

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNUNUN İŞVERENİN HUKUKİ SORUMLULUĞUNA ETKİSİ

*(Effect of Occupational Health and Safety Law to the
Legal Responsibility of Employer)*

Levent AKIN*

ÖZET

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işveren ile çalışanların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Bu yapısı, işyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarında sorumlunun belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Aynı yasa, sorumlunun belirlenmesi sonrasında, onun kusur düzeyinin tespit edilebilmesini de sağlamaktadır. Bu çalışmada, 6331 sayılı yasada düzenlenen yasal yükümlülüklerden, uygulamada en sık sorumluluk sebebi olanlar üzerinde durulmaktadır.

Anahtar kelimeler: Sağlık ve güvenlik, işverenin sorumluluğu

Abstract

The Law of Occupational Safety and Health prescribes the employers' and the employees' rights and obligations. Thus, it helps to determine the responsibility for the occupational accident and diseases. The law also helps to determine the level of the legal negligence. In this article, the most important obligations of the employer, which are prescribed in the law, no. 6331 and mostly the causes of the responsibility are to be examined.

Keywords: Health and safety, employer responsibility

Giriş

20.6.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla çıkarılmış olsa da, genelde önleyici işlevi ile ele alınmaktadır. Bunda iş sağlığı ve güvenliğinin, önleyici niteliğinin etkisi olduğu açıktır.

Bununla birlikte, 6331 sayılı yasanın önleyici işlevi yanında en az onun kadar önemli bir başka işlevi daha bulunmaktadır. O da içerdiği hükümlerle gerek işçi gerek işveren üzerinde oluşacak sorumluluklara temel oluşturmasıdır.

* Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Yasanın bu özelliği, işçi ve işveren için getirdiği yükümlülüklerden kaynaklanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanında taraflara getirilen yükümlülüklerin ihlali, bir iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıkması halinde ilgililerin kusuru olarak tanımlandığından 6331 sayılı yasa, bu alanda kusuru tanımlayan bir yasa olarak görmek yanlış olmaz. Aşağıda, 6331 sayılı yasada yer alan ve işverenin hukuki sorumluluğuna neden olacak hükümler, yasada düzenlendikleri madde başlıkları ile bu anlayış içinde ele alınacaktır.

I. İşverenin genel yükümlülüğü

6331 sayılı yasanın sorumluluğa etki edebilecek ilk düzenlemesi, yasanın 4.maddesinde yer alan işverenin genel yükümlülüklerine ilişkindir. Düzenlemenin (a) bendi, işverenin sorumluluğunun temel hükmü niteliğindedir. Buna göre işveren, “ 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.”

Söz konusu düzenleme, işverenin bu alandaki sorumluluğunu tesis etmesi yanında, bu sorumluluğun kapsamını da belirler. Dahası anılan hüküm, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün gerçek muhatabını ortaya koyar. Dolayısıyla, takip eden maddelerde yer alan düzenlemeler, bu temel sorumluluğu ortadan kaldırmaz. Olsa olsa, bu sorumluluğu daraltır. Zira yasada yer alan ve çalışanlara da yükümlülükler getiren düzenlemeler, esasen işverenin yükümlülüğünü tam olarak yerine getirmesine yardımcı olmaya matuftur. Yoksa işverenin (a) bendinde düzenlenen geniş kapsamlı ve genel sorumluluğunu belli oranda da olsa çalışanlara devrini amaçlamaz. Örneğin bir işçinin kendine düşen yükümlülükleri yerine getirmemesi sebebiyle oluşan iş kazasında, kendisi ile birlikte başka işçilerin de zarar görmesi halinde, bu işçinin (müterafik) kusuru, sadece kendi aleyhine sonuç doğurur. Zarar gören diğer işçi karşısında işverenin (a) bendi kapsamındaki sorumluluğu sürer. O halde 6331 sayılı yasanın çalışanlar için getirdiği yükümlülükler, ihlalleri halinde bu kişilerin şahsi taleplerine menfi etki yapar. Yoksa işverenin diğer çalışanlara yönelik genel sorumluluğunu zayıflatmaz. Yasanın 4.maddesinin 3.fikrasında yer alan “Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.” hükmü ile 4.fikrasındaki “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.” hükmü de bu anlayışı doğrulamaktadır.

Düzenlemenin (b) bendi bir başka sorumluluk kaynağıdır. İşveren, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Dolayısıyla uygulamada sıkça karşılaşıldığı gibi, denetim eksikliklerinin yol açtığı kaza ve hastalıklarda işverenin sorumlu tutulabilmesi mümkündür.

Aynı yönde bir diğer hüküm 11.maddede yer almaktadır. Buna göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar. Yapmaması ve yapılmaması halinde ise bunun sebep olduğu zararların sorumlu tutulabilir.

Risk değerlendirmesi, işverenden beklenen bir diğer yükümlülüktür. Yasa bu yükümlülüğün işverence bizzat yerine getirilebileceği gibi dışarıya da yaptırılabilmesine imkân sağlamıştır. Ancak her iki halde de çalışanlar karşısındaki sorumlunun işveren olduğuna şüphe yoktur. Nitekim bahis konusu düzenlemenin ikinci fıkrasına göre, işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.”

İş sağlığı ve güvenliği yasası, işyerindeki görev dağılımını belirleyen işverenin, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alması gerektiğini belirtmiştir. Buna aykırı davranan ve çalışanın sağlık durumunu dikkate almayan işveren, bu işçinin sebep olduğu zararda, kusurlu sayılır. Bununla birlikte, sağlık kurumlarından usulüne uygun olarak alınan sağlık raporlarına güvenerek talimatlar veren ve görevlendirmeler yapan işverenin bu haklı güveni korunmalıdır.

II. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki gelişmeler ve konunun teknoloji ile doğrudan bağlantılı olması, bu alanda bazı işverenin bir takım sıkıntılarla karşılaşması sonucunu doğurmuştur. Konuya ilişkin alt yapısını oluşturamamış işverenlerin, getirilen yasal yükümlülükleri yerine getirme konusunda yaşayacakları sıkıntıları öngören yasa koyucu, bu alanda bir adım atarak söz konusu hizmetlerin dışarıdan alınabilmesine imkân sağlamıştır.

Yasaya göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir (İSGK.6).

Düzenlemeden de anlaşılacağı gibi işverenden, İSG hizmetlerini bizzat ya da anlaşacağı bir başka kuruluş vasıtasıyla sunması beklenmektedir. Aksi halde işveren, bu hizmeti sunarak önleyebileceği zararları karşılamak zorunda kalacaktır.

İşverene sunulan söz konusu seçenekler, bu hizmetten tümüyle elini çekmesi anlamına gelmez. Nitekