınmasını sağlamışlardır.

2003 yılında iş yasasının iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili beşinci bölümünde başlayan bu dönüşüm ve değişiklikler, mecliste iş sağlığı ve güvenliği yasa taslağı tartışmalarını başlatmış ve bu tartışmalar sonucunda 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası kabul edilmiştir.

⁴³Gülsevil Alpagut, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler& Eleştiriler”, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, Genel Yayın Sıra No:121, Haziran-2008, s.32.

6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasasında iş sağlığı ve güvenliği hukukunun genel ilkeleri, uygulamaya ilişkin düzenlemeleri kabul edilerek iş sağlığı ve güvenliği iş hukuku içinde özelleştirilmiştir. Bugün gelinen aşamada, Türk iş hukuku iş sağlığı ve güvenliği konusunda geniş mevzuata sahip olup; iş yasaları başta olmak üzere birçok yasada iş sağlığı ve hükümleri ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri de mevzuatının bir kısmını oluşturmaktadır.⁴⁴6331 sayılı yasanın kabulüyle de bu alanda ilk başvurulacak hükümler netleşmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde 6331 sayılı yasayla iş sağlığı ve güvenliğinde kabul edilen düzenlemeler, 4857 sayılı yasadaki farklılaşan noktalarıyla birlikte ele alınacağından bu bölümde daha fazla ayrıntıya girilmeyecektir.

1.3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN KAYNAKLARI

Çalışma hayatı büyük ölçüde uluslararası sözleşmelere referansla düzenlenmektedir. Bugün İş Sağlığı ve Güvenliği İSG alanındaki düzenlemeler uluslararası hukuk ile iç içe geçmiş olup, uluslararası belge ve sözleşmeler İSG mevzuatının oluşturulmasında yol gösterici olmuştur. Çalışma kapsamında inşaat sektöründe gerçekleştirilen saha çalışmasının sonuçlarını da ulusal ve uluslararası kaynakların sunduğu çerçevede değerlendirilmiştir.

1.3.1.Uluslararası Kaynaklar

Uluslararası Sözleşmelerin ve Belgelerin iç hukuka etkisi meselesi, devletler hukuku ve anayasa hukukunun konularını oluşturmaktadır. Uluslararası sözleşmelerinin iç hukukta norm değerinin belirlenmesi bu sözleşmelerin ya da tavsiye kararlarının iç hukuktaki yaptırımıyla ilgilidir. Uluslararası Sözleşmelerinin iç hukuktaki norm

⁴⁴Her Nevi Maden Ocaklarında ve Yer altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılması Hakkında 45 sayılı Sözleşme, Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tutulmaları Hakkında 77 Sayılı Sözleşme, İşçilerin İyonizasyon, Radyasyona Karşı Korunmaları Hakkında 115 Sayılı Sözleşme, Makine Korumalarına İlişkin 119 Sayılı Sözleşme ve Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması Hakkında Sözleşme bkz. Süzek, İş Hukuku, , s.665.

değerinin belirlenmesiyle ilgili doktrinde iki görüş vardır: ikici (dualiste) görüş ve tekçi (moniste görüş). İkici (dualiste) görüşe göre; uluslararası hukuk ile iç hukuk birbirinden farklı ve bağımsız iki düzenini oluştururlar. Çünkü her iki hukuk dalı birbirinden farklı toplumsal ilişkileri düzenlemektedir. Tekçi (moniste) görüşe göre de; dünyada var olan hukuk düzeni tek bir düzen olup, uluslararası hukuk ile iç hukuk düzenleri bu bütünün parçalarını oluşturmaktadırlar. Tekçi (moniste) görüş “Pacta sunt servanda” ilkesini kabul etmekte ve bu görüşe bir bütünün parçası olan uluslar arası hukuk ve iç hukuk normlar hiyerarşisi içerisinde bir bütün olarak kabul edilmekte ve bu hiyerarşinin en tepesinde uluslararası hukuk yer almakta ve iç hukuk ise uluslar arası hukuka bağlı bulunmaktadır. Uygulamada ise bu konuda evrensel bir ilke oluşmamış olup; bir ülkenin hangi görüşü benimsediği anayasasında belirlenmektedir.

Türk mevzuatında uluslararası hukukun normlar hiyerarşisindeki yeri 1982 tarihli Anayasanın (AY) 90. maddesinde belirtilmiş olup; Türkiye'nin taraf olduğu ve usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar, anayasanın md.90/f.5 düzenlemesi gereği iç hukuk kuralı niteliğindedir ve bu sözleşmelerin anayasaya aykırılığı iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz. Ancak, 2004 yılında 5170 sayılı yasayla getirilen Anayasa Mahkemesine (AYM) başvurulamayacağı düzenlemesi uluslararası sözleşmelerin iç hukuktaki yerini belirme konusundaki tartışmaları beraberinde getirmiştir. Birinci görüş Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelere karşı, AYM' ye başvurulamaması kuralın iş bu sözleşmeleri anayasasının üstünde bir konuma sahip kılındığını savunmaktadırlar. Bunun karşısında yer alan ikinci görüşe göre ise; Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler hakkında anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaması kuralının sözleşmeleri yasalara üstün kıldığı gibi bir sonuca varılamayacağını, Türk hukukunda sözleşmelerin yasalar ile eşit değerde olduğunu ancak AY md. 15, 16, 42 ve 92'nin öngördüğü ve sınırlı sayıda sayılmış hususlarda uluslararası hukuk kurallarının, anayasada belirtilen koşul ve sınırlamalar çerçevesinde, bir anayasal hüküm değerinde kabul edilebileceğini söylemektedirler.⁴⁵ Bunların yanı sıra uluslararası sözleşmelerinin ulusal hukuklar üzerinde etki göstermesi için mutlaka onaylanması da gerekmemektedir. Onaylanmayan

⁴⁵Bu konuda bkz. ayrıntı için; İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 20. Kuruluş Semineri, ILO Normları ve Türk İş Hukuku, Ankara, 1997,s.19.

sözleşmelerin, hiçbir bağlayıcılığı olmayan tavsiye kararlarının esinlenme yöntemiyle iç hukuku etkilediği de görülmektedir.⁴⁶ Türk anayasa hukukunda, uluslararası sözleşmelerinin bağlayıcılık kazanabilmesi için iç hukukta belli prosedürlerin yerine getirilmesi gerekmektedir: Bir ILO sözleşmesini imzalayan hükümet yetkili temsilcisinin, öncelikle bu sözleşmeyi meclise taşıması ve bu sözleşmenin hükümlerini tartışarak sözleşmeyi uygun bulunduğuna dair yasanın mecliste kabul edilmesi, meclisin kabul ettiği bu yasanın daha sonra hazırlanan Bakanlar kurulu kararnamesiyle imzalanması ile birlikte, Cumhurbaşkanının onayına sunulması gerekir. Onaylanma işlemi sonrasında sözleşmenin Resmi Gazetede yayımlanması ile uluslararası sözleşme yürürlüğe girmiş olur.

Uluslararası Sözleşmelerinin iç hukuka etkisi sözleşmelerin bu sözleşmeye taraf olan ülke açısından bağlayıcı olup iç hukukun bu sözleşmelere göre düzenlenmesi gerekmektedir. Sözleşmelerin yasa değerinde benimsenmesi ilkesi sözleşmelerin doğrudan iç hukukta etki doğurması sonucunu yaratacak niteliktedir. Uygulamaya bakıldığında ise yargı organlarının kararlarında uluslararası sözleşmelerin doğrudan uygulandığı bir emsal mevcut değildir. Uluslararası kaynak olarak iç hukukta iş sağlığı ve güvenliği hukukunu etkileyen “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi”, “Avrupa Sosyal Şartı” “ILO Sözleşmeleri” ve “AB Yönergeleri” önemli düzenlemeler ve genel ilkeler getirdiğinden çalışmada bu sınırlılıkta uluslararası kaynaklar da ele alınacaktır.

1.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İş sağlığı ve güvenliğinin insan yaşamıyla doğrudan ilgisi olmasından dolayı yaşam hakkını düzenleyen insan hakları belgelerinin her biri aslında iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynağını oluşturmaktadır.

Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” Türkiye’de 10.03.1954 tarihli, 6366 sayılı yasayla onaylanarak yürürlüğe girmiştir.⁴⁷ İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin

⁴⁶ Seminer, s.36.

⁴⁷ R.G.,27.05.1949 tarihli,7217.

22. ve 24. maddelerinde herkesin toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenlik hakkının olduğundan ve dinlenme hakkından bahsedilmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22. maddesinde “*her kişinin toplumun bir üyesi olarak , sosyal güvenliğe; onuru için ve kişiliğinin özgürce gelişmesi için zorunlu olarak ekonomik , sosyal ve kültürel hakların, her bir devletin örgütlenme biçimine ve kaynaklarına uygun olarak kullanma hakkı..*” ve md. 24’de iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebilecek çalışanların dinlenme hakkından bahsedilmektedir: “*...herkesin, çalışma saatlerinin makul bir biçimde sınırlandırılması ve düzenli aralıklı ücreti tatil olmak üzere, dinlenme ve boş zaman hakkı vardır.*”⁴⁸

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan yükümlülüklerin bağlayıcılığı doktrinde tartışmalıdır. Baskın görüşe göre, bildirgenin manevi ağırlığı vardır, yol göstericidir ancak hukuki bağlayıcılığı yoktur.⁴⁹ 1976 yılında yürürlüğe giren Uluslararası Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, bu kapsamda yapılan protokoller bu belgelere emsal olarak gösterebilir.

1.3.1.2.Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı, 1949 yılında kurulan Avrupa Konseyince kabul edilen bu belge, Türkiye’de 16.09.2009 tarih ve 3581 sayılı yasayla⁵⁰ onaylanması -şartın ikinci bölümüne çekinceler koymak suretiyle- uygun bulunmuştur.

Avrupa Sosyal Şartında iş hayatıyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler getirilmiş olup şartta çalışanların eşit ücret hakkı, sendika hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı, çocukların ve gençlerin korunması, kadın çalışanların korunması, mesleki yönlendirme hakkı, sağlık imkânlarından faydalanma hakkı ve sosyal ve sağlık yardım haklarına yer

⁴⁸ Mehmet Semih Gemalmaz, “Ulusalüstü İnsan Hakları Belgeleri (Uluslararası ve Bölgesel Sistemler)”, Beta Yayınları: 2000, İstanbul, Genişletilmiş 2. Baskı, s.10.

⁴⁹ M. Semih Gemalmaz, “ Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş” İstanbul: Legal yayınları , 5. Baskı, 2005, s.355 vd.

⁵⁰ R.G., 04.07.1989,20215.

verilmiştir. Şartın 3. Maddesinde de güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkına yer verilerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda taraf ülkeler açısından genel kurallar konulmuştur. Anılan Şartın bu maddesine göre;

“.....Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;
2- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;
3- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;
4- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi taahhüt ederler.”

Üçüncü maddeye daha sonradan iki yeni fıkra daha eklenmiştir: bu yeni fıkralara göre iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı konusunda özellikle tehlikelerin en aza indirilmesi konusunda tutarlı bir ulusal politika düzenli aralıklarla gözden geçirilerek uygulanmalı ve tüm çalışanlar için koruyucu ve bilgilendirici iş sağlığı hizmetlerinin sağlanması amaçlanmalıdır.

Avrupa Sosyal Şartı daha sonra yeniden gözden geçirilmiş ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğü girmiştir. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında 3. Maddenin dışında da iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir: ”adil çalışma koşulları hakkı (md.2)”, “güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı” ve “çalışan kadınların analığının korunması hakkı” bunlara misaldir. İlk defa uluslararası bir metinde çalışanların sağlıklı ve güvenli bir iş ortamında çalışma hakkı düzenlenmiştir⁵¹. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını 2004 yılında imzalamış, 27 Eylül 2006 tarihinde 5547 sayılı yasayla onaylanmasını uygun bulmuş ve Bakanlar Kurulu’nun (BK) 2007/11907 sayılı kararıyla onaylamış⁵² ve şartın hükümleri yürürlük tarihi olan 01.08.2007 tarihinden itibaren Türkiye için bağlayıcılık kazanmıştır.

⁵¹Oğuz, s.34.

⁵²RG.09.04.2007 tarihli, 26488.

1.3.1.3. AB Yönergeleri

Avrupa Birliği (AB), yirmi yedi ÷lkenin⁵³ bir araya gelerek oluşturduğu siyasi ve ekonomik bir örgütlenmedir. Avrupa Birliği'nin temelleri, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu ve 1957 tarihli Roma Antlaşmasına dayanmaktadır. AB 1992 yılında, *Avrupa Birliği Antlaşması* olarak da bilinen Maastricht Antlaşmasının'nın yürürlüğe girmesiyle kurulmuştur. Avrupa Birliği, devletlerarası ve çok uluslu bir oluşumdur.

Avrupa Birliği hukukunun temel özelliği üye ÷lkelerin egemenliklerini kısmen birliğe devretmesidir. Hukuki anlamda birliği kuran antlaşmalar uluslararası hukuk antlaşmaları olarak görünseler de aslında uluslararası hukukun üstünde (supranational) yer alırlar fakat etkilerini üye ÷lkelerin iç hukukunda gösterirler. Birlik, üye devletlerin kendisine devrettiği egemenlik hakları ile o devletlerin üzerinde adeta kendi bağımsız hukukunu yaratmış ve üye ÷lkelerinin iç hukuklarında doğrudan uygulanabilir bağlayıcı bir özellik kazanmış olur. AB hukuku üye ÷lkelerin anayasalarının dahi üstünde yer alır.⁵⁴ Avrupa Birliği bu tip haklarını kendi eliyle oluşturduğu organlar aracılığıyla kullanır, AB'nin bu haklara sahip önemli yönetim birimleri Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Liderler Zirvesi, Avrupa Adalet Divanı ve Avrupa Merkez Bankasıdır. Avrupa Birliği, temel amacı tüm üye ÷lkeleri bağlayan standart yasalar aracılığıyla, insan, eşya, hizmet ve sermaye dolaşımı özgürlüklerini kapsayan bir ortak pazar geliştirmektedir. AB'nin temel amacının siyasi ve ekonomik yönden güçlü bir topluluk olması⁵⁵ beraberinde çalışma ilişkileri alanında da birliğin birtakım düzenlemeler ve ilkeler kabul etmesini sonucunu yaratmıştır.

AB düzenlemeleri, 1980'lerden itibaren iş sağlığı ve güvenliği konularında dünyada lider duruma geçmiş ve pek çok teferruatlı hüküm AB düzeyinde kabul edilmiştir.⁵⁶ 1986 yılında Avrupa Tek senediyle⁵⁷ AB kurucu antlaşmasına çalışma

⁵³Bu ÷lkelerin büyük çoğunluğunun toprakları Avrupa Kıtasında bulunmaktadır.

⁵⁴Can Tuncay, "Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, Peryön, 24.02.2004, Marmara Oteli, s. 23.

⁵⁵ http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Birli%C4%9Fi (Erişim tarihi: 10.11.2012)

⁵⁶ Tuncay, s. 29.

ortamı kavramı girmiştir. Buna göre; çalışma ortamı, işyeri organizasyonunu, işlerin yürüdüğü fiziki ve sosyo-psikolojik şartları işyerinde kullanılan araçlar ve işçilerin çalışırken zehirli ve sair tehlikelere maddelere maruz kalmasını ifade eder.

Roma antlaşmasında değişiklik yapan ve yeni hükümler ekleyen bu belge topluluğun sosyal politikasının oluşumunda sosyal diyalog ve ekonomik/sosyal uyumda yeni standartlar getirmiştir. Topluluk ekonomik amaçlar için bir araya geldiğinden kuruluş yıllarında sosyal politika geri plandadır⁵⁸ ancak zamanla AB'nin temel amaçlarının arasına iş sağlığı ve güvenliği konusunun tüm üye ülkelerde standartlaştırılması ve ülkelerin sosyo ekonomik koşullarından kaynaklanan farklılar sonucu iş sağlığı güvenliğinin düşük olduğu ülkelere yatırımların kaymasını sağlamak da girmiştir.⁵⁹

Avrupa Tek Senedi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunun yasal olarak düzenlenmesinin ve iş sağlığını korumayı hedefleyen yönergelerin yürütme organı olan Bakanlar Konseyi'nde nitelikli çoğunluk ile kabul edilmesinin önü açılmış ve iş sağlığı ve güvenliği ilgili karar alma mekanizmaları sadeleştirilmiştir. Senedin md. 118A ile getirilen yükümlülükler, üye devletlere iş sağlığı ve güvenliği hukukunda iyileştirmeye yönelik ilerlemelere özel bir önem vermelerini sağlamayı ve üye devletlerin bu alandaki iç hukuk düzenlemelerini uyumlulaştırmayı amaçlamaktadır.

Avrupa Tek Senedi sürecinin diğer bir önemli yönü ise istişari yapısıdır. Yeni öneriler geliştiren ve Komisyona sunan her üye devletin işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapısı yasal olarak kurulmuştur. Topluluğun amaçlarında esaslı bir değişiklik 1997 yılında Amsterdam Anlaşmasıyla olmuş; bu antlaşmayla Maastricht Anlaşmasında köklü değişiklikler yapılmıştır. Amsterdam antlaşmasının kabul edildiği tarihlerde AB'de işsizlik en üst düzeyde olduğundan sosyal koruma

⁵⁷ Avrupa Birliği tek pazarını ve Avrupa Politik İş Birliğini resmen başlatan Roma Antlaşması'nda köklü değişiklikler yapan antlaşmadır, 28 Şubat 1987de Lahey'de imzalanmıştır. (http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Tek_Senedi, Erişim tarihi: 10.11.2012)

⁵⁸Başlangıçta Topluluğun esas amacı maruz olunduğu üzere üye devletler arasında gümrük duvarlarının aşıldığı bir alanda ekonomik bir birleşme ve bütünleşmedir.

⁵⁹Fuat Bayram, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hâkim Olan İlkeler “ İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul, 2005, S:7s. 1150 vd.

içeren maddelerle AB'nin istihdam politikasının stratejik hedeflerine yön verilmesi de amaçlanmaktadır.. Bu çerçevede işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla iş ortamının ve çalışma ortamının iyileştirilmesi, işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakkı, işe yerleştirme konusunda kadın ve erkeğe eşit işlem yapılması konularında Avrupa Parlamentosunun yetkileri artırılarak nitelikli çoğunlukla karar almasının önü açılmıştır.⁶⁰

Komisyonunda kabul edilen Amsterdam Anlaşması, Avrupa Birliği iş hukuku açısından bir dönüm noktasını teşkil etmekte olup, antlaşmanın 137. Maddesi uyarınca kabul edilen 89/391/AET Çerçeve yönerge de iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB müktesebatının temel hukuki metni olarak kabul görmüştür. İş sağlığı ve güvenliği konusunda Çerçeve Yönerge'nin çatısı altında özel tehlikeler ve çalışma biçimleriyle ilgili toplam 19 adet yönerge çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda AB mevzuatında ve bilhassa çerçeve yönergede düzenlenen hak ve sorumluklar, çalışmamız bağlamında önemlidir. Çünkü Türk mevzuatında özellikle 2003 yılından itibaren iş sağlığı ve güvenliği konusunda meydana gelen köklü değişikliklerin ve iş sağlığı ve güvenliği yasasının mehzazını bu Çerçeve Yönerge oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Çerçeve Yönerge'nin sürekli iyileştirme ve geliştirme felsefesini, bilim ve teknikteki gelişmelere uyum sağlayacak mevzuatı en kısa zamanda çıkarmak biçiminde değerlendirmiştir.

AB hukukunda 1974-1986 yılları arasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda yedi yönerge kabul edilmiştir. Tek Senet öncesinde Antlaşmada bu konuda özel bir kural bulunmadığı için bu yönergeler üye devletlerin mevzuatının yakınlaştırılmasını amaçlayan ve oybirliği gerektiren 100. maddeye dayanılarak çıkarılmıştır. Üye devletlerin işyerinde sağlık ve güvenlik sistemleri arasındaki farklılık, iş kazaları ve meslek hastalıklarının oranının ülkeden ülkeye farklılık göstermesi bu farklılıkların azaltılması ihtiyacını doğurmuş ve bu ihtiyaç işçilerin risklere karşı bilinçlendirilmesiyle ve özellikle bu alanda çerçeve yönergeler çıkartılması yönünde etkili olmuştur. Bu minvalde 1988 yılında iki yönerge kabul edilmiştir: Şubat 1988'de

⁶⁰Tuncay, s.24.

kabul edilen (89/391/EE) Çerçeve Yönerge ile işçilerin korunmasına yönelik tartışmalar bir karara bağlanmaya çalışılmış; 12 Haziran 1989 tarihinde kabul edilen 89/391 sayılı Çerçeve yönergeyle de iş sağlığı ve güvenliği hukuku alanında temel düzenlemeler getirilmiştir. 1989-1990 yıllarında asgari kurallar içeren sekiz yönerge kabul edilmiştir.⁶¹

2003 yılında 4857 sayılı İş Yasasında (İş K.) meydana gelen değişikliklerin büyük bir kısmını iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Aralık 2003 ve Kasım 2004 tarihleri arasında, İşK. md. 78'deki yasal yetkiye de dayanılarak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çerçeve yönergenin esas alındığı 19 yönetmelik çıkarılmıştır. Öğretide bu yönetmelikler hem hukuki hem de teknik açıdan birebir yönergelerin çevirisi olması sebebiyle eleştirilmiştir.⁶²

Çerçeve Yönerge

Çerçeve Yönergedeki iş sağlığı ve güvenliği önleme anlayışı, işçilerin diğer çalışanlara göre daha yüksek derecede risk altında bulunup bulunmadıklarından bağımsız olarak, işten kaynaklanan, oluşumuna katkı bakımından işin en küçük etkisinin bulunduğu tüm sağlık tehlikelerinden korunmayla ilgili tüm önlemleri kapsar.⁶³ Çerçeve Yönergede iş sağlığı ve güvenliği önlemi hakkında yer alan süreç, önlemlerin alınması ile başlayan alınan önlemlerin denetlenmesi ve gerekli durumlarda uyarılma önlemlerinin alınmasıyla devam eden bir süreçtir. Bu kronolojik sürecin kesintisiz olarak işletilmesi gerekmektedir.

Yönerge'ye göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında insan faktörünün dikkate alınması, iş sağlığı ve güvenliğinin kişiselleştirilmesi, insancılaştırılması diğer bir deyişle işin insan unsurunun gereklerine uygun olarak yapılandırılması gerekir. İşin insan unsurunun gereklerine uygun olarak yapılandırılması iş sağlığı ve güvenliğinin genişletilmiş ve geliştirilmiş halidir. Buna göre çalışan, bilgi

⁶¹ Gülmez, s.26.

⁶² Kabakçı, s. 4 ve

⁶³ Kabakçı, s.66.

ve becerilerine uygun işlerde çalıştırılmalı, işyerinde sağlığı bozucu etmenler ortadan kaldırılmalı, çalışan obje olarak görülmemeli ve işyerinde katılım sağlanmalıdır. Ancak işin insan unsurlarının gereklerine uygun yapılandırılmasında ne çerçeve yönerge de ne de bu yönerge esas alınarak kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda bir açıklık vardır. Büyük endüstri kazaları hakkında hazırlanan raporlar ampirik açıdan göstermektedir ki, işçilerin biyolojik ve ruhi kapasiteleri bakımından alt ya da üst limitlere uyulmadan çalışılması, sıklıkla esaslı kaza nedeni olarak ortaya çıkmaktadır. İşyeri organizasyonu salt görev dağılımı işlevi görmemeli, bu görev dağılımının, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun bulunması da sağlanmalıdır.⁶⁴

1.3.1.4. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmeleri

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden önce Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemeleri belli bir düzeydeydi. Avrupa Konseyi, AB gibi kuruluşların sosyal içerikli düzenlemelerinde ILO'nun etkisi açıkça görülmektedir. Türk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının bugünkü durumuna gelmesinde bilhassa ILO'nun Türkiye ile ilgili olumsuz raporları ve bu olumsuz raporların iç hukuka yarattığı baskı neticesinde sağlamıştır. Bu nedenle çalışmanın bu alt başlığında, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kuruluş koşullarını, iş hukuku konularında hukuk yaratma mekanizmasını ve Türkiye ile olan ilişkilerini ayrıntılı bir şekilde aktarmakta yarar görüyorum.

i)Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Kuruluşu

Birinci Dünya Savaşı sırasında, erkek işgücünün cepheye gitmesiyle, savaş koşullarında yaşanan işgücü kaybı ve fazla üretim yapma zorunluluğu, kadın ve çocukların fabrikalarda üretime etkin bir şekilde katılmalarıyla giderilmeye çalışılmıştır. Kadın ve çocuk işçiler bu açığı kapatmak için kötü koşullarda uzun süreli çalıştırılmış ve buna bağlı olarak iş kazalarında artışlar meydana gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarındaki bu artış sendikaların dünya kamuoyunda sosyal adalet temeli

⁶⁴ Kabakçı, s.76 .

üzerinden çalışanların menfaatlerinin de göz önünde bulundurulması ve uluslararası nitelikte bir çalışma bürosunun kurulmasını amaçlayan bir mücadele hattı örmesine yol açmıştır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra dünya barışını tehdit eden nedenlerden birinin sefalet olduğu kabul edilerek; evrensel ve kalıcı bir barışı sağlamak için sendikaların da baskısıyla dönemin önde gelen devletleri harekete geçerek Paris Barış Konferansı'nın 28 Nisan 1919 tarihli oturumunda Milletler Cemiyeti (Cemiyet-i Akvam) adlı uluslararası bir örgüt kurulması yönünde karar almışlardır. Milletler Cemiyeti, Versay (Versailles) Antlaşması ile birlikte 10 Ocak 1920'de yürürlüğe girmiştir. 1919 Paris Barış görüşmeleri yapılırken çalışma hayatına ilişkin birtakım standartların belirlenmesi amacıyla 15 üye ülkenin katılımıyla Uluslararası Çalışma Mevzuatı Komisyonu kurulmuştur. Komisyon, uluslararası planda işçilerin yaşadığı sorunları çözmek için uluslararası anlamda bir örgütün ana sözleşmesini hazırlama görevini yüklenmiş ve bu metin Paris Barış Konferansı'nda kabul edilmiştir. Komisyon, bu ülkelerle ILO'nun politikalarına yön gösterecek dokuz ilkeden oluşan ve barış anlaşmasında yer alan bir çalışma şartını Paris Barış Konferansının sonunda ilan etmiştir.

Bu çalışma şartında;

- Emeğe yalnızca bir mal ya da ticari meta gözüyle bakılmaması;
- Örgütlenme hakkı;
- Makul bir yaşam düzeyi sağlamak üzere yeterli ücret ödenmesi;
- Günde 8 saat ya da haftada 48 saat çalışma;
- En az 24 saatlik dinlenme izni;
- Çocuk istihdamının yasaklanması;
- Eşit işe eşit ücret;
- Bir ülkedeki tüm işçilere adil ekonomik muamele ilkeleri kabul edilmiş (yani göçmen işçilerle yerli işçilere eşit muamele); ve
- İşçinin korunmasına yönelik yasaların uygulanmasını sağlayacak bir denetim Sistemi öngörülmüştür.⁶⁵ Bu ilkeler, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel taşı olmuştur.

⁶⁵Kamil Ateşoğulları, Uluslararası Çalışma Örgütü (Uçö-Ilo) ,Türkiye İlişkileri,Belgeler, Sosyal İş Sendikası , Eğitim Yayınları:2; http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf (Erişim Tarihi: 10.11.2012)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 40 maddelik anayasası⁶⁶ böylelikle Versay Barış Antlaşmasınının 12. Bölümü haline getirilmiş ve bu bölüm diğer Barış Antlaşmalarına da dâhil edilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919 yılında üçlü yapı⁶⁷ içinde çalışmak üzere Milletler Cemiyeti ile birlikte ondan bağımsız kurulmuştur.⁶⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü⁶⁹, ilk olarak gündemine çalışma süresinin sekiz saat olarak düzenlenmesi, işsizlikle mücadele, sosyal güvenliğin sağlanması, doğum yapan kadın işçinin korunması ve kadın ve genç işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi konularını almıştır.

İkinci Dünya Savaşından sonra, Philedelphia Bildirgesi⁷⁰ ile birlikte, ILO'nun temel amaç ve ilkeleri yeni bir oluşum ve genişleme sürecine girmiştir. Philedelphia Bildirgesinin birinci maddesinde “emeğin bir mal olmadığı”, “düşünme ve örgütlenme hakkının olduğu”, “yoksulluğun insan refahı için tehlike oluşturduğu, yoksulluğa karşı savaşın da işçi-işveren-hükümet temsilcilerinin ortak uluslararası çalışmalarıyla yürütülmesi gerektiği” ilkelerine yer verilmiştir. Aynı bildirinin md.3/g fıkrasında “tüm çalışma alanlarında işçilerin hayat ve sağlıklarının yeterince korunması” ifadesine yer verilmiştir. ILO Anayasası'nın başlangıç kısmında ILO'nun kurulmasının temelinde yatan üç temel neden sayılmıştır: bütün dünyayı saracak sürekli bir barış, çalışma koşullarının ivedilikle iyileştirilmesi gereği ve bütün ülkelerin bu konuda ortak hareket etmek zorunluluğudur. (çalışanlarının ekonomik ve sosyal durumlarını iyileştirmek isteyen bir ülkenin, başka ülkeler aynı önlemleri almadıkları takdirde uluslararası pazarda rekabet gücünü kaybedeceği endişesiyle önlem almaktan kaçınan halleri) Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi de ILO çalışmalarının evrensel bir nitelik taşımasının

⁶⁶ Anayasanın 1919 yılında kabul edilen orijinal metni, 4 Haziran 1934 tarihinde yürürlüğe giren 1922 tarihli değişik; 26 Eylül 1946 tarihinde yürürlüğe giren 1945 tarihli Değişiklik Belgesi; 20 Nisan 1948 tarihinde yürürlüğe giren 1946 tarihli Değişiklik Belgesi; 20 Mayıs 1954 Tarihinde yürürlüğe giren 1953 tarihli Değişiklik belgesi; 22 Mayıs 1963 Tarihinde yürürlüğe giren 1962 tarihli Değişiklik Belgesi; ve 1 Kasım 1974 tarihinde yürürlüğe giren 1972 tarihli Değişiklik Belgesi ile tadil edilmiştir.

⁶⁷ Hükümet-işçi/işçi sendikaları-işveren/işveren sendikaları temsiline dayalıdır, bu temsilcilerin hepsi eşit statüdedir.

⁶⁸ Uluslararası Çalışma Örgütü kurulduğu sırada üye ülkesi 45 idi.

⁶⁹ UÇÖ, ilk Genel Konferansını (UÇK) Ekim/1919'da Washington'da yaptı ve toplantıya kırk ülke katıldı. (http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf)

⁷⁰1944, Washington, Philedelphia Konferansı.

sağlanması ve çalışma yaşamında uluslararası nitelikte hukuki düzenlemelerin yapılmasıyla mümkün olacaktır.⁷¹

ii)Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Yapısı Ve Amacı

ILO'nun kuruluşunun temelinde evrensel ve sürekli barışı sağlama amacı yatmakta olup, bunun da ancak sosyal adaletin sağlanmasıyla mümkün olacağı varsayılmaktadır.. İnsan haklarına saygı, herkes için yeterli yaşam standartları, insanca çalışma koşulları, istihdam olanakları, ekonomik güvence ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır.

Kuruluş aşamasında, ILO'nun amacını gerçekleştirmek için örgütün işleyişinin, örgütün karar alma mekanizmasının ve oylama biçiminin nasıl olması gerektiği üzerine tartışılmış; tartışmalar neticesinde, hükümet-işçi-işveren temsiline dayalı üçlü yapı içinde çalışacak bir örgütlenme biçimi kabul edilmiştir. ILO Anayasası'nın yedinci maddesiyle de yönetim kurulu ve yapısı, görev süresi ve yetkilerin içeriğiyle bu yasal dayanağa kavuşturulmuştur.

ILO'nun en temel özelliği biri kamu (devleti temsilen bir kamu kurumu ve görevlisi) ve sosyal kaynaklı (işçi ve işveren örgütleri) tarafların temsilcilerini kural üretme ve kuralların uygulanmasını denetleme süreçlerinde bir araya getirilmesini öngörmesidir.. ILO, Anayasasının başlangıç bölümünde ve Philedelphia bildirgesinde açıklanan programı gerçekleştirmeye çalışmakla yükümlü ve sürekli bir örgüt olarak kurulmuştur (ILO Anayasası md.1). Sürekli bir örgüt olan ILO; Uluslararası Çalışma Konferansı, Yönetim Kurulu ve Çalışma Bürosu olmak üzere üç organdan oluşmaktadır. Uluslararası Çalışma Konferansı, örgütün en yüksek karar alma ve yasama faaliyetlerini yürüten organ olup, yılda bir kez üç hafta süreyle haziran ayında Cenevre'de toplanır. Konferans toplantılarına her üye ülkeden iki hükümet, bir işçi ve bir işveren temsilcisi olmak üzere devletten dörder delege katılır. Çalışma yaşamındaki gelişim ve değişimlere paralel her yıl konferansta sözleşmeler ve tavsiye kararları

⁷¹Bkz. Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul : Beta Yayını, Basım 2,1994,s. 34; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Yayınları, B.2, 2007,s.30-32.; Münir Ekonomi, İş Hukuku, İstanbul : Beta Yayını, Basım 2, 1987,s.38.

tartışılır; örgütün en önemli etkinlikleri arasında işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sağlamak olduğundan bu alanda da birçok sözleşme ve tavsiye karar Konferansta kabul edilmiş olup bu konular hala ILO'nun temel gündem konularından biridir. Yönetim kurulu ise her biri kendi içinden seçilen 28 hükümet, 14 işçi ve 15 işveren temsilcisinden oluşmaktadır. Yönetim kurulu da çalışma konferansının gündemini hazırlamak, bütçeyi tespit etmek ve Uluslararası Çalışma bürosunu seçmekle görevlendirilmiştir. Bunların yanı sıra, mesleki eğitim, yönetim geliştirme, iş güvenliği ve sağlığı, endüstriyel ilişkiler, çalışanların eğitimi ve kadın ve genç işçilerin özel sorunları konularında uzman kişilerden oluşan komiteler de bu çalışmalarını desteklemektedir.⁷²

ILO çalışmalarını normatif çalışmalar, çalışma hayatını ilgilendiren bilimsel konular ve teknik yardımlar biçiminde yürütmektedir.⁷³ ILO'nun tavsiye kararları ve sözleşmeleri normatif nitelikteki çalışmalarıdır. ILO Sözleşmeleri kendine özgü (sui generis) sözleşmeler olup iki taraflı değil çok taraflı antlaşmalardır. Bir sorun öncelikle bir sözleşme veya tavsiye kararı metni olarak konferans gündemine alınır, konferansta tartışılır, bu gündem konferansa katılan delegelerin üçte iki oy çoğunluğuyla kabul edilir. ILO bir normun oluşum aşamasından önce, üye devletlerin ulusal düzeydeki uygulamaları ve hukuk sistemlerine yönelik araştırma yapar⁷⁴. ILO Sözleşmelerinin Genel Konferans tarafından kabul edilmesi üye devletler açısından bağlayıcılığını doğurmaz, üye devlet açısından sözleşmeden doğan yükümlüğün doğabilmesi için sözleşmenin bu devlet tarafından onaylanmış olmasına bağlıdır. Bir sözleşmenin üye devlet tarafından onaylanması işlemi, üye devletin Anayasası ve iç hukuku tarafından yetkili kılınmış organlarınca gerçekleştirilir.

ILO üye devletlerce onaylanmış sözleşmelerin denetimini düzenli denetim ve şikâyet üzerine denetim olmak üzere iki yoldan gerçekleştirmektedir. ILO'nun denetim mekanizması, ILO Anayasasının 22 ve 24. Maddelerinde düzenlenmiştir. ILO md. 22

⁷² http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_nasil.htm (Erişim Tarihi: 12.08.2012)

⁷³ Bülent Alpar, “ Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı(ILO) Çalışmaları ve Denetimi, Kamu İş Yayımları : 1999, Ocak, Cilt 4, Sayı 4, s. 222.

⁷⁴ Ali Güzel “ILO Normları ve Türk İş hukuku , İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 20. Kuruluş Yılı Semineri, Ankara: 1997 , Kamu İş yayını,s. 7.

uyarınca üyelerden her biri katıldığı sözleşmelerden doğan yükümlülükleri yerine getirip/getirmediği, mevzuatlarının durumu ve uygulamaları, alınan tedbirler hakkında Uluslararası Çalışma Bürosuna bir rapor sunmak durumundadır. Üye devletlerin onayladıkları sözleşmelerle ilgili rapor gönderme Yönetim Kurulunca gönderme insan hakları ve sendikal haklar için iki, diğer sözleşmeler için dört yıl olarak belirlenmiştir. Bu raporlar iki ayrı organ tarafından denetime tabi tutulmaktadır: Sözleşme ve Tavsiyelerin Uygulanması İncelemekle Görevli Uzmanlar Komisyonu ve Sözleşme ve Tavsiyelerin uygulanmasını İncelemekle Görevli Konferans Komisyonu (Aplikasyon Komisyonudur). Aplikasyon Komisyonu her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı esnasında, üçlü temsil esasına dayalı delegasyondan (150 delegeden) oluşturulan bir komisyondur. Bu komisyonun kuruluş amacı Uzmanlar Komisyonun Raporunu incelemek ve yükümlülüklerini yerine getirmeyen ülkeleri tartışmaya davet etmektedir. Komisyon, çalışmalarına genel görüşme ile başlar. Uzmanlar komitesinin sunduğu rapora göre, ILO'nun standartlarının uygulanması ile ilgili sorunları ve üye ülkelerin ILO Anayasasından doğan yükümlülükleri, görevlerini yerine getirip getirmediğini inceler. Uzmanlar Komisyonunun raporunda yer alan gözlemler tek tek görüşülür, ilgili üye devletin temsilcileri çağrılır olumlu, olumsuz değerlendirmeler tartışılır.

Şikâyet üzerine yapılan denetim mekanizması ise ILO Anayasasının 24. Maddesinde düzenlenmiştir:

“...Üye Ülkelerden herhangi birinin, katılmış olduğu bir sözleşmenin memnuniyet verici bir şekilde uygulanmasını sağlamadığına dair mesleki bir işçi veya işveren örgütü tarafından Uluslararası Çalışma Bürosu'na yapılan her şikâyet, Yönetim Kurulu tarafından, söz konusu hükümete iletilebilecek ve bu hükümet konu hakkında, Yönetim Kurulunun uygun göreceği bir açıklama yapmaya davet edilebilecektir ...”⁷⁵

ILO normatif düzenlemeleri dışında yayın çıkarmak, araştırma yapmak, anketler düzenlemek ve konferanslar tertip etmek, teknik yardımlar, burs vermek ve stajlar düzenlemek gibi bilimsel faaliyetler yapmaktadır. ILO üye devletlere teknik yardım sağlamak için Cenevre'de Uluslararası İşçi Araştırmaları Enstitüsünü ve İtalya'nın

⁷⁵ http://www.belgenet.com/arsiv/sozlesme/ilo_anayasa.html (Erişim tarihi:12.08.2012)

Torino kentinde de İleri Teknik ve Mesleki Eğitim Uluslararası Merkezi adını taşıyan eğitim merkezleri kurmuştur.

ILO'nun oluşturmaya çalıştığı uluslararası ilkeler ve standartlar üye devletlerin uymaları gereken asgari koşullardır. ILO'ya nasıl üye olunacağı, ILO Anayasasının md. 1/bent 2-4 düzenlenmiş olup; 1946 tarihinde Birleşmiş Millet üyesi olan devletler Uluslararası Çalışma Örgütü'nün doğal üyesidir. -Birleşmiş Milletlere daha sonradan üye olan devletlerin ILO üyeliğini kazanabilmeleri ise; 1) *Uluslararası Çalışma Örgütü Statüsünden doğan yükümlülükleri kesin bir biçimde kabul ettiklerini bildirmek suretiyle ya da 2) ILO Genel Konferansının üçte iki çoğunlukla alacağı karar üzerine olmaktadır.* Örgütün kuruluş bildirgesinde de yer aldığı gibi bir sözleşmeyi onaylayan ülke, sözleşme doğrultusunda ulusal mevzuatında değişiklikler yapma yükümlülüğü altına girmektedir.

iii) Türkiye-ILO İlişkileri

Türkiye'de çalışma ilişkileri alanında (iş hukuku ve iş sağlığı, sendikalar vs.) düzenlemelerin gecikmeli olması ve 1936 yılına kadar Türkiye'de etkin işçi ve işveren örgütünün ve bir iş yasasının olmayışı, Türkiye'nin ILO çalışmalarına etkin katılımını engellemiştir. Türkiye, Milletler Cemiyeti üyesi olmadığı dönemde, 1927 yılından başlayarak gözlemci sıfatıyla ILO çalışmalarına katılmış; 9 Temmuz 1932 tarihinde TBMM Milletler Cemiyetine üye olunca ILO'yu oluşturan Versailles Barış Antlaşmasının 387. hükmü gereğince kendiliğinden örgütün doğal üyesi olmuştur.

1936 yılında iş yasasının kabul edilmesi, 1946 yılında Çalışma Bakanlığının kurulması ve 1946 yılında Cemiyetler yasasında sendikaların kurulmasına yönelik engelleyici hükümlerin kaldırılmasına koşut olarak ILO'yla ilişkiler de olumlu seyir almaya başlamıştır. İkinci Dünya Savaşının bitmesi, çok partili rejime geçişle birlikte demokrasiye geçiş sürecinin hızlanması, Atlantik Şartı, Beveridge Planı ve Philedelphia

Bildirgesi diğer ülkeler gibi Türkiye'yi de etkilemesi ILO ile verimli işbirliğinin başlamasını kolaylaştırmıştır.⁷⁶

1980'li yıllara kadar ve özellikle de TÜRK- İş'in ILO'yu bir eleştiri platformu olarak kullanmaya başladığı döneme kadar ILO'dan pek de haberdar değildir.⁷⁷ 1980 döneminin yarattığı rüzgârın da etkisiyle çeşitli uluslararası işçi kuruluşları, özellikle sendikal hakların ihlal edildiği gerekçesiyle Türkiye'yi ILO'ya şikâyet etmişler ve bu şikâyetlerin etkisiyle 1981 yılından itibaren Türkiye, ILO tarafından mercak altına alınmaya başlanmıştır. Türkiye'nin ILO'yla ilişkilerine bakıldığında 1971 ve 1998 yılları arasında sadece 1973 ve 1992 yıllarında Aplikasyon Komitesince eleştirilmediği görülecektir, Türkiye Aplikasyon Komitesinin raporunda özel bir paragrafta kara listeye alınmıştır.⁷⁸ 1952-1958 yıllarında tek bir sözleşme bile onaylanmamıştır. Türkiye 1948-1951, 1954-1957 ile 1966-1999 dönemlerinde "Asil üye" , 1975-1978, 1987-1990 ve 2002-2005 "Yardımcı Üye" sıfatıyla ILO yönetim kurulunda yer almıştır.

ILO şikâyet konusu konular dikkate alınarak ulusal mevzuatta ve 1995 yılında anayasada önemli değişiklikler yapılmıştır ve bu süreç hala devam etmektedir. 1999 yılına kadar Türkiye- ILO ilişkileri genellikle karşılıklı işbirliği ve anlayış içerisinde sürmüştür. Toplam 38 İLO sözleşmesi bu 67 yıllık dönem içinde onaylanmıştır.⁷⁹

iv) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuyla İlgili İLO Sözleşmeleri

ILO'nun kuruluşunun ilk yıllarında kabul ettiği sözleşmelerin konusunu işin düzenlenmesiyle ve çocuk ve genç işçilerin iş güvenliği oluşturmaktaydı. İşin ILO tarafından düzenlenmesiyle ilgili 1935 yılında kabul edilen "45 sayılı Yeraltı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Sözleşmesi", Türkiye'nin 1937 yılında onayladığı ilk ILO sözleşmesidir. 1921 yılında kabul edilen 14 sayılı Sınai Müesselerde Hafta Tatili Sözleşmesini 1946 yılında onaylanmıştır ancak yeri gelişmek belirtelim ki 394 sayılı

⁷⁶Alpar, s.233.

⁷⁷Ayşe Ünal, "Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkileri", 1. Baskı, İstanbul: Alfa Yayınları, Mart, 1999, s. 221.

⁷⁸Yıldırım Koç, Türkiye'de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık, 1. Baskı, İstanbul: Gerçek Yayınevi, 1998, s.141.

⁷⁹Alpar, s.235.

Hafta Tatili Yasası ise bu sözleşmenin Türkiye tarafından onaylanmasından önce 1924 yılında kabul edilmiştir.

ILO tarafından çocuk ve genç işçilerin iş güvenliği konusundaki sözleşmelerden; “1959 Tarihli 15 Sayılı Trfımcı Ve Gazetecilerin Asgari Yaş Sözleşmesi”, “1936 tarihli ve 58 sayılı Deniz İşlerinde Çocukların Asgari Yaş Haddi Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş)” , 1937 Tarihli “59 Sayılı Sanayi İşyerine Alınacak Çocukların Asgari Yaş Sınırı Sözleşmesi” Türkiye tarafından 1992 yılında onaylanmıştır. 1946 tarihli “Çocukların ve Gençlerin Sanayide İşe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları konusundaki 77 sayılı Sözleşme” 1983; 1965 tarihli “123 sayılı Yer Altı Madenlerinde İşe Alınmada Asgari Yaş Sözleşmesi” 1991 yılında onaylanmıştır. ILO tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bu sözleşmeler dışında da birçok sözleşme vardır: 35, 42, 81, 102, 115, 119, 127, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler.⁸⁰

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında politikasını ve standartlarını belirleyen en önemli belgeleri “155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi⁸¹”, “164 sayılı tavsiye kararı” ile 1985 tarihli “161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi⁸²” ve “171 sayılı Tavsiye Kararı”dır.

155 sayılı sözleşme, çalışma ortamında tehlike arzeden tüm faktörlerin en aza indirilerek, çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıkları neticesinde ölmeleri ve sakat kalmalarını engellemeyi amaçlamaktadır. Sözleşmenin dördüncü maddesine göre her üye devlet, ulusal koşulları ve uygulamalarına göre en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin ulusal politika geliştirme, uygulama ve periyodik olarak oluşturulan ulusal politikaları gözden geçirme yükümlülüğü altına girmektedir⁸³. Bu politikanın amacı iş kazaları mümkün olduğunca en aza indirilerek, olası can kayıpları ve sakatlıkları önlemektir.⁸⁴ 1985 Tarihli 161 Sayılı Sözleşmenin 3.maddesine göre ise; her üye devlet

⁸⁰Şemsettin Kırıl, “ Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler “ , Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları No: 12: İstanbul, 1987 ,s. 170 vd.

⁸¹ RG. 13.01.2004 tarih, 25345 sayılı.

⁸² RG. 13.01.2004 tarih, 25345 sayılı.

⁸³ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> (erişim tarihi:13.11.2012)

⁸⁴ Oğuz,s.31.

bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenmekle yükümlüdür.⁸⁵ Sağlanan bu hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmak zorundadır. Aynı sözleşmenin beşinci maddesi, her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alarak; işverene birtakım yükümlülükler yüklemiştir. Buna göre her işveren, işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesini yapmak zorundadır. Ayrıca işveren, çalışma ortamında işçinin sağlığını etkileyebilecek faktörlerin gözetimini yapacak ve işyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunacaktır. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitilmesi konusunda da üzerine düşeni yapmakla yükümlüdür. 155 sayılı sözleşme; kamu hizmetleri dâhil olmak üzere bütün ekonomik faaliyet kollarını kapsam altına almaktadır. İşçi terimi ise kamu çalışanları dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri ifade etmektedir. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin “iş sağlığı ve güvenliği” ve “çalışma ortamına” ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi ve bunu periyodik olarak gözden geçirmek konularında yükümlülük altına girmeyi de kabul etmektedir. Türkiye, “İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmeyi” 07.01.2004 tarih, 5038 sayılı yasayla; “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesini” de ulusal mevzuat gereği 07.01.2004 tarih 5039 sayılı yasayla onaylayarak, uluslararası hukuk karşısında da yükümlülükler altına girmiştir. ILO sözleşmelerinin iç hukukta salt onay işlemi ile birlikte uygulanabilmesinin temel koşullarından biri, sözleşme hükümlerinin kendiliğinden ve ulusal hukuk sisteminin doğrudan uygulanmaya elverişli olmasıyla mümkündür. Genel olarak bir uluslararası hukuk kuralının doğrudan uygulanabilir olması için de tarafların amaçları, sözleşmelerin içerdiği kuralların konusu ve sözleşme maddelerin yazılış biçimleri koşul

⁸⁵ Rana Güven, İstanbul Barosu Yayınları, İş Sağlığı ve İş güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler& Eleştiriler, Genel Yayın sıra No:121, sf:22, İstanbul, Haziran-2008

olarak aranmaktadır.⁸⁶Bu koşulları ILO Sözlęmeleri açısından değerlendirildiğinde, sözlęmelerin hükümler açısından doğrudan ya da kendiliğinden uygulanma kabiliyetine sahip olmadığı görölmektedir. Bunun sonucu olarak da, anılan sözlęmeler, onay işlemi ile doğrudan uygulanabilir kabiliyeti kazanmamakta, bunun için ayrıca iç hukukta yasal ya da idari düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır.⁸⁷ILO Anayasası md.19/5, b bendinde yer alan⁸⁸ “Üye ölkelerden herbiri, Konferans oturumunun kapanışından itibaren bir yıllık süre içerisinde veya istisnai koşullar nedeniyle bir yıllık süre ve Konferans oturumunun kapanışından itibaren 18 ayı geçmeyecek şekilde Sözlęmeyi mevzuat haline getirecek makam veya makamlara sunmayı üstlenir “ düzenlemesi de sözlęmelerin iç hukukta doğrudan uygulanması esasından çok, onaylanacak sözlęme hükümlerin iç hukuk düzenlemeleri ile ulusal hukuka dahil edilmesini ve üye ölkelerin belirli politikalarını geliştirmeleri (*istihdam, mesleki eğitim* ..) amaçlanmaktadır. ILO Anayasası, sözlęmeleri onaylayan ölkelere, i hukuklarını sözlęmeye uygun hale getirmeleri için 12 aylık bir süre tanımaktadır.

ILO sözlęmelerin uygulanmasına ilişkin 19. Maddesinin 3. Bendinde sözlęme hükümlerinin esnek hükümler içerdiği örgütün kendisince de kabul edilmiştir. Bu hükme göre, üye ölkelerin ekonomik gelişim düzeyi, iklim koşulları gibi coğrafi özellikleri ve diğer özel ve özğü durumlarına göre sözlęmelerinin uygulanabilirliği ve tavsiye kararlar değişiklik arz edebilir.

Kanımcı, ILO sözlęmelerinin doğrudan uygulanabilmesi için iç hukukta başka hiçbir düzenlemeye yer bırakmayacak şekilde somut, açık, ayrıntılı düzenlemelerin yer alması gerekir. Sözlęmeler doğası gereği, birçok koşulu gözetmek durumunda olduğundan, hükümleri soyut, belirsizdir ve değişik anlamlara gelebilen kavramlara dayanmaktadır. Çalışmamızın temelini oluşturan sözlęmelerden biri olan 155 Sayılı Sözlęmenin, ölkemizde tam uygulanması konusunda sıkıntılar vardır. Örneğin; 155 Sayılı Sözlęmenin 3. Maddesinde, “işçi” tanımı geniş tutulmuş, sözlęmede “işçi” terimi işçiler kamu çalışanları dâhil olmak üzere herkesi kapsayacak şekilde

⁸⁶ Seminer,s.23.

⁸⁷ Seminer,s.24.

⁸⁸ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm (erişim tarihi: 13.11.2012)

düzenlenmiştir. Oysaki iç hukukumuzda İş Yasası'nda işçi terimi tüm çalışanları kapsamamaktadır.⁸⁹ 155 sayılı ILO sözleşmesinin imzalamasının bir gereği olarak 2005 yılı Mayıs ayında Türkiye'de ilk defa Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, 12 devlet, 12 sosyal taraf memur sendikaları da taraf olmak üzere toplam 25 üyeden oluşmaktadır. Konsey Başkanlığını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarlığı yürütmektedir. Konsey, Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği politika belgesiyle 2006-2008 yılı İş Sağlığı ve Güvenliği hedefleri yayınlanmıştır. Politik hedefin ilkinin AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği yasınının çıkartılması olmuştur. Politik hedefin ikincisini ise İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün çalışanları kapsar hale getirilmesi, bütün işyerlerine yaygınlaştırılması ve hizmet birimlerinin etkin hale getirilmesi oluşturmaktadır.⁹⁰ Yeni yürürlüğe giren "6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" hukuki anlamda 155 sayılı sözleşmenin ruhuna uygun olacak düzenlemeler getirmiştir, bunlardan en önemlisi bu yasanın özel/kamu işyerleri ayrılıksızın tüm çalışanlara uygulanacak olması olup, iş yasasındaki düzenlemeden daha ileri bir düzenleme özel yasayla kabul edilmiştir.

1.3.2. Ulusal Kaynaklar

Türk hukukunda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat dağınık ama oldukça kapsamlıdır. 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası, 4857 sayılı İş yasasının beşinci bölümdeki iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemeleri yürürlükten kaldırarak bu dağınıklığı kısmen de olsa gidermiştir. Ancak genel yasa özel yasa uygulaması ve normlar hiyerarşininin gereği, uygulamada boşluk olduğunda mevzuattaki tüm düzenlemelere bakılması gerektiğinden, çalışmasının bu alt başlığında anayasada, 4857 sayılı İş Yasası'nda, Borçlar Yasası'nda, Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerine kısaca değinilecektir.

⁸⁹İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısında iş sağlığı ve güvenliği hükümleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlemiştir. Bu ulusal mevzuatımızda iş sağlığı ve güvenliği bakımından ileri bir adımdır.

⁹⁰ Güven,s.26.

1.3.2.1.Anayasa

Türk hukukunda, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler normlar hiyerarşisi piramidinin en üstünde yer alan Anayasa yer almaktadır. Anayasanın üstünlüğü ve bağlayıcılığı ilkesi (AY md. 11) gereği diğer normlar en üst norm olan Anayasa'ya tabidir ve ona uygun olarak düzenlenmelidir.⁹¹

Anayasada doğrudan olmasa da dolaylı şekilde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler vardır. Anayasanın ikinci maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin ilkeleri sayılırken insan haklarına saygılı ve sosyal bir hukuk devleti ilkeleri bu ilkeler arasında yer almaktadır. Sosyal devlet ilkesinin temelinde toplumun korunmaya muhtaç çoğunluğunun yaşam koşullarını düzeltme amacı vardır. Sosyal devlet, bireylere yalnız klasik hürriyetleri sağlamakla yetinmeyen, ayrıca onların insan gibi yaşamaları için zaruri olan maddi ihtiyaçlarını da karşılanmasını kendine vazife edinen devlettir.⁹²

Anayasanın beşinci maddesinde devletin temel amaç ve görevleri arasında, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak sayılmıştır. Bu düzenleme de sosyal devlet ilkesinin gereğinin sonucudur.

17. Maddesinde herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı güvence altına alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı da Anayasa'da herkese tanınmış bulunan yaşama, sağlık ve beden bütünlüğü haklarının işyeri düzeyindeki uzantısıdır.⁹³

⁹¹ Erdoğan Teziç, "Anayasa Hukuku", İstanbul: Beta Yayınları,13. Bası, 2009,s. 9.

⁹² Bülent Tanör, Necmi Yüzbaşıoğlu, "1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku", İstanbul: Yapı kredi Yayınları ,1. Baskı, Şubat , 2001,s.104

⁹³ Süzek, İş Hukuku, 789.

Çalışanların sağlıklı ve güvenceli bir ortamda çalışmasını sağlamak anayasanın devlete yüklediği ödevdir.⁹⁴ Devlet de anayasadan doğan bu görevini yerine getirmekle yükümlüdür. Anayasanın Sosyal ve Ekonomik Hakların düzenlendiği üçüncü bölüm md. 50’de “çalışma şartları ve dinlenme hakkı” ; 60. madde de “sosyal güvenlik hakkı” temel hak olarak yer almaktadır. Ayrıca devlet, sosyal devlet ilkesi gereği iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliğini sağlamak için gereken mevzuatı hazırlamak, mevzuatın uygulanmasını sağlayacak idari yapıları kurmak, işyerlerinde iş güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınmasını sağlamak, sistemin işlerlik kazanabilmesi için gerekli denetim mekanizmalarını kurmak ve gerektiğinde idari ve cezai alanda yaptırım uygulamak devletin anayasal görevidir.

1.3.2.2. Borçlar Yasası

Borçlar Yasası’nı, özel yasa – genel yasa uygulamasında genel bir yasa olup, İş Yasası kapsamında olmayan ve hizmet sözleşmesi kapsamında çalışmasını sürdüren çalışanlara ilişkin birtakım düzenlemeler içerir.

818 Sayılı Borçlar Yasası’nın 332 Maddesinde iş sağlığı ve güvenliği açısından, işverenin koruma ve gözetme borcuyla ilgili düzenleme vardı ancak bu yasa, 11.1.2011 tarihli 6098 sayılı yasayla kapsamlı değişiklik olmuş, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili de önemli düzenlemeler getirilmiştir.

6098⁹⁵ sayılı yeni yasanın altıncı bölümünde, md. 393 ve devamında hizmet sözleşmesi hukuki müessesesi düzenlenmiştir. Yasanın bu bölümünde, işçinin kişiliğinin korunması alt başlığıyla çalışmamız kapsamında önemli sayılacak yeni düzenlemeler kabul edilmiştir. Bu kapsamda 417. maddede işverenin yükümlülükleri arasında; hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük ilkelerine

⁹⁴Anayasa Mahkemesi’nin iş sağlığı ve güvenliği hakkının yaşama ve sağlık ile doğrudan ilişkisini dile getirdiği kararları mevcuttur. Bkz. Sütsek; İş Hukuku, s. 789 (AYM,23.05.1972,2/28)

⁹⁵ RG. 04.02.2011 tarihli, 27836.

uygun bir düzeni sağlamak ve özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almak sayılmıştır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşverenin bu yükümlülükler kapsamında yasaya ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin vücut bütünlüğünün zedelenmesi, kişilik haklarının ihlali işçi yaşamını kaybetmesi gibi sonuçlar ortaya çıkarsa, işveren bu zararları tazmin etmekle yükümlü olacaktır. Bu zararın sonuçları üzerinde doğan işverenin tazmin yükümlülüğünün sınırı ya da mağduriyet yaşayan çalışanın bu tazmin hakkının sınırına ilişkin genel hükümler de 6098 sayılı yasanın Borç.K 53 ve devamı hükümlerinde düzenlenmiştir.

Yeni 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'yla 6098 sayılı yasadaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeni düzenlemeleri irdelediğimizde birbiriyle ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ülkemizdeki dönüşümle uyumlu olduğu kanaatindeyim. İş sağlığı ve güvenliği yasasında iş kazası tanımı yapılmış ve bu tanımada işçiyi ruhen zarara uğratan olaylarında iş kazası olarak kabul edilmiştir. 6098 sayılı yasanın 417. maddesinde işçilerin psikolojik tacize uğramaması için işverenin önlem almakla yükümlü olduğu belirtilerek işçilerin ruh sağlığının korunması genel yasayla koruma altına alınmıştır.

Kanımca, 6098 sayılı yasadaki iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinden yararlanacak çalışanların kapsamını genişletilmesi bakımından önemli sayabileceğimiz bir hüküm kabul edilmiştir. Hizmet sözleşmesi başlığı altında 418. maddede düzenlenen bu hükme göre; ev düzeni içinde çalışmada, işçi işverenle birlikte ev düzeni içinde yaşıyorsa işveren, yeterli gıda ve uygun bir barınak sağlamakla yükümlüdür.

İşçi, kusuru olmaksızın hastalık veya kaza gibi sebeplerle iş görme edimini yerine getiremezse işveren, sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamayan, bir yıla kadar çalışmış işçinin bakım ve tedavisini iki hafta süreyle sınırlı olmak üzere sağlayacaktır. İşveren, işçinin gebeliğinde ve doğum yapması durumunda da aynı

edimleri yerine getirmekle yükümlüdür. Ev içi çalışmada sosyal sigorta anlamında getirilen bu yeni düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde meydana gelen iş kazası / meslek hastalığının tazmini meselesiyle ilgili olup kabul edilen önemli bir düzenlemedir.

1.3.2.3. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası

İş sağlığı ve güvenliği yasasında yer alan düzenlemeler önleme hukukuna ilişkin olup, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmaz ve buna bağlı olarak iş kazası/ meslek hastalığı vuku bulursa, bundan sonraki süreç sosyal sigorta ve tazmin hukukunun konusunu oluşturur. Bu nedenle de Sosyal Sigortalar Yasası da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasındadır. 15.06.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Yasası ile mevcut sosyal kuruluşları olan Bağ-Kur ile TC Emekli Sandığı tüm malvarlığını ve kadrolarını hiçbir işleme gerek kalmaksızın Sosyal Güvenlik Kuruma devretmiştir. 20 Mayıs 2006 tarihi itibariyle yıllardır istenen sosyal güvenlikte tek çatı uygulamasına geçilmiştir. Mevcut sosyal güvenlik yasalarının da tek bir yasada birleştirilmesi amacıyla da 31.05.2006 tarih ve 5520 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasasını”⁹⁶ kabul edilmiş, yürürlük tarihi de 01.01.2007 olarak belirtilmiştir. Ancak 5510 sayılı yasanın bazı hükümleri Anayasanın 2.,5., 6.,7.,8.,10., 11., 13., 17., 49., 56., 60., 73., 90., 123., ve 153. Maddelerine aykırılığı ileri sürülerek iptalleri ve yürürlüklerinin durdurulması amacıyla , AYM’de dava açılmış ve AYM de15.12.2006 tarihli kararıyla 5510 sayılı yasanın bazı düzenlemelerinin kısmen ya da tamamen iptaline hükmetmiştir⁹⁷. İptal gerekçeleri dikkate alınarak yapılan değişiklikler sonrasında 5510 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi birkaç defa ertelenmiştir. Öğretide, kamuoyundaki tartışmalar daha sürerken yasanın bugünkü hali 17.04.2008 tarihinde 5754 sayılı Yasa olarak kabul olarak kabul edildikten sonra 08.05.2008 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.⁹⁸

⁹⁶ RG.16.06.2006,26200.

⁹⁷Hediye Ergin, “ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu”, İstanbul: Beta Yayınları,1. Bası, Mayıs, 2008, Önsöz.

⁹⁸ RG.; 08.05.2008 tarih, 26870.

5510 sayılı yasanın kısa vadeli sigorta hükümlerinin düzenlendiği üçüncü bölümünde, iş kazası ve meslek hastalığı tanımı yapılmış (md.13,14),; iş kazası ve meslek hastalığı geçiren sigortalının kısa vadeli sigorta kollarından (md.16) , sürekli iş göremezlik gelirinden (md.19) nasıl yararlanacağıyla hak sahiplerine gelir bağlanması, cenaze ödenekleri (md. 20) ve İş kazası ve meslek hastalığı bakımından üçüncü kişilerin ve işverenin sorumluluğu (md.21) düzenlenmiştir.

5510 sayılı yasada iş kazası tanımı yapılmamış, iş kazasının unsurları ve koşulları sayılmıştır. Buna göre iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

Meslek hastalığı da sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri olarak tanımlanmıştır.

Ayrıca Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğunun;

- a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usulüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,
- b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi şartıyla belirleneceğine yer verilmiştir.

Meslek hastalığı, işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ve sigortalı olarak çalıştığı işten kaynaklanmış ise, sigortalının 5510 sayılı yasadaki sağlanan haklardan

yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması da şarttır. Meslek hastalığını öğrenildiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen veya yazılı olarak bildirilen hususları kasten eksik ya da yanlış bildiren işverene veya sigortalıya, Kurumca bu durum için yapılmış bulunan masraflar ile ödenmişse geçici iş göremezlik ödenekleri rucû edilir. Ayrıca hangi hallerin meslek hastalığı sayılacağı, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usûlü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikte düzenlenir. Yönetmelikte belirlenmiş hastalıklar dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması hususunda çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır.

1.3.2.4. Umumi Hıfzıssıhha Yasası

1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha yasası çok eski tarihli bir yasa olmasına rağmen ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelere biri olduğu için önemlidir. Yürürlüğe girdiği döneme göre çağdaş hükümler içeren bir yasadır⁹⁹. Yasanın yedinci bölümünde madde 173- 180 arasında işçilerin çalışma şartları ve diğer sağlık hükümleri yer almaktadır.¹⁰⁰

1.3.2.5. Belediye Yasası

1930 tarihli 1580 sayılı eski Belediye Yasası'nda belediyelere iş sağlığı ve güvenliği alanında yükümlülükler içeren düzenlemeler getirilmiştir.¹⁰¹ Belediyeler Yasası'nın mülga 38.maddesine göre belediyeler her türlü sınıai kuruluşların, fabrikaların, elektrik ve aydınlatma tesisatının, makine ve motor imbiclerinin, kazan, ocak ve bacalarının gerek başlangıç gerek sonradan sürekli ve düzenli fenni

⁹⁹Oğuz, s.52.

¹⁰⁰Çalışmamızın tarihsel gelişim kısmında yasanın ilgili hükümlere ayrıntılı bir şekilde değinilmiş olup, ayrıntı için bkz. Türkiye' de Tarihsel Gelişim, 1.2.3.2. Cumhuriyet dönemi, s.17

¹⁰¹RG. 14.04.1930, 1471.

muayenelerini yapmak, başkalarının sağlığına ve bu arada işçi sağlığına, huzur ve mallarına zarar verici bir durumun bulunup bulunmadığını araştırmak ve varsa zarara engel olmak yükümlülüğü altındadır. Ancak 1580 sayılı yasanın 38. Maddesi 07.07.1950 tarihinde 5669 sayılı yasanın 2. maddesiyle mülga olmuştur. 1580 sayılı Belediyeler Yasası ise 24.12.2004 tarih ve 25680 S.R.G de yayımlanan 07.12.2004 kabul tarihli ve 5272 sayılı yasanın 87. maddesi ile ek ve değişiklikleriyle yürürlükten kaldırılmıřtır¹⁰². Ancak bu düzenlemeler öğretide ve yargı uygulamasında yol gösterici olabilecek niteliktedir.

1.3.2.6. 4857 Sayılı İş Yasası ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

Bu çalışmanın ele alındığı dönemde, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ereve dzenleme_4857 Sayılı İş Yasasının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beşinci bölümüydü. İş Yasası, işveren işçiyi koruma borcuna ilişkin genel kuralı koymuştur. Bunun yanında anılan Yasa, bu bölüm dışında da, iş sağlığına ve güvenliğine ilişkin pek çok dolaylı hüküm içermektedir.¹⁰³ çalışmanın ikinci bölümünde 6331 sayılı yasa ve 4857 sayılı yasadaki iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili düzenlemeler ayrıntılı bir şekilde irdelenecektir. İş sözleşmesinden doğan karşılıklı haklar ve sorumluluklar sahadaki uygulamaların yeterliliğini tartışmamız bakımından yol gösterici olacaktır.

İş sağlığı güvenliği önlemlerinin temelinde bireysel, toplumsal ve ekonomik amaçlar yer alır. Bireysel amaç şöyle açıklanabilir: “İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, her şeyden önce, kişinin huzurunun ve mutluluğun sağlanması amaçlar. Nitekim iş sağlığı ve güvenliği, kişilerin meslek tehlikelerinden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, onların sağlıklı gelişmelerini gerçekleştirir. Bu anlamda, işçiyi sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması işçi açısından temel bir hak olarak görülür”¹⁰⁴. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin toplumsal amaı ise; sağlıklı kişilerden oluşan, mutlu ve huzurlu bir çalışan kesimin yaratılmasıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinde iktisadi açıdan beklentilerde, işyerindeki maliyetlerin düşürülmesidir.

¹⁰² <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/484.html> (Erişim Tarihi: 17.11.2012)

¹⁰³ rneğin bkz. “alışma süreleri”, “emzirme izni”, “işverenin yükümlülükleri”.

¹⁰⁴ A.Murat Demircioğlu, Tankut Centel, İş Hukuku; s. 153

4857 sayılı İş Yasasının “İş Sağlığı ve Güvenliği” ile ilgili beşinci bölümü, mesleki riskleri ve kaza faktörlerini belirtmeyi, kazaları en aza indirmek için önlemler almayı; alınan bu önlemlerin süreklilik taşıması için gerekenlerin yapılmasını amaç edinmektedir. Bunlarla birlikte yasa hükümleri, işçilerin¹⁰⁵ çalışma şartlarının sürekli iyileştirilmesinin kimin sorumluluğunda olduğunu belirtmeyi ve bu iyileştirmelerin ne şekilde yapılması gerektiğini ortaya koymayı amaç edinmektedir. İş yasasının uygulanması sürecinde bu amaçlar doğrultusunda, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanma alanına ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü ve yönetmelikler çıkarılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasa ve bu yönetmelikler¹⁰⁶ normların niteliği gereği emredici hukuk kuralları niteliğindedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, 2003 yılında İş Yasası md.77, 78., 79., 80., 81., 82., 85., 88 ve 89 hükümlerinde yapılan değişikliklerle paralel aynı yıl AB politikaları doğrultusunda kısa ve orta vadede gerçekleşmesi düşünülen çalışmaları kapsayan “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine ilişkin Türkiye Ulusal Programı”¹⁰⁷ hazırlanmış, bu programa iş sağlığı ve güvenliği hukuku da dahil edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin uygulama alanlarında Çalışma ve Güvenlik Bakanlığı’na çıkarılacak yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir. AB’nin iş sağlığı ve güvenliği yönergeleri esas alınarak bu yönetmelikler çıkarılmıştır.¹⁰⁸ Öncelikle de 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge birebir tercüme edilerek İş

¹⁰⁵ İş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısında iş sağlığı ve güvenliği hükümleri tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlemiştir. Çalışan kavramı; konusu iş görme amacı güden tüm sözleşmelerin kapsamında, iş yapmakla yükümlü olan tarafı ifade ettiği gibi, statü hükümlerine tabi çalışanları da kapsamına alır. İş görme amacı güden sözleşmeler; genel kabul gördüğü şekliyle: iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi, vekâlet sözleşmesi ve istisna sözleşmesidir. Akıntürk bu sözleşmelere “havale” ilişkisini kapsayan havale sözleşmesini de ekler.

¹⁰⁶ Örneğin Bkz. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliği, Güvenlik Ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği, Gürültü Yönetmeliği, Titreşim Yönetmeliği, Kimyasal Maddelerde Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık Ve Güvenlik Şartları Hakkında Yönetmelik vb. gibi.

¹⁰⁷ Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine dair karar.RG...24.07.2003,25178 Mükerrer.

¹⁰⁸ 4857 sayılı Yasa Uyarınca Çıkarılan Yönetmelikler,: Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG,26.12.2003,25328) , Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (RG,23.12.2003,25325), Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hak. Yönetmelik (RG,23.12.2003,25325),Gürültü Yönetmeliği (RG,26.12.2003,25328), Titreşim Yönetmeliği RG,23.12.2003,25325), Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği(RG,23.12.2003,25325),İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG,10.02.2003,25369),Kişise Koruyucu Donanım Yönetmeliği (RG,11.02.2004 , 25370) , Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG,11.02.2004 , 25370),İş Ekipmanları Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG,11.02.2004 , 25370),Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG,26.12.2003,25328), Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG,26.12.2003,25328), Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik

Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği¹⁰⁹ çıkarılmış ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda genel bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak 2004 yılında Danıştay bu yönetmeliğin özel yasa - genel yasa ilişkisi gereği yürütmesini durdurmuş¹¹⁰; 2006 yılında ise yönetmeliği iptal etmiştir.¹¹¹ İptal edilen yönetmelik aynı içeriğiyle İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü olarak Danıştay onayına tekrar sunulmuş, tüzük de tüzükte yer alan ilkelerin ancak yasayla düzenlenebilecek nitelikte olduğu gerekçesiyle Danıştay tarafından Başbakanlığa iade edilmiştir.¹¹² Danıştay'ın iptal ve iade kararları, yönetmeliklerin tercüme hatalarıyla dolu olması, ülke koşulları göz önünde tutulmadan birebir çeviri olmaları iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında ciddi bir karmaşa ortaya çıkarmıştır. Uygulamada 1475 sayılı Yasa döneminde çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerin mi yoksa 4857 sayılı yasa döneminde 78. madde kapsamında çıkartılan yönetmeliklerin mi yürürlükte olduğu tartışma konusu olagelmıştır.

AB Müktesebatının dayatmasıyla 4857 sayılı yasa döneminde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çıkarılan bu yönetmelikler öğretilerde de yazım tekniği ve birebir çeviri olmaları yönünde eleştirilmiştir.¹¹³ Yönetmeliklerin birebir çeviri olması, teknik hukuki sorunlar doğurmuş ve inanılmaz ayrıntılı düzenlemelerin mevcudiyeti ve bunların hazırlık aşaması olmaksızın derhal yürürlüğe girmesi, işverenleri oldukça zor durumda bırakmıştır¹¹⁴. Kanımca, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların tamamının yasalarda düzenlenmesi iş sağlığı ve güvenliği hukukunun doğasına aykırıdır, teknolojinin hızla

Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG,26.12.2003,25328), Yer altı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG,21.02.2004,25380),İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG,16.12.2003,25318),İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG,20.01.2004 ,25352),Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği(RG,16.04.2004,25494),Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılmaları Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG,16.04.2004 ,25425),İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında Yönetmelik (RG,17.04.2004 ,25426),İşyerinde İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik (RG,05.03.2004,25393),Sağlık Kurulları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG,15.04.2004,25434),Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG, 15.04.2004,25463),Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG,27.11.2004,25653),ve İşyeri Kurma İzni ve İşletme Belgesi Alınması Hakkında Yönetmelik (RG,17.12.2004,25673)'tir.

¹⁰⁹ RG; 09.12.2003,25311

¹¹⁰ Danıştay 10. Dairesi,24.05.2004 tarih, 2004/1942 E. (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 16.07.2012)

¹¹¹ Danıştay 10. Dairesi,16.05.2006 tarih, 2004/1942 E. ,2006/3007K.(www.kazanci.com,Erişim Tarihi: 16.07.2012)

¹¹² Danıştay 1. Dairesi,10.02. 2006 tarih, 2005/1187 E. , 2006/174 K. (www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 16.07.2012); bkz . Ayrıntı için Gülsevil Alpagut, İstanbul Barosu Yayınları, İş Sağlığı ve İş güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler& Eleştiriler, Genel Yayın sıra No:121, sf."35-37, İstanbul, Haziran-2008

¹¹³Odman s.887; Fuat Bayram, "Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliği Denetimi", 1. Baskı, İstanbul: BetaYayınları, Şubat, 2008,s.19; Alpagut,s. 34.

¹¹⁴Odman,s. 886.

gelişmesi, üretim biçimlerinin kompleks hal alması gibi nesnel koşulların varlığı, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin her zaman için ihtiyacın gerisinde kalma riskini bağrında taşır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuatın her önlemi belirleyen ve her durumu tanımlayan kazuistik bir yöntemle yazılmaması gerektiği kanaatindeyim. Dolayısıyla genel yükümlülük ve sorumluluk şartları gibi genel esaslar yasada düzenlenmeli ancak teknolojik gelişmeler sonucunda günün gereklerinin gerisinde kalabilecek önlemler tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmelidir¹¹⁵. Yönetmelikler günün değişen koşullarına ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara daha çabuk yanıt verebilecek düzenlemeler olmaları nedeniyle teknolojik gelişmelerin hızı oranında yönetmeliklerde değişikliğe gitmek daha kolaydır. Ancak yönetmeliklerde tüzüklerde bulunan Danıştay incelemesinden geçirilmeleri zorunluluğu bu düzenlemelerde zafiyet yaratabilecek niteliktedir. Bu sebeple de, öğretilerde iş sağlığı ve güvenliği gibi insanın yaşam hakkıyla doğrudan ilgili kuralların düzenlenmesinde, sadece hızlı düzenleme ve değiştirebilme özelliğinin üstün tutularak yönetmeliklerin tercih ediliyor olması eleştirilmiş, daha titiz hazırlık safhası geçirilerek düzenlenen tüzüklerin iş sağlığı ve güvenliği hukukunda tercih edilmesi gerektiği vurgulanmıştır.¹¹⁶ Bakanlık tarafından, Danıştay'ın bahsedilen iptal ve iade kararları üzerine, tamamen Çerçeve Yönergenin çevirisinden ibaret olan İş Sağlığı ve Güvenliği Taslağını hazırlamış ve Aralık 2006 tarihinde sosyal tarafların görüşüne sunmuştur. Bu iptaller nedeniyle Mayıs 2008 tarihinde kamuoyunda İstihdam Paketi olarak da bilinen 5763 sayılı Yasa¹¹⁷ ile İş Yasasınının 78. ve 81. Maddeleri değiştirilmiş, 82. madde yürürlükten kaldırılmıştır. Bu değişiklikler kapsamında AB yönergeleri esas alınarak çıkarılan birçok yönetmelikte geçen risk değerlendirmesi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına ilişkin yasal bakımından, elli işçi ölçütü dışında kısmen de olsa Çerçeve Yönerge 7. Maddeye uyum sağlamıştır. ÇSGB Aralık 2006 tarihinde kamuoyuyla paylaştığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Taslağına getirilen yoğun eleştiriler karşısında, İş sağlığı ve Güvenliği Konseyi çalışma grubu tarafından hazırlanmak üzere bu metni geri çekmiştir. 2008 yılında Bakanlık yeni bir taslak hazırlamış, bunu 07.07.2008 tarihinde gerçekleştirilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin olağanüstü toplantısında, Konsey üyelerinin görüş ve

¹¹⁵Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanuna Göre İş Sağlığı Güvenliği" Legal İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 7/2005, s. 1131.

¹¹⁶ Seratlı, s.1132.

¹¹⁷ RG.26.05.2002, 26887.

değerlendirmelerine sunmuştur. 2003 tarihli Ulusal Programdan sonra, 2008 ulusal programında da¹¹⁸ 89/391/AET sayılı Çerçeve Yönergeye uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 2009 yılında çıkarılmasını taahhüt edilmiştir.

4857 sayılı yasa döneminde İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin tek bir yasada toplanmamış olmasından dolayı, hükümlerin yorumlanmasında zorluklar çıkmaktaydı, zaman zaman yorumlama farklılığından kaynaklanan çelişkili durumlar ise içtihatlarla Yargıtay tarafından giderilmeye çalışılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda mevzuattan doğan yükümlülüklerin daha etkin yürütülebilmesi, ülkedeki koşullara daha hızlı uyum sağlayabilmesi için devlet nezdinde örgütlenmeye gidilmiştir. Şu an Türkiye'de; İş sağlığı ve güvenliği Genel Müdürlüğü (İSGGM)/ iş sağlığı ve güvenliği merkezi (İSGÜM), İş teftiş kurulu (İTK), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) olmak üzere iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili dört birim bulunmaktadır. Bu birimlerin oluşturulmasında iş sağlığı ve güvenliği konusunda başarılı sonuçlar almış İngiltere, ABD ve İsveç'teki idari ve mali açıdan özerk, modern araştırma merkezleri emsal alınmıştır.¹¹⁹ Denilebilir ki otoritelerce, mali bakımdan güçlü ve modern bir araştırma merkezinin iş sağlığına ilişkin standartlar üretebileceği kabul edilmiştir. Devlet kurum /kuruluşları dışında Sendikalar, İşveren Kuruluşları, İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Çalışan Danışmanlık Firmaları, Eğitim Kurumları, Meslek Örgütleri, Uluslar Arası Kuruluşlar ve STK'larda iş sağlığı ve güvenliği hukukunun etkin işleyebilmesi için çeşitli misyonlar yüklenmişlerdir.

4857 sayılı İş Yasası döneminde; hükümetin 2005 yılında AB'ye tam üyelik için yaptığı başvuru gereği iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB ve ILO normlarına uyum sağlama taahhüdü altına girmiştir. AB'nin Çerçeve Yönergesiyle, ILO' nun 155 ve 161 sayılı sözleşmelerine dayanan bu uyum süreci, iş sağlığı ve güvenliği yasasının bir an önce çıkartılması sonucunu doğurmuştur. İş sağlığı ve güvenliği tartışmaları üzerine, tüm çalışanları kapsayan bağımsız düzenleme yoluna gidilerek, İş Sağlığı ve Güvenliği

¹¹⁸ R.G., 31.12.2008,27097, 5.mükerrer.

¹¹⁹ Süzek, İş Hukuku, s.793.

Yasası 24. Dönem, 2. Yasama yılında 121. Birleşimde¹²⁰, 20.06.2012 tarihinde TBMM Genel Kurulunda kabul edilerek, 6331 sayılı yasa olarak yasalaşmıştır.¹²¹ Ancak yasanın yürürlüğü düzenleyen 38. maddesinde iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin ve desteklerinin ve işyeri hekimi uygulamalarının 50'den az işçi çalıştıran az tehlikeli işlerde ve kamu kuruluşlarında bir yıl, 50 den az işçi çalıştıran ve tehlikeli işlerde 2 yıl sonra yürürlüğe gireceği yer almaktadır. Yasa, niteliği gereği tehlikeli sayılan işlerde çalışan TSK, genel kolluk kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığı faaliyetlerinde, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde, ev hizmetlerinde çalışanlara uygulanmayacaktır. Ayrıca, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretim yapanlara ve hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde uygulanmayacaktır.

Bu tezin hazırlanması sürecinde yasa taslağı tartışmaları sürerken, hükümet çok hızlı program dâhilinde iş sağlığı ve güvenliği mevzunu ele almış ve yasayı kabul etmiştir. Bu çalışmanın ikinci bölümde şu an uygulanmakta olan 4857 sayılı yasayla Ocakta yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği yasasından doğan işveren ve işçilerin hak ve yükümlükleriyle, denetim ve yaptırımlar ayrıntılı bir şekilde irdelenecektir. Belirtmek de yarar var ki; 6331 sayılı İSG yasası 4857 sayılı yasadaki düzenlemelere göre daha kapsamlı ve ayrıntılı olmakla birlikte, temel olarak 4857 sayılı yasanın ruhunu taşımaktadır.

¹²⁰ http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.durumu?kanun_no=6331 (erişim tarihi: 02.07.2012)

¹²¹ RG.,30.06.2012 tarih,28389.

II. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE TARAFLARIN HAK VE SORUMLULUKLARI

2.1. Genel Olarak

İş sözleşmesi, sosyal varlık olan işçiyi yakından ilgilendiren bir sözleşmedir ve bu sözleşmede işverenin borcu sadece ücret ödemekle sınırlı değildir. Tarafların eşit olmadığı iş sözleşmesinde; (bu eşitlik iki yönden işçi aleyhine bozulmuştur: iktisadi ve şahsi bağıllık yönünden) işverenin ayrıca işçinin menfaatlerine zarar verecek davranışlardan kaçınma, işçiyi yeteneklerine ve sağlığına uygun bir işte çalıştırma, işçiyi yapacağı iş konusunda bilinçlendirme ve eğitme borcu vardır. İşveren, çalışanların kusuru söz konusu olsa dahi yasal düzenleme gereği bu yükümlülüklerinden kurtulamamaktadır. İşveren, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyup uymadığını sürekli denetlemekle yükümlüdür. İşverenin her türlü önlemi almasına ve her türlü araç gereci temin etmesine rağmen çalışan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine uymazsa işverenin mevzuattan doğan işçiye disiplin hükümlerini uygulaması ve ücret kesme cezası vermesi hakkı vardır.

İş sağlığı ve güvenliği, üretim teknik ve teknolojileri ile doğrudan ilgilidir ve üretim tekniğindeki gelişmeler oldukça hızlıdır. İşveren, üretim tarzındaki değişikliklere paralel olarak iş güvenliği organizasyonunda değişiklikler yapmakla yükümlüdür. Bunun yanı sıra, üretim tarzında alınan önlemlerde de gelişmeler olabilir; işveren bu gelişmeleri de takip etmek ve değişen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini işyerinde ivedilikli olarak uygulamak ve buna ilişkin eğitimi vermekle yükümlüdür aksi davranış işverenin sorumluluğunu doğurur. Örneğin; bir metal boyama atölyesinde o günün tekniklerine göre sadece maske ile önlem alınması yeterli iken yapılan araştırmalar, bu tip işyerlerinde etkili bir havalandırma ve iyonlaştırma sisteminin bulunması gerektiği ortaya koyduktan sonra, işveren sadece maske vermekle sorumluluktan kurtulamayacak

ve işyerine o havalandırma ve iyonlaştırma sistemini kurmak zorunda kalacaktır. Teknikte böyle bir gelişme olmasına rağmen buna uymayan işveren şeklen önlem almış olsa da işverenin kusurlu sorumluluğu devam etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği hukuku ruhunu ve tarafların karşılıklı sorumluluklarının ve hakların tanımlanması değişen siyasi, iktisadi ve hukuki koşullara göre olmuş ve bu değişimlere yükümlülüklerin koşut olarak gelişerek almaya devam etmektedir. Mevzuatta iş sağlığı güvenliğine ilişkin ulusal ve uluslar arası kaynaklarda yer alan düzenlemelere çalışmanın birinci bölümünde genel olarak değinmiştik. Çalışmanın bu bölümde ise sahadaki verilerin değerlendirileceği mevcut hukuki düzenlemeler ayrıntılı incelenecektir.

4857 sayılı iş yasaının beşinci bölümünde, iş sağlığı ve güvenliğini başlığı altında iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin genel düzenlemeleri yer almaktaydı. 1475 sayılı eski iş yasaında “işçi sağlığı ve güvenliği” olarak yer alan düzenleme, 4857 sayılı yasada “iş sağlığı ve güvenliği” olarak genişletilmiştir.. İş kazası kavramının önleme odaklı koruma amacı göz önünde tutularak yorumlanması gerektiği anlayışı, Türk hukukuna 4857 sayılı İş Yasası ile girmiştir. Bu hukuk dalı 1475 sayılı İş Yasası’nda “işçi sağlığı ve güvenliği” olarak ifade edilirken, 4857 sayılı yasanın md. 77 ve devamı hükümlerinde “iş sağlığı ve güvenliği” şeklinde ifade edilmiştir. Yasada meydana gelen terminolojik değişiklik doktrinde ilk bakışta basit bir kelime oyunu olarak değerlendirilmesine rağmen sonrasında özünde çok anlamlı ve geniş bir değişimi ifade ettiği kabul edilmiştir. İşçi sağlığından iş sağlığına dönüşüm ile koruma amacı bir adım daha ileri götürülmüş ve hedef koruma insan bazlı olmaktan, tehlike daha ona ulaşmadan işyerindeki tehlikeli etkenlerin ortadan kaldırılması olmuştur.¹²² İş sağlığı; işletmeden, üretimden kaynaklanan sağlık problemlerinin çevresel etkilerini de kapsamaktadır.¹²³

Küreselleşen günümüz dünyasında değişen ekonomik ve sosyal şartlarla birlikte, hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet ortamına ayak uydurmak zorunda kalan

¹²² Kabakçı, s.. 66; Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 4. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.661

¹²³ Özdemir, s.22

işletmeler yasalardaki değişikliklerle eş zamanlı olarak çalışma tür ve koşullarında esaslı değişikliğe gitmek zorunda kalmışlardır. Çalışma sürelerinde, çalışanların tatil haklarında, çalışma biçimlerindeki meydana gelen bu değişiklikler, çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini dolaylı etkilemiştir. AB ülkelerinin büyük bir bölümünde belirli bir telafi dönemi için ortalama çalışma süresinin belirlenmesi yerine, kesin bir günlük ve/veya haftalık limit belirleme ve günlük, haftalık ve yıllık olarak belirlenen limitlerde fazla çalışma yapılmasına izin verme yoluna gidilme tercih edilmeye başlanmıştır.¹²⁴ Türk iş hukukunda da, haftalık çalışma süresi kırk beş saat ile sınırlanmış ancak bu süreye fazla çalışma dâhil edilmemiştir (!). Fazla çalışma kavramı, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte muğlâklaşmış ve fazla çalışma yapan işçiye ücretinin zamlı ödeneceğine ilişkin düzenleme kabul edilerek fazla çalışmanın sanki karşılıklı rızaya dayandığı yönünde meşruiyet kazandırılmaya çalışılmıştır. Ancak Türkiye gerçekliğinde bilindiği üzere uygulamada çalışanlar fazla çalışma yapsalar bile ücretlerini çoğu zaman zamlı alamadığı gibi aksine uzun süreli çalışmadan kaynaklı olarak iş sağlığı ve güvenlikleri risk altına girmektedir. Bu sebeple fazla çalışma, esnek çalışma biçimleri, gece çalışmasındaki esneklik, haftalık ve yıllık izinlerinin hakkının kullanımdaki bu sınırlılıklar çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini etkilemektedir. Yasada meydana gelen bu değişikliklerin iş sağlığı ve güvenliği hukuku açısından ve iş sağlığı ve güvenliği hukukundaki iyileşmeleri de bu hükümlerle birlikte irdelenmesi gerektiği kanısındayım.

4857 sayılı yasa iş sağlığı ve güvenliği konularını düzenlerken işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerini genişletmiş; aralarında bir iş akdi olmayan ve fakat işyerinde çalışan kimi işçileri de yükümlülüğün kapsamına almıştır: Farklı bir hukuki statüde çalışmalarına rağmen çırak ve stajyerler bu korumadan yararlanacaktır. Keza, yasa işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin başka bir işverenin (alt işveren) işçileri bakımından uygulanması zorunluluğunu da açık olarak düzenlemiştir. Bunun gibi, geçici iş ilişkisi kurulan işveren de işçiyi koruma ve gözetme borcunda asıl işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur.¹²⁵ İş sağlığı ve güvenliği

¹²⁴ TİSK yayınları, AB uygulamaları, ,s. 28.

¹²⁵İstanbul Ticaret Odası, Yeni İş Yasası Semineri, Yayın No: 2004- 31, İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri, B. Uzun, s.158

açısından işverenin sorumlulukları aktif sorumluluklar olup iş güvenliğinin olmazsa olmaz koşullarındandır.

Çalışmanın bu bölümünde ayrıntılı bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki işverenin yükümlülükleri ile işçilerin hak ve yükümlülükleri, bu yükümlülüklerin uygulamadaki yansımaları ve yükümlülüklerin uyulmaması durumunda düzenlenen yaptırımlar irdelenecektir. AB müktesebatına uyum süreciyle öncelikle iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili 4857 sayılı İş Yasası'nda değişiklik olmuş, bunu takiben 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası yasa koyucu tarafından kabul edilmiştir. Çalışma, ilk kaleme alındığında mecliste İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Taslağı tartışılmaktaydı, bu tartışmalar sürerken ve belli konularda mutabakat sağlanmamışken yasa koyucu süratle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasını kabul etmiştir. İşveren ve çalışanların mevzuattan doğan yükümlülükleri ve hakları meydana gelen tüm değişikliklerle birlikte ele alınacaktır.

2.2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.2.1. Genel Olarak

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan yükümlülüğü, işverenin işçiyi gözetme borcunun özel bir görünümüdür. İşverenin işçinin hayatını ve sağlığını işyeri tehlikelerine karşı koruması dar anlamda gözetme borcu olarak; işverenin işçiye zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınması, kişisel bilgilerini koruması, işçiye bilgi vermesi geniş anlamda gözetme borcu olarak adlandırılmaktadır. İşverenin gözetme borcunun kapsamı MK. md. 2 hükmündeki dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre belirlenir. Türk iş hukukunda işverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem özel hukuka dayanmakta konu ile ilgili hem iş yasasında hem de BK'de hükümler bulunmaktadır. İş sözleşmesine taraflar iş güvenliği önlemlerinin alınmaması gibi işverenin gözetme borcunu ortadan kaldıran hükümler koyamazlar, işverenin gözetme borcu emredici hukuk kaidesidir. Taraflar İş sözleşmesine işverenin bu yükümlülüğünü ortadan kaldıran hükümler koyduğu takdirde bu hükümler BK. 19 ve 20. maddeleri

uyarınca geçersizlik yaptırımına tabi olurlar.¹²⁶ Evrensel hukuk kaidesi gereği kimse kendi sağlığı, beden ve ruh bütünlüğünden ve yaşama hakkını koruyan hükümlerden tek taraflı irade beyanı ile vazgeçemez. Belirtelim ki, işverenin gözetme borcunun uzantısı olan iş sağlığı güvenliği önlemleri alma konusundaki sorumluluğun kapsamı belirlenirken, mali durumunun yetersizliği, teknik konulardaki bilgisizliği, benzer işyerlerinde de bu önlemlerin alınmadığı gibi iddialar da önem taşımamaktadır.¹²⁷

İş sağlığı ve güvenliği yasının amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması olup; mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülükleri düzenlemektir. Yasadan doğan bu hak ve yükümlülüklerinin kimleri kapsadığını belirlemek doğması olası yaptırımlardan kimin/ kimlerin sorumlu olduğunu belirlemek açısından önemlidir. 4857 sayılı yasa iş sağlığı ve güvenliği hükümleri aynı yasanın 2. Maddesinde tanımlanan işveren /işveren vekili ve işçileri kapsamaktadır. 6331 sayılı yasanın uygulama alanı ve kapsamı yasanın ikinci maddesiyle belirtilmiştir; buna göre kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere, tüm çalışanlara faaliyet konularına bakılmaksızın bu yasa hükümleri uygulanacaktır. İşin niteliği gereği tehlikede bulunan işler ise kapsam dışında tutulmuştur: Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri, Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri bu işlerdendir. Ev hizmetlerinde çalışanlara, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlara ve hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışanlara da bu yasa hükümleri uygulanmayacaktır.

İşverenin genel yükümlülükleri, 4857 sayılı yasanın 77. maddesinde yer almaktaydı: Risk analizi, eğitim, denetim ve gözetim, araç ve gereçleri noksansız

¹²⁶ Süzek, 181.aynı yazar iş hukuku kitabı, s. ,

¹²⁷ Seratlı,s.1145.

bulundurmak işverenin genel yükümlülükleri olarak belirtilmiştir. 6331 sayılı yasanın 4. maddesiyle 4857 sayılı yasanın 77. Maddesi yürürlükten kaldırılmış ancak 4857 sayılı yasanın içeriği aynen korunarak sadece işverenin hâlihazırdaki genel yükümlülüklerine ek yükümlülükler getirilmiştir. Sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesine yönelik çalışmalar yapılması, uygunsuzlukların giderilmesinin sağlanması ve ayrıca tedbirlerin maliyetinin çalışana yansıtılmaması işverenin genel yükümlülüklerine eklenmiştir.

2.2.2. İşverenin İşçiyi Bilgilendirme ve Eğitim Yükümlülüğü

2.2.3.1. Mevcut düzenleme şekli

İşverenin eğitim yükümlülüğü, işverenin koruma ve gözetme borcunun ilk adımı ve iş sağlığı ve güvenliğinin adeta “condictio sine qua non”udur. Bir toplumda gerçek anlamda iş güvenliğinin sağlanabilmesi toplumda iş güvenliği bilincinin yaratılmasıyla; iş güvenliği bilincinin yaratılması da salt çalışanların değil, işveren, işveren vekillerini, mühendisler, teknik elemanlar, işyeri hekimleri, iş güvenliği müfettişleri, sağlık personelinin olmak her düzeyde iş organizasyonuna dâhil olanların sürekli bir eğitime tabi tutulmasıyla mümkündür. Çalışanın yaptığı işi, kullandığı makineyi ve teçhizatı tanınması, riskleri öğrenmesi iş kazasına uğrama tehlikesini en aza indirir.¹²⁸

4857 sayılı yasanın 77. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin eğitim yükümlülüğü;

“...İşverenler, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir...”

şeklinde düzenlenmişti. Yasanın gerekçesinde “sosyolojik bir gerçek olarak işçilerin bir bölümü (nü) de alınan tedbirlere uymakta ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun

¹²⁸.Uzun,a.ge..159

sebebi geniş ölçüde işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilememiş olmaları ..” gösterilmiştir. 6331 sayılı yasanın 37. maddesiyle 4857 sayılı yasanın 77. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış ve bu yükümlülük 6331 sayılı yasanın 4. maddesinde işverenin genel yükümlükleri başlığı altında düzenlenmiştir. İlgili hüküm gereğince, işverene mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapması konusunda sorumluluklar yüklenmiştir. Yasanın mevcut düzenleniş hali 4857 sayılı yasadaki ileri noktadır, ancak eğitimin nasıl olacağı konusunda yasa herhangi bir yönetmeliğe gönderme yapmamaktadır. 6331 sayılı yasanın 17. maddesinde çalışanların eğitimi başlığı altında eğitimin nasıl ve hangi aralıklarla olması gerektiği düzenlenmiştir:

“...Eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır...”

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda temsilci seçmeleri 6331 yasadaki öngörülmüş yeni bir düzenleme olup, aynı yasanın 17. maddesinin 2. fıkrasında çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği düzenlemesine yer verilmiştir. İşin tehlike derecesine göre mesleki eğitim konusunda bir takım yasal zorunluluklar getirilerek tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde istihdam edilecek çalışanın yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgelendirmesi şartı koşulmuştur. Aynı hükmün 5. fıkrasında tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde daha önce belge olmadan çalışanların, başka işyerlerinde çalışmak üzere gelmeleri halinde, belgesi olmayan bu çalışanların işe başlatılamayacağı ek olarak belirtilmiştir. Ayrıca işveren, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanına, işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, kazadan ve hastalıktan korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim vermekle yükümlüdür. Bu sorumluluğuna ek olarak herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi de işverenin yükümlülükleri listesine eklenmiştir (md.17.f.4).

Geçici iş ilişkisi kurumunun ruhuna uygun şekilde, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanına gerekli eğitimi verme yükümlülüğünü olduğu kabul edilmiştir (md.17.f.6). 17. madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacağı ve eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı kabul edilmiş, eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde de bu sürelerin fazla sürelerle çalışma/fazla çalışma olarak değerlendirileceği belirtilmiştir (md.17.f.7).

4857 sayılı yasa döneminde işverenin eğitim yükümlülüğü genel olarak dile getirilmiş, eğitimin içeriği, hangi iş kolunda nasıl verileceği yönetmeliklerin uygulama alanına bırakılmıştır. 6331 sayılı yasa her ne kadar 4857 sayılı yasaya göre daha ayrıntılı hükümler içerse de uygulamadan doğacak sorunları karşılayacak nitelikte değildir. 6331 sayılı yasanın geçici 2. maddesinde yer alan, 4857 sayılı yasa döneminde yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu yasaya aykırı olmayan hükümlerinin bu yasa da öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanacağı yönündeki düzenlemenin bir süreliğine de olsa da çelişkileri ortadan kaldıracacağı kanaatindeyim. 4857 sayılı yasa döneminde çıkartılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹²⁹, de yer alan eğitime ilişkin kurallar halen geçerliliğini korumaktadır. Yönetmeliğin üçüncü bölümünde öncelikle eğitimin amacı düzenlenmiş sonrasında eğitim programlarının planlanması ve düzenlenmesine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir (md. 8-14). İşçilere verilen eğitimin sonunda bir ölçme ve değerlendirme yapılacağı, değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığının belirleneceği ve yeni eğitime ihtiyaç duyulup duyulmadığına karar verileceği düzenlemesine yer verilerek eğitimde süreklilik sağlamak ve dinamizm yaratmak amaçlanmıştır (md.16). Yönetmelikte ayrıca geçici işverenle alt işverenin asıl işverenle birlikte eğitim yükümlüğünün devam ettiği ve işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürsüz, eski hükümlü, terör mağduru ve göçmen işçilerin eğitimine özel önem verileceği vurgulanmıştır.

¹²⁹RG. 07.04.2004, 25426

İşverenin eğitim yükümlülüğünden işin niteliğine göre özel düzenleme gerektiren alanlarda çıkartılan yönetmeliklerin hükümlerinde de yer almaktadır: Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğine göre eğitim, zorlayıcı travmalar ve korunma yolları, doğru oturuş, gözlerin korunması, gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler, çalışma sırasında gözleri kısa süreli dinlendirme alışkanlığı, gözlerin, kas ve iskelet sisteminin değerlendirilmesi ve ara dinlenmeleri konularını içermelidir (md. 6). Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği'ne göre işveren, ayrıca taşınan yük ile ilgili genel bilgileri ve mümkünse yükün ağırlığı ile eksantrik yüklerin ağır tarafının ağırlık merkezinin yeri hakkında kesin bilgileri vermek zorundadır.(md.8). Bu örnekleri çoğaltmak mümkündür: Gürültü Yönetmeliğinin md. 10., Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği md.7, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği md. 10., Kan. Mut. Mad. Yönetmeliği md. 13., Kim. Mad. Yönt .md.10, Titreşim Yönt. md.8., Sondajla Maden Çıkartılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönt.. md. 9., Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönt. md 6. ve Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönt. md. 13 ve Yeraltı ve Yer üstü Yönt. md 9.'da eğitimin nasıl olacağı ayrıca düzenlenmiştir.¹³⁰

2.2.2.2.Eğitimin Önemi ve Uygulama

Eğitimin nasıl olması gerektiği pedagoji ve yöntem sorunudur. İşçinin eğitimi, birbirleriyle simbiotik ilişki içerisinde olan işçi ve işverenin yararınadır. Eğitim, sebep-sonuç ilişkisi çerçevesinde, çalışanın bilinç düzeyini geliştirecek, riskli davranışlarda bulunması önleyecek ve çalışana analitik düşünmeyi öğretecek tarzda verilmelidir.¹³¹

Yargıtay eğitimin nasıl olması gerektiği konusunda;

“... işçi sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi, bir kısım mevzuatı hükümleri içerir belgelerin kendilerine verilmesini değil, eylemli olarak, bu bilgilerin aktarımı ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimden sonraki aşama ise, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili, önlemlerinin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir....”

¹³⁰ Bkz. Ayrıntı için Bayram, a.g.m. s.1121-1123.

¹³¹ Özdemir ,s.24

biçiminde bir içtihat oluşturmuştur.¹³² İşverenin eğitim görevi geniş kapsamlı alınmalı, yorumlar bu kapsamda yapılmalıdır.

İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Tüz. Taslağının 12. maddesinde işçilerin eğitimine ilişkin genel ilkelere yer verilmiştir: işveren, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için her işçinin çalıştığı işe özel bilgi ve talimatları içeren sağlık ve güvenlik eğitimini almasını sağlamamak zorundadır. Bu eğitim özellikle, işe başlamadan önce, çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde ve yeni teknoloji uygulanmasında yapılır.¹³³ Bayram'a göre eğitim dinamiktir, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilebilir ve aralıklarla tekrarlanır. İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçileri karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlamakla yükümlüdür.

4857 sayılı , 6331 sayılı yasada ve yasa kapsamında çıkarılan yönetmeliklerde sadece işyeri organizasyonu içerisindeki eğitime ilişkin düzenlemeler mevcuttur. Oysaki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, tüm eğitim kademelerinde yetersiz olup; Türkiye'de eğitim faaliyetlerinin geliştirilmesi konusunda somut, uzun vadeli bir plan ve politika bulunmamaktadır. Ulusal İSG Politikaları belgelerinde eğitimin yetersizliğine vurgu yapılmış, geliştirilmesi gerektiğinden bahsedilmiş ama bir yöntem ortaya konulmamıştır. Oysaki İSG eğitimi planlı ve disiplinli bir çalışmayı gerektiren dinamik bir süreçtir. İSG gibi çok disiplinli ve kompleks konuda eğitimin başarısı sistemli ve bilimsel yaklaşımlarla her aşamasının planlanmasına ve organize edilmesine, yeterli finansal kaynağın ayrılmasına, sosyal tarafların aktif katılımına ve sorumluluklarını yerine getirmelerine bağlıdır.¹³⁴ İSG eğitimi tüm eğitim kademeleriyle bilhassa mesleki-teknik eğitimle bütünleştirilmesi gereken bir süreci kapsar. Disiplinler

¹³²Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 16.04.2004 tarihli, 2004/21-365E, 2004/369K. Sayılı İBK. (www.kazanci.com Erişim Tarihi: 18.08.2012)

¹³³Fuat Bayram, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hâkim Olan İlkeler", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul 7 /2005, s. 1119.

¹³⁴Aysel Ünalın, " İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi: ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, S :30 Yıl:6, Nisan-Mayıs-Haziran s.20.

arası bir bilim olan İSG’de yeterli teorik ve pratik eğitimlerle donatılmış olmak ve deneyimlerin çalışanlara doğru aktarılması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliğinde belli bilinç noktasına gelinmesinde verilen eğitim niteliği son derece önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimine sanayisi gelişmiş tüm ülkelerde büyük önem verilmekte, AB müktesebatı¹³⁵ ve ILO sözleşmeleri¹³⁶ de iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin geliştirilmesi için somut hedefler öngörmektedir.

Küreselleşmeden üretim faaliyetleri de nasibini almakta, az gelişmiş ülke çalışanları eski teknoloji ve yöntemlerle tehlikeli şekilde üretim yapmaya zorlanmaktadır. Az gelişmiş ülkelerde işgücü potansiyelini kırdan kente göç etmiş, tırpandan karmaşık makinede çalışmak durumunda kalan üretim araçlarını yeni tanıyan eğitimsiz çalışanlardan oluştuğundan bilhassa az gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliğinde eğitimin önemi daha da artmaktadır. Türkiye tam sanayi toplumu sayılmamakla beraber, bir kuşak öncesi ülkenin geçimi tarım ekonomisine bağlıydı ve hala tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş süreci devam etmektedir. Bu büyük bir çalışan kesim yeterli eğitime tabi tutulmadan istihdam edilmekte ve yeterli eğitime tabi tutulmayan bu işyerlerinde iş kazası riski doğallığında artmaktadır.

İSG alanında temel eğitim, yönetici ve işçilerin iş kazalarına, yaralanmalara ve hastalıklara neden olan risk faktörlerini tanımlamalarına olanak sağlayan anlayış ve yeteneklere ulaşmasını ve çalışma ortamlarında bu risk faktörlerini önlemek için hazırlıklı olmalarını sağlamak amacıyla yapılmaktadır.¹³⁷ İSG’nin temelini oluşturan işyerlerindeki risk değerlendirmesinin yapılabilmesi için çalışanların gerekli eğitimlerden geçmeleri gerekmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki

¹³⁵AB 89/391 sayılı “İSG Çerçeve Direktifinde” eğitim şu şekilde vurgulanmıştır:1- küçük yaştan itibaren İSG konusunda eğitim ve duyarlılığın artırılması sağlanmalıdır,2-eğitim ve korunma kültürü, çalışma yaşamında kalite ve verimliliğin sağlanmasında en temel öge olmalıdır 3- AB’de bütün gençler için, 2010 yılından önce bütün eğitim kurumlarında en az 8 saat İSG eğitimi sağlanmış olmalıdır.

¹³⁶ILO 155 Sayılı Sözleşmesinin 5.maddesi c bendinde , “yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla, bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonu kapsayan eğitim ..”..verilmesinden 19. Madde d bendinde ise , “ işletmedeki işçi ve temsilcilerine , İSG konusunda yeterli eğitim verilmesinden “ söz edilmektedir.

¹³⁷ Rüçhan Işık , “ İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim” , İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi: ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı , S:30 Yıl:6, Nisan-Mayıs-Haziran s.29.

yeterli bilinçte olmaları iş kazaları ve meslek hastalıklarında önleyici yaklaşımın önemli uygulama alanı oluşturmaktadır. Araştırmalara göre, iş kazalarının % 70'i çalışanların emniyetsiz davranışlarından kaynaklanmakta ve % 98'i önlenebilir niteliktedir. Önlemenin yolu eğitimden geçmektedir. Türkiye'de yapılan bir araştırmaya göre, iş müfettişlerinin denetimlerinde tespit ettikleri en büyük eksiklik, işyerlerinin % 88 gibi büyük bir oranında hem işverenin hem de işçilerin eğitimsizliğidir.¹³⁸ Petrol İş Sendikası'nın yaptığı başka bir araştırma sonucuna göre de öğrenim düzeyi arttıkça iş kazası ve meslek hastalığı geçirme oranı azalmaktadır. İşyerindeki işçinin eğitimi, düşünceyi geliştirip düşünceleri, duyguları ve de davranışları sorgulama sonucu doğurduğundan, çalışanın normal koşullarda kaza yapma ihtimalini düşürmektedir. Bu sebeple de işyeri eğitimleri bireysel kaliteyi artırmak üzerine kurulmalıdır.¹³⁹

İş sağlığı ve güvenliği eğitiminde sendikalar etkin rol alabilirler ki kuruluş yasalarında sendikaların üyelerine eğitim verme görevleri arasında sayılmıştır. Yargıtay'a göre işçi sendikaları, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kendilerine düşen görevi getirmekle yükümlüdürler (Yarg. 9 HD. 29.02.2000,20125/2369). Türkiye'de sınıf bilincinin gelişmemiş olması, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki birikimsizlik ve yetersizlik, işçilerde kurallara uyma alışkanlığının oluşmamış olması ve sendikaların da bu alanda etkin olmamalarının İSG bilincinin yeterli düzeye ulaşmamasının nedenleri arasında sayılabileceği kanaatindeyim. Bilhassa işçi sendikalarının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilke ve kuralların işyerlerinde yaşama geçirilmesinin etkili birer izleyici olmaları gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi (TİS) özerkliği gibi çok etkili hukuki araca sahip olan sendikalar, TİS ile iş sağlığı ve güvenliği hukukunun mevzuatının üstünde, işçilerin mevzuattaki haklarından daha lehe hükümler koydurabilme hukuki imkânına sahipler. Mevzuatın eksik veya yetersiz yönleri TİS hükümleri ile telafi edilebilir, işyerlerinin özelliklerine uygun yeni bilimsel teknik gelişmelerin bu alanda uygulanması sağlanabilir.

¹³⁸Fatih Yılmaz, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisan Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği, Kamu- İş İş Hukuku Dergisi: 2009, Cilt: 11, Sayı: 1, s. 111.

¹³⁹ İstanbul Barosu Yayınları,s. 24.

İSG eğitimi denilince bu eğitimin salt çalışanların eğitimi biçiminde algılanmasının güvenli çalışmanın her şeyden önce bir kültür sorunu olduğu gerçekliğini görmezden gelmememize neden olur. Bireylerde bu kültürün gerçekleştirilmesi sadece işyerleriyle sınırlandırılmamalı, İSG eğitimi ilköğretimden başlayarak üniversite eğitimi bitene kadar tüm eğitim kademeleriyle bütünleştirilmelidir.¹⁴⁰ İş sağlığı ve güvenliği eğitimi konusunda Türkiye’de ÇSGB’ye bağlı ÇSSGEM ve İŞKUR bulunmakta, sendikalar da İSG alanında belli başlı eğitimler vermektedir ayrıca İSG eğitimi veren özel kuruluşlar bulunmaktadır. Bu eğitimlerin nitel bakımından yetersiz olduğu pratiklerle sabit olduğu gibi, böylesine teknik konudaki açığın özel işletmelere denetimsiz bir şekilde bırakılması İSG eğitimi konusundaki özensizliği göstermektedir. 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ve Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini düzenleme yetkisini üniversitede, meslek örgütlerine ve özel kuruluşlara devredilmiştir. İnsan sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren böylesine hassas bir konunun piyasa koşullarına bırakılmasının sakıncalı sonuçlar doğuracağı kanısındayım. İSG tıp, mühendislik, hukuk, çalışma ekonomisi ve işletme gibi birçok bilim dalının ilgi alanına girmektedir. Bu sebeple kurumsal anlamda bağımsız bir İSG Enstitüsüne ihtiyaç vardır.¹⁴¹ Bu enstitü İSG alanında istatistikleri derlemek, risk analizi yapmak, yayın çıkarmak, İSG uzmanı yetiştirmek, bu eğitimi verecek kuruluşları belirlemek, araştırma yapmak gibi misyonlar yüklenebilir.

İş Kanuna göre sanayiden sayılanan elliden fazla işçiçalıştıran işverenler, İSG uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. Türkiye’de SSK kayıtlarına göre bu sınıfa giren 21.108 işyeri bulunmaktadır, İSG yasasıyla birlikte bu işyerlerine kamu ve hizmet sektörü işyerleri de girecektir. 4857 sayılı yasa döneminde 2004¹⁴², 2009¹⁴³ ve 2010¹⁴⁴ yılları arasında İSG ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri sayısı,

¹⁴⁰ Yılmaz, s. 112.

¹⁴¹ İlk İSG Enstitüsü 1911 yılında Milona’da açılmıştır.

¹⁴² “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik “(RG.20.04.2004,25352)

¹⁴³ “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik (RG.15.09.2009,27320)

¹⁴⁴ “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG.27.11.2010,27768)

görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları ile ilgili usul ve esasları hazırlamak üzere üç yönetmelik çıkarılmıştır. Yayınlanan her yönetmelik bir önceki yönetmelikteki eksiklikleri gidermeyi amaçlasa da düzenlemeler karmaşıktır ve birbirleriyle çatışan hükümler içermektedir; önceki yönetmeliklere göre sertifika alanların belgeleri yeni yasalaşmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına¹⁴⁵ kadar geçen süreç içerisinde geçersiz olacaktır.¹⁴⁶

2.2.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sağlama Yükümlülüğü

2.2.3.1. Genel Olarak

Çalışma yaşamında işçinin sağlıklı şekilde var olmasını sağlamak işverenin sorumluluğudur.¹⁴⁷ Çalışma yaşamının karmaşıklaşan üretim tekniklerinden kaynaklı olarak her geçen gün daha tehlikeli hale geldiği bilinen bir gerçektir. Bu nedenle bu tehlikelere her an maruz kalma potansiyeline sahip işçinin, bu potansiyel tehlikelere karşı potansiyel olarak korunması gerektiğinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin bir parçasının iş yeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğu oluşur.¹⁴⁸

Türk hukukunda egemen olan sözleşme serbestisidir, bu sözleşme serbestisi hukuk düzeninin kabul ettiği sistemle örtüşmektedir. Ancak bu serbesti zamanla sosyal devlet anlayışının yarattığı baskıyla birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur: işveren/işveren vekillerine belirli kişilerle belirli tip sözleşme yapma zorunluluğu getirilmiştir. İş yasasında, işverenin sözleşme yapma zorunluluğunun bulunduğu ve emredici olarak kabul edilen düzenlemelerden¹⁴⁹ biri işverenin işyerinde iş sağlığı ve

¹⁴⁵6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Geçici 5. Maddesine göre yürürlükten kaldırıldığı belirtilen düzenlenmiş tüm sertifika tipleri bir yıl içinde Bakanlıkça verilecek olan yeni belgelerle değiştirilmesi şartıyla geçerli hale gelecektir.

¹⁴⁶ Erdem Can, “ İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm (2004-2011) , Çalışma ve Toplum Dergisi: 2012/3, s. 128.

¹⁴⁷ Eren Fikret, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, s. 86 v.d.

¹⁴⁸ Akın, “İş Yeri Örgütlenmesi”, 18.10.2008

¹⁴⁹ Sendikalar kanunu md.29/1, 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu ek madde, İK 24,25-a/III)

güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma ve işyeri hekimi ile hizmet sözleşmesi yapma zorunluluğudur.

4857 sayılı yasanın uygulamasından önce 1475 sayılı iş yasası döneminde işverenin işyerinde iş hekimi bulundurma yükümlülüğü açık bir biçimde düzenlenmemişti. 1475 sayılı yasanın 79 ve 80. maddelerinde ağır ve tehlikeli işlerde istihdam edilenler ile 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılmasında aranan sağlık raporu koşulunun işyeri hekimi tarafından da yerine getirebileceğini, işyeri hekiminin raporuna itiraz halinde en yakın SSK hastanesinin raporunun kesin rapor olduğu şeklinde dolaylı düzenlemeler mevcuttu. Türkiye’de 1475 sayılı yasa döneminde 1987’den beri işyeri hekimliği yapmak isteyen uzman ya da pratisyen hekimler Türk Tabipler Birliği’nin düzenlediği Sertifika Kurslarına¹⁵⁰ katılarak işyeri hekimi unvanı almaktaydı. 4857 sayılı yasadaki boşlukta ilişkin bu temel boşluk 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası tarafından doldurulmaktaydı: yasanın 80. maddesine göre devamlı surette en az elli işçi çalıştıran bütün iş sahiplerine işçilerin sağlıklarının korunması amacıyla bir veya daha fazla işyeri hekimi istihdamı zorunluluğu yüklenmişti. Aynı dönemde yürürlükte olan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası’nda da işverenin Umumi Hıfzıssıhha Yasasının 180. Maddesi gereği işyeri hekimi, hasta odası ve ilk yardım araçları bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. Böylece, işyeri hekimliği amacına uygun olarak koruyucu sağlık hizmetleri ile sınırlı tutularak işçilerin sıhhi durumunun denetlenmesi ile yetinilmiştir.¹⁵¹ Umumi hıfzıssıhha yasanın geçerli olduğu dönemde yürürlükte bulunan İşçi Sağlığı ve Tüzüğü md.91’de sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu teyit edilmiştir.¹⁵² Yasalarda ve ilgili tüzüklerde değinilen bu konu İşyeri hekimlerinin

¹⁵⁰Kurs toplam 62 saat (9 tam gün) süreli eğitimidir. Hekimlerin unvanlarını koruyabilmeleri için TBB’nin sürekli eğitim programlarına katılmaları gerekmektedir. Ders konuları tıbbi görevler, teknik görevler, tıbbi ve teknik görevler, mesleki kanserler ve iş psikolojisi şeklindedir. Ancak tüm bu uygulamalar o dönemdeki dünyadaki diğer emsallerine bakıldığında yetersizdi, örneğin Almanya’da işyeri hekimi olmak isteyen pratisyen ya da uzman hekim 90 gün süreli bir eğitime tabi tutulmak tadıydı. Bakınız ayrıntı için Ofluoğlu, Kamu İş, s. 31.

¹⁵¹Aydın Başbuğ, “İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu” Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi: 1999, Ocak, C:4,S:4,s.128.

¹⁵²RG 11.01.1974, No: 14765 ve Umumi Hıfzıssıhha Yasasının’da bu yükümlülük bütün iş sahipleri için zorunluymış, tüzükte sadece en az elli işçi çalıştıran işyerleri için zorunlu tutulmuştur. İşyeri hekiminin özlük hakları bakımından Tüzükle birlikte işverene bağlılık aranmamıştır. Tüzükte işyeri hekiminin tam gün çalışma gibi zorunluluk öngörülmemiş ancak işyeri hekiminin işyerinde çalışmasının işçi başına ayda 15 dakikadan az olamayacağı şeklinde emredici hüküm konulmuştur.

Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelikle de ilk defa etraflı bir düzenlemeye kavuşmuştur.¹⁵³

15.05.2008 tarihinde kabul edilen 5763 sayılı Yasa, 4857 sayılı yasanın iş yeri hekimini düzenleyen 81. maddesini değiştirmiş, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile görevli mühendis ve ya teknik eleman çalıştırma yükümlülüğünü düzenleyen 82. maddesini yürürlükten kaldırmıştır. İşverenin tüm bu yükümlülüklerini iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlığı altında tek bir maddede düzenlemişti (md.81) 5763 sayılı yasanın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin düzenleyen hükmüne göre; işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğü neredeyse her işveren için zorunlu hale getirilmiştir.¹⁵⁴ İşveren, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği, işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
 - b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini ve
 - c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,
- Yükümlüdür.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, yasanın atf yaptığı yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip, bünyesinde çalıştırdığı personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir ve bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluklarını ortadan kaldırmaz. 5763 sayılı yasayla işverenlere İSG hizmetlerini harici kuruluşlardan alabilme olanağını tanınmasına müteakip İSG hizmetleri yeterli donanım ve personele

¹⁵³ RG.,04.07.1980 tarihli , No:17037

¹⁵⁴ Müjdat Şakar ,” Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu” Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, Ekim, 2008, s.636.

sahip olmayan, büyük bir hızla ve kontrolsüzce çoğalan firmaların eline terk edilmiştir.¹⁵⁵

Öğretide, işverenin işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünde en az elli işçi çalıştıran işyerleri için zorunluluğunda elli işçi hesaplanırken alt işverenin işçilerinin dâhil edilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu görüşün hukuki dayanağını MK md.2 düzenlemesi ve asıl işveren ile alt işverenin işçileri arasında edim ilişkisine dayanmayan, sosyal temastan doğan ve içeriği koruma yükümlülüklerinden doğan bir borç ilişkisi kurulduğu¹⁵⁶düşüncesi oluşturmaktadır. Ayrıca işyerindeki çalışan sayısı belirlenirken İş K. md.2'deki işyeri tanımı geniş yorumlanmalı ve sadece işin yapıldığı yerde çalışanlar değil eklentiler ve araçlarda çalışanlar da işverenin çalıştırdığı işçi sayısına dâhil edilmelidir.¹⁵⁷

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayıları, işe alınma süreçleri, görev, yetki, sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak ÇSGB tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenecektir. İşyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri yine aynı yönetmelikte yer alacaktır.

6331 sayılı İSG yasasında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri öncelikli ve genel olarak ayrı bir maddede düzenlenmiştir. 6331 sayılı yasanın iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlığı altında, altıncı maddesinde işverenin işyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdam etme yükümlülüğü, sekizinci maddesinde işyeri hekiminin

¹⁵⁵Ortak Sağlık Birimleri Hakkına Yönetmelik, 15.08. 2009'da Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikte kendine özgü uzmanlık içeren konular tek elden düzenlenmiştir: iş yeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı, ortak sağlık ve güvenlik birimleri gibi. Yönetmelik hükümleri karmaşık ve anlaşılması güçtür.

¹⁵⁶Gaye Burcu Seratlı, "4857 Sayılı İş Kanuna Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul, 2005,Cilt:2. Sayı:7,s. 1149.

¹⁵⁷Şakar,s.639.

ve iş sağlığı uzmanlarının görevlerini nasıl icra edeceği, 22. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. 6331 sayılı yasada iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin 4857 sayılı yasadaki düzenlemelere paralel ancak daha ayrıntılı hükümler vardır. 6331 sayılı yasaya göre işveren mesleki riskleri önleme ve korumaya yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak üzere çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışanları arasında bu niteliklere sahip olan yoksa tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilecektir; ancak bu durumda da işverenin sorumluluğu ilkesi devam edecektir. Ayrıca işveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde ise işveren diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlü değildir. İş yeri sağlık birimi bugün uygulamada çalışanların sağlık kapasitelerini yükseltecek, iş kazası ve meslek hastalıklarını önleyecek nitelikte çalışmalar yapmamaktadır. İşyeri/ işletmedeki hasta olan çalışanları ayaktan tedaviyle muayene ederek, birincil sağlık hizmeti vermektedir. Uygulamada işyeri sağlık birimi iş kazası ve meslek hastalığını önleyecek yâ da çalışanların sağlık kapasitelerini yükseltecek çalışmalar yapmak yerine; SSK'nın görevi olan işletmedeki hasta olan bireylerin ayaktan tedavi hizmetlerinden başka bir çalışma yap(a) mamaktadır.¹⁵⁸

6331 sayılı yasa döneminde İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliği¹⁵⁹ kabul edilerek bu yönetmelikle İSG hizmetlerini yürütmek amacıyla kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgeleriyle ilgili tüm işlemler ile çalışma usul ve esasları düzenlenmiştir. Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 4. Hükümünde Ortak sağlık Güvenlik birimleri tanımlanmış ve bu tanımla birlikte TTK hükümlerine göre kurulmuş şirketlere İSG hizmeti sunma yetkisi verilmiştir.

¹⁵⁸ Hilmi Sabuncu, "21. Yüzyıla Giren İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri": Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü, Mayıs 2000 Sempozyum, s. 198

¹⁵⁹ R.G., 29.12.2012 tarihli, 28512.

6331 sayılı yasada 4857 sayılı yasada karşılığı olmayan, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlığı altında değişimlere paralel “iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi” yönünde bir hüküm kabul edilerek ondan az çalışanı bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin devlet desteğinden faydalanabilmenin (kamu kurum ve kuruluşları hariç) önü açılmıştır.

2.2.3.2. İşyeri Hekimi İstihdam Etme Yükümlülüğü

i)Yasal dayanak

İşverenin bu yükümlülüğünden bahsederken öncelikle işyeri hekimliğinin ne olduğu açıklanmaya muhtaçtır. İşyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliğinin önemli unsurlarından bir olup; hekimlik mesleğini mekân bakımından sınırlandırarak bir mekânın işleyişinden ve mekânda yürütülen işten kaynaklanan sağlığı tehdit edici unsurların önlenmesi ya da önlenmesi mümkün olmayan hastalık veya kaza ortaya çıkması halinde de buna müdahaleyi içeren bir tür özel hekimlik faaliyetidir.¹⁶⁰ İşyeri hekimisi literatürde “iş ile ilgili hastalık ve ona bağlı sorunlar konusunda uzmanlaşmış kişi olarak” da tanımlanmaktadır.¹⁶¹

Uluslararası hukukta da işyeri hekimliği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında önemli bir paya sahip olup, pek çok uluslararası belgede işverenin işyeri hekimisi istihdam etme yükümlülüğü dolaylı olarak yer almaktadır. AB ülkelerinin bazılarında örneğin; Fransa, Almanya ve Belçika’da işyeri hekimisi çalıştırmak yasal zorunluluk, bazılarında örneğin; Danimarka, İtalya ve Norveç’te ise iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak işverene ait sorumluluk ve yükümlülük olarak kabul edilmekte ve bu ülkelerde işyeri sağlık hizmetlerinin sağlanması işverenin inisiyatifine bırakılmakta ya da toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir.¹⁶²

¹⁶⁰ İşyeri hekimisinin faaliyetine ve yürütülen işin niteliğine göre görev niteliği ve süresi değişiklik gösterecektir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz: Şakar, s.635 vd

¹⁶¹Levent Akın, “İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşyeri Örgütlenmesi” (İşyeri Örgütlenmesi), www.auhf.ankara.edu.tr/dergiler/auhfd-arsiv/AUHF-2004-54-01/AUHF-2004-54-01-Akin.pdf (Erişim 19.09.2008).

¹⁶² TİSK yayınları, İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı, 0030105, s.19.

Türkiye’de ilk olarak 1475 sayılı iş yasasında işverenin işyeri hekimi istihdam etmesi yasal bir zorunluluk olarak düzenlenmiştir. İşyeri hekiminin işverenle arasındaki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır ancak işyeri hekimi işveren adına hareket ettiği ve işverenin yönetiminde görev aldığından işyeri hekiminin bir de işveren vekilliği niteliği bulunmaktadır.

4857 sayılı yasada işverenin işyeri hekimi istihdam etme yükümlülüğü yasanın 81 maddesinde düzenlenmiştir. Hükmün 2. fıkrasına göre de; iş yeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile iş yeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve TTB’nin görüşü alınarak ÇSGB tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenecektir. İşyeri hekimliğini düzenleyen bu hükmün yerinde olmadığı öğretilerde çok eleştirilmiş Çalışma Bakanlığı’nın TTB’nin ve TMMOB’nin etkinliğini yasaya ve hukuka aykırı olarak kısıtlamaya çalışmasının kabul edilemez olduğu vurgulanmıştır.¹⁶³

Yasanın verdiği bu yetkine dayanarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik¹⁶⁴ ilgili bakanlıkça çıkarılmıştır. Yönetmeliğin yürürlüğe girmesiyle beraber, Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanlığı, yönetmeliğin işyeri hekimi ve ortak sağlık birimi tanımlarının ve 5., 9., 5.,17., 18., 19., 20., 21., 22., 24., 25., 26. maddelerinin ve md. 30 (b),(c),(e) bentlerinin hukuku aykırılığı olduğu gerekçesiyle Danıştay’da iptal davası açmıştır. Çalışma bakımından Danıştay’ın bu yönetmeliğin bazı hükümlerinin iptaline ilişkin verdiği karar önemlidir. İş yeri hekimliği kurumun bugün hala daha tam anlamıyla istenilen şekilde işlevini yerine getirememesinin nedenini mevzuattaki boşluktan kaynaklanmaktadır. Dava konusu olan iş bu yönetmeliğin 4.maddesinde, işyeri hekimi, Bakanlıkça sertifikalandırılmış hekim olarak tanımlanmış, 18.maddesinde, işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin Bakanlıkça verilmiş işyeri hekimliği sertifikasını sahip olmaları gerektiği öngörülmüştür. 19. maddesinde işyeri hekimliği

¹⁶³Karş. Ömer Ekmekçi; “İşyeri Hekimi İstihdamı İle İlgili Mevzuat ve Uygulamaya Genel Bakış”, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=545> (15.11.2008). Ekmekçi, TTB’nin hekimlik yetkilerinin sertifikalandırılmasını; TTB’nin tahakkümü olarak nitelemektedir haliyle yeni düzenleme taslağının TTB’nin iş yeri hekimliğinin sertifikalandırılmasına dair yetkilerinin elinden alınmasını ve bu konuda bakanlığı yetkilendirilmesini olumlu bir gelişme olarak kabul etmektedir.

¹⁶⁴RG: 16.12.2003 tarih, 25318 sayılı .

sertifikasının; iş müfettişliği yapmış veya üniversitelerden iş sağlığı bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığı veya işyeri hekimliği yan dal uzmanlığı almış olan hekimleri istekleri halinde Bakanlıkça düzenlenen işyeri hekimliği sertifika eğitim programlarına katılan ve eğitim sonunda düzenlenecek sınavda başarılı olan hekimlere Bakanlıkça verileceği ve md. 20'de de işyeri hekimliği sertifika eğitim programlarının hazırlanması, uygulanması, sınav komisyonunun teşekkülü ve sınavın yapılış şekli ile ilgili usul ve esasların İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonu tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Yönetmeliğe göre; Komisyon, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün başkanlığında;

- İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'ndan bir hekim ve iş müfettişi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü'nden bir hekim,
- Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık İşyeri Genel Müdürlüğüyle Türk Tabipler Birliğinden birer üye ile Yükseköğretim Kurul Başkanlığı tarafından görevlendirilecek iş sağlığı konusunda çalışmaları olan bir öğretim üyesinden oluşacaktır. Bu Komisyon tarafından belirlenen sertifika eğitim programı ve sınav ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından yürütülecektir.

Türk Tabipler Birliği, yönetmelik çıkarma yetkisinin 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasası uyarınca TBB' de olduğu ve işyeri hekimliği sertifika eğitiminin 15 yıldan beri TBB tarafından sürdürüldüğü gerekçesiyle ÇSGB'ye devredilemeyeceğini iddia etmiştir. TBB'ye göre; işyeri hekiminin eğitiminin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezine ve yetkinin ÇSGB bakanlığına devrediliyor olmasının mesleğin niteliyle bağdaşmadığını ve Bakanlığın hekimlerin sertifikalandırılmasını sağlayacak bir uzmanlığı ve örgütü olmadığı gibi, mevzuattan doğan böyle bir yetki veya sorumluluğunun da olmadığını ileri sürerek iptali için dava açmıştır.

Danıştay¹⁶⁵ yönetmeliğin iptaliyle ilgili, 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Yasasında işyeri hekimliği eğitimi/ sertifika verilmesi konusunda Türk Tabipleri Birliği'ni yetkili kılan açık bir yasal düzenleme olmadığı ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa gereği çalışma hayatına, işçi-işveren ilişkilerine, iş sağlığı ve güvenliğini düzenleme ve denetleme yetkisinin ÇSGB'ye ait¹⁶⁶ olduğunu belirtmiştir. Ancak aynı iptal kararında,¹⁶⁷ bu yetkinin münhasır olmadığı ve işyeri hekimliği eğitiminin, Bakanlığın bu konuda sahip olduğu düzenleme yetkisine dayanarak hekimlere yönelik Bakanlık ve Bakanlığa bağlı eğitim kuruluşu aracılığıyla verilmesinin de mümkün olduğu şeklinde yorumlamak gerektiği dile getirilmiştir.

İşyeri hekimliğinde eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin, örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne ve İşyeri Hekimliği Eğitim Komisyonuna verilmesinin ve uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar devre dışı bırakılmasının hizmet gereklerine ve hukuka aykırıdır. Bu sebeple Danıştay tarafından İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin md.4.'deki işyeri hekimi tanımı ile işyeri hekiminin nitelikleri

¹⁶⁵Danıştay 10.Dairesinin 28.2.2006 Tarihli ve 2004/1253 E. 2006/1658 K. Sayılı Kararı; (http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&task=view&id=472&Itemid=41) (Erişim Tarihi: 22.08.2012)

¹⁶⁶Anayasanın 124.maddesinde, Başbakanlık bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarının ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla yönetmelikler çıkarabilecekleri hükme bağlanmıştır.

¹⁶⁷Danıştay bu eğitiminin dayanağını kararında;“.....Diğer yandan 7460 sayılı Kanun ile kurulan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinin (ÇASGEM) görevleri, anılan Kanunun 2.maddesinde sayılmış ve (a) bendinde, "Bakanlık, bağlı kuruluşlar ile bağlı kuruluşun ilgili kuruluşlarının personeli ile özel veya kamu sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki işçi, işveren veya yönetici personelin eğitimlerini sağlamak amacıyla; çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, işyeri hekimliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilkyardım, iş istatistikleri ve benzeri konularda eğitim programları hazırlamak, seminerler düzenlemek ve bu konular ile ilgili araştırmalar yapmak" yer almış ise de; burada kastedilenin, hekimlere işyeri hekimliği konusunda verilecek eğitim olmayıp, bakanlık personeli ile özel ya da kamu sektörü işyerlerindeki işçi, işveren ve yönetici personeli işyeri hekimliği konusunda bilgilendirmeyi amaçlayan eğitim olduğu açıktır. Mevzuatımızda işyeri hekimliği, 19.6.2002 günlü, 24790 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Tıpta Uzmanlık Tüzüğü ile, yan dal uzmanlığı şeklinde düzenlenmiş bulunmaktadır. Aynı şekilde bu Tüzük ile iş ve meslek hastalıkları da, yan dal uzmanlığı şeklinde düzenlenmiştir. Bunun yanında üniversitelerde, iş sağlığı konusunda bilim doktorası veya bilim uzmanlığı almak mümkün bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile işyeri hekimliğinin, uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu kuşkusuzdur.” Şeklinde açıklamıştır.

başlıklı 18.maddesi, sertifikalandırma başlıklı md. 19. ve eğitim ve sınav başlıklı md. 20.maddesinde hukuka aykırılığı tespit edilmiştir.¹⁶⁸

Danıştay'ın yönetmelik ilgili maddelerinin iptaline kadar işyeri hekiminin eğitiminde yetkinin TBB'den alınması işin özneleri bakımından sürekli eleştirilmiş, kamuoyunda da yönetmeliğin bu hükümlerinin değiştirilmesi konusunda baskı oluşmuştur.¹⁶⁹ Hassas bir konu olan işyeri hekimliğine ilişkin Danıştay'ın iptal kararı yerindedir. Kanımca, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının uzmanlığını kazanmasında, meslek örgütlerinin kesinlikle dışlanmaması gerekmektedir. Bu durum, demokratik katılımçılık ilkesinin temel bir gereği olduğu kadar, mevzuatın ve hukukun genel kaidelerinin de zorladığı bir sonuçtur.

İşyeri hekiminin mesleğinin niteliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerekir. ILO 161 sayılı sözleşme md. 10'da ve 112 sayılı Tavsiye kararında da işçi sağlığı konusunda hizmet veren personelin işverene, işçilere ve işçi temsilcilerine karşı görevlerini yerine getirmesi sırasında tam bir bağımsızlık içinde olması gerektiği vurgulanmıştır. Bu belgelerde ayrıca ulusal mevzuatta işyeri hekiminin işe alınması ve işten çıkarılmasının özel bir statüye kavuşturulmasına bağlı olduğu belirtilmiştir.

İşyeri hekimi mevcut düzenlemelere göre Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışından kalan hizmetleri yerine getirmektedir. 4857 sayılı yasa tasarısında işyeri hekimine ilişkin işverenlerin işyeri hekimlerine ve sağlık personeline ilk yardım, acil tedavi, koruyucu hekimlik ve iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlayacakları yolunda bir düzenleme mevcutken yasada buna yer

¹⁶⁸Yönetmelik md.25.'de işverenlerin, bu yönetmelikte belirtilen nitelikleri haiz işyeri hekimi veya hekimleri ile sözleşme yapacakları, yapılan sözleşmenin bir nüshasını İşçi Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne göndereceği ve özel kurum ve işyeri hekimlerinin, çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odalarına izin verilmesi halinde işyeri hekimliği yapabilecekleri öngörülmüştür. Yönetmeliğin davaya konu md. 26'da da sözleşmenin herhangi bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde, bu durumun taraflarca üç iş günü içinde aynı Genel Müdürlüğe bildirileceği belirtilmiştir. Ancak, yönetmeliğin 25. Maddesi 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanununun 4.üncü, 5.inci maddesi ile Ek madde 1'de yer alan hükümlere göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayı gerektiği kuşkusuz olup, Tabip Odası'nın denetim ve atama yetkisini ortadan kaldırdığı ve 26.maddesi de işyeri hekiminin görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmiş bulunmanın haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer vermediğinden iptaline karar vermiştir.

¹⁶⁹Hilmi Sabuncu,“ İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün – Eğitim Hizmetleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: 2006, S.10, s. 552 vd.

verilmemiştir. Türkiye’de işyeri hekimliği tedavi temellidir ancak niteliği yavaş yavaş koruyucu ve iyileştirici hizmete doğru kaymaktadır.

6331 sayılı yasanın sekizinci maddesinde işyeri hekiminin mesleğini nasıl icra edeceğine dair genel kaideler yer almaktadır: iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek ve şayet tehlike arz eden durumlar işveren tarafından yerine getirilmediğinde de bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdür. Yasa gerekçesinde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerce çözüme kavuşturulması istenmeyen sorunlara çözüm getirebilmesi noktasında profesyonellerin etkinlikleri artırılmak istendiği belirtilmiştir.¹⁷⁰ İşverenin dışarıdan hizmet alması durumunda hizmeti sunan kuruluşlarda istihdam edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının ihmalleri sonucu çalışanın vücut bütünlüğü bozulur, ölüm olayı vuku bulur ya da çalışan meslek hastalığına tutulursa; yaşanan maluliyette ihmali ya da kusuru tespit edilen işyeri hekiminin yetki belgesi askıya alınacaktır. Getirilen bu düzenlemeyle iş sağlığı ve güvenliğinde etkin rol oynayan kişi ya da kuruluşların daha dikkatli davranmaları ve ihmalden kaçmalarını sağlamak amaçlanmaktadır. Kanaatimce bu düzenleme meydana gelen iş kazasında veya meslek hastalığında sorumluluğum kimde olacağı tartışmasında işverene iş sözleşmesiyle bağlı olan işyeri hekiminin (iktisadi, sözleşmesel) ilişkinin niteliğinin bir sonucu olarak nihayetinde kazadan işyeri hekiminin sorumlu olması ve işverenin de sorumluluktan kurtulması ihtimalini doğurması yüksektir. İşyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacağı kabul edilerek bir güvence sağlanması amaçlanmış ve hükmün gerekçesinde, işyeri hekimlerinin üstlendikleri görevleri yerine getirirken her halükarda işverene karşı mesleki bakımında korunmalarının uluslararası sözleşmelerde tavsiye edilen konular arasında yer aldığı belirtilmiştir. Ayrıca, etik ve mesleki bağımsızlık ilkesi gereği (amaç: etkin ve verimli olmak) işyeri hekimleri güvence altında olmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği, sağlık sisteminin tümüyle ilgilidir. Bir işyerinde genel sağlık kalitesi yükseltilmesi, barışçıl, huzurlu, sıhhi bir çalışma ortamının yaratılması ve

¹⁷⁰ Mehmet Uçum, “Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Kanunu”, Legal yayınları: İstanbul, Eylül, 2012, s.70.

ilk yardım/acil müdahale gibi konularda çalışanların belli bir bilinç düzeyine gelmesi için işyeri hekimi ve hemşireliği sisteminin bir bütün içerisinde disiplinli bir şekilde yürütülmesi gerekir. İşyeri hemşiresi, işyeri sağlık biriminde yardımcı personel olarak istihdam edilmektedir. Çalışma ortamında hemşire, hastaneden farklı olarak hasta yerine sağlıklı insanlar ile yüz yüze olduğundan tedavi sürecinde değil, koruyucu ve iyileştirici meslek sağlık hizmetlerinde, yönlendirici ve danışman olarak hizmet verir.¹⁷¹ İşyeri hemşiresi, çalışanların sağlık muayenelerinde doktora eşlik etmek, işyeri hekimi ile işçiler arasında iletişimin kurulmasını sağlamak, ilk yardım ve acil müdahaleler konusunda personeli eğitmek, beslenme, hijyen gibi temel sağlık konularında çalışanlara yol gösterici olmak ve işyeri/işletmenin genel sağlık düzeyini yükseltmekle görevlidir. Dünya deneyiminde 170 yıldır ayakta durmayı başarabilen bu sistem, işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek amacıyla hekim kullanımı olarak tanımlanmaktadır.¹⁷² Bu sebeple her ne kadar 6331 sayılı yasada açıkça yer almamasına rağmen işyeri hemşiresi de iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sağlanmasında etkin role sahiptir.

İşyeri hekimlerinin özlük hakları 4587 sayılı yasaya tabidir (haftalık çalışma süresi, yıllık izin, fazla çalışma vs) ve görevlerini yerine getirmelerinde diğer yasaların kısıtlayıcı hükümleri uygulanamaz. Diğer bir deyişle, kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışanların kendi yasa hükümleri saklıdır.

İşyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren belli müeyyidelerle karşılaşacaktır. 1475 sayılı yasa döneminde, iş yeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene uygulanacak yaptırım konusu doktrinde tartışmalıydı. Bir görüşe göre, işyeri hekimi bulundurmayan işverene yaptırım olarak Umumi Hıfzıssıhha Yasasının 282. hükmü uyarınca hapis ve para cezası uygulanmalıydı¹⁷³ ancak aksi görüşe göre, bu hükmün kapsamına asıl yükümlülüğü sadece işçilerin sağlık kontrolünü yaptırmak olan işverenlerin girdiğinden işyeri hekimi bulundurmayan işverene bu hükmün uygulanmasının mümkün değildir. Tam süreli

¹⁷¹ Emiroğlu N: İş Sağlığı ve Hemşireliği, Türk Hemşireler Dergisi, 44 (5-6) 35-38,1994 'den aktaran Ofluoğlu s.32.

¹⁷² Ofluoğlu, s.31.

¹⁷³ Başbuğ,s.129

işyeri hekimi istihdam edilmesi gereken hallerde işveren¹⁷⁴, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür.

ii)İşyeri Hekimin Görevi ve Niteliği

Çalışanların hastalıklarını tedavi etmek işyeri hekimlerinin değil Sosyal Sigortalar Kurumunun görevidir. 506 sayılı yasa döneminde md. 114/2 ve 123/1'e göre yetki tanınması durumunda (Uygulamada Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği eski 43, yeni 39¹⁷⁵, Genel Sağlık Sigortası İşlemleri Yönetmeliği¹⁷⁶ md. 17) işyeri hekimleri, çalıştıkları işyerlerinde işçileri muayene ve tedavi ettirerek iki güne kadar istitrat verebilmekte ve SSK adına reçete yazabilmekteydi. Belirtilen mevzuat hükümlerinden dolayı, eski uygulamaya göre işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimin ÇSGB ile SSK tarafından (01.10.2008 tarihinden önce Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından) ayrı ayrı yetkilendirilmesi gerekiyordu.

1475 sayılı yasa döneminde, işyeri hekimin istihdam edilme biçiminde mevzuatta boşluk vardı. Bu dönemde çıkartılan yönetmelikte Tabip Odası aracılığıyla işyeri hekiminin istihdam edileceği düzenlemesinin varlığı Tabip Odasının izin vermediği hallerde iş yeri hekimi istihdam edilememesi sonucunu doğurmuştur. 4857 sayılı md.81 iş yeri hekimlerinin istihdam edilme biçimi, çalışma usul ve esaslarının nasıl olacağı yönetmeliklerin uygulama alanına bırakılmıştır.

6331 sayılı yasanın sekizinci maddesinde işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları düzenlenmiştir. Burada belirtmek gerekir ki 6331 sayılı yasanın geçici ikinci maddesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkartılan mevcut yönetmeliklerin yasaya aykırı olmayan hükümlerinin 6331 sayılı yasa da öngörülen yönetmelikler girinceye kadar uygulanacağından çalışmanın bu alt başlığında şu an yürürlükte olan

¹⁷⁴ Yasada tam süreli işyeri hekimi ve İSG uzmanı istihdam etmekle yükümlü olan işverenler belirtilmiştir.

¹⁷⁵RG.12.05.2010,27579

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.13973&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>)

Erişim tarihi: 25.02.2013)

¹⁷⁶RG.28.08.2008,26.981

(<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.13973&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>)

Erişim tarihi: 25.02.2013)

yönetmelikler doğrultusunda iş yeri hekimlerinin çalışma usul ve esaslarına değinilecektir. Bu çerçevede öncelikle, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin (6.12.2003 – 15.08.2009 tarihleri arasında yürürlükte kalan) 18. maddesi uyarınca; işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin ÇSGB’ce verilmiş işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmaları gerekmekteydi. Ancak daha sonra bu yönetmelik yerine kabul edilen 2009 tarihli İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik md. 30’da işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, eğitim kurumları tarafından düzenlenen işyeri hekimliği eğitim programlarına katılmaları ve eğitim sonunda ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nce yapılacak sınavda başarılı olmaları şartı getirilmiştir. En son olarak 6009 sayılı¹⁷⁷ yasayla 4857 sayılı yasa md. 81, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa md. 12’de değişiklikler yapılarak; işyeri hekimlerinin eğitilmesi ve yetkilendirilmesi konularında, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’ne yeni yetki ve görevler verilmiştir. Bu doğrultuda, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik¹⁷⁸ yayımlanmış ve yeni yönetmelik ile işyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimlerin, bu Yönetmelikte belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmaları şartı getirilmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumu, bu son değişiklikler çerçevesinde bir Genelge¹⁷⁹ yayımlayarak genelgede söz konusu yasa değişikliği ile birlikte işyeri hekimlerinin iş/ işlemlerinin ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nce yürütüleceğini kabul etmiştir. Dolayısıyla bu yeni düzenlemeler çerçevesinde işyeri hekimlerinin yetkilendirilmesi ve diğer işlemlerin tek elden yani ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütüleceği netliğe kavuşturulmuştur. Bu düzenlemede işyeri hekimi atanması bakımından sertifika eğitimin kimin vereceği belli olmamasına rağmen meslek örgüt olan Türk Tabipler Odasının işlevi sınırlı tutulmuştur, işyeri hekimi istihdamında yetkinin yürütmede olması, işyeri hekiminin bağımsızlığını zedeleyecek niteliktedir. Doğması ihtimal olumsuz etkileri ortadan kaldırmak için Türk Tabipler Birliği bünyesinde işyeri hekimlerini denetlemek ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışma yapmak üzere İşçi

¹⁷⁷ Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

¹⁷⁸ RG 27.11.2010 tarihli, 27768.

¹⁷⁹ 04.11.2010 tarihli, 2010/122 sayılı Genelge

sağlığı ve Kolu ve Tabip Odaları İşçi Sağlığı Komisyonları kurulmuş olup, bu komisyonlarla birlikte çalışmalar yürütülmelidir.

Sonuç olarak, mevcut düzenlemelerle SSK'nın birincil sağlık hizmeti olarak çalışanlara sağlamakla yükümlü olduğu tedavi hizmetleri, genelgeler ile işverenden maaş alan işyeri hekimine bırakılmıştır.¹⁸⁰ Böylece SSK, hem işyeri hekiminin sorumlu olduğu sağlığı koruyan ve geliştiren hizmetleri yapmasını engellemiş, hukuksal boyutta da bir işletmezliğin ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Bu yeni düzenlemelerle, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne; İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve TTK hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde bunların yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak/yaptırmak, hekimlere/uzmanlara belgelerini vermek, görev ve yetkileri verilmiştir. Genelgenin yürürlükten kalkmasını takiben İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik 27.11.2010 tarihinde 27768 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikle, yasada yer almayan sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü içinde gizli, tüm gün çalışacak işyeri hemşiresi veya sağlık memuru çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri ve işyerinde bulunması gereken işyeri hekimi sayısı işin niteliğine göre kademeli bir şekilde belirlenmiş, daha az tehlikeli işlerde aylık çalışma süresi kısaltılmış¹⁸¹ ve bulundurulması gereken işyeri hekimi sayısı¹⁸² daha tehlikeli işlere oranla daha az olarak belirlenmiştir.

¹⁸⁰ Sabuncu, Birinci Sağlık Hizmetleri, s1097.

¹⁸¹ Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 10 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 20 dakika; Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika; Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 30 dakika çalışması gerekmektedir.

¹⁸² Buna göre; Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir. Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi

Yürürlükte olan yönetmeliğin 14. maddesinde işyeri hekimlerinin nitelikleri ve işyeri hekimliği belgesi¹⁸³, md. 30'da işyeri hekimlerinin eğitimleri¹⁸⁴, md. 31 eğitim katılım belgesi¹⁸⁵, md.32 'de sınavın nasıl olacağı¹⁸⁶, md.33 belgelendirme prosedürü¹⁸⁷ yer almaktadır. Yönetmelikte sayma yoluyla işyeri hekiminin görevleri (md.15), yetkileri (md.16) ve yükümlülükleri (md.17) belirtilmiştir.

İşyeri hekiminin rehberlik ve danışmanlık yapmak¹⁸⁸, sağlık gözetimi¹⁸⁹, eğitim ve bilgilendirme¹⁹⁰ ve ilgili birimlerle işbirliği¹⁹¹ yapmak görevleri arasındadır.

eklenir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

¹⁸³İşyeri hekimliği belgesi; a-İşyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olan hekimlere, b-İş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişleri, iş sağlığı bilim uzmanı hekimler, iş sağlığı bilim doktoru ile Bakanlık ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl fiilen çalışmış hekimlerden Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavda başarılı olanlara, c-İş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanlarına istekleri halinde ÇSGB'ce verilir. Yurtdışından alınan ve yeterlilikleri Bakanlıkça onaylanmış işyeri hekimliği belgesi veya eşdeğer belgeye sahip olan hekimlerden sınava katılarak başarılı olanlara da işyeri hekimliği belgesi Bakanlıkça verilir. Bu şekilde işyeri hekimliği belgesi almak isteyenlere sadece bir kez doğrudan sınava girme hakkı tanınır.

¹⁸⁴Bakanlıkça belirlenecek eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşur. Eğitim süreleri, teorik kısmı 180 saatten, uygulama kısmı 40 saatten ve toplamda 220 saatten az olamaz. Teorik eğitimin en fazla yarısı uzaktan eğitim ile verilebilir. Uygulamalı eğitimler işyeri hekimi bulunan bir işyerinde yapılır. İşyeri hekimleri belgelerini aldıkları tarihten itibaren beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 30 saatten az olamaz.

¹⁸⁵Eğitimi tamamlayan adaylara eğitim kurumları tarafından, eğitim katılım belgesi düzenlenir. Bu belgeler, eğitimin tamamlanmasından itibaren en geç 10 gün içerisinde Bakanlığa gönderilir.Eğitim katılım belgesi Bakanlığa gönderilmeyen adaylar sınava katılamaz, yenileme eğitimine katılma zorunluluğu bulunanların ise vize işlemleri yapılmaz

¹⁸⁶Eğitim programlarını tamamlayan adayların sınavları Bakanlıkça yapılır veya yaptırılır.Girdiği ilk sınavda başarılı olamayan aday takip eden sınavlardan birine daha katılabilir. Ancak iki sınavda da başarılı olamayanlar yeniden eğitim programına katılmak zorundadırlar.Sınavlarda 100 puan üzerinden en az 70 puan alan adaylar başarılı sayılır, itirazlar sınavı düzenleyen kurum tarafından sonuçlandırılır yapılmaz

¹⁸⁷İşyeri hekimliği belgesi almak isteyen ve sınavda başarılı olan adayların belgelendirme başvurularının değerlendirilmesi amacıyla, her aday için açılacak dosyanın elektronik ortamda veya yazılı olarak eğitim kurumları tarafından, eğitim programlarına katılmadan doğrudan sınava girecek olan adayların ise Yönetmeliğin ilgili maddelerinde belirtilen nitelikleri haiz olduklarını gösteren belgelerin şahsen veya posta yoluyla Genel Müdürlüğe ibraz edilmesi gerekmektedir.

¹⁸⁸Bu görevler bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve işçilerin sağlık gözetimi ile ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak, İş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında işyerinde periyodik incelemeler yapmak ve risk değerlendirme çalışmalarına katılmak, İşyerinde sağlığa zararlı risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesi ile ilgili mevzuata göre yapılması gereken koruyucu sağlık muayenelerini yapmak, Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını sağlayarak, alınan sonuçların işçilerin sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak, işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile işçinin uyumunu sağlamak ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmaktır.

¹⁸⁹Gece postaları da dâhil olmak üzere işçilerin sağlık gözetimini yapmak,İşçilerin işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla ve Ek-7'de verilen örneğe uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek,Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarında işe dönüş

İşyeri hekiminin, işyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında işçiler açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek, işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlar ile iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak yetkileri vardır (md.16).

İşyeri hekimi, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak, verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile işçinin kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla ve görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı

muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunanların mevcut sağlık durumlarına uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek, Hassas risk grupları, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlar, kronik hastalığı olanlar, madde bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi işçilerin, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli koruyucu sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapmak, portör muayenelerinin yapılmasını sağlamak, Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, Sağlık gözetimi konusunda işçileri bilgilendirmek ve onların rızasını almak, sağlık riskleri ve yapılan sağlık muayeneleri konusunda işçileri yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek, Gerekli laboratuvar tetkikleri, radyolojik muayeneler ve portör muayenelerini yaptırmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak, bağışıklama çalışmaları yapmak, işyeri ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek, Yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak hazırlamak, işyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek ve Ek-5'te belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlayarak elektronik ortamda Bakanlığa göndermektir.

¹⁹⁰Bu görevler: İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek, İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak, İşyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, işçilere ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak ve Bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları konusunda işyerinde eğitim vermek.

¹⁹¹ Bu görevler : İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçilerin rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle, meslek hastalığı tanısında yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi ile iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, Yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, Bulunması halinde iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde yıllık çalışma planını ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak ve yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve işçilere genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında bilgi ve eğitim verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmaktır.

deftere yazmak ve bulunması halinde ve gerektiği durumlarda iş güvenliği uzmanı ile birlikte eş zamanlı imzalamak ve suretlerini saklamakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri ve işyerinde bulunması gereken işyeri hekimi sayısı işin niteliğine göre kademeli bir şekilde belirlenmiş, daha az tehlikeli işlerde aylık çalışma süresi kısaltılmış¹⁹² ve bulundurulması gereken işyeri hekimi sayısı¹⁹³ daha tehlikeli işlere oranla daha az olarak belirlenmiştir.

Sonuç niyetine belirtelim ki, işverenlerin istihdam cezası olarak nitelendirdikleri ve hoşlarına gitmeyen bu çalıştırma yükümlülükleri, işçi sağlığının korunmasının verimliliğini artıran bir beşeri sermaye yatırımı ve emeğin amortismanı dikkate alınırsa yerinde görülmelidir.¹⁹⁴

2.2.3.3. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman İstihdam Etme Yükümlülüğü

İş güvenliği uzmanlığı, 1475 sayılı yasadan farklı olarak 4857 sayılı yasa ile mevzuatımıza girmiş olan yeni bir istihdam biçimi olup, 4857 sayılı yasının ilk halinde iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar başlığı altında düzenlenmiştir. Bu konudaki tek düzenleme İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzüğü üçüncü maddede bahsedilen kurula ilişkin olarak kurulda işyeri güvenlik şefi, yoksa işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişinin bulunması gerektiği yönünde düzenlemeydi.

¹⁹²Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 10 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 20 dakika; Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 15 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 25 dakika; Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine; sağlık gözetimi için ayda en az 20 saat, buna ilave olarak işe giriş ve periyodik muayeneleri ile eğitim için işçi başına yılda en az 30 dakika çalışması gerekmektedir.

¹⁹³ Buna göre; Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir. Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir; İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi eklenir.

¹⁹⁴ Şakar, s.638.

4857 sayılı yasanın ilk halinde; devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerindeki işverenlere; iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin belirlenmesi ve izlenmesi konularında işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve yapılan işin barındırdığı risk derecesine göre bir veya birden fazla mühendis veya teknik eleman istihdam etmek yükümlülüğü getirilmiştir. İş güvenliğinden sorumlu olacak mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görevleri, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma koşulları TMMOB' un da görüşü alınarak ÇSGB tarafından çıkarılan İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik²²⁶ ile belirlenecektir. Bu yönetmelik yürürlüğe girdiği tarihte sertifikalı hiçbir iş güvenliği uzmanı bulunmadığından, yönetmelikteki geçici maddeyle sertifika şartını bir yıl sonraya atılmış ve daha sonra bu tarih 20.09.2006 tarihine kadar uzatılmıştır. Yönetmeliğin iptali sürecine kadar uygulama bakıldığında ise zaten 2003 yılı verilerine göre, Türkiye'de 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyeri sayısı 15.000 civarındaydı ve bir iş güvenliği uzmanı birden çok sanayi kuruluşunda çalışmaktaydı. Bu durum , haksız kazanca yol açtığı ve bir iş güvenliği uzmanının birden fazla işletmeye hizmet veriyor olmasının hizmet kalitesinin düşürdüğü gerekçesiyle eleştirilmekteydi. 4857 sayılı yasanın 82. maddesine dayanarak çıkartılan İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki Ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" inin 4. Maddesindeki "iş güvenli uzmanı" ile "işverenin yükümlülükleri" başlıklı 5, " iş güvenliği uzmanları nitelikleri" başlıklı 7, "sertifika sınıfları" başlıklı 8, "eğitim ve sınav" başlıklı 9, "görev alanları" başlıklı 10, "iş güvenliği uzmanının hizmet süresi" başlıklı 11, "iş güvenliği uzmanları" başlıklı 12, "iş güvenliği uzmanın yetkileri" başlıklı 13, "iş güvenliği uzmanının sorumlulukları" başlıklı 14, "iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi " başlıklı 15 ve " bildirim yükümlülüğü" başlıklı 16. maddeleri Danıştay²²⁷ tarafından iptal edilmiştir. İşyeri hekimi istihdam başlığı altında Danıştay gerekçesinde belirtilen iptal sebeplerinin özü, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli

²²⁶ RG. 20.01.2004 tarihli, 25352

²²⁷ Danıştay 10. Dairesi, 28.03.2006 tarih, 2004/6075 E., 2006/2159 k. Sayılı kararı. (kararın ayrıntısı için bkz . Şakar ,s. 647 vd.)

mühendis ve teknik elemanlara ilişkin yönetmelik hükümlerinin iptali içinde geçerlidir. 5763 sayılı yasanın²²⁸ yürürlüğe girmesiyle, 4857 sayılı yasanın 82. maddesi bu yasanın 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış ve kavramsal değişikliğe gidilmek suretiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri başlığı altında yeniden düzenlenmiştir. Yasadaki bu değişiklikle ulusal mevzuatın AB Çerçeve Yönergesine uyumlu hale getirilmesi amaçlanmıştır. AB üyesi ülkelerde küçük işletmelerde iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme işletmeleri ağır ekonomik yük altına sokacağı gerekçesiyle işveren açısından yasal zorunluluk olmadığından buna paralel düzenlemeler getirilmiştir.²²⁹

6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle bu yasanın 30 ve 3146 sayılı ÇSGB Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasanın ikinci ve onikinci maddelerine dayanılarak İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik²³⁰ kabul edilmiştir. Bu yönetmelikle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esasların düzenlenmesi amaçlanmıştır. Yönetmeliğin 8. maddesine göre; işverence iş güvenliği uzmanı olarak istihdam edileceklerin bu Yönetmeliğe göre geçerli iş güvenliği uzmanı belgesine²³¹ sahip olmak zorunda oldukları yer almaktadır.

²²⁸ 5763 sayılı İş kanunu ve bazı kanunlarda değişiklik yapılması hakkında Kanun, RG: 26.05.2008, 26887.

²²⁹ Oğuz, s.125.

²³⁰ R.G., 29.12.2012 tarihli, 28512.

²³¹ İş güvenliği uzmanı belgesi yönetmeliğin 8. Maddesinde düzenlenmiştir: a) (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;1) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az dört yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara, 2) İş sağlığı ve güvenliği alanında en az beş yıl teftiş yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri, en az beş yıl uzman olarak çalışmış Bakanlık iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği doktorası yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlar ile Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde mühendis, mimar veya teknik eleman olarak en az on yıl görev yapmış olanlardan (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara; b) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi;1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az üç yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi ile belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,2) İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği yüksek lisansı yapmış olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara; c) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi; (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendis, mimar veya teknik elemanlara,(2) Yurtdışından alınan iş güvenliği uzmanlığı veya eşdeğer belgeye sahip olan mühendis, mimar veya teknik elemanlardan;a) Sahip olduğu belge ile en az yedi yıl çalıştığını belgeleyenlerden (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (A) sınıfı,b) Sahip olduğu belge ile en az üç yıl çalıştığını belgeleyenlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (B) sınıfı, c) Sahip olduğu belge ile

Yönetmeliğin 9. Maddesinde İSG uzmanlarının rehberlik ve danışmanlık yapmak²³², risk değerlendirmesi yapmak, çalışma ortamı gözetimi²³³, eğitim, bilgilendirme ve kayıt yapmak ve ilgili birimlerle işbirliği sağlamak²³⁴ görevleri arasındadır.

İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanları ile çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir durumu tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu Bakanlığa rapor etmek; işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan bir durumun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla geçici olarak işi durdurmak; görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak iş güvenliği uzmanının mevzuattan doğan yetki ve sorumlulukları arasında yer almaktadır (yönetmelik md. 10). Ayrıca, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir.

müracaat ederek yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara (C) sınıfı, iş güvenliği uzmanlığı belgesi bakanlıkça verilir.

²³²İSG uzmanının işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmak rehberlik ve danışmanlık görevleri arasındadır.

²³³İSG uzmanın, çalışma ortamının gözetimini yapmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulanmasını kontrol etmek ve İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için mevzuata uygun çalışmalar yapmak ve uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanmasını sağlamak, periyodik olarak eğitimleri ve tatbikatları yaptırmak, acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini sağlamak çalışma ortamı gözetimi görevleri arasındadır.

²³⁴İSG uzmanının; işyeri hekimi ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak ve işyeri hekimi ile işbirliği yaparak yıllık çalışma planını hazırlamak ilgili birimlerle işbirliği yapmak görevleri arasındadır.

İş güvenliği uzmanları, yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. Görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyelerini onaylı deftere yazmak ve işyeri hekimi ile beraber suretlerini saklamakla yükümlüdürler (md. 9).

İş güvenliği uzmanlarından az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 12 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 10 dakika; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 24 saat, buna ilave olarak işçi başına ayda en az 15 dakika ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; ayda en az 20 saat buna ilave olarak işçi başına ayda en az 10 dakikadan az olamaz, bu hüküm nispi emredicidir.²³⁵

Yönetmeliğin beşinci bölümünde, uluslararası mevzuata uygun olarak mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler başlığı altında iş güvenliği uzmanına mesleki güvence getirilmiştir. İş güvenliği uzmanları, işveren ve işçilerden mesleki anlamda bağımsız olarak çalışır ve işverenden talimat alamazlar. Özellikle sağlık ve güvenlik riskleri konusunda, işveren ve işçilere önerilerde bulunurken hiçbir etki altında kalmamaları şarttır. Hizmet sundukları kişilerle güven, gizlilik ve eşitliğe dayanan bir ilişki kurmak, ayırım gözetmeksizin tüm işçileri eşit olarak değerlendirmek, çalışma ortamı ve koşullarının düzenlenmesinde, kendi aralarında, yönetici ve işçilerle iletişime açık ve işbirliği içerisinde hareket etmekle yükümlüdürler.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda 4857 sayılı yasadaki düzenlemelerin hepsi yürürlükten kaldırılarak, md.6'da işverenin bu yükümlülüğü genel

²³⁵ Aynı hükme göre ek olarak; Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 1000 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar; Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 750 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar ve Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla işçisi olan işyerlerinde her 500 işçi için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. İşçi sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan işçi sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilecektir.

ve md.8'de özel olarak düzenlenmiştir. 6331 sayılı yasa md. 8f.5'e göre; bir işyeri/ işletmede İSG uzmanlarının görev alabilmesi için mevzuat gereği işin niteliğine göre belli mesleki sertifikaya sahip olması yasal zorunluluktur. Buna göre; İSG uzmanlarının çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde istihdam edilebilmesi için (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için en az (B) sınıfı ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şarttır.

İşyeri hekimi gibi iş güvenliği uzmanının da mesleğini yürütürken işverene karşı bağımsız olması ve mesleki güvenceye sahip olması esas olup bu esas ayrıca ILO'nun 161 sayılı sözleşmesinde yer alan mesleki bağımsızlık ilkesinin de gereğidir. Basit bir iş akdine dayalı olarak istihdam edilen İSG uzmanının bağımsız biçimde görevini ifa edemeyeceği gerçeğinden hareketle iş güvenliği mühendisi üstlendiği sorumluluk karşısında görevini yürütürken işverene karşı bazı haklara sahip olması gerekmektedir.²³⁶ Batı ülkelerinde uzmanların İSG ile ilgili konularda görüş belirtme ve önlem alınmasını isteme hakkı ile iş güvencesinin yasalarda tanımlandığı görülmektedir.²³⁷ İSG uzmanlarının görevlerini hiçbir baskı altında kalmadan yerine getirebilmeleri için İSG uzmanlarının iş güvencesine sahip olmaları bir zorunluluktur.

Kanımca, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının eğitimlerinde ilgili meslek odası olan TMMOB' un iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışma ve önerileri dikkate alınarak, üniversitelerde iş güvenliği uzmanı eğitimleri verilmelidir. Meslek örgütleri meslek içi eğitimlere devam edebilmeli ancak hiçbir kurum / kuruluş üniversitelerin görevi olan uzmanlık eğitimini üstlenmemelidir. Kar amacı güden özel kurumların ise sertifika verebilmelerinin önünün açılması uzmanlık gerektiren iş sağlığı ve güvenliği konusunda kaliteyi düşüreceği gibi uygulamada telafisi olmayan sonuçlara yol açacaktır. Tüm bu hususlara ek olarak ÇSGB'nin denetleme görevi mutlaka devam etmelidir.

²³⁶TMMOB "ÇSGB Tarafından Hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarı Taslağına İlişkin TMMOB Görüşü," 7 Ekim 2008.

²³⁷Fatih Yılmaz, "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlığı Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık ve Güvenlik Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi": Ankara, Kamu İş Yayını- Cilt: 11, 2010, Sayı: 2, s. 103.

2.2.4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Zorunluluğu

İşveren tarafından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda konuda iyi bir işyeri organizasyonu kurulması, İSG konusunda alınabilecek önlemlerin uygulamada karşılığını bulması ve iş kazaları ve meslek hastalığının önüne geçilmesinde etkin olacaktır. Bu örgütlenmenin en önemli ayağını da İş sağlığı ve güvenliği oluşturmaktadır.²⁴⁸ İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bir yönetime katılma modelidir.²⁴⁹ İş sağlığı ve güvenliği konusunda gelişmiş ülkelerde, işçilerin de katıldığı ortak kurullar aracılığıyla iş güvenliği faaliyetine girişilmesi yaygın bir uygulama olup; işyerinde yönetime katılma kurumuna önem verilmektedir.

1475 sayılı yasa md. 76'da iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma bazı işyeri için yasal zorunluluktan ve kurulunun kararlarının hukuki niteliği sadece istişari nitelikteydi.²⁵⁰ Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla ilgili öğretide Ekonomi²⁵¹, işçi temsilciliğinin bir katılım modeli olarak iş yasasında yer almadığını vurgulayarak yönetmelikle iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir kurum oluşturulmasının anayasa başta olmak üzere hukukun temel ilke ve kurallarına ters düştüğünü söylemekteydi. 4857 sayılı yasada, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun hukuki niteliğinde esaslı değişikliklere gidilmiş ve 80. maddeyle kurulun iş mevzuatına uygun şekilde verdiği kararlara işverenin uygulamakla yükümlü olduğu kabul edilerek bu değişikliklerle kurulun etkin hale getirilmesi amaçlanmıştır. Kurulun verdiği kararlara işverenin uymadığı takdirde de işverene idari para cezası uygulanacağı kabul edilmiştir(İş k.md 105/2).

4857 sayılı yasa md. 80'e göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorundayken, daha küçük ölçekli işyerlerinde işverenin böyle bir zorunluluğu yoktur. Kanımca, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin

²⁴⁸ Oğuz, s. 116.

²⁴⁹ Sarper Süzek, " İş Hukukunda Katılım" Çoşkun Kırcı'ya Armağan Ankara, Galatasaray Üniversitesi, 1996, 166 vd. ; Aynı Yazar, İş hukuku, s.802.

²⁵⁰ Oğuz, s.117; Süzek ,s. 803.

²⁵¹ Münir Ekonomi, " İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği" Sicil Hukuk Dergisi, Haziran 2006, S:2 ,s. 5 vd.

alınmasında kurul oluşturma yükümlülüğün mekânla sınırlandırılması hükmün uygulanma alanını daraltmaktadır. Neoliberal politikaların dayattığı post-fordist üretim tarzının giderek yaygınlaştığı günümüz gerçekliğinde, işyerleri büyük ölçekli işletmelerden küçük ve orta ölçekli işletmelere –kobilere- dönüştüğünden, sadece elliden fazla işçi çalışan işyerleri için²⁵² İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu zorunluluğu düzenlemesinin Kurulu işlevsizleştireceği aşikârdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üye sayısı, işyerinin hacmi ve işyerinde çalışan işçi sayısı oranına göre belirlenmeli; ancak elliden az işçi çalıştıran işverenin bu yükümlülükten kurtulması söz konusu olmamalıdır.

6331 sayılı yasa md.22’de işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu yasa hükmünde, 4857 sayılı yasadaki hükümler kısmen korunarak; kurul oluşturma yükümlülüğü elli veya daha fazla çalışanın bulunan altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri için zorunlu tutulmuştur. Ancak bu kurulun iş sağlığı ve güvenliğinde etkin rol alması için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafında uygulanması zorunlu kılınmıştır. 6331 sayılı yasada, yeni bir düzenleme olarak altı aydan fazla süren asıl işveren- alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurmuşsa, faaliyetlerin yürütülmesinde ve kararların uygulanmasında iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı ve Kurul oluşturma gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayısı şayet elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak şartıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurul oluşturma zorunluluğu kabul edilmiştir. Hükmün gerekçesinde; Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümünün alt işverence yapılan işlerde meydana geldiği gerçekliğiyle beraber çoğunlukla bir işyerinde çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen, işin alt işverene devredilmiş olması nedeniyle asıl işverenin ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı elliden az tutularak kurul teşkil ettirilmediği gerçekliğine vurgu yapılmış; iş kazaları bakımından önemli bir yekün teşkil eden bu işyerlerinde de asıl işveren ve alt işverenle birlikte kurul oluşturma mecburiyeti getirilerek bir kontrol

²⁵² Türkiye’deki işyerlerinin % 99’u 250’nin altında istihdam eden KOBİ’lerden oluşmakta, çalışanların % 84’ü bu işyerlerinde istihdam edilmekte ve iş kazalarının % 80’ini KOBİ’lerde meydana gelmektedir. Bkz: ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, Art Ofset Matbaacılık Ltd.Şti, 2. Bası: Aralık, 2012, Ankara, ÇSGB Bakanı, Faruk Çelik, Sunuş.

mekanizmasının kurulmasının sağlanmak istendiği belirtilmiştir.²⁵³ Hükmün son fıkrasında, aynı çalışma alanında birden fazla işveren ve iş sağlığı ve kurulunun bulunması durumunda meydana gelecek olası bir kaza aynı işyerindeki diğer çalışanları da etkileyebilecek olması nedeniyle bu kurulların çalışmalarından diğer kurulların bilgilendirilmesi gerektiği yerinde olarak düzenlenmiştir. 22. maddenin uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslara ilişkin ayrıntılar Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliği düzenleme alanına bırakılmıştır. 6331 sayılı yasanın geçici 2. maddesi gereği, 4857 sayılı yasa döneminde çıkartılan yönetmelikler, 6331 sayılı yasa kapsamında yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar geçerliğini koruyacağından 4857 sayılı yasa döneminde çıkartılan 2004 tarihli İş sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında Yönetmelik²⁵⁴ hükümlerine göre Kurul görevini ifa edecektir.

Kurul; işveren/işveren vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis/teknik eleman iş yeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın değişik 34. hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi ve sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşur (Yönetmelik md.5)

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı²⁶¹ hazırlamak ve işverene personel yönetmeliğine ek olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda bir yönetmelik çıkarma ve bu yönetmeliği işverenin/işveren vekilinin onayına sunmayla yönetmeliğin uygulanmasını izleme, izleme sonuçlarını rapor haline getirme, alınması gereken tedbirleri belirleme ve kurul gündemine alma yükümlülüğü vardır. Kurul; iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanlara yol göstermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline

²⁵³ Uçum,s. 103.

²⁵⁴ RG. 07.04.2004 Tarihli,,2542

²⁶¹ Hazırlanan bu yönetmeliğin inandırıcı olması gerekir: Can Tuncay, "Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler", İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayınları, Mayıs 2004, Yayın no :241, s.57.

bildirimde bulunmak, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek, tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek, işyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, işyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmalarını değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek ve işçinin çalışmaktan kaçınmadan önce vukuunda acilen toplanmak ve karar vermekle görevlidir(Yönetmelik md.7).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun ayda en az bir kere toplanması yasal zorunluluktur. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde ise kurul üyelerinden herhangi biri, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi de, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını kuruldaki talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz. Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler(Yön. md. 8).

Katılımcı modelin en somut uygulanabileceği hukuki araç olan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma düzelmesi, işveren açısından yükümlülük; çalışanlar için ise bir haktır. Kurula ilişkin diğer yönetmeliklerde de düzenlemeler mevcuttur: Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (Yönt) md. 8, Elle Taşıma İşleri Yönt. md.9, Gürültü Yönt. md.11, Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönt. md.8., İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönt. md.12, Kan. Mut. Mad. Yönt. md.15., Kim. Mad. Yönt. md.13., Titreşim Yönt. md. 9., Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönt. md. 11, Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönt. md.10. Maddesinde ve Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönt. md.14 ve Yeraltı ve Yer üstü Yönt. md. 11.'de de kendi uygulamaları çerçevesinde işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımın sağlanması zorunluluğuna yer verilmiştir.

Kurulun sağlıklı bir şekilde işleyebilmesi için özerk yapıya kavuşması ve bunun için de Kurul üyelerinin iş güvencesine sahip olması gerekmektedir. Kurul kararlarının niteliğinin fiiliyatta sadece danışma niteliğinin olmaması kararlarının ve önerilerinin belli bir etki gücüne kavuşturulmasının yasa koyucu tarafından istenilen ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bu konuda esaslı bir değişiklik yapılan alandır. Bu kurul aracılığıyla İSG önemleriyle ilgili işyerinde etkin katılım sağlanabileceği kanısındayım.

2.2.5.Risk Değerlendirmesi Yapma Yükümlülüğü

İşyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesinde; kaza ve meslek hastalığı yaratan etkenlerin saptanması ve gerekli tedbirlerin alınması gereklidir. Risklerin tespiti ve değerlendirilmesi, İSG alanında yapılan düzenlemelerin vazgeçilmez unsuru arasında yer almakta olup iş sağlığı ve güvenliğinin etkinleştirilmesinde esaslı bir araç olarak kullanılması gerekmektedir.

2003 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği yürürlüğe girinceye kadar işverenin risk analizi yapma yükümlülüğüne ilişkin iş mevzuatında açık bir düzenleme yoktu. 4857 sayılı yasanın işverenin genel yükümlülüklerini düzenleyen md. 77 f.2'de satır arasında işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünden bahsedilmiştir:

“...işverenler işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler , alınması gerekli tedbirler.... hakkında bilgilendirmek...” durumundadır.

4857 sayılı yasa döneminde ulusal mevzuatta işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü açık bir şekilde düzenlenmemiş olsa da Çerçeve Yönerge md. 9’da yer alan işverenin bir risk değerlendirmesine sahip olma düzenlemesi ve gerekli tüm iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü gereği işveren sorumluluktan kurtulamaz. Çerçeve yönergeye göre iş sağlığı ve güvenliği önlemleri bir plan aşamasında gitmeli ve bu planın ilk aşamasını da risk değerlendirmesi oluşturmalıdır. Yönergeye göre, risk değerlendirmesi her ülkenin kendi özel koşullarına uygun talimat ve uygulamalar çerçevesinde yapılmalıdır.²⁶³ Çerçeve Yönergenin risk değerlendirmesine ilişkin hükmünde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması bağlamında hangi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gerekli bulunduğu değerlendirme yoluyla, işçilerin faaliyetleri nedeniyle risk altında buldukları tehlikeli etkenlerin araştırılması yer almaktadır.²⁶⁴

4857 sayılı yasa döneminde çıkarılan yönetmeliklerin birçoğunda risk değerlendirmesinin özel şartları düzenlenmiştir. Asbestle Yapılan İşler, Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Yapılan İşler, Kimyasal Maddelerle Yapılan İşler, İnşaat İşlerinde, Patlama Riskinin Bulunduğu İşlerde, Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Yapılan İşlerde ve Gürültü İşlerde uluslararası mevzuat gereği işveren risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

Gürültü Yönetmeliği md.6’ya göre işveren, işyerinden kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesinde işçilerin maruz kaldığı gürültü düzeyini değerlendirmek ve gerekiyor ise gürültü ölçümü yaptırmakla yükümlüdür. Kullanılan yöntemler ve aygıtlar, mevcut koşullara, özellikle de ölçülecek olan gürültünün özelliklerine, maruziyet süresine ve çevresel faktörlere uygun olmalıdır. Darbeli gürültüye maruziyet de dâhil maruziyetin düzeyine, türü ve süresine, maruziyet sınır değerlerine ve maruziyet etkin değerlerine, özellikle hassas risk gruplarına dâhil

²⁶³ Oğuz,s.79.

²⁶⁴ Kabakçı,s.98.

işçilerin sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine bakılacaktır. Teknik olarak mümkünse, gürültü ile işe bağlı ototoksik maddelerin etkileşimlerine veya gürültü ile titreşim arasındaki etkileşimlerin işçinin sağlık ve güvenliğine olan etkisine, kaza riskini azaltmak için kullanılan ve işçiler tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer sesler ile gürültünün etkileşmesinin işçilerin sağlık ve güvenlikleri yönünden dolaylı etkisine, iş ekipmanlarının gürültü emisyonları hakkında ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilere, gürültü emisyonu daha az olan alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına, gürültüye maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine, sağlık gözetiminden elde edilen ve mümkünse en son yayınlanmış olanları da içeren tüm bilgilere bakılacak ve yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının bulunup bulunmadığına dikkat edilecektir.

Kanserojen ve Mutajen maddelere maruziyet riski bulunan işlerde çalışanların, bu maddelere maruziyet şekli, maruziyet miktarı ve maruziyet süresi belirlenerek risk değerlendirmesi yapılacak ve alınması gerekli sağlık ve güvenlik önlemleri belirlenecektir. Risk değerlendirmesi yapılırken çalışma şartları, maruziyet şekli ve derecesi dikkate alınarak, risk değerlendirmesinin geçerli olduğu süre ile hangi aralıklarla yenileneceği belirlenecek ve her durumda en az beş yılda bir defa yenilenecektir. Risk değerlendirmesi yapılırken, işveren özel risk altındaki işçilerin sağlık ve güvenliklerini dikkate alacak ve kanserojen ve mutajen maddelerle çalışmak istemeyenlerin bu isteklerini de dikkate almak zorundadır.

Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmeliğin 6. Maddesine göre de işveren, işyerinde tehlikeli kimyasal madde bulunup bulunmadığını tespit etmek ve tehlikeli kimyasal madde bulunması halinde, işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden olumsuz etkilerini belirlemek üzere risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi, kimyasal maddenin sağlık ve güvenlik yönünden tehlike ve zararlarını; imalatçı, ithalatçı veya satıcılardan sağlanacak malzemeyi, güvenlik bilgi formunu, maruziyet tür, düzey ve süresini, kimyasal maddenin miktarını, kullanma şartları ve kullanım sıklığını, alınan ya da alınması gereken önleyici tedbirlerin etkisini ve varsa daha önce yapılmış olan sağlık

gözetimlerinin sonuçlarını içermek durumundadır. Risk değerlendirmesi; çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda ya da ortam ölçümleri ve sağlık gözetimlerinin sonuçlarına göre gerektiğinde, kimyasal maddeler nedeni ile herhangi bir kaza olduğunda ve en az beş yılda bir defa yenilenmek durumundadır. Risk değerlendirmesi, tamir ve bakım işleri de dâhil olmak üzere kimyasal maddelerle çalışılan tüm işleri kapsamak zorundadır.

Yukarıda emsal olarak verdiğimiz yönetmeliklerde işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü tekrarlanmış; her işin niteliğine göre işverenin bu risk değerlendirmesini nasıl ve hangi ilkeler gözeterek yapacağı her bir iş için ayrı olarak işin doğasına uygun şekilde belirtilmiştir. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin Danıştay tarafından iptali üzerine İş K. md.78 uyarınca çıkarılan birçok yönetmelikte risk değerlendirmesi yapılmasından söz edilmesine rağmen, bunun hukuki olarak yasal dayanağı ortadan kalkmıştır.²⁶⁵

6331 sayılı yasa döneminden önce İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük. Tas. md. 9'da işverenin işyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapma zorunda olduğu belirtildikten sonra; işverenin risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve gerektiğinde koruyucu takım kullanılmasına karar vermekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İş sağlığı ve Güvenliği Tüz. Taslağında, risklerin önlenmesi ve risklerle kaynağında mücadele edilmesi ilkesinin yanında, önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi ilkesine de yer verilmiştir(İSG.Tüz. Tas.m6/ b). Taslağa göre risk değerlendirilmesi “işyerlerinde çalışma ortam ve koşullarında var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları” ifade eder. Buna rağmen yönetmeliklerinin hemen hepsinde kullanılan risk değerlendirmesi kavramı yuvarlak ve yöntemi belli

²⁶⁵Kabakçı,s. 99; Ekmekçi, ag.m.,s.53.

olmayan bir kavramdır oysaki kavramın açıklanması belli düzeyde bilgi sahibi olmayı ve sentez yapabilmeyi gerektirir.²⁶⁶

6331 sayılı yasa md.3'de risk kavramı ve risk değerlendirmesi tanımı yapılarak risk değerlendirmesi yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Yasada risk; tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimali olarak tanımlanmıştır. Risk değerlendirmesi; işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar şeklinde tanımlanmıştır. Kabakçı²⁶⁷ ve Sabuncuya²⁶⁸ göre risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliğine dair teknik, organizasyonel ya da işçilerle ilgili somut önlemlerinin tespit edilmesinden önce işverenin hukuki yükümlülüklerini tayin eden ve adeta işyerinin resmi yol haritası olan bir rapordur.

6331 sayılı yasada işverenin genel yükümlülüğü başlıklı md.4. bent ç'de işverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü düzenlemiştir. Hükmün gerekçesinde²⁶⁹; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması işyerinin öncelikleri

²⁶⁶Hilmi Sabuncu, "Ülkemiz Endüstrisinde Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları İle İlgili Eski ve Yeni Yasalar, Yapılması Gerekenler" Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul, s.4. 2004, s.1374. , Sabuncu, "İş Sağlığı Epidemiyolojisi'nde Risk Kavramı", Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul,S.8, 2005, s. 1595.

²⁶⁷ Kabakçı,s.103

²⁶⁸Sabuncu, "Ülkemiz Endüstrisinde Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları İle İlgili Eski ve Yeni Yasalar, Yapılması Gerekenler"1595.

²⁶⁹Gerekçede:".....İşyerlerinde yapılacak önleme çalışmalarında işverenlerin uymaları gereken genel iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifine paralel olarak ulusal gereklilikler göz önünde bulundurularak sıralanmıştır. Tehlike ve risk bazlı olarak hazırlanmış bu ilkelerde genel olarak risklerle mücadele edilmesi, tehlikelerin riske dönüşmeden ortadan kaldırılması, bireysel korunamadan önce toplu korunma yöntemlerine yer verilmesi hüküm altına alınmıştır.....iş sağlığı ve güvenliğinde modern yaklaşımın gereği, işyerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımla riskli oluşturabilecek tehlike kaynağının ortadan kaldırılması ile bu konuda tam güvenlik sağlanmış olacaktır. İşin gereği bu tehlike kaynağının ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise, tehlikenin oluşturduğu risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlere kaynağında mücadele ile başlanılmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Madde metninde, çalışma hayatında çalışanları sağlık ve güvenlik açısından uygun ortamlarda çalışmalarını sağlamak için;

-çalışma şartlarında değişiklikler yapılması,

-işin çalışana uygun hale getirilmesi,

Gibi hususlar işveren yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Yaşana tecrübeler de göstermiştir ki değişen ve gelişen şartların getirdiği teknik gelişmelere uygun düzenlemelerin yapılması da iş sağlığı ve güvenliğini ileri taşıyacak önemli kriterlerdir. Bir tehlike kaynağının oluşturduğu riskin ortadan kaldırmanın veya daha düşük seviye indiriminin bir yolu ise tehlike kaynağını iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir düzenleme yaparak değiştirmek olabilir. Bu konuda yeni durumun oluşturduğu muhtemel risklerin de analiz edilmesi unutulmamalıdır. Teknik önlemlerin yanında iş organizasyonu, sosyal imkânlar gibi konularda da yapılacak düzenlemelerin iş sağlığı ve

arasında olduğu vurgulanmış ve yasal olarak zorunlu olmasa bile en küçük birimden çok karmaşık yapıdaki işyerlerine varıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun planlamasının işyerinin yetişmiş insan gücü kayıplarıyla maddi kayıplarının önüne geçilmesine birinci derece role sahip olduğu belirtilmiştir. Devamla iş sağlığı ve güvenliğinde atılacak adımların organizasyon düzeyinde sistemli bir şekilde ele alınarak yöneltilmesi, uygulamaya konulması ve geri dönüşlerle gözden geçirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Yasasının 5. Maddesinde sayma yoluyla risklerden korunma ilkeleri belirtilmiştir:

- Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,
- Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı, iş ekipmanı, çalışma şekli, üretim metotlarında seçiminde özen göstermek ve özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlığa olumsuz etkilerini önlemek ya da en aza indirmek
- Teknolojik gelişmelere uyum sağlamak,
- Tehlikeli olanı, tehlikesi az ya da az tehlikeli olanla değiştirmek,
- Genel bir önleme politikası geliştirmek,
- Toplu koruma tedbirlerine önem vermek,
- Çalışanlara uygun talimatlar vermektir.
- Risklerden kaçınmak

güvenliğini olumlu yönde etkileyeceği de göz ardı edilmemelidir. İşin kişilere uygun hale getirilmesi veya işin nelerin kolaylaştırılacağı o işi yapan kişilere sormak da bir yöntemdir. Bu sayede çalışanlara danışma, görüşlerinin alınmasının sağlamanın yanında çalışanların kendi görüşlerine değer veriliyor olması da çalışanların motivasyonunu doğru yönde etkileyecektir.

Tasarıda toplu korumanın önceliği vurgulanmış, böylece ülkemizde sıkça tekrarlanan hata olan kişisel koruyucu donanımların iş sağlığı ve güvenliği sağlamada başata gelen uygulama olmaması gerektiği hatırlatılmıştır. Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi, çalışanlara uygun talimatların verilmesidir. Bu talimatlarla öngörülen işe ilişkin riskler tanımlanarak ve alınması gereken önlemlerden bahsedilerek, çalışanların işi güvenli bir şekilde yapmaları sağlanacaktır.

İş yerinde yapılacak işlerin özellikleri esas alınarak bu işlerde çalışacaklara yönelik risklerin değerlendirilmesi, çalışana görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu temel kriter olarak gözetilmesi gerekmektedir. Hayati ve özel tehlike bulunma riski olan ve her ne kadar sağlık ve güvenlik önlemleri alınsa bile yeterli eğitim ve talimat verilmeyen çalışanların bu yerlere girmemesini sağlayacak gerekli tedbirlerin alınması işveren ait olacaktır. Buradaki esas amaç işyerinin herhangi bir bölümünde veya kısmında hayati ve özel tehlike bulunması Halide kastedilen yerlerdeki tehlike hakkında bilgisi olmayan çalışanların girmemesini sağlayacak tedbirlerin de alınması sağlamaktır. Bu tür yerlere girecek kişilerin yeterli bir şekilde bilgilendirilerek özel olarak görevlendirilmesi (talimat verilmesi) zorunlu hale getirilmektedir....”

6331 sayılı yasa md.10'da Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma başlığı altında işverenin öncelikle iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yaptırmakla yükümlü olduğu belirtilmiş; ardından risk değerlendirilmesi yapılırken belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumunun, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve ürünlerinin seçiminin, işyerinin tertip ve düzeninin, gebe ve emziren kadın çalışanlar ile genç, yaşlı ve engelli gibi pozitif ayrımcılık gerektiren çalışanların durumunun özel olarak gözetilmesi gerektiği vurgulanmıştır. İşveren, risk değerlendirilmesi sonucu alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması lazım gelen koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemekle de yükümlüdür. Ayrıca uygulanacak olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve bu önlemlerin işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olması gerekir (md.10.f.3). İşveren, çalışanların çalışma ortamında iş sağlığı ve güvenliği yönünden maruz kaldıkları her türlü riskin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamakla yükümlüdür (md.10.f.4). Bu kontrolün ve ölçümün nasıl yapılması gerektiğine dair bir yöntem yasada belirtilmediği gibi uygulamaya ilişkin herhangi bir öneride de bulunulmamıştır. İşyerinde doğacak riskler çok boyutludur: “çalışan için risk”, “çalışma ortamı için risk”, “işveren için risk”, “işletme için risk” , “toplum için risk”, “ülke ekonomisi için risk”. Her risk grubuna dair risk değerlendirmesi yapılırken, bu değerlendirme ayrı ve özel bir çalışma, ölçüm, inceleme ve araştırma gerektirmektedir. Risk değerlendirmesinin hukuksal alanda hiçbir belirsizlik taşımaması gerekir. Yasadaki belirsizlikler yasadan yararlananların zarar göreceği anlamına gelmektedir, yasadaki mecbur tutulan sorumlulukların nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği bilimsel ortamlarda tartışılmalı, hangi yöntemlerin uygulanacağı yine bu ortamlarda belirlenmelidir.²⁷¹ Örneğin tehlike kaynakları herhangi bir müdahale olmasa da niteliğinden dolayı risk taşır: asit havuzu, basınçlı bir kap. Çalışan insan da tek başına aslında bir risk kaynağı oluşturmaktadır: bir bulaşıcı hastalığa sahip olması, kalp rahatsızlıkları, ruhsal ya da sosyal sorunlarının olması gibi.

²⁷¹ Hilmi Sabuncu, “ İş Sağlığı Veritabanı, Risk ve Değerlendirilmesi” , Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul, 2005,s.6.,Cilt:2, s 637.

6331 sayılı yasa md. 10 ve md. 30 dayanılarak İş sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği²⁷² hazırlanmış ve bu yönetmelikle işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek amaçlanmıştır. Yönetmelikte kabul edilebilir risk seviyesi (yasal yükümlülüklerle ve işyerinin önleme politikasına uygun, kayıp veya yaralanma oluşturmayacak risk seviyesini) ve ramak kala olay (işyerinde meydana gelen çalışan işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay) md. 4’de yeni tanımlanan kavramlar olmuştur. Yönetmeliğin ikinci bölümünde ilveren yükümlülüğü ve risk değerlendirmesi ekibi düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 7. Maddesinde risk değerlendirme aşamalarına yer verilmiştir: tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izleme. Risklerin belirlenmesi ve analizi hükmü olan 9. Maddeye göre de tespit edilmiş olan tehlikelerin her biri ayrı ayrı dikkate alınarak ve bu tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin hangi sıklıkla oluşabileceği ile bu risklerden kimlerin, nelerin, ne şekilde ve hangi şiddette zarar görebileceği belirlenir. Risk kontrol adımları da planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması ve izlenmesi aşamalarından oluşur (md.10). Risk kontrol adımlarının uygulanmasına toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine öncelik verilmesi ilke olarak yönetmelikte kabul edilmiştir.

Bugün uygulamada risk değerlendirmesi yapılırken seçilen yöntem risk puanı şeklinde hesaplama ve değerlendirme olup; bu yöntemle çalışanların karşılaşacakları zararlar yönünden bir standart oluşturmak ve bu zararların sistematik bir şekilde önlenmesini sağlamak amaçlanmaktadır. Ancak birden fazla etkenin sebep olduğu riskin değerlendirilmesinde, riskleri sayısal bir taban üzerine oluşturmak ve önlemleri sistematik bir hale getirmek son derece güçtür ve işin doğasına aykırıdır. Risk değerlendirmesinde yapılan değerlendirmenin her zaman değerlendiren kişiye bağlı

²⁷² RG., 29.12.2012 tarihli, 28512.

olma/sübjektiflik taşıma riski vardır. Risk değerlendirmesinde belli bir standardizasyona erişmek her işin farklı tehlike barındırıyor olmasından kaynaklı mümkün değildir. Risk değerlendirmesi yapmak önemli düzeyde bilgi sahibi olmayı, çok bilimli ve meslekli bir çalışmayı gerektirir.²⁷³ Ayrıca Sabuncu'ya göre²⁷⁴ risk kavramı epidemiyolojik bir kavram olup; bu kavramı kullanırken epidemiyolojik yöntemleri, ölçme ve değerlendirmeyi iyi bilmek gerekir bu da yükseköğretim kurumlarında lisans ve lisansüstü eğitimleriyle mümkün olabilir. Herhangi bir risk için alınan bir önlem, diğer tehlikeler için ek risk yaratabilir. Örneğin gürültü dolayısıyla takılan bir kulaklık, gelen bir iş tehlikesinin fark edilmesini engelleyebilir ya da toz maskesi kişide birtakım hastalıklara neden olabilir. Bu tarz örnekleri çoğaltmak gerekir bu sebeple risk değerlendirilmesi yapılırken olası riskleri de göz önünde bulundurmak gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından dokümantasyon çok önemlidir ve bu dokümantasyonun belli formatlarda yapılması gerekmektedir. Ölçme ve değerlendirme sistemlerinde kullanılan ölçütlerin nesnel olması için ölçme işleminin istatistik değerlendirme kuralları içinde doğru biçimde yapılması sağlanmalı, kullanılan her ölçüğün geçerlilik ve güvenilirlik testleri yapılmalıdır. Yapılan istatistiksel değerlendirmelerde, ilişkide belirlenen risklerin etki dereceleri elde edilebileceği gibi, daha bilinmeyen parametreleri de ortaya çıkaracaktır. İşverenin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü tüm bu etkenler üzerinden değerlendirmek gerekir. İş sağlığı ve güvenliğinde risk analizinin önemi bu karmaşık yapısından ileri gelmektedir.

2.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ HUKUKUNDA ÇALIŞANLARIN SORUMLULUKLARI VE HAKLARI

2.3.1. Genel Olarak

İş sağlığı ve güvenliği hukukundan doğan sorumlulukların sosyal taraflardan sadece birine yükümlülük olarak dönmesi hem hakkaniyete uygun değildir hem de

²⁷³ Sabuncu, Veri Tabanı, s. 638.

²⁷⁴ Sabuncu, İş sağlığı Epidomolojisi, s. 1598.

amaçlanan sonucu almak için müsait bir yöntem değildir.²⁹⁵ İş sözleşmesinin bir tarafı olmanın sonucu olarak çalışanın da işveren tarafından alınacak tedbirlere ve talimatlara uymak, yapılan düzenlemelere uygun davranmak ve işyerinde kendisinin ve diğer çalışanların sağlığını tehlikeye sokan davranışlardan kaçınmak; makine, cihaz, araç, gereç ve diğer üretim araçları, kendisine sağlanan kişisel koruyucu ekipmanı amacına uygun kullanmakla biçiminde tezahür eden sorumlulukları vardır. İş sağlığı ve güvenliğinde sorun sadece tedbir alma veya denetim sorunu değil temelinde bilinç sorunudur. İş sağlığı ve güvenliğinde istenilen amaca ulaşmada sadece işverenin bu konuda tedbirler almasının ve sorumlu olmasının yeterli olunacağını düşünülmesi hayatın olağan akışına uymaz. Çalışan iş mevzuatından doğan sadakat borcunun gereği olarak da işverenin yönetim hakkına dayanarak verdiği işin uygulanmasına ve işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik emir ve talimatlara uymakla yükümlüdür. Çalışanların bu sorumluluğu edilgen / pasif bir sorumluluktur. Çalışan, işini yaparken dikkat ve özen göstermeli; uyarı ve ikazları göz ardı etmemelidir.

İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan yükümlülükleri, 89/391/EEC sayılı Yönergesi esas alınarak hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin²⁹⁶ 13. maddesinde işçilerin yükümlülükleri başlığı altında ayrıntılı düzenlenmiştir.²⁹⁷ Her ne kadar Danıştay tarafından bu yönetmeliğin durdurulmasına karar verilmiş olursa da işçilerin yükümlülüklerinin sınırı noktasında yönetmeliğin önemli düzenlemeler getirdiği kanısındayım, işçinin yükümlülüklerinin somutlaştırması açısından yönetmelikteki bu düzenlemelere yer verilmesi gerekmektedir. Buna göre işçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermekle ve görevlerini işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla ve işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde

²⁹⁵Serkan Odman, "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart", Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları: İstanbul, Temmuz 2006, C:3, S:11, s.881.

²⁹⁶ RG.09.12.2003, 25331.

²⁹⁷Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, bu yönetmeliğin şekil bakımından tamamını ve ayrıca 7.9.14.ve 16. Maddelerinin iptali ile yürütmenin durdurulması istemiyle açtığı dava sonucunda, Danıştay 10. Dairesi, şekil yönünden hukuku aykırı olduğu gerekçesiyle 24.05.2004 tarih ve 2004/1942 sayılı kararında, usulde oyçokluğudur, esasta oybirliği ile belirtilen Yönetmeliğin durdurulmasına karar vermiştir. (Bkz. Ali Güzel, Nurşen Canikoğlu, Saim Ocak, İş Mevzuatı, Beta Yayınları: İstanbul, 1. Bası, Nisan 2006, s.546)

kullanmak,kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdürler.²⁹⁸

İş sağlığı ve güvenliği açısından çalışanın sorumluluğu pasif bir sorumluluk olup, bu sorumluluklar; işyerinde iş güvenliği ve iş sağlığı kurallarına uymak, kendisi için veya başka bir işçi için tehlikeli sonuçlar doğurabilecek davranışlardan kaçınmak; kullandığı makine ve ekipmanı kullanma talimatlarına uygun olarak açıp, kullanıp, kapatmak; makine ve ekipmanı kullanırken koruyucu ekipmanı kullanmayı ihmal etmemektir.²⁹⁹

Çalışan iş sağlığı ve güvenliği uygulamasından ve mevzuattan doğan yükümlülüğü yerine getirilmediği koşulda yaptırım olarak yasada bu yükümlülüğü yerine getirmeyen çalışana disiplin cezası öngörülmüştür. Ekmekçi'ye göre³⁰⁰ çalışan alınan önlemlere uymadığı ve uymamakta da ısrar ettiği zaman iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir şeklinde açık bir düzenleme mevzuatta yer alabilirdi. Ancak zaten 4857 sayılı iş yasasının 25/II bendindeki; “*İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğinin tehlikeye düşmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri tesisatı veya başka eşyayı ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödemeyecek derecede hasarın veya kayba uğrattırsa hizmet akdi tazminatsız ve bildirimsiz olarak sona erdirilecektir..*” düzenlemesi bu düşünceye denk

²⁹⁸ <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.5461&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>

(Erişim Tarihi: 29.11.2012)

²⁹⁹Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 2001'den aktaran Selim Gündüz, s. 128.

³⁰⁰ Ömer Ekmekçi, “ 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği “ İşçi Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri” Semineri: İstanbul, 24 Şubat 2004, s.55.

düşen bir düzenlemedir. Bu hükme göre işverenin tazminat hakkının saklı tutulacağı da belirtilmiştir. Ayrıca, işçinin sorumlu tutulabilmesi için mutlaka zarar meydana gelmesi de gerekli değildir, işin tehlikeye düşürülmüş olması yeterlidir. İş güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi kavramının uygulamada her somut olayda ayrı ayrı irdelenmesi gerektiği kanısındayım çünkü işçinin işin tehlikesi, riski konusunda bilgilendirilip/bilgilendirilmediği de sorumluluğunun tespiti açısından oldukça önemlidir. Örneğin; sigara içmek için ateş yakan bir işçinin, işverence boya yaparken kendisine eldiven verilmediği için, boyalı elleri tinerle yıkamış olan işçinin bu hareketini Yargıtay işin güvenliğini tehlikeye düşürecek mahiyette görmemiştir (Yarg. 9 HD, 28.05.1998,97/7951 E., 98/9825 K. sayılı ilamı) İşçi işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymazsa, meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin açılacak olan tazminat davasında, işverenin sorumluluğun değerlendirilmesinde işçinin kusuru müferafik kusur olarak değerlendirilir. İş akdinde ve iş yönetmelikte bulunmak koşuluyla işveren önlemlere uymaktan kaçınan işçilere disiplin cezası uygulanabilir. Yargıtay'a göre de işçinin davranışı kendi sağlığına ve güvenliğine zarar verecek nitelikteyse, işveren tarafından bu kusur hali işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkını verir.³⁰¹

2.3.2. Çalışanların Yükümlükleri

4857 sayılı yasa döneminde, çalışanların yükümlülükleri İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmeliğin 6. maddesinde düzenlenmişti. Çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak, işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler. İş Sağlığı Güvenliği Yasa Tasarısı'nda çalışanların yükümlülükleri 20. maddede düzenlenmişti. Taslaktaki düzenlemeye göre; çalışanlar, iş sağlığı ve güvenlik önlemi olarak tespit edilmiş kurallara uymak, işi görürken saptanmış prosedürlere riayet etmek ve de gerekli teçhizatı gerektiği gibi kullanmakla yükümlüdürler.

³⁰¹Yargıtay 9 HD,, 9.4.1992, 16257/3937; Yarg. 9 HD. 21.01.1997,18228/868. Yarg. 9 HD. 28.05.1996, 3239/11913 sayılı ilamları.

6331 sayılı yasada çalışanların yükümlülükleri yasanın 19. maddesinde çalışanın diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlü olduğu genel olarak ifade edildikten sonra sayma yoluyla çalışanın yükümlülüklerine yer verilmiştir. Çalışan, işverenin verdiği eğitim ve talimatlar doğrultusunda;

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

ii) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,

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

iv) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile;

v) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdür (Bu hükümlerle 4857 sayılı yasanın 77. maddesi yürürlükten kaldırılmıştır).

2.3.3. Çalışanın Hakları

2.3.3.1. Eğitim ve Bilgilendirilme Hakkı

İşverenin açısından yükümlülük olarak düzenlenen eğitim ve bilgilendirme yükümlülüğü çalışanlar açısından bir hak olarak tezahür eder. İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetmeliğinin³⁰² 12. maddesine göre işveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları içeren sağlık ve güvenliği eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esasları hakkında yönetmelikte işverence verilmesi gereken eğitimin planlanması ve düzenlenmesi konusunda ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesi 3. fıkrası gereğince geçici (ödünç) iş ilişkisinin kurulduğu durumlarda geçici işveren geçici işçiye

³⁰² RG.9.12.2003 tarihli, 25311.

iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermekle yükümlüdür. Aynı şekilde, asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin kurulduğu işyerlerinde, alt işveren çalışanlarının eğitiminden asıl işverenle birlikte müteselsilen sorumludur.

2.3.3.2. Katılım Hakkı

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında işverene işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma yükümlülüğünün getirilmesiyle işçilerin yönetimde daha etkin olmaları amaçlanmıştır; bu dönemde çıkartılan yönetmeliklerin belli hükümlerinde³⁰³ kendi uygulamaları çerçevesinde işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımların zorunluluğuna yer verilmiştir.

Türk iş mevzuatında işçilerin katılımını sağlamak amacıyla kurul niteliğinde işyeri örgütlemesi ilk olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 16. maddesinde sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği müessesisiyle düzenlenmiştir:

“...işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili bir veya birden fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar....”

1475 sayılı yasa döneminde iş sağlığı ve güvenliği kurulları tüzükle 4857 sayılı yasa döneminde ise yasanın 80. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kuruluş koşulları düzenlenmiştir. Hükümde katılımcı modele uygun bir şekilde kurulun işçi temsilcilerinden oluşacağı belirtilmiştir. 2003 yılından beri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yapılan değişikliklerle işyeri örgütlenmesinde katılımcı bir anlayış sağlanmaya çalışılmaktadır ve mevzuatta meydana gelen en önemli değişiklik iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarının niteliğine ilişkindir. 1475 sayılı yasa döneminde

³⁰³Ekranlı Araçlarda Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (md.8), Elle Taşıma Yönetmeliği (md. 9), Gürültü Yönetmeliği (md.11), Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (m.12), İşyeri Bina ve Eklentilerde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (md.10), Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (md.15), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (md.13), Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (md. 10), Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (md.11), Titreşim Yönetmeliği (md. 9), Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (md.14), Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (md.11) bu yönetmeliklere emsaldir (ayrıntı için bkz. Bayram s.1125 vd.).

kurulun aldığı kararlar sadece istişari nitelikte ve işvereni bağlamazken, 4857 sayılı yasa döneminde kurulun verdiği kararların işvereni bağlayacağı, işverenin bu kararlara uymadığı takdirde 4857 sayılı yasanın 105. Maddesinde öngörülen yaptırımla karşılaşacağı düzenlenmiştir.

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik md.6'da f.2'de çalışan ve temsilcilerinin, işyerinde sağlık gözetiminin yerine getirilmesine ilişkin organizasyonlarda karar verme sürecinde yer alacağı, sağlık gözetiminde yürütülecek hizmetlerin amaç ve yöntemleri hususunda önceden haberdar edileceği, sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirileceği ve çalışanların sağlık muayenelerinin sonucuyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye ilişkin itiraz hakkının olduğu düzenlemesi de çalışanların katılım hakkına ilişkindir.

6331 sayılı yasayla birlikte çalışanların katılma hakkını pekiştirecek nitelikte yeni düzenlemeler kabul edilmiştir. 6331 sayılı yasanın üçüncü maddesinde çalışan temsilcisi tanımlanmış, 20. maddesinde de hangi işverenlerin çalışan temsilcisi seçmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. İşveren; risk ve çalışan sayısı faktörlerini nazara alarak, seçimle ya da seçim yoksa atama yoluyla;

- 1-50 arası çalışanı bulunan işyerinde 1
- 50-100 arası 2
- 100-500 arası 3
- 500-1000 arası 4
- 1000-2000 arası 5
- 2000 ve üzeri işyerlerinde de 6

Çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlü olacağı, birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda çalışan temsilcileri arasından baş temsilcinin seçileceği düzenlemesine yer verilmiştir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi ve tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına

sahiptir. Ayrıca işveren, çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirmelerini ve İSG konularındaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması sağlamakla yükümlüdür. İşveren açısından yükümlülük olan bu düzenleme işçiler açısından bir haktır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin³⁰⁴;

- 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 konularında önceden alınmasını sağlamakla yükümlüdür.

Yönetimde çalışanların etkisini artıracak bu düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki demokratik ve katılımcı modelin yerleştirilmesini sağlayacak nitelikte olduğu kanaatindeyim.

2.3.3.3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

1475 sayılı yasa döneminde iş akdinin karşılıklı olmasına dayanılarak işverenin iş güvenliği önlemleri alınmaması durumunda işçinin Borçlar Yasası 81. maddesi

³⁰⁴İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 3. maddesinde tanımlar başlığı altında çalışan temsilcisi: İSG ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb. konularda çalışanı temsil etmeye yetkili çalışan; destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişi olarak tanımlanmıştır..

uyarınca iş görememe edimini yerine getirmeme hakkı olduğu ve işverenin Borç. K. md.325 uyarınca alacaklı temerrüdüne düştüğü, işçinin çalışmaksızın ücrete hak kazanacağı sonucuna varılmaktaydı.³⁰⁵4857 sayılı yasanın getirdiği en önemli ve ileri yeniliklerden biri işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı takdirde çalışana çalışmaktan kaçınma hakkı veren md. 83'deki düzenlemedir. Bu hükümde çalışanın bu hakkını kullanılabilmesi kümülatif şarta bağlamıştır. Çalışanın bu haktan yararlanabilmesi için tehlikenin yakın, acil ve hayati olması ve bu koşullarının hepsinin bir arada bulunması gerekir. Yasa koyucu “ve” mefhumunu tercih ederek bu hakkın kullanılabilmesinde üç şartında bir arada bulunması gerektiği kabul ederek aslında hakkın kullanım alanını daraltmıştır. Oysaki yasanın bilim kurulu taslağında bu koşul yaşamsal tehlike “veya” tehlike biçiminde öngörülmüştü; taslak bu şekilde yasalasaydı yaşamsal olmayan ancak acil tehlikelerde veya acil olmamakla birlikte uzun vadede hayati tehlike yaratabilecek mesleki risklerde de işçilerin bu hukuki olanaktan yararlanması mümkün olacaktı. Öğretide bu değişiklik hükmün uygulama alanını daralttığı gerekçesiyle yerinde olarak eleştirilmiş, yasanın bu haliyle uzun vadede ortaya çıkan mesleki risklere karşı (silikozis, kurşuna maruziyet gibi) acil nitelikte olmadıklarından hukuki araç olarak kullanılabilmesinin önünü kapadığı kabul edilmiştir.³⁰⁶ Yasa bu koşulların yanında çalışmaktan kaçınma hakkı yaratan bu koşulların oluşup/oluşmadığını işçinin takdirine bırakmayıp; bu hukuki olanağa başvurmayı güçlendirecek iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bu yöndeki kararına bağlılık şartını da getirmiştir. Yasa gerekçesinde bu durum “ *konunun teknik özellikler taşıması nedeniyle kendiliğinden buna karar vermeleri zor olduğu ve doğru değerlendirme yapamayan işçinin haksız yere iş sözleşmesini feshetme riskiyle karşı karşıya olduğu ...*” şeklinde belirtilmiştir

Mevzuattan doğan hakkın kullanımı doğrultusunda işçi; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak “yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle” kaldığı takdirde, işyerindeki iş sağlığı ve iş güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin

³⁰⁵ Sebatlı, s. 1157.

³⁰⁶ Sarper Süzek, “ İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul, 2005, Cilt 2, Sayı:6, Nisan- Mayıs- Haziran, s. 615.

alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanır ve alınan kararı işçiye yazılı olarak bildirir. Kurul, işçinin istemi doğrultusunda karar verdiği takdirde işçinin gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkı doğar. İşçinin bu dönem içinde hak kazandığı ücret hakkıyla diğer hakları işlemeye devam eder. Diğer bir deyişle işçiler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmadığı ve mesleki risklerin her an ortaya çıkabileceği bir işyeri ortamında çalışmaya zorunlu tutulamazlar. Eğer işçiler tedbirlerin alınmadığını görürse iş sözleşmelerini haklı olarak feshedebilirler (İş K. m.24/1) veya geçici bir süre çalışmaktan kaçınabilirler. İşçinin talebine karşı kurul ya da işveren/işveren vekili işçinin talebi aleyhinde karar verirse yani işçinin talebini reddederse işçinin İş K.md. 83'deki özel düzenlemeden yararlanamayacağı aşikârdır. Ancak Süzek'e göre³⁰⁷; İş K. md. 83'deki hükmün varlığı, genel hükümlerde yer alan işverenin temerrüdü hükümlerinin uygulama olanağını ortadan kaldırmaz, Borçlar Yasası'nın md. 408 koşulları oluştuğunda işçi her zaman bu hükme başvurabilir³⁰⁸; ancak Borç. K'daki yasa hükmüne göre işçi, iş sağlığı ve güvenliğinin yetersizliği konusunda yapabileceği yanlış değerlendirmelerin riskini üstlenmiş olur.

İş. K. 83/f.5'deki işçinin iş sağlığı ve güvenliği nedeniyle iş akdini fesih hakkını düzenleyen hükme göre kurulun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde iş sözleşmelerini feshedebilir. Kanımca hükümdeki işçiler tabirinin nasıl yorumlanacağı konusunda yasada boşluk vardır. Bu hükme göre sadece bir işçinin bir işyerinde iş görmekten kaçınması gibi bir durum söz konusu olup/olmayacağı ve kurul kararı var ise bir tek işçinin talebiyle o işyerinde çalışan tüm işçiler çalışanlar için mi bu hakkın doğup/doğmayacağı belli değildir. Fesih hakkının doğumunun sadece 83. maddeye özgülenmesi işyeri tehlikesinin bu sınırlayıcı koşulları taşımadığı tüm hallerde işçiyi korumasız bırakmaya açıktır. İşçinin iş sözleşmesini feshetme hakkının altı günlük hak düşürücü süreye bağlanması da hakkın kullanım alanını daraltmaktadır. Ayrıca temelde bireyin hak arama özgürlüğünün hakkın kullanım alanını daraltacak çok kısa sürelerle bağlanması hakkın ontolojisine

³⁰⁷ Süzek, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri", s.617.

³⁰⁸ Süzek, "İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri",s. 617. Aksi yönde görüş için bkz.: Ercan Akyiğit , İş Kanunu Şerhi, Ankara, 2001,1470; H. Mollamahmutoglu, İşçi İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin İşi Red Hakkı, Türk Kamu- Sen Mart- Haziran, 1994,s.4.

aykırıdır, kanımca iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alınmadığı her durumda ve önlem alınana kadar işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı devam etmelidir. Evrensel insan hakları belgelerinde en temel hak olan yaşam hakkı, kişinin beden bütünlüğünün devamını yanı sıra sağlığının sürekliliğini de içerir. İşçinin 83. maddenin tanıdığı haklardan yararlanabilmesi için ortaya çıkan tehlikenin yakın, acil ve hayati bir tehlike olması yolundaki ifade sağlığın devamını da içeren yaşam hakkını ihlal edecek bir düzenlemedir.³⁰⁹ Kaçınma hakkının uygulanabilir olması için çalışanın işsiz kalma riskinin azaltılmış olması gerekir çünkü alternatif iş bulma şansı olmayan/az olan çalışan işteki yakın, acil ya da hayati tehlikeyi gerekçe göstererek böyle bir yola gitmeyi tercih etmeyecektir. Bu hüküm, işverenler tarafınca kötü niyetli olarak kullanılabilen nitelikte bir hükümdür, alınacak tedbirin maliyetinin işçinin kıdem/ ihbar tazminatından yüksek olması halinde, işveren tedbire başvurmadan işçinin akdini kendiliğinden feshetmesini bekleyecektir.³¹⁰ Kaçınma hakkının gerçekten işlerlik kazanabilmesi işyeri örgütlenmesinde gerçek anlamda katılımcı demokratik anlayışın hâkim kılınması gerekmektedir.

2.4. DENETİM

İş sağlığı ve güvenliği hukukunda sadece mevzuatta gerekli düzenlemelerin yapılması, uygulamadan doğan/doğması ihtimal boşluğu karşılayacak nitelikte değildir. Bu düzenlemelerin sorumlu kişilerce yeterli şekilde yerine getirilip getirilmediğinin denetlenmesi bu hükümlerin toplum nezdinde güvenilirliğinin sağlanması açısından oldukça önemlidir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen düzeye gelinmesi, iş güvenliği denetimlerinin nitelik ve nicelik açısından ileri bir noktaya getirilmesinden geçmektedir. Türk iş hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi, denetim örgütünün kurumsal işleyişi, teftiş uygulaması ve denetimlerin uygulamada nasıl olduğu ayrı bir çalışmanın konusu olup³¹¹, çalışmanın bu alt başlığında denetime ilişkin hükümler genel hatlarıyla ele alınacaktır.

³⁰⁹ Sebatlı, s. 115.

³¹⁰ İstanbul Barosu Yayınları, s.33.

³¹¹ Bu konuda ayrıntı için bkz: Fuat Bayram, “ Türk İş Hukukunda İş sağlığı ve Güvenliği Denetimi”, İstanbul: Beta Yayınları, Şubat, 2008, s.31- 258.

11.07.1947 tarihli 81 Sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi ILO sözleşmesinde işyerlerinin sık ve özenli bir biçimde denetlenmesini ve yeterli sayıda müfettiş istihdam edilmesi öngörülerek denetimin önemi uluslararası kamuoyunda da vurgulanmıştır.³¹² İş güvenliği denetimi genel denetim, özel denetim, iş kazası ve meslek hastalığı incelenmesi ve şikâyet üzerine denetim olarak öğretilen dört ayrılmaktadır.³¹³

Türkiye’de şu an uygulamada iş sağlığı ve güvenliği hukukuyla ilgili denetim ÇSGB bakanlığına bağlı İş Teftiş Kurulunda istihdam edilen iş müfettişlerinin eliyle yerine getirilmektedir. Denetim görevini yerine getiren iş müfettişlerinin sahip olması gereken nitelikler ise İş Teftiş Tüzüğü’nde³¹⁴ düzenlenmiştir. Buna göre İş teftiş müfettişleri, hem mesleki ve teknik bilgiye hem de bazı kişisel niteliklere sahip olmalı; denetlediği işyeri ile aralarında herhangi bir kişisel menfaat bulunmamalıdır. İş müfettişleri görevlerini ifa ederken tarafsızlıklarını ve bağımsızlıklarını korumalıdır. İş müfettişleri, işyeri ve eklentilerinde (dinlendikleri, yattıkları, eğitim gördükleri kısaca işyeri kapsamına dâhil olan her yerde) işin yürütüm tarzını, mevzuat gereği bulunması gereken ilgili belgeleri denetlemek ve iş için gerekli olan malzeme, araç, gereç, cihaz ve makinelerin çalışanların sağlığına ve hayatına karşı bir tehlike yaratıp yaratmadıklarını belirleme yetkisine sahiptirler.

Bilindiği üzere, işveren mevzuattan doğan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde, idari ve cezai kamu yaptırımlarına maruz kalmaktadır. İdari yaptırımlar, yasa da açıkça belirtilen durumlarda idarenin idare hukukunun kendine özgü usullerine göre doğrudan doğruya verdiği cezalardır. İdari yaptırımlar, mutlaka önceden yasa da belirtilmiş olmaları kuralından diğer bir deyişle yasallık ilkesinin gereği olarak belli yargılamayı gerektirmezler. İdari cezalara özgü bu belirlilik idari yaptırımların uygulanmasında sürat ve etkinlik sonucunu doğurur. Yasa koyucu bu sebeple, İş Teftiş Tüzüğü’nün 22. maddesinde, iş müfettişlerine yaptıkları

³¹²Levent Akın, “Sendikaların İş sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı”, Çalışma ve Toplum Dergisi: 2012/3, s.117.

³¹³Seratlı, 1135

³¹⁴Bakanlar Kurulu Karar Tarihi - No: 06.08.1979 - 7/1792; Dayandığı Kanun Tarih No: 25.08.1971 – 1475; Yayımlandığı Resmi Gazete Tarihi - No: 28.08.1979 – 16738. İş Teftiş Tüzüğü, müfettişlerce yapılacak izleme, denetleme ve teftişe ilişkin kuralları, işyerlerinde tutulacak teftiş defterlerinin biçimi ve bununla ilgili işlemleri, müfettiş ve yardımcılarının görev, yetki ve nitelikleriyle işe alınma ve çalışma yöntemlerini düzenler.

denetimde tespit ettikleri bir husus olduğunda eksikliklerin giderilmesi konusunda işverenlere önel vermek veya cezai kovuşturma sürecini başlatmak konusunda takdir hakkı tanınarak denetimde sürat ve etkinlik sağlamak amaçlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliğine aykırı davranan işveren hakkında uygulanacak idari yaptırımlar bellidir: aykırılığın derecesine göre iş durdurulur ya da işyeri kapatılır ya da tehlikenin derecesine göre işverene idari para cezası uygulanır. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması yaptırımlarının uygulanabilmesi için yaşamsal tehlike olması şart koşulmuştur. Bir işyerinde yaş, cinsiyet, sağlık durumu nedeniyle çalışması tehlikeli olanlar da çalışmaktan alıkonulabilir. Burada dikkat edilmesi gereken tehlikelinin işin/ işyerinin eksikliklerinden ya da alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmamasından değil daha çok işçinin kişisel özelliklerinden kaynaklanıyor olmasıdır.³¹⁵

6331 sayılı yasada, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde işverene uygulanacak idari yaptırımlar, Teftiş ve İdari Yaptırımlar başlığı altında düzenlenmiştir. Yasanın 24. Maddesinde teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu alt başlığında yasa hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişinde Bakanlık iş müfettişlerinin yetkili olduğu kabul edilmiş ve 4857 sayılı yasanın 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddelerine atıf yapılmıştır. Ayrıca Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. 6331 sayılı yasanın 25. maddesiyle, 4857 sayılı yasanın işin durdurulması veya işin kapatılmasına ilişkin 79. Maddesi yürürlükten kaldırılmış; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulamayan işverenin işin durdurulması yaptırımıyla karşılaşacağı durumlar düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler de yürürlükten kalkan İş K.md. 79 hükmü ile paralel içeriğe sahiptir. İşyeri bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu

³¹⁵ Seratlı, s. 1140.

tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar da dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur (md. 25.f.1). Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulabilecektir. Teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından erekli incelemeleri yapmak ve tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar vermek yetkisine sahiptir. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. İşverenin iş durdurma kararına karşı kararın yerine getirilme tarihten itibaren altı iş günü içinde yetkili iş mahkemesinde itiraz hakkı vardır ancak itiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar ve mahkeme kararı kesindir (md. 25.f.4). Ek olarak işveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlarına ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmaması kaydıyla meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (md. 25.f.6). 4857 sayılı yasanın 93. Maddesinde ve İş Teftiş Tüzüğü'nün 23. Ve 24. Maddelerinde zorunlu tutulan teftiş defterleri emredici hükümlerine rağmen uygulamada işyerlerinde bulunmamaktadır.³¹⁶

6331 sayılı yasa md. 26'da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin hükümleri ihlal eden işverene verilecek idari para cezaları ve bunların uygulanması yer almaktadır. Çalışmanın ekinde işverene 6331 sayılı yasa kapsamında uygulanacak idari para cezalarına ilişkin ayrıntılı tablo yer almaktadır.

