

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ**

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Uzmanlık Tezi

Özge AKANER

Ankara-2015

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ**

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Uzmanlık Tezi

Özge AKANER

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Kadir ARICI

Ankara-2015

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanlığı Tezi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARICI

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

.....
.....
.....
.....
.....
.....

İmzası

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Tez Sınavı Tarihi

TÜRKİYE CUMHURİYETİ.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
BAŞKANLIĞINA

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim (...../...../.....).

Tezi Hazırlayan

Özge AKANER

TEŞEKKÜR

Uzmanlık tezimi hazırlamamda değerli zamanını ayırarak, özveriyle, bilgi ve deneyimleriyle tez çalışmamda önemli ölçüde katkı sağlayan, göstermiş olduğu hoşgörü ve sabırdan dolayı tez danışmanım, değerli hocam, Sayın Prof. Dr. Kadir ARICI'ya, kıymetli bilgi, deneyim ve desteklerini esirgemeyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müşaviri Sayın Bülent PİYAL'e, gerek bilgi ve deneyimini paylaşan ve gerekse manevi olarak destek olan değerli arkadaşım Esra POSTALCIOĞLU'na, çalışmalarımda emeği geçen İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde, Sosyal Güvenlik Kurumu'nda ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde görevli değerli arkadaşlarıma ve tezime, görüşme formunu doldurarak destek olan kamu kurum ve kuruluşlarının değerli yetkililerine yardımlarından dolayı teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmamın her aşamasında gerek mesleki tecrübeleriyle katkı sağladıkları ve gerekse verdikleri manevi destek için annem Hafize KESER'e, değerli eşim Mesut AKANER'e ve aileme teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	iii
KISALTMALAR	x
TABLolar	xi
ŞEKİLLER	xiii
EKLER.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

I. PROBLEMİN TANIMI VE ÖNEMİ	1
II. AMAÇ	2
III. YÖNTEM	3

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN TARİHSEL GELİŞİMİ

I. DÜNYA'DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ	12
II. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ	22

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU KURUM VE KURULUŞLARI PERSPKTİFİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI NASIL UYGULANMALI?

I. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN AMACI VE YÜRÜRLÜĞÜ	36
---	----

1. Kanunun Amacı	36
2. Kanunun Yürürlüğü.....	36
II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN KAPSAMI .	41
1. Kişi Bakımından Kapsam.....	42
1.1.Çalışan	42
A) Memur.....	45
B) Sözleşmeli Personel.....	45
C) Geçici Personel	46
D) İşçiler.....	46
1.2.İşveren ve İşveren Vekili	49
1.3.Alt İşveren	52
1.4.Çalışan Statüsünde Olmadığı Halde Bazı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulanmasında Göz Önünde Bulundurulması Gereken Kişiler.....	53
1.4.1. Çıraklar.....	53
1.4.2. Öğrenciler.....	54
1.4.3. Stajyerler	54
1.4.4. Ziyaretçiler / Misafirler	55
2. Yer Bakımından Kapsam.....	56
III. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN KAPSAMI DIŞINDA KALANLAR.....	57

1. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının Faaliyetleri	59
2. Afet ve Acil Durum Birimlerinin Müdahale Faaliyetleri	60
3. Hükümlü ve Tutukluların İnfaz Hizmetleri Sırasında İyileştirme Kapsamında Yapılan İşyurdu, Eğitim, Güvenlik ve Meslek Edindirme Faaliyetleri	61
IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDAN DOĞAN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER	62
1. İşveren / İşveren Vekilinin Hak ve Yükümlülükleri	62
1.1.İSG Profesyonellerinin Görevlendirilmesi	66
1.1.1. İş Güvenliği Uzmanları	68
1.1.2. İşyeri Hekimleri	78
1.1.3. Diğer Sağlık Personeli	92
1.2.İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurulması	97
1.3.Çalışan Temsilcisinin Görevlendirilmesi	98
1.4.Destek Elemanlarının Görevlendirilmesi	105
1.5.İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması	107
1.6.Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma	115
1.7.Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım	122
1.8.Sağlık Gözetimi	123
1.9.İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi	125

1.10.	Eğitim ve Bilgilendirme	131
1.10.1.	Çalışan Eğitimleri	132
1.10.2.	İSG Kurul Üyeleri Eğitimi	136
1.10.3.	Çalışan Temsilcisi Eğitimi	137
1.10.4.	Destek Elemanı Eğitimleri	138
1.10.5.	Mesleki Eğitimler	138
1.10.6.	Çalışanların Bilgilendirilmesi	142
1.11.	Görüş Alma ve Katılım	143
1.12.	Tatbikat	144
1.13.	Tahliye	144
1.14.	Koordinasyon ve İşbirliği	146
1.15.	Denetim	146
2.	Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri	147
3.	Alt İşverenlerin Hak ve Yükümlülükleri	151
V.	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ, DENETİMİ VE İDARİ YAPTIRIMLAR	152
1.	Genel Olarak Teftiş, Denetim, İnceleme ve Araştırma	152
2.	Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu	153
2.1.	Müfettişin Yetkileri	153
2.2.	Müfettişin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları	155
3.	İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılığın Müeyyideleri	156

3.1. İdari Para Cezaları ve Uygulanması	156
3.2. İşin Durdurulması.....	157

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN MEVCUT DURUM:

PILOT ARAŞTIRMA VE SONUÇLARI

I. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER.....	160
1. Pilot Araştırmanın Amacı	160
2. Araştırmada Uygulanan Metodoloji.....	161
3. Çalışma Grubu	162
4. Varsayımlar	164
5. Sınırlılıklar.....	164
6. Verilerin Değerlendirilmesi	165
II. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	165
1. Kurumsal Bilgilere İlişkin Bulgular.....	166
1.1.Kurumlar ve Sektörler.....	166
1.2.Tabi Olunan Kanunlara Göre Çalışan Sayıları	168
1.3.Faaliyet Alanları.....	170
1.4.Tehlike Sınıfları	173
2. Hizmet Alımlarına İlişkin Bulgular	175
2.1.Kurum Dışından Hizmet Alımları	175
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına İlişkin Bulgular	177

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	177
3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri	178
3.3. Risk Değerlendirmesi	182
3.4. Acil Durum Planları.....	186
3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri.....	187
3.6. Sağlık Gözetimi	190
3.7. Uygulamada Karşılaşılan Zorluklar.....	191
4. Kurumlarda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile İlgili Mevcut Duruma İlişkin Bulgular	194
4.1. İş Kazası	194
4.2. Meslek Hastalığı.....	196
4.3. Öneriler	199
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	204
KAYNAKLAR	222
EKLER.....	230
ÖZET	239
ABSTRACT	242
ÖZGEÇMİŞ.....	245

KISALTMALAR

ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
İSG	: İş Sağlığı ve Güvenliği
İSGB	: İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSGGM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM	: İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü
MİT	: Milli İstihbarat Teşkilatı
OSGB	: Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TSK	: Türk Silahlı Kuvvetleri
TSM	: Toplum Sağlığı Merkezi
UÇO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
YÖK	: Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı

TABLÖLAR

Tablo 1: İşyeri Tehlike Sınıfına Uygun İş Güvenliği Uzmanlığı Belge Türleri	70
Tablo 2: İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	72
Tablo 3: İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri	82
Tablo 4: Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri	93
Tablo 5: Çalışan Sayısına göre Çalışan Temsilcisi Sayıları	99
Tablo 6: Tehlike Sınıflarına Göre Görevlendirilmesi Gerekene Destek Elemanı Sayıları.....	107
Tablo 7: Çalışanların İSG Eğitimleri, Eğitim Konuları	134
Tablo 8: Çalışma Grubundaki Kurumlarda Çalışanların Tabi Oldukları Kanunlara Göre Dağılımı	169
Tablo 9: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Dışarıdan Hizmet Alma Durumlarına Göre Dağılımı	176
Tablo 10: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlardan İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görevlendirenlerin, Sektörlerine Göre Dağılımı.....	179
Tablo 11: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlarda Risk Değerlendirme Ekibi Oluşturulmasına ve Risk Değerlendirmesi Çalışması Yapılmasına İlişkin Dağılımı.....	182
Tablo 12: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Acil Durum Planları Hazırlama Durumlarına Göre Dağılımı.....	186

Tablo 13: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Çalışanlara İSG Eğitimleri Verilme ve Eğitimlerin Düzenli Tekrarlanma Durumlarına Göre Dağılımı....	188
Tablo 14: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Çalışanlarının İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Kontrollerinin Yapılma Durumlarına Göre Dağılımı	190
Tablo 15: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Geçirilmiş Bir İş Kazası Olma Durumuna Göre Dağılımı	194
Tablo 16: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Tespit Edilmiş Meslek Hastalığı / Hastalıklarının Olma Durumuna Göre Dağılımı.....	197
Tablo 17: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Raporlanma Durumuna Göre Dağılımı.....	198

ŞEKİLLER

Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Kamu Kurum ve Kuruluşları İçin Yürürlük Tarihleri.....	39
Şekil 2: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlar Sektörel Yüzde Dağılımı	166
Şekil 3: Çalışmada Yer Alan Kurumların Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı	174
Şekil 4: Çalışmada Yer Alan Kurumların Kurul Oluşturma Durumlarına Göre Dağılımı.....	178
Şekil 5: Çalışmada Yer Alan Kamu Kurumlarında Risk Değerlendirmesi Çalışmaları.....	183
Şekil 6: Çalışmada Yer Alan Kurumların İSG Eğitim Faaliyetleri.....	189
Şekil 7: Çalışmada Yer Alan Kurumların İş Kazası Görülme Durumu	196

EKLER

Ek 1: Görüşme Formu.....	230
Ek 2: Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranına Göre Hesaplanmış 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre Uygulanacak İdari Para Cezaları	232
Ek 3: Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranına Göre Hesaplanmış 6331 sayılı Kanunun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları.....	238

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

I. PROBLEMİN TANIMI VE ÖNEMİ

Kamuya özel bir İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) mevzuatı bulunmamaktadır. Kamuda İSG kültürü, yeterli düzeyde oluşmamıştır. Kamuda da İSG uygulamalarının zorunlu hale getirilmesi ilk kez, 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunuyla mümkün olmuştur. Tüm bu nedenlerden dolayı, bugüne kadar kamuda yaşanan iş kazaları ve maruz kalınan meslek hastalıkları ne yazık ki kayıtlara geçirilememiştir.

Bu araştırmayla, Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında, İSG’ye yönelik uygulamaların mevcut durumu belirlenmeye çalışılmıştır. Uygulamalardaki olumlu ve olumsuz yönler ayrıntılı bir biçimde analiz edilmiştir. Uygulamaların mevzuata uygun olarak yürütülebilmesi için öneriler geliştirilmiştir.

Bu araştırma, Türkiye’de kamu kurum ve kuruluşlarında İSG’ye yönelik uygulamaları, ilgili birim yetkilileriyle yapılan görüşmelere ve literatür taramasına dayalı olarak ele alması bakımından özgündür. Kamu kurum ve

kuruluşlarında İSG'ye yönelik uygulamaların etkililiğini artırmaya dönük öneriler geliştirmeye yönelmesi bakımından da günceldir.

II. AMAÇ

Bu çalışmanın, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilk kez iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsamına giren tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, İSG uygulamalarından sorumlu olan yöneticilerine ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının birinci derecede uygulayıcısı olacak İSG profesyonellerine (iş güvenliği uzmanlarına, işyeri hekimlerine ve diğer sağlık personeline) ışık tutması; karar verici ve politika belirleyicilere kaynak oluşturmasının yanı sıra; kamuda İSG kültürünün oluşturulması ve yaygınlaştırılması için bir araç olması beklenmektedir.

Sağlıklı ve güvenli iş yerlerinin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi için, bu yönde bir kültür oluşturmaları ve tüm topluma yaygınlaştırmalarıdır. Bu konuda, yöneticilerin yanı sıra çalışanlara da büyük sorumluluk düşmektedir. Çalışanların İSG konusundaki haklarını ve yükümlülüklerini bilmeleri, haklarına sahip çıkmaları ve bu hakları geliştirmeleri gerekmektedir.

Bu tez çalışmasının, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine yönelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuata uygun olarak yapılması gereken çalışmalarda kullanabilecekleri kaynak niteliğinde bir rehber olması hedeflenmektedir.

III. YÖNTEM

Bu tez çalışması, nitel bir araştırma modeli olan durum çalışmasını (case study) ve belgesel taramayı (literatür / doküman incelemesi) kapsayan karma bir desende yürütülmüştür.

Belgesel tarama araştırması, bir olay ya da olgunun doğasını anlamak, bu olay/olgunun gelişim sürecinde ortaya çıkan benzer ve farklı durumları ortaya sermek, fikirler ve uygulamalar, yapılanlar ve yapılması gerekenler arasındaki benzerlik ve farklılıkları belirlemek ya da incelenen olay/olguyla ilişkili farklı değişkenler ortaya koyarak yeni bakış açıları yaratmak amacıyla başvurulabilecek bir araştırma türüdür. Belgesel tarama, tanımlanan amaç ya da probleme dayalı olarak araştırmaya veri oluşturacak çalışmaların toplanması, değerlendirilmesi, çözümlenmesi, yorumlanması ve yayınlanması olarak tanımlanabilir (Hart, 1998; Akt: Randolph 2009; Cohen, Mannion ve Morison, 2007; Karasar, 2008).

Karasar (2008: 183) bir olay ya da olguya ilişkin olarak var olan durumu değiştirmeye kalkmadan ortaya koymaya yönelen ve farklı alanlara özgü olarak tarihsel, betimsel ya da kitaplık tarama gibi adlarla da adlandırılabilen belgesel tarama araştırmalarının tümünü tarama modeli içerisinde ele almaktadır.

Belgesel taramada araştırma problemi ve amacına göre hangi dokümanların önemli olduğu ve veri kaynağı olarak kullanılabileceği belirlenir. Yıllık kurum raporları, halkla ilişkiler dokümanları, stratejik planlar, kurum içi ve dışı yazışmalar, resmi belgeler, kurum içi yazılı kural ve yönergeler, ilgili yasalar, insan kaynakları stratejileri, iş tanımları, yazılı basın, periyodik yazılı kaynaklar, magazin, dergi ve kitaplar vb. dokümanlar veri toplama kaynağı olarak kullanılabilir: Nitel araştırmalarda dokümanlar, etkili bir şekilde kullanılması gereken önemli bilgi kaynaklarıdır. Bu tür araştırmalarda, araştırmacı, ihtiyaç duyduğu veriyi dokümanları inceleyerek elde edebilir ya da gözlem ve görüşme gibi diğer veri toplama yöntemleriyle birlikte kullanarak verinin çeşitlendirilmesi sağlanabilir. Forster'e (1995) göre belgesel taramada doküman incelemesi, dokümanlara ulaşma, orijinalliğini kontrol etme, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma olmak üzere beş aşamada yapılabilir (Akt: Yıldırım ve şimşek. 2006:193).

Belgesel taramada dokümanlar ek bir veri kaynağı olabileceği gibi, tek başına bir araştırmanın tüm veri setini de oluşturabilir. Böylesi durumlarda dokümanlar, araştırmanın amacına göre kapsamlı bir içerik analizine tabi

tutulur. Bailey'e (1982) göre, araştırmacılar dokümanları; analize konu olan veriden örneklem seçme, kategorileri geliştirme, analiz biriminin saptanması ve sayısallaştırma olmak üzere dört aşamada analiz edebilirler (Akt: Yıldırım ve Şimşek. 2006: 197)

Bu tez çalışmasının tamamında belgesel tarama (literatür incelemesi) modeli kullanılmıştır. Örneğin; tez çalışmasının ikinci bölümünde, "Türkiye'de ve Dünya'da İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi" hazırlanırken; iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişim sürecinde, Türkiye ve Dünya'da ortaya çıkan benzer ve farklı durumları ortaya sermek, fikirler ve uygulamaları belirlemek amacıyla belgesel tarama araştırma türüne başvurulmuştur.

Yine tez çalışmasının, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının ve Çalışanlarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Yükümlülükleri" bölümü hazırlanırken; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını anlamak, mevzuatın uygulanma sürecinde ortaya çıkabilecek durumları ortaya koymak, fikirler ve uygulamalar, yapılanlar ve yapılması gerekenleri belirlemek, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kamu kurumlarında uygulanmasına ilişkin farklı değişkenler ortaya koyarak yeni bakış açıları yaratmak amacıyla belgesel tarama araştırma türüne başvurulmuştur. Bu bölümde belgesel taramanın, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kamu kurumlarında uygulanmasına ilişkin, araştırmaya veri oluşturacak bilgilerin toplanması, değerlendirilmesi, çözümlenmesi, yorumlanması ve yayınlanması amacıyla iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı incelenmiştir.

Araştırmada, nitel araştırma türleri arasında yer alan durum çalışması deseninden de yararlanılmıştır. Durum çalışması bir ya da daha fazla olayın, durumun, ortamın, programın, toplumsal grubun ya da birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği bir yöntemdir (Mcmillan, 2000; Akt: Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008: 257). Yin'e (1984) göre durum çalışması; güncel bir olguyu kendi gerçek yaşam çerçevesi (içeriği) içinde çalışan, olgu ve içinde bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı, ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül bir araştırma yöntemidir (Akt: Yıldırım ve Şimşek, 2006). Durum çalışmasında “nasıl” ve “niçin” soruları esas alınır ve araştırmacının kontrol edemediği bir olgu ya da olayı derinliğine incelemesine olanak veren araştırma yöntemi olduğu söylenebilir (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 277).

Nitel ve nitel yaklaşımla gerçekleştirilebilen durum çalışmaları; bir ya da birkaç durumu derinliğine araştırmak, bir olayı oluşturan etkenleri (olaylar, ortamlar, bireyler, süreçler gibi.) ayrıntılı biçimde tanımlamak, bir olayı değerlendirmek, belirli bir duruma ilişkin sonuçlar ortaya koymak amacıyla kullanılır (Gall, Borg ve Gall, 1996: Akt.: Büyüköztürk ve diğerleri, 2008: 257; Yıldırım ve Şimşek, 2006).

Durum alışması yaparken;

1. Araştırma sorularının geliştirilmesi,
2. Araştırmanın alt problemlerinin geliştirilmesi,
3. Analiz biriminin saptanması,
4. Çalışılacak durumun belirlenmesi,
5. Araştırmaya katılacak bireylerin seçilmesi,
6. Verinin toplanması ve toplanan verilerin alt problemlerle ilişkilendirilmesi,
7. Verinin analiz edilmesi ve yorumlanması,
8. Durum çalışmasının raporlaştırılması,

olmak üzere 8 aşamanın izlenmesi gerekir (Yıldırım ve şimşek, 2006: 281).

Durum çalışmalarında geçerlik ve güvenirliği sağlamak için alınabilecek bazı önlemler şunlardır:. Araştırmacı öncelikle çalıştığı durumla etkileşim süresini uzatarak gözlemlerini genişletebilir, görüşme yaptığı birey sayısını artırabilir. Ayrıca veri toplama sürecinde, birden fazla veri toplama yönteminin kullanılması ve toplanan verilerin birbirlerini destekleyici ve teyit edici biçimde sunulması olarak tanımlanabilen “veri eşitilmesi” yöntemlerini kullanabilir (Yıldırım ve şimşek, 2006: 288).

Nitel araştırmalarda çok yaygın olarak kullanılan bir yaklaşım olan durum çalışması tek durum deseni (bütüncül tek durum deseni, i ie geçmiş

tek durum deseni) ve çoklu durum deseni (bütüncül çoklu durum deseni, iç içe geçmiş çoklu durum deseni) şeklinde farklı biçimlerde gerçekleştirilebilir (Yin,1984; Akt; Yıldırım, ve Şimşek, 2006: 290). Bu araştırmada çoklu durum deseni kullanılmıştır. Bilindiği gibi bütüncül olarak da gerçekleştirilebilen çoklu durum desenlerinde birden fazla kendi başına bütün olarak algılanabilecek durum söz konusudur. Her bir durum kendi içinde bütüncül olarak ele alınır ve daha sonra birbiriyle karşılaştırılır. Araştırmacı tek bir problem durumundan yola çıkar, standart görüşme ve gözlem formları kullanarak gerekli verileri toplar (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 291-292).

Durum çalışmasında veri toplama kaynakları olarak dokümanlardan, detaylı röportajlardan, arşiv kayıtlarından ve hayat hikayelerinden yararlanılabilir. Karşılaştırmalı durum çalışmasında çoklu durumlar birbiriyle karşılaştırılarak aralarındaki benzerlikler ve farklılıklar düzenlenen çapraz tablolar yardımıyla ortaya konmaya çalışılır (Larry B. Christensen, R. Burke Johnson, Lise A. Turner; Akt: Aypay, 2015: 419).

Tez çalışmasının dördüncü bölümünde “Kamuda İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Mevcut Durum: Pilot Araştırma ve Sonuçları” konusunda yapılan araştırma ise; belgesel tarama (literatür incelemesi) ve durum çalışmasını kapsayan karma bir desende yürütülmüştür. Bahsedilen yöntemlerin araştırmada ne şekilde kullanıldığı dördüncü bölümde detaylı olarak anlatılmaktadır. Tez çalışmasının üçüncü bölümünde, yukarıda açıklandığı gibi, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, belgesel tarama yöntemiyle

incelenerek yorumlanmıştır. Üçüncü bölümde elde edilen bilgilere dayanılarak hazırlanan 23 soruluk Görüşme Formu, 22 farklı kamu kurumuna uygulanarak, kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanması ile ilgili ayrıntılar açık biçimde ortaya konulmuş, kamu kurumlarının görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplara dayanılarak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının getirdiği hangi yükümlölüklerin uygulandığı, hangi yükümlölüklerin henüz uygulanmadığı ya da uygulanamadığı ve uygulamada karşılaşılan zorluklar ile ilgili var olan sonuçlara ilişkin olası açıklamalar türetilmiş ve bu bilgiler doğrultusunda değerlendirmeler yapılarak çözüm önerileri üretilebilmiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NİN TARİHSEL GELİŞİMİ

İş güvenliği, işçilerin iş kazalarına uğramalarını önlemek amacıyla güvenli çalışma ortamını oluşturmak için alınması gereken önlemler dizisidir (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2014: 2). İş güvenliği; işyerlerinde işin yürütülmesi sırasında çeşitli nedenlerden kaynaklanan sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak amacıyla yapılan sistemli ve bilimsel çalışmalardan işyerlerinde işin yürütülmesiyle ilgili olarak oluşan özel tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek şartlardan korunmak için yapılan metotlu çalışmalardır (Riskmed Akademi, 2011: 7).

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık; sadece hastalık ve hastalığın olmaması değil; fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir (Eskiocak, 2007:134). Sağlık terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar (İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi, madde 3).

İş sağlığı, Uluslararası Çalışma Örgütü / Dünya Sağlık Örgütü Ortak Komitesi'ne göre "iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların

fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını, çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalışmalarını; özetle işin insana, insanın da işe uygun hale gelmesini hedefler” şeklinde tanımlanmıştır (Karabulut, 2011: 2). 155 ve 161 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerine göre iş sağlığı; “çalışanın çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini, kendisini güdüleyen bir çalışma yürütecek bir biçimde etkileyebildiği; sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan bedensel, ruhsal, toplumsal optimal (en uygun) iyilik halinde olmaktır” şeklinde tanımlanmaktadır (Ergör, 2013).

İş sağlığı ve güvenliği ise, işin yapılması sırasında işyerindeki fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin maruz kaldıkları sağlık sorunları ve mesleki risklerin ortadan kaldırılması veya azaltılmasıdır (Balkır, 2012: 57).

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazası ve meslek hastalıkları ile karşı karşıya kalmadan önce gerekli tedbirleri alarak önlemektir. Önleme ise, işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-n).

Çağdaş iş sağlığı ve güvenliği kavramı, tarih boyunca çalışma hayatındaki sosyal yapı, teknolojik ve ekonomik gelişmeler ve anlayışın değişmesiyle uzun bir tarihsel süreçten geçerek oluşmuştur. Bu bölümde, literatürden elde edilen bulgular, aşağıda alt başlıklar halinde verilmektedir.

I. DÜNYA'DA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi incelendiğinde, ilkel toplumlarda çalışanların sağlığını korumaya yönelik neler yapıldığına ilişkin somut bulgulara rastlanamamaktadır. Güncel iş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının öncüsü sayılabilecek ilk çalışmalara, eski Roma'nın köleci toplumlarında rastlanmaktadır. Bu dönemde birçok bilim insanı bugün bile geçerli sayılabilecek, çalışanların sağlığına ve güvenliğine yönelik öneri ve savlar ileri sürdürmüşlerdir. Ünlü tarihçi Heredot, ilk kez çalışanların verimli olabilmesi için yüksek enerjili besinlerle beslenmeleri gerektiğinden, M.Ö. 400 yıllarında Hipokrates ise meslek hastalığı yapabilecek maddelerin varlığından söz etmiştir (Dizdar, 2008: 93; Öztürk, 2008: 21).

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk yazılı bulgulara, M.Ö 370 yıllarında Hipokrates'in kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasında rastlanılmaktadır (Alper, 1992: 84). Hipokrates ilk kez kurşunun zararlı etkilerinden söz ederek, kurşun koliğini tanımlayarak; halsizlik, kabızlık, felçler ve görme bozuklukları gibi belirtileri saptamış ve bulguların kurşun ile ilişkisini açık bir biçimde ortaya koymuştur (Öztürk, 2008: 21).

M.Ö. 200 yıllarında Hipokrates'in çalışmalarını daha da geliştiren Nicander, kurşun koliği ve kurşun anemisini inceleyerek, özelliklerini tanımlamıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar, sağlık ve güvenlik sorunlarının saptanması ve tanımı ile sınırlı kalmayarak, zararlı etkilere korunma yöntemleri de geliştirilmiştir. M.S. 23 ile 79 yılları arasında yaşayan Plini, çalışma ortamındaki tozlara karşı çalışanların korunması amacıyla maske yerine geçmek üzere başlarına torba geçirmelerini önermiştir. Juvenal ise özellikle demircilerde görülen göz yakınmaları ve göz hastalıklarının yapılan işten kaynaklandığını, sürekli olarak ayakta çalışanlarda varislerin oluşabileceğini açıklamıştır (Öztürk, 2008: 21).

Dünyada ilk mineraloji bilgini olarak bilinen ve 1494 ile 1555 yılları arasında yaşayan Georgius Agricola, iş kazalarıyla ilgili sorunları ortaya koymuş ve önerilerde bulunmuştur. Zamanın jeoloji, madencilik, metalürji bilgilerini de kapsayan önemli bir yapıt ortaya koyarak, söz konusu kitabında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş, iş kazaları ve güvenlik yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Kitabın iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmesi, sorunların saptanması ile sınırlı kalmayarak, korunma yöntemlerini de önermesidir (Öztürk, 2008: 21).

1531'de Paracellus, maden; özellikle kurşun ve civa, hastalıklarının etkilerinden söz etmiştir (Dizdar, 2008: 93). Ayrıca, kabul gören diğer bir çalışmada İtalyan Bernardino Ramazzini'nin (1633–1714) iş sağlığına ilişkin

bilimsel çalışmaları örnek verilebilir (Alper, 1992: 84). Ramazzini eserlerinde, bugün hala geçerliliğini koruyan, işçilerin katlandıkları rahatsızlıklar ile meslekleri arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur (LaDuo, 1986).

İtalyan Bernardino Ramazzini, 1713 yılında yayınladığı “De Morbis Artificum Diatriba” isimli kitabında özellikle iş kazalarını önlemek için, iş yerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Asıl uzmanlığı epidemiyoloji olduğu halde meslek hastalıkları konusunda ne kavuşmuş ve işçi sağlığının kurucusu sayılmıştır. Ramazzini işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sayısız çalışmalar yapmış, çok önemli bilimsel görüş ve öneriler getirmiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili korunma yöntemleri üzerinde durmuş, iş yerlerinin sıcaklık derecesinden, iş yeri havasında bulunabilecek zararlı etkenlerden ve bunların giderilmesi için alınması gerekli önlemlerden ve havalandırma yöntemlerinden söz etmiştir. İşyerlerindeki alışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. İş yerlerinde işçinin çalışma şeklinin, iş - işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini ortaya koyarak ergonomi ilkelerini daha on yedinci yüzyılda açıklamıştır (Yiğit, 2008: 5).

1746 yılında Goldschmied dikiş dikerken parmağa iğne batmasını önlemek için yksğ icat etmiştir. 1785 yılında sanayileşmenin başlangıcı (buhar makinesinin icadı) ile kaza verileri toplanmaya başlanmıştır (Dizdar, 2008: 93).

İş sağlığı ve güvenliğinin bilimsel temelleri, insanlığın tarım toplumundan sanayi toplumuna geçtiği, başka bir anlatımla, sanayi devriminin bařlandđı yıllarda atılmıştır. Sanayi devriminden önce de tarım sektöründe çalışan işçilerin varlığı bilinmektedir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği kavramının bilimsel anlamda sanayi devriminden sonra doğduğunu söylemek mümkündür (Andaç, 2003 Akt: Karakulle, 2012: 6-7). İngiltere sanayi devrimiyle ortaya çıkan iş sağlığı ve güvenliği sorunları da devletin bu alana müdahale etmesi ve yasal düzenlenmeler yapması gerektiğini göstermiştir (Altınel, 2011: 165).

Sanayi devriminden etkilenen üretim süreçleri de makineleşmiş ve bu durum kitlesel üretime geçişle paralel başka sorunları beraberinde getirmiştir. Bu sorunların en başında ise iş kazaları gelmektedir (Karakurt ve diğerleri, 2012: 227).

Sanayi devrimi ile birlikte, üretimde makineleşmenin ve teknolojinin artarak büyümesi, toplumsal dönüşümün hız kazanması, mevcut değerlerin ve oluşumların önemlerini yitirmesi veya ortadan kalkması nedeniyle, çalışanların korunmasız kaldđı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan tedbirler iş güvenliğinin modern biçimde başlangıcı sayılabilir. Sanayi devriminin ilk yıllarının başıboşluk döneminde, sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile model arayışlarında bulunan sosyal politika önderlerinden İngiliz düşünürü Robert Owen, kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkânı sağlamıştır.

İngiltere’de 1788 yılında fabrikalarda, baca temizleme işlerinde çalışan çocuklara insanlık dışı muameleler yapıldığı için “Baca Temizleme Kanunu”nu çıkarılmıştır. “Bu kanun gerek bireysel, gerekse, hukuki düzenleme bakımından ilk gelişme olarak bilinir”. Devletin ilk ciddi müdahalesi, 1802 tarihli “Factory Act” olup, fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenlemiş, çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlamıştır. “Bu kanunla çırakların çalışma saatlerini günde 12 saat ile sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilebilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur” (Yiğitler, 2013: 3).

Sanayileşmenin hızlanması ve mekanizasyon hızının artması ile İngiltere’de yaşları 4-6 civarındaki çocuklar günde 14 saat çalıştırılmıştır. Boyları tezgâha yetişmediğinden bir sandalyeye çıkartarak çalıştırılan bu çocuk işçiler için 1802 yılında “Çocukların Korunması Kanunu” yürürlüğe konulmuş ve bu kanun, 1833’lerde kadınları da koruyacak şekilde genişletilmiştir. 1802 yılında İngiltere’de fabrikalar kanunu çıkarılmıştır. Dünyada ilk defa yapılan bu iş güvenliği yasası "Çıraklık Kanunu Sağlık ve Ahlakı" adıyla çıkarılmıştır (Dizdar, 2008: 93).

Daha sonra 1804’te, “2. Factory Act” ile 1819’da ve 1833’de emeğin korunmasına yönelik önemli yenilikler getirilmiştir. Bu düzenlemeler, İngiltere ile sınırlı kalmamış, Avrupa ve Kuzey Amerika’ya da örnek olmuştur. Daha sonra İngiltere’de bu alanda birçok yasal düzenlemeler de yapılmıştır.

1840'da İsviçre'de, Fransa'da 1841, 1849'da Almanya'da ve 1877 yılında da Amerika Birleşik Devletleri'nde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır. İleriki yıllarda ise bu ülkelerde mevzuatı ve uygulamayı geliştiren düzenlemelerle, gelişmekte olan diğer ülkelerde bu amaca ilişkin düzenlemeleri başlatan çalışmalar yapılmıştır (Yiğitler, 2013: 3).

1819 tarihinden sonra çıkarılan yasalarla, 9 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacakları ve cumartesi günleri çalışma süresinin dokuz saate indirilmesi şartı getirilmiştir. Söz konusu bu yasalar kâğıt üzerinde kalmış, iş güvenliği konusunda etkili olamamıştır. Ancak bu yasalar, devletin ilk kez çalışanları koruyucu nitelikte yasal önlemler alma niyeti taşıması açısından önemlidir. Resmi anlamda iş güvenliği denetim teşkilatı kurulabilmesi için 1833 yılına kadar beklemek gerekmiştir. 1833'te, dokuma sanayinde çalışan çocukların haftalık çalışma süresi en çok 48 saat olarak belirlenmiş ve işçiye koruyucu hükümlerin uygulanması için ilk kez etkili bir iş denetimi teşkilatı kurulmuştur. 1824 yılında işçilere kendi aralarında haberleşme ve işverene karşı daha güçlü olma olanağı sağlanmıştır. İşçiler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak ve artırmak için kendi aralarında birleşip fiili işçi toplulukları oluşturmuşlardır. Daha sonra devlet, işçilerin oluşturduğu bu fiili toplulukların tüzel kişiliğini tanıma yoluna gitmiştir. Böylece dünyada ilk işçi sendikaları ortaya çıkmıştır. Sendikalar ile işçiler işverenlerin karşısına güçlü bir taraf olarak çıkmışlar, özellikle toplu iş sözleşmesi ile çalışma şartlarında olumlu gelişmeler sağlamışlardır (Yılmaz, 2007, Akt: Karakulle, 2012: 7-8).

1828 yılında Prusyalı (Alman) General Kon Horn, orduya almak için sağlam genç erkekler bulamadığından şikâyetle, genç yaşta çocuk işçilerin fabrikada çalıştırılarak sakatlanmasının önlenmesi için Prusya kralından fabrikalara çocuk işçilerin, özellikle erkek çocukların alınmasının yasaklanmasını talep etmiştir. Böylece gençlere ilkokul öğrenimi alma mecburiyeti getirilmiştir. Buhar kazanlarının kontrolü için 1831 yılında "Polis Kontrol Tüzüğü" yayınlanmıştır. İngiltere'de 1833 yılında iş yerlerinin genel koşullarını saptayan ve devlet tarafından denetimini öngören bir örgüt kurulmuştur. Prusya'da 1839 yılında İş Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır. Kanunla, 9 yaşından küçük çocukların çalışması yasaklanmıştır. 9-15 yaş arası çocukların günde en çok 10 saat çalışması sınırı getirilmiştir, gece 21-05 arası vardiya çalışması çocuklara yasaklanmıştır. Öğle paydosu 1 saat, kahvaltı ve ikindi yemeği 15 dakika olarak kabul edilmiştir. Ayrıca Çalışma Bakanlığı kurulmuştur (Dizdar, 2008: 93).

İngiltere'de, kadınların ve çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları 1842 yılında çıkarılan yasa ile yasaklanmıştır. Fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 1844 yılında getirilmiştir. "Fransa'da da aynı zamanda benzer yasalar çıkarılmıştır". İş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda özellikle Bernardino Ramazzini'nin çalışmaları İtalya'da önemli kazanımlar sağlamıştır (Yiğit, 2008: 4-5).

Dünyada, iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ihtiyacı sanayi devriminden sonra daha çok hissedilmiştir. İngiltere ve Amerika Birleşik

Devletleri başta olmak üzere birçok sanayi devleti, zamanla iş sağlığı ve güvenliği alanındaki tedbirleri arttırmış, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili cezai ve hukuki yükümlülüklerinin oranını yukarıya çekmişlerdir (<http://www.ekodialog.com/Konular/is-sagligi-ve-guvenligi-nedir.html>).

Prusya Esnaf Demeği tarafından, 1845 yılında izin alınarak kurulacak (yangın çıkabilecek işler ve yerler, barut imalatı, yüksek fırın çalışmaları vb.) tehlikeli tesis sistemlerini belirleyen bir katalog yayınlanmıştır. 1853 yılında, 12 yaşından küçük çocukların çalışma yasağı, 12-14 yaş arası çocukların günde 10 saatten fazla çalıştırılmamaları, gençlere en az 2 saat dinlenme verilmesi konularını kapsayan bir kanun çıkarılmıştır. Prusya'da, 1865 yılında Maden Kanunu çıkarılmış ve Maden Polis Teşkilatı kurulmuştur. 1866 yılında Buhar Kazanları Kontrolü Derneği kurulmuştur. 1869 yılında Kuzey Almanya Sanayi Derneği ve fabrikalarda Teknik İş Güvenliği sistemi kurulmuştur. 1884 yılında Kaza Sigortası Kanunu çıkarılmış, bu kanunla işverenlerin mesuliyet ve yükümlülük taşıması ve kaza primi ödemesi mecburiyeti getirilmiştir (Dizdar, 2008: 93-94).

İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk kez 1885 yılında Almanya'da uygulanmaya başlanmıştır. Bu uygulama kısa sürede tüm Avrupa'da ve Amerika'da yaygınlaşmıştır (Yiğit, 2008: 5).

Çalışma güvenliğinin kurallarının belirlenmesi amacıyla uluslararası düzeyde ilk konferans, 1890 yılında Berlin'de düzenlenmiştir. Rusya dışında

14 Avrupa ülkesinin katıldığı konferansın başarılı olduğu söylenemez. 1890 yılında toplanan Konferansa Konferansın tam başarıya ulaştığı söylenemez. Gerçekten Konferansa katılan devletler, temsilciliklerine, yükümlülük altına girecek yetkiler vermekten çekindiklerinden, konferansta alınan kararlar bir bakıma dilek ve niyet niteliğinde kalmıştır. (Talas, 1990: 101)

1891 yılında pazar günü çalışma yasağı, çalışma süresinin haftalık 65 saatte sınırlandırılması, loğusaların 6 hafta izin hakkı, fabrika denetim sisteminin sanayi denetimi şekline dönüştürülmesi, 13 yaşından küçük çocuk işçi çalışma yasağı ve sanayi denetim memurlarının mahalli polis denetimi yetkilerinin üstlenmesi gibi kanunlar çıkarılmıştır. 1906 yılında, beyaz fosforun sanayide kullanımı ve gece çalışma şartlarının belirlenmesi üzerine kanunlar çıkarılmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, 1913 yılında, Ulusal Güvenlik Konseyi (NSC) kurulmuştur. 1918 yılında ise, günde azami çalışma süresi 8 saat olarak kabul edilmiştir (Dizdar, 2008: 94).

İşçilerin korunması konusunda ortak hareket edilmesi gereği zamanla daha çok hissedilmiş, uluslararası örgütler kurulmuştur. Birinci Dünya Savaşı'nın çıkması, iş hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası çalışma ve düzenlemeleri engellemiştir. 1919 yılında, imzalanan Versay Barış antlaşması ile Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇO) kurularak işçi sorunlarına uluslararası düzeyde çözüm olanağı sağlanmıştır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası işbirliği daha da gelişmiş, iş hukukuna ilişkin sözleşme ve tavsiye kararlarının oluşmasında UÇO etkili olmuştur. Uluslararası Çalışma

Örgütü, 1946 yılında Birleşmiş Milletler ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir (Karakulle, 2012: 8-9). 1949 yılında Merkezi İş Güvenliği Enstitüsü (SOEST) kurulmuştur (Dizdar, 2008: 94).

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ile işbirliği yapan birçok kuruluş, İSG yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir. UÇO'nun kimyasal maddeler için saptadığı "işyerlerinde maruz kalma değerleri", İSG ilgili alınan kararlar ve oluşturulan uluslararası sözleşmeler bu konudaki sorunların çözümüne katkılar sağlamıştır. UÇO ve DSÖ'nün katkılarıyla, olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla yasal düzenlemeler ve bilimsel çalışmalar yapılarak iş güvenliği mevzuatı oluşturulmaya çalışılmıştır (Karakulle, 2012: 9).

Almanya için ilk İş Güvenliği Kongresi 1953 yılında yapılmıştır. İtalya'da ilk Kazalardan Korunma Dünya Kongresi 1955 yılında düzenlenmiştir. Boon'da, 1961 yılında İş Güvenliği Çalışma Demeği kurulmuştur. A.B.D.'de 1970 yılında Mesleki Güvenlik ve Sağlık Kanunu (OSHA) çıkarılmış ve daha sonra Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (NIOSH) ve Amerikan Güvenlik Mühendisleri Demeği kurulmuştur. Dortmund'da 1972 yılında İş Güvenliği ve Kaza Araştırma Merkezi (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung - BAU) kurulmuştur. İş güvenliği kanununa göre, İş yeri hekimi ve iş yeri güvenliği elemanı İstihdamı zorunluluğu getiren genelge 1973 yılında kabul edilmiştir.

Wuppertall'de 1974 yılında iş güvenliği ile ilgili yüksek mühendislik bölümü açılmıştır (Dizdar, 2008: 94).

II. TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GELİŞİMİ

Osmanlı İmparatorluğu'nda, 1865 yılında Zonguldak Kömür Havzasındaki çalışma usullerini tespit eden Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılmıştır (Dizdar, 2008: 94). 1885'de Osmanlı İmparatorluğu'nda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmelere bakıldığında çok fazla bir şey bulmak mümkün değildir. Fabrika sayılabilecek büyüklükte işyeri sayısının çok az olması bu konudaki çalışmaların gecikmesine yol açmıştır. Esnaf ve Sanatkâr Loncaları'nın İSG konusunda çeşitli çalışmalar yaptıkları bilinmektedir (Yiğit, 2008: 5).

Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi, çalışma yaşamındaki gelişmelere bağlı olarak Dünya'dakine benzer aşamalardan geçmiştir. Meslek hastalıkları ve iş kazalarının önemli bir sorun olarak gündeme gelmesi, sanayileşmenin gelişimi ile ivme kazanmıştır. Sorunların yoğunluğuna ve toplumsal tepkilere bağlı olarak çözüm önerileri üretilmesi ve yaşama geçirilmesine yönelik çalışmalar iş sağlığı ve iş güvenliği konusundaki etkinlikleri hızlandırmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda kömür üretiminin yanında tersane, baruthane, top arabası, fişekhane, dökümhane gibi askeri amaçlı işyerleri ve dokuma fabrikalarının yoğunlaştığı görülmektedir. Küçük zanaat ve atölye üretimine dayanan işyerleri, sanayi

devrimi öncesi oldukça yaygın olmakla birlikte, bu tür işyerlerinde usta, kalfa ve çırak olarak ücretle çalışanlarla işverenler arasındaki ilişkileri ve çalışma koşullarını “lonca”ların kuralları ve gelenekler belirlemiştir. Bunun dışında Osmanlı İmparatorluğu’nda iş yaşamı, Mecelle tarafından düzenlenmiştir. Tanzimat’tan sonra bazı girişimler sonucu işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri’nin Deniz Bakanlığı’na bağlanmasıyla, kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşulları yasalarla düzenlenmiştir. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması, üretimde kayıplara neden olmuştur. 1865 yılında, Madeni Hümayun Nazırı Dilver Paşa tarafından üretimi artırmak amacıyla bir tüzük hazırlanmış; ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemeler yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Söz konusu tüzükte, kömür madenlerinde iş kazalarına çok sık rastlanmasına rağmen, bu konuda bir hüküm getirilmezken; işçiye ait çalışma, dinlenme ve tatil sürelerine ilişkin hükümler içermekteydi (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2012: 9; Andaç, 2003; Akt: Karakulle, 2012: 10). Daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına rağmen, 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması bakımından önemlidir (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2012:9).

Tanzimat'tan sonraki ikinci önemli belge, "Maadin Nizmanamesi"dir. Maadin Nizamnamesi, iş güvenliğini ilgilendiren önemli hükümler getirmiştir. Bu tüzüğün getirdiği yenilikler ve önemli hükümler şöyle sıralanabilir (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2012:9-10):

- İşveren, iş kazasının gerçekleşmesini önlemek için gerekli önlemleri alarak, iş güvenliğini sağlamak zorundadır.
- Kazaya maruz kalanlara veya ailesine mahkeme tarafından hükmedilecek tazminat, işveren tarafından ödenecektir." Kazanın, işverenin kötü yönetim ve denetimi veya gereken önlemlerin yasalara uygun olarak yerine getirilmemiş olması nedeniyle meydana gelmesi halinde, işveren ayrıca 15-20 altın tutarında daha fazla tazminat ödeyecektir.
- "Havzada her işveren, diplomalı bir hekim çalıştırmak ve eczane bulundurmak zorundadır."

Dilaver Paşa Nizamnamesi'ne göre daha ileri ve kapsamlı hükümler getiren Maadin Nizmanamesi de işverenler tarafından uygulanmamış ve tüzük hükümleri hayata geçirilememiştir (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2012:9-10). Bu iki nizamname, sosyal yaşamı düzenleyen ilk belgeler olması bakımından önemlidir.

Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Maadin Nizmanamesi dışında, daha çok sosyal yardım amaçlı hükümler içeren, Tersane-i Amiriye ve Mensip

İşçilerin Emeklilikleri Hakkında Tüzük, Hicaz Demir Yolu Memur ve Hizmetlilerine Hastalık Kaza Hallerinde Yardım Tüzüğü, Askeri Fabrikalar Tüzüğü, bu dönemde, çıkarılan diğer tüzükler arasında sayılabilir (TMMOB Makina Mühendisleri Odası, 2012: 10).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemelere bakıldığında ise; sanayinin doğuşu ve gelişimi, Batı kadar erken dönemlerde değil; aksine 1900’lü yılların ilk yarısından itibaren başlayabilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının ortaya çıkışı da bu dönemlere denk gelmektedir. Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği açısından temel kabul edilen Lonca sistemi değerlendirildiğinde, o dönemde üretim teknolojisinin basit ve az gelişmiş olması sebebiyle çalışanların karşılaşabileceği riskler de nispeten daha basittir. İşçiler karşı karşıya kaldıkları tehlikeler; çarpma, düşme, kesilme ve ezilme gibi çok ciddi sonuçlara neden olamayacak küçük çaplı tehlikelerdir. Öte yandan, çalışan sayısının az olması nedeniyle, meydana gelen bir iş kazasından büyük kitleler etkilenmemiştir. Bu sebeple kamuoyunda iş kazaları ve meslek hastalıkları çok fazla bilinmemektedir. Ayrıca işyeri sayısının az olması da iş kazalarının sayısını azaltan önemli bir faktördür. Usta ile kalfa - çırak arasındaki ilişki, öğretmen - öğrenci ilişkisi olduğundan ve karşılıklı ilişkiye dayandığından, İSG’nin korunması daha kolay sağlanabilmiştir. Ustaların çalıştırdıkları kalfaları ve çırakları gözetmeleri ve korumaları, ahilik anlayışı tarafından da teşvik edilmekteydi. Bununla birlikte İSG konusunda herhangi bir hukuki düzenleme olmadığı için ustalar açısından da bu konuda herhangi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bu

döneme ait tek yazılı kaynağın fütuvvetnameler olması, yazılı kaynaklardan faydalanma olanağını da sınırlamaktadır (Şerdan, 2005:3-4).

Cumhuriyet dönemi Türkiye’inde, kömür işçilerinin çalışma şartları ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasa, 1921 yılında çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”dur (Çetindağ, 2010:2). Söz konusu yasada, işçi ve işverenlerin zorunlu katkılarına dayanan yardımlaşma sandıklarının kurulması ve bu sandıkların “Amele Birliği” adı altında örgütlenmesi öngörülmüştür. Amele Birliği, 1946 yılında ilk genel nitelikli sosyal sigortaların kuruluşuna kadar, üyeleri ve ailelerine hastalık, kaza, yaşlılık ve ölüm hallerinde, çağın koşullarına göre önemli yardımlar sağlayan bir sosyal güvenlik kurumu olarak işlev görmüştür (Gökbayrak, 2008).

Bu kanun çerçevesinde “Ereğli Kömür Havzası Maden Ocaklarında Çalışan İşçilerin Sıhhi İhtiyaçlarının Teminine dair Tüzük” çıkartılmış ve bu tüzükle iş sağlığı ve iş güvenliği alanında önemli düzenlemeler yapılmıştır. Kanunun en önemli maddesi günlük çalışma süresinin 8 saat ile sınırlandırılmasıdır. Yasayla maden işlerinde 18 yaşından küçüklerin çalıştırılması, mecburi çalıştırma ve zorla fazla çalıştırma yasaklanmıştır. İşçiler için işçi koğuşları, hamam yapılması, işyerinde hastane, eczane ve hekim bulundurulması zorunluluğu getirilmiştir. İş kazasına bağlı ölümlerde ölenlerin mirasçılarının işverene karşı tazminat davası açabilecekleri, işverenlerin kusurlu bulunması halinde işverenin para cezası ödemek

zorunda kalması da maddelerden biridir. Ayrıca, işverenler istihdam ettikleri işçilerin kayıtlarını tutmak zorundadırlar (Arıcı, 1999: 41).

1924 yılında 394 sayılı Kanun, çalışanlara hafta tatilini getirmiştir (Çetindağ, 2010: 2). 1925 yılında, meslek hastalıkları ve yol kazalarının iş kazası kabul edilmesi gibi sigorta kanunda düzenlemeler yapılmıştır (Dizdar, 2008: 93-94). 1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu, iş kazası meslek hastalıkları ile ilgili hukuki hükümler getirmiştir. 1930 yılında çıkarılan Belediyeler Kanunu ise denetim konusunda hükümler içermektedir. 1935 yılında milli bayram ve genel tatil günleri hakkındaki Kanun da yürürlüğe girmiştir. 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ve 1937 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu bu konuda çıkarılan önemli kanunlardır. Bu kanunlara dayalı çok sayıda tüzük ile detaylar ve uygulamalar belirlenmiştir. Öte yandan, 1946 yılında Çalışma Bakanlığı'nın kurulması iş güvenliği ve işçi sağlığı hususunda en önemli aşama olarak görülmektedir. Daha sonra 3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında 931 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılmış, yerine ise 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. Bu Kanun, uzun bir süre yürürlükte kalmış ve bu kanuna dayanarak birçok tüzük ve yönetmelik de çıkarılmıştır. Son olarak, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, halen yürürlüktedir. Diğer taraftan, 1964 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Kanun çalışanlara çeşitli risklere karşı güvenceler getirmiştir. Son olarak 16.06.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilerek sosyal güvenceler hız kazanmıştır (Çetindağ, 2010: 2).

Cumhuriyetin ilk yıllarından başlayarak ülke sanayisinin geliştirilmesine yönelik pek çok yatırım yapılmıştır. Özellikle kalkınma planlarında yakın, orta ve uzun dönemli planlar ve stratejiler belirlenmiştir. Sanayileşmede sağlanan gelişmelerin yarattığı sorunları gidermek için pek çok yasa, tüzük ve yönetmelik çıkarılmıştır. Cumhuriyetin ilanından sonra ilk yasal düzenleme 1924 tarih 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu” olmuştur. Resmi ve özel kurumlarda çalışanların tümüne haftada bir gün süre ile tatil hakkı tanıyan bu yasa ise iş sağlığı açısından atılmış önemli bir adım olarak kabul edilir. 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 332.nci maddesi ile işverene, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hukuki sorumluluklar getirmiştir. Ülkemizde o dönemde iş yasasının bulunmaması sebebi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili pek çok maddenin yer aldığı 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” 1930 tarihinde çıkarılmıştır. Çocuk ve kadın işçilerin korunmasına, işyerlerinde işyeri hekimi bulundurulmasına, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ve hastane açılmasına ait kurallar konulmuştur. Halk sağlığını koruyucu çeşitli önlemler getiren bu kanun, amacı İSG alanına yönelik düzenlemeler yapmak olmadığı için iş sağlığı ve iş güvenliği açısından dolaylı bir nitelik taşımaktadır. Kanunun iş sağlığı ve iş güvenliği alanına yönelik hükümleri de, tüm çalışanları koruyucu önlemler getirmekten çok, bazı alt işgücü kategorilerinin korunması amacına yöneliktir. Bu alt kategoriler ise büyük ölçüde kadın ve çocuk çalışanlardan oluşmaktadır. 12 yaşından küçük çocukların maden ve sanayi kesimlerinde, 12-16 yaş arasındaki çocukların gece çalıştırılmayacağı ve kadınlara doğum öncesi ve sonrası 3'er haftalık izin verilmesi, gece çalışmalarında ve yer altı

işlerinde çalışma sürelerinin 8 saat ile sınırlandırılması, bu hükümlerden bazılarıdır. Yasayla en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma mecburiyeti getirilmiş, hastanesi olmayan veya şehir dışında bulunan yerlerde bir hasta odası ve ilk yardım vasıtaları bulundurulması zorunlu tutulmuştur. Ayrıca, yasaya göre 100-500 daimi işçisi olan işyerlerinde bir revir, 500'den fazla işçisi olan işyerlerinde her yüz işçiye bir yatak hesabıyla hastane yapılması gerekmektedir (Makal 1999: 343).

Cumhuriyet dönemi Türkiye'si'nin ilk iş kanunu olan 3008 sayılı kanun 08.06.1936 yılında çıkarılarak 15.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun, sosyal sigortaların kademeli olarak kurulmasını öngörmüş, ancak ilk sigorta kollarının ortaya çıkması için on yıl beklemek gerekmiştir. (Makal, 2002: 398; Gökbayrak, 2010: 144). Ülkemizde ilk kez devlet, bütün yönleri ile işçi ve işveren ilişkilerine doğrudan müdahale etmiştir. Bu yasa ile iş güvenliği ilk kez düzenli, ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuş, işçilerin işyeri tehlikesine karşı bütün yönleri ile korunması amacı izlenmiştir (Şardan, 2005). 3008 sayılı İş Kanunu'nun 107'nci maddesinde Sosyal Sigortaların kademeli olarak kurulması ve temel ilkeleri belirlenmiştir. Kanun hükümlerine göre, 1 yıl içinde çıkarılması öngörülen sosyal sigortalar sistemi ise ancak, 1945 yılında kurulmaya başlanmıştır (Arıcı, 1999).

Sosyal sigortaların kuruluş tarihi olarak kabul edilen 1946 tarihine gelindiğinde, Türkiye'de devlet öncülüğünde yürütülen sanayileşme çabaları sonucu işçi sayısının belirli bir düzeye ulaştığı; sendikalaşma yönündeki

engellerin en azından hukuki olarak kaldırıldığı; çok partili sisteme geçiş ile birlikte siyasal rekabetin hız kazandığı görülmektedir (Makal, 2002: 398; Gökbayrak, 2010:144). II. Dünya Savaşı, bütün ülkelerin olduğu gibi ülkemizin de ekonomisini sarsmış, savaş öncesine kıyasla büyük kitlelerin yaşam düzeylerinde gerilemeler olmuştur. Bu nedenle, bir güvenlik sistemine her zamandan daha fazla gereksinim duyulmaya başlanmıştır (Arıcı, 1999). II. Dünya Savaşı ortamında emeği ile geçinmek zorunda olan dar gelirli işçi kesimlerinin yaşam standartlarında ciddi bir düşme yaşandığı herkes tarafından kabul edilmektedir. Tüm bu gelişmeler, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmasını hazırlayan içsel iktisadi, sosyal ve siyasal faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Makal, 2002: 398; Gökbayrak, 2010:144).

Savaş sonrasının sosyal politika anlayışları ülkemize de yansımış, iş kazaları meslek hastalıkları ve analık sigortaları kurulmuştur (Arıcı, 1999). II. Dünya Savaşı sonrası, Dünya’da siyasal alanda ortaya çıkan bloklaşma, Batı’da Beveridge raporu ile başlayan sosyal güvenlikteki yeni gelişmeler ve Türkiye’nin Uluslararası Çalışma Örgütü ile ilişkileri de, sosyal güvenlik sisteminin kurumsallaşmasını hazırlayan dışsal faktörler olarak belirtilmektedir (Makal, 2002: 398; Gökbayrak, 2010: 144).

28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı kuruluş yasasının birinci maddesi ile Bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlikle yer almıştır. İş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı’nın kurulması sonrasında bu görev

İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verilmiştir. Bunun sonucunda 81 sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin 9. maddesinin onanmasına dair 5690 sayılı kanun 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun gereği olarak, işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı kanun çıkarılmıştır. Bahsedilen kanunun onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları artırılan Grup Başkanlıkları ile işyerlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır (Arıcı, 1999). 1963 yılında, kanunda yirmiden fazla işçi çalışan iş yerlerinde iş güvenliği sorumlusu bulundurulması mecburiyeti getirildi. 1964 yılında ülkemizde 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu çıkarılmıştır (Dizdar, 2008: 93-94).

1967 yılında, 1936 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu sosyal ve ekonomik gelişmeler karşısında yetersiz kaldığı için yerine 931 Sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. Bir süre sonra Anayasa Mahkemesi 931 Sayılı İş Kanunu'nu şekil yönünden iptal etmiştir. Bu yasa sadece 39 ay süreyle yürürlükte kalabilmiştir (Arıcı, 1999). 25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı İş kanunu çıkarılmıştır. Bugün yürürlükte olan tüzük ve yönetmeliklerin büyük bir bölümü 1475 sayılı İş Kanunu'na dayanılarak çıkarılmıştır (Karakulle, 2012: 14).

17.07.1974 tarihinde yürürlüğe konan 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile işçi güvenliği ile ilgili yasalar Sosyal Sigortalar Kurumu altında toplanmıştır. Adı geçen yasanın 11. maddesinde ve diğer maddelerinde, iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ve hak sahiplerine sağlanacak yardım ve ödemeler belirtilmiştir. Hızla gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek için 1475 sayılı İş Kanunu'nun güncellenmesine ihtiyaç duyulmuş, 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır (Dizdar, 2008: 93-94). Çalışma hayatımızı yeniden düzenleyen yeni İş Kanunu'nun birçok maddesi doğrudan ve dolaylı olarak iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgilidir. 1475 sayılı İş Kanunundaki "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" kavramı yerine 4857 sayılı yeni iş kanununda daha geniş ve kapsamlı olan "İş Sağlığı ve Güvenliği" kavramı kullanılmıştır. Dar anlamda İSG, işçinin sağlık ve emniyetinin işyeri sınırları ve iş dolayısıyla doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatırken; bunun tam olarak yeterli olmadığı görülerek sadece iş yerinde değil, işyeri dışında da işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyebilecek risklere karşı önlem almayı ifade eden iş sağlığı ve iş güvenliği tanımı kullanılmaya başlanmıştır (Karakulle, 2012: 14).

1475 sayılı İş Kanunu'nda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli olanların yapılmasından; şartların sağlanmasından ve araçların noksansız bulundurulmasından bahsedilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği tüzüğünde de benzer şekilde, güvenlik tedbirleri ve araçlar ifadeleri yer almaktadır. İş sağlığı ve güvenliği önlemine tanımına yer verilmesi açısından,

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çıkarılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği bir ilk teşkil etmektedir (Kabakçı, 2009: 59).

2003 yılında 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu da çıkarılmıştır (Yiğit, 2008: 6). 2006 yılında ise, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir.

30 Haziran 2012 tarihinde yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği ilk kez müstakil bir kanunda ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında sorumlu olan bakanlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır. Ancak, bugüne kadar İSG ile ilgili kamuya özel herhangi mevzuat yayınlanmamıştır. Bugüne kadar yayınlanan mevzuat daha çok işçilere ve taşeronlara yöneliktir. Kamuya özel bir mevzuat eksikliğinin yanı sıra, kamuda İSG kültürü ve İSG bilinci de oluşturulamamıştır.

Literatür incelendiğinde, kamuda İSG alanında yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve genellikle anket çalışması yapıldığı görülmektedir. Bilindiği gibi, İSG uygulamalarının kamu kesiminde de yapılması yasal bir zorunluluktur. Ancak, kamuda İSG ile ilgili uygulamaları değerlendiren bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kamuda da İSG'ye yönelik uygulamaların İSG mevzuatına uygun biçimde yürütülebilmesi için öncelikle, mevcut durumun belirlenmesi gerekmektedir. Mevcut durumda tespit edilen eksikliklerin giderilebilmesi, kamuda İSG kültürünün oluşturulabilmesi, yasal görev ve

sorumlulukların yerine getirilebilmesi için kamu kurum ve kuruluşlarında İSG'den sorumlu yöneticilere yol göstermek amacıyla bir rehber hazırlanacaktır. Hazırlanacak olan bu rehberde, kamuyu ilgilendiren İSG mevzuatı ve yürürlük tarihleri, mevzuat gereği çalışanlara verilmesi gereken eğitimler, İSG Kurulunun oluşturulması, risk değerlendirmesi yapılırken dikkat edilmesi gereken noktalar, periyodik olarak gerçekleştirilmesi gereken işlemler yer alacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAMU KURUM VE KURULUŞLARI PERSPKTİFİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI NASIL UYGULANMALI?

Bilindiği gibi 6331 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. 2 Ağustos 2013 tarihinde 28726 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan 6495 sayılı “Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”u ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlük tarihlerinde değişiklik yapılmıştır.

Ayrıca, 11 Eylül 2014 tarihinde 29116 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan 6552 sayılı “İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun” ile de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun bazı maddelerinde değişiklikler yapılmış; bu değişikliklere bağlı olarak söz konusu kanuna bağlı ilgili İSG mevzuatında da yeni düzenlemeler yapılmıştır. İSG mevzuatı uygulandıkça ortaya çıkan eksiklikler ve yeni ihtiyaçlar da mevzuatının sürekli yenilenmesini gerektirmektedir. Halen de gerek görüldükçe mevzuat düzenleme çalışmalarına devam edilmektedir.

Tez çalışmasının bu bölümünde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanması ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kamu kurumlarında uygulanmasından bahsedilirken yapılan açıklamalar, üretim yapılmayan; tüm kamu kurum ve kuruluşlarında ortak olan ofis işlerinin yapıldığı kamu kurum ve kuruluşları ile sınırlandırılmıştır. Üretim yapan kamu kurum ve kuruluşlarında kurumun dahil olduğu sektörlere özel diğer ilgili mevzuatın da uygulamaya dahil edilmesi söz konusu olacaktır.

I. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN AMACI VE YÜRÜRLÜĞÜ

1. Kanunun Amacı

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 1).

2. Kanunun Yürürlüğü

Altı yıl gibi oldukça uzun süren yorucu bir çalışmanın ürünü olan 6331 sayılı bu Kanun, sürekli gelişmekte ve genişlemekte olan çalışma

yaşamında, iş sağlığı ve güvenliği açısından ihtiyaç duyulan önemli düzenlemelere yer vermiştir. Kanunun uygulamaya girmesiyle birlikte elbette (yürürlüğe konulan her yeni düzenleme gibi) bazı sıkıntıların söz konusu olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak bunların bir kısmının uygulama sırasında giderilmesi elbette mümkün olacaktır. Diğer yandan yasa koyucu bazı hükümlerin yürürlüğe girmesi için bir hazırlık dönemine ihtiyaç olduğunu göz önünde tutarak, bu hükümlerin uygulanmaya konulmasını, işyerlerinin girdiği tehlike sınıflarına göre altı ay, bir yıl, iki yıl gibi sürelerle ertelemiştir. Başka bir deyişle bunların zaman içinde kademeli olarak yürürlüğe girmesini öngörmüştür (Akı, 2013:5). Kanunun bazı hükümleri kademeli olarak hayata geçmekte olup; yasanın uygulanması için gerekli altyapı ve bilinçlendirme çalışmaları da eş zamanlı olarak yürütülmektedir.

02.08.2013 tarihli ve 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılan değişiklikle birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 38. maddesinin kamu kurumları için yürürlük tarihleri aşağıda belirtilmiştir:

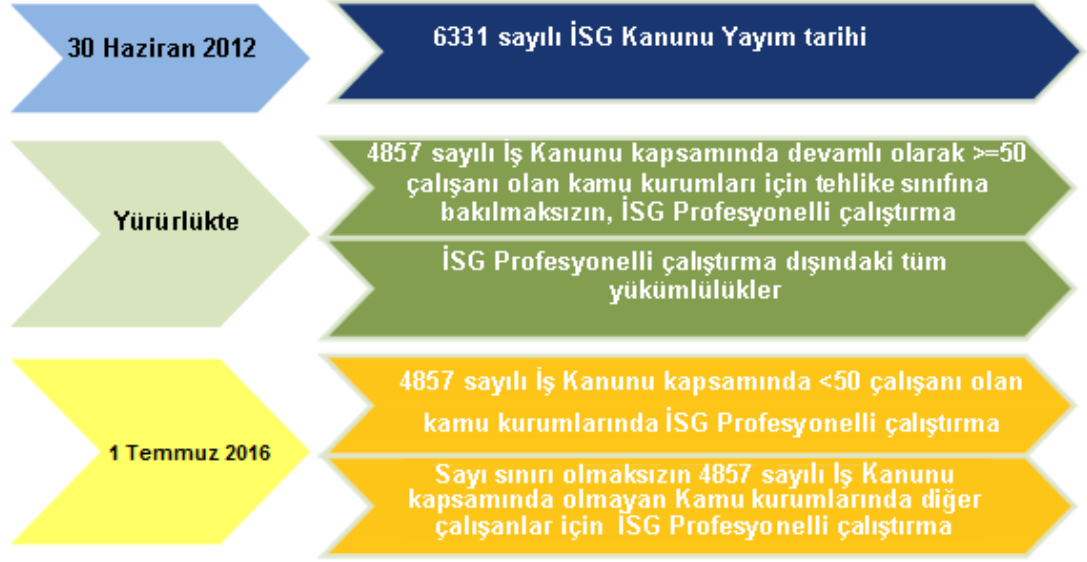
1. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında elliden az çalışanı olan kamu kurumları için 01.07.2016 tarihinden itibaren başlayacaktır.
2. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devamlı olarak elli ve daha fazla çalışanı olan kamu kurumları için tehlike sınıfına bakılmaksızın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık

personeli alıştırma yükümlülüğü 02.08.2013 tarihinden itibaren başlamıştır.

3. Sayı sınırı olmaksızın kamu kurumlarındaki 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan diğerk çalışanlar için iş gvenliğeri uzmanı, işyeri hekimi ve diğerk sağılık personeli alıştırma yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinden itibaren başlayacaktır (6331 Sayılı İş Sağılığı ve Gvenliğeri Kanunu, madde 38; Değerişik 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değerişiklik Yapılmasına Dair Kanun, madde 56).
4. İSG profesyonellerini (iş gvenliğeri uzmanı, işyeri hekimi ve diğerk sağılık personeli) alıştırma yükümlülüğünün yukarıda belirtildiğeri gibidir. Ancak, İSG profesyonellerini alıştırma yükümlülüğünün dışındaki tüm ykmllkler hali hazırda yürürlüktedir.

Daha kolay anlaşılabilmesi için 6331 sayılı İş Sağılığı ve Gvenliğeri Kanunu'nun kamu kurum ve kuruluşları için yürürlük tarihleri şekil 1'de verilmektedir:

Şekil 1: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Kamu Kurum ve Kuruluşları İçin Yürürlük Tarihleri



Tehlike sınıfı, iş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-r).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesinde tehlike sınıfının nasıl belirleneceği belirtilmiştir. Buna göre; işyeri tehlike sınıfları; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesine de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü'nün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça

Çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu, madde 9).

Bilindiğı gibi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğı 26/12/2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 4/2/2014- 28903 ve 19/2/2015-29272) Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personeli bulunan kamu kurum ve kuruluşları için işyeri sicil numarasının ilk 2, 3, 4 ve 5. rakamı işyeri faaliyet kodunu / işkolu kodunu göstermektedir. Anılan Tebliğde dörtlü kodlara karşılık gelen bu kod içeriğine göre bir veya daha fazla altılı koda ayrıştırılmıştır. Tescilin doğru olduğı dörtlü kodlar için tehlike sınıfı, işyerinin esas faaliyetini tanımlayan, tescil kodu /iş kolu kodunun altındaki altılı faaliyet kodunun karşısındaki tehlike sınıfıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personeli bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları için ise, tehlike sınıfının belirlenmesinde kurumun yaptığı asıl işe bakılır. Asıl iş, mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan iştir. Asıl işin tayininde tereddüde düşölmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütölmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş asıl işin belirlenmesinde esas alınır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanununu işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinin yine kuruluş amacına bakılır.

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi personel istihdam etmesi nedeniyle hâlihazırda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından verilmiş işyeri sicil numarası bulunan kamu kurumlarından işyeri sicil numarası içerisinde yer alan iş kolu kodunun, işyerinin asıl faaliyet alanından farklı olması sebebiyle tehlike sınıfı hatalı olanların işkolu koduna itiraz etmeleri halinde; öncelikle işyerinin bağlı olduğu vergi dairesinden alınacak işkolu kodunu gösterir resmi yazı / belge ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurarak işkolu kodunu değiştirmeleri gerekmektedir.

II. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN KAPSAMI

Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 2/1).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. - 89. maddelerine göre daha geniş tutulmuştur. Böylece İş Sağlığı ve Güvenliği hükümlerinin İş Kanunu kapsamı içinden çıkarılarak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ayrı bir düzenlemeye kavuşturulması nedeniyle bu hükümlerin, istisnalar dışında iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ve onları çalıştıran işverenler ve işyerleri hakkında uygulanması yanında bundan böyle, kamu ve özel her iki sektörde yer alan işlere ve işyerlerine ve bu işyerlerinde eğitilen çırak ve stajyerler de

dahil olmak üzere tüm çalışanlara uygulanması söz konusu olacaktır (Akı, 2013: 6-7).

1. Kişi Bakımından Kapsam

1.1. Çalışan

Çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişidir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1–b). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, sadece 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olan işçileri değil; Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanununa tabi özel işyerleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında anılan kanunlara tabi olarak istihdam edilen işçileri ve kamu idarelerinde görevli memurlar ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde tanımlanan 4/B ve 4/C statüsünde çalışan personeli kapsamaktadır. Nitekim Kanun’un 3/1-b maddesinde “statülerine bakılmaksızın” tüm çalışanların kapsamda olduğu açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle bir idari sözleşmeye dayalı olarak kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar da bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Bu itibarla, 6331 sayılı Kanun bakımından “çalışan” kavramı, Mesleki Eğitim Kanunu veya Borçlar Kanunu’na tabi olan çırakları, stajyerleri, hangi kanuna tabi olursa olsun iş sözleşmesiyle çalışan işçileri, 657 sayılı Kanunun 4/A, kadro karşılığı olsun yahut olmasın 4/B ve hangi faaliyeti

yürütürse yürütsün 4/C statüsünde istihdam edilenleri kapsamaktadır (Ertürk, 2012: 13-14; Arıcı, 2013: 114-115; Alpagut, 2004: 25-26; Caniklioğlu, 2012: 27-31; Ocak, 2012: 113-114; Oğuz, 2011: 56; Baycık, 2013: 108). Bu nedenle, çalışanların hakları bakımından değerlendirme yapılırken çalışan memurlar ile diğer kamu görevlileri ve geçici personel açısından idare hukuku ilke ve kuralları dikkate alınmalıdır (Baycık, 2013: 108).

Özetle, uygulamada kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen tüm personel, istihdam türüne bakılmaksızın “çalışan” olarak değerlendirilmelidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun gereği olan yükümlülükler yerine getirilirken (yürürlük tarihi henüz başlamamış olan yükümlülükler hariç) kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen toplam personel sayısına göre değerlendirme yapılmalıdır. Ancak, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu’na göre yapılan hizmet alımları kapsamında, söz konusu hizmeti yerine getirecek personel, kamu kurumunun “çalışan” sayısı hesabına dahil edilmez.

Benzer şekilde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 6/1-a bendine göre yapılacak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanının, işyeri hekiminin ve diğer sağlık personelinin) görevlendirme süresinin belirlenmesinde; 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, “çalışan” sayısının

toplamına dâhil edilmez (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/4; Değişik: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmasının açıklanmasından önce, kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin istihdam türlerinin açıklanması, konunun daha kolay anlaşılabilmesi bakımından faydalı olacaktır.

Kamu kurumlarında uygulanması gereken İSG hizmetlerinin tespitinde çalışan sayıları dikkate alınmaktadır. Bu bağlamda kamuda istihdam edilen personelin istihdam türlerine göre hangi tarihler itibariyle, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun İSG profesyoneli istihdam etme ve / veya hizmeti alma yükümlülüğünün yürürlüğe girdiği önem taşımaktadır. Kamu istihdam politikaları incelendiğinde ana istihdam türlerinin, 1965 yılında yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda 4 kategoride belirlendiği görülmektedir. İlgili yasanın 4. maddesi kamu hizmetlerinin aşağıda nitelikleri belirtilen memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle yürütülebileceğini ifade etmektedir.

A) Memur

Mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, Devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılır.

Yukarıdaki tanımlananlar dışındaki kurumlarda genel politika tespiti, araştırma, planlama, programlama, yönetim ve denetim gibi işlerde görevli ve yetkili olanlar da memur sayılır.

B) Sözleşmeli Personel

Kalkınma planı, yıllık program ve iş programlarında yer alan önemli projelerin hazırlanması, gerçekleştirilmesi, işletilmesi ve işlerliği için şart olan, zaruri ve istisnai hallere münhasır olmak üzere özel bir meslek bilgisine ve ihtisasına ihtiyaç gösteren geçici işlerde, (5917 Sayılı Bütçe Kanunlarında Yer Alan Bazı Hükümlerin İlgili Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelere Eklenmesi ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına İlişkin Kanun, madde 47) Bakanlar Kurulunca belirlenen esas ve usuller çerçevesinde kurumun teklifi ve Devlet Personel Başkanlığının görüşü üzerine Maliye Bakanlığınca vizelenen pozisyonlarda, mali yılla sınırlı olarak sözleşme ile çalıştırılmasına karar verilen ve işçi sayılmayan kamu hizmeti görevlileridir.

Ancak, yabancı uyrukluların; tarihi belge ve eski harflerle yazılmış arşiv kayıtlarını değerlendirenlerin mütercimlerin; tercümanların; Millî Eğitim Bakanlığında norm kadro sonucu ortaya çıkan öğretmen ihtiyacının kadrolu öğretmen istihdamıyla kapatılamaması hallerinde öğretmenlerin; dava adedinin azlığı nedeni ile kadrolu avukat istihdamının gerekli olmadığı yerlerde avukatların, kadrolu istihdamın mümkün olmadığı hallerde, tabip veya uzman tabiplerin; Adli Tıp Müessesesi uzmanlarının; Devlet Konservatuvarları sanatçı öğretim üyelerinin; İstanbul Belediyesi Konservatuvarı sanatçıların; bu Kanuna tâbi kamu idarelerinde ve dış kuruluşlarda belirli bazı hizmetlerde çalıştırılacak personelin de zorunlu hallerde sözleşme ile istihdamları caizdir.

C) Geçici Personel

Bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Dairesinin ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir.

D) İşçiler

(A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya

işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir (657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 4). Ayrıca devlet memurları kanununda yukarıda sayılan istihdam şekilleri dışında personel istihdam edilemeyeceği 5. maddede yer almaktadır.

233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameye tabi kamu iktisadi teşebbüsleri ve bağlı ortaklıkları personelinin istihdamında 29.01.1990 tarih ve 399 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname hükümleri geçerlidir. Kararnamenin 3. maddesinde Teşebbüs ve bağlı ortaklıklarda hizmetler memurlar, sözleşmeli personel ve işçiler eliyle gördürüleceği belirtilmektedir (399 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname, madde 3). Ancak aynı maddenin e bendi işçilerin kanun hükmünde kararnameye tabi olmadığını ifade etmektedir. 399 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname kapsamında istihdam edilen personel için kararnamede belirtilen hükümler dışında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hükümleri uygulanır.

Kamu kurumlarında istihdam edilen sürekli ve geçici işçiler için 4857 sayılı İş Kanunu'nun hükümleri uygulanır. Diğer yandan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin b bendine göre istihdam edilen personel işçi sayılmamakla birlikte 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin a bendi kapsamında sigortalı sayılırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı içerisinde yer alan kamu işyerleri için İSG hizmetlerini düzenleyen 29.12.2012 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği gereğince gerçekleştirilmesi gereken çalışmaların tespitinde göz önünde bulundurulacak istihdam tipleri ve her istihdam tipi için yürürlük tarihleri aşağıda verilmektedir:

Kamu kurumlarında istihdam edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin a bendi kapsamında devlet memuru olarak görev yapan ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4. maddesinin c bendi kapsamında yer alan personel için; İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğünün yürürlüğü, 01.07.2016 tarihine ertelenmiştir. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin hizmet sürelerinin hesaplanmasında, 01.07.2016 tarihine kadar bu kapsamdaki personel dikkate alınmaz. Diğer yandan kamu iktisadi teşebbüslerinde 399 Sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Personel Rejiminin Düzenlenmesi ve 233 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Maddelerinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararnameye göre istihdam edilen

personel de benzer şekilde, 01.07.2016 tarihine kadar İSG profesyonellerinin çalışma sürelerinin hesaplamalarına katılmamalıdır. Aynı şekilde, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'na tabi çalışan yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim elemanları (öğretim üyeleri (profesör, doçent ve yardımcı doçentler), öğretim görevlileri, okutmanlar ile öğretim yardımcıları da söz konusu kanun dışında kalan hükümler ve özlük hakları, bilindiği gibi 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu hükümlerine göre yürütülür. Bu bağlamda, yukarıda sayılan tüm personel, İSG profesyonellerinin hizmet sürelerinin hesaplanmasında toplam çalışan sayısının dışında tutulmalı, süre hesaplaması yapılırken sadece 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışan işçiler ve sözleşmeli personel dikkate alınmalıdır. Diğer bir deyişle, 5510 sayılı yasanın 4. maddesinin a bendinde yer alan personel hesaba dahil edilirken c bendinde yer alan personel belirtilen tarihe kadar kapsam dışında tutulmalıdır.

İSG profesyonelleri hizmetinin dışında acil durum planlarının hazırlanması, İSG kurulunun oluşturulması, destek personelinin görevlendirilmesi, çalışan temsilcisi / temsilcilerinin seçilmesi gibi tüm çalışmalarda statü farkı gözetmeksizin tüm çalışanlar değerlendirmeye alınır.

1.2. İşveren ve İşveren Vekili

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmasında, gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu'nda ve gerekse 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan işveren tanımları çerçevesinde tek başına tüzel kişiliği bulunmayan ve Devlet tüzel kişiliğinin bir parçası olan Bakanlıklar işveren sayılır. Bakanlıkların teşkilat ve görevleri hakkında kanunlarına bakıldığında genel olarak Bakan, Müsteşar ve Yöneticilerin tanımları, yetki ve sorumluluklarına ilişkin, aşağıdaki hükümlerin yer aldığı görülmektedir.

Bakan, bakanlık kuruluşunun en üst amiridir ve Bakanlık hizmetlerini mevzuata, hükümetin genel siyasetine, milli güvenlik siyasetine, kalkınma planlarına ve yıllık programlara uygun olarak yürütmekle ve Bakanlığın faaliyet alanına giren konularda diğer bakanlıklarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla görevli ve Başbakana karşı sorumludur. Bakan, emri altındakilerin faaliyet ve işlemlerinden sorumlu olup, Bakanlık merkez, taşra ve yurt dışı teşkilâtı ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının faaliyetlerini, işlemlerini ve hesaplarını denetlemekle görevli ve yetkilidir. Bakan, Müsteşar ve her kademedeki Bakanlık ve kuruluş yöneticileri, sınırlarını açıkça belirlemek şartıyla yetkilerinden bir kısmını astlarına devredebilir. Yetki devri, amirin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

Müsteşar, bakanın emrinde ve onun yardımcısı olup, Bakanlık hizmetlerini Bakan adına ve Bakanın direktif ve emirleri yönünde, Bakanlığın amaç ve politikalarına, kalkınma planlarına ve yıllık programlara, mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenler ve yürütür. Bu amaçla, Bakanlığın birim

ve kuruluşlarına gereken emirleri verir ve bunların uygulanmasını takip ve temin eder.

Yöneticilerin sorumlulukları ile ilgili maddelere bakıldığında ise; “Bakanlık merkez, taşra, yurtdışı teşkilatı ile bağlı kuruluşların her kademedeki yöneticileri yapmakla yükümlü bulundukları hizmet veya görevleri, bakanlık emir ve direktifleri yönünde, mevzuata, plan ve programlara uygun olarak düzenlemek ve yürütmekten bir üst yönetici kademeye karşı sorumludur.” hükmü yer almaktadır.

Yukarıda bahsedilen mevzuat hükümleri uyarınca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanması bakımından, Bakanlık teşkilatını temsile ve bütünü sevk ve idareye yetkili, Bakanlık teşkilatının en üst amiri olan Bakan ile bakanın emrinde ve onun yardımcısı olup Bakanlık hizmetlerini Bakan adına, Bakanın direktif ve emirleri yönünde mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenlemek ve yürütmekle yükümlü olan Müsteşar’ın Bakanlık merkez teşkilatının bütününde işveren vekili olarak kabul edilmeleri gerektiği, diğer yöneticilerin de kendi sorumluluk alanlarında Devlet tüzel kişiliği adına hareket ederek işin ve işyerinin yönetimine katıldıklarından sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekili sayılmaları gerektiği görüşüne varılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kamu kurumlarında uygulanmasında dikkate alınması gereken en önemli noktalardan biri de, her ne kadar üst yöneticiler

yetkilerinden bir kısmını astlarına devredebilseler de sorumluluklarını devretmeleri söz konusu değildir.

1.3. Alt İşveren

Alt işveren; bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarıdır (Alt İşverenlik Yönetmeliği, madde 3/1-a).

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (4857 sayılı İş Kanunu, madde 2).

1.4. Çalışan Statüsünde Olmadığı Halde Bazı İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Uygulanmasında Göz Önünde Bulundurulması Gereken Kişiler

İlgili bölümde tanımlanan “çalışan” statüsünde olmadığı halde bazı kişiler için de işveren / işveren vekili, bazı iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdür. Bahsi geçen kişiler ve yükümlülükler aşağıda özetle verilmiş; işverenin genel yükümlülükleri anlatılırken bu konuya daha detaylı olarak değinilmiştir.

1.4.1. Çıraklar

5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda, çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıkları, iş içerisinde geliştirilen kişi, “çırak” olarak tanımlanmıştır (Mesleki Eğitim Kanunu, madde 3/c).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 10. maddesine göre, çıraklığın ön koşulu olarak kişinin, 14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olması; ilköğretim okulu mezunu olması ve sağlık durumunun gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olması gerekmektedir (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2014: 25).

1.4.2. Öğrenciler

Mesleki Eğitim Kanununa göre “öğrenci”, işletmelerde, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında örgün eğitim görenler olarak tanımlanmaktadır (3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, madde 3/c).

1.4.3. Stajyerler

Stajyer, bir meslek hakkında teorik bilgileri bulunan, bu bilgileri uygulama ile güçlendirmek amacıyla işyerine kabul edilen öğrencilerdir. Teorik ve uygulamalı eğitimlerini okullarında alan öğrenciler; mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını stajları süresince geliştirerek; iş hayatına hazırlanmak ve gerçek çalışma ortamında deneyim kazanmak amacıyla staj yaparlar (Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 2014: 26).

11 Eylül 2014 tarihinde yayınlanan, 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa yapılan ekleme ile birlikte; İSG profesyonellerinin (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, diğer sağlık personeli) görevlendirilme süreleri hesaplanırken; 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerlerin; toplam çalışan sayısına dahil edilmeyeceği belirtilmiştir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,

madde 6/4; Ek: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

1.4.4. Ziyaretçiler / Misafirler

Çalışan statüsünde olmadığı halde, kamu kurum ve kuruluşlarına gelen ziyaretçiler, misafirler, kursiyerler, vatandaşlar vb. kişilerin sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla bu kapsamda verilen hizmetlerde, göz önünde bulundurulmaları gerekmektedir.

Yukarıda sayılan, çıraklar, öğrenciler, stajyerler, ziyaretçiler, misafirler, kursiyerler, vatandaşlar vb. kişilerin; her ne kadar çalışan statüsüne girmedikleri için İSG profesyonellerinin hizmet süreleri hesaplanırken toplam çalışan sayısına dahil edilmeseler de; işyerinde risk değerlendirmesi yapılırken, acil eylem planları hazırlanırken, destek elemanı sayıları belirlenirken dikkate alınmaları gerekmektedir. Ayrıca gerekli olması halinde, bu kişiler için kişisel koruyucu donanımlar da işverence sağlanmalıdır. Bu kişilere işyerine girerken işyerinde uyulması gereken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallar konusunda da bilgi verilmelidir.

2. Yer Bakımından Kapsam

İşyeri; sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir. İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 11).

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 2. maddesine göre ise, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-h bendine göre işyeri, mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine

bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu ifade eder.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmasında ise ayrı adreslerdeki her bir kurum, ayrı işyeri olarak değerlendirilmelidir. Aynı adreste mal veya hizmet üreten farklı Bakanlıklara bağlı kamu kurumlarının her biri ayrı işyeri olarak değerlendirilmelidir. İşverenin, işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon da işyerinin bir parçası olarak değerlendirilmelidir.

III. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN KAPSAMI DIŞINDA KALANLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 2/2. maddesinde, kanunun kapsamına girmeyen faaliyetler ve kişiler düzenlenmiştir. Bunun sebebi, bazı faaliyetlerde, görülen işin niteliği veya yapıldığı yer gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının çok zor ve hatta imkânsız olmasıdır. Nitekim 1989/391 sayılı AB Direktifinde de önlem alınması imkânsız faaliyetlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında tutulabileceği kabul edilmektedir (Oğuz, 2011: 55, Akt: Baycık, 2013: 108).

Aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu kanun hükümleri uygulanmaz (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 2/2; Ek: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 15):

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı (MİT) Müsteşarlığının faaliyetleri.
- b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- c) Ev hizmetleri.
- ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.
- e) Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer hâlleri

Tez çalışmasının konusunun kamu kurumlarına yönelik olması bakımından aşağıda sadece Kanunu'nun kamu kurumu statüsüne giren istisnaları incelenmiştir.

1. Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının Faaliyetleri

6331 sayılı Kanunun kapsamı dışında tutulan sadece bu birimlerin asli faaliyetleridir (Ocak, 2012: 114-115, Akt: Baycık, 2013: 108). Zira kanun, istisnaları belirlerken kurumları değil, iş kazası ve meslek hastalığına karşı önlem alınmasını zorlaştıran veya imkânsızlaştıran faaliyetleri esas almıştır (Caniklioğlu, 2012: 32, Akt: Baycık, 2013: 108-109). TSK, MİT ve genel kolluk kuvvetlerinin asli faaliyetleri sırasında çalışanların iş kazasına maruz kalmasının önlenmesi birçok durumda imkânsızdır (Günday, 253-254; Zabunoğlu, 2012: 724-726, Akt: Baycık, 2013: 109).

Bununla birlikte, anılan birimlerin fabrika veya dikimevi işletmesi durumunda bu faaliyetleri ve kendi iç işleyişlerindeki büro faaliyetleri 6331 sayılı Kanunun kapsamındadır. Çünkü bu halde, söz konusu faaliyetlerin, diğer fabrika ve dikimevlerinden farkı kalmamakta, dolayısıyla bu faaliyetler sırasında meydana gelme ihtimali olan risklerin önlenmesi mümkün hale gelmektedir. Bu itibarla, söz konusu birimlerin asli faaliyetleri dışında kalan ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasının imkânsız yahut çok zor olmadığı faaliyetler anılan kanunun kapsamı içinde değerlendirilmelidir (Baycık, 2013: 109).

2. Afet ve Acil Durum Birimlerinin Müdahale Faaliyetleri

Kanunun 2/2-b maddesinde istisna olarak düzenlenen “afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri” maddenin gerekçesinde tanımlanmıştır. Buna göre “normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri” afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetidir. Nitekim bu itibarla gerekçede, maden işyerlerinde özel olarak kurulan tahliye ekiplerinin faaliyetlerinin bu istisna kapsamında yer almadığı ifade edilerek, işyerlerinde acil durumlara müdahale etmekle görevli çalışanların 6331 sayılı Kanun kapsamında yer aldığı açıkça belirtilmiştir.

Kanundaki istisnaların belirlenmesinde kurumlar değil, yürütülen faaliyet esas alındığından, afet ve acil durum birimlerinin kim tarafından kurulduğu dikkate alınmaksızın bu birimlerde yürütülen müdahale faaliyetleri dikkate alınmalıdır. Diğer bir anlatımla, söz konusu birimlerin eğitim, büro, tatbikat faaliyetlerinde çalışanlar bakımından 6331 sayılı Kanun uygulanmalı, sadece afet ve acil durum müdahale faaliyetleri anılan Kanundan istisna tutulmalıdır (Ocak, 2012: 115-116, Akt: Baycık, 2013: 109-110).

Bu itibarla, 6331 sayılı Kanunu'nun 11 / 1 - c maddesi uyarınca işverenin görevlendirmekle ve hazır bulundurmakla yükümlü olduğu acil durum ekiplerinde istihdam ettiği çalışanlar bu Kanunda belirtilen tüm haklara sahip ve yükümlülöklere tabidir. Bu itibarla işveren, anılan acil durum ekiplerinde görevli kişilerin örneğın, tahliye veya yangınla mücadele sırasında iş kazası ve/veya meslek hastalığına maruz kalmamaları için gerekli olan önlemleri almakla, bu konuda eğitim vermekle ve onların alınan önlemlere uygun davranıp davranmadıklarını denetlemekle yükümlüdür (Baycık, 2013: 110).

3. Hükümlü ve Tutukluların İnfaz Hizmetleri Sırasında İyileştirme Kapsamında Yapılan İşyurdu, Eğitim, Güvenlik ve Meslek Edindirme Faaliyetleri

6331 sayılı Kanunun 2/2-d maddesi uyarınca tutuklu ve hükümlülerin infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yaptıkları işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri Kanunun kapsamı dışında tutulmuştur. Bu itibarla tutuklu ve hükümlülerin anılan faaliyetleri sırasında iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahip olmadıkları Kanundan açıkça anlaşılmaktadır (Baycık, 2013: 112). Ancak, söz konusu tutuklu ve hükümlülerin infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışan diğer işçi ve kamu görevlileri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamındadır.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDAN DOĞAN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

İşverenler, işveren vekilleri, işçiler ve diğer ilgililer, iş müfettişlerinin görevlerini yapabilmeleri için gerekli kolaylığı göstermek ve teftiş ile ilgili istemlerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Aşağıda işveren / işveren vekilinin, çalışanların ve alt işverenlerin diğer hak ve yükümlülükleri detaylarıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

1. İşveren / İşveren Vekilinin Hak ve Yükümlülükleri

Devlet memurları, görevlerini dikkat ve itina ile yerine getirmekle, kendilerine teslim edilen Devlet malını korumakla ve her an hizmete hazır halde bulundurmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Devlet memurunun kasıt, kusur, ihmal veya tedbirsizliği nedeniyle idare zarara uğramışsa, bu zararın memur tarafından rayiç bedeli üzerinden ödenmesi esastır. Zararların ödenmesinde, bu konudaki genel hükümler uygulanır. Ancak, fiilin meydana geldiği tarihte en alt derecenin birinci kademesinde bulunan memurun brüt aylığının yarısını geçmeyen zararlar, kabul etmesi halinde disiplin amiri veya yetkili disiplin kurulu kararına göre ilgili memurca ödenir (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 12; Değişik: 12/5/1982 - 2670/5 md.).

Devlet memurları, amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmakla ve yaptırmakla, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekle, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekle görevli ve sorumludurlar. Maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmakla yükümlüdür. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır. Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara aykırı emir veremez (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 10; Değişik: 12/5/1982 - 2670/3 md.).

Yukarıda devlet memuru olup, işveren / işveren vekili konumunda çalışan amirlerin genel hak ve yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Bundan sonraki kısımda, kamu işveren / işveren vekillerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri detaylı olarak açıklanmaya çalışılacaktır.

İşveren / işveren vekili, işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymayan devlet memurları hakkında, disipline ilişkin usul ve esaslar bakımından, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile Disiplin Kurulları ve Disiplin Amirleri Hakkında Yönetmelik hükümlerini uygulayabilir.

İşyerinde, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaları halinde; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendinde, “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller” sıralanmış ve “belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığında” işverenin haklı fesih imkânının olduğu belirtilmiştir.

Aynı maddenin II. bendinin 1 alt bendinde, “işçinin kendi isteği veya savaşı yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi”, işverene haklı fesih imkânı vermiştir. Bu durumda işverence yapılan fesih, haklı fesih sayılır ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatı alma hakkı ise ortadan kalkar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüklerine değinilmiştir. Söz konusu Kanun’da işverenin genel yükümlülükleri şu şekilde ifade edilmiştir:

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 4).

Özetle, çalışanlarının işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için işveren, aşağıda sıralanan genel yükümlükleri yerine getirmelidir:

1. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerini görevlendirir.
2. (Gerekmesi halinde) İşyeri sağlığı ve güvenliği birimi kurar.
3. Çalışan temsilcisi / temsilcilerini görevlendirir.
4. Destek elemanlarını görevlendirir.
5. (Gerekmesi halinde) İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturur.
6. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
7. Acil durum planlarının hazırlanmasını ve acil durumlara etkin müdahaleyi sağlar.
8. Sağlık gözetiminin yapılmasını sağlar.
9. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapar.
10. Eğitim ve bilgilendirme yapılmasını sağlar.
11. Çalışanların görüşlerinin alınmasını ve katılımını sağlar.
12. Tatbikat yapılmasını sağlar.
13. Tahliye planlarının hazırlanmasını sağlar.
14. İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunu ve işbirliğini sağlar.
15. Denetim yapar.

İşverenin yerine getirmesi gereken yükümlölükler, aşğıda sırasıyla açıklanmaktadır:

1.1. İSG Profesyonellerinin Görevlendirilmesi

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için çalışanları arasından yeterli sayı ve nitelikte İSG profesyonellerini (iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve çok tehlikeli sınıfta yer alıp, 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde diğer sağlık personeli) görevlendirir. Eğer, çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel yoksa, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya Sağlık Bakanlığı'na bağlı Toplum Sağlığı Merkezlerinden (TSM) hizmet alarak yerine getirebileceğı gibi; belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini işverenin kendisi de üstlenebilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/1-a; Ek cümle: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değışiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16). 04.01.2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan, yani Sağlık Bakanlığı'na bağlı TSM'lerden, doğrudan alabileceğı gibi 4734 sayılı Kanun

hükümleri çerçevesinde de alabilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6).

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB), kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilen birimi ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-m).

İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar; sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar. İşveren, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve kendisine yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür.

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her

saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8/7).

Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8/8).

1.1.1. İş Güvenliği Uzmanları

İş güvenliği uzmanı, usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-f Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.). Teknik eleman ise; teknik öğretmen,

fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-s; Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.).

İşveren, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını göz önünde bulundurarak, işyerindeki iş güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere yeterli sayı ve nitelikte iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür.

İşyerinin az tehlikeli sınıfta yer alması ve 10'dan az çalışanı bulunması halinde işveren, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmasa da, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca ilan edilecek olan eğitimleri tamamlayarak işe giriş ve periyodik muayeneler dışındaki İSG hizmetlerini kendisi yürütebilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/1-a;; Ek: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

İş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. İş güvenliği uzmanları, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür. İş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine

getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdürler.

Kamu kurumlarında görevlendirilen iş güvenliği uzmanları ile hizmet sunan kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8).

Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 11/3). İş güvenliği uzmanları ancak, Tablo 1’de verilen işyeri tehlike sınıflarına uygun belge türüne sahip olmaları halinde görev alabilirler.

Tablo 1: İşyeri Tehlike Sınıfına Uygun İş Güvenliği Uzmanlığı Belge Türleri

(6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8/5)

İşyerinin Tehlike Sınıfı	İş Güvenliği Uzmanının Sahip Olması Gereken Belge Türü
Çok tehlikeli	✓ (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi
Tehlikeli	✓ (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ✓ (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi
Az tehlikeli	✓ (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ✓ (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi ✓ (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8).

Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde işveren, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya yetkilendirilmiş toplum sağlığı merkezlerinden hizmet alarak yerine getirebileceği gibi; belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, iş güvenliği uzmanlığı görevini üstlenebilir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 5/1-a,b).

İş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri, Tablo 2’de vermiştir. Ancak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’na tabi stajyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çıraklar, iş güvenliği uzmanlarının çalışma süreleri hesaplanırken, toplam çalışan sayısına dahil edilmezler (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/4; Değişik: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

Tablo 2: İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

(İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği, madde12)

İşyerinin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı	İş Güvenliği Uzmanı Çalışma Süresi
Az Tehlikeli	<10	Çalışan başına yılda en az 60 dakika
	10-1999	Çalışan başına ayda en az 6 dakika
	>=2000	Tam zamanlı
Tehlikeli	<1500	Çalışan başına ayda en az 8 dakika
	>=1500	Tam zamanlı
Çok Tehlikeli	<1000	Çalışan başına ayda en az 12 dakika
	>=1000	Tam zamanlı

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8).

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir. İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, Tablo 2'ye göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak, vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun

şekilde görevlendirme yapılır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 7/3-4).

İşveren, işyerindeki çalışan sayısının, tehlike sınıfına göre sırasıyla çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1000; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 1500; az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak Tablo 2’de belirtilen sürelerle uygun, yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 12/2,3,4).

İş güvenliği uzmanları, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 12/5).

İş güvenliği uzmanları, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür:

- **Rehberlik:** İş güvenliği uzmanı; 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 önerilerde bulunur.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunur. İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ama çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapar ve işverene önerilerde bulunur.

- **Risk değerlendirmesi:** İş güvenliği uzmanı; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla yükümlüdür.

- **Çalışma ortamı gözetimi:** İş güvenliği uzmanı; çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlanması ve uygulamasını kontrol etmekle yükümlüdür. İş güvenliği uzmanı; işyerinde

kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılır, bu konuda işverene önerilerde bulunur, uygulamaları takip eder; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılır, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izler ve kontrol eder.

- **Eğitim, bilgilendirme ve kayıt:** İş güvenliği uzmanı; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunar ve uygulamalarını yapar veya kontrol eder. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlar.

Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunar ve uygulamasını kontrol eder. İş güvenliği uzmanı; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmekle yükümlüdür.

- **İlgili birimlerle işbirliği:** İş güvenliği uzmanı; işyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapar, tehlikeli olayın

tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve uygulamaların takibini yapar.

Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlar. İş güvenliği uzmanı; bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmakla yükümlüdür.

Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlar ve bu kişilerle işbirliği yapar (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9). İş güvenliği uzmanlarının yetkileri yine aynı yönetmeliğin 10. maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirildiği ve makul bir süre belirlediği, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hayati tehlike arz eden tedbirlerin, işveren tarafından, belirtilen süre içinde yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirir. İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurur.

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve

alışanlarla görüşür. İş güvenliği uzmanı; görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin i düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapar.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen srelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 10).

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesi, İş güvenliği uzmanlarının ykmllklerini tanımlamaktadır. Söz konusu yönetmelik gereğince; iş güvenliği uzmanları, 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 ykmldrleri.

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Çalışanın lm veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut

bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 25 inci maddesindeki kriterler esas alınır.

İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 11). Onaylı defter, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan defterdir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, madde 4/1-e).

1.1.2. İşyeri Hekimleri

İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimidir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-ı).

İşveren, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısını da göz önüne alarak, işyerindeki iş sağlığı hizmetlerini yerine getirmek üzere gerekli niteliklere sahip ve yeterli sayıda işyeri hekimini görevlendirir.

İşyeri hekimlerinin hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz; görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler. İşyeri hekimleri; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu durumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirmekle yükümlüdürler.

Kamu kurumlarında görevlendirilen işyeri hekimleri ile hizmet sunan kuruluşlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8). Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimlerinin yetki belgesi 6 ay süreyle askıya alınır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 11/3).

İşyeri hekimi belgesine sahip olmaları şartıyla, işyeri hekimleri her tehlike sınıfında yer alan iş yerlerinde çalışabilirler. Çalışanları arasında

belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde işveren, bu yükümlülüğünü ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya Bakanlıkça yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı birimlerden hizmet alarak yerine getirebileceği gibi; belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, çalışan sayısı ve tehlike sınıfını dikkate alarak kendi işyerinde, işyeri hekimliği ve diğer sağlık personeli görevini üstlenebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/1).

İşyeri hekimlerinin çalışma süreleri, 20.07.2013 tarih ve 28713 sayılı Resmi Gazete'de (Değişik:RG-11/10/2013-28792) yayınlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesi gereğince, Tablo 3'de verdiği gibidir. Ancak, 18.12.2014 tarihinde yapılan değişiklikle, işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinde kademeli değişiklik yapılması öngörülmüştür; söz konusu çalışma süreleri Tablo 3'de verilmiştir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 12).

Ayrıca, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi stajyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çıraklar, işyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin hesaplanmasında, toplam çalışan sayısına dahil edilmezler (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/4; Değişik: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde

Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

Belirlenen alışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 8/6).

İşverence işyeri hekimi olarak grevlendirilecekler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır. İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, Tablo 3'e göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez. Vardiyalı alışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 7). İşyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. İşyeri hekimlerinin, birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapması halinde, bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

Tablo 3: İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyerinin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı	İşyeri Hekiminin Çalışma Süresi	Yürürlük Tarihi
Az Tehlikeli	<10	çalışan başına yılda en az 25 dakika	Yürürlükte (01.01.2016 tarihine kadar geçerli)
	10-1999	çalışan başına ayda en az 4 dakika	
	>=2000	Tam zamanlı	
Tehlikeli	<1500	çalışan başına ayda en az 6 dakika	
	>=1500	Tam zamanlı	
Çok Tehlikeli	<1000	çalışan başına ayda en az 8 dakika	
	>=1000	Tam zamanlı	
Az Tehlikeli	<2000	çalışan başına ayda en az 5 dakika	01.01.2016 tarihinden itibaren geçerli olacak
	>=2000	Tam zamanlı	
Tehlikeli	<1000	ayda en az 10 dakika	
	>=1000	Tam zamanlı	
Çok Tehlikeli	<750	çalışan başına ayda en az 15 dakika	
	>=750	Tam zamanlı	

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç, diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9/2-ç; Ek:RG-18/12/2014-29209).

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür (İşyeri Hekimi ve

Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9):

- **Rehberlik:** İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapar. İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunur. İşyeri hekimi, işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunur.

İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılır, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapar ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate alır.

İşyeri hekimi, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara

yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunur.

İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunur. İşyerinde meydana gelen, ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapar ve işverene önerilerde bulunur. İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir.

- **Risk değerlendirme:** İşyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirme sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla yükümlüdür. Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına alır, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde özel olarak dikkate alır.

- **Sağlık gözetimi:** İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri hekimleri tarafından verilir. Ancak, işyerinin az tehlikeli sınıfta bulunması ve çalışan sayısının da 10'dan az olması halinde, söz konusu raporlar, kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimleri tarafından da verilebilir (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 15/3; Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.). 4857 sayılı İş Kanun'u ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış olup, henüz geçerlilik süresi dolmamış olan periyodik sağlık raporları, süreleri doluncaya kadar geçerli sayılır (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, geçici madde 3/1).

İşyeri hekimi, sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirir ve rızalarını alır. Gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapar.

İşyeri hekimi, çalışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonuçlarını düzenler ve işyerinde muhafaza eder.

Çalışanların kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikle göz önünde bulundurularak; işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

- Az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir,
- Tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir,
- Çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir

periyodik muayeneler tekrarlanır.

Ayrıca, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayeneler tekrarlanır; işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılabilir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9 / 2 - c; Değişik:RG-18/12/2014-29209).

İşyeri hekimi, özel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların, uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı almış çalışanın olması durumunda kişinin çalıştığı ortamdaki diğer çalışanların sağlık muayenelerini tekrarlamakla yükümlüdür. Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit eder, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunar ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapar.

İşyeri hekimi, çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunar. Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini verir, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlar.

İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydeder, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapar, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlar ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunar, uygulamaların takibini yapar ve yıllık değerlendirme raporunu hazırlar.

İşyeri hekimleri, işyerine başka bir işverenin çalışanlarından, iş görmek için geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmekle yükümlüdürler (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9 / 2 - c; Ek:RG-18/12/2014-29209).

- **Eğitim, bilgilendirme ve kayıt:** İşyeri hekimi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda

Çalışma yaparak işverenin onayına sunar ve uygulamalarını yapar veya kontrol eder. İşyerinde ilkyardıı ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütür. Yöneticilere, bulunması halinde; iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim verir, eğitimin sürekliliğini sağlar.

İşyeri hekimi, çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirir. İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde hazırlar.

İşyeri hekimleri, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının belirleyeceği iş sağlığı ve güvenliği konularında ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirmekle ykmldrlar (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9/2-; Ek:RG-18/12/2014-29209).

• **İlgili birimlerle işbirliği:** İşyeri hekimi, sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önerir, ölçüm sonuçlarını değerlendirir. Varsa,

üyeyi olduğu iş sağılığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışır. İşyerinde iş sağılığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağılanması için ilgili taraflarla işbirliği yapar. İşyeri hekimi, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağılık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılır.

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliği'ne göre meslek hastalığı ile ilgili sağılık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışır, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapar. İş sağılığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılır. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağılığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkıda bulunur.

İşyeri hekimi, bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağılığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlar. İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağılar ve bu kişilerle işbirliği yapar (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağılık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9).

İşyeri hekimlerinin yetkileri, yine aynı yönetmeliğin 10. maddesinde aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır:

İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurur. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapar.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 10).

İşyeri hekimlerinin yükümlülükleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinde açıklanmıştır. Söz konusu yönetmelik gereğince; işyeri hekimleri, görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar

aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali, yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekiminin belgesi, altı ay süreyle askıya alınır. Belgesi askıya alınan işyeri hekiminin İSG-KATİP sistemi üzerindeki mevcut tüm sözleşmeleri, askıya alınma sürecinin başlangıcından itibaren herhangi bir işleme gerek kalmaksızın iptal edilir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 41/2; Ek:RG-18/12/2014-29209). Yetki belgesi askıya alınan veya iptal edilen işyeri hekimi, bu işleme ilişkin itirazını, işlemin tebliğ tarihinden itibaren en geç 10 iş günü içinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne yapabilir. Bu süreden sonra yapılacak itirazlar dikkate alınmaz. Kesinleşen yargı kararı ile belgesi askıya alınan işyeri hekimleri bu maddede belirtilen itiraz hakkından yararlanamazlar (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 41/8; Ek:RG-18/12/2014-29209).

İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirirler.

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile yukarıda bahsedilen, işyeri hekiminin görevlerine ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazmakla yükümlüdür. Meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

1.1.3. Diğer Sağlık Personeli

Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan sayısının 10 ve daha fazla olması halinde işveren, diğer sağlık personeli görevlendirir. Ancak, tam zamanlı işyeri hekimi görevlendirilmesi gereken işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz.

İşverence diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecek kişiler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip

olmak zorundadır. Diğer sağlık personelinin çalışma süreleri, Tablo 4'te verilmiştir. Ancak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na tabi stajyerler ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çıraklar, diğer sağlık personellerinin çalışma sürelerinin hesaplanmasında, toplam çalışan sayısına dahil edilmezler (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/4; Değişik: 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun, madde 16).

Tablo 4: Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri

(İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği, madde 19).

İşyerinin Tehlike Sınıfı	Çalışan Sayısı	Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süresi
Az Tehlikeli	-	Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.
Tehlikeli	-	Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.
Çok Tehlikeli	<10	Diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.
	10 - 49	Çalışan başına ayda en az 10 dakika
	50 - 249	Çalışan başına ayda en az 15 dakika
	>=250	Çalışan başına ayda en az 20 dakika

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev,

Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla kişiye verilemez. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır. Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Diğer sağlık personelinin, birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapması halinde, bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

Diğer sağlık personelinin görevleri, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 16. maddesinde belirtilmiştir. Diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışır, veri toplar ve gerekli kayıtları tutar. Çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazar ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olur.

Diğer sağlık personeli, özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlar. İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışır. Çalışanların sağlık eğitiminde görev alır. İşyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışır. İşyeri hekiminin verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri

yürütür. İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlar ve bu kişilerle işbirliği yapar (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 16).

Diğer sağlık personelinin yetkileri de yine aynı yönetmeliği 17. maddesinde aşağıdaki şekilde belirtilmiştir:

Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapar, gerekli bilgi ve belgelere ulaşır ve çalışanlarla görüşür. Görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapar. Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 17).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 18. maddesi uyarınca diğer sağlık personelinin yükümlülükleri şunlardır:

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 18).

İşyeri hemşiresi, 25/2/1954 tarihli ve 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'na göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip hemşire/sağlık memurudur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-ş).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, 30/6/2012 tarihinden önce verilen işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi sahiplerinden İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin yayım tarihi olan 18.12.2014 tarihinden itibaren bir yıl içerisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne müracaat edenlere belirtilen "Diğer Sağlık Personeli Belgesi" düzenlenir (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık

Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, geçici madde 7; Ek:RG-18/12/2014-29209).

1.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi Kurulması

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB), işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-i).

Bilindiği gibi, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinin 2., 3., ve 4. bentleri ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 12. maddesinin 2., 3., ve 4. bentleri uyarınca, işverenin, tehlike sınıfına göre sırasıyla az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin 2000, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin 1500, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin ise 1000 çalışanı olması durumunda tam zamanlı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılması zorunluluğu bulunmaktadır. 01.01.2016 tarihinden itibaren tam zamanlı işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü için çalışan sayıları az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 2000, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin 1000, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise 750 olarak değişecektir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB) kurar.

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 5/3). Ancak, işveren bu birimde diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 10/1). Tam süreli iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesini gerektirecek sayıda çalışan bulunması halinde, çalışma sürelerinin hesaplanmasında, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 5/4).

İşveren ayrıca, tam süreli iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü olmasa dahi; işyerinde görev yapacak olan iş güvenliği uzmanına, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde belirlenen kriterlere uygun bir yer göstermek zorundadır (İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 6/2).

1.3. Çalışan Temsilcisinin Görevlendirilmesi

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-c).

İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, Tablo 5’de belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 20/1):

Tablo 5: Çalışan Sayısına göre Çalışan Temsilcisi Sayıları

Çalışan Sayısı	Çalışan Temsilcisi Sayısı
2-50	1
51-100	2
101-500	3
501-1000	4
1001-2000	5
>=2001	6

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan

temsilcisi olarak da görev yapar (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 20).

İşveren çalışan temsilcisini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, çalışanlar ve çalışan temsilcileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 16/1).

Çalışan temsilcisinin seçilmesine dair usul ve esaslar, 29.08.2013 tarih ve 28750 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği ile düzenlenmiştir. Söz konusu tebliğe göre işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir. Çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 4/1, 2).

İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir. Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir. İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilan eder (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 4/3,4,5).

Bir çalışanın çalışan temsilcisi olabilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması zorunludur:

- a) İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olması,
- b) En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,
- c) En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması.

Belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz.

Yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 6). Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika

bulunmaması halinde çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır. Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi durumunda çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilân edilir. İşyerinde çalışanların aday olabilmeleri için yukarıda sayılan kriterleri sağlamaları esastır. Bu kriterleri taşımaları halinde aday olmaları engellenemez.

Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir. Aday sayısı işyerinde zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Fazla olması halinde çalışan temsilcisi adayları; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak belirtilen sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilân edilir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 5).

Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir. Oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterleri esas alınarak işverence belirlenir. Seçim, sonuçları itibariyle beş yıl geçerlidir. Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden

ayrılması durumunda, daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

İşyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması halinde;

- Bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse, en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır.
- Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse, İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği'nin 5. maddesinde açıklandığı gibi hesaplanarak çalışan temsilcisi görevlendirilir.
- Üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir.

İşyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek çalışan temsilcisi seçilebilme niteliklere uygun çalışan bulunması

halinde bunlar arasından atama yapar. Bu niteliklere uygun çalışan bulunmayan işyeri işverenleri ise çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlar.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir. İşyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren bu maddede belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 8).

Çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda, yapılan seçimi hangi adayın ne kadar oyla kazandığı ile ilgili bir tutanak düzenlenir. Tutanağın işveren veya vekili ve seçimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklar ile oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanır (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 10).

Çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde

bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir. Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz. Çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 9).

Çalışan temsilcileri iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularda işverenle çalışanlar arasında bir köprü görevi görür. İSG çalışmalarında aldığı eğitim, görev ve yetkilerle aktif olarak faaliyet gösterir. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Bu durumda kurul veya işveren durumu karara bağlayarak durumu tutanakla tespit eder, karar çalışana ve çalışan temsilcisine bildirilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 13/1).

1.4. Destek Elemanlarının Görevlendirilmesi

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 kişidir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-ç).

İşveren, 18.06.2013 tarih ve 28681 sayılı resmi gazete yayınlanarak yürürlüğe giren İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrası d bendi gereğince; acil durumlarla mücadele etmek amacıyla önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda çalışanı, destek elemanı olarak görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar. Destek elemanları, faaliyet alanına göre arama kurtarma ve tahliye, yangınla mücadele ve ilkyardım konularında görevlendirilir. Her konuda birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde destek elemanları, ekipler halinde bir ekip başkanının yönetiminde çalışır ve ekipler arası koordinasyon sağlanır. Destek elemanı sayısının belirlenmesinde işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alınmalıdır. Destek elemanı sayısının tespitinde çalışan sayısı ve tehlike sınıfının yanı sıra işyeri ortamında çeşitli nedenlerle bulunan (müşteri, öğrenci stajyer v.b.) kişilerin sayısı göz önünde bulundurulur (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, madde 5/1-d).

İşveren, işyerinin tehlike sınıfını esas alarak, Tablo 6'da verilen sayıda çalışanını, destek elemanı olarak istihdam etmelidir.

Tablo 6: Tehlike Sınıflarına Göre Görevlendirilmesi Gerekene Destek Elemanı Sayıları

Ekip Türü	Tehlike Sınıfına Göre Görevlendirilecek Destek Elemanı Sayıları		
	Çok Tehlikeli	Tehlikeli	Az Tehlikeli
Arama, kurtarma ve tahliye	Her 30 çalışan için 1	Her 40 çalışan için 1	Her 50 çalışan için 1
Yangınla mücadele	Her 30 çalışan için 1	Her 40 çalışan için 1	Her 50 çalışan için 1
İlkyardım	Her 10 çalışan için 1	Her 10 çalışan için 1	Her 20 çalışan için 1

İlkyardım ekibinde görevlendirilecek personelin nitelikleri ve sayısı 22/5/2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İlkyardım Yönetmeliği esaslarına göre belirlenir. Ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele için tek bir çalışanın görevlendirilmesi yeterlidir.

1.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşturulması

İşverenler, 6331 sayılı kanunun 22. Maddesi gereğince; elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmakla ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olan kurul kararlarını uygulamakla yükümlüdür.

Altı aydan fazla süren işler için asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunması durumunda İSG kurullarının oluşturulması ve kurullar arası koordinasyon asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayılarına göre belirlenir. Hem asıl işverenin hem de alt işverenin çalışan sayısı elli veya ellinin üzerinde ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar ve İSG çalışmalarının yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.

Eğer sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli veya daha fazla ise alt işveren kurul oluşturmaz; ancak asıl işverenin kurduğu kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Sadece alt işverenin çalışan sayısının elli ve üstünde olması durumunda İSG Kurulu alt işveren tarafından kurulur. Asıl işveren İSG faaliyetleri konusunda kurul tarafından alınan kararların koordineli bir şekilde uygulanması amacıyla vekâleten yetkili bir temsilci atar.

Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayılarının ayrı ayrı ellinin altında olması durumunda çalışan sayıları toplamı ellinin altında ise kurul oluşturulmaz. Çalışan sayıları toplamı elli veya üzerinde ise asıl işverenin koordinasyonunda ortak bir kurul oluşturulur. Kurul üyeleri asıl ve alt işverenin müşterek kararı ile atanır.

Bir çalışma alanında alt işverenlik ilişkisi bulunmayan işverenler bulunması ve birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler diğer işverenlerin çalışmalarını etkileyecek kurul kararları hakkında diğer işverenlere bilgi verir.

İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunması durumunda işveren elli veya daha fazla çalışana ait her işyerinde ayrı ayrı kurul oluşturur ve gerekli olduğu hallerde kurullar arası koordinasyonu sağlar.

İşveren, birden çok işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca, bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, madde 5).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu aşağıdaki üyelerden oluşur:

- Kurul başkanı olarak işveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı (tam zamanlı istihdam edildiğinde kurul sekreteryasını yürütür aksi takdirde sekreteryaya insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülür.),

- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

Formen, ustabaşı veya usta ile çalışan temsilcisi dışındaki tüm kurul üyeleri işveren tarafından seçilir. Eğer işyerinde birden fazla işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendiriliyorsa, kurulda görev alacak işyeri hekimi ve işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip iş güvenliği uzmanı işveren tarafından seçilir. Eğer işyerinde kurulda görevlendirilebilecek formen, ustabaşı veya usta bulunuyorsa üyenin seçimi formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı açık oylama ile yapılır, seçimle belirlenemediği durumlarda işveren tarafından atanır. Kurulda yer alacak çalışan temsilcisi ve formen, ustabaşı veya usta için yedek üyede asil üyenin belirlenmesi kuralları çerçevesinde belirlenir.

İşveren veya ortak kurul oluşturulması halinde işverenler İSG kurulu asil ve yedek üyelerine özel bir eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. İSG kurulu üyelerine verilmesi gereken eğitim ile ilgili detaylı bilgi işverenin yükümlülüklerinden biri olan “Eğitim ve Bilgilendirme” başlığının altında verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte İSG kurullarının ayda bir toplanması öngörülmektedir. Ancak, kurul işyerinin tabi olduğu tehlike sınıfına uygun olarak en az, çok tehlikeli işyerlerinde ayda bir, tehlikeli işyerlerinde iki ayda bir az tehlikeli işyerlerinde ise üç ayda bir toplanır. Toplantı tarihi ve saati ile toplantı gündemi en az kırk sekiz saat önce üyelere bildirilmelidir. Gündemin belirlenmesinde sorun ve projeler iş sağlığı ve güvenliği açısından önemine göre sıralanır. Gündemin belirlenmesine kurul üyelerinin teklifleri de dikkate alınır. Rutin kurul toplantılarının yanı sıra ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli durumlarda kurul üyeleri olağan üstü toplantı talep edebilir. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İSG kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini isteyebilir. Talepler kurul başkanı veya kurul sekreteriyasına yapılır. Toplantı tarihi durumun ciddiyetine göre belirlenir. Toplantılar mesai saatleri içerisinde gerçekleştirilir ve çalışma süresinden sayılır.

Kurulun toplanması için üye salt çoğunluğu aranır. Eğer salt çoğunluk sağlanamaz ve toplantı gerçekleştirilemezse durum tutanak altına alınır. Her kurul toplantısında gündeme geçilmeden önce bir önceki toplantı kararlarının uygulanmasına ilişkin bilgiler verilir. İşveren veya işveren vekilinin başkanlığındaki toplantıda kararların alınmasında katılanların salt çoğunluğunun oyu yeterlidir. Üyeler çekimser oy kullanamaz. Oyların eşit olması durumunda nihai karar kurul başkanı tarafından verilir. Kurul kararları

tutanak altına alınarak tüm üyelerce imzalanarak özel dosyasında saklanır. İmza altına alınan tutanak ile işverene bildirim yapılmış olur. Kapsamı itibariyle uygun görülen kararlar çalışanlara duyurulur. Duyurulan kararlar işveren ve çalışanlar için bağlayıcı niteliktedir.

İSG kurulunun toplantılar ve karar alma görevleri dışındaki görev ve yetkileri aşağıda özetlenmektedir:

- İşyerinin özelliklerine uygun bir İSG iç yönergesini hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, kabul görmesi halinde uygulanmasını takip etmek, uygulamaya ilişkin sonuçları raporlayıp, gerekli tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- Çalışanlara İSG konusunda rehberlik etmek,
- İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerini ve alınabilecek önlemleri belirlemek, alınan önlemlerin uygunluğunu ve etkinliğini değerlendirmek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İş kazaları, ramak kala olayları, meslek hastalığı vakaları ve tehlikeli durumlarda gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, tedbirleri belirleyerek işveren veya işveren vekiline raporlamak,
- İSG eğitimleri ile ilgili program çalışmalarını yürütmek, hazırlanan programları işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, programların uygulanmasını takip ederek eksiklikleri işverene iletme,

- Bakım ve onarım çalışmalarında gerekli İSG önlemlerini planlayarak uygulanmasını kontrol etmek,
- Yangın, doğal afetler, sabotaj gibi tehlikeler için alınan önlemlerin etkinliğini değerlendirmek, oluşturulmuş ilgili ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin İSG açısından durumunu ortaya koyan yıllık raporu hazırlamak, gerçekleştirilen çalışmaları değerlendirmek, sonraki yıla ait çalışma programını belirleyerek işverene önerilerde bulunmak,
- Çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin bir talep olduğunda ivedilikle toplanarak talebi değerlendirmek, çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak alınan karar hakkında bilgi vermek,
- Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin İSG açısından etkilerini dikkate alarak bir önleme politikası oluşturmaya yönelik çalışmaları yürütmektir.

18.01.2013 tarihinde yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelikte işveren, çalışan ve kurul üyelerinin yükümlülükleri tanımlanmaktadır. İşveren veya işveren vekili kurulun çalışmaları için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. İşveren, kurul tarafından hazırlanan toplantı tutanakları, kaza ve diğer vakalar için inceleme raporları, denetim sonuçları gibi dokümanları gerektiğinde iş müfettişlerinin incelemesine sunulmak üzere işyerinde saklar. Aynı yönetmelik İSG

kurulunun yükümlölüklerini şu şekilde açıklamaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, madde 11) :

- Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.
- Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.
- Kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür.

İlgili yönetmelik gereğince çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla kurul tarafından oluşturulan karar ve tedbirlere uymakla yükümlüdürler. Çalışanlar, İSG tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konusunda kurulla iş birliği içerisinde çalışmalıdır. Alınan kararların uygulanmasında güçlükle karşılaşılmaması durumunda çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler.

1.6. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma

Tehlike ve risk çok önemli iki kavramdır ve birbirleri ile çok karıştırılır. Bu sebeple öncelikle, tehlike ve riskin tanımlanması ve ayrımın anlaşılması önemlidir.

Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-p). Risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-o). Risk değerlendirmesi ise, 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 çalışmaları ifade eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-ö).

İşveren, risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanları kimyasal madde ve müstahzarlar ile işyerinin düzeni, özel politika gerektiren çalışanlar ve kadın çalışanların durumunu dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonucunda işveren, risklerden korunmaya ilişkin alınması gereken önlemler, düzeltici ve iyileştirici

faaliyetler ile koruyucu donanım ve ekipman tespitinde, aşağıdaki ilkeleri göz önünde bulundurulur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 5/1):

1. Risklerden kaçınmak.
2. Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
3. Risklerle kaynağında mücadele etmek.
4. İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
5. Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
6. Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
7. Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
8. Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
9. Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Risklerin önlenmesinde alınacak tedbirlerin uygulanmasından işveren sorumludur. Risk değerlendirmesinin yapılmış olması işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşveren

risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilecek personele risk değerlendirmesi için gerekli olan her türlü bilgi ve belgeyi vermelidir. Risk değerlendirmesinde görev alan kişiler bu bilgi ve belgeleri korur ve gizli tutar.

Aynı alışma alanında birden fazla işveren bulunması haline her işveren kendi yürüttüğü iş için risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Ancak, risk değerlendirmesi yapılırken diğer işverenlerin yürüttüğü işlerde dikkate alınır. alışmalar koordinasyon içinde yrtlr, işverenler riskler ve gerçekleştirilen çalışmalar alınan veya planlanan önlemler hakkında bilgi alışverişinde bulunur.

işyerinde alt işverenlik ilişkisi bulunması haline her alt işveren kendi sorumluluğu olan alanda risk değerlendirmesini yapar veya yaptırır. Alt işveren risk değerlendirmesinin hazırlanmasında asıl işverenin sorumluluk alanı ile ilgili bilgi ve belgeler asıl işverence temin edilir. Asıl işveren alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve koordine eder. Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren alt işverenlerce hazırlanan risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla birleştirerek, değerlendirme kapsamında gerekli risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

Risk değerlendirmesinin bir ekip tarafından gerçekleştirilmesi esastır. Risk değerlendirmesi ekibi; işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, çalışan temsilcileri, destek elemanları ve işyerindeki faaliyetleri bilen deneyimli, muhtemel tehlike kaynakları ve riskler konusunda bilgi verebilecek çalışanlardan oluşur. İşveren gerekli gördüğü takdirde ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir. Risk değerlendirmesi periyodik olarak tekrarlanır. Risk değerlendirmesi az tehlikeli işyerlerinde altı yılda bir, tehlikeli işyerlerinde dört yılda bir, çok tehlikeli işyerlerinde iki yılda bir tekrarlanır.

Ancak, aşağıda verilen durumlarda risk değerlendirmesinin tamamı veya bir bölümü yenilenir:

- İşyerinin taşınması veya bina içi yerleşimde değişiklik yapılması,
- Kullanılan teknoloji madde ve ekipmanlarda değişiklik yapılması,
- Üretim yönetimindeki değişiklikler,
- İş kazası, meslek hastalığı veya bir ramak kala olayın meydana gelmesi,
- Çalışma ortamında uygulanacak sınır değerlere ilişkin mevzuatın değişmesi,
- Ortam lm ve sağlık gözetimi sonuçlarının gerektirmesi,
- İşyeri dışından kaynaklanan bir tehlikenin ortaya çıkması.

Risk değerlendirmesi temel olarak; tehlikelerin tanımlanması, risklerin belirlenmesi ve analizi, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, çalışmanın güncellenmesi ve yenilenmesi aşamalarından oluşur. 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak aşağıda belirtilen bilgiler toplanır:

- İşyeri bina ve eklentileri.
- İşyerinde yürütölen faaliyetler ile iş ve işlemler.
- Üretim süreç ve teknikleri.
- İş ekipmanları.
- Kullanılan maddeler.
- Artık ve atıklarla ilgili işlemler.
- Organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumluluklar.
- Çalışanların tecrübe ve düşünceleri.
- İşe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri.
- Çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları.
- Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.
- İşyerinin teftiş sonuçları.

- Meslek hastalığı kayıtları.
- İş kazası kayıtları.
- İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar.
- Ramak kala olay kayıtları.
- Malzeme güvenlik bilgi formları.
- Ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları.
- Varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları.
- Acil durum planları.
- Sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, madde 8/1).

Toplanan bilgiler ışığında; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatta yer alan hükümler de dikkate alınarak, çalışma ortamında bulunan fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikososyal, ergonomik ve benzeri tehlike kaynaklarından oluşan veya bunların etkileşimi sonucu ortaya çıkabilecek tehlikeler belirlenir ve kayda alınır. Bu belirleme yapılırken aşağıdaki hususlar, bu hususlardan etkilenecekler ve ne şekilde etkilenebilecekleri göz önünde bulundurulur (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, madde 8/3).

- İşletmenin yeri nedeniyle ortaya çıkabilecek tehlikeler.
- Seçilen alanda, işyeri bina ve eklentilerinin plana uygun yerleştirilmemesi veya planda olmayan ilavelerin yapılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.
- İşyeri bina ve eklentilerinin yapı ve yapım tarzı ile seçilen yapı malzemelerinden kaynaklanabilecek tehlikeler.
- Bakım ve onarım işleri de dahil işyerinde yürütülecek her türlü faaliyet esnasında çalışma usulleri, vardiya düzeni, ekip çalışması, organizasyon, nezaret sistemi, hiyerarşik düzen, ziyaretçi veya işyeri çalışanı olmayan diğer kişiler gibi faktörlerden kaynaklanabilecek tehlikeler.
- İşin yürütümü, üretim teknikleri, kullanılan maddeler, makine ve ekipman, araç ve gereçler ile bunların çalışanların fiziksel özelliklerine uygun tasarlanmaması veya kullanılmamasından kaynaklanabilecek tehlikeler.
- Kuvvetli akım, aydınlatma, paratoner, topraklama gibi elektrik tesisatının bileşenleri ile ısıtma, havalandırma, atmosferik ve çevresel şartlardan korunma, drenaj, arıtma, yangın önleme ve mücadele ekipmanı ile benzeri yardımcı tesisat ve donanımlardan kaynaklanabilecek tehlikeler.
- İşyerinde yanma, parlama veya patlama ihtimali olan maddelerin işlenmesi, kullanılması, taşınması, depolanması ya da imha edilmesinden kaynaklanabilecek tehlikeler.

- Çalışma ortamına ilişkin hijyen koşulları ile çalışanların kişisel hijyen alışkanlıklarından kaynaklanabilecek tehlikeler.
- Çalışanın, işyeri içerisindeki ulaşım yollarının kullanımından kaynaklanabilecek tehlikeler.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yeterli eğitim almaması, bilgilendirilmemesi, çalışanlara uygun talimat verilmemesi veya çalışma izni prosedürü gereken durumlarda bu izin olmaksızın çalışılmasından kaynaklanabilecek tehlikeler.

Risklerin belirlenmesi ve analizi aşamasında tespit edilen tehlikeler tek tek incelenerek tehlikelerden kaynaklanabilecek risklerin sıklığı ve şiddeti belirlenir. Riskler nitelikleri, işyerinin özellikleri ve kısıtları, standartlar gibi kriterler dikkate alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilir. Analiz edilen riskler etkisinin büyüklüğüne ve önemine göre sıralanır. Risk kontrol adımları uygulanarak risk kontrol tedbirleri kararlaştırılır, uygulanır ve sonuçları izlenerek işlem tekrarlanır. Risk değerlendirmesi dokümente edilip imzalanarak işyerinde saklanır.

1.7. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım

İşveren, 6331 sayılı yasanın 11. maddesi gereğince, işyerindeki çalışma ortamı, kullanılan iş ekipmanları ve maddeler ile çevresel etkileri göz önünde bulundurarak meydana gelebilecek acil durumları tespit eder, acil durumların gerçekleşmesi halinde olumsuz etkileri önleyici ve azaltıcı

önlemleri alır. Gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. İşveren, acil durum çalışmalarının yürütülmesi amacıyla işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, işyerine özel tehlikeler, çalışan sayısı ve işyerinde bulunması muhtemel diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir. Araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 11).

1.8. Sağlık Gözetimi

İşveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 15/1-b):

- 1) İşe girişlerinde.
- 2) İş değişikliğinde.
- 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

- 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 15).

İşyeri hekimi, çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda;

1. Az tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç beş yılda bir,
2. Tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç üç yılda bir,
3. Çok tehlikeli sınıftaki işyerlerinde en geç yılda bir,

defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak, işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, madde 9/2-c).

İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği uyarınca, çalışanın işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını, saklar. Çalışanın, işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren de dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde yeni işverene gönderir.

1.9. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

İş kazasının birçok tanımı bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) iş kazasını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. UÇO ise iş kazasını "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay" şeklinde tanımlamıştır (Özkılıç, 2005: 1).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun

13. maddesine göre ise iş kazası, sigortalının (işçinin);

- a) İşyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle; sigortalı, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 13; Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.),
- 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, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 13; Değişik: 17/4/2008-5754/8 md.),
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 13; Değişik: 3/5/2013 -6462/1 md.)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay

şeklinde tanımlanmaktadır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-g).

İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde zarara uğratmayan olay ise, ramak kala olay olarak tanımlanmaktadır (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, madde 4/1-d).

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre ise meslek hastalığı, sigortalının (işçinin) çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir (Yücesoy, Demir, 2011). Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak verilmektedir (5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, madde 14; Değişik: 3/5/2013 - 6462/1 md.1).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3/1-l bendinde ise meslek hastalığı, mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 3/1-l). Diğer bir tanımda ise meslek hastalığı, genel anlamda bir işin yapılması sırasında meslekî etkenlerin doğurduğu, bu etkenlerin devamı hâlinde gittikçe gelişmesi nedeniyle belirli mesleklerde ve işlerde çalışanlarda

görülen hastalıkları ifade eder. Sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleri meslek hastalığıdır (T.C. Millî Eğitim Bakanlığı, 2014: 26).

İşveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler. 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 düzenler.

İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 14/2):

1. İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde;
2. Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde

İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen

sağlık hizmeti sunucularına sevk eder (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 14).

18.12.2014 tarihinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 5/5-e maddesine yapılan ekleme ile işveren, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne bildirir.

Özel sektör işyerlerinin işverenleri, çalışanlarının maruz kaldığı iş kazası ve meslek hastalıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimlerini SGK'nın e-bildirim sistemi üzerinden elektronik ortamda yapmaktadırlar. Kamu çalışanları için yapılacak bildirimlere yönelik henüz elektronik bir sistem oluşturulmadığından, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü'nün İş Kazası ve Meslek Hastalığı Üniteleri'ne yazılı olarak yapılması gerekmekte olup söz konusu sistemin kurulmasına ilişkin çalışmalar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Sosyal Güvenlik Kurumu işbirliğiyle sürdürülmektedir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinde, devlet memurları için vazife malullüğü, "vazifelerini yaptıkları sırada veya vazifeleri dışında idarelerince görevlendirildikleri herhangi bir kamu idaresine ait başka işleri yaparken, bu işlerden veya

kurumlarının menfaatini korumak maksadıyla bir iş yaparken ya da idarelerince sağlanan bir taşıtla işe gelişi ve işten dönüşü sırasında veya işyerinde meydana gelen kazadan doğmuş olma durumu” olarak tanımlanmaktadır. Ancak, “devlet memurunun uğradığı kaza keyif verici içki ve her çeşit maddenin kullanımından, kanun tüzük ve emirler dışında hareket etmiş olmaktan veya yasak fiilleri gerçekleştirmekten, intihar teşebbüsünden, şahsi ve başkalarına menfaat sağlama veya zarar verme amacıyla işlenen fiillerden kaynaklanıyorsa bu kişilere vazife malullüğü hükümleri uygulanmaz.” hükmü yer almaktadır.

Kamu idareleri vazife malullüğüne neden olan olayı yetkili kolluk kuvvetlerine ve kurumun kendi mevzuatında yer alması halinde ilgili mevzuatta belirtilen yetkili mercilere derhal bildirir. İdare 15 gün içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumu’na bildirimde bulunur. İdarenin yanı sıra bildirim malul kişi veya hak sahiplerince de yapılabilir. Vazife malullüğüne neden olabilecek olaya uğrayan kişinin veya hak sahiplerinin bildirimi kamu idaresinin bildirim zorunluluğunu ortadan kaldırmaz.

Kamu idaresi ve kamu görevlisinin Sosyal Güvenlik Kurumu’na başvurusu halinde malullük sigortası kapsamında kamu personeline veya hak sahiplerine malullük aylığı bağlanabilir. Aylık bağlanması için ön şart Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları tarafından gerekli raporların ve dayanağı tıbbi belgelerin hazırlanarak çalışma gücünün en az % 60’ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde

meslekte kazanma gücünü kaybettiğinin veya görevinden ayrılmış olmakla birlikte herhangi bir sigortalılık hali bulunmamakla birlikte çalışma gücünün en az % 60'ını kaybettiğinin onaylanmasıdır. Ayrıca, personel kanunlarına tabi olanlardan ilgili kanunda belirtilen süreler, personel kanunlarına tabi olmayanlar için ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun hastalık iznine ilişkin hükümlerine göre belirlenen süreler dikkate alınarak bu sürelerin tamamlandığının tespiti halinde kamu personeli malul sayılır.

1.10. Eğitim ve Bilgilendirme

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün kazandırılması, çalışanların güvensiz davranışlardan ve ortamlardan kaçınması, İSG çalışmalarında görev alan kişilerin bilinçli ve sistematik davranışlar sergilemesi ile bu kişilerin ödev yetki ve sorumluluklarının belirlenmesinde işe taraf olan tüm aktörlerin uygun bir şekilde eğitilmiş olması ve bu eğitimlerin belli sürelerle tekrarlanması elzemdir. Bu amaçla gerek İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, gerekse ilgili yönetmeliklerde birçok düzenlemeler getirilerek eğitimlerin hangi sıklıkta, kimler tarafından, hangi konuları içerecek şekilde verilmesi gerektiği belirlenmiştir. İSG eğitimlerini hedef kitlelerine göre ayıracak olursak çalışan eğitimleri, İSG kurul üyeleri eğitimi, çalışan temsilcisi eğitimi, destek elemanı eğitimleri ve mesleki eğitimler olarak gruplandırılabilir. Her bir grupta yer alan eğitimlere ilişkin detaylar aşağıda verilmektedir:

1.10.1. Çalışan Eğitimleri

İşverenler, 6331 sayılı kanunun 17. maddesine göre, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri almalarını sağlamakla yükümlüdür. İşveren eğitim programlarının hazırlanmasını ve uygulanmasını, eğitimler için gerekli mekan, araç ve gereci, çalışanların eğitimlere katılımını temin eder. Eğitim programları çalışanların ve çalışan temsilcilerinin görüşleri de alınarak yıllık olarak hazırlanır. Personel alımlarında, mevzuat değişikliklerinde veya işyerinde yeni risklerin ortaya çıkması durumunda eğitim programları güncellenerek gerekli ilaveler yapılır veya programa bağlı kalınmaksızın uygun eğitimlerin verilmesi sağlanır.

Eğitimler içeriği kolay anlaşılır, işyerine özel riskleri içeren, çalışanların bilgi ve tecrübe seviyesine uygun olarak hazırlanmalıdır. Eğitim programı dahilinde eğitimler bireysel veya grup eğitimleri şeklinde teorik ve uygulamalı olarak verilmelidir. İşe başlama öncesi verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri haricindeki eğitimler için (bakınız Tablo 7, 1. bölüm) genel konular, sağlık konuları ve teknik konuları içeren eğitimler, katılımcılara uzaktan eğitim yöntemleri uygulanarak verilebilir. Çalışanların İSG eğitimleri işyerinde istihdam veya hizmet alımı yoluyla görevlendirilmiş iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi, Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim

birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları tarafından çalışanların eğitimi programında yer alan konulardaki uzmanlığı dikkate alınarak verilir.

Eğitimin hedefleri doğrultusunda eğitimin etkinliğinin ölçülebilmesi ve çalışanlarının eğitim sonrası bilgi seviyesinin tespit edilebilmesi amacıyla çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. Bu amaçla işveren tarafından belirlenen yöntemle çalışanların eğitim öncesi seviyesi ölçülerek ve Tablo 7’de yer alan konular dışında hangi ek eğitimlerin verilmesi gerektiği belirlenir ve programa konulur.

Eğitimlerin ana hedefi ve başarı kriteri, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği açısından pozitif davranış değişikliği sağlamak, İSG bilincini yerleştirmek olmalıdır. Çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği açısından hak ve ödevlerinin farkında olmalı temel düzeyde İSG bilgisine ve işyerine özel riskler hakkında yeterli bilgiye sahip olmalıdır. Eğitim sonunda gerçekleştirilen ölçme değerlendirme çalışmaları ile eğitimin ne kadar verimli olduğu tespit edilir ve gerekli görülürse düzenlemelere gidilir veya eğitim tekrarlanır. Eğitim sonunda çalışanlara katılım belgesi düzenlenir.

Tablo 7: Çalışanların İSG Eğitimleri, Eğitim Konuları

EĞİTİM KONULARI
1. Genel konular a) Çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, b) Çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, c) İşyeri temizliği ve düzeni, ç) İş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar
2. Sağlık konuları a) Meslek hastalıklarının sebepleri, b) Hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, c) Biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ç) İlk yardım
3. Teknik konular a) Kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, b) Elle kaldırma ve taşıma, c) Parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, ç) İş ekipmanlarının güvenli kullanımı, d) Ekranlı araçlarla çalışma, e) Elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, f) İş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, g) Güvenlik ve sağlık işaretleri, ğ) Kişisel koruyucu donanım kullanımı, h) İş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, ı) Tahliye ve kurtarma

İşveren alt işverenlik ilişkisi veya geçici iş ilişkisi bulunan işverenlere ilgili kanuni yükümlölükler hakkında bilgi verir. Alt işveren veya geçici iş ilişkisi kurulan işveren gerekli eğitimlerin verilmesini sağlar. Eğitimlerin verilmesinde asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumludur. Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerinin anlatıldığı eğitim verilmeden ve katılım belgesi ile belgelendirilmeden başka işyerlerinden gelen işçilerin işe başlamasına izin verilmez.

15 Mayıs 2013 tarihinde yayınlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince işveren çalışanlarına Tablo 17’de yer alan konuları içeren iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlar (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Ek1).

Düzenli olarak verilmesi gereken eğitimlerin tekrarlanma periyotları ve eğitim süreleri işyerinin tehlike sınıfına göre belirlenir. Çok tehlikeli işyerlerinde eğitimlerin yıllık olarak tekrarlanması gerekirken, tehlikeli işyerlerinde iki yılda bir, az tehlikeli işyerlerinde ise üç yılda bir tekrarlanması gerekir. Asgari eğitim süreleri ise az tehlikeli işyerlerinde sekiz saat, tehlikeli işyerlerinde on iki saat, çok tehlikeli işyerlerinde on altı saattir. Eğitimler 4 saat ve katları şeklinde zaman dilimlerine bölünebilir.

Düzenli eğitimlerin yanı sıra çalışma yeri, çalışma ortamı ve iş değişikliklerinde, kullanılan iş ekipmanlarının veya teknolojinin değişmesi

durumunda ortaya çıkacak risklere ilişkin olarak çalışanlara eğitim verilir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışanlara işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce kaza ve meslek hastalığının nedenleri, önleme yolları güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili eğitim verilir. Ayrıca çalışan herhangi bir nedenle altı aydan fazla süreyle işten uzak kalırsa tekrar işe başlamadan önce kendisine yenileme eğitimi verilir. Genç çalışanlar veya yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar için, özel durumları göz önünde bulundurularak eğitim verilir.

İSG eğitimlerini alan çalışanlar, eğitimlerde verilen bilgileri, görevlerini yerine getirirken ve işyerinde geçirdikleri diğer tüm sürelerde uygulamak, talimat ve düzenlemelere uymakla yükümlüdürler. Eğitim nedeniyle oluşan maliyetler eğitimi alan çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimler çalışma süresinden sayılır.

1.10.2. İSG Kurul Üyeleri Eğitimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun kurulduğu işyerlerinde; işveren kurul üyelerine ve yedek üyelere aşağıda kapsamı verilmiş olan eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür. Eğer İSG kurulu, asıl işveren ve alt işverenin ortak olarak oluşturduğu bir kurul ise eğitimin verilmesi her iki işverenin ortak sorumluluğundadır. Verilecek eğitim aşağıdaki

konuları kapsar (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, madde 7);

1. Kurulun görev ve yetkileri,
2. İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
3. Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri,
4. İş hijyeninin temel ilkeleri,
5. İletişim teknikleri,
6. Acil durum önlemleri,
7. Meslek hastalıkları,
8. İşyerlerine ait özel riskler,
9. Risk değerlendirmesi.

1.10.3. Çalışan Temsilcisi Eğitimi

Çalışan temsilcileri, 15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesinin 2. bendinde, özel görevi bulunan çalışanlar olarak tanımlanmakta ve çalışanlara verilen eğitimlerin yanı sıra görevlendirildikleri konular ile ilgili eğitiminde verileceği ifade edilmektedir. Çalışan temsilcisine aynı zamanda bir çalışan ve İSG kurulu üyesi olması nedeniyle verilmesi gereken çalışan eğitimi ve İSG kurul üyeleri eğitimleri ilgili bölümlerde anlatılmıştır.

Çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir (İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliği, madde 11).

1.10.4. Destek Elemanı Eğitimleri

Uygun niteliklere sahip olan çalışanlar arasından İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 11. maddesinin 1. fıkrası uyarınca, görevlendirilen destek elemanları çalışan eğitimlerinin yanında yürütecekleri faaliyetler ile ilgili olarak özel eğitime tabi tutulurlar. Eğitimlerin iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi tarafından verilmesi halinde, bu durum işveren ile eğitim verenlerce imzalanarak belgelendirilir.

1.10.5. Mesleki Eğitimler

Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'te mesleki eğitim; örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişimlerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitim olarak tanımlanmaktadır.

Mesleki eğitim, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerden adı geçen yönetmelik ekinde yer alan işlerde çalışacaklara işe alınmadan önce verilmesi zorunlu bir eğitimidir. Yönetmeliğin ekinde yer alan işlerin ana başlıkları aşağıda verilmektedir.

- Arama ve sondaj işleri,
- Metalürji sanayi ile ilgili işler,
- Taş ve toprak sanayi ile ilgili işler,
- Metal ve metalden mamul eşya sanayi ile ilgili işler,
- Ağaç ve bunlardan mamul eşya sanayi ile ilgili işler,
- Yapı işleri,
- Kimya sanayi ile ilgili işler,
- İplik, dokuma ve giyim sanayi ile ilgili işler,
- Kağıt ve selüloz sanayi ile ilgili işler,
- Gıda sanayi ile ilgili işler,
- Tütün sanayi ile ilgili işler,
- Enerji üretimi, nakli ve dağıtımı ile ilgili işler,
- Nakliye benzeri işler,
- Tarım ve hayvancılık işleri,
- Ardiye ve antrepoculuk,
- Haberleşme,
- Çeşitli işler.

Mesleki eğitim zorunluluğu olan işlerde çalışacak kişilerin yapacağı işe uygun olarak sahip olmaları gereken belgeler şunlardır:

- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,
- 12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler,
- Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi,
- 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,
- Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
- Millî Eğitim Bakanlığı'nın ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları

tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

- Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler,
- 30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Meslekî Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen meslekî yeterlilik belgeleri (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik, madde 6).

Mesleki eğitim zorunluluğu olan işlerde 1/1/2013 tarihinden önce işe alındığına dair Sosyal Güvenlik Kurumu'na ait kayıtlar esas alınarak 1/1/2013 tarihinden önce çalışmaya başlayanlara Millî Eğitim Bakanlığı ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren arasında yapılacak protokoller kapsamında verilecek en az 32 saatlik eğitim sonucu düzenlenecek belgelere sahip olanlar mesleki eğitim almış olarak kabul edilir. Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilecek personelde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olanlar hariç olmak üzere, gerekli olan mesleki eğitim belgeleri kurum ve kuruluşlarca önceden belirlenir ve işe alımlar bu esaslar da göz önünde bulundurularak yapılır.

1.10.6. Çalışanların Bilgilendirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 12. maddesi gereğince işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilir olması amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerindeki sağlık ve güvenlik riskleri ve bu risklere ilişkin koruyucu ve önleyici tedbirler, hak ve yükümlülükler hakkında bilgilendirir. İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmelerde bulunur. Ciddi ve yakın tehlike olması durumunda tehlikeye maruz kalan veya maruziyet riski olan tüm çalışanlara; tehlikeler, tehlikelerden ileri gelen riskler, risklerin önlenmesine veya zararın azaltılmasına yönelik tedbirler hakkında ivedilikle bilgilendirmeler yapılır. Risk değerlendirmeleri, tedbirler, ölçüm ve analiz sonuçları, teknik kontrol dokümanları ve raporlar çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının erişimine açık tutulur (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 16).

İşveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği İSG profesyonellerini, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 6/1-d).

1.11. Görüş Alma ve Katılım

6331 sayılı Kanun'un 18. maddesinin 1. fıkrası gereğince işveren; çalışanlara, çalışan temsilcilerine, birden fazla çalışan temsilcisi bulunması durumunda işyeri yetkili sendika temsilcilerine çalışanların görüşlerinin alınması ve İSG çalışmalarına aktif katılımlarının sağlanması amacıyla aşağıda belirtilen imkânları sağlamakla yükümlüdür:

- Görüşlerin alınması, teklif getirme olanağı sağlanması, ilgili toplantılara katılım sağlama.
- Yeni teknolojilerin uygulanması, iş ekipmanlarının seçimi, çalışma ortamı ve şartlarının iş sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirilmesi konularında görüşlerin alınması.

İşveren, destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin İSG hizmetleri alımı, acil durum faaliyetleri ile ilgili görevlendirmeler, risk değerlendirmesi ve koruyucu donanım ve ekipman seçimi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu faaliyetler, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimlerinin planlanması konularında görüşlerini alır. Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yetersiz gördüğü durumları yetkili makamlara ve denetimler esnasında görevlilere bildirmelerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 18).

1.12. Tatbikat

18.06.2013 tarih ve 28681 sayılı resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinin 1. fıkrasının 4 alt bendi, işverenin yükümlülükleri arasında hazırlanan acil durum planlarına uygun olarak tatbikatların gerçekleştirilmesini sağlamakla yükümlü olduğunu ifade etmektedir.

Adı geçen yönetmeliğin 13. maddesi acil durum planının uygulama adımlarının takip edilebilmesi, deneyim kazanılması, eksikliklerin ve aksayan yönlerin tespitinin sağlanması amacıyla yılda en az bir kez tatbikat yapılmasını öngörür. Tatbikat denetlenerek gerekli görülmesi halinde düzeltici ve önleyici faaliyetler yapılarak acil durum planlarında revizyona gidilir. Tatbikat esnasında görülen eksiklikler ve bu eksikliklerin giderilmesine yönelik düzenlemeler hazırlanan tatbikat raporunda tutanak altına alınır. Birden fazla işyerinin bulunduğu kamu binalarında tatbikatlar yönetimin koordinasyonu ile gerçekleştirilir.

1.13. Tahliye

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir. Durumun devam etmesi hâlinde,

zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz (6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 12).

İşveren, acil durum planlarının hazırlanması aşamasında tahliye yöntemlerinin oluşturulması ve dokümente edilmesi ile yükümlüdür. Tahliye planı, gerçekleştirilen tatbikatlar ile desteklenerek geliştirilir. Tahliye yöntemleri oluşturulurken 27.11.2007 tarihli ve 2007/12937 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik hükümleri dikkate alınır. Tahliye yöntemleri, acil durum esnasında işyerinde bulunması muhtemel çalışanlar dışındaki müşteri, ziyaretçi gibi diğer kişileri sayı, yaş, cinsiyet, özür durumu ve işyerine özel kriterleri de göz önünde bulundurarak içermelidir. İşyerinde çalışan yaşlı, engelli, gebe veya kreş bulunması durumunda çocuklara tahliye sırasında refakat etmesi için görevlendirmeler yapılmalıdır. İşveren tahliye işlemleri ile ilgili olarak tüm işyeri çalışanlarına, görevli personele bilgilendirmeleri yapar ve gerekli talimatları verir (İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik, madde 10/5).

1.14. Koordinasyon ve İşbirliği

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirilen çalışmaların koordinasyonu iki başlık altında incelenebilir. Öncelikle işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması amacıyla İSG hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin veya alt işverenlik ilişkisinin bulunması halinde işverenler iş hijyeni ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tespiti ve uygulanmasında işbirliği yapar. Risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yürütür. Diğer işverenleri ve çalışan temsilcilerini çalışmalar ve riskler konusunda bilgilendirir.

1.15. Denetim

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 4/2). Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 4/3).

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde devletin ve çalışanların rolü büyük önem taşımakla birlikte, en önemli sorumluluk şüphesiz işverenlere aittir (Yılmaz, 2013:46). Bu nedenle işveren, gerek işyerinde görevlendirdiği iş güvenliği uzmanı ve işyeri

hekiminin mesleki risklerin önlenmesi konusundaki çalışmalarını; ve gerekse, çalışanlarının işyerinin İSG politikası gereğince uymaları gereken kurallara uyup uymadıklarını denetlemelidir.

2. Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

Devlet memurları kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlüdür. Görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden, amirlerine karşı sorumludurlar. Devlet memurunun (çalışan), amirinden (işveren / işveren vekili) aldığı emri, Anayasa, kanun, tüzük ve yönetmelik hükümlerine aykırı görmesi halinde, emri yerine getirmez ve bu aykırılığı o emri veren amirine bildirir. Amir emrinde ısrar ederse ve bu emrini yazılı olarak tekrarlırsa, memur bu emri yapmaya mecburdur. Ancak, emrin yerine getirilmesinden doğacak sorumluluk, emri verene aittir. Konusu suç teşkil eden emir, hiçbir suretle yerine getirilmez; yerine getiren kimse sorumluluktan kaçamaz. Acele hallerde kamu düzeninin ve kamu güvenliğinin korunması için kanunla gösterilen istisnalar saklıdır (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 11; Değişik: 12/5/1982 - 2670/4 md.). Devlet memurlarının, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre uygulamayı isteme hakkı vardır. Devlet memurları, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklerin, yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler (657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 17).

Yukarıda genel olarak devlet memuru çalışanların görev ve sorumluluklarından bahsedilmiştir. Kamu kurumlarında çalışan tüm personelin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından sahip oldukları haklar ve yerine getirmeleri gereken yükümlülükler, çalışanların statülerine ve istihdam türlerine bakılmaksızın geçerlidir.

Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri, varsa, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 8/1).

Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yukarıda bahsedilen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu

hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 13).

Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması hakkında bilgilendirilirler (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 8/2). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin maliyeti, çalışanlara yansıtılamaz (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 9/1).

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmekten kaçınmakla yükümlüdür. Çalışanlar, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmalı, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmalı, keyfi olarak çıkarmamalı ve değiştirmemelidir. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmalı ve korumalıdır. Çalışanlar, işyerindeki 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 vermekle yükümlüdür. Çalışanlar, Teftiş yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmalıdır. Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmakla yükümlüdürler (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 19).

Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymakla yükümlüdürler (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 8/3-a). İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen kişi veya OSGB'lerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yaparlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 8/3-b). İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılırlar (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği madde 8/3-c).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik gereğince çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymakla yükümlüdürler. Çalışanlar, İSG tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanması konusunda kurulla iş birliği içerisinde

çalışmalıdır. Çalışanlar, İSG kurulunca alınan kararların uygulanmasında güçlükle karşılaşılması durumunda çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler (İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, madde 12).

3. Alt İşverenlerin Hak ve Yükümlülükleri

6331 sayılı Kanun kapsamında; personel istihdam eden alt işverenler, aynı zamanda birer işveren olarak değerlendirildiklerinden, asıl işverenin faaliyetlerini yürütmekteyken, asıl işverene verdiği hizmet kapsamında yürüttüğü faaliyetlerden dolayı, kendi çalışanları için tüm İSG önlemlerini almakla yükümlüdür. Ayrıca, hizmet verdiği asıl işveren ve asıl işverenin diğer alt işverenleri ile İSG konularında koordineli olarak çalışması gerekmektedir. Bu yükümlülüklere ilişkin detaylar, ilgili bölümlerde anlatılmaktadır.

Asıl işverenin işyerinde hizmet veren birden fazla alt işveren bulunması halinde, bu alt işverenlerin koordinasyon yükümlülüğü asıl işverendedir (Akin, 2013: 214).

V. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ TEFTİŞİ, DENETİMİ VE İDARİ YAPTIRIMLAR

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılması gereken teftiş, denetim ve idari yaptırımlar, aşağıda kısaca açıklanmıştır:

1. Genel Olarak Teftiş, Denetim, İnceleme ve Araştırma

Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder; bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 91).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümlerinin işyerlerinde uygulanmasına ilişkin izleme ve teftiş çalışmaları iş sağlığı ve güvenliği konularında teftiş yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince gerçekleştirilir. Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanun'un 92, 93, 96, 97 ve 107'nci maddeleri uygulanır.

Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca birlikte

hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütölür (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğı Kanunu, madde 24).

2. Müfettişin Yetki, Yüklölölük ve Sorumluluğı

2.1. Müfettişin Yetkileri

İş hayatının izlenmesi, denetlenmesi ve teftişiyle görevli olan iş müfettişleri, işyerlerini ve eklentilerini, işin yürütölmesi tarzını ve ilgili belgeleri, araç ve gereçleri, cihaz ve makineleri, ham ve işlenmiş maddelerle, iş için gerekli olan malzemeyi, gerektiğı zamanlarda ve işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görme, araştırma ve inceleme yetkisine sahiptir (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 92).

İşveren ve işçileri veya konuyla ilgili bulunan kimseleri, işyerinde ya da işyeri dışında dinlemeye, sorular sormaya, bu kişilerden gerekli bilgileri istemeye ve imzalı ifadelerini almaya; mevzuatın tutulmasını veya bulundurulmasını öngördüğü kayıt, puantaj cetveli, defter, belge, liste, çizelge, rapor, bordro, makbuz, hesap pusulası, ilan, sağlık raporu, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu defteri, tesisat, makine ve cihazların periyodik bakım ve kontrol kartları vb. belgelerin işyerlerinde bulundurulup bulundurulmadığını tespit etmeye, bunları işveren veya vekilinden incelemek üzere istemeye, gerektiğinde örnek ve özet çıkarmaya yetkilidir. İşyerinde

inceleme olanağı bulunmayan veya işyerinde bırakıldığında inceleme seyrinin değiştirilmesi ya da suç kanıtlarının yok edilmesi olasılığı bulunan durumlarda; ilgili belgeleri, üzerlerinde silinti, kazıntı ve ek yapılmadan geri vermek koşuluyla bir örneğini işyeri yetkilisine vereceği imzalı ve mühürlü bir saptama tutanağı düzenleyerek geçici olarak alma yetkisine sahiptir (İş Teftişi Tüzüğü, madde 15).

4857 sayılı İş Kanunuyla suç sayılan eylemlere rastladığı zaman bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğü'nde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler. Teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler; izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikâyetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri göstermek ve vermek; iş müfettişlerinin görevlerini yapmaları için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 92).

Teftişe tabi olan veya tabi olduğu kanısına varılan işyerlerine ve eklentilerine, gündüz ve gecenin çalışılan herhangi bir saatinde işveren veya işveren vekillerine önceden haber vermeden girmeye; teftiş görevinin yerine getirilmesi, işyerinin açılıp inceleme yapılmasını gerektiriyorsa, yasal bir sakınca olmamak koşuluyla, kapalı olan işyerlerini işveren veya vekiline

açtırıp gerekli gördüğü incelemeyi yapmaya yetkilidirler (İş Teftişi Tüzüğü, madde 15).

2.2. Müfettişin Yükümlülükleri ve Sorumlulukları

İş hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkisi olan iş müfettişleri görevlerini yaparlarken işin normal gidişini ve işyerinin işlemlerini, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari hal ve durumları hakkında gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan işçilerin ve başka kişilerin isimlerini ve kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler (4857 Sayılı İş Kanunu, madde 93).

Müfettişler, görevli oldukları yerlerde, programlarında bulunmayan, fakat işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden kesin ve ciddi zorunluluk bulunan durumlarda, derhal işe el koyarak gereğini yapmak ve durumu grup başkanına bildirmekle yükümlüdürler (İş Teftişi Tüzüğü, madde 13).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimleri iş sağlığı ve güvenliği konularında işyerlerinde ölçüm araştırma ve incelemeler yapmaya, numune almaya ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi veren eğitim kurumları ile

ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bakanlık denetim çalışmaları esnasında işyerinde sürdürülen faaliyeti aksatmamak, işyerine ait ticaret ve teknik sırların gizli tutmakla yükümlüdür.

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılığın Müeyyideleri

3.1. İdari Para Cezaları ve Uygulanması

İşverenler, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gereğince, yerine getirmeleri gereken yükümlülükleri yerine getirmemeleri halinde, Ek 2’de listesi verilen idari para cezalarına çarptırılırlar. İSG konusunda denetim yapmaya yetkili çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişinin denetimini engelleyen davranışlarda bulunan işverenler hakkında Ek 3’de listesi verilen idari para cezaları uygulanır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 26). Yukarıda belirtilen idari para cezalarının tutarları her yıl, Maliye Bakanlığı tarafından belirlenerek yeniden değerleme oranına göre hesaplanır.

3.2. İşin Durdurulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin ilk fıkrasında, işyerlerinde hangi hallerde işin durulmasına karar verileceğini şu şekilde tanımlanmaktadır. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 25/1).

İSG konusunda denetim yapmaya yetkili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişi işin durulmasını gerektiren bir durum tespit ettiğinde duruma, alınması gereken önlemler iş ve işlemlere ilişkin bir rapor hazırlayarak en geç durumun tespit edildiği günün ertesi gün kurula verilmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na iletir. İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşturulan kurul rapora istinaden gerekli incelemeleri tamamlayarak iki gün içerisinde işin durdurulması konusunda kararını verir. Ancak, tespit edilen durum acil müdahale gerektiriyorsa raporu düzenleyen iş müfettişi heyetin kararını vermesine kadar geçen süre için işin tamamını veya bir kısmını durdurabilir.

İşin durdurulmasına karar verildiğinde bu karar mülki idare amirine veya işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilir ve mülki idare amiri kararı yirmi dört saat içinde uygular. Eğer işi durdurmayı gerektiren durum aciliyet arz ediyorsa durdurma işlemi aynı gün içerisinde tamamlanır. İşveren işin durdurulması kararına durdurmanın uygulandığı tarihten itibaren altı iş günü içerisinde yetkili iş mahkemesine başvurarak itiraz edebilir. Ancak, yapılan itiraz, işin durdurma kararının uygulanmasını engellemez veya ertelemez. Başvuru yapılan iş mahkemesi itirazı görüşerek yine altı iş günü içerisinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

İşveren, işin durdurulmasına neden olan durumun giderildiğini ilgili bilgi ve belgelerle destekleyerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü aracılığıyla İş Teftiş Kurulu'na bildirerek kararın kaldırılmasını isteyebilir. Kurul başvuruyu değerlendirerek işyerinde incelemelerde bulunur ve en geç yedi gün için talebi karara bağlar.

İşveren işin durdurulması nedeniyle, çalışmadan geçen sürelerde çalışanlarına ücretlerini eksiksiz olarak ödemekle veya aynı ücretle çalışanların meslek veya durumlarına uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür. (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, madde 25).

Askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulmasına dair iş ve işlemler, İş Sağlığı ve Güvenliği

Kanunu'nun 24'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca yürürlüğe konulan yönetmeliğe göre yerine getirilir (İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik, madde 2/2).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN MEVCUT DURUM:

PİLOT ARAŞTIRMA VE SONUÇLARI

I. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ TEMEL BİLGİLER

1. Pilot Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, çalışma grubunda yer alan kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamaların mevcut durumunu belirlemek ve öneriler geliştirmektir. Bu genel amaç doğrultusunda, Ek 1’de verilen Görüşme Formundaki sorulara cevap aranmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşlarının yetkililerinin görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda, kamuda iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına yönelik eksiklikler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu tez çalışmasının, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticilerine iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını uygularken başvurabilecekleri, kaynak oluşturacak bir rehber olması hedeflenmektedir.

2. Araştırmada Uygulanan Metodoloji

Kamu kurumları ile gerçekleştirilen görüşmelerde uygulanan görüşme formunda yer alan sorular, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında kamu kurumlarının yerine getirmeleri gereken yükümlülüklerin sıralamasına uygun şekilde hazırlanmıştır. Görüşmeler sonucunda elde edilen bilgilerin değerlendirilmesi ve sunumu da aynı şekilde görüşme formunda dolayısıyla da mevzuatta yer alan yükümlülüklerin sıralamasına uygun olarak sistematize edilerek verilmektedir.

Araştırmada, kamu sektöründe mer'i mevzuat kapsamında hali hazırda yürütülmekte olan iş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmalar ile ileriye dönük hazırlık çalışmalarının mevcut durumunun tespiti ve değerlendirmesine yönelik olarak nitel araştırma türleri arasında yer alan durum çalışması deseninden yararlanılmıştır. Durum çalışmasında verilerin toplanması amacıyla Ek 1'de verilen Görüşme Formu kullanılmaktadır. Durum çalışmasının ilk aşaması olan araştırma sorularının geliştirilmesinde ve ikinci aşama olan alt problemlerin oluşturulmasında; belgesel tarama yöntemi ile tespit edilmiş, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili kanunun ve yönetmelikler kapsamındaki görev yetki ve sorumluluklarından yararlanılmıştır. Bu bağlamda hazırlanan sorular aşağıda belirtildiği şekilde gruplandırılabilir:

- Kurumsal Bilgiler
- Hizmet Alımları
- İSG Çalışmaları
- Kurumlarda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile ilgili Mevcut Durum

Durum çalışmasının üçüncü aşamasında analiz birimi, iş sağlığı ve güvenliği uygulamaya yönelik temel kavramları içerisinden seçilmiştir. 4. Aşamada analiz edilecek durum, kamu kurumlarında kanun ve ilgili yönetmeliklere ilişkin bilgi ve farkındalık düzeyinin tespiti ile yükümlülüklerin yerine getirilme düzeyi ve hazırlıkların hangi aşamada olduğunun belirlenmesidir. 5. aşamada katılımcılar genel olarak kamu kurumlarının ortak yapısını içermesi nedeniyle ofis ortamında hizmet veren kurum ve kuruluşlar olarak seçilmiştir. Analizin gerçekleştirilmesi ve değerlendirmeye yönelik çalışmalar ilgili bölümlerde verilmiştir.

3. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan yetkililer oluşturmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri ile randevu alınarak görüşme yapılmıştır. Araştırma hakkında bilgi verilerek araştırmaya katılmayı kabul edip etmedikleri sorulmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden yetkililere, veri toplama aracı olarak geliştirilen görüşme formu tanıtılmış ve veri toplama aracını

cevaplarken; elektronik form, basılı form ya da yüz yüze görüşme yöntemlerinden hangisini tercih ettikleri sorulmuştur. Tercihleri doğrultusunda veri toplama aracını cevaplamaları sağlanmıştır.

Ankara'daki kamu kurum ve kuruluşlarından; hizmet sektöründen 8 (Bakanlık 1 ve Bakanlığa Bağlı ve İlgili Kuruluşlar 7), eğitim sektöründen 6 (Eğitim ve Araştırma Merkezi 1; Üniversiteye bağlı Enstitü 1, Fakülte 3, Meslek Yüksek Okulu 1), sağlık sektöründen 2 (Hastane 1, İl Müdürlüğü 1), finans sektöründen 2 (Müsteşarlık 1, Banka 1), enerji sektöründen 2 (Petrol 1, Elektrik 1), diğer sektörlerden 2, olmak üzere toplam 22 kurum araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur. Görüşme formunu dolduran yetkililerin, İSG uygulamalarından sorumlu kişilerden seçilmesine dikkat edilmiştir.

Görüşme Formunda, kamu kurum ve kuruluşlarındaki yetkililerin iş sağlığı ve güvenliğine yönelik beyan ve görüşlerini almayı amaçlayan sorulara yer verilmiştir. Bu sorular alt amaçlara cevap oluşturacak şekilde düzenlenmiştir.

4. Varsayımlar

Bu çalışmada aşağıda verilen varsayımlar kabul edilmiştir:

- Kamu kurum ve kuruluşlarındaki İSG'ye yönelik uygulamaların mevcut durumu, kurum yetkililerinin beyan ve görüşlerine göre ortaya konabilir.
- Görüşmelerin yapıldığı yetkililerin kamu çalışanı olması, cevap verirken bilgi saklamalarına neden olmayacaktır.
- Yönetmelik baskılar yetkililerin görüşlerini etkilemeyecektir.
- Hiyerarşik yapı kilit kişilerle görüşmeyi engellemeyecektir.

5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

- Çalışma grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşlarıyla,
- Elde edilecek veriler, literatür taraması ve kamu kurum ve kuruluşlarının yetkililerinin görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplarla,
- Süre açısından 1 yıllık bir süre ile,

sınırlıdır.

6. Verilerin Değerlendirilmesi

Görüşme Formunda yer alan sorulara, görüşülen yetkililer tarafından verilen cevaplardan elde edilen veriler nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizine tabi tutulmuş ve literatürden de elde edilen bulgulardan yararlanılarak alt amaçlar doğrultusunda yorumlanmıştır. İçerik analizi ortaya çıkan verilerin kavramsallaştırılması, kavramların mantıklı biçimde düzenlenmesi ve bunlardan hareketle incelenen olay ya da olguyu açıklayan temalara erişilmesini amaçlayan bir çözümleme yöntemi olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 227).

II. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

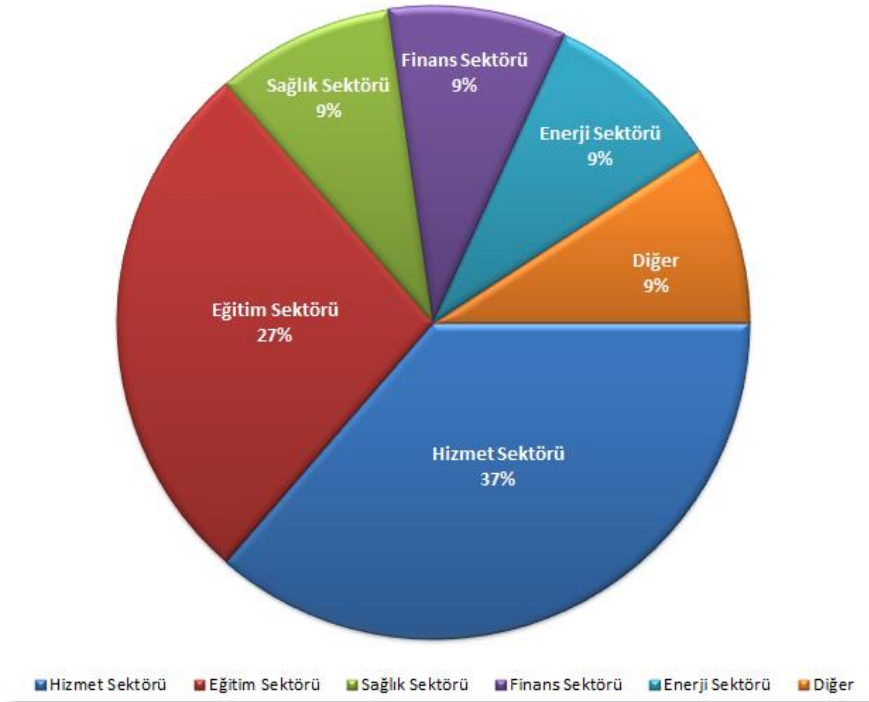
Görüşme Formundaki sorulara verilen cevaplardan elde edilen bulgular; kurumsal bilgilere ilişkin bulgular; hizmet alımlarına ilişkin bulgular; İSG çalışmalarına ilişkin bulgular ve kurumlarda iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili mevcut duruma ilişkin bulgular başlıkları altında aşağıda belirtilmiştir.

1. Kurumsal Bilgilere İlişkin Bulgular

1.1. Kurumlar ve Sektörler

Görüşme Formu uygulaması öncesinde çalışma grubunu oluşturan kurumların ve görüşmeyi gerçekleştiren yetkililerin isimlerinin gizli tutulacağı taahhüdünde bulunulduğu için kurumlar, görev alanları itibariyle ait oldukları sektörler dikkate alınarak gruplandırılmıştır. Böylece çalışma grubunda hizmet sektöründe 8, eğitim sektöründe 6, sağlık sektöründe 2, finans sektöründe 2, enerji sektöründe 2 ve diğer sektörlerde 2 olmak üzere toplam 22 kurum yer almıştır. Çalışma grubunun sektörel yüzde dağılımı Şekil 2’de verilmektedir.

Şekil 2: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlar Sektörel Yüzde Dağılımı



Araştırmanın çalışma grubunda yer almayı kabul eden kurumlar ve bu kurumlardan görüşme formunu cevaplamayı kabul eden kurum yetkililerinin unvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında hizmet sektöründeki yetkililerin; iş sağlığı ve güvenliği uzmanı, iç denetçi, şube müdürü, uzman yardımcısı, elektrik mühendisi, makine mühendisi, insan kaynakları sorumlusu, programcı unvanındaki kişiler olduğu görülmektedir. Eğitim sektöründeki yetkililer unvanlarını, enstitü müdürü, dekan, fakülte sekreteri, yüksek okul müdür yardımcısı, eğitim uzman yardımcısı, araştırma görevlisi olarak; sağlık sektöründeki yetkililer unvanlarını iş güvenliği uzmanı, başhekim yardımcısı olarak; finans sektöründeki yetkililer unvanlarını iş güvenliği uzmanı, müdür yardımcısı olarak; enerji sektöründeki yetkililer unvanlarını iş güvenliği şefi, iş güvenliği uzmanı olarak ve diğer sektörlerdeki yetkililer de unvanlarını iş sağlığı ve güvenliği şube müdürü, mühendis olarak tanımlamaktadır. Görüşmeyi gerçekleştiren yetkililerin unvanlarına göre dağılımlarına bakıldığında en fazla (5 kişi) iş sağlığı uzmanı, şefi ya da iş sağlığı ve güvenliği uzmanı unvanını taşıdığı, unvanların çeşitlilik gösterdiği, ancak kurumlardaki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalardan sorumlu olan ya da bu çalışmaların içinde yer alan kişilerden oluştuğu söylenebilir.

1.2. Tabi Olunan Kanunlara Göre Çalışan Sayıları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlardaki çalışanların tabi oldukları kanunlara göre dağılımları Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8’de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlardaki çalışanların çoğunluğu (40007 kişi), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabidir. Kurumlarda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi olarak çalışanların sayısı 13 ile 22.000 arasında değişirken eğitim sektöründe 1 ve enerji sektöründe 1 kurumda bu kanuna tabi olarak çalışan bulunmamaktadır. Kurumlarda 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olarak çalışanlar sayısal açıdan ikinci sırada yer almaktadır (20177 kişi). 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olarak çalışanların sayısı 1-12500 arasında değişmekte olup hizmet sektöründe 1, eğitim sektöründe 3 ve finans sektöründe 2 kurumda bu kanuna tabi olarak çalışan bulunmamaktadır. Kurumlarda diğer kanunlara tabi olarak çalışanların sayısı ise oldukça azdır (5946 kişi). Bu kategoride en fazla çalışanın (4704 kişi), 1211 Sayılı TCMB Kanunu’na tabi olarak çalıştığı görülmektedir.

Tablo 8: Çalışma Grubundaki Kurumlarda Çalışanların Tabi Oldukları Kanunlara Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	No	Tabi Oldukları Kanunlara Göre Çalışan Sayısı		
		4857 sayılı İş Kanunu	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu	Diğer Kanunlar
Hizmet Sektörü	1		2526	
	2	25	219	
	3		347	
	4	200	500	
	5	5000	22000	
	6	100	500	50
	7	1	571	136 (Sözleşmeli)
	8	54		
Eğitim Sektörü	1		81	
	2	2	20	(4C)
	3	10	46	218 (2547 Sayılı YÖK Kanunu)
	4		200	
	5		39	78 (2547 Sayılı YÖK Kanunu)
	6	3	13	
Sağlık Sektörü	1	110	2500	
	2	90	280	
Finans Sektörü	1			4704 (1211 Sayılı TCMB Kanunu)
	2	47	1250	
Enerji Sektörü	1	900		
	2	885	165	760 (399 Sayılı KHK)
Diğer	1	12500	8000	
	2	250	750	
TOPLAM	22	20177	40007	5946

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlardaki çalışanların çoğunluğunun (40007 kişi), 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olduğu; bunu sırasıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışanların ve diğer kanunlara tabi olanların izlediği söylenebilir.

1.3. Faaliyet Alanları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların faaliyet alanlarına göre dağılımları aşağıda verilmiştir:

a. Hizmet sektöründe yer alan 8 kurumun yetkilileri, kurumlarının faaliyet alanlarını şu şekilde belirtmişlerdir:

- Çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmasını sağlamak, teşkilât ve görevlerine ilişkin esasları düzenlemektir.
- Kurumumuz iş sağlığı ve güvenliği alanında, ölçüm ve analiz, eğitim, danışmanlık, kontrol belgesi, ölçüm ve analiz laboratuvarlarının yetkilendirmesi hizmetleri vermektedir.
- Mevzuat birimidir.

- Bilgi işlem faaliyeti yürütmektir.
- Emekliler, dul ve yetimlerin sağlık ve emeklilik hizmeti sunmaktır.
- Sosyal güvenlik kurumu birimlerine yazılım, donanım, network altyapısı, bilgi ve bilişim hizmetleri sunmaktır.
- Tüm Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının, sağlık, emeklilik gibi sosyal güvenlik hizmetlerini sağlamaktır.
- Ulusal yeterlilik sisteminin kurulması ve işletilmesidir.

b. Eğitim sektöründe yer alan 6 kurumun yetkilileri, kurumlarının faaliyet alanlarını şöyle ifade etmişlerdir:

- Eğitim ve araştırma yapmaktır.
- Eğitim-öğretime ilişkin idari faaliyetlerdir.
- Eğitim-öğretim faaliyetleridir.
- İletişim disiplini alanında fakülte düzeyinde eğitim-öğretim faaliyetleri yapmaktır.

c. Sağlık sektöründeki 2 kurumun yetkilisi, kurumlarının faaliyet alanlarını şu şekilde belirtmişlerdir:

- İl sağlık müdürlüğü yönetimi, bağlı kurumların (ilçe sağlık müdürlükleri) yönetimi, 112 il ambulans hizmetleri ve bağlı birimlerin yönetimidir.
- Sağlık sektörüdür.

d. Finans sektöründe yer alan 2 kurumun yetkilileri, kurumlarının faaliyet alanlarını şöyle ifade etmişlerdir:

- Para politikası, para sirkülasyonu, devletin hazinedarlığı, para basımı, finansal istikrar, döviz rezervlerinin yönetimi, hükümete danışmanlık yapmaktır.
- Ofis işleridir.

e. Enerji sektöründe çalışan 2 kurumun yetkilisi, kurumlarının faaliyet alanlarını şu şekilde özetlemiştir:

- 091002 Petrol ve gaz çıkarımıyla ilgili sondaj hizmetleridir. (tetkik, araştırma hizmetleri, jeolojik gözlemler, kuyu çalıştırılması ve kapatılması ile test amaçlı sondaj faaliyetleri vb. dahil)
- Türkiye'de elektrik dağıtım işlerinin yapılması, kaliteli ve kesintisiz enerjinin tüketicilere ulaştırılmasıdır.

f. Diğer sektörlerde çalışan 2 kurumun yetkilisi, kurumlarının faaliyet alanlarını şu şekilde belirtmişlerdir:

- Taşkın koruma, sulu ziraati yaygınlaştırma, hidroelektrik enerji üretme ve büyük şehirlere içme suyu temini yanı sıra belediye teşkilâtı olan yerleşim yerlerine de içme suyu temini gayelerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi bakımından, söz konusu dört

maksadın ortak noktası olan baraj çalışmaları konusunda öncelikli faaliyetlerini sürdürmektedir. Yeraltı suyu etüt ve araştırmaları için kuyu açmak veya açtırmak, yeraltı suyu tahsisi yapmak, yeraltı kuyularının korunması ve tescili, arama, kullanma ve ıslah-tadil belgesi vermek, baraj ve isale hattı, su tasfiye tesisi inşaatları, su depoları yapmaktır.

- Maden tetkik ve arama kapsamında sondaj, etüt, arazi çalışmasıdır.

Yukarıda da detayları verilen, araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların faaliyet alanlarına göre dağılımlarına bakıldığında; faaliyet alanlarının “eğitim-ğretim” gibi çok genel biçimde ifade edilmesinin yanı sıra bazı kurumlarca oldukça ayrıntılı biçimde ifade edildiği, kurumların kuruluş amaçları ile faaliyet alanları arasında bir tutarlılık olduğu söylenebilir.

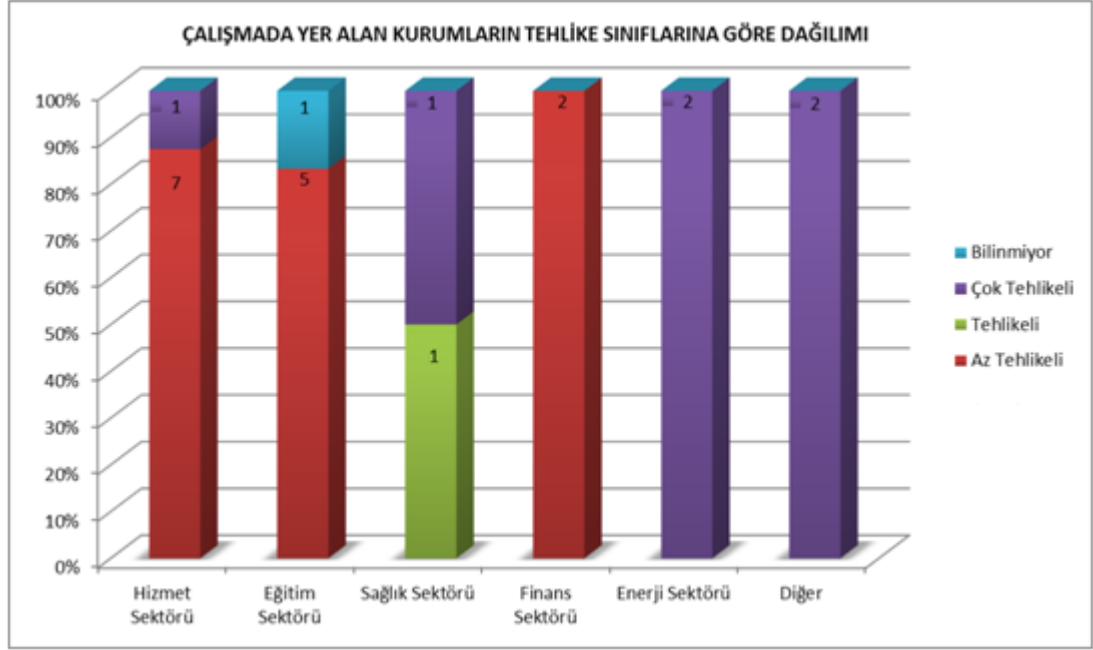
1.4. Tehlike Sınıfları

Araştırmanın alışma grubunda yer alan kurumların tehlike sınıfına göre dağılımları şekil 3’de verilmiştir.

şekil 3’de de grldği gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin çoğunluğu (14 kurum yetkilisi), kurumlarının tehlike sınıfını “az tehlikeli” olarak ifade etmektedir. Bunu sırasıyla “ok tehlikeli” (6

kurum yetkilisi), “tehlikeli” (1 kurum yetkilisi) ve “bilmiyorum” (1 kurum yetkilisi) izlemektedir.

Şekil 3: Çalışmada Yer Alan Kurumların Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı



Kurumların tehlike sınıfını;

- hizmet sektöründe 7 kurum “az tehlikeli” ve 1 kurum “çok tehlikeli”,
- eğitim sektöründe 5 kurum “az tehlikeli” ve 1 kurum “bilmiyorum”,
- sağlık sektöründe 1 kurum “tehlikeli” ve 1 kurum “çok tehlikeli”,
- finans sektöründe 2 kurum “az tehlikeli”,
- enerji sektöründe 2 kurum “çok tehlikeli”
- diğer sektörlerde 2 kurum “çok tehlikeli”

olarak belirtmektedirler. Kurumların faaliyet alanları dikkate alındığında yetkililerin kurumlarının tehlike sınıfına ilişkin görüşleri ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

2. Hizmet Alımlarına İlişkin Bulgular

2.1. Kurum Dışından Hizmet Alımları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların dışarıdan hizmet alıp almadıkları, eğer alıyorsa aldıkları hizmetin türü ve çalışan sayısına göre dağılımları Tablo 9'da verilmiştir. Çalışma grubunda yer alan kurumların hepsi dışarıdan hizmet almaktadırlar. Tablo 9'da da görüldüğü üzere genel olarak kurumlar dışarıdan temizlik, güvenlik ve ulaşım hizmetleri almaktadırlar. Hizmet alımında en büyük dilimi temizlik hizmetleri oluşturmaktadır. Kurumların bazıları kurum dışından aldıkları hizmetin türünü belirtmiş olmalarına rağmen, hizmeti veren çalışan sayısını belirtmemiştir. Bu da İSG hizmetleri ile ilgilenen kurum yetkililerinin, alınan hizmetin türünü bilmesine rağmen çalışan sayılarını bilmedikleri ya da alınan hizmetin büyüklüğüne göre çalışan sayısının değişmesinden kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir. Kamu kurumlarının kurum dışından hizmet almaları nedeniyle asıl işveren – alt işveren ilişkisi gereğince İSG hizmetlerinin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'na uygun ve etkili şekilde yürütülebilmesi için, kamu kurumlarının İSG hizmetlerini yürüten yetkililerinin, hizmeti veren çalışan sayılarını bilmeleri önem arz etmektedir.

Tablo 9: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Dışarıdan Hizmet Alma Durumlarına Göre Dağılımı

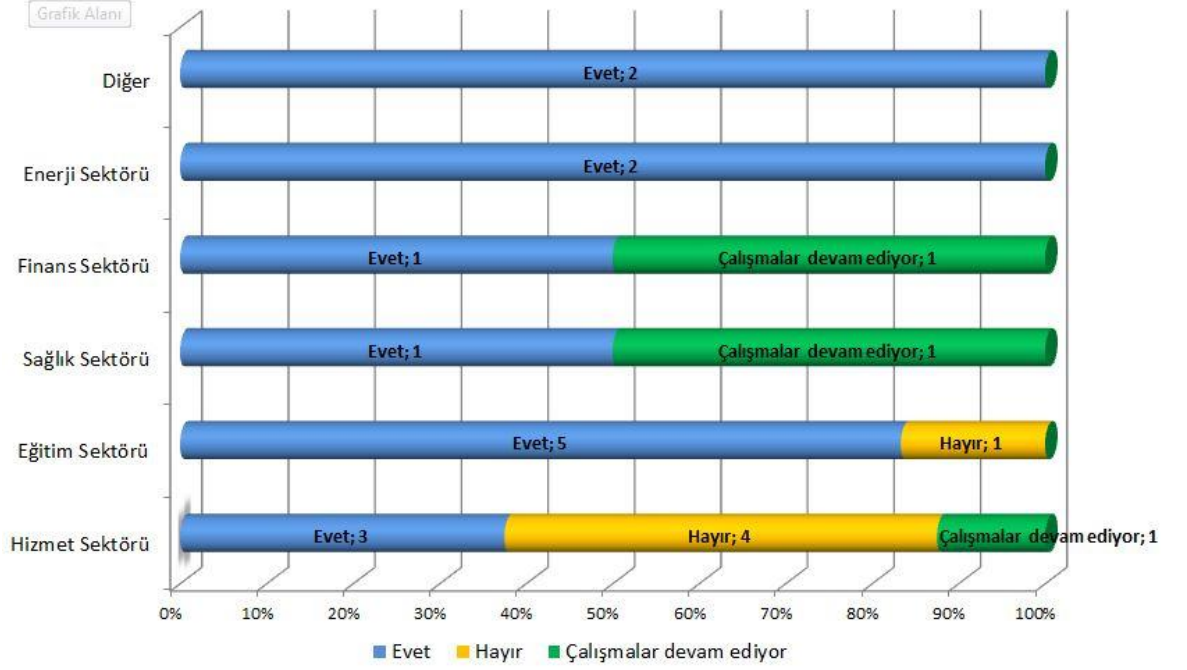
Kurumun Ait Olduğu Sektör	No	Hizmet Alma	Kurum Dışından Alınan Hizmet Türü			
			Temizlik	Güvenlik	Ulaşım (Servis)	Diğer
Hizmet Sektörü	1	Evet	✓	✓	✓	
	2	Evet	14	11	15	
	3	Evet	44	8		55
	4	Evet	30	20		15
	5	Evet				
	6	Evet				
	7	Evet	✓			✓
	8	Evet	7	4	2	
Eğitim Sektörü	1	Evet	12	12		18
	2	Evet				
	3	Evet	10			
	4	Evet	50			
	5	Evet				
	6	Evet				
Sağlık Sektörü	1	Evet	✓	✓	✓	✓
	2	Hayır				
Finans Sektörü	1	Evet				
	2	Evet	✓	✓		
Enerji Sektörü	1	Evet	10	10	15	
	2	Evet	391	101		
Diğer	1	Hayır				
	2	Evet	✓	✓		
TOPLAM	22		558	166	32	88

3. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışmalarına İlişkin Bulgular

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin hepsi güncel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını takip ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin çoğunluğu (14 kurum), kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulduğunu belirtirken 4 kurum oluşturulmadığını ve 3 kurumda oluşturma çalışmalarının devam ettiğini belirtmektedir. Kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründe 3 kurumda oluşturulduğu, 4 kurumda oluşturulmadığı ve 1 kurumda çalışmaların devam ettiği görülmektedir. Eğitim sektörü, enerji sektörü ve diğer sektörlerdeki tüm kurumlarda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulduğu, sağlık sektörü ve finans sektöründe 1'er kurumda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulurken 1'er kuruluştaki oluşturma çalışmalarının devam ettiği ifade edilmektedir. Çalışmada yer alan kurumların İSG Kurulu oluşturma oranları Şekil 4'de verilmektedir. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla devam eden, sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere İSG kurulunun oluşturulma zorunluluğu başlamış olmasına rağmen çalışmada yer alan kurumlar incelendiğinde yaklaşık % 36'sının henüz çalışmalarını tamamlamadığı ve kurulu etkin olarak hayata geçiremediği görülmektedir.

Şekil 4: Çalışmada Yer Alan Kurumların Kurul Oluşturma Durumlarına Göre Dağılımı



3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirilme durumlarına göre dağılımları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlardan İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Görevlendirenlerin, Sektörlerine Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi	Diğer Sağlık Personeli
Hizmet Sektörü	3	4	2
Eğitim Sektörü	3	3	1
Sağlık Sektörü	2	1	1
Finans Sektörü	-	-	-
Enerji Sektörü	1	2	2
Diğer	2	2	1
TOPLAM	11	12	7

Tablo 10’da da görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarısı (11 kişi) kurumlarında iş güvenliği uzmanının görevlendirildiğini belirtirken, kalan yarısı (11 kişi) görevlendirmedini belirtmektedir. Kurumlarda iş güvenliği uzmanının görevlendirilme durumunun sektörler göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründe 3 kurumda iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği, 5 kurumda ise görevlendirilmediği görülmektedir. Eğitim sektörünün yarısında (3 kurum) iş güvenliği uzmanı görevlendirilirken, diğer yarısında (3 kurum) görevlendirilmediği, sağlık sektörü ve diğer sektörlerdeki tüm kurumlarda iş güvenliği uzmanının görevlendirildiği, enerji sektöründe 1 kurumda iş güvenliği uzmanı görevlendirilirken 1 kurumda görevlendirilmediği ve finans

sektöründeki kurumlarda iş güvenliği uzmanının görevlendirilmediği görülmektedir.

Tablo 10'da da görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarısından fazlası (12 kişi) kurumlarında iş yeri hekimi görevlendirildiğini belirtirken yarıya yakını (10 kişi) görevlendirmedini belirtmektedir. Kurumlarda iş yeri hekimi görevlendirilme durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründeki ve eğitim sektöründeki kurumların yarısında iş yeri hekimi görevlendirildiği, yarısında ise görevlendirilmediği görülmektedir. Enerji sektörü ve diğer sektörlerdeki tüm kurumlarda iş yeri hekimi görevlendirilirken, sağlık sektöründeki kurumların 1'inde iş yeri hekimi görevlendirilirken 1'inde görevlendirilmediği ve finans sektöründeki kurumlarda iş yer hekiminin görevlendirilmediği görülmektedir.

Diğer sağlık personelinin görevlendirilme durumuna bakıldığında, Tablo 10'da da görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarısından çoğu (15 kişi) görevlendirilmediğini belirtirken üçte biri (7 kişi) görevlendirildiğini belirtmektedir. Kurumlarda diğer sağlık personelinin görevlendirilme durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründe 6 kurumda diğer sağlık personelinin görevlendirildiği, 2 kurumda ise görevlendirilmediği görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumlardan sadece 1'inde diğer sağlık personeli görevlendirilirken kurumların çoğunluğunda (5 kurum) diğer sağlık

personelinin görevlendirilmediği ifade edilmektedir. Enerji sektöründeki tüm kurumlarda diğer sağlık personeli görevlendirildiği belirtilmektedir. Sağlık sektöründeki ve diğer sektörlerdeki kurumların 1'inde diğer sağlık personeli görevlendirilirken, 1'inde görevlendirilmediği ve finans sektöründeki kurumlarda ise görevlendirilmediği görülmektedir.

Bilindiği üzere iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde 4857 sayılı yasaya tabi çalışanların sayısı önem taşımaktadır. Diğer bir husus ise tam zamanlı İSG profesyoneli bulundurulması halinde diğer sağlık personeli istihdamının zorunluluğunun ortadan kalkmasıdır.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında devamlı olarak elli ve daha fazla çalışanı olan kamu kurumları için tehlike sınıfına bakılmaksızın, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü 02.08.2013 tarihinden itibaren başlamıştır. Bu perspektiften çalışma grubu incelendiğinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmeleri ile yasal yükümlülükler arasında bir ilişki bulunmadığı, görevlendirmelerin daha çok faaliyet alanı ve kurumun iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yaklaşımı ile ilgili olduğu görülmektedir.

3.3. Risk Değerlendirmesi

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların risk değerlendirmesi ekibi oluşturulmasına ve risk değerlendirmesi çalışması yapılmasına ilişkin dağılımları Tablo 11’de verilmiştir:

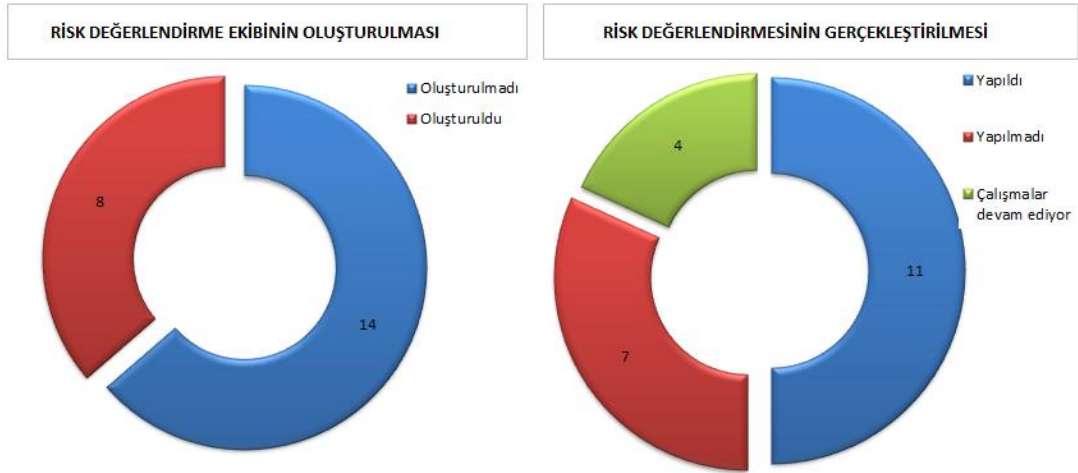
Tablo 11: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumlarda Risk Değerlendirme Ekibi Oluşturulmasına ve Risk Değerlendirmesi Çalışması Yapılmasına İlişkin Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Risk Değerlendirme		
	Ekibi Oluşturan Kurum Sayısı	Çalışması Yapan/Yapmaya Devam Eden Kurum Sayısı	Önerilerine Uygun Düzenlemeler Yaparak Gerekli Önlemleri Alan / Çalışan Kurum Sayısı
Hizmet Sektörü	4	4	4
Eğitim Sektörü	6	6	6
Sağlık Sektörü	1	2	2
Finans Sektörü	2	2	2
Enerji Sektörü	-	1	2
Diğer	1	-	2
TOPLAM	14	15	18

Tablo 11’de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarısından fazlası (14 kişi) kurumlarında risk değerlendirmesi ekibi oluşturulduğunu belirtirken, üçte biri (8 kişi) ekibin oluşturulmadığını belirtmektedir. Kurumlarda risk değerlendirmesi ekibi

oluşturulma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektörünün yarısında risk değerlendirmesi ekibi oluşturulduğu, yarısında ise oluşturulmadığı görülmektedir. Eğitim ve finans sektöründeki tüm kurumlarda risk değerlendirmesi ekibi oluşturulduğu, sağlık sektörü ve diğer sektörlerde 1'er kurumda risk değerlendirmesi ekibi oluşturulduğu ve 1'er kurumda oluşturulmadığı, enerji sektöründeki kurumlarda ise risk değerlendirmesi ekibi oluşturulmadığı görülmektedir.

Şekil 5: Çalışmada Yer Alan Kamu Kurumlarında Risk Değerlendirmesi Çalışmaları



Kurumlarda risk değerlendirmesi çalışması yapılmasına ilişkin dağılımlarına bakıldığında Şekil 5'de de görüldüğü gibi araştırmamanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarından biraz fazlası (11 kişi) çalışmanın yapıldığını belirtirken üçte bir (7 kişi) yapılmadığını ve çok azı da (4 kişi) risk değerlendirmesi çalışmalarının devam ettiğini belirtmektedir. Kurumlarda risk değerlendirmesi çalışmasının yapılma durumunun sektörlere

göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründeki 3 kurum risk değerlendirmesi çalışmasının yapıldığı, 4 kurumda yapılmadığı ve 2 kurumda değerlendirme çalışmasının devam ettiği görülmektedir. Eğitim ve finans sektöründeki tüm kurumlarda risk değerlendirmesi çalışmasının yapıldığı, sağlık sektörü ve enerji sektöründe 1'er kurumda risk değerlendirmesi çalışmasının yapıldığı ve 1'er kurumda yapılmadığı, diğer sektörlerdeki kurumlarda ise risk değerlendirmesi çalışmasının yapılmadığı görülmektedir.

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların risk değerlendirmesi ekibi oluşturulmasına ve risk değerlendirmesi çalışması yapılmasına ilişkin dağılımlarına bakıldığında eğitim ve finans sektöründe yer alan kurumların hepsinde risk değerlendirmesi ekibinin oluşturulduğu ve risk değerlendirmesi çalışmasının yapıldığı görülmektedir. Risk değerlendirmesi ekibi oluşturulduğunu belirten kurumların çoğunluğunda risk değerlendirmesi çalışmalarını yaptıkları ya da çalışmaların devam ettiğini görülmektedir. Diğer sektörlerdeki kurumlarda risk değerlendirmesi çalışmalarının hiç yapılmaması dikkat çekicidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği gereğince tüm işyerleri ilgili yönetmelikte azami belirtilen aralıklarla risk değerlendirmesi yapmalıdır. Ancak, görüşme sonuçları incelendiğinde kurumların yaklaşık % 64'ünde risk değerlendirme ekibinin oluşturulmadığı ve yarısında henüz risk değerlendirmesinin tamamlanmadığı görülmektedir.

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin yarısından fazlası (13 kişi) kurumlarında risk değerlendirmesindeki önerilere uygun düzenlemeler yapılarak gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmaların devam ettiğini belirtirken sadece 5 kurum gerekli önlemlerin alındığını belirtmiş ve 4 kurum ise bu soruyu cevaplamamıştır. Hizmet sektöründeki kurumların yarısı risk değerlendirmesindeki önerilere uygun düzenlemeler yapılarak gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmaların devam ettiğini belirtirken yarısının, bu soruyu cevaplamadığı görülmüştür. Tablo 11’de de görüldüğü gibi risk değerlendirmesindeki önerilere uygun düzenlemeler yapılarak gerekli önlemlerin alınmasına yönelik çalışmaların yapılmış olduğunu belirten kurumların sayısının az olması ve bazı kurumların soruyu cevapsız bırakması bu kurumların risk değerlendirme ekibini oluşturamamaları ve risk değerlendirme çalışmalarını yapmamış ya da tamamlamamış olmalarından kaynaklanıyor olabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

3.4. Acil Durum Planları

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların acil durum planları hazırlama durumlarına göre dağılımları Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Acil Durum Planları Hazırlama Durumlarına Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Acil Durum Planı Hazırlayan / Çalışmaları Devam Eden Kurum Sayısı	Acil Durum Planı Hazırlamayan Kurum Sayısı
Hizmet Sektörü	6	2
Eğitim Sektörü	6	-
Sağlık Sektörü	2	-
Finans Sektörü	2	-
Enerji Sektörü	2	-
Diğer	2	-
TOPLAM	20	2

Tablo 12’de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %64’ü (14 kişi), kurumlarında acil durum planları hazırladıklarını belirtirken % 27’si (6 kişi), acil durum planları hazırlama çalışmalarının devam ettiğini ve %9’u da (2 kişi), kurumlarında henüz acil durum planı hazırlamadıklarını belirtmektedir. Kurumlarda acil durum planları hazırlama durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet

sektörünün %50'sinin acil durum planlarının hazırlandığı, %25'inin hazırlanma çalışmalarının devam ettiği ve diğer %25'inin ise henüz hazırlanmadığı görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumların %83'ünde acil durum planlarının hazırlandığı ve %17'sinde hazırlanmadığı; enerji sektöründeki tüm kurumlarda acil durum planlarının hazırlandığı, sağlık sektörü, finans sektörü ve diğer sektörlerde 1'er kurumda acil durum planlarının hazırlandığı ve 1'er kurumda ise hazırlanmadığı görülmektedir.

3.5. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların çalışanlarına İSG eğitimleri verilme ve eğitimlerin düzenli tekrarlanma durumlarına göre dağılımları Tablo 13'de verilmiştir.

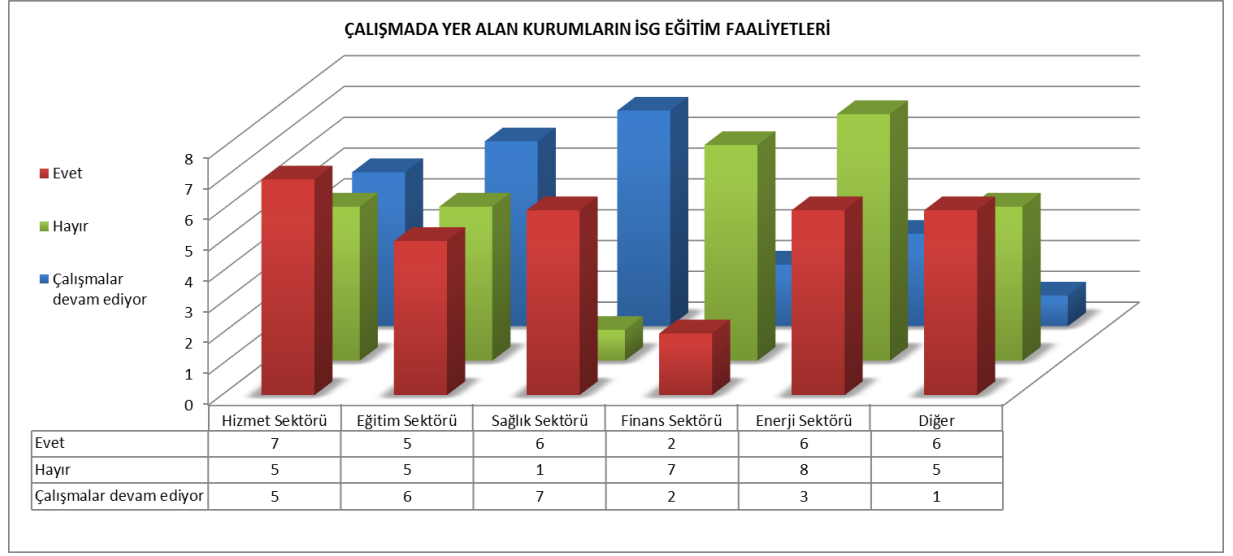
Tablo 13'de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %50'si (11 kişi), kurumlarında çalışanlarına İSG eğitimleri verilme çalışmalarının devam ettiğini belirtirken %32'si (7 kişi) İSG eğitimlerinin verildiğini ve %18'i de (4 kişi) verilmediğini belirtmektedir. Kurumlarda çalışanlarına İSG eğitimleri verilme durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektörünün yarısında çalışanlarına İSG eğitimleri verilmediği, dörtte birinde verilme çalışmalarının devam ettiği ve diğer dörtte birinde ise verildiği görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumların %17'sinde çalışanlarına İSG eğitimleri verilirken %83'ünde eğitim verilme çalışmalarının devam ettiği; enerji sektöründeki tüm kurumlarda çalışanlarına

İSG eğitimleri verildiği, sağlık sektörü, finans sektörü ve diğer sektörlerdeki kurumların %50'si çalışanlarına İSG eğitimleri verilirken; kalan %50'sinde eğitim verilmediği belirtilmektedir.

Tablo 13: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Çalışanlara İSG Eğitimleri Verilme ve Eğitimlerin Düzenli Tekrarlanma Durumlarına Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Çalışanlara İSG Eğitimleri Verilme Durumları			Eğitimlerin Düzenli Tekrarlanma Durumları		
	Evet	Hayır	Çalışmalar devam ediyor	Evet	Hayır	Çalışmalar devam ediyor
Hizmet Sektörü	2	4	2	-	5	3
Eğitim Sektörü	1	-	5	1	-	5
Sağlık Sektörü	1	-	1	1	-	1
Finans Sektörü	-	-	2	-	-	2
Enerji Sektörü	2	-	-	2	-	-
Diğer	1	-	1	1	-	1
TOPLAM	7	4	11	5	5	12

Şekil 6: Çalışmada Yer Alan Kurumların İSG Eğitim Faaliyetleri



Çalışanlarına verilen İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanma durumuna bakıldığında, Tablo 13’de ve Şekil 6’da görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %55’i (12 kişi) İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanma çalışmalarının devam ettiğini belirtirken, %23’ü (5 kişi) eğitimlerin düzenli tekrarlandığını ve kalan %23’ü (5 kişi) de eğitimlerin düzenli olarak tekrarlanmadığını belirtmektedir. Kurumlarda İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründe yer alan kurumların %63’ünde İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanmadığı ve %37’sinde ise eğitim tekrarlama çalışmalarının devam ettiği görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumlardan sadece %17’sinde İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanırken, kurumların %83’ünde, eğitim tekrarlama çalışmalarının devam ettiği belirtilmektedir. Enerji sektöründeki tüm kurumlarda İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlandığı, finans sektöründeki tüm kurumlarda tekrarlanma çalışmalarının devam ettiği, sağlık sektöründeki ve

diğer sektörlerdeki kurumların %50'sinde İSG eğitimlerinin düzenli tekrarlanırken kalan %50'sinde ise eğitim tekrarlama çalışmalarının devam ettiği görülmektedir.