1475 sayılı yasada md. 106'da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçilere de para cezası verileceği düzenlemesi mevcutken, buna ilişkin herhangi bir düzenlemeye 4857 sayılı yasada yer verilmemiştir. 4857 sayılı yasa döneminde işverene verilen idari para cezalarına karşı itiraz edilecek yargı mercii değiştirilmiştir. 1475 sayılı yasa döneminde idari para cezalarına tebliğinden itibaren yedi iş günü içinde sulh ceza

³¹⁶Sarper Süzek, 21. Yüzyıla Girerken İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri", s.143.

mahkemesine itiraz edilebilirken, 4857 sayılı yassa döneminde tebliğinden itibaren yedi iş günü içinde idare mahkemesine itiraz edilebileceği kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinde denetimin nasıl olması gerektiği öğretide tartışıla gelmektedir. Süzek'e göre; mali açıdan güçlü, özerk, bağımsız ve siyasal etkiden uzak bir kurum iş sağlığı ve güvenliği hukukuyla ilgili araştırma yapabilir, mevzuat hazırlayabilir, eğitim verebilir ve etkin denetim yapabilir.³¹⁷ Denetim sürecinde bütünlük olmaması amacı zorlaştırdığı gibi kurumlar açısından zaman ve emek kaybına sebep olmaktadır bu nedenle denetimin güvenilirliği açısından denetiminin tek elde yani sadece resmi iş güvenliği örgütünde toplanması gerekir. Ayrıca, idari para cezalarının caydırıcı niteliğinin olmadığı ve işverene karşı daha etkin yaptırımların uygulanması gerektiği kanısındayım. Yaptırımların amacına ulaşabilmesi için işverene uygulanacak idari para cezasının işverenin alması gereken önlemi yerine getirmediği takdirde karşılaşılabilecek muhtemel zararın parasal değerden daha yüksek olması gerekir.

Öğretide, bazı yabancı ülke mevzuatlarında olduğu gibi iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi için işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili bir sicil tutulmasının yasal zorunluluk olarak düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür.³¹⁸ Bu sicilin iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili bir tablo oluşturması bakımından büyük fayda sağlayabileceği kabul edilmesine ve yıllardır bu tartışmalara rağmen 6331 sayılı yasada da işverenin sicil tutması zorunluluğu şeklinde bir hüküm kabul edilmemiştir.

Ekmekçiye³¹⁹ göre; işçi alınan güvenlik önlemlerine uymadığı veya uymamakta ısrar ettiği zaman iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedileceği şeklinde bir hükmün mevzuatta yer almış olsaydı denetim daha etkin olacaktır. Bayram'a göre de³²⁰ denetim kadrosunun yetersiz olması ama buna karşılık küçük işyerlerinin sayısının ülke çapında

³¹⁷Sarper Süzek, İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s.93.

³¹⁸Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan", 2005, Ankara-2000, 305-324 (arasında s.311)

³¹⁹4857 sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı Ve Güvenli Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul, 24 Şubat, 2004, s.55.

³²⁰ Fuat Bayram, " Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler", Legal İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: 2005, Sayı:7, İstanbul, s.1103.

oldukça fazla oluşu büyük bir denetim zafiyetini beraberinde getirmekte; buna para cezalarının yetersizliği de eklenince ortaya vahim bir tablo çıkmaktadır. Yeni mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin tamamına yakınının işveren yükümlülüğü biçiminde tezahür ettirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine hassasiyet gösteren işverenler açısından özendirici ve teşvik edici hiç bir hükme yer verilmemesi denetim zafiyetini artırmaktadır. Örneğin; teknolojik gelişmeleri işyerine, üretime ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine yansıtan işverenlere bu yenilendirme aşamalarında vergi muafiyeti ya da vergi indirimi yapılması gibi teşvik edici hükümler öngörülmesi de bu konudaki zafiyeti azaltabilecek niteliktedir.

Resmi iş sağlığı ve güvenliği örgütünün kaynak ve olanaklarının sınırlı olduğu kanısındayım. Türkiye’de mevcut müfettiş sayıları ile işyerlerinin ancak % 5’i denetlenebilmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinde dış denetim ve işyeri örgütünün çabalarının yetersizliği işyeri örgütünün etkili faaliyetleri ve iç denetimleriyle giderilebilir. İç denetim mekanizmalarını harekete geçirmede işçi sendikaları etkin rol alabilir; 6331 sayılı yasada yeni katılımcı modeline ilişkin düzenlemelerin sağladığı imkânlar da iç denetimi harekete geçirmede önemli bir araç olarak kullanılabilir. Dış denetim ayağında da iş güvenliği müfettişlerinin sürekli eğitime tutularak mesleki bilgi ve yeteneklerinin artırılması gerekir. Donanımlı, belirli otoritesi olan, objektif ve tarafsız iş müfettişinin istihdam edilmesi denetimde şeffaflığı sağlayarak İSG alanındaki sorunları giderilebilir. İş güvenliği denetimi öncelikle iş kazası olasılığı yüksek işyerlerine yöneltilerek, belli kümeler yaratılarak da büyük iş kazalarının önüne geçilebilir.

III. BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARININ İNŞAAT SEKTÖRÜNDEKİ GÖRÜNÜMÜ

3.1 SAHA ÇALIŞMASI

Çalışmanın bu bölümünde, birinci ve ikinci bölümde incelenen mevzuat ve buna ilişkin değerlendirmeler ışığında belirlenen sorular kapsamında yapılan saha araştırması ve saha araştırmasının sonucunda elde edilen veriler ve bu verilere ilişkin analizler yer alacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın, kamu/özel sektördeki tüm çalışanları etkilediği düşünüldüğünde her ne kadar saha araştırmasında sadece inşaat sektörü çalışanları yer almış ise de ortaya çıkan sonuçlar üzerinden genelleme yapılabilir. Bunun yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilimsel ve geçerli sonuçlar elde edilebilmesi için tüm sektörlerle ilişkin kimi verilerin incelenmesi zorunluluğu doğmuştur.

3.1.1. Örneklem oluşturabilmek için incelenebilecek ilk veri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan iş kazaları, meslek hastalıkları, bu kazalar sonucu gerçekleşen ölümlerin faaliyet gruplarına göre dağılımını gösteren tablodur. Bu tabloya göre; Türkiye'de 2010 yılında toplam 62.903 iş kazası ve 533 meslek hastalığı vakası görülmüştür. 1454 işçi 1.444'ü iş kazası, 10'u meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitirmiştir.

Tablo 1: İş Kazaları Sonucu Gerçekleşen Ölümün Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı (2010)

Tablo 1 5510 SAYILI KANUNUN 4-1/a MADDESİ KAPSAMINDAKİ AKTİF SİGORTALILARIN 2010 YILINDA İŞLEMİ TAMAMLANAN İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI, SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK, ÖLÜM VAK'ALARI VE STANDARDİZE İŞ KAZASI ORANLARININ FAALİYET GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI					
FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEK HASTALIĞI SAYISI	ÖLÜM SAYISI		
			İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI	TOPLAM
BİNA İNŞAATI	3056	16	264	0	264
KARA TAŞIMA VE BORU HATTI TAŞIMA.	2206	10	133	0	133
BİNA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI	1583	7	107	0	107
ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ	1798	8	104	0	104
YARATICI SANATLAR, EĞLENCE FAAL.	5	0	99	1	100
KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	8150	92	86	6	92
BİLİNMEYEN	187	1	50	0	50
FABRİK. METAL ÜRÜN. (MAK. TEC. HAR.)	6918	69	43	0	43
TOPTAN TİC. (MOT. TAŞIT. ONAR. HARIÇ)	1022	2	39	0	39
METALİK OLMAYAN ÜRÜNLER İMA.	3861	15	37	1	38
PERAKENDE TİC. (MOT. TAŞIT. ONAR. HAR.)	1491	8	33	0	33
ANA METAL SANAYİ	4621	26	24	0	24
TAŞIMA İÇİN DEPOLAMA VE DESTEK. FA.	1623	7	24	0	24
DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	507	2	24	0	24
GIDA ÜRÜNLERİ İMALATI	2422	5	23	0	23
MİMARLIK VE MÜHENDİSLİK FAALİYETİ	105	5	21	0	21
MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	1981	42	17	0	17
MAKİNE VE EKİPMAN KURULUMU VE ON.	1011	52	17	0	17
TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI	3474	4	16	0	16
GIYİM EŞYALARI İMALATI	877	7	16	0	16
ELK. GAZ, BUHAR VE HAVA. SİS. ÜRET. DA.	290	3	16	0	16
İDARİ DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ	261	6	16	0	16
DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	432	30	15	0	15
BİTKİSEL VE HAYVANSAL ÜRETİM	380	0	15	0	15
METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	350	0	14	0	14
KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	833	7	13	0	13
ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	254	1	12	0	12
...
TOPLAM	62903	533	1444	10	1454

Yukarıdaki tablo incelendiğinde inşaat sektörünün en fazla ölümlü kazanın yaşandığı faaliyet grubu olduğu görülecektir. (Tablo 1). Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan 2010 yılı verilerine göre iş kazası sonucu ölümlerin %32,89'unun inşaat sektöründe meydana geldiği anlaşılmaktadır.

Bu veriye dayanarak alan çalışmasının inşaat sektöründe yapılacak olması bu sektördeki tablonun daha iyi anlaşılabilmesi için tercih edilmiştir.

3.1.2. Örneklem oluşturabilmek için incelenebilecek ikinci veri ise; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yayınlanan, 2010 yılındaki iş kazaları ve bu iş kazaları sonucu meydana gelen ölümlerin hangi illerde gerçekleştiğine dair veridir.

Tablo 2: İş Kazaları Sonucu Gerçekleşen Ölümün İllere Dağılımı (2010)

İLLER	İŞ KAZASINDA ÖLÜM SAYISI ERKEK	İŞ KAZASINDA ÖLÜM SAYISI KADIN	İŞ KAZASINDA ÖLÜM SAYISI TOPLAM	İŞ KAZASINDA ÖLÜM SAYISI %
İSTANBUL	298	10	308	21.33
ANKARA	124	1	125	8.66
İZMİR	78	0	78	5.40
ZONGULDAK	63	0	63	4.36
KOCAELİ	51	1	52	3.60
KONYA	44	0	44	3.05
BALIKESİR	42	0	42	2.91
BURSA	42	0	42	2.91
ANTALYA	37	1	38	2.63
MANİSA	35	1	36	2.49
MERSİN	31	1	32	2.22
HATAY	31	0	31	2.15
ADANA	29	1	30	2.08
KAYSERİ	29	0	29	2.01
GAZİANTEP	26	1	27	1.87
VAN	21	0	21	1.45
DENİZLİ	18	0	18	1.25
AFYON	16	0	16	1.11
ELAZIĞ	16	0	16	1.11
AYDIN	15	0	15	1.04
DIYARBAKIR	15	0	15	1.04
MARDİN	15	0	15	1.04
TEKİRDAĞ	15	0	15	1.04
ŞIRNAK	15	0	15	1.04
...
...
TOPLAM	1,421	23	1,444	100.00

2010 yılında gerçekleşen ölümlü kazaların illere göre dağılımına bakıldığında %21,33 oranla İstanbul ili, en çok ölümlü kazanın gerçekleştiği il olmuştur. İstanbul ilindeki oranın yüksek olmasına bakarak bir İstanbul örneği olarak gerçekleştirilecek olan saha araştırmasının sonuçlarından yola çıkarak Türkiye genelinde sonuçlara ulaşmanın mümkün olduğu söylenebilir (Tablo:2).

3.1.3. Saha çalışması için örneklem oluşturulurken dikkate alınacak olan bir diğer veri ise çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlılık durumudur. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından 2011 yılına ilişkin yayınlanan verilere göre inşaat sektöründe Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık oranı %50,12'dir (Tablo:3). Sahada gerçekleştirilecek anket uygulamasında bu veri dikkate alınacak ve anket uygulamasına katılacak kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılık durumlarına göre kota yöntemi kullanılacaktır.

Tablo 3: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler (2011 TÜİK)

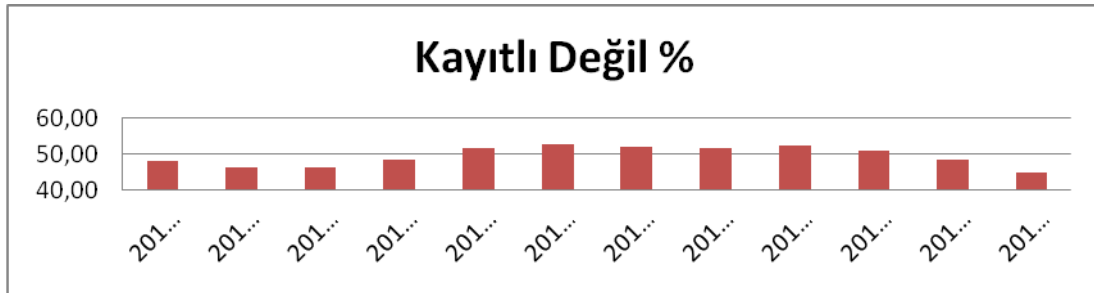
Sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılığa ve İktisadi faaliyet koluna göre istihdam edilenler (15 + yaş)					
İktisadi Faaliyet Kolu	Kayıtlı Değil	Kayıtlı Değil %	Kayıtlı	Kayıtlı %	Toplam
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	5,151,000	83.85	993,000	16.16	6,143,000
Madencilik ve taşocakçılığı	11,000	8.80	114,000	91.20	125,000
İmalat Sanayi	1,086,000	24.87	3,281,000	75.13	4,367,000
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	76,000	35.85	136,000	64.15	212,000
İnşaat ve bayındırlık işleri	836,000	49.88	840,000	50.12	1,676,000
Toptan ve perakende ticaret	1,182,000	34.00	2,294,000	66.00	3,476,000
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	460,000	40.32	681,000	59.68	1,141,000
Ulaştırma ve depolama	369,000	35.34	676,000	64.75	1,044,000
Bilgi ve iletişim	38,000	18.01	173,000	81.99	211,000
Finans ve sigorta faaliyetleri	16,000	5.71	264,000	94.29	280,000
Gayrimenkul faaliyetleri	52,000	33.77	102,000	66.23	154,000
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	82,000	19.20	345,000	80.80	427,000
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	79,000	10.17	698,000	89.83	777,000
Kamu yönetimi ve savunma	65,000	4.86	1,272,000	95.14	1,337,000
Eğitim hizmetleri	49,000	4.43	1,057,000	95.57	1,106,000
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	77,000	11.11	616,000	88.89	693,000
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	38,000	38.00	62,000	62.00	100,000
Diğer hizmet faaliyetleri	471,000	56.07	369,000	43.93	840,000
Toplam	10,139,000	42.05	13,971,000	57.95	24,110,000

İnşaat sektöründe çalışanların sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumunu gösteren bir diğer veri ise TÜİK tarafından yayınlanan ‘Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler’in aylık olarak gösterildiği tablodur. Bu verilere göre yılın altı ayında inşaat sektöründe istihdam edilenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olmaması durumu kayıtlı oran kişilere göre daha yüksektir (Tablo:4 ve Tablo:5)

Tablo 4: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İnşaat Sektöründeki İstihdam Edilenlerin Aylık Verileri (2011-TÜİK)

Aylar	İktisadi Faaliyet Kolu	Kayıtlı Değil	Kayıtlı Değil %	Kayıtlı	Kayıtlı %	Toplam
2011 Ocak	İnşaat ve bayındırlık işleri	631	48.06	681	51.94	1,313
2011 Şubat	İnşaat ve bayındırlık işleri	620	46.34	718	53.66	1,338
2011 Mart	İnşaat ve bayındırlık işleri	670	46.53	770	53.47	1,440
2011 Nisan	İnşaat ve bayındırlık işleri	782	48.54	830	51.46	1,611
2011 Mayıs	İnşaat ve bayındırlık işleri	913	51.61	856	48.39	1,769
2011 Haziran	İnşaat ve bayındırlık işleri	983	52.76	879	47.24	1,863
2011 Temmuz	İnşaat ve bayındırlık işleri	978	52.05	901	47.95	1,879
2011 Ağustos	İnşaat ve bayındırlık işleri	988	51.78	920	48.22	1,908
2011 Eylül	İnşaat ve bayındırlık işleri	989	52.38	899	47.62	1,888
2011 Ekim	İnşaat ve bayındırlık işleri	909	51.21	865	48.79	1,775
2011 Kasım	İnşaat ve bayındırlık işleri	819	48.63	865	51.37	1,684
2011 Aralık	İnşaat ve bayındırlık işleri	683	45.17	829	54.83	1,512

Tablo 5: Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığının ve İnşaat Sektöründeki İstihdam Edilenlerin Aylık Verilerinin Görünümü (2011-TÜİK)



3.1.4. Saha Çalışması için iki farklı soru kâğıdı hazırlanmıştır. İlk soru kâğıdı, işverene yöneltilen soruları içermektedir. Saha çalışması için 20 farklı işyeri ile görüşme yapılması düşünülmektedir. Saha çalışmasının 20 işyerinden 10 tanesinin 50'den fazla işçi çalıştıran işverenlerle diğer 10 tanesinin ise 50'den az işçi çalıştıran işverenlerle yapılması uygun bulunmuştur. Bir diğer soru kâğıdı ise işçilere yöneltilen soruları içermektedir. Bu çalışmaya katılacak işçilerin (200 kişi olarak planlanmaktadır) %50,12'si Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olacaktır (100 kişi) . Sosyal Güvenlik Kurumu'na kayıtlı olmayan 100 kişi ile anket çalışması yapılırken örneğin nasıl çekilebileceğine ilişkin literatür taraması yapılmış ve Kenya'da inşaat işçileriyle

yapılmış olan bir çalışma model olarak belirlenmiştir: “INFORMAL LABOUR IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN KENYA: A CASE STUDY OF NAIROBI- Winnie V. Mitullah and Isabella Njeri Wachira” Bu çalışmada örneklem seçimi için kullanılan yöntem ışığında İstanbul İli 5 bölüme ayrılarak (Anadolu yakası iki Bölüme, Avrupa Yakası üç Bölüme) bu bölgelerdeki işçi pazarlarında (Ümraniye, Kartal, Mecidiyeköy, Sirkeci ve Avcılar) 20’şer anket çalışması gerçekleştirilecektir. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan 100 işçi ile anket çalışması yapılırken işyeri büyüklüğü- işyerinde çalışan kişi sayısı üzerinden bir kota uygulanacaktır. Tablo:6’da belirtilen Anket Uygulanacak Kişi Sayısı sütununda belirtilen sayılar, Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olan ve Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlı olmayan toplam 200 kişiden kaç kişi ile anket yapılacağını gösteren sayılardır.

Tablo 6: İnşaat Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler-2011- TÜİK

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER- 2011 TÜİK			
İŞYERİNDE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %	ANKET UYGULANACAK KİŞİ SAYISI
1	156000	9.31	19
2	157000	9.37	19
3	165000	9.84	20
4	145000	8.65	17
5-9	488000	29.12	58
10-24	162000	9.67	19
25-49	206000	12.29	25
50+	197000	11.75	24

3.2. ANKET SORULARINA İLİŞKİN AÇIKLAMALAR

3.2.1. İşçilere Uygulanacak Olan Soru Formu

1- Yaş

Bu soruda; kişinin 01.01.2013 tarihi itibarıyla bitirdiği yaş sorgulanmaktadır. İnşaat sektöründe bir İstanbul örneği olarak gerçekleştirilen bu anket uygulamasının sonuçlarının tüm kişileri daha etkin kapsayabilmesi için bir yaş kotası uygulanmıştır. TÜİK tarafından Hanehalkı İşgücü Anketi’nin sonuçları olarak yayınlanan verilere ve inşaat sektöründe çalışanların yaş grubuna göre dağılımları şu şekildedir;

Tablo 7: İnşaat Sektöründe Yaş Grubuna Göre İstihdam Edilenler-2011- TÜİK

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE YAŞ GRUBUNA GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER- 2011 TÜİK			
YAŞ GRUBU	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %	ANKET UYGULANACAK KİŞİ SAYISI
15-19	109000	6.50	13
20-24	181000	10.80	22
25-29	265000	15.81	32
30-34	269000	16.05	32
35-39	238000	14.20	28
40-44	232000	13.84	28
45-49	186000	11.10	22
50-54	114000	6.80	14
55-59	56000	3.34	7
60-64	18000	1.07	2
65+	8000	0.48	1

Tablo:7’de Anket Uygulanacak Kişi Sayısı sütununda belirtilen sayılar o yaş grubunda kaç kişi ile anket yapılacağını belirtmektedir.

2- Cinsiyet

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin 2011 yılındaki cinsiyet dağılımları Tablo:8’de gösterilmiştir. Tablo:8’deki verilere göre inşaat sektöründe çalışanların %96,78’i erkektir. Anket sonuçlarının genel sonuçları daha doğru yansıtabilmesi için anket uygulanacak kişilerin inşaat sektöründeki çalışan kişilerin cinsiyet dağılımlarına paralel bir oranda cinsiyet dağılımlarına bakılmasına karar verilmiştir. Bu verilere göre; Tablo:8’de de belirtildiği gibi 6 kadın, 194 erkek ile anket yapılması kararlaştırılmıştır.

Tablo 8: İnşaat Sektöründe Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler-2011- TÜİK

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE CİNSİYETE GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER- 2011 TÜİK			
CİNSİYET	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %	ANKET UYGULANACAK KİŞİ SAYISI
ERKEK	1622000	96,78	194
KADIN	54000	3,22	6
TOPLAM	1676000	100,00	200

3- Kaç yıldır inşaat sektöründe çalışıyorsunuz?

Bu soruda kişinin 01.01.2013 tarihi itibarıyla kaç yıldır inşaat sektöründe çalıştığı sorgulanmaktadır.

4- (Alt işverenlerde dâhil olmak üzere) İşyerinizde kaç işçi çalışmaktadır?

Bu soruda, bir işyerinde çalışan kişi sayısının sürekli değişebileceği düşünülerek 01.01.2013 tarihi itibarıyla işyerinde çalışan kişi sayısı sorgulanmaktadır.

Anket uygulamasının genele ilişkin sonuçları daha iyi yansıtabilmesi için bu soruya kota konulmuştur. Hangi yaş grubundan kaç kişi ile anket yapılacağı Tablo 9’da Anket Uygulanacak Kişi Sayısı sütununda belirtilmiştir.

Tablo 9: İnşaat Sektöründe İşyeri Büyüklüğüne Göre İstihdam Edilenler-2011- TÜİK

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER- 2011 TÜİK			
İŞYERİNDE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %	ANKET UYGULANACAK KİŞİ SAYISI
1	156000	9.31	19
2	157000	9.37	19
3	165000	9.84	20
4	145000	8.65	17
5-9	488000	29.12	58
10-24	162000	9.67	19
25-49	206000	12.29	25
50+	197000	11.75	24

5- Çalıştığınız İşinizde SGK Kaydınız Var Mı?

Bu soruda, 01.01.2013 tarihinde kişinin SGK’ ya kayıtlı olup olmadığı ve o işyerinde çalışan kişi sayısı sorgulanmaktadır.

Anket uygulamasının genele ilişkin sonuçları daha iyi yansıtabilmesi için bu soruya kota konulmuştur. SGK’ ya kayıtlı olan ve olmayan olmak üzere iki gruptan kaç kişi ile anket yapılacağı Tablo 3’te (Sosyal Güvenlik Kurumuna Kayıtlılığa ve İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilenler) Kayıtlı Değil % ve Kayıtlı % sütunlarındaki oranlara göre belirlenmiştir. Buna göre uygulanacak 200 anketin 100 âdeti SGK’ya kayıtlı olmadan çalışanlarla diğer 100 adeti ise SGK’ya kayıtlı olarak çalışanlarla yapılacaktır.

6- İş yerinde Çalışma Durumunuz?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işindeki çalışma durumu sorulmaktadır.

Ücretli Çalışan: Kişinin aylık belirli bir ücret karşılığında çalışması durumunu,

Yevmiyeli Çalışan: Kişinin günlük çalışma ücretinin belirli bir fiyat karşılığında olması durumunu,

Kendi Hesabına Çalışan: Belirli bir işin tamamı için çalışılması durumunu göstermektedir.

Kendi hesabına çalışan ile yevmiyeli çalışan arasındaki fark; kendi hesabına çalışan kişinin, işin toplam fiyatını kendisinin belirlemesi durumunu, yevmiyeli çalışanın ise bir işverenden ücret alması durumu ifade etmektedir.

7- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetlerinin uygulanıp uygulanmadığı sorulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı incelediğimiz bu yükümlülük; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri bölümünün yer aldığı 2. Bölüm'de çalışanların eğitimi başlığı altında md. 17. f.1.'de düzenlenmiştir.

8- İşe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunuza dikkat ediliyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunuza dikkat edilip edilmediği sorulmaktadır.

Ayrıca; 6331 sayılı İSG yasası md. 4 1-d fıkrası uyarınca işveren, çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak zorundadır.

9- İşyerinizde; İşyeri hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, Diğer Sağlık Personeli var mı?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli olup olmadığı sorulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı incelediğimiz bu yükümlülük; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve

Yükümlülükleri bölümünün yer aldığı 2. Bölüm’de “**İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**” başlığı altında md.6. f. 1-a’da düzenlemiştir.

10- İşyeri için risk değerlendirmesi yapıldı mı?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, risk değerlendirmesi yapıp yapılmadığı sorulmaktadır.

Çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı incelediğimiz bu yükümlülük; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın 10. maddesinde “**Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma**” başlığı altında işverenin yükümlülüklerinin risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğü düzenlenmiş olup, işverenin bu yükümlülüğünü çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelemiştik.

11- Risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapılıyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapıp yapılmadığı sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 16, f.’de “Çalışanların bilgilendirilmesi” başlığı altında işyerinde yapılan risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işverenin işçileri bilgilendirmesi yükümlülüğü gereği bu soru çalışanlara yöneltilmiştir.

12- İşyeriniz risk açısından hangi sınıftadır? Çok tehlikeli sınıfta, Tehlikeli Sınıfta, Az Tehlikeli Sınıfta

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinin, risk değerlendirmesi sonucunda hangi sınıfta olduğu sorulmaktadır.

13- İşyerinizin tehlike sınıfınıza göre (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) sağlık muayenesi yaptırıyor musunuz?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) sağlık muayenesi yaptırıp yaptırmadığı sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 15 f. 1-b-4'deki işin niteliği ile iş yerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla işverenin işyerinde, işçilere, sağlık muayenesi yaptırmak zorunluluğu düzenlemesi gereği bu soru çalışanlara yöneltilmiştir

14- Yapılan bu muayeneler ve sağlık gözetimlerinin ücreti kim tarafından karşılanıyor?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) yaptırılan sağlık muayenesinin ücretinin kim tarafından karşılandığı sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 15 f.4 'de "sağlık gözetimi" başlığı altındaki yaptırılan sağlık muayene ücretinin işveren tarafından karşılanmak zorunda olduğu düzenlemesi gereği bu soru çalışanlara yöneltilmiştir.

15- Acil durumlar için, (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verildi mi?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, acil durumlar için, (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verilip verilmediği sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 11 f.1-c'da yer alan işverenin önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda eğitimler vermesi zorunluluğu düzenlemesi gereği bu soru çalışanlara yöneltilmiştir.

16- Acil durumlar için tatbikat yapıldı mı?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, acil durumlar için tatbikat yapılıp yapılmadığı sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 11 f.1-c uyarınca işveren tarafından acil durumlar için tatbikat yaptırılması zorunludur.

17- İş yerinde daha önce iş kazası meydana geldi mi?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde iş kazası meydana gelip gelmediği sorulmaktadır.

18- Meydana gelen iş kazaları ölüm, sakatlanma ya da yaralanma ile sonuçlandı mı?

Bu soruda, 17. Soruda kişinin şu an çalıştığı işyerinde iş kazası meydana gelip gelmediği sorusuna evet cevabı verenler için bu iş kazalarında tek tek ölüm, sakatlanma ya da yaralanma durumlarının meydana gelip gelmediği sorulmaktadır.

19- İş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumluluklarınız konusunda işveren tarafından bilgilendirme yapılıyor mu? Nasıl?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumlulukları konusunda işveren tarafından bilgilendirilip bilgilendirilmediği sorulmaktadır.

20- Çalışma yeri, iş tanımı ya da iş ekipmanlarınız değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler veriliyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde çalışma yeri, iş tanımı ya da iş ekipmanları değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıp uygulanmadığı sorulmaktadır.

Ayrıca; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasınının 17. Madde'nin 1. Fıkrası uyarınca işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamakla yükümlü olup, işverenin mevzuattan doğan eğitim yükümlülüğü çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

21- İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşleriniz alınıyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşlerinin alınıp alınmadığı sorulmaktadır.

Ayrıca; 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlığı altındaki 18. maddenin 1. fıkrası uyarınca

işveren, iş yeri yetkili sendika temsilcileri yoksa çalışan temsilcileri aracılığıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görüşlerini almak zorundadır.

22- İşverene, işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif yapıldı mı?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif ya görüşlerinin alınıp alınmadığı sorulmaktadır.

23- İşçiler (siz dahil) iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımları (baret, yelek, maske,...) kullanıyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımların (baret, yelek, maske,...) kullanılıp kullanılmadığı sorulmaktadır.

24- Çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapıldı mı?

Bu soruda, kişinin şu an çalıştığı işyerinde çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapılıp yapılmadığı sorulmaktadır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 20.maddesinin 1. fıkrası uyarınca işveren; iş yerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür.

Yukarıda açıklamaları yapılan 24 sorunun yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın işyerlerinde uygulanıp uygulanmadığı ve uygulamadaki hissedilen sorunlara ilişkin aşağıda yer alan 6 soruluk görüşler ek bölümü de alanda uygulanmıştır.

GÖRÜŞLER

25- Alınan tedbirle sizce ne kadar yeterli?

26- İşçiler, işverenler, denetmenler tarafından yasa ne kadar biliniyor?

27- İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası AB yasalarıyla ne kadar uyumlu?

28- Yasa ne kadar uygulanıyor?

29- Uygulamada sorunlar var mı?

30- Yasanın değişmeyen eksik kalan noktaları var mı? Varsa nelerdir?

3.2.2. İşverenlere Uygulanacak Olan Soru Formu

İşveren soru formundaki soruların büyük bölümü işçi soru formuyla aynıdır. Farklılık gösteren sorular,

Soru 6- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı denetleniyor mu?

Bu soruda, kişinin şu an sahip olduğu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup/uyulmadığının denetlenip/denetlenmediği sorulmaktadır. İşverenin denetim yükümlüğü 6331 Sayılı yasa md.4. uyarınca düzenlenmiş olup; çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Soru 12- İşyerinizde oluşabilecek risklerden etkilenecek olan çalışanların durumuna ilişkin ne gibi değerlendirmeler yapıldı?

Bu soruda, kişinin şu an sahip olduğu işyerinde oluşabilecek risklerden etkilenecek olan çalışanların durumuna ilişkin ne gibi değerlendirmeler yapıldığı sorulmaktadır.

Soru 16- Acil durum planı çıkardınız mı?

Bu soruda, kişinin şu an sahip olduğu işyerinde acil durum planı çıkartılıp çıkartılmadığı sorulmaktadır.

Ayrıca; 6331 sayılı yasa md. 11.uyarınca işveren, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak ve işyerinde acil durum planı çıkartmak zorundadır.

29-İş Sağlığı ve Güvenliği kurulunuz var mı? Kaç kişiden oluşuyor?

Bu soruda, kişinin şu an sahip olduğu işyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği kurulu olup olmadığı ve varsa kaç kişiden oluştuğu sorulmaktadır.

6331 sayılı yasa md. 22'deki yer alan işverenin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma zorunluluğu gereği bu soru yöneltilmiş olup, bu yükümlülük çalışmanın ikinci bölümünde ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

Soru formlarının oluşturulması süreci de belli bir hazırlığı gerektirmiştir. İş sağlığı ve Güvenliği uzmanlarıyla derinlemesine görüşmeler yapılarak hazırlanan soru formunun son şekli ise Tez danışmanı Hediye Ergin'le verilmiştir.

3.3. İNŞAAT SEKTÖRÜ

2005 yılından itibaren, Dünya ve Türkiye piyasalarındaki yeri itibariyle büyük gelişme kaydeden inşaat sektörünün Türkiye ekonomisindeki gelişmeye paralel ve belli ki bu gelişmeyi tetikleyen ilerlemesi söz konusudur (Tablo:10, Tablo:11).

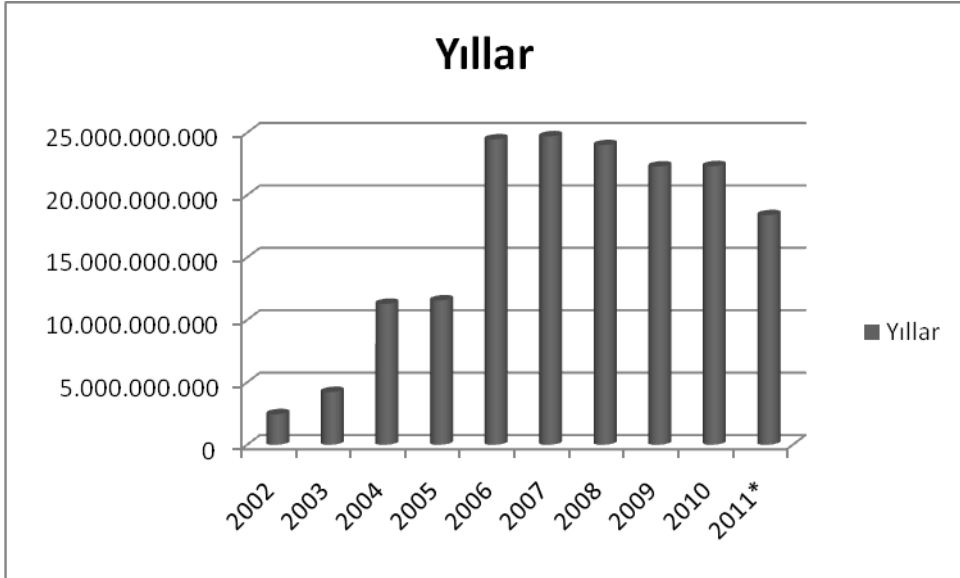
Tablo:10 Türkiye Ekonomisindeki ve İnşaat Sektöründeki Yıllara Göre Gelişme Hızları (TÜİK)

	GSMH GELİŞME HIZI (%)	İNŞAAT SEKTÖRÜNÜN GELİŞME HIZI (%)
2005	8.4	9.3
2006	6,9	18.5
2007	4,7	5,7

2008	0,7	-8,1
2009	-4,8	-16,3
2010	9,2	18,3
2010 I. Çeyrek	12,6	9,0
2010 II. Çeyrek	10,4	21,7
2010 III. Çeyrek	5,3	23,7
2010 IV. Çeyrek	9,3	18,7
2011 I. Çeyrek	11,9	15,3

2011 II. Çeyrek	9,1	13,0
2011 III. Çeyrek	8,4	10,0
2011 IV. Çeyrek	5,2	7,0
2011 Yıllık	8,5	11,2

Tablo:11 Sektörün Dış Piyasalardaki Durumu (İNTES)



Bu dönem içerisinde gelişip olgunlaşan sektör ödemeler dengesi, istihdam, ihracat, teknoloji transferi ve dışı açılma süreci konularında ülke ekonomisine doğrudan ve dolaylı olarak birçok katkı sağlamaktadır.

Üstlenilen proje bedeli 2000 yılı için 1 milyar Dolar olurken, sırasıyla 2001’de 2,4 milyar Dolar, 2002’de 2,4 milyar Dolar, 2003’te 4,2 milyar Dolar, 2004’te 11,2 milyar Dolar, 2005’te 11,6 milyar Dolar, 2006’da 20,9 milyar Dolar, 2007 yılında 24,6 milyar Dolar, 2008 yılında 23,8 milyar Dolar, 2009 yılında 22,3 milyar Dolar ve 2010 yılında 20,3 milyar Dolardır. 2011 yılında ise (Kasım Ayı’na kadar) 19,3 milyar dolardır.³²¹

İnşaat sektörü için bir diğer veri ise istihdamla ilgili olanıdır. (Tablo:12) Bu verilere göre İnşaat sektöründe istihdam edilenlerin oranı son 6 yılda %1.68 artarak %9,21 olmuştur.

Tablo:12 Yıllara Göre Hane halkı İşgücü İstatistikleri (TÜİK)

Yıllar	Tarım Dışı İstihdam	İnşaat Sektörü	İnşaat Sektörü/Tarım Dışı İstihdam
2005	15.553.000	1.171.000	7,53%
2006	15.241.000	1.189.000	7,80%
2007	15.588.000	1.224.000	7,85%
2008	15.959.000	1.125.000	7,00 %
2009	16.324.000	1.297.000	7,94 %
2010	17.082.000	1.431.000	8,44 %
2010 Kasım	17.172.000	1.536.000	8,94 %
2011 Kasım	18.277.000	1.684.000	9,21 %

³²¹ İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnşaat Sektörü Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Nisan 2012, s.21.

Yukarıda sıralanmış olan verilere bakarak inşaat sektörüne ilişkin genel bir değerlendirme yapmak mümkündür. İnşaat sektörü, Türkiye ekonomisinin son on yıldaki dönem dönem dalgalanmalarına karşın genel olarak yükselişinde önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye’de sektörün ekonomi içindeki yeri ile birlikte istihdam edilen çalışan sayısında da ciddi bir artış vardır. Bu gelişimlere karşın aynı sektörün en çok ölümlü kazaya sebebiyet veriyor oluşu ise düşündürücüdür. Bu açıdan bakıldığından yapılacak olan saha çalışmasının sonuçları bir kat daha değer kazanmaktadır.

3.4 MEDYA TARAMASI

İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda ortaya konulan verilere ek olarak incelenebilecek bir diğer veri de gerçekleşen iş kazalarından medyada yer bulan- haber değeri olan iş kazaları verileridir.

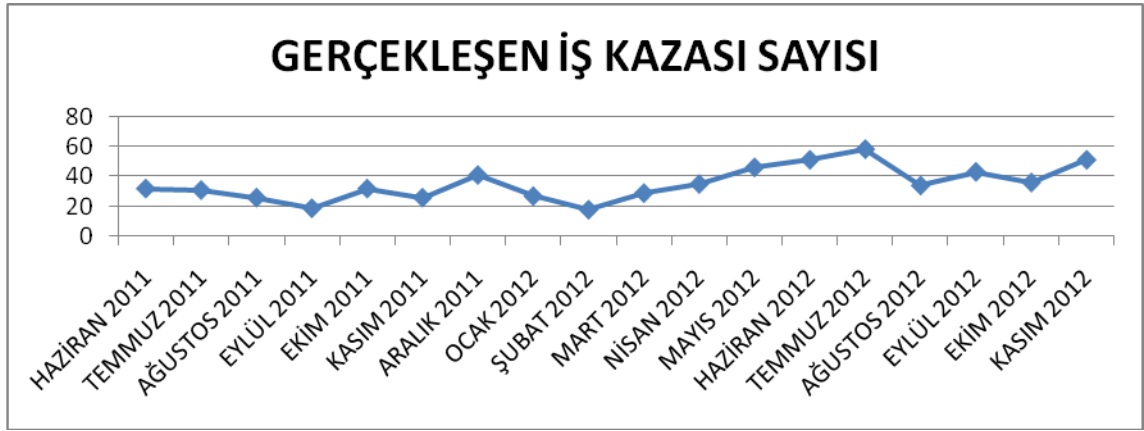
İlk olarak medyaya yansıyan iş kazalarının SGK tarafından kaydı tutulan kazalar ile her zaman kesişmediğini belirtmek gerekir. SGK’ya yansıyan iş kazalarının büyük bölümü medyaya yansımazken sigortasız işçilerin çalıştığı bir iş kazası medyaya yansırken SGK’nın kayıtlarına girmemektedir.

Bir iş kazasının medyada yer bulması için gerçekleşen olayın bir şekilde haber niteliği taşıması gerekmektedir. Kuşkusuz bu durum diğer tüm değişkenlerin (iş kazasının gerçekleştiği il, gerçekleştiği ay, ölü ve yaralı sayıları gibi) hangi derecede etkili olduğunu anlamamıza engel teşkil etmektedir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’nin internet sitesinde www.guvenlicalisma.org yer alan “İşkollarından Haberler” köşesinde tüm iş kollarına ilişkin haberlere yer verilmiştir. İnşaat/Yol İşkolu başlığı altında 03.06.2011 tarihinden itibaren medyada yer alan haberler 30.11.2012 tarihine kadar tek tek incelenmiş inşaat işkolundaki mükerrer haberler tek bir habere dönüştürülerek bir tablo hazırlanmıştır. Tezin bu bölümünde 662 satırdan (662 haber) oluşan bu tabloda; iş kazasının gerçekleştiği il, iş kazasının gerçekleştiği ay, gerçekleşen iş kazasındaki ölü ve yaralı sayılarının ayrı ayrı hazırlandığı bu tabloya ilişkin grafiklere yer verilecektir. Yukarıda belirtildiği gibi bu grafiklerde -örneğin aylara göre haber sayılarının değişimi yada illere göre değişim, ölü ya da yaralı sayılarına göre değişim gibi- herhangi bir korelasyon kurmak mümkün değildir.

Tablo:13 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazaları Sayısı

İŞ KAZASININ GERÇEKLEŞTİĞİ AY-YIL	GERÇEKLEŞEN İŞ KAZASI SAYISI
HAZİRAN 2011	32
TEMMUZ 2011	31
AĞUSTOS 2011	26
EYLÜL 2011	19
EKİM 2011	32
KASIM 2011	26
ARALIK 2011	41
OCAK 2012	27
ŞUBAT 2012	18
MART 2012	29
NİSAN 2012	35
MAYIS 2012	46
HAZİRAN 2012	51
TEMMUZ 2012	58
AĞUSTOS 2012	34
EYLÜL 2012	43
EKİM 2012	36
KASIM 2012	51

Tablo:14 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazaları Sayısı-Grafik



Tablo:15 İllere Göre Medyada Yer Alan İş Kazaları Sayısı

İL	KİŞİ	İL	KİŞİ	İL	KİŞİ
İstanbul	54	Adana	10	Niğde	7
Antalya	39	Balıkesir	10	Sivas	7
Ankara	28	Erzurum	10	Bilecik	6
Şanlıurfa	28	Trabzon	10	Kırşehir	6
Bursa	27	Van	10	Zonguldak	6
İzmir	25	Çorum	9	Gümüşhane	5
Konya	25	Denizli	9	Karaman	5
Kayseri	23	Gaziantep	9	Kırıkkale	5
Malatya	19	Samsun	9	Kırklareli	5

Kocaeli	18	Siirt	9	Mersin	5
Muğla	15	Adıyaman	8	Ordu	5
Edirne	14	Aydın	8	Amasya	4
Manisa	14	Osmaniye	8	Artvin	4
Tekirdağ	14	Bingöl	7	Bolu	4
Sakarya	13	Bitlis	7	Kütahya	4
Eskişehir	11	Diyarbakır	7	Maraş	4
Mardin	11	Hakkâri	7	Çanakkale	3

Tablo:16 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazalarında Yaralanan Kişi Sayısı

İŞ KAZASININ GERÇEKLEŞTİĞİ AY-YIL	GERÇEKLEŞEN İŞ KAZASINDA YARALANAN KİŞİ SAYISI
HAZİRAN 2011	37
TEMMUZ 2011	47
AĞUSTOS 2011	49
EYLÜL 2011	25
EKİM 2011	29
KASIM 2011	27
ARALIK 2011	37
OCAK 2012	23
ŞUBAT 2012	38
MART 2012	22
NİSAN 2012	101

MAYIS 2012	55
HAZİRAN 2012	58
TEMMUZ 2012	67
AĞUSTOS 2012	43
EYLÜL 2012	41
EKİM 2012	21
KASIM 2012	57
ARALIK 2012	54

Tablo:17 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazalarında Yaralanan Kişi Sayısı-Grafik



Tablo:18 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazalarında Ölen Kişi Sayısı

İŞ KAZASININ GERÇEKLEŞTİĞİ AY-YIL	GERÇEKLEŞEN İŞ KAZASINDA ÖLEN KİŞİ SAYISI
HAZİRAN 2011	16
TEMMUZ 2011	17

AĞUSTOS 2011	19
EYLÜL 2011	9
EKİM 2011	12
KASIM 2011	19
ARALIK 2011	16
OCAK 2012	14
ŞUBAT 2012	7
MART 2012	34
NİSAN 2012	25
MAYIS 2012	22
HAZİRAN 2012	25
TEMMUZ 2012	45
AĞUSTOS 2012	10
EYLÜL 2012	19
EKİM 2012	30
KASIM 2012	33

Tablo:19 Aylara Göre Medyada Yer Alan İş Kazalarında Ölen Kişi Sayısı- Grafik



3.5. İŞVERENLERE UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASININ BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, 20 işverene uygulanan anket çalışmasında her bir soru için 20 kişinin verdiği cevapların şıklara göre dağılımlarına yer verilecektir.

3.5.1. İşverenlerle Yürütülen Anket Çalışmasına İlişkin Bulgular

1- Yaş

Tablo:20

YAŞ GRUBU	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
25-29 YAŞ	2	10.00
30-34 YAŞ	2	10.00
35-39 YAŞ	6	30.00
40-44 YAŞ	8	40.00
50-54 YAŞ	2	10.00

2- Cinsiyet

Tablo:21

CİNSİYET	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ERKEK	20	100.00
KADIN	0	0.00

3- Kaç yıldır inşaat sektöründe işverensiniz?

Bu soruya verilen cevapların aritmetik ortalaması 12,55 yıldır.

4- (Alt işverenlerde dahil olmak üzere) İşyerinizde kaç işçi çalışmaktadır?

Tablo:22

İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
5-9 KİŞİ	2	10.00
10-24KİŞİ	4	20.00
25-49KİŞİ	4	20.00
50+ KİŞİ	10	50.00

5- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıyor mu?

Tablo:23

<i>İŞYERİNDE İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANMA DURUMU</i>		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %

UYGULANIYOR	8	40
UYGULANMIYOR	12	60

6- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı denetleniyor mu?

Tablo:24

<i>İŞYERİNDE İSG TEDBİRLERİ DENETLENİYOR MU?</i>		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ SAYISI %
EVET	6	30.00
HAYIR	14	70.00

7- Çalışanlar işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat ediliyor mu?

Tablo:25

ÇALIŞANLAR İŞE ALINIRKEN SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUKLARINA DİKKAT EDİLİYOR MU?		
	TOPLAM KİŞİ SAYISI	TOPLAM KİŞİ SAYISI %
EVET	8	40.00
HAYIR	10	50.00
KISMEN	2	10.00

8- İşyerinizde; İşyeri hekimi, İş Güvenliği Uzmanı, Diğer Sağlık Personeli var mı?

Tablo:26

İŞYERİNDE İŞYERİ HEKİMİ BULUNMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	2	10.00
YOK	18	90.00

Tablo:27

İŞYERİNDE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI BULUNMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	6	30.00
YOK	14	70.00

Tablo:28

İŞYERİNDE DİĞER SAĞLIK PERSONELİ BULUNMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	2	10.00
YOK	18	90.00

9- İşyeri için risk değerlendirmesi yapıldı mı?

Tablo:29

İŞYERİNDE RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ YAPTIRILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPTIRILDI	6	30.00
YAPTIRILMADI	14	70.00

10- Risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapılıyor mu?

Tablo:30

İŞYERİNDE YAPTIRILILAN RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ SONUÇLARI KONUSUNDA İŞÇİLERE BİLGİLENDİRME YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	6	30.00
YAPILMADI	14	70.00

11- İşyeriniz risk açısından; Hangi tehlike sınıfında?

Tablo:30-1

İŞYERİ RİSK AÇISINDAN HANGİ SINIFTA		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA	1	5.00
TEHLİKELİ SINIFTA	2	10.00
AZ TEHLİKELİ SINIFTA	3	15.00
ÖLÇÜM YAPILMADI	14	70.00

12- İşyerinizde oluşabilecek risklerden etkilenecek olan çalışanların durumuna ilişkin ne gibi değerlendirmeler yapıldı?

Bu soru tüm işverenler tarafından boş bırakılmıştır.

13- Tehlike sınıfınıza göre (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) çalışanlara sağlık muayenesi uygulanıyor mu?

Tablo:31

İŞYERİNİN TEHLİKE SINIFINA GÖRE BAKANLIKÇA BELİRLENEN SÜRELERLE SAĞLIK KONTROLLERİNİN YAPTIRILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPTIRILDI	6	30.00
YAPTIRILMADI	14	70.00

14- Yapılan bu muayeneler ve sağlık gözetimlerinin creti kim tarafından karşılanıyor?

Tablo:32

İŞYERİNİN TEHLİKE SINIFINA GÖRE BAKANLIKÇA BELİRLENEN SÜRELERLE YAPILAN SAĞLIK KONTROLLERİNİN ÜCRETİNİN KARŐILANMA DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
İŞVEREN TARAFINDAN ÖDENİYOR	4	20.00
İŞÇİ TARAFINDAN ÖDENİYOR	2	10.00
SAĞLIK KONTROLÜ YAPILMADI	14	70.00

15- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunabilmek için ne gibi ölçüm ve değerlendirmeler yaptınız?

Bu soru tüm işverenler tarafından boş bırakılmıştır.

16- Acil durum planı çıkardınız mı?

Tablo:33

ACİL DURUM PLANI ÇIKARTILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ÇIKARTILDI	0	0.00
IKARTILMADI	20	100.00

17- Çalışanlarınıza, acil durumlar için, (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verildi mi?

Tablo:34

İŞYERİNDE ACİL DURUMLAR İÇİN (ÖNLEME, KORUMA, TAHLİYE, İLK YARDIM, YANGINLA MÜCADELE GİBİ KONULARDA) EĞİTİM VERİLMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VERİLDİ	2	10.00
VERİLMEDİ	18	90.00

18- Acil durumlar için tatbikat yapıldı mı?

Tablo:35

İŞYERİNDE ACİL DURUMLAR İÇİN TATBİKAT YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	6	30.00
YAPILMADI	14	70.00

19- Tatbikatta kaç işçi –hangi görev başlıkları altında- görev aldı?

Bu soru tüm işverenler tarafından boş bırakılmıştır.

20- İş yerinde daha önce iş kazası meydana geldi mi?

Tablo:36

İŞYERİNDE İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	14	70.00
GERÇEKLEŞMEDİ	6	30.00

21- Meydana gelen iş kazaları ölüm, sakatlanma ya da yaralanma ile sonuçlandı mı?

Tablo:37

İŞYERİNDE MEYDA GELEN İŞ KAZALARINDA ÖLÜM OLAYININ GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	2	10.00
GERÇEKLEŞMEDİ	12	60.00
İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	6	30.00

Tablo:38

İŞYERİNDE MEYDA GELEN İŞ KAZALARINDA SAKATLANMA OLAYININ GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	10	50.00
GERÇEKLEŞMEDİ	4	20.00
İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	6	30.00

22- İşçilerin, iş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumlulukları konusunda onlara bilgilendirme yapılıyor mu?

Tablo:39

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN İSG YASASINDAN DOĞAN HAK VE SORUMLULUKLARI KONUSUNDA İŞVEREN TARAFINDAN BİLGİLENDİRME YAPILIP YAPILMAMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	6	30.00
YAPILMADI	14	70.00

23- Çalışanların, tek tek yada topluca, çalışma yeri, işi, iş ekipmanı değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler veriliyor mu?

Tablo:40

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YERİ, İŞ TANIMI YA DA İŞ EKİPMANLARI DEĞİŞTİĞİNDE YENİ İŞİNE UYGUN EĞİTİM VERİLMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VERİLDİ	6	30.00
VERİLMEDİ	14	70.00

24- Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimle yeterli bilgi ve talimatları aldıklarına dair belgeler (her bir işçi için ayrı) dosyalanıyor mu? Bu dosyalardan birini görebilir miyiz?

Tablo:41

ÇALIŞANLARIN İSG KONUSUNDA EĞİTİMLE YETERLİ BİLGİ VE TALİMATLARI ALDIKLARINA DAİR BELGELERİN (HERBİR İŞÇİ İÇİN AYRI) DOSYALANMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
DOSYALANIYOR	6	30.00
DOSYALANMIYOR	14	70.00

Bu soruya “Dosyalanıyor” cevabını veren 6 işyerine “Bu dosyalardan birini görebilir miyiz?” sorusu yöneltilmesine karşın hiçbir işyerinde bu dosyalar görülememiştir.

25- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşleri alınıyor mu?

Tablo:42

İŞYERİNDE, İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİLERİN İSG KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ALINIYOR	6	30.00
ALINMIYOR	14	70.00

26- İşçiler tarafından daha önce size iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif yapıldı mı?

Tablo:43

İŞYERİNDE, İŞÇİLER TARAFINDAN İSG KONUSUNDA İŞVERENE ÖNERİ TEKLİFLERİN YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	4	20.00
YAPILMADI	16	80.00

27- İşçiler iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımları (baret, yelek, maske,...) kullanıyor mu?

Tablo:44

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN KENDİLERİNE VERİLEN KORUYUCU DONANIMLARI (BARET, MASKE, YELEK...) KULLANMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
HİÇ	0	0.00
NADİREN	2	10.00
ARASIRA	10	50.00
SIK SIK	8	40.00

28- Çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapıldı mı?

Tablo:45

İŞYERİNDE, ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ SEÇİMLERİ YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	6	30.00
YAPILMADI	14	70.00

29- İş sağlığı ve güvenliği kurulunuz var mı? Kaç kişiden oluşuyor?

Tablo:46

İşYERİNDE, İş SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN BULUNMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
İSG KURULU VAR	0	0.00
İSG KURULU YOK	20	100.00

30- Alınan tedbirle sizce ne kadar yeterli?

Tablo:47

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASINDA DÜZENLENEN TEDBİRLER SİZCE NE KADAR YETERLİ		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YETERLİ	10	50.00
YETERSİZ	6	30.00
FİKRİ YOK	4	20.00

31- İşçiler, işverenler, denetmenler tarafından yasa ne kadar biliniyor?

Tablo:48

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI İŞÇİLER, İŞVERENLER, DENETMENLER TARAFINDAN NE KADAR BİLİNİYOR?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
BİLİNİYOR	6	30.00
BİLİNMIYOR	10	50.00
FİKRİ YOK	4	20.00

32- İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası AB yasalarıyla ne kadar uyumlu?

Tablo:49

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI AB YASALARINA UYUMLU MU?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
UYUMLU	6	30.00
UYUMSUZ	2	10.00
FİKRİ YOK	12	60.00

33- Yasa ne kadar uygulanıyor?

Tablo:50

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI UYGULANIYOR MU?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
UYGULANIYOR	4	20.00
UYGULANMIYOR	6	30.00
FİKRİ YOK	10	50.00

34- Uygulamada sorunlar var mı?

Tablo:50

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASININ UYGULANMASINDA SORUNLAR VAR MI?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	6	30.00
YOK	4	20.00
FİKRİ YOK	10	50.00

35- Yasanın değişmeyen eksik kalan noktaları var mı? Varsa nelerdir?

Tablo:51

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASININ DEĞİŞMEYEN-EKSİK KALAN NOKTALARI VAR MI?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	2	10.00
YOK	0	0.00
FİKRİ YOK	18	90.00

3.5.2. İşverenlerle Yürütülen Anket Çalışmasına İlişkin Notlar

01.01.2013 tarihinde başlayan anket çalışmasında 3 (üç) kişi görev almıştır. Anket çalışması konusunda deneyimli olan bu kişilere tüm sorulara ve alan uygulanması sırasında dikkat edilmesi gereken noktalar konusunda eğitim verildikten sonra başlayan anket çalışması 30.01.2013 tarihinde tamamlanmıştır.

Anketlerin tamamı yüz yüze ve anketin ve tezin içeriği konusunda bilgi verilerek doldurulmuştur. İşverenlerin ve işyerlerinin adlarının kayıtlara geçmeyecek olmasının ankete verilen cevapların doğruluk oranını artıracakı düşünöldüğünden bu soru hiç sorulmamıştır.

3.6. İŞÇİLERE UYGULANAN ANKET ÇALIŞMASININ BULGULARI VE ANALİZİ

3.6. 1. Anket Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde, 200 işçiye uygulanan anket çalışmasında her bir soru için 200 kişinin verdiği cevapların şıklara göre dağılımlarına yer verilecektir.

1- Yaş

Tablo:52

YAŞ GRUBUNA GÖRE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI		
YAŞ GRUBU	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
15-19	13	6.50
20-24	21	10.50
25-29	32	16.00
30-34	32	16.00
35-39	28	14.00
40-44	28	14.00
45-49	22	11.00
50-54	14	7.00
55-59	7	3.50
60-64	2	1.00
65+	1	0.50

2- Cinsiyet

Tablo:53

CİNSİYETE GÖRE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI		
YAŞ GRUBU	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ERKEK	194	97.00
KADIN	6	3.00

3- Kaç yıldır inşaat sektöründe çalışıyorsunuz?

Tablo:54

ÇALIŞILAN YILA GÖRE KİŞİ SAYISI		
ÇALIŞILAN YIL	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
1	12	6.00
2	17	8.50
3	9	4.50
4	7	3.50
5	20	10.00
6	7	3.50
7	7	3.50
8	8	4.00
10	24	12.00

11	2	1.00
12	5	2.50
13	3	1.50
15	12	6.00
16	1	0.50
17	2	1.00
18	5	2.50
20	18	9.00
21	1	0.50
23	4	2.00
25	14	7.00
28	5	2.50
30	11	5.50
35	2	1.00
40	2	1.00
45	1	0.50
50	1	0.50

4- (Alt işverenlerde dahil olmak üzere) İşyerinizde kaç işçi çalışmaktadır?

Tablo:55

İŞYERİNDE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISINA GÖRE KİŞİ SAYISI		
İŞYERİ BÜYÜKLÜĞÜ	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
1	19	9.50
2-4	56	28.00
5-9	58	29.00
10-24	19	9.50
25-49	24	12.00
50+	24	12.00

5- Çalıştığınız İşinizde SGK kaydınız var mı?

Tablo:56

SGK KAYITLILIĞINA GÖRE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI		
SGK KAYDI	KİŞİ SAYISI	KİŞİ%
VAR	100	50.00
YOK	100	50.00

6- İş yerinde Çalışma Durumunuz?

Tablo:57

İŞYERİNDE ÇALIŞMA DURUMUNA GÖRE ÇALIŞAN KİŞİ SAYISI		
İŞYERİNDE ÇALIŞMA DURUMU	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ÜCRETLİ ÇALIŞAN	85	42.50
YEVMİYELİ ÇALIŞAN	93	46.50
KENDİ HESABINA ÇALIŞAN	22	11.00

7- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıyor mu?

Tablo:58

İŞYERİNDE İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANMA DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
UYGULANIYOR	73	36.50
UYGULANMIYOR	127	63.50

8- İŖe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden iŖe uygunluğunuza dikkat ediliyor mu?

Tablo:59

İŖYERİNDE, İŖE ALININAN KİŖİLERİN İSG AÇISINDAN İŖE UYGUNLUğUNA DİKKAT EDİLMESİ DURUMU		
	KİŖİ SAYISI	KİŖİ %
DİKKAT EDİLİYOR	42	21.00
DİKKAT EDİLMİYOR	158	79.00

9- İŖyerinizde; İŖyeri hekimi, İŖ Güvenliği Uzmanı, Diğer Sağlık Personeli var mı?

Tablo:60

İŖYERİNDE İŖYERİ HEKİMİ BULUNMASI DURUMU		
	KİŖİ SAYISI	KİŖİ %
İŖYERİ HEKİMİ VAR	6	3.00
İŖYERİ HEKİMİ YOK	194	97.00
İŖ GüVENLİğİ UZMANI VAR	9	4.50
İŖ GüVENLİğİ UZMANI YOK	191	95.50
DİğER SAğLIK PERSONELİ VAR	7	3.50
DİğER SAğLIK PERSONELİ YOK	193	96.50

10- İşyeri için risk değerlendirmesi yapıldı mı?

Tablo:61

İŞYERİNDE RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ YAPTIRILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPTIRILDI	20	10.00
YAPTIRILMADI	180	90.00

11- Risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapılıyor mu?

Tablo:62

İŞYERİNDE YAPTIRILILAN RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ SONUÇLARI KONUSUNDA İŞÇİLERE BİLGİLENDİRME YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	19	9.50
YAPILMADI	181	91.50

12- İşyeriniz risk açısından hangi sınıftadır? Çok tehlikeli sınıfta, Tehlikeli Sınıfta, Az Tehlikeli Sınıfta

Tablo:63

İŞYERİNİZ YAPTIRILILAN RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ SONUÇLARI AÇISINDAN HANGİ SINIFTA		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA	0	0.00
TEHLİKELİ SINIFTA	12	6.00
AZ TEHLİKELİ SINIFTA	8	4.00
TEHLİKE SINIFI BELİRLENMEDİ	180	90.00

13- İşyerinizin tehlike sınıfınıza göre (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) sağlık muayenesi yaptırıyor musunuz?

Tablo:64

İŞYERİNİN TEHLİKE SINIFINA GÖRE BAKANLIKÇA BELİRLENEN SÜRELERLE SAĞLIK KONTROLLERİNİN YAPTIRILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPTIRILDI	13	6.50
YAPTIRILMADI	189	93.50

14- Yapılan bu muayeneler ve sağlık gözetimlerinin creti kim tarafından karşılanıyor?

Tablo:65

İŞYERİNİN TEHLİKE SINIFINA GÖRE BAKANLIKÇA BELİRLENEN SÜRELERLE YAPILAN SAĞLIK KONTROLLERİNİN ÜCRETİNİN KARŐILANMA DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
İŞVEREN TARAFINDAN ÖDENİYOR	7	3.50
İŞÇİ TARAFINDAN ÖDENİYOR	6	3.00
SAĞLIK KONTROLÜ YAPILMADI	187	93.50

15- Acil durumlar için, (nleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verildi mi?

Tablo:66

İŞYERİNDE ACİL DURUMLAR İÇİN (ÖNLEME, KORUMA, TAHLİYE, İLK YARDIM, YANGINLA MÜCADELE GİBİ KONULARDA) EĞTİM VERİLMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VERİLDİ	9	4.50
VERİLMEDİ	191	95.50

16- Acil durumlar için tatbikat yapıldı mı?

Tablo:67

İŞYERİNDE ACİL DURUMLAR İÇİN TATBİKAT YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	4	2.00
YAPILMADI	196	98.00

17- İş yerinde daha önce iş kazası meydana geldi mi?

Tablo:68

İŞYERİNDE İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	154	77.00
GERÇEKLEŞMEDİ	46	23.00

18- Meydana gelen iş kazaları ölüm, sakatlanma ya da yaralanma ile sonuçlandı mı?

Tablo:69

İŞYERİNDE MEYDA GELEN İŞ KAZALARINDA ÖLÜM OLAYININ GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	25	12.50
GERÇEKLEŞMEDİ	129	64.50
İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	46	23

Tablo:70

İŞYERİNDE MEYDA GELEN İŞ KAZALARINDA SAKATLANMA OLAYININ GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	88	44.00
GERÇEKLEŞMEDİ	66	33.00
İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	46	23.00

Tablo:71

İŞYERİNDE MEYDA GELEN İŞ KAZALARINDA YARALANMA OLAYININ GERÇEKLEŞMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
GERÇEKLEŞTİ	154	77.00
GERÇEKLEŞMEDİ	0	0.00
İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	46	23.00

19- İş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumluluklarınız konusunda işveren tarafından bilgilendirme yapılıyor mu? Nasıl?

Tablo:72

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN İSG YASASINDAN DOĞAN HAK VE SORUMLULUKLARI KONUSUNDA İŞVEREN TARAFINDAN BİLGİLENDİRME YAPILIP YAPILMAMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	10	5.00
YAPILMADI	190	95.00

20- Çalışma yeri, iş tanımı ya da iş ekipmanlarınız değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler veriliyor mu?

Tablo:73

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN ÇALIŞMA YERİ, İŞ TANIMI YA DA İŞ EKİPMANLARI DEĞİŞTİĞİNDE YENİ İŞİNE UYGUN EĞİTİM VERİLMESİ DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VERİLDİ	33	16.50
VERİLMEDİ	167	83.50

21- İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşleriniz alınıyor mu?

Tablo:74

İŞYERİNDE, İŞVEREN TARAFINDAN İŞÇİLERİN İSG KONUSUNDAKİ GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
ALINIYOR	11	5.50
ALINMIYOR	189	94.50

22- İşverene, işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif yapıldı mı?

Tablo:75

İŞYERİNDE, İŞÇİLER TARAFINDAN İSG KONUSUNDA İŞVERENE ÖNERİ TEKLİFLERİN YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	2	1.00
YAPILMADI	198	99.00

23- İşçiler(siz dahil) iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımları (baret, yelek, maske,...) kullanıyor mu?

Tablo:76

İŞYERİNDE, İŞÇİLERİN KENDİLERİNE VERİLEN KORUYUCU DONANIMLARI (BARET, MASKE, YELEK...) KULLANMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
HİÇ	22	11.00
NADİREN	108	54.00
ARASIRA	58	29.00
SIK SIK	12	6.00

24- Çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapıldı mı?

Tablo:77

İŞYERİNDE, ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ SEÇİMLERİ YAPILMASI DURUMU		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YAPILDI	5	2.50
YAPILMADI	195	97.50

GÖRÜŞLER

25- Alınan tedbirle sizce ne kadar yeterli?

Tablo:78

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASINDA DÜZENLENEN TEDBİRLER SİZCE NE KADAR YETERLİ		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YETERLİ	22	11.00
YETERSİZ	79	39.50
FİKRİ YOK	99	49.50

26- İşçiler, işverenler, denetmenler tarafından yasa ne kadar biliniyor?

Tablo:79

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI İŞÇİLER, İŞVERENLER, DENETMENLER TARAFINDAN NE KADAR BİLİNİYOR?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
BİLİNİYOR	8	4.00
BİLİNMIYOR	116	58.00
FİKRİ YOK	76	38.00

27- İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası AB yasalarıyla ne kadar uyumlu?

Tablo:80

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI AB YASALARINA UYUMLU MU?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
UYUMLU	12	6.00
UYUMSUZ	8	4.00
FİKRİ YOK	180	90.00

28- Yasa ne kadar uygulanıyor?

Tablo:81

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASI UYGULANIYOR MU?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
UYGULANIYOR	3	1.50
UYGULANMIYOR	40	20.00
FİKRİ YOK	157	78.50

29- Uygulamada sorunlar var mı?

Tablo:82

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASININ UYGULANMASINDA SORUNLAR VAR MI?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	17	8.50
YOK	1	0.50
FİKRİ YOK	182	91.00

30- Yasanın değişmeyen eksik kalan noktaları var mı? Varsa nelerdir?

Tablo:83

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASININ DEĞİŞMEYEN- EKSİK KALAN NOKTALARI VAR MI?		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
VAR	2	1.00
YOK	3	1.50
FİKRİ YOK	295	97.50

3.6.2. Anket Çalışması ve Sonuçlarına İlişkin Notlar ve Değerlendirmeler

01.01.2013 tarihinde başlayan anket çalışmasında 3 (üç) kişi görev almıştır. Anket çalışması konusunda deneyimli olan bu kişilere tüm sorulara ve alan uygulanması sırasında dikkat edilmesi gereken noktalar konusunda eğitim verildikten sonra başlayan anket çalışması 30.01.2013 tarihinde tamamlanmıştır.

200 işçi ile yapılan anket çalışması boyunca yaş, SGK kayıtlılık durumu, cinsiyet, işyeri büyüklüğü gibi kriterlerin her biri için ayrı ayrı kota olması görüőülen tüm kişilerle anket yapılamamasına neden olmuştur. Bunun yanında en başta çalışmaya katılmayı reddedenler ve yarıda bırakanlar da düşünüldüğünde 200 anket için yaklaşık olarak 500 kişiyle birebir görüőüldüğü söylenebilir.

Anketlerin tamamı yüz yüze ve anketin ve tezin içeriği konusunda bilgi verilerek doldurulmuştur. İşçilerin ve işyerlerinin adlarının kayıtlara geçmeyecek olmasının ankete verilen cevapların doğruluk oranını artıracığı düşünüldüğünden bu soru hiç sorulmamıştır.

Anket sonuçlarına göre hazırlanan tabloya göre;

Yaş, SGK kayıtlılık durumu, cinsiyet, işyeri büyüklüğü gibi kriterlerin her biri için ayrı ayrı kota uygulandığından bu sorulara verilen cevaplar belirlenen kotayla aynı sayıdadır.

Kaç yıldır inşaat sektöründe çalışıyorsunuz sorusunda sırasıyla ilk üç sırayı 10 yıl, 5 yıl ve 20 yıl almıştır. Bu sonuca bakarak anketi cevaplayanların sayısal verileri yuvarlayarak cevaplama eğiliminde oldukları tahmini yürütülebilir. Buna karşın çalışma süreleri yaklaşık olarak tam sayılara yakın ise (ki altı ya da üstü olabilir) bu durumda ortalamaların yine 10, 5 ve 20 olacağı tahmini yürütmek de mümkündür.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işteki durumuna ilişkin veriler incelendiğinde ücretli maaşlı çalışan kişilerin oranı % 42.50 iken yevmiyeli çalışanların oranı % 46.50 ve kendi hesabına çalışanların oranı %1 1.00 olarak ölçülmüştür. TÜİK tarafından 2011 yılı için inşaat sektöründeki çalışan kişilerin işteki durumlarının oranlarının yer aldığı Tablo:52'ye bakıldığında da açıklanan verilerin anket sonuçlarıyla neredeyse aynı olduğu gözlenmektedir.

Tablo:84

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE İŞTEKİ DURUMUNA GÖRE İSTİHDAM EDİLENLER- 2011 TÜİK		
İŞTEKİ DURUM	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
Ücretli- maaşlı veya Yevmiyeli	1366000	88.13
Kendi hesabına	167000	10.77
Ücretsiz aile işçisi	17000	1.10

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde çalışan kişilerin % 3'ünün işyerinde işyeri hekimi, % 4,5'unun işyerinde iş güvenliği uzmanı, % 3,5'unun işyerinde diğer sağlık personeli olduğunu belirtmiştir.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde risk değerlendirmesi yapıp yapılmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; risk değerlendirmesinin tüm işyerleri için yaptırılması zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin % 10'unun çalıştıkları işyerlerinde risk değerlendirmesi yaptırıldığı gözlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde sağlık muayenesi yaptırılıp yaptırılmadığına ilişkin veriler incelendiğinde çalışan kişilerin yalnızca % 6,5'inin çalıştıkları işyerlerinde sağlık muayenesi yaptırıldığı gözlenmiştir. Bu sonuçtan daha ilginç olan sonuç ise; inşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı sürelerle yaptırılacak olan sağlık muayenelerinin ücretlerinin işveren tarafından ödenmesi gerekirken sağlık muayenesi yaptıran toplam 13'nin 6'sında yani %46,15'inde sağlık muayenesi ücretleri işçiler tarafından ödenmiş olmasıdır.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinde acil durumlar için (önleme, koruma, ilk yardım, yangınla mücadele gibi konularda) eğitim verilip verilmediğine ilişkin veriler incelendiğinde; acil durumlar için eğitim verilmesi zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin yalnızca % 4,5'inin çalıştıkları işyerlerinde acil durumlar için eğitim aldığı gözlenmiştir. Çalışan kişilerin %77'sinin çalıştığı işyerinde iş kazası gerçekleşmesine, %12,5'inin işyerinde gerçekleşen iş kazalarında ölüm yaşanmasına, % 44'ünün çalıştığı iş yerindeki iş kazalarında sakatlanma gerçekleşmesine karşın (bu ölüm ve sakatlanma olayların gerçekleştiği kazalara acil müdahale ile ölüm ya da sakatlanma sayılarını azaltabileceken) acil durum eğitimlerinin oranının % 4,5'te kalması ve iş yerlerinde, acil durumlar için tatbikat yapılması zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin yalnızca % 2'sinin işyerinde acil durum tatbikatı yaptırılmış olması oldukça düşündürücüdür.

3.6.3. Anket Analizi

İnşaat sektöründe çalışan 200 kişi ile yapılan anket sonuçları ve bu sonuçlara ilişkin değerlendirme ve notlar verilmiştir. Bu bölümde ise çeşitli değişkenler birbirleriyle ilişkilendirilerek bu değişkenler arasında, iki farklı hipotez kurularak,

bilimsel bir ilişki kurulması amaçlanmaktadır. Ayrıca, Pearson istatistiğine dayalı testlerde olumsuzluk tablolarındaki hücrelerin beklenen sayılarının en az beş olmasına dikkat edilmiştir. Herhangi bir olumsuzluk tablosunda beklenen sayı beşten az ise test uygulanmamıştır. Bütün testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Tablolarda ‘beklenen değer’ ve ‘gözlenen değer’ satırları yer almaktadır. Yapılan anket çalışmasında çıkan sonucun yer aldığı ‘gözlenen değer’ satırları ile iki değişken arasında hiçbir anlamlı ilişki olmaması durumunda sonucun ne olacağının gösterildiği ‘beklenen değer’ satırları arasında anlamlı bir fark olması durumunda bilimsel bir ilişkiden de söz etmek mümkündür.

3.6.3.1. SGK Kayıtlılık Durumu - Ölümlü İş Kazası Durumu

Tablo:85

SGK KAYITLILIK DURUMU-ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI DURUMU			
		ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞMEDİ	ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞTİ
SGK KAYDI VAR	GÖZLENEN DEĞER	95	5
	BEKLENEN DEĞER	87.5	12.5
SGK KAYDI YOK	GÖZLENEN DEĞER	80	20
	BEKLENEN DEĞER	87.5	12.5

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK’ ya kayıtlı olmalarının çalıştıkları işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi arasında bir ilişki olup anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H0: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK’ ya kayıtlı olmaları ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK’ ya kayıtlı olmaları ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:86’da Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:86

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	10.2857	1	0.0013

Tablo: 86’da görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi’nin Olasılık Değeri (p-value) (0,0013), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H0 hipotezi reddedilerek, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; SSK’ya kayıtlılık ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; alışanların SGK’ ya kayıtlılık durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:85’teki ‘Beklenen Değer’ ve ‘Gözlenen Değer’ arasındaki ilişkiye bakarak SGK’ya kayıtlı olunması ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK’ya kayıtlı olan ve SGK’ya kayıtlı olmayan işçi sayıları (100’er kişi) eşit sayıta alınmasına karşın ölümlü iş kazası gerçekleşme oranı ¼ olarak (SGK’ya kayıtlı olmayanların ölümlü iş kazası sayısı, SGK’ya kayıtlı olanların 4 katıdır.) görünmektedir. Kuşkusuz Ki-Kare testi ilişkinin bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirtirken tam olarak ilişkiyi hangi oranla kurabileceğimizi bilimsel olarak göstermemektedir. Dolayısıyla SGK tarafından kaydı tutulan ve yayınlanan iş kazası sonucu ölümlerin çok büyük oranda SGK’ya kayıtlı kişilerden oluştuğu gerçeğinden bakıldığında çıkartılabilecek ilk sonuç; inşaat sektöründe gerçekleşen iş kazası sonucu ölümlerin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından açıklanan (2010 yılı verilerine göre inşaat sektöründeki iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm sayısı: 474 kişi) sayıdan bilimsel olarak daha yüksek olduğudur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkartılabilecek bir diğer sonuç ise; SGK'ya kayıtlılık oranının diğer sektörlerin ortalamasından (%42.05) daha yüksek olduğu inşaat sektöründe (SGK kayıtlılık oranı %49.88) ölümlü iş kazası sayısını azaltabilmek için alınabilecek tedbirlerden birisi işyerlerinde çalışanların SGK'ya kayıtlılığının artırılmasıdır.

3.6.3.2. İşyerinde İSG Konusunda Bilgi Verme Faaliyetinin Uygulanma Durumu - Ölümlü İş Kazası Durumu

Tablo:87

İŞYERİNDE İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANMA DURUMU-ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI DURUMU			
		ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞMEDİ	ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞTİ
İSG EĞİTİMİ VERİLİYOR	GÖZLENEN DEĞER	72	1
	BEKLENEN DEĞER	63.875	9.125
İSG EĞİTİMİ VERİLMİYOR	GÖZLENEN DEĞER	103	24
	BEKLENEN DEĞER	111.125	15.875

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin İşyerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumuna göre çalıştıkları işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi arasında bir ilişki olup olmadığı anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H0: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işyerlerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumu ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işyerlerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumu ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:88’de Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:88

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	13.0206	1	0.0003

Tablo: 88’de görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi’nin Olasılık Değeri (p-value) (0.0003), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H0 hipotezi reddedilerek, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; İşyerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:87’teki ‘Beklenen Değer’ ve ‘Gözlenen Değer’ arasındaki ilişkiye bakarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sahadan gelen anket sonuçları incelendiğinde; İnşaat sektöründe çalışan kişilerin %36.5’ine İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verildiği görülmektedir. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda; İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri bölümünün yer aldığı 2. Bölüm’de Çalışanların eğitimi başlığı altındaki 17. Madde’nin 1. Fıkrası uyarınca İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği

eğitimlerini almasını sağlamak zorunda olmasına karşın İşyerlerinde çalışan her üç çalışandan ikisinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olması yasanın alanda işlemediğini göstermektedir.

İşyerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olmasına bakarak, ölümlü iş kazalarının sayısını azaltabilmek için alınabilecek önlemlerden birinin işyerlerinde İSG konusunda eğitimlerin verilmesi sağlamak olduğu söylenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu noktada işyerlerine denetimler yapmakla birlikte işçi ve işverenler İSG konusunda eğitim verilmesinin ölümlü iş kazalarını azalttığı yönünde eğitimler de yürütmelidir.

3.6.3.3. İşe Alınırken ya da Herhangi Bir Göreve Atanırken İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Yönünden İşe Uygunluğuna Dikkat Edilmesi Durumu - Ölümlü İş Kazası Durumu

Tablo:89

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KİŞİLERİN İŞE ALINIRKEN YA DA HERHANGİ BİR GÖREVE ATANIRKEN SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUĞUNA DİKKAT EDİLMESİ DURUMU-ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI DURUMU			
		ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞMEDİ	ÖLÜMLÜ KAZA GERÇEKLEŞTİ
SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUĞA DİKKAT EDİLİYOR	GÖZLENEN DEĞER	41	1
	BEKLENEN DEĞER	36.75	5.25
SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE	GÖZLENEN DEĞER	134	24

UYGUNLUĞA DİKKAT EDİLMİYOR	BEKLENEN DEĞER	138.25	19.75
-------------------------------	-------------------	--------	-------

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumuna göre çalıştıkları işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi arasında bir ilişki olup olmadığını anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H₀: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:90'da Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:90

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	4.9772	1	0.0257

Tablo: 90'da görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi'nin Olasılık Değeri (p-value) (0.0257), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H₀ hipotezi reddedilerek, H₁ hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı

işyerinde ölümlü iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:87'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sahadan gelen anket sonuçları incelendiğinde; İnşaat sektöründe çalışanların %21'inin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edildiği görülmektedir. 6331 Sayılı Yasa, İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri bölümünün yer aldığı 2. Bölüm'de İşverenin Genel Yükümlülükleri başlığı altındaki 4. Madde'nin 1-d Fıkrası uyarınca, işveren çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak zorunda olmasına karşın işyerlerinde çalışan her beş çalışandan dördünün işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmiyor olmasına bakarak yasanın özellikle bu maddesinin sahada neredeyse hiç işlemediğini söylemek mümkündür.

İşyerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olmasına bakarak, ölümlü iş kazalarının sayısını azaltabilmek için alınabilecek önlemlerden birinin, işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi olduğu söylenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu noktada işyerlerine denetimler yapmakla birlikte işçi ve işverenlere; işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesinin ölümlü iş kazalarını azalttığı yönünde eğitimler de yürütmelidir.

3.6.3.4. SGK Kayıtlılık Durumu - İş Kazası Durumu

Tablo:91

SGK KAYITLILIK DURUMU- İŞ KAZASI DURUMU			
		İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	İŞ KAZASI GERÇEKLEŞTİ
SGK KAYDI VAR	GÖZLENEN DEĞER	73	27
	BEKLENEN DEĞER	77	23
SGK KAYDI YOK	GÖZLENEN DEĞER	81	19
	BEKLENEN DEĞER	77	23

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmalarının çalıştıkları işyerinde iş kazası gerçekleşmesi arasında bir ilişki olup olmadığı ve ilişki varsa hangi değişkenin diğerini nasıl etkilediğini anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H0: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmaları ile aynı işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmaları ile aynı işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:92'de Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:92

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	1.8069	1	0.1789

Tablo:92’de görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi’nin Olasılık Değeri (p-value) (0.1789), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) büyük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H1 hipotezi reddedilerek, H0 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; SGK’ya kayıtlılık ile iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğuna dair bir kanıt bulunamamıştır.

Yapılan anket çalışması; SGK kayıtlılık durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak bir ilişkinin olduğuna dair kanıt oluşturmasına karşın SGK kayıtlılık durumu ile iş kazası gerçekleşme durumu arasında ilişki olduğuna dair herhangi bir bulguya rastlanmamıştır.

3.6.3.5. İşe Alınırken ya da Herhangi Bir Göreve Atılırken İşçilerin Sağlık ve Güvenlik Yönünden İşe Uygunluğuna Dikkat Edilmesi Durumu - İş Kazası Durumu

Tablo:93

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KİŞİLERİN İŞE ALINIRKEN YA DA HERHANGİ BİR GÖREVE ATANIRKEN SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUĞUNA DİKKAT EDİLMESİ DURUMU - İŞ KAZASI DURUMU			
		İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	İŞ KAZASI GERÇEKLEŞTİ
SAĞLIK VE GÜVENLİK	GÖZLENEN	26	16

YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUĞA DİKKAT EDİLİYOR	DEĞER		
	BEKLENEN DEĞER	32.34	9.66
SAĞLIK VE GÜVENLİK YÖNÜNDEN İŞE UYGUNLUĞA DİKKAT EDİLMİYOR	GÖZLENEN DEĞER	128	30
	BEKLENEN DEĞER	121.66	36.34

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumuna göre çalıştıkları işyerinde iş kazası gerçekleşmesi arasında bir ilişki olup olmadığını anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir. Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H0: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:94'de Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:94

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	6.8404	1	0.0089

Tablo:94'de görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi'nin Olasılık Değeri (p-value) (0.0089), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H0 hipotezi reddedilerek, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; İnşaat sektöründe çalışan kişilerin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile aynı işyerinde iş kazası gerçekleşmesi durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi durumu ile iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:93'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi ile iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sahadan gelen anket sonuçları incelendiğinde inşaat sektöründe çalışan kişilerin %21'inin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edildiği görülmektedir. 6331 Sayılı yasa md.4. f.1/b. uyarınca, işveren çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak zorunda olmasına karşın işyerlerinde çalışan her beş çalışandan dördünün işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmiyor olmasına bakarak yasanın özellikle bu maddesinin sahada neredeyse hiç işlemediğini söylemek mümkündür.

İşyerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olmasına bakarak, iş kazalarının sayısını azaltabilmek için alınabilecek önlemlerden birinin, işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi olduğu söylenebilir. ÇSGB bu noktada işyerlerine denetimler yapmakla birlikte işçi ve işverenlere; işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken

Çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesinin işe kazalarını azalttığı yönünde eğitimler de yürütmelidir.

3.6.3.6. SGK Kayıtlılık Durumu - Yürürlüğe Giren İSG Yasasında Düzenlenen Tedbirlerin Yeterlilik Durumu

Tablo:95

SGK KAYITLILIK DURUMU-YüRüRLüğE GİREN İSG YASASINDA DÜZENLENEN TEDBİRLERİN YETERLİLİK DURUMU				
		YASADA ALINAN TEDBİRLER YETERLİ	YASADA ALINAN TEDBİRLER YETERSİZ	YASADAKİ TEDBİRLERLE İLGİLİ FİKRİ YOK
SGK KAYDI VAR	GÖZLENEN DEğER	22	30	48
	BEKLENEN DEğER	11	39.5	49.5
SGK KAYDI YOK	GÖZLENEN DEğER	0	49	51
	BEKLENEN DEğER	11	39.5	49.5

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmalarının yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri yeterli bulmaları durumu arasında bir ilişki olup olmadığını anlayabilmek için Pearson Ki-Kare Testi uygulanarak test edilmiştir Bu amaçla aşağıdaki hipotezler sınanmıştır.

H0: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmaları ile yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri yeterli bulmaları durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: İnşaat sektöründe çalışan kişilerin SGK' ya kayıtlı olmaları ile yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri yeterli bulmaları durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo:96'da Pearson Chi-Square testinin değerleri verilmiştir.

Tablo:96

Chi-Square Tests			
	Pearson İstatistiği Değeri	Serbestlik Derecesi (df)	Olasılık Değeri (p-value)
Pearson Ki-Kare	26.6605	2	0.0000016

Tablo:96'da görüldüğü üzere, Pearson Ki-Kare Testi'nin Olasılık Değeri (p-value) (0.0000016), araştırmada kabul edilen anlamlılık düzeyinden (0.05) küçük olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla H0 hipotezi reddedilerek, H1 hipotezi kabul edilmiştir. Sonuç olarak; SGK'ya kayıtlılık ile yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri yeterli bulmaları durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; çalışanların SGK' ya kayıtlılık durumu ile yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri yeterli bulmaları durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:95'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak SGK'ya kayıtlı olunması ile yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirlerin yeterli bulunması arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. Yani SGK'ya kayıtlı olunması ile yürürlüğe giren yeni İSG yasasındaki düzenlenen tedbirlerin yeterli bulunması ilişkisi aynı yönde ilişki ile tanımlanmaktadır. Bir başka ifade ile SGK'ya kayıtlı olmayan kişilerin yarısının yasayla ilgili fikri yokken diğer yarısından hiçbiri

düzenlenen tedbirleri yeterli bulmamıştır. Kuşkusuz, yürürlüğe giren İSG yasasındaki düzenlenen tedbirlerin yeterli bulunup bulunmaması o tedbirlerin çalışılan işyerlerinde uygulanmasıyla ve de uygulamaların olumlu sonuçlar vermesiyle doğrudan ilintilidir. Anket uygulamasından gelen veriler incelendiğinde (Tablo:97) SGK'ya kayıtlı olmayan kişilerin hiçbirinin işyerinde İSG konusunda bilgi ve eğitim verme faaliyeti uygulanmamaktadır. Bu tablo SGK'ya kayıtlı olmayan kişilerin, yürürlüğe giren İSG yasasında düzenlenen tedbirleri neden yeterli bulmadıklarını açıklamaya yetecek düzeydedir.

Tablo:97

SGK KAYITLILIĞINA GÖRE İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANMASI DURUMU		
	İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANIYOR	İSG KONUSUNDA BİLGİ VERME FAALİYETİNİN UYGULANMIYOR
SGK KAYDI VAR	73	27
SGK KAYDI YOK	0	100

3.7.ANKET SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın giriş bölümünde bu çalışmanın hedefi olarak konulan iki noktanın değerlendirmesiyle başlanabilir bu bölüme. Bu çalışma; yasama organı tarafından 2013 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmak konusundaki yeterliliğini ölçmeye amaçlamaktadır. Bununla birlikte yeni yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası'nın hangi dinamiklerden beslenmesi gerektiğini/beslendiğini de ayırtırmayı hedeflemektedir.

Çalışmanın ilk hedefi olarak konulan; "İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmak

konusundaki yeterliliğini ölçmek” noktasında yürütülen alan çalışmasında edinilen bulgular oldukça çarpıcıdır.

Tablo:1

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASINDA DÜZENLENEN TEDBİRLER SİZCE NE KADAR YETERLİ		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YETERLİ	22	11.00
YETERSİZ	79	39.50
FİKRİ YOK	99	49.50

İnşaat sektöründe çalışan işçilerle yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre (Tablo:1), işçilerin %49.50’sinin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmadaki yeterliliği konusunda fikri yokken %39.50’si ise yapılan düzenlemeleri yetersiz bulmaktadır. İşçilerin yalnızca %11’i Yasama organı tarafından 2011 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmak konusunda yeterli olduğunu düşünmektedir.

Tablo:2

YÜRÜRLÜĞE GİREN İSG YASASINDA DÜZENLENEN TEDBİRLER SİZCE NE KADAR YETERLİ		
	KİŞİ SAYISI	KİŞİ %
YETERLİ	10	50.00
YETERSİZ	6	30.00
FİKRİ YOK	4	20.00

İnşaat sektöründeki işverenlerle yapılan anket çalışmasının sonuçlarına göre (Tablo:2), işverenlerin %20’sinin İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmadaki yeterliliği

konusunda fikri yokken %30'u ise yapılan düzenlemeleri yetersiz bulmaktadır. İşverenlerin %50'si Yasama organı tarafından 2011 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda yapılan hukuki düzenlemelerin çalışma alanlarındaki problemleri ortadan kaldırmak konusunda yeterli olduğunu düşünmektedir.

Giriş bölümünde ortaya konulan bir diğer nokta “insan yaşamının kutsallığı” na ilişkin noktadır. Yürütülen alan çalışması, İş Sağlığı ve Güvenliği mevzuatında yapılan /yapılacak olan hukuki düzenlemelerin, üretim sürecindeki tüm riskleri ortadan kaldırabilmesi için yasa koyucunun üretim ilişkileri içindeki farklı grupların (işveren, işçi, pazar) menfaatlerinin çatıştığı noktada hareket noktası olarak çalışmanın esasını teşkil eden “insan yaşamının kutsallığı” ilkesini gözetmesi gerektiğinin test edilmesini sağlamıştır. Ölümlü iş kazalarının üretim süreci içindeki hangi bileşenlerin hangi tutumlarından kaynaklandığını tek tek tespit etmesek de ölümlü iş kazalarına sebebiyet veren kimi uygulama eksikliklerini bilimsel olarak tespit etmiş durumdayız.