3.6. Sağlık Gözetimi

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılma durumlarına göre dağılımları Tablo 14'de verilmiştir:

Tablo 14: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Çalışanlarının İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Kontrollerinin Yapılma Durumlarına Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Çalışanlarının İşe Giriş ve Periyodik Sağlık Kontrollerinin Yapılma Durumları		
	Evet	Hayır	Çalışmalar devam ediyor
Hizmet Sektörü	2	4	2
Eğitim Sektörü	1	-	5
Sağlık Sektörü	1	-	1
Finans Sektörü	-	-	2
Enerji Sektörü	2	-	-
Diğer	1	-	1
TOPLAM	7	4	11

Tablo 14’de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %50’si (11 kişi), kurumlarında çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapıldığını belirtirken, %32’si (7 kişi) çalışmalarının devam ettiğini ve %18’i de (4 kişi) muayenelerin yapılmadığını belirtmektedir. Kurumlarda çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektörünün %50’sinde çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapıldığı, %25’inde yapılma çalışmalarının devam ettiği ve diğer %25’inde ise yapılmadığı görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumların sadece %17’sinde çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılırken, %83’ünde ise çalışmaların devam ettiği; enerji sektöründeki tüm kurumlarda çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapıldığı, finans sektöründe çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılma çalışmalarının devam ettiği, sağlık sektörü ve diğer sektörlerdeki kurumların %50’sinde çalışanlarının işe giriş ve periyodik sağlık kontrollerinin yapılırken kalan %50’sinde yapılmadığı belirtilmektedir.

3.7. Uygulamada Karşılaşılan Zorluklar

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin 13’ü kurumlarında İSG ile ilgili yerine getirilmeyen/getirilemeyen yasal zorunluluk nedenlerini belirtmezken 9 kurum çeşitli nedenler belirtmiştir. Kurumlarında İSG ile ilgili yasal zorunluluklardan yerine getirilmeyen/getirilemeyenlere

yönelik olarak belirtilen nedenlerin dağılımına bakıldığında çeşitlilik gösterdiği ve kurumlara göre farklılaştığı görülmektedir. Hizmet sektöründe nedenler;

- “Birimler arası koordinasyon sağlanamaması nedeniyle risk değerlendirmesi tamamlanamamıştır.”
- “Resmi kurumlara, kanunun yürürlüğe girmesi için tanınan yasal süre beklendiği için herhangi bir çalışma yapılmıyor.”
- “Uyarı tabelaları eksik ya da yok, yangın merdivenleri amaca uygun kullanılamıyor, yangın tatbikatı yapılmıyor, çalışanların eğitimleri eksik, iş güvenliği uzmanı çalışmıyor, işyeri hekimi çalışmıyor.”
- “Henüz yasal zorunluluk başlamadığı için yapılmadı. Altyapı hazır durumda.”
- “Kurum personel mevcudu 50 kişiyi yeni aşmış olduğundan bazı çalışmalar tamamlanamamıştır.”

şeklinde ifade edilmektedir. Eğitim sektöründe nedenler;

- “Kavramın ve uygulamanın çalışanlarca tam olarak anlaşıldığından emin değilim.”
- “Bütçe yetersizlikleri nedeniyle.”
- “Meslek Yüksekokulu Fakülteye bağlı olduğu için bazı zorunluluklar tarafımızca değil, fakülte aracılığıyla yürütülmektedir.”

şeklinde ifade edilmektedir. Sağlık sektöründe nedenler;

- “İşyeri hekimi görevlendirilmedi. Çalışmalar devam ediyor. Onaylı defter onaylatılamıyor.”
- “Şu an itibarıyla 6331 sayılı Kanun çerçevesinde, bu alandaki bütün gereklilikler tedarik edilmiştir.”

şeklinde ifade edilmektedir. Finans sektöründe bir kurum ise İSG ile ilgili yasal zorunluluklardan yerine getirilmeyen/getirilemeyenlere yönelik olarak belirtilen nedenlerini, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun öngördüğü yükümlülüklerin yerine getirilmesi amacıyla;

- “İlgili mevzuat kapsamlı bir şekilde değerlendirilmiş,”
- “İdare Merkezinde İnsan Kaynakları ve Lojistik Destek Hizmetleri Genel Müdürlüğü çalışanlarıyla bir çalışma grubu oluşturulmuş,”
- “Çalışan Temsilcileri belirlenmiş,”
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları oluşturulmuş,”
- “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının bundan sonra atılacak adımlar hakkında daha bilinçli olmalarının sağlanması için İdare Merkezinde ve Şubelerde Kurul üyelerine İş Sağlığı ve Güvenliği kurul eğitimleri aldırılmış,”
- “Bütün bu faaliyetler düzenli olarak kayıt altına alınmıştır.”

şeklinde ifade edilmektedir. Bu açıklamalardan da anlaşıldığı gibi kurum yetkilisi daha çok kurumunda yapılanları maddeler şeklinde ifade etmiş, yapılamayanlar ve nedenleri hakkında görüş belirtmemiştir.

4. Kurumlarda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ile İlgili Mevcut Duruma İlişkin Bulgular

4.1. İş Kazası

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlarda geçirilmiş bir iş kazası olma durumuna göre dağılımları Tablo 15’de verilmiştir.

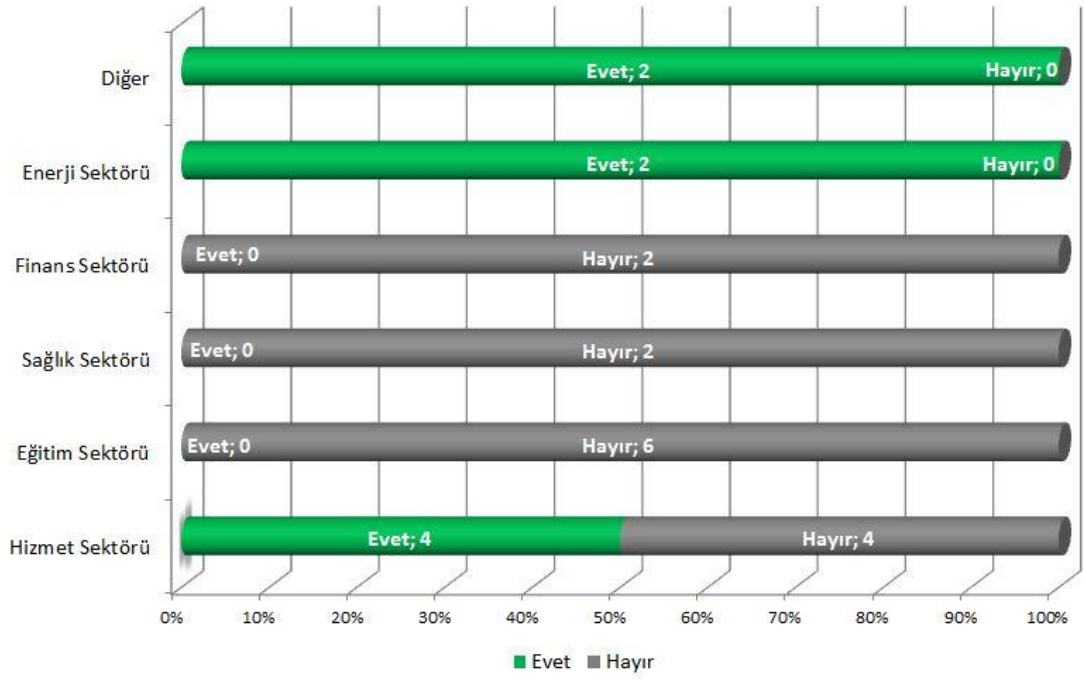
Tablo 15: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Geçirilmiş Bir İş Kazası Olma Durumuna Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Geçirilmiş Bir İş Kazası Olma Durumu	
	Evet	Hayır
Hizmet Sektörü	4	4
Eğitim Sektörü	-	6
Sağlık Sektörü	-	2
Finans Sektörü	-	2
Enerji Sektörü	2	-
Diğer	2	-
TOPLAM	8	14

Tablo 15’de de görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %64’ü (14 kişi) kurumlarında geçirilmiş bir iş kazası olmadığını belirtirken, %36’sı (8 kişi) kurumlarında geçirilmiş bir iş kazası olduğunu belirtmektedir. Kurumlarda geçirilmiş bir iş kazası olma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektörünün yarısında geçirilmiş bir iş kazası bulunduğu, diğer yarısında geçirilmiş bir iş kazası bulunmadığı görülmektedir. Eğitim, sağlık ve finans sektöründe yer alan kurumların tamamı geçirilmiş bir iş kazası bulunmadığını belirtirken; enerji sektöründeki ve diğer sektörlerdeki tüm kurumlarda geçirilmiş bir iş kazası olduğu bildirilmiştir.

Kaza görülme verilerini sektörel bazda kümülatif olarak incelediğimizde aşağıdaki Şekil 7’de görüldüğü üzere en fazla görülme oranı enerji sektöründe ve diğer olarak sınıflandırılmış sektörde görülmekte bu sektörleri hizmet sektörü takip etmektedir.

Şekil 7: Çalışmada Yer Alan Kurumların İş Kazası Görülme Durumu



4.2. Meslek Hastalığı

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlarda tespit edilmiş meslek hastalığı/hastalıklarının olma durumuna göre dağılımları Tablo 16'da verilmiştir:

Tablo 16: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların Tespit Edilmiş Meslek Hastalığı / Hastalıklarının Olma Durumuna Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	Tespit Edilmiş Meslek Hastalığı/Hastalıklarının Olma Durumu	
	Evet	Hayır
Hizmet Sektörü	-	8
Eğitim Sektörü	-	6
Sağlık Sektörü	-	2
Finans Sektörü	1	1
Enerji Sektörü	-	2
Diğer	1	1
TOPLAM	2	20

Tablo 16’da da görüldüğü gibi araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin tamamına yakını (20 kişi) kurumlarında tespit edilmiş meslek hastalığı/hastalıklarının bulunmadığını, finans sektöründen 1 kurum ve diğer sektörlerden 1 kurum olmak üzere sadece 2 kurum ise kurumlarında tespit edilmiş meslek hastalığı/hastalıklarının bulunduğunu belirtmektedir. Bu durum, 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışanları bulunması nedeniyle bu kurumların halihazırda iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına tabi oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlanma durumuna göre dağılımları Tablo 17’de verilmiştir:

Tablo 17: Çalışma Grubunu Oluşturan Kurumların İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Raporlanma Durumuna Göre Dağılımı

Kurumun Ait Olduğu Sektör	İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Raporlanma Durumu	
	Evet	Hayır
Hizmet Sektörü	5	3
Eğitim Sektörü	3	3
Sağlık Sektörü	1	1
Finans Sektörü	1	1
Enerji Sektörü	2	-
Diğer	2	-
TOPLAM	14	8

Tablo 17’de de görüldüğü gibi, araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin %64’ü (14 kişi), kurumlarında iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlandığını belirtirken, %36’sı (8 kişi) kurumlarında iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlanmadığını belirtmektedir. Kurumlarda iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlanma durumunun sektörlere göre dağılımına bakıldığında; hizmet sektöründeki kurumların %63’ünde (5 kurum) iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlandığı,

%37'sinde (3 kurum) ise raporlanmadığı görülmektedir. Eğitim sektöründeki kurumların %50'si (3 kurum) kurumlarında iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlandığını ve diğer %50'si ise (3 kurum) raporlanmadığını; enerji sektörü ve diğer sektörlerdeki tüm kurumlar iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlandığını, sağlık ve finans sektöründeki kurumların %50'si kurumlarında iş kazaları ve meslek hastalıklarının raporlandığını olduğunu kalan %50'si raporlanmadığını belirtilmektedir.

4.3. Öneriler

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumlardaki İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri aşağıda verilmiştir:

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kurumların yetkililerinin tamamına yakını (18 kişi) kurumlarında İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerilerde bulunmuş, sadece eğitim sektöründen 2 kuruluş, finans sektöründen 1 kuruluş ve diğer sektörlerden 1 kuruluş öneride bulunmamıştır.

Kurumlarında İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerilerde bulunma durumlarının dağılımına bakıldığında çeşitlilik gösterdiği ve kurumlara göre farklılaştığı görülmektedir.

Hizmet sektöründeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri;

- “6331 sayılı Kanun ve bu kanuna istinaden yayınlanmış İSG mevzuatının güvenlik kültürünü besleyecek ve bu yönde farkındalık oluşturacak şekilde hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu amaçla öncelikle tüm çalışanlarda mevzuatla getirilmiş olan ve İSG güvenlik yaklaşımının da temelini oluşturan risk, risk değerlendirme konularında olabildiğince basitleştirilmiş ve uygulanabilir eğitim-bilgilendirme ve iletişim faaliyetlerinin sistematik ve düzenli bir biçimde hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. İyi uygulama örneklerinin çoğaltılması ve kurum içerisinde teşvik edilerek yaygınlaştırılması gerekmektedir. Yapılması gereken kurum yönetim mimarisine uygun İSG yönetim mimarisinin bütünleşik olarak oluşturulması ve hayata geçirilmesidir. Kuruma özel yönetim modellemesi çalışması, kurumsal risk yönetim mimarisi düşünülerek gerçekleştirilebilir. Burada bahsedilen kurum içerisinde yönetim modelleri enflasyonuna yol açacak ve bürokrasiyi arttırmadan öteye gitmeyecek bir yapılanma değil, kurumsal yönetim risklerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından da değerlendirilmesi ve bu alan özel kaza ya da meslek hastalığı risklerinin birlikte etkin bir biçimde yönetilmesidir.”

- “Alt işverenler de çalışmalara dahil edilmelidir. Kendileri ile yapılacak şartnamelere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan doğan yükümlülüklerini yerine getireceklerine, yerine getirmelerine ilişkin maddeler eklenmelidir.”
- “Personel eğitimi, uygun araç-gereç ekipman ve donanımın sağlanması, mevzuattan kaynaklanan sorunların çözülmesi.”
- “Yukarıda soru olarak sorulan tüm çalışmalara, bir an evvel başlanması gerekir.”
- “Tasarı halindeki veya kurumlara tanınan süre sonuna kadar yapılacak düzenlemelerden dolayı resmi kurumlarda İSG uygulamasının ciddi bir şekilde yapılmayacağını düşünmekteyim.”
- “Özellikle hizmet alımlarında idari şartnamelerde çalışanların İSG kurallarına uygun ekipman bulundurması ve İSG kurallarına uygun çalışma yapılması maddesi eklenebilir.”
- “Kamu hizmeti vermekte olan kurumumuzda yasal zorunluluk başladığında gerekli işlemler süratle yapılacak alt yapı mevcuttur.”
- “Şu an yasalara uygun olarak yürütülmektedir. Fakat kurum/kuruluşlarda çalışan personele daha fazla bilgilendirme yapılması ve sürece katılımlarının artırılması gerekmektedir.”

şeklinde ifade edilmektedir. Eğitim sektöründeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri;

- “Organizasyonel yapılanmanın uygun yapılması, kanunların kamuda uygulamasında sıkıntıların oluşmaması.”
- “Kurumumuzda herşey şu anda yönetmeliğe uygun olarak yapılıyor. Çalışmalar ve iş güvenliği el kitabı hazırlığı devam ediyor.”
- “Yasal düzenlemenin kapsamının az tehlikeli işyerleri açısından daraltılması daha elverişli olacaktır.”
- “İSG ile ilgili uygulamalarda oluşabilecek herhangi bir durum için gerekli önlemlerin daha profesyonel bir şekilde yapılabilmesini sağlayacak uzmanların ve sağlık ekiplerinin kampüs içerisinde bulunması.”

şeklinde ifade edilmektedir. Sağlık sektöründeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri;

- “Kamu kurumları İSG oluşumu adım adım ÇSGB kanalıyla zorunlulukları genelgeler yoluyla aşamalandırılarak İSG kurulumları zorlanmalı.”
- “İş Kanunu yürürlükte olmasına rağmen İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğunun 2016'ya ertelenmesi arasındaki fiili çelişkinin giderilmesi, yani bulundurmak zorunda olmadığınız bir personele K.İ.K. Kanunu doğrultusunda nasıl "hizmet alımı" yapılacağının resmi olarak açıklanması.”

şeklinde ifade edilmektedir. Finans sektöründeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri;

- “Az tehlikeli iş yerleri için yasa zaten uygulanabilir nitelikte. Sadece yasa ile ilgili geniş mevzuata uyum sağlamak biraz zaman alabilir.”

şeklinde ifade edilmektedir. Enerji sektöründeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri;

- “Denetimlerin sıklaştırılması ve etkin olarak yürütülmesi (devlet tarafından).”
- “Görevlendirilecek iş güvenliği uzmanları için Devlet Personel Daire başkanlığınca kadro tahsis edilmesi. İş güvenliği uzmanlığının ayrı bir kadro olarak diğer unvanlardan bağımsız olarak belirlenmesi.”

şeklinde ifade edilmektedir. Diğer sektörlerdeki kurumların İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileri ise;

- “657 ye tabi çalışanlarında 4857 ye tabi çalışanlar gibi kapsam içine alınması ertelenmemeliydi. İş Güvenliği Uzmanlığı kadrosunun tahsis edilerek kurumlara dağıtılması. Kurumlarda yürütülen İSG faaliyetleri denetimleri ve gözetimleri İç Denetim Hizmetleri veya teftiş kurulu haklarına sahip olunarak yapılsın.”

şeklinde ifade edilmektedir.

TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasının sağlanması, uygulamalara sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi hem çalışanların hakkı olduğundan, hem de Avrupa Birliği ile ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunu'ndan bağımsız, çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu İSG Kanunu'nun hayata geçirilmiş olması büyük önem arz etmektedir (Yılmaz, 2013: 47). Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, özellikle kamu kurumlarında uygulanması ile ilgili bazı eksiklik ve zorluklar bulunmaktadır. Durum çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırma ve yapılan literatür taraması değerlendirilerek tespit edilen önemli noktalar aşağıda verilmiştir.

Tez çalışmasının çalışma grubunu oluşturan kamu kurum ve kuruluşları incelendiğinde; sağlık sektöründe 1, enerji sektöründe de 1 kurumun risk değerlendirme ekibi kurmadığı halde risk değerlendirmesi çalışmalarının halen sürdüğünü belirtmesi dikkat çekicidir. Bu durum, bazı kamu kurum ve kuruluşlarında risk değerlendirme ekibi kurulmadan, risk değerlendirmesi uygulamalarını bildiği düşünülen bir personele, muhtemelen iş güvenliği uzmanına risk değerlendirmesi yapma görevinin verildiği şeklinde yorumlanabilir.

Enerji sektöründe yer alan 2 kurum yetkilisinden 1'i, risk değerlendirme çalışmalarının halen devam etmekte olduğunu belirtirken, risk değerlendirmesi henüz tamamlanmadığı halde risk değerlendirmesinde önerilen düzenlemelerin yapılarak gerekli önlemlerin alındığını belirtmiştir. Yine aynı sektördeki 2. kurum ise risk değerlendirme çalışması yapılmadığını belirttiği halde önerilen düzenlemelerin yapılarak gerekli önlemlerin alındığını belirtmiştir.

Benzer şekilde diğer sektörlerden çalışmaya katılan 2 kurum yetkilisinin her ikisi de, kurumlarında risk değerlendirme çalışmasının yapılmadığını belirtmesine rağmen, bu 2 kurum yetkilisinden 1'i risk değerlendirmesi sonucunda yapılan önerilere uygun düzenlemelerin yapılarak gereken önlemlerin alındığını belirtirken, 2. kurumun yetkilisi, yapılan önerilere uygun düzenlemelerin yapılması ile ilgili çalışmaların halen devam ettiğini belirtmiştir.

Enerji sektöründen ve diğer sektörlerden katılan 4 farklı kurumun verdiği cevaplardan, risk değerlendirmesi kavramının, risk değerlendirmesinin nasıl yapılacağının ve risk değerlendirmesi sonucunda risk değerlendirmesi ekibi tarafından önerilen tedbirlerin alınabilmesi için öncelikle risk değerlendirmesi çalışmalarının tamamlanmasının gerekliliğinin yeterince anlaşılamadığı sonucuna varılmıştır.

Çalışma grubunu oluşturan kurumların 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu uygularken karşılaştıkları zorluklar konusunda verdikleri cevaplara bakıldığında; Kanun'un yürürlük tarihinin üzerinden 2 yıl geçmiş olmasına rağmen hala kavramların ve uygulamanın işverenler, işveren vekilleri ve çalışanlarca tam olarak anlaşılamadığı; hatta bu tez çalışmasının ilgili bölümünde detaylarıyla açıklanan, bazı kamu kurumlarında 6331 sayılı Kanun'un yürürlük tarihlerinde 6495 sayılı Kanun ile İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü tarihinde yapılan erteleme, yanlış anlaşılacak 6331 sayılı Kanun'un getirdiği yükümlülüklerin tamamıyla 01.07.2016 tarihine ertelendiği algısının devam ettiği görülmektedir.

Araştırma grubundan elde edilen bilgilerin yanısıra genel bir değerlendirme yapıldığında aşağıda verilen yargılara varılmıştır. Yasa ve ilgili yönetmeliklerde Avrupa Birliği'ndeki yaklaşıma paralel olarak risklerin ve iş sağlığı ve güvenliği açısından uygulanması gereken iyileştirici faaliyetlerin belirlenmesinde işyeri özelinde işveren ile iş sağlığı ve güvenliği konularında görevlendirdiği / yetkilendirdiği personelin çalışmaları ve öngörüsü dikkate alınmaktadır. Ancak, İSG konusunun ülkemizde son yıllarda önem kazandığı, İSG kültürünün henüz işverenler ve çalışanlar bazında tam olarak yerleşmediği, İSG profesyonellerinin yeterli bilgi ve deneyim seviyesine ulaşmadığı göz önünde bulundurulduğunda, iyi niyet ve gayretle gerçekleştirilen çalışmalarda bile bir takım eksikliklerin bulunması muhtemeldir. Bu açıdan bakıldığında yürürlükten kalkan eski tebliğlerde

olduğu gibi bir takım standartların yönetmelikler veya yeni tebliğler ile getirilmesi İSG profesyonellerine yardımcı olacaktır.

4857 sayılı kanun kapsamında çalışan istihdam eden kamu kurumlarında İSG profesyoneli çalıştırma veya hizmet alma yükümlülüğu başlamakla birlikte İSG profesyonellerinin büyük kısmı gerek akademik eğitimi, gerekse İSG profesyoneli olmak için ilgili yönetmelikler gereğince aldığı eğitimlerde kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyet alanı ve çalışma ortamına uygun özel bilgileri edinmemiş olarak görev almaktadır. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren kamu kurumları dikkate alındığında iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin sektörel bazda uzmanlaşmasının önemi ön plana çıkmaktadır. Bu bağlamda İSG hizmetlerinin daha etkin verilebilmesi amacıyla gerek İSG profesyonellerinin akademik eğitim gerekse staj aşamalarında branşlaşması fayda sağlayacaktır.

Kamu kurumlarında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nu uygularken karşılaşılan bir diğer zorluğun bütçe yetersizliğı olduğu belirtilmektedir. İş güvenliği profesyonellerini çalıştırma yükümlülüğünün henüz başlamamış olduğu kamu kurum ve kuruluşlarında, tatbikatların yapılması, çalışan eğitimlerinin verilmesi gibi birçok yükümlülüğün yerine getirilmesi için İSG profesyonellerinin görevlendirilmesinin beklendiğı göze çarpmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının bir kısmı, bir üst birim tarafından yönetildiğinden, İSG yükümlülüklerini de kendileri değil, üst birimler yönetmektedir. Bu durumda da yükümlülüklerin yerine getirilmesi için üst birimin kararının beklenmesinin gerekliliği zaman kaybına sebep olmaktadır.

2 Ağustos 2013 tarihinde yayınlanan, 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 56. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 38. maddesinde belirtilen yürürlük tarihleri değişmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarından; 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında elliden az çalışanı olan kamu kurumları için İSG profesyoneli görevlendirme yükümlülüğü 01.07.2016 tarihine ertelenmiştir. Aynı şekilde sayı sınırı olmaksızın kamu kurumlarındaki 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan diğer çalışanlar için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma yükümlülüğü 01.07.2016 tarihinden itibaren başlayacaktır. Ancak, İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü ertelenmesine rağmen, birçoğu iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimi tarafından yapılması ya da yönlendirilmesi gereken diğer tüm yükümlülükler hâlihazırda yürürlüktedir. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekiminin de görev alması gereken risk değerlendirmesinin yapılması, acil durum planlarının hazırlanması gibi yükümlülükleri yerine getirebilecek kalifiye eleman bulunmamasından dolayı, birçok kamu kurum ve kuruluşunda belirtilen yükümlülükler de yerine getirilememektedir. Bu durum, kamu kurumlarında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun tüm maddelerinin yürürlüğünün 01.07.2016 tarihine ertelendiği algısını

oluşturmaktadır. İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü yürürlüğe girene kadar kamu kurumlarında hâlihazırda yürürlükte bulunan risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünün doğru ve etkin şekilde yapılmasını engellemekte ya da kamu kurumlarını bu geçiş süreci için kurum dışından hizmet almaya mecbur bırakmaktadır.

Tam zamanlı işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu bulunmayan ve 10 ve daha fazla çalışanı olup, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; işyerinin çalışan sayısına göre hesaplanacak sürelerde işyeri hekiminin yanı sıra, diğer sağlık personeli de çalıştırılması gerekmektedir. Ancak, diğer sağlık personelinin, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik gereğince almaları gereken eğitimin müfredatının belirlenmesi konusunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün çalışmaları yeni tamamlandığından, 01.01.2015 tarihine kadar diğer sağlık personelinin sahip olması gereken belgenin aranmayacağı hükmü yer almaktadır. Aynı yönetmeliğin geçici 2. maddesinin 1. fıkrasının a bendinde belge zorunluluğunun 01.01.2015 tarihinde başladığı ifade edilmekle birlikte ilgili personelin söz konusu belgeye sahip olması zorunluluğu, 01.01.2016 tarihinde başlayacaktır (İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, geçici madde 2/1). Yönetmelikte yer alan bu iki ifadenin nasıl uygulanacağı anlaşılamamaktadır.

İlkyardım Yönetmeliği'nin 16. maddesinde "Tüm kurum ve kuruluşlarda istihdam edilen her yirmi personel için bir, ilgili mevzuata göre ağır ve tehlikeli işler kapsamında bulunan işyerlerinde, her on personel için bir olmak üzere, bu yönetmeliğe göre yetkilendirilmiş merkezden en az "Temel İlkyardım Eğitimi" sertifikası almış "İlkyardımcının bulundurulması zorunludur." hükmü yer almaktadır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte, ağır ve tehlikeli işler kavramı yerine çok tehlikeli ve tehlikeli işler kavramları getirilmiştir. Bu durum da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında mevzuatlar arasında kavram kargaşasına yol açmaktadır. Bu sorunun çözülebilmesi için, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanuna bağlı olarak yayınlanan yönetmelik ve tebliğlerin ve bu kanun ve yönetmeliklerde atıf yapılan diğer Bakanlıkların ilgili tüm mevzuatının gözden geçirilerek bu tür kavram kargaşası veya çelişkili bilgilerin yeniden düzenlenerek İSG ile ilgili tüm mevzuatın standartlaştırılması gerekmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde, "Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir." hükmü yer almaktadır. Ancak, bahsedilen "ciddi ve yakın tehlike"nin kapsamı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda

belirtilmemiştir. Bu hüküm uygulanabilir olmadığı gibi; özellikle kamu kurumlarında istihdam edilen devlet memurları için iş sözleşmesinin feshi de söz konusu değildir.

Bilindiği gibi, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında bırakılmıştır. Ancak, söz konusu tutuklu ve hükümlülerin infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde çalışan diğer işçi ve kamu görevlileri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamındadır. Tutuklu ve hükümlüler de, bir meslek öğrendikleri sırada, bu meslekte çalışan diğer işçi ve kamu görevlileriyle aynı veya benzer risklere maruz kalmaktadırlar. Bu kişilerin maruz kaldıkları riskler aynı veya benzer olmasına rağmen, sadece tutuklu ve hükümlü olmaları nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği hakkından mahrum bırakılmaları kabul edilemez. Bu nedenle söz konusu hükmün Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olması nedeniyle somut norm denetimine tabi tutulmasında yarar olacaktır (Baycık, 2013: 112).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesinin 1. fıkrasında tehlike sınıfının nasıl belirleneceği belirtilmiştir. Buna göre; "İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli

sigorta kolları prim tarifiesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.” hükmü yer almaktadır. Ancak, sözü geçen 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 83. ve 84. maddeleri, 19.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6385 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 9. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun kısa vadeli sigorta kolları prim oranını belirleyen 81. maddesinin 1. fıkrasının c bendi değiştirilerek kısa vadeli sigorta kolları prim oranı sigortalının prime esas kazancının %2’si olarak belirlenmiştir. Bu primin tamamının işveren tarafından ödenmesi hükme bağlanmıştır.

Özellikle 10’dan az çalışanı olan kamu kurum ve kuruluşları için İSG profesyonelinin çalışma süreleri çok kısa olduğundan, İSG profesyonellerinin tüm yükümlülükleri, bu kadar kısa sürede yerine getirmesi mümkün değildir. 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olmayan personel için henüz iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlülüğü başlamadığı halde; hem 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışanı olan hem de 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi olmayan personeli olan kamu kurumlarında İSG Kurulu kurulurken toplam çalışan sayısı değerlendirilerek; 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi personel için görevlendirilmiş olan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bu

kurulun üyeleri arasında yer alır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olmayan personelden sorumlu olmadıkları halde bu personel için de kurul kararlarını onaylamak suretiyle, hizmet vermedikleri personelin sorumluluğunu da almış olacaklardır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinde vazife malullüğü kavramı açıklanmıştır. Söz konusu maddeye göre, "kamu idareleri vazife malûllüğüne sebep olan olayı, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatına göre yetkili mercilere derhal, Sosyal Güvenlik Kurumu'na da en geç on beş iş günü içinde bildirmekle yükümlüdür. Kuruma bildirim, aynı süre içerisinde sigortalılar veya hak sahiplerince de yapılabilir. Vazife malûllüğüne sebep olan olaydan kamu idarelerinin yetkili mercilerinin haberdar edilmemiş olması hali dışında; ilgililerin bildirimi, kamu idarelerinin bildirim sorumluluğunu ortadan kaldırmaz." hükmü yer almaktadır. Ancak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesine göre iş kazalarının, kazadan sonraki üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gerekmektedir. Devlet memuru bir çalışanın iş kazası geçirmesi halinde, bu durum iş kazası yerine vazife malullüğü olarak değerlendirilecektir. Öyleyse, devlet memuru çalışanın geçirdiği iş kazasının, Sosyal Güvenlik Kurumu'na en geç 15 iş günü içinde mi yoksa 3 iş günü içinde mi bildirileceği, söz konusu kanunlarda çelişmektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Kurumu'nun ortak çalışması neticesinde, özel sektör işyerlerine ve 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii çalışanı bulunan kamu kurumlarının sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii çalışanlarına yönelik olarak; iş kazası ve meslek hastalıklarının Avrupa Birliği standartları çerçevesinde bildirimine olanak sağlayacak bir elektronik sistemin altyapısı oluşturularak hayata geçirilmiştir. Bu sayede bildirimlerin daha sağlıklı ve daha hızlı şekilde alınması saklanması ve raporlanması sağlanmıştır. Ancak, bu sistem henüz kamu kurumlarının 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii olmayan çalışanları için kullanılamamaktadır. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii olmayan personel ile ilgili görevlendirilen İSG profesyonelinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne; çalışanların maruz kalacakları iş kazası ve meslek hastalıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilmesi gibi tüm ilgili bildirimlerin resmi yazı ile yapılması gerekmektedir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii olmayan çalışanların maruz kalacakları iş kazası bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim süresinin 3 iş günü gibi kısa bir süre olduğu ve kamu kurumlarındaki bürokrasinin yavaş ilerlediği düşünüldüğünde, kamu kurumlarının zamanında bildirim yapamamaları nedeniyle idari para cezasıyla karşı karşıya kalmaları kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle söz konusu elektronik sistemin altyapısının biran önce geliştirilerek, kamu kurumlarının 4857 sayılı İş Kanunu'na tabii olmayan çalışanlarının bilgilerinin de bu sisteme entegre edilmesi gerekmektedir.

Ulusal İSG Konseyi'nin hedefleri arasında da yer alan beklenen, ancak tespit edilmemiş meslek hastalığı vaka sayısının arttırılması amacıyla sağlık kuruluşlarına yetkiler verilmiştir. Meslek hastalığı tanı sayısının arttırılması için gerçekleştirilecek çalışmaların daha etkin olması, ancak tüm sağlık kuruluşlarının ve sağlık personelinin meslek hastalıkları konusunda bilgilendirilmesi ve çalışanlara meslek hastalığı ihtimali konusunda rehberlik etmelerinin sağlanması ile mümkün olacaktır. Sağlık problemleri nedeniyle sağlık kuruluşuna başvuran çalışanlara sağlık kuruluşunun meslek hastalığı teşhisi koyma yetkisi bulunmaması durumunda bile, gerekli yönlendirmeleri yapabilecek yeterli bilgi donanımına sahip olmaları sağlanarak, hem ilgili çalışanın sağlığı hem de çalışma hayatında iş sağlığının korunması ve geliştirilmesi açısından yarar sağlayacaktır.

Kurul üyeleri eğitiminin usul ve esaslarını belirleyen bir mevzuat bulunmamaktadır. Bu kriterlerin belirlenmesinde, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte yer alan eğitim verebilecek kurum ve kuruluşlar esas alınabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'in 11. maddesine göre, "çalışan temsilcileri 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre, iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilir. Çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul

üyeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir.” hükmü yer almaktadır. Ancak, bahsedilen özel eğitimin kapsamı belirtilmemiştir.