Üçüncü bölümde de ayrıntılı olarak belirtilen bu uygulama hatalarını özetle değerlendirecek olursak:

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; çalışanların SGK' ya kayıtlılık durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:85'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak SGK'ya kayıtlı olunması ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir. SGK'ya kayıtlı olan ve SGK'ya kayıtlı olmayan işçi sayıları (100'er kişi) eşit sayıya alınmasına karşın ölümlü iş kazası gerçekleşme oranı $\frac{1}{4}$ olarak (SGK'ya kayıtlı olmayanların ölümlü iş kazası sayısı, SGK'ya kayıtlı olanların 4 katıdır.) görünmektedir. Kuşkusuz Ki-Kare testi ilişkinin bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirtirken tam olarak ilişkiyi hangi oranla kurabileceğimizi bilimsel olarak göstermemektedir. Dolayısıyla SGK tarafından kaydı tutulan ve yayınlanan iş kazası sonucu ölümlerin çok büyük oranda SGK'ya kayıtlı kişilerden oluştuğu gerçeğinden bakıldığında çıkartılabilecek ilk sonuç inşaat sektöründe gerçekleşen iş kazası sonucu ölümlerin SGK tarafından açıklanandan (2010 yılı verilerine göre inşaat sektöründeki iş kazası sonucu gerçekleşen ölüm sayısı: 474 kişi) bilimsel olarak daha yüksek olduğudur.

Pearson Ki-Kare testinden çıkartılabilecek bir diğer sonuç ise; SGK'ya kayıtlılık oranının diğer sektörlerin ortalamasından (%42.05) daha yüksek olduğu inşaat sektöründe (SGK kayıtlılık oranı %49.88) ölümlü iş kazası sayısını azaltabilmek için alınabilecek tedbirlerden birisi işyerlerinde çalışanların SGK'ya kayıtlılığının artırılmasıdır.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:87'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sahadan gelen anket sonuçları incelendiğinde; İnşaat sektöründe çalışan kişilerin %36.5'ine İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verildiği görülmektedir. 6331 sayılı yasa md.17.f.1 uyarınca işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak zorunda olmasına karşın işyerlerinde çalışan her üç çalışandan ikisinin iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almamış olması yasanın alanda işlemediğini göstermektedir.

İşyerinde İSG konusunda bilgi verme faaliyetinin uygulanma durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olmasına bakarak, ölümlü iş kazalarının sayısını azaltabilmek için alınabilecek önlemlerden birinin işyerlerinde İSG konusunda eğitimlerin verilmesi sağlamak olduğu söylenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu noktada işyerlerine denetimler yapmakla birlikte işçi ve işverenler İSG konusunda eğitim verilmesinin ölümlü iş kazalarını azalttığı yönünde eğitimler de yürütmelidir.

Pearson Ki-Kare testinden çıkan sonuca göre; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim verilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. Tablo:87'teki 'Beklenen Değer' ve 'Gözlenen Değer' arasındaki ilişkiye bakarak İş Sağlığı ve Güvenliği konusunda eğitim verilmesi ile ölümlü iş kazasının gerçekleşmesi arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Sahadan gelen anket sonuçları incelendiğinde inşaat sektöründe çalışan kişilerin %21'inin işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmediği görülmektedir. Olması gerekene bakarak yasanın özellikle bu maddesinin sahada neredeyse hiç işlemediğini söylemek mümkündür.

İşyerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi durumu ile ölümlü iş kazası gerçekleşme durumu arasında bilimsel olarak anlamlı bir ilişki olmasına bakarak, ölümlü iş kazalarının sayısını azaltabilmek için alınabilecek önlemlerden birinin, işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesi olduğu söylenebilir. ÇSGB bu noktada işyerlerine denetimler yapmakla birlikte işçi ve işverenlere işyerlerinde işe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat edilmesinin ölümlü iş kazalarını azalttığı yönünde eğitimler de yürütmelidir.

Anket sonuçlarına ilişkin çıkartılacak genel sonuçlar ise;

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli olup olmadığına ilişkin veriler incelendiğinde çalışan kişilerin % 3'ünün işyerinde işyeri hekimi, % 4,5'unun işyerinde iş güvenliği uzmanı, % 3,5'unun işyerinde diğer sağlık personeli olduğu gözlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılıp yapılmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; risk değerlendirmesinin yaptırılması tüm işyerleri için zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin % 10'unun çalıştıkları işyerlerinde risk değerlendirmesi yaptırıldığı gözlenmiştir.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde sağlık muayenesi yaptırılıp yaptırılmadığına ilişkin veriler incelendiğinde; düzenli olarak sağlık muayenesinin yaptırılması tüm işyerleri için zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin yalnızca % 6,5'inin çalıştıkları işyerlerinde sağlık muayenesi yaptırıldığı gözlenmiştir. Bu sonuçtan daha ilginç olan sonuç ise inşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı

sürelerle yaptırılacak olan sağlık muayenelerinin ücretlerinin işveren tarafından ödenmesi gerekirken sağlık muayenesi yaptıran toplam 13'nin 6'sında yani %46,15'inde sağlık muayenesi ücretleri işçiler tarafından ödenmiş olmasıdır.

İnşaat sektöründe çalışan kişilerin şu an çalıştığı işyerlerinde, işyerlerinde acil durumlar için (önleme, koruma, ilk yardım, yangınla mücadele gibi konularda) eğitim verilip verilmediğine ilişkin veriler incelendiğinde acil durumlar için eğitim verilmesi zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin yalnızca % 4,5'inin çalıştıkları işyerlerinde acil durumlar için eğitim aldığı gözlenmiştir. Çalışan kişilerin %77'sinin çalıştığı işyerinde iş kazası gerçekleşmesine, %12,5'inin işyerinde gerçekleşen iş kazalarında ölüm yaşanmasına, % 44'ünün çalıştığı iş yerindeki iş kazalarında sakatlanma gerçekleşmesine karşın (bu ölüm ve sakatlanma olayların gerçekleştiği kazalara acil müdahale ile ölüm ya da sakatlanma sayılarını azaltabileceken) acil durum eğitimlerinin oranının % 4,5'te kalması ve iş yerlerinde, acil durumlar için tatbikat yapılması zorunlu olmasına karşın çalışan kişilerin yalnızca % 2'sinin işyerinde acil durum tatbikatı yaptırılmış olması oldukça düşündürücüdür.

İşverenlerle yürütülen anket çalışmasında dikkat çeken noktalardan birisi de işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan tedbirlerin denetlenmesi durumuna ilişkindir. Bu tablo üzerine SPSS analizi yapılmaya da tabloya ilk bakışta dahi işyerindeki tedbirlerin denetlenmediği durumda İş kazasının arttığı göze çarpmaktadır.

Tablo:3

İŞYERİNDE İSG TEDBİRLERİ DENETLENME DURUMU/ İŞ KAZASI GERÇEKLEŞME DURUMU				
İŞYERİNDE İSG TEDBİRLERİ DENETLENİYOR MU	İŞ KAZASI GERÇEKLEŞTİ	%	İŞ KAZASI GERÇEKLEŞMEDİ	%
EVET	2	10.00	4	20.00
HAYIR	14	70.00	2	10.00

DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

İnşaat sektöründeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin saha çalışmasındaki veriler 6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesiyle eş zamanlı olarak elde edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında 6331 sayılı yasa kapsamında yapılan düzenlemeler ile getirilen yükümlülüklerin büyük bir kısmı 4857 sayılı yasada da mevcuttur. İş sağlığı ve güvenliği konusu son yıllarda artan iş kazalarının (iş cinayetleri) büyük artış göstermesi sebebiyle yakıcı bir şekilde ülkemizin gündemine girmiştir. Sahada elde edilen verilere göre yasada yer alan düzenlemelerin işyerlerinde uygulanmadığı ve yasanın/mevzuatın zorunlu kıldığı iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin asgari düzeyde dahi alınmadığı görülmüştür. Bunun yanı sıra çalışma hayatının piyasanın insafına terk edilmesi ve devletin bu alandaki denetim yükümlülüğünü kendileri de birer şirket olan ve büyük ölçüde piyasanın beklentilerine göre denetim yapan özel şirketlerine devretmesi iş sağlığı ve işçi güvenliğine ilişkin yasal düzenlemelerin kağıt üstünde kalmasına yol açmaktadır. Diğer yandan sektör kendi içinde rekabet gücünü artırmak, fazla ve düşük maliyetli üretim yaparak karların yükseltilmesinin sağlamak amacıyla kendisine maliyet olarak gördüğü iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamaktadır. Fazla üretim ve karın yükseltilmesi amacıyla çalışma saatlerinin uzatılması ve verimlilik adına işçi sayısının azaltılarak aynı işin daha az işçiye yaptırılması nedeniyle ortaya çıkan yorgunluk ve dikkat azalması da iş kazalarına (iş cinayetlerine) yol açmaktadır. Türkiye’de iş kazalarında ölüm oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksek durumundadır. İngiltere’nin yaklaşık altı katıdır.³²² Ölüm oranı AB ülkelerinde % 0,1 iken, Türkiye’de bu rakam % 1,5 ‘dir.³²³ SGK verilerine göre 2006 yılı itibariyle ülkemizde meydana gelen 79.027 iş kazası vakasının 1601’i ölümlerle sonuçlanmış; 2007 yılı istatistiklerine göre de iş kazası sayısının yaklaşık % 2 artarak 80.602’e yükseldiği görülmüştür.³²⁴ İstatistikler neticesinde elde edilen verilere göre yapılan değerlendirme neticesinde iş sağlığı ve

³²² Salih Kılıç, “ Devlet Mevzuat Düzenlemeleri, İş Teftişi Ve Benzeri Çalışmaları Daah Etkin Hale Getirmelidir”, İşveren Dergisi: Tisk Yayını, Mayıs, 2000, s.2

³²³ Tunç Demirbilek, İş Güvenliği Kültürü, İstanbul, 1. Baskı, Legal Yayıncılık, 2005, s.19.

³²⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu, İstatistik Yıllığı, Ankara, 2006 ve 2007.

güvenliğinin esaslı bir şekilde devlet tarafından ele alınması ve devlet eliyle katı denetim mekanizmalarının kurulması gerektiği anlaşılmıştır.

Çerçeve Yönerge’de işin insan unsurlarının gereklerine uygun olarak yapılandırılması temel bir ilke olarak kabul edilmiş olup; Çerçeve Yönerge esas alınarak yasalaştırılan İş sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın bu ilkeler doğrultusunda şekillenmesi gerekmektedir. İnşaat sektörü özelinde, işin insan unsurlarına uygun yapılandırılması, çalışanın becerisine/ yeteneklerine uygun işte çalıştırılması ilkesi zedelenmiştir. Sektördeki hızlı büyüme ve beraberinde gelen aşırı kar hırsı çalışanın nesne olarak görülmesini sonucunu yaratmıştır. İnşaat sektöründe çalışan kesimin sosyo - ekonomik yönden toplumun alt katmanlarından diğer bir deyişle vasıfsız çalışanlardan oluşuyor olması ve bu alandaki denetimsizlik iş sağlığı ve güvenliği açısından riski daha da artıran faktörler olarak ortaya çıkmaktadır.

ILO sözleşmelerinin hemen hepsinin temelinde işyeri örgütlenmesinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak esastır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın kabul edilmesinde ILO sözleşmeleri, ILO’nun Türkiye özelindeki raporları ve tavsiyeleri ile AB müktesebatının baskısı – ki yasanın gerekçesinde açıkça belirtilmiştir- etkili olmuştur. Belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği yasanının hızla kabul edilmesi ILO’nun her ülkenin kendi iç dinamiklere göre mevzuat oluşturma ilkesinin, iş sağlığı ve güvenliği yasanının kabulü sürecinde ihlal edildiği, işverenlerin söz konusu yasanın kendilerine yüklediği yükümlülükleri gerektiği şekilde inşaat sektöründe uygulamadığı anlaşılmıştır. Hızlı bir şekilde TBMM’de kabul edilen İş sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın ülkenin iktisadi, sosyal koşullarının bilimsel verilerle değerlendirilmediği “inşaat sektörü” özelinde tescil edilmiştir.

155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında yol gösterici belgeler olup; Türkiye iş sağlığı ve güvenliği yasanının kabul edilmesinden önce dahi bu sözleşmelerle bağlı olmakla birlikte iç hukukta bu sözleşmelerle uyum süreci biraz gecikmeli olmuştur. İş sağlığı ve güvenliği yasanın kabulü bu uyum sürecinin bir parçası olsa da yasanın uygulanmasına bakıldığında yeni kabul edilen düzenlemelerin eski düzenlemeler gibi biçimsel kaldığı gözlemlenmiştir. 155 Sayılı

Sözleşme'nin 4. maddesinde ülkede en fazla temsil kabiliyetine sahip sendikalara danışma yükümlülüğü vardır; ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Komisyonunda daha taslak halindeyken bile sosyal taraflarca yapılan eleştirilerin yasanın kabulünde göz ardı edildiği görülmüştür. Sosyal taraflarca yapılan eleştirilerin yasa koyucu tarafından dikkate alınmaması, yasa gerekçesinde de açıklanan uluslararası hukuka uyum sürecinin bir parçası olarak kabul edilen yasanın kendi gerekçesiyle çelişmektedir. Hem uluslararası mevzuata uygun olmayan hem de sosyal tarafları göz ardı eden bu yaklaşım, toplumsal barışı bozucu niteliktedir.161 sayılı sözleşmenin 3. Maddesi kamu çalışanları dâhil tüm çalışanlar için devletin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamakla yükümlü olduğu kabul eder. 6331 sayılı yasayla her ne kadar kamu çalışanları yasa kapsamına dâhil edilmiş olsa da bunun uygulanabilirliği konusunda boşluklar mevcut olup; yasanın istisnalar kısmında belli işlerde çalışanların kapsam dışında tutulması da yasanın gerekçesiyle birlikte de değerlendirildiğinde 161 sayılı sözleşmenin 3.maddesiyle uyumlu olmadığı sonucuna varılmıştır. 161 sayılı sözleşmenin 5. maddesinde işyerinde katılım modeline yer verilmektedir. 6331 sayılı yasayla katılım modelini pekiştirecek çalışan temsilcisi hukuku müessesesi kabul edilmiş ve her işyeri için İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca Türkiye'de iş kazalarının % 61'i toplam işyeri sayısının % 98'ini oluşturan, çalışanların % 56'sını istihdam eden ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri hekimi, İSG uzmanı bulundurma gibi zorunlulukların bulunmadığı, elliden az işçi istihdam eden işyerlerinde görülmektedir.³²⁵ İş sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun her işyeri için yasal zorunluluk olarak görülmesi katılımcı modeli pekiştirdiği gibi İSG mevzuatının ruhu olan önlem anlayışına da uygun bir düzenleme olmuştur.

Borçlar Yasası'nda esaslı değişiklikler yapan 6098 sayılı yasanın kabulüyle 6331 sayılı yasanın kabulünün eş zamanlı olması da yasa koyucunun çalışma ilişkilerine alanında esaslı değişiklikler yapma iradesini göstermektedir. 4857 sayılı yasa ve 6331 sayılı yasanın kapsamında olmayan “ev hizmetlerinde çalışma” ilişkin 6098 sayılı yasayla 174 sayılı ILO sözleşmesinin ve 184 sayılı Tavsiye kararının yol göstericiliğiyle hukuki dayanağa kavuşmuştur. Borçlar Yasası'nın 417. maddesi, iş sağlığı ve güvenliği

³²⁵ÇSGB, T.C. Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Politika Belgesi,2006-2008, Ankara, s.8.

kavramına açıkça yer vermektedir. Borçlar Yasası'nın bu hükmü ile iş sağlığı ve güvenliği ne ilişkin kapsam dışı bırakılan hizmetler ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri uygulama alanı bulacaktır. 6331 sayılı yasanın kabulü, 6098 sayılı yasanın çalışma hayatına yönelik kabul ettiği yeni düzenlemeler, 4857 sayılı yasada 2003 tarihinden beri çalışma biçimlerinde meydana gelen değişikliklerin hepsi yasa koyucunun çalışma ilişkilerindeki değişim ve dönüşümde kararlılığını göstermektedir.

Araştırmalar, iş kazalarının başlıca üç sebepten kaynaklandığını göstermektedir: bunlar % 81 insan hatası, % 17 işyeri ortamı koşulları ve % 2 önlenemeyen nedenler olarak gösterilebilir. Görüldüğü gibi iş kazalarının % 98'inin önlenemez olması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli ve etkin önlemler alındığı takdirde iş kazası ve meslek hastalıklarının önemli ölçüde azaltılabileceğini göstermektedir.

Türkiye'de iş kazaları ile ilgili kaynak sıkıntısı yaşanmakta olup SGK istatistikleri ve MESS istatistikleri başvurulacak en önemli kaynaklar arasında yer almaktadır. Bu kaynaklar da sadece formel sektörde çalışanları kapsadığından Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tam durumunu yansıtmayacak nitelikte değillerdir. İş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili SGK verilerini septik bir yaklaşımla incelemek ve değerlendirmek gerekmektedir. SGK istatistiklerine göre 1980'den bu yana iş kazası hızı yıllar geçtikçe düşmektedir: 1980 yılında 1000 işçiden 72 işçi iş kazasına uğrarken, 1999 yılında bu rakam 1000 işçide 14,9 işçiye düşmüştür. İş kazası oranında böylesine büyük bir düşüş söz konusu iken iş kazası sonucu meydana gelen ölümlerde önemli bir düşüş olmaması dikkat çekicidir. Bu yıllar içinde her yıl her 10.000 çalışanın 2 ila 5' i iş kazaları neticesinde hayatını kaybetmiştir. İnşaat sektöründe doğrudan sahadan elde edilen veriler de SGK istatistiklerinin gerçeği yansıtmadığını göstermektedir. Ayrıca, 1980'den bugüne iş kazalarındaki hızın düşmesi sektörel anlamdaki değişikliklerde gözetilerek değerlendirilmelidir. Popülasyonun artmasıyla çalışan nüfus da artmış ancak bu çalışan nüfusunun büyük bir kısmı niteliği gereği ağır ve tehlikeli işlerden sayılmayan hizmet sektöründe çalıştığı görülmektedir. İş kazalarındaki hızın düşmesi sadece bu alanda sağlanan gelişmeyle açıklanamaz. Hizmet sektöründe çalışanların yoğunluğu bu oranları etkilemektedir. Ayrıca iş kazası sonucu meydana gelen ölümlerde nitelikli bir azalmanın olmaması da iş sağlığı ve güvenliğiyle

ilgili önlem alınması gereken işletmelerde/sektörlerde yasaya uygun ve yeterli şekilde önlem alınmadığını göstermektedir.

İşletmelerde iş kazası geçiren çalışanların doğabilecek hukuki ve cezai sorumlulukların çekincesiyle SGK hastanelerine götürülmediği ve iş kazalarının büyük bir kısmının SGK' ya bildirilmediği de bir gerçektir. SGK iş kazalarından haberdar olmasını sağlayacak mekanizmaları yaratmamakta, iş kazalarının tespiti ve denetimi sağlayacak ve kendisine mali yükler getirecek hiçbir önlemi almamaktadır. İşverende iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini bir maliyet kalemi olarak görmektedir. Önlem alması ve gerekli denetimleri gerçekleştirmesi gereken işveren ve kurumların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşımları sadece iktisadi açıdan olup SGK için hazineyi zarara uğratmama kaygısı işveren açısından da maliyeti artırmadan artı değer üretme kaygısı vardır.

ÖNERİLER:

-Çalışanın sağlığı sadece bu işin öznelere değil, evrensel insan hakları belgelerindeki insan haklarına saygı gösterilmesini isteyen toplumun tüm kesimlerini ilgilendirmektedir. Çalışanın sağlığının korunması toplumsal bilinçlenmeyi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi kolektif mücadeleyi gerektirmektedir. Sendikaların örgütlenmesinin önündeki tüm engellerin kaldırılması, anayasal bir hak olan sendika üyesi olma ve örgütlenme özgürlüğünün şartsız ve koşulsuz olarak sağlanması ve bu hakların devlet tarafından da etkin bir şekilde korunması gereklidir.

-İş sağlığı ve güvenliği mühendislik, tıp, hukuk gibi birden fazla disiplini içerisinde barındıran bir hukuk dalıdır. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliğinde disiplinler arası ilişkiler kurulmalıdır: iş sağlığı ve güvenliği üzerine bilgi üreten her disiplin çalışma hayatının farklı bir yönüne ışık tutar. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mühendislik, tıp, hukuk alanında akademik, bilimsel çalışmalar yapan ve iş kazalarının istatistiklerini tutan etkin, özerk bir kurum / kuruluş kurulmalıdır.

-İş kazalarının sebeplerinden biri de işletmelerin stratejik tercihleridir. Ekonomik/teknik ve organizasyonla ilgili örgütlenme biçimleri her işyeri/ işletme özelinde iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden farklı riskler yaratmaktadır. İşletmeler arasında bu farklılıkların genel bir denetimle ve her işyeri niteliği göre alanında uzman kişilerce denetlenmesiyle belli bir standardizasyona kavuşturulması gerekir.

-Alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi, riskleri ve risklerin yönetimini dışarıya havale eden, işi bölen ve işin denetimini güçleştiren yasayla kabul edilmiş iş organizasyonlarıdır. Geçici / alt işverenlik iş ilişkileri cirolarını artırmak isteyen işverenlere iş sağlığı ve güvenliği mevzuatından doğan yükümlülüklerinden kaçma imkânı sağlamaktadır. Fransa'da tehlikeli görevler için geçici iş ilişkisi yasaktır. Alt işverenlik ilişkisi iş uygulamasının üzerine tahakküm kurmakta olup, hukuki düzenlemelerle bu tarz iş organizasyonlarının önüne geçilmesi gerekir. Her ne kadar 6331 sayılı yasada alt işverenler için de belli yükümlülükler getirilse de, bu iş organizasyonlarının yasalardan tümünden kaldırılması gerekir.

-İşletmelerde/ işyerlerinde çalışan iş sözleşmesinin öznesi olarak görülmemektedir. İş sözleşmeleri işverenler için hala daha kendi güçlerini yasal çerçeveye oturttukları metinler olmaktan çıkmamıştır. İş sözleşmelerinin de tarafların karşılıklı hakları ve sorumlulukları düzenlenirken, çalışanın da işin öznesi olduğu anlayışının yerleşmesi gerekmektedir.

-İş sağlığı ve güvenliği hukukunda hala daha kavramsal netleşmeye varılmamıştır. Yasalarda önce işçi sağlığı, sonra iş sağlığı ve 6331 sayılı yasada çalışan kavramının kabul edilmesi, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun tarihsel gelişim içerisinde olumlu seyrettiği gibi bir algı yaratmaktadır. Ancak bugün pratikte bu kavramsal değişikliğin karşılığını bulmadığı inşaat sektöründe yapılan saha çalışmasında da görülmüştür. İş sağlığı ve çalışan sağlığı aynı anlamı taşımaz. İş sağlığı, soyut bir gerçek olarak güvenlik kurallarını düzenler. İş sağlığındaki eksiklikler insan kusurunda ya da teknik işleyişteki arızadan kaynaklanmaktadır. İnsan kusuru meslek eğitimi ve alınması gereken kişisel sorumlulukla; işleyişteki arızalar da, risk biliminin yardımıyla

çözülür. Kanımca bu yaklaşım, çalışma ilişkilerinin içinde bulunan tarafların (çalışan- işveren- devlet- sendika) yer aldığı tarihsel perspektifin içini boşattığından iş sağlığı ve güvenliğinde istenilen düzeye gelinememesine neden olmaktadır.

-Belirli risk grupları yasada tanımlanmamıştır. Risk gruplarının analizinin ne kadar bilimsel yapıldığı tartışmalıdır. Yasada tanımlanmayan riskler bakımından da işverenin sorumluluğuna gidilemediğinden risk grupları genişletilmeli,

-Hukuksal statüleri tanımlanmamış ve alanında donanımlılığı etkin bir şekilde denetlenmemiş tüzel kurum/ kuruluşlara İSG uygulamaları bakımından istihdam yetkisi verilmemeli,

-Üretim ilişkilerinin bugün geldiği noktada – zaman hızlı üretim zamanıdır - az maliyetle seri üretim yapmak esas olmuştur. Seri üretim için yoğunlaştırılması sonucunu yaratmıştır. İşin yoğunlaştırılması durumunda çalışma koşullarının iyileştirilmesinden bahsedilemez. Hatta maliyeti daha da düşürmek isteyen işverenler, üretimlerinin bir kısmını işgücünün ucuz olduğu ve İSG yaptırımlarının etkin olmadığı ülkelere kaydırma yolunu tercih etmektedirler. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği hukukunda evrensel standardizasyonun sağlanması gerekmekte olup ILO örgütünün sözleşme ve tavsiye kararlarının üye ülkelerinin iç hukukunda yaptırımları artırılması ve işverenlerin cezasız kalmaması için uluslararası bir iş ceza mahkemesi kurulması gündeme alınmalıdır.

-İş sağlığı ve güvenliği mevzuatında bir iş kazası tanımı/ tazmin sistemine göre: Meydana gelen iş kazası/meslek hastalığı eğer yasadaki tanımlara uygunsuzsa tazmin vardır; yasaya uygun değilse tazmin yoktur. Tazmin hakkını kullanmak isteyen çalışan bu hakkını kullanırken de davalarla, bilirkişi raporlarıyla uğraşmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti, işverenleri önleyici tedbirlere teşvik edecek nitelikte değildir. Bu sebeple iş kazası ve meslek hastalığından doğan zarar kişisel tazminat mantığının içine hapsedilmekten çıkarılmalı ve yasalarla işverenlere caydırıcı idari ve cezai yaptırımların uygulanması öngörülmelidir. Kamu politikalarında ve bu alandaki cezai yaptırımlarına ilişkin esaslı değişiklik ya da düzenlemelerin etkinliğini artırmak ceza korkusu içindeki işvereni ıslah etmede önemli bir araç olarak kullanılabilir.

-Sendikalar 6331 sayılı yasayla kabul edilen çalışan temsilcisi hukuki kurumunun tanıdığı imkânlar doğrultusunda alışanlarının İSG alanında bilinçlendirilmelerinde etkin bir rol oynayabilir, işyerinde örgütlen(e)bilmelerinin zemininden faydalanabilirler.

-İş sağlığı ve güvenliğinin ücret müzakerelerinde yer almaması ve iş sağlığının parasal bir referansa indirgenmemesi gerekir. En nihayetinde kişinin beden bütünlüğü, sağlık ve onur hakkına saygı insan olmasının gereğidir.

KAYNAKÇA

TSİK Yayınları, AB Uygulamaları.

4857 sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004.

AKIN, Levent: Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3.

AKYİĞİT, Ercan: İş Kanunu Şerhi, Ankara, 200.

ALPAGUT, Gülsevil: İstanbul Barosu Yayınları, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler& Eleştiriler, Genel Yayın Sıra No:121, İstanbul 2008.

ATEŞOĞULLARI, Kamil: Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO),Türkiye İlişkileri, Belgeler, Sosyal İş Sendikası, Eğitim Yayınları: 2,

Bakanlar Kurulu Karar Tarihi - No: 06/08/1979 - 7/1792; Dayandığı Kanun Tarih No: 25/08/1971 – 1475; Yayınlandığı Resmi Gazete Tarihi - No: 28/08/1979 – 16738.

BAŞBUĞ, Aydın: İşyeri Hekimi ile Hizmet Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4, Ocak 1999.

BAYRAM, Fuat: Türk İş Hukukunda İş sağlığı ve Güvenliği Denetimi, İstanbul 2008.

BAYRAM, Fuat: Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Hakim Olan İlkeler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 7 / 2005.

BORATAV, Korkut: Türkiye'de İktisat Tarihi (1908-2007), Ankara 2008.

CENDEL, Tankut: Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği, İ.Ü. Yayınları İstanbul 1992.

CİHAN, Figen: İşletmelerde Çağdaş Sağlık Yönetimi İçin: İş Sağlığı, İşyeri Hekimliği ve İşyeri Hemşireliği, Kamu-İş Yayınları, C.6, 2001.

ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2007.

DEMİRAL, Serkan: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Türk-İş Yayını No:62, aktaran Selim Gündüz, İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları, 2005.

DEMİRCİOĞLU, Murat – CENTEL, Tankut: İş Hukuku, İstanbul 2005.

EKMEKÇİ, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004.

EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, İstanbul 1987.

EKONOMİ, Münir: İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği, Sicil Hukuk Dergisi, Haziran 2006.

ER, Ünal: Sağlık Hukuku, İstanbul 2008.

ERDEM, Can: İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitimlerindeki Hukuki Dönüşüm (2004-2011), Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012/3.

EREN, Fikret: Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Ankara 1974.

ERGİN, Hediye: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, İstanbul 2008.

FİŞEK, Gürhan: İş sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Dönem: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Kurumsal Yapısının Güçlendirilmesi, Çalışma Ortamı Dergisi,

GEMALMAZ, Mehmet Semih: Ulusalüstü İnsan Hakları Belgeleri (Uluslararası ve Bölgesel Sistemler), İstanbul 2000.

GEMALMAZ, Mehmet Semih: Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş, Legal Yayınları, İstanbul 2005.

GÜLMEZ, Mesut: Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961) Ankara 1995.

GÜNDÜZ, Selim: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucunda İşverenlerin Hukuki Sorumlulukları, Doğu Bölgesi Araştırmaları, 2005.

GÜRSOY, Kemal: İşverenin Sorumluluğu, Ankara Hukuku Fakültesi Dergisi, C.3.

GÜVEN Rana: İstanbul Barosu Yayınları, İş Sağlığı ve İş güvenliği Yasa Tasarısı, Akademik Görüşler& Eleştiriler, Genel Yayın Sıra No:121, İstanbul 2008.

GÜZEL, Ali - CANIKOĞLU Nurşen – OCAK, Saim: İş Mevzuatı, İstanbul, Nisan 2006.

GÜZEL, Ali - ÇATALKAYA Deniz Ugan: İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi),

İŞİK, Rüçhan: İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayını, Eğitim Özel Sayısı, Sayı: 30 Yıl: 6, Nisan-Mayıs-Haziran.

İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, İş Sağlığı ve Güvenliği, İstanbul Barosu Yayınları.

KABAKÇI, Mahmut: Avrupa Birliği İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyumu İstanbul 2009.

KIRAL, Şemsettin: Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları N0: 12, İstanbul 1987.

KOÇ Yıldırım: Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Sendikacılık, İstanbul 1998.

MAHİROĞULLARI, Adnan: Cumhuriyetten Günümüze Türkiye’de İşçi Sendikacılığı, İstanbul 2005.

MAKAL, Ahmet Makal: Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, İstanbul 2002.

MAKAL, Ahmet: Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri, Ankara 1999.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İşçi İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin İş Red Hakkı, Türk Kamu- Sen, 1994.

ODMAN, Serkan: İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Tarafların Önemli Hak ve Yükümlülükleri İle Uluslararası Standart, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, , C.3. Temmuz 2006.

OĞUZ, Özgür: AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Yayınları: Haziran 2011.

OĞUZMAN, Kemal: (1968)İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu, İÜHFİM, C. 34, 1968.

ÖZEL, Süheyla: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Cezai Sorumluluğu, MÜ Kütüphane Dokümantasyon Daire Başkanlığı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.

SABUNCU, Hilmi: 21. Yüzyıla Girerken İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Rektörlüğü, Sempozyum, Mayıs 2000.

SABUNCU, Hilmi: İş Sağlığı Epidemiyolojisi’nde Risk Kavramı, ” Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi: İstanbul 2005.

SABUNCU, Hilmi: İş Sağlığı Hizmetlerinde Bugün – Eğitim Hizmetleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı 10, İstanbul 2006.

SABUNCU, Hilmi: İş Sağlığı Veritabanı, Risk ve Değerlendirilmesi Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2005.

SABUNCU, Hilmi: İşyerlerinde Birincil Sağlık Hizmetleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayınları, C. 2 İstanbul 2005.

SABUNCU, Hilmi: Ülkemiz Endüstrisinde Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları İle İlgili Eski Ve Yeni Yasalar, Yapılması Gerekenler, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, İstanbul 2004.

SABUNCU, Hilmi: Ülkemizde İş Kazalarının Değerlendirilmesi ve İş Sağlığı Yönetim Sistemi, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Başkanlığı Seminer, İstanbul 2000.

SERATLI, Gaye Burcu: 4857 Sayılı İş kanuna göre İş sağlığı ve Güvenliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt:2. Sayı:7, İstanbul, 2005.

SERATLI, Gaye Burcu: 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı ve Güvenliği, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 2, İstanbul 2007.

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

SÜZEK, Sarper: İş Hukuku, Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2008.

SÜZEK, Sarper: İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Hakları ve Yükümlülükleri, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 2, İstanbul 2005.

ŞAKAR, Müjdat: Gerekçeli ve İçtihatlı, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2008.

TANÖR, Bülent – YÜZBAŞIOĞLU, Necmi: 1982 Anayasasına Göre Türk Anayasa Hukuku, İstanbul 2001.

TEZİÇ Erdoğan: Anayasa Hukuku, İstanbul 2009.

TİMUR, Taner: Türk Devrimi ve Sonrası, Ankara 1997.

TUNCAY, Can: Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyumu ve Yeni Yönetmelikler , İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, İstanbul 2004.

TUNÇOMAĞ, Kenan – CENTEL, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005.

TURHAN, Esener: La esponsabilite de l'employeur en cas d'accident de travail, Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C.VI, 1971.

UÇUM, Mehmet: Karşılaştırmalı ve Gerekçeli İş Kanunu, Legal Yayınları, İstanbul 2012.

UZUN, Bekir: İstanbul Ticaret Odası, Yeni İş Yasası Semineri, Yayın No:2004- 31, İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümleri.

ÜNAL, Ayşe: Uluslararası İşçi Örgütleri ve Türk Sendikaları ile İlişkileri, İstanbul 1999.

ÜNALAN, Aysel: İş Sağlığı ve Güvenliği için Eğitim Öğretim, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, ÇSGB İSG Genel Müdürlüğü Yayın, Eğitim Özel Sayısı , Sayı :30 Yıl:6.

YILMAZ, Fatih: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Okul Eğitiminin Önemi, Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisan Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği, Kamu- İş Hukuku Dergisi: 2009.

YILMAZ, Fatih: Türkiye'de İş Sağlığı Ve Güvenliği Sağlığı Hizmetleri Örgütlenmesi: Sağlık Ve Güvenlik Hakkında Yönetmeliğin Eleştirel Bir Değerlendirilmesi, Kamu İş Yayını- Cilt :11 , Ankara, 2010.

YILMAZ, Gürbüz: İş Sağlığı ve Güvenliği Tarihi Gelişimi, 2003.

<http://calismatoplum.org/sayi34/ali%20deniz.pdf>

(Erişim Tarihi: 22.08.2012)

<http://web.firat.edu.tr/daum/docs/32/28%20i%C5%9F%20kazas%C4%B1--selim%20g%C3%BCnd%C3%BCz--%C3%96DEND%C4%B0---8%20syf%20--138--145.doc>

İNTES Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnşaat Sektörü Sorunlar ve Çözüm Önerileri, www.guvenlicalisma.org, Nisan 2012.

http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/4a08e5f1e6c39fa_ek.pdf?dergi=361 (Erişim Tarihi: 09.03.2013)

<http://www.isguvenligi.net/author/gurbuzyilmaz/>,
(Erişim Tarihi:12.08.12)

<http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/dogusu-gelisim.htm>
http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0zmir_%C4%B0ktisat_Kongresi
(Erişim Tarihi: 13.08.2012)

http://www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/uco_ilo.pdf
(Erişim Tarihi: 10.11.2012)

http://tr.wikipedia.org/wiki/Avrupa_Birli%C4%9Fi
(Erişim Tarihi:10.11.12)

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz155.htm> (Erişim Tarihi:13.11.2012)

http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/kanunlar_sd.durumu?kanun_no=6331 (Erişim Tarihi: 02.07.2012)

http://calismaortami.fisek.org.tr/wp-content/uploads/calisma_ortami84.pdf (Erişim Tarihi: 14.03.2013).

EKLER

EK 1:

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI			
Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Yükümlülük	Ceza Miktarı (TL)
4/a	26/a	Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak (Her bir yükümlülük için ayrı ayrı)	2.000
4/b	26/a	İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak (Her bir yükümlülük için ayrı ayrı)	2.000
6/a	26/b	İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmek (Her bir kişi ve aykırılığın devam ettiği her ay için)	5.000
6/a	26/b	Diğer sağlık personeli görevlendirmek (Aykırılığın devam ettiği her ay için)	2.500
6/b-c-d	26/b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamak İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmek (Her biri için ayrı ayrı)	1.500
6/ç	26/b	Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmek (Her biri için ayrı ayrı)	1.000
8/1-6	26/c	İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak	1.500

		ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlamamak (Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütmelidir)	
		Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmak	
10/1	26-ç	Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak (Aykırlığın devam ettiği her ay için)	3.000 4.500
10/4	26-ç	İş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamak	1.500
11-12	26-d	Acil durumlar, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak (Uyulmayan her yükümlülük için)	1.000 1.000
14/1	26-e	İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenlemek İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemek (Uyulmayan her yükümlülük için ayrı ayrı)	1.500
14-2	26-e	İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde SGK'ya bildirmek	2.000
14-4	26-e	Kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmek (Sağlık hizmeti sunucuları için)	2.000
15-1/2	26-f	Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak	1.000

		<p>sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak</p> <p>İşe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak</p> <p>Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakların, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporunun sağlamak</p> <p>(Her çalışan için)</p>	
16	26-g	<p>Çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirmek</p> <p>a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.</p> <p>b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.</p> <p>c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.</p>	1.000
17-1	26-ğ	<p>Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak. (Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır)</p> <p>(Her bir çalışan için)</p>	1.000
17-7	26-ğ	<p>Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyetini çalışanlara yansıtılmamak.</p>	1.000

		(Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir) (Her bir çalışan için)	
18	26-h	Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (Her bir aykırılık için ayrı ayrı)	1.000
20-1/4	26-ı	Çalışan temsilcisi görevlendirmek ve bu kişilerin görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakların kısıtlamamak ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlamak	1.000
20-3	26-ı	Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.	1.500
22	26-i	İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması ve alt işveren ile koordinasyon sağlamak (Her bir aykırılık için)	2.000
23	26-j	İş sağlığı ve güvenliği koordinasyonunu sağlamak	5.000
24-2	26-k	İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmamak	5.000
25	26-l	İşin durdurulması kararına uymak	10.000
25-6	26-l	İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermek (Her bir işçi için ve devam eden her ay için ayrı ayrı)	1.000
29	26-m	Büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamak	50.000
29	26-m	Güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçirmemek, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açmamak veya durdurulan işyerinde faaliyete devam etmemek	80.000

TEZ SORU FORMU-İŞÇİ

- 1- Yaş
- 2- Cinsiyet
- 3- Kaç yıldır inşaat sektöründe çalışıyorsunuz?
- 4- (Alt işverenlerde dahil olmak üzere) İşyerinizde kaç işçi çalışmaktadır?
- 5- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıyor mu?
- 6- İşe alınırken ya da herhangi bir göreve atanırken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunuza dikkat ediliyor mu?
- 7- İşyerinizde; İşyeri hekimi (), İş Güvenliği Uzmanı (), Diğer Sağlık Personeli () var mı?
- 8- İşyeri için risk değerlendirmesi yapıldı mı?
- 9- Risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapılıyor mu?
- 10- İşyeriniz risk açısından; Çok tehlikeli sınıfta () Tehlikeli Sınıfta () Az Tehlikeli Sınıfta ()
- 11- İşyerinizin tehlike sınıfınıza göre (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) sağlık muayenesi yaptırıyor musunuz?
- 12- Yapılan bu muayeneler ve sağlık gözetimlerinin ücreti kim tarafından karşılanıyor?
- 13- Acil durumlar için, (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verildi mi?
- 14- Acil durumlar için tatbikat yapıldı mı?
- 15- İş yerinde daha önce iş kazası meydana geldi mi?
- 16- Kaç kez kaza meydana geldi? Ölümlü () Sakatlanma () Yaralanma ()
- 17- İş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumluluklarınız konusunda işveren tarafından bilgilendirme yapılıyor mu? Nasıl?
- 18- Çalışma yeri, iş tanımı ya da iş ekipmanlarınız değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler veriliyor mu?
- 19- İşveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşleriniz alınıyor mu?
- 20- İşverene, işçiler tarafından iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif yapıldı mı?
- 21- İşçiler(siz dahil) iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımları (baret, yelek, maske,...) kullanıyor mu? Hiç () Nadiren () Ara sıra () Sık sık ()
- 22- Çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapıldı mı?

GÖRÜŞLER

- 23- Alınan tedbirle sizce ne kadar yeterli?
- 24- İşçiler, işverenler, denetmenler tarafından yasa ne kadar biliniyor?
- 25- İş sağlığı ve güvenliği Yasası AB yasalarıyla ne kadar uyumlu?
- 26- Yasa ne kadar uygulanıyor?
- 27- Uygulamada sorunlar var mı?
- 28- Yasanın değişmeyen eksik kalan noktaları var mı? Varsa nelerdir?

TEZ SORU FORMU-İŞVEREN

- 1- Yaş
- 2- Cinsiyet
- 3- Kaç yıldır inşaat sektöründe işverensiniz?
- 4- (Alt işverenlerde dahil olmak üzere) İşyerinizde kaç işçi çalışmaktadır?
- 5- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgi verme faaliyetleri uygulanıyor mu?
- 6- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığı denetleniyor mu?
- 7- Çalışanlar işe alınırken yada herhangi bir göreve atanırken çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğuna dikkat ediliyor mu?
- 8- İşyerinizde; İşyeri hekimi (), İş Güvenliği Uzmanı (), Diğer Sağlık Personeli () var mı?
- 9- İşyeri için risk değerlendirmesi yapıldı mı?
- 10- Risk değerlendirmesinden çıkan ölçüm ve analiz sonuçları konusunda işçilere bilgilendirme yapılıyor mu?
- 11- İşyeriniz risk açısından; Çok tehlikeli sınıfta () Tehlikeli Sınıfta () Az Tehlikeli Sınıfta ()
- 12- İşyerinizde oluşabilecek risklerden etkilenecek olan çalışanların durumuna ilişkin ne gibi değerlendirmeler yapıldı?
- 13- Tehlike sınıfınıza göre (bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklı süreler içinde) çalışanlara sağlık muayenesi uygulanıyor mu?
- 14- Yapılan bu muayeneler ve sağlık gözetimlerinin ücreti kim tarafından karşılanıyor?
- 15- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunabilmek için ne gibi ölçüm ve değerlendirmeler yaptınız?
- 16- Acil durum planı çıkardınız mı?
- 17- Çalışanlarınıza, acil durumlar için, (önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda) eğitimler verildi mi?
- 18- Acil durumlar için tatbikat yapıldı mı?
- 19- Tatbikatta kaç işçi –hangi görev başlıkları altında- görev aldı?
- 20- İş yerinde daha önce iş kazası meydana geldi mi?
- 21- Kaç kez kaza meydana geldi? Ölümlü () Sakatlanma () Yaralanma ()
- 22- İşçilerin, iş sağlığı ve güvenliği yasasından doğan, yasal hak ve sorumlulukları konusunda onlara bilgilendirme yapılıyor mu? Nasıl?
- 23- Çalışanların, tek tek yada topluca, çalışma yeri, işi, iş ekipmanı değiştiğinde yeni işine uygun iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimler veriliyor mu?
- 24- Çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitimle yeterli bilgi ve talimatları aldıklarına dair belgeler (her bir işçi için ayrı) dosyalanıyor mu? Bu dosyalardan birini görebilir miyiz?
- 25- İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüşleri alınıyor mu?
- 26- İşçiler tarafından daha önce size iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek tedbirlerle ilgili olarak teklif yapıldı mı?
- 27- İşçiler iş sağlığı ve güvenliği için kendilerine verilen koruyucu donanımları (baret, yelek, maske,...) kullanıyor mu? Hiç () Nadiren () Ara sıra () Sık sık ()
- 28- Çalışan temsilcisinin belirlenmesi sırasında seçim yapıldı mı?
- 29- İş sağlığı ve güvenliği kurulunuz var mı? Kaç kişiden oluşuyor?

GÖRÜŞLER

30- Alınan tedbirle sizce ne kadar yeterli?

31- İşçiler, işverenler, denetmenler tarafından yasa ne kadar biliniyor?

32- İş sağlığı ve güvenliği Yasası AB yasalarıyla ne kadar uyumlu?

33- Yasa ne kadar uygulanıyor?

34- Uygulamada sorunlar var mı?

35- Yasanın değişmeyen eksik kalan noktaları var mı? Varsa nelerdir?