Kamu kurumunda iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin tam zamanlı olarak çalıştırılması gerektiği durumlarda görevlendirilen personel 657 sayılı kanuna tabi olarak istihdam ediliyorsa ilgili kanunun 99. maddesi gereğince haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Ancak, kurum tarafından istihdam edilen İSG profesyoneli 4857 sayılı kanuna tabi olarak çalışıyorsa bu süre 45 saat olarak belirlenmiştir. Bu da aynı işyerinde görevlendirilecek tam zamanlı İSG profesyonelinin çalışma süresinin, İSG profesyonelinin istihdam türüne göre değişebileceği anlamına gelmektedir.

Kamu kurumlarında İSG profesyonellerinin görevlendirilmesinin usul ve esasları noktasında da bazı sorunlar yaşanmaktadır. İşveren vekili konumundaki yöneticilerin görevlendirmek istediği İSG profesyonelinin bu görevi yapmak istememesi halinde nasıl bir uygulama yapılacağı ya da söz konusu görevi yapabilmesi için gerekli kriterleri sağlayan ve örneğin, iş güvenliği uzmanı olarak, görevlendirilmek isteyen birden fazla çalışanı olması halinde yöneticilerin görevlendirecekleri İSG profesyonelinin, seçim kriterlerinin bulunmaması da sorun yaratacaktır. Nitekim, 01.07.2016 tarihinden sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü de kamu – özel ayrımı olmaksızın tüm işyerlerinde zorunlu hale geldiğinde, İSG profesyonellerine verdikleri İSG

hizmeti karşılığında ödeme yapılması gerekecek ve bu da aynı İSG profesyoneli kadrosunda görevlendirilmek isteyen birden fazla çalışanın olması durumunda çalışma barışını bozabilecek boyutlara kadar ulaşabilecektir.

Bünyesindeki personel türlerine göre halihazırda İSG profesyoneli çalıştırma yükümlülüğü olan veya 01.07.2016 tarihinde yükümlülüğü başlayacak olan kamu kurumlarında istihdam edilecek İSG profesyonellerinin durumu ele alındığında bu kişilerin bir idari amire bağlı çalışan kamu personeli, 4857 sayılı kanuna tabi istihdam edilmiş çalışan veya kurumun dışarıdan hizmet alımı ile görevlendirilmiş yüklenici firma personeli olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda, İSG profesyonellerinin mesleki bağımsızlık ve objektif bir yaklaşım içinde çalışması ve gerekli olduğu durumlarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirim gerçekleştirmesi çok mümkün görünmemektedir. İSG profesyonellerinin görevlerini yerine getirmede tam bağımsız olarak çalışmaları, ancak istihdamlarının merkezi bir kamu otoritesi tarafından sağlanarak güvence altına alınması ve ücret ve diğer sosyal güvence masraflarının hizmet verdiği kurum ve kuruluşlardan ilgili kamu otoritesince rücu edilmesi şeklinde uygulanabilir. Yukarıda sayılan ve özellikle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlük tarihlerinin kademeli olarak uygulanmaya başlanması nedeniyle yaşanan tüm bu zorluk ve sorunlara rağmen; iş sağlığı ve güvenliği alanında kapsamı bu denli geniş ilk ve tek müstakil kanun olması bakımından, 6331 sayılı Kanun önem arz etmektedir.

Kamu ve özel sektör olmak üzere tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsayan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, proaktif yaklaşımı esas alarak hazırlanmış, büyük ölçüde işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir. İşyerlerinde İSG profesyonellerinin görevlendirilmesinde 50 işçi sınırı kaldırılmış, bu hizmetlerin yerine getirilmesinde, kamu kurumları için uygulanmamakla birlikte, ilk kez devlet desteğinden söz edilmiştir. Çalışanların görüşlerinin alınmasına yer veren katılımcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Getirilen olumlu düzenlemelerin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde, mesleki bağımsızlıklarının sağlanmasında, işveren yükümlülüklerinin ifasında, denetim sisteminin işleyişinde ve diğer pek çok konunun yönetmeliklere bırakılması dolayısıyla uygulama sorunları yaratacağı düşünülmektedir (Kılış, 2013: 19).

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuat çalışmaları eski yıllara dayanmakla birlikte, Avrupa Birliği uyum çalışmaları kapsamında hız kazanmıştır. 30.06.2012 tarihinde müstakil İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi bir milat olmakla birlikte, gerek yasanın maddelerinde gerekse ilgili yönetmeliklerde gerçekleştirilen düzenlemeler bilgi kirliliğine neden olmakta mer'i mevzuat hükümleri ile yürürlükten kalkan hükümler karıştırılmakta, uygulamada sorunlara neden olmaktadır. Yasanın hazırlanmasında görüş alınan taraflarca dile getirilmeyen eleştirilerin kamuoyu tarafından ifade edilmesi çıkarılan mevzuatın sorgulanmasının ve değişikliklerin önünü açmaktadır. Bu nedenle mevzuatın hazırlanması

aşamasında tüm yönleri ile incelenmesi, kamuoyu ile paylaşılması ve tarafların katkıda bulunması kurumların ve kişilerin görev yetki ve sorumlulukları konusunda daha bilinçli olmalarına imkân verecektir.

Gerçekleştirilen çalışma sonuçlarında da görüldüğü üzere, kamu kurumları kapsam dahilinde oldukları yasa maddeleri ve yönetmeliklerin gerektirdiği yükümlükleri yerine getirme de yetersiz kalmaktadırlar. Bunun asıl nedeninin, yükümlülüklerin tam olarak bilinmemesi olduğu düşünülebilir. Bu amaçla Bakanlığımızın ilgili birimlerinin web sitesinde kamu kurumlarına özel bilgilendirici dokümanların yayınlanması, cep kitapçığı gibi kolay anlaşılır ve kolay taşınabilir dokümanların hazırlanması faydalı olacaktır. Ayrıca, hazırlanmış olan tez çalışmasının da kamu kurumlarının işveren ve işveren vekillerinin yanı sıra, İSG çalışmalarında görev alan ve/veya alacak olan çalışanlara 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında ışık tutması açısından yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

“İşverenlerin / İşveren Vekillerinin Yükümlülükleri” başlığı altında detaylı olarak açıklanan yükümlülükler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanmasının daha kolay anlaşılabilmesi için atılması gereken adımlar aşağıda sırasıyla belirtilmiştir:

1. Çalışanların, statülerine ve tabi oldukları mevzuata uygun şekilde sayılarının, cinsiyetlerinin ve yaptıkları işlerin belirlenerek, listelenmesi ve toplam çalışan sayısının belirlenmesi

2. Özel risk gruplarının (gebeler, genç çalışanlar, yaşlılar, engelliler, vb.) belirlenmesi
3. İşyerinin tehlike sınıfının belirlenmesi
4. İş sağlığı ve güvenliği işlemlerinin yürütülmesinden sorumlu işveren vekilinin belirlenmesi
5. İş sağlığı ve güvenliği işlemlerinin yürütülmesini sağlayacak bir koordinasyon biriminin oluşturulması
6. Kurum dışından hizmet alınıp alınmadığının, alınıyorsa, alınan hizmet türünün ve her bir hizmette çalışan sayılarının belirlenmesi
7. Yürürlük tarihlerine uygun şekilde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesi
8. (Gerekmesi halinde) işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulması
9. Çalışan temsilcisi / temsilcilerinin görevlendirilmesi
10. Destek elemanlarının görevlendirilmesi
11. (Gerekmesi halinde) iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması
12. Gerekli kontrol ve ölçümlerin yapılması
13. Risk değerlendirme ekibinin oluşturulması
14. Risk değerlendirmesi yapılması
15. Acil durum planlarının hazırlanması
16. Sağlık gözetimi biriminin oluşturulması
17. Sağlık gözetiminin yapılması
18. Eğitim biriminin oluşturulması
19. Eğitim ve bilgilendirme yapılması

20. Ramak kala olay kayıtlarının tutulması ve bu olayların kazaya dönüşmesinin engellenmesi için risk değerlendirmesinin tekrar gözden geçirilerek gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması
21. İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimini yapılması
22. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması
23. Tahliye planlarının hazırlanması
24. Yangın, tahliye, ilkyardım tatbikatlarının yapılması
25. Denetim yapılması
26. İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonunun ve işbirliğini sağlanması

Özel sektörden farklı olarak, 6495 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile getirilen ertelemenin de etkisiyle kamu kurumlarında 2016 yılı Temmuz ayına kadar 6331 sayılı yasanın kapsamı dışında olduğuna dair yanlış bir kanı oluşmaktadır. Gerçekleştirilen araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi, kamu kurumları kapsam dahilinde oldukları yasa maddeleri ve yönetmeliklerin gerektirdiği yükümlükleri yerine getirmede yetersiz kalmaktadırlar. Bunun asıl nedeninin, yükümlülüklerin tam olarak bilinmemesi olduğu düşünülebilir. Bu amaçla Bakanlığımızın ilgili birimlerinin web sitesinde kamu kurumlarına özel bilgilendirici dokümanların yayınlanması, cep kitapçığı gibi kolay anlaşılır ve kolay taşınabilir dokümanların hazırlanması faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

Akı, E., 2013, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Çalışma Yaşamına Etkileri”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi** C.15, Özel Sayı, s.5-7 (Basım Yılı: 2014).

Akın, L., (2013). **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Ankara: Yetkin Basım, Yayım ve Dağıtım A.Ş., s. 214.

Alpagut, G., 2004, “İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından İşçinin Hakları ve Yükümlülükleri”, **Meslek Hastalıkları ve İş Kazaları Sempozyumu**, İstanbul:Türk Harb-İş Sendikası Eğitim Yayınları, s.25-26.

Alper, Y., 1992, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama ile Karşılaştırılması”, **Sosyal Siyaset Konferansları** 37-38’nci Kitaplar, İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3662, s.84.

Altinel, H. (2011). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara: Detay Yayıncılık, s.165.

Andaç, F. (2003). **İş hukuku**, Ankara: Yargı Yayınları.

Arıcı, K., (1999). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara.

Arıcı, K., (2013). **İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Hukukunda Yapılan Son Değişiklikler Semineri**, Kamu-İş, Ankara, s.110-124.

Balkır, Z. G., 2012, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, S.1, s.57.

Baycık, G., 2013, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Haklarında Yeni Düzenlemeler”, **Ankara Barosu Dergisi**, S.3, s.108-109.

Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). **Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Pegem Akademi, s.257.

Caniklioğlu, N., 2012, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda Öngörülen İşveren Yükümlülükleri”, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, Çalışma Mevzuatı Semineri**, Antalya, s.27-32.

Cohen, L., Mannion, L. ve Morison, K. (2007). **Research Methods in Education** (6th edition). Oxon: Routledge.

Çetindağ, Ş., 2010, “İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum”, **Toprak İşveren Sendikası Dergisi**, S.86, s.2.

Dizdar, E. N., (2008). **İş Güvenliği**, (4. Baskı) Trabzon: Murathan Yayınevi, s.93-94.

Ergör, A., (2013). **İş Sağlığı Kavramı, Tanımlar, Halk Sağlığı ile İlişkisi, Çalışma Alanları**. web: [http:// kisi.deu.edu.tr/userweb/alp.ergor/5030-giris-2013-2-2003.ppt](http://kisi.deu.edu.tr/userweb/alp.ergor/5030-giris-2013-2-2003.ppt) adresinden 01 Ekim 2013 tarihinde alınmıştır.

Ertürk, Ş., 2012, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.27, s.13-14.

Eskiocak, M., (2007). **Kentsel Bölgede Sağlık Örgütlenmesi: Çok Sektörlü Yaklaşım Aile Hekimliği Ülkemiz İçin Uygun Bir Model Midir?**, Ankara: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, s.134.

Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. (2014). **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s. 25-26.

Gökbayrak, Ş., (2008). **Zonguldak - Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği’nde Bir Dönem (1921-1946)**, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, Cumhuriyet’in Anıt Kurumları Dizisi:4, Ankara.

Gökbayrak, Ş., 2010, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum**, S.2, s.144.

Günday, M., (1999). **İdare Hukuku**, (4. Baskı), Ankara : İmaj Kitabevi, s.253-254.

Hart, C. (1998). **Doing a Literature Review: Releasing the Social Science Research Imagination**. London: Sage Publishing.

İş Sağlığı ve Güvenliği Nedir? <http://www.ekodialog.com/Konular/is-sagligi-ve-guvenligi-nedir.html> adresinden 01 Ekim 2013 tarihinde alınmıştır.

Kabakcı, M., (2009). **Avrupa İş Hukukunda İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Temel Yükümlülükleri ve Türk Mevzuatının Uyum**, İstanbul : Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., s: 59.

Karabulut, Ö. (2011). **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sorunlar ve Çözüm Yolları**, Ankara : Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

Karakurt, Ü., Satar, S., Bilen, A., Açıkalin, A., Gülen, M., 2012, "Occupational Accidents and Emergency Medicine", **The Journal of Academic Emergency Medicine**, C.11, S.4, s.227.

Karakulle, İ., (2012), **Kobilerde İş Sağlığı ve İş Güvenliği ve Bir Araştırma**. Konya: T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı (Yönetim Organizasyon Bilim Dalı) Yüksek Lisans Tezi, s.6, 7, 14.

Karasar, N. (2008). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, (18. Baskı), Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s.183.

Kılış, İ., 2013, “İş Sağlığı ve Güvenliği’nde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, **İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C.15, S.1 Sıra: 2 / No: 504, s.19.

LaDuo, J. (1986). **Introduction to Occupational Health and Safety**, National Safety Council, Chicago.

Christensen, L. B., Johnson, R. B. ve Turner, L. A. (2015). **Araştırma Yöntemleri: Desenlenmesi ve Analizi**. (Çev. Ed. Ahmet Aypay). 1. Baskı, Ankara: Anı Yayınları, s.419.

Makal, A., (1999). **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri**, İstanbul: İmge Kitabevi Yayınları.

Makal, A. (2002), **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-1963**, Ankara: İmge Kitapevi Yayınları.

McMillan, J. H. (2000). **Educational Research : Fundamentals for the Consumer** (3rd edition). New York: Longman.

Ocak, S., 2012, “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Taraflara Getirdiği Yükümlülükler”, **İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ne Hukuki Bakış Paneli**, Öz İplik-İş Sendikası ve Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul, s.113-116.

Oğuz, Ö., (2011). **AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları**, İstanbul, s.55.

Özbek, N., (2006). **Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar**, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.

Özkılıç, Ö. (2005), **İş Sağlığı ve İş Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**. web:http://tiskweb.com/download/yayinlar/is_sagligi_veguvenligi_metodolojileri.pdf adresinden 30 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

Öztürk, T. (2008). **İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bir Bakış**, Mühendis ve Makine Dergisi, C.49, S.579.

Riskmed Akademi (2011). Yeni Mevzuat Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Bilgileri, Ankara : Riskmed Akademi Yayınları.

Randolph, J., 2009, "A Guide To Writing The Dissertation Literature Review Practical Assessment", **Research & Evaluation**, C.14 S.13.

web: <http://pareonline.net/pdf/v14n13.pdf> adresinden 01 Eylül 2013 tarihinde alınmıştır.

Şerdan, H. S., (2005). **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar: Risk Değerlendirilmesi ve OHSAS 18001**, Ankara: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 16, s.3-4.

Talas, C, (1990), **Toplumsal Politika**, Ankara: İmge Yayınevi, s.101.

T.C. Millî Eğitim Bakanlığı (2014). **Mesleki Gelişim: İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı**, Ankara, s.2, 26.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası, (2012). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu**, (Genişletilmiş Dördüncü Baskı), Ankara : Ankamat Matbaacılık San. Ltd. Şti.

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük, 2013. web:http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52644af094b1b6.73538089 adresinden 01 Eylül 2013 tarihinde alınmıştır.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2006). **Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 193, 197, 277, 281, 288, 290-292.

Yılmaz, F., (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.24, S.6 / C.25, S.1-2, s.46.

Yılmaz, G., (2007). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi**.

web:http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=32, adresinden 10 Nisan 2007 tarihinde alınmıştır.

Yiğit, A. (2008). **İş Güvenliği ve İş Sağlığı**. Bursa: Alfa Akademi Ltd. Şti., s.4,5,6.

Yiğitler, M. N., 2013, “İnsan Sağlığı ve İş Güvenliği Dersi”, **Diyarbakır Mesleki Eğitim Merkezi Ustalık Eğitimi İnsan Sağlığı ve İş Güvenliği Ders Notları**, Diyarbakır, s.3.

web: mebk12.meb.gov.tr/meb_iys.../11033157_insansal.veigvenlii.doc adresinden 2 Eylül 2013 tarihinde alınmıştır.

Yücesoy, Y., Demir, M., (2011). **Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı**. Ankara: Uluslararası Çalışma Ofisi. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/publ/calismayasamindahaklar.pdf> adresinden 30 Ağustos 2013 tarihinde alınmıştır.

Zabunoğlu, Y. K., (2012). **İdare Hukuku**, C.1, s.724-726, Ankara.

EKLER

Ek 1: Görüşme Formu

**CSGB**

**ÇASGEM**

**6331 SAYILI YASANIN KAMU KURUMLARINDA UYGULANMASI
GÖRÜŞME FORMU**

Bu form, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı olarak görev yapan Özge AKANER'in Uzmanlık Tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Çalışmanın amacı kamu kurum ve kuruluşlarında, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun uygulanmasındaki mevcut durumun araştırılmasıdır. Araştırma bilimsel bir nitelik taşımakta olup kişi ve kurum bilgileri gizli tutulacaktır.

Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kurumunuzdaki uygulamalara en uygun olan cevabı işaretleyiniz. Katkılarınız için teşekkür ederim.

KURUMSAL BİLGİLER

1) Kurumunuzun adı:

2) Görüşme formunu cevaplayan yöneticinin adı ve unvanı:

 /

3) Kurumunuzdaki çalışan sayısını belirtiniz.

• 4857 sayılı İş Kanununa tabii personel sayısı:

• 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabii personel sayısı:

• Diğer Kanunlara tabii personel sayısı (lütfen hangi Kanuna tabii olduğunu belirtiniz):

4) Kurumunuzun faaliyet alanı nedir? (Lütfen detaylı olarak belirtiniz)

5) Kurumunuzun tehlike sınıfı aşağıdakilerden hangisidir?

☐ Az Tehlikeli ☐ Tehlikeli ☐ Çok Tehlikeli ☐ Bilmiyorum

HİZMET ALIMLARI

6) Kurum dışından hizmet alıyor musunuz? (varsa kurumunuzun aldığı temizlik, güvenlik v.b. hizmetleri belirtiniz)

☐ Evet ☐ Hayır

Kaç farklı firmadan hizmet alınıyor? Alınan hizmetin türünü ve çalışan sayısını belirtiniz.

No	Yapılan İş	Çalışan Sayısı
1		
2		
3		
4		
5		

İSG ÇALIŞMALARI

- 7) Güncel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını takip ediyor musunuz?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 8) Kurumunuzda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturuldu mu?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 9) Kurumunuzda iş güvenliği uzmanı görevlendirildi mi?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 10) Kurumunuzda işyeri hekimi görevlendirildi mi?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 11) Kurumunuzda diğer sağlık personeli görevlendirildi mi?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 12) Kurumunuzda risk değerlendirmesi ekibi oluşturuldu mu?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 13) Kurumunuzda risk değerlendirmesi çalışması yapıldı mı?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 14) Risk değerlendirmesindeki önerilere uygun düzenlemeler yapılarak gerekli önlemler alınmış mı?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 15) Kurumunuzda acil durum planları hazırlandı mı?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 16) Çalışanlara İSG eğitimleri verildi mi?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 17) Eğitimler düzenli tekrarlanıyor mu?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 18) İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri yapılıyor mu?
- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Çalışmalar devam ediyor
- 19) İSG ile ilgili yasal zorunluluklardan yerine getirilmeyen / getirilemeyen varsa, nedenleri nelerdir?

KURUMDA İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI İLE İLGİLİ MEVCUT DURUM

- 20) Geçirilmiş bir iş kazası var mı?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 21) Tespit edilmiş meslek hastalığı/hastalıkları var mı?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 22) İş kazaları ve meslek hastalıkları raporlanıyor mu?
- ☐ Evet ☐ Hayır
- 23) Kurumdaki İSG ile ilgili uygulamaların yasalara uygun olarak yürütülebilmesine ilişkin önerileriniz nelerdir?

Ek 2: Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranına Göre Hesaplanmış 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

(<http://www.alomaliye.com/2015/2015-yili-6331-sayili-kanun-idari-para-cezalari.htm>)

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Kanun Maddesinde Sözü Edilen Fiil	2014 Miktar	2015 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı % 10,11)	Açıklama
MADDE 4 - İşverenin genel yükümlülüğü	26/1-a	4/1-a İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tedbir almamak, organizasyonu yapmamak, gerekli araç ve gereçleri sağlamamak, sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmemek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmamak.	2.240	2.466	Türk Lirası / her yükümlülük için
	26/1-a	4/1-b İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini izlememek, denetlememek ve uygunsuzlukları gidermemek.	2.240	2.466	Türk Lirası / her yükümlülük için

MADDE 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri	26/1-b	6/1-a İş güvenliği uzmanı çalıştırmamak.	5.601	6.167	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
		6/1-a İşyeri hekimi çalıştırmamak.	5.601	6.167	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
		6/1-a On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırmamak.	2.800	3.083	Türk Lirası / her ay (Aykırlığın devamı halinde)
	26/1-b	6/1-b İSG hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç-gereç-mekân sağlamamak.	1.680	1.849	Türk Lirası
	26/1-b	6/1-c İSG hizmetlerini yürütenler arasında koordinasyonu sağlamamak.	1.680	1.849	Türk Lirası
	26/1-b	6/1-ç Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmemek.	1.120	1.233	Türk Lirası / her tedbir için
	26/1-b	6/1-d Görevlendirilen kişileri, hizmet alınan kuruluşları, başka işyerlerinden gelen çalışanları ve bunların işverenlerini İSG riskleri konusunda bilgilendirmemek.	1.680	1.849	Türk Lirası
MADDE 8 - İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları	26/1-c	8/1 İş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin hak ve yetkilerini kısıtlamak.	1.680	1.849	Türk Lirası / uzman ve hekim için ayrı ayrı
	26/1-c	8/6. İşyeri sağlık ve güvenlik birimini kurmamak.	1.680	1.849	Türk Lirası

MADDE 10 - Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma	26/1-ç	10/1 Risk değerlendirmesi yapmamak veya yaptırmamak.	3.361	3.700	Türk Lirası
			5.041	5.550	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)
	26/1-ç	10/4 Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	1.680	1.849	Türk Lirası
MADDE 11 - Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım	26/1-d	Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her yükümlülük için
			1.120	1.233	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)
MADDE 12 - Tahliye	26/1-d	Ciddi ve yakın tehlike durumunda; çalışanların işi bırakarak güvenli yere gitmelerini sağlamamak. Zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istemek. Müdahalede bulunan çalışanları yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutmak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her yükümlülük için
			1.120	1.233	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)

MADDE 14 - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi	26/1-e	14/1 İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmamak, ramak kala olaylar ve iş kazaları ile ilgili incelemeler yaparak ilgili raporları düzenlememek.	1.680	1.849	Türk Lirası / her yükümlülük için
	26/1-e	14/2. İş kazalarını ve meslek hastalıklarını 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmemek.	2.240	2.466	Türk Lirası
	26/1-e	14/4. Sağlık hizmeti sunucularının iş kazalarını, yetkili sağlık hizmet sunucularının meslek hastalıklarını en geç 10 gün içinde SGK'ya bildirmemesi.	2.240	2.466	Türk Lirası
MADDE 15 - Sağlık gözetimi	26/1-f	15/1 Çalışanlara sağlık gözetimi yaptırmamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her çalışan için
	26/1-f	15/2 Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatmak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 16 - Çalışanların bilgilendirilmesi	26/1-g	Çalışanları bilgilendirme yükümlülüğüne uymamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 17 - Çalışanların eğitimi	26/1-ğ	Çalışanlara eğitim verme yükümlülüğüne uymamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her çalışan için
MADDE 18 - Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması	26/1-h	Çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama yükümlülüğüne uymamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / her aykırılık için

MADDE 20 - Çalışan temsilcisi	26/1-ı	20/1 İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek.	1.120	1.233	Türk Lirası
	26/1-ı	20/3 İşveren tarafından çalışan temsilcilerinin öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakkını ihlal etmek.	1.680	1.849	Türk Lirası
	26/1-ı	20/4 Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının haklarını kısıtlamak ve gerekli imkanları sağlamamak.	1.120	1.233	Türk Lirası / hakları kısıtlanan her birey için
MADDE 22 - İş sağlığı ve güvenliği kurulu	26/1-i	İş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturmamak, alt işverenin bulunduğu hallerde uygun kurulu oluşturmamak, kurullar arasında koordinasyonu sağlamamak.	2.240	2.466	Türk Lirası / her aykırılık için
MADDE 23 - İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu	26/1-j	23/2 Yönetim tarafından birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezlerinde İSG konusundaki koordinasyonu sağlamamak, tedbir almaları için işvereni uyarmamak.	5.601	6.167	Türk Lirası
MADDE 24 - Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu	26/1-k	24/2 Ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olmak.	5.601	6.167	Türk Lirası

MADDE 25 - İşin durdurulması	26/1-l	İşyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işe devam ettirmek.	11.203	12.335	Türk Lirası
	26/1-l	25/6 İşin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödememek veya uygun başka iş vermemek.	1.120	1.233	Türk Lirası / ihlale uğrayan her çalışan için
			1.120	1.233	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)
MADDE 29 - Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi	26/1-m	Büyük kaza önleme politika belgesini hazırlamamak.	56.018	61.681	Türk Lirası
		Güvenlik raporunu hazırlayarak Bakanlığa sunmadan işyerini faaliyete geçirmek.	89.629	98.690	Türk Lirası
		İşletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini faaliyete geçirmek.	89.629	98.690	Türk Lirası
		Durdurulan işyerinde faaliyete devam etmek.	89.629	98.690	Türk Lirası
MADDE 30 - İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler	26/1-n	30 uncu madde de öngörülen yönetmeliklerdeki hükümlere aykırı hareket etmek.	1.120	1.233	Türk Lirası / her hüküm için
			1.120	1.233	Türk Lirası / her ay (Aykırılığın devamı halinde)

Ek 3: Maliye Bakanlığı Tarafından Belirlenen Yeniden Değerleme Oranına Göre Hesaplanmış 6331 sayılı Kanunun 24. maddesi gereğince 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Uygulanacak İdari Para Cezaları

Kanun Maddesi	Ceza Maddesi	Konu	2014 Miktar	2015 Yılında Uygulanacak Ceza Miktarı (TL) (Yeniden Değerleme Oranı % 10,11)	Açıklama
MADDE 92 - Yetkili makam ve memurlar	107/1-a	Çağrıldıkları zaman gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermemek ve vermemek, İş Müfettişlerinin 92/1fıkırada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermemek ve bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmemek.	12.181	13.412	Türk Lirası
MADDE 96 - İşçi ve işverenin sorumluluğu	107/1-b	İfade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere işverenlerce telkinlerde bulunma, gerçeği saklamaya yahut değiştirmeye zorlama veya yahut ilgili makamlara ifade vermeleri üzerine onlara karşı kötü davranışlarda bulunmak.	12.181	13.412	Türk Lirası
MADDE 107 - İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık	107	İş Müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerinin yapılmasını ve sonuçlandırılmasını engellemek.	12.181	13.412	Türk Lirası

Not: 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17 nci maddesinin yedinci fıkrasındaki “İdarî para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 4.1.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır. Bu suretle idarî para cezasının hesabında bir Türk Lirasının küsuru dikkate alınmaz” hükmü gereğince 1 TL'nin küsuru dikkate alınmamıştır. (<http://www.alomaliye.com/2015/2015-yili-6331-sayili-kanun-idari-para-cezalari.htm>)

ÖZET

KAMUDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UYGULAMALARI

Özge AKANER

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim
ve Araştırma Merkezi Uzmanlık Tezi, Ankara 2014

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kadir ARICI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verilerine göre, günümüzde dünyada yaklaşık 3 milyar iş gücü bulunmaktadır. Günde ortalama 1 milyon iş kazası meydana gelmektedir. Her yıl iş kazası ve sonucu 2,3 milyon insan hayatını kaybetmektedir.

2012 SGK verilerine göre ülkemizde 18.352.859 aktif sigortalı bulunmaktadır. Bunların 2.662.608'i devlet memurudur. 2012 yılında toplam 395 meslek hastalığı vakası tespit edilmiş; yaşanan 74.871 iş kazasında 744 çalışan hayatını kaybetmiştir.

Son yıllarda ülkemizde büyük bir ivme kazanan iş sağlığı ve güvenliği konusundaki çalışmalar, 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile bir dönüm noktasına ulaşmıştır. Son yasal düzenlemeler öncesinde, tüm bu çalışmalar, sadece sigortalı çalışanlarla sınırlı tutulmuş olup; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan devlet memurları kapsam dışında bırakılmıştır. Bu nedenle devlet memurlarına yönelik İSG önlemlerinin alınması ve çalışmaların yürütülmesinde geri kalınmıştır.

Birkaç istisnai kurum haricinde tüm işyerlerini ve tüm çalışanları kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kademeli olarak hayata geçmekte olup; yasanın uygulanması için gerekli altyapı ve bilinçlendirme çalışmaları da eş zamanlı olarak yürütülmektedir. Ancak kanunda yer alan yükümlülüklerin farklı tarihlerde yürürlüğe girmesi ve uygulamada işyerlerinde görev, yetki ve sorumlulukların dağılımı bir takım soru işaretlerine neden olmaktadır. Özellikle kamu kurumları gerek hiyerarşik yapısı, gerekse farklı istihdam türleri ile pek çok parametreyi bir arada taşımaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki genel perspektife bakıldığında, İSG alanında bilinçlendirme ve rehberlik hizmetine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, kamu kurum ve kuruluşlarının İSG konusundaki görev ve sorumlulukları ile uygulamada alınması gereken tedbirler ve gerçekleştirilecek çalışmalarda bir standardın sağlanabilmesi ve farkındalık yaratılması açısından izlenebilecek bir yol haritası oluşturmaktır.

Bu çalışma ile yasanın kamu kurumlarına getirdiği yükümlölük ve sorumluluklar, kanun ve ilgili yönetmeliklerinin ne şekilde uygulanması gerektiği konulara ışık tutulması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş sağlığı, iş güvenliği, iş sağlığı ve güvenliği, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, kamu kurum ve kuruluşları.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY IN PUBLIC SECTOR

Özge AKANER

Ministry of Labour and Social Security, Centre for Labour and Social Security
Training and Research, Thesis of Expertise, Ankara, 2014

Advisor: Prof. Dr. Kadir ARICI

According to ILO, there are around 3 billion workforces in the world. 1 million occupational accidents take place every day and each year 2,3 million people dead because of occupational accidents and occupational diseases.

The statistics of Social Security Institution points out there are 18.352.859 active employees in 2012 and 2.662.608 people of the active employees are civil servants. 395 occupational disease cases have been staged and 744 labors have died in 74.871 occupational accidents occurred in 2012.

Having a significant advance in recent years, studies in the field of occupational health and safety have reached a milestone with the enactment of OHS Law No. 6331 on 30 June 2012. Before the current regulations, all these studies are only limited to the employees in the worker status and the civil servants working in the public institutions were out of the scope of the studies. Therefore, the implementation of studies for the OHS measures for the civil servants has been delayed.

Covering all employees and workplaces except a few particular public agencies, OHS Law has been coming into force gradually; and the studies for improving awareness and infrastructure simultaneously. However, some obligations coming from the law enacting in different dates and the distribution of the duties, authorizations and responsibilities cause some question marks. Especially, the hierarchical structure and different type of employment facilities brings out certain parameters.

Examining the overall perspective of public institutions and organizations, the requirement for the improvement of awareness and guidance is observed. The main goal of this study is provide a road map for the duties and responsibilities of public institutions and organizations in OHS practice, measures to be taken, standardization and improving awareness.

This study aims to clarify the obligations, responsibilities and how the law and related regulations should be carried out in public.

Keywords: Occupational health, occupational safety, occupational health and safety, OHS Law No. 6331, public institutions and organizations.

ÖZGEÇMİŞ

KİMLİK BİLGİLERİ				
İsim Soyadı	ÖZGE AKANER			
Telefon	0312 527 51 27-28			
e-posta	ozge.akaner@csgb.gov.tr			
EĞİTİM DERECELERİ				
Okul	Bölüm	Alan	Derece	Mezuniyet Tarihi
Gazi Üniversitesi	Kazaların Çevresel ve Teknik Araştırması	İş Sağlığı ve Güvenliği	Doktora	Devam ediyor
Gazi Üniversitesi	Endüstri Mühendisliği	Kütüphane Bilgi Sistemi Yazılımı	Yüksek Lisans	13.09.2004
ODTÜ	Maden Mühendisliği	Modeling a Modern Marble Processing Plant by Using Petri-net	Yüksek Lisans	05.12.2003
ODTÜ	Maden Mühendisliği	Maden Mühendisliği	Lisans	25.06.2000
ÇASGEM	✓ Eğiticilerin Eğitimi, ✓ Temel ve İleri Düzey Risk Değerlendirmesi ✓ IOSH Eğitimi ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Diğer Eğitimler			
ÇSGB	✓ A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı (23 Şubat 2014) ✓ C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı (21 Aralık 2013)			
KOSGEB	AutoCad			
TURSAB	Enformasyon Memurluğu Sertifikası			
İGEME-ATO	İhracatta Etkin Yönetim Semineri			
İLGİ ALANLARI				
✓ Risk Değerlendirmesi ✓ Yangın ✓ Kamuda İSG Uygulamaları ✓ Proje Yönetimi ✓ İş Sağlığı ve Güvenliği				
İŞ TECRÜBESİ				
Kurum	Pozisyon			
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzman Yardımcısı			
Metso Minerals Ltd. Şti.	İdari İşler Koordinatörü			
Metso Minerals Ltd. Şti.	Teklif Hazırlama Mühendisi			
Metso Minerals Ltd. Şti.	Dış Ticaret Uzmanı			
Atlas Ltd. Şti.	İhracat Uzmanı			
ODTÜ Maden Mühendisliği Bölümü	Öğrenci asistanı			
YABANCI DİL BİLGİSİ				
İyi derecede İngilizce ve Başlangıç Düzeyinde Almanca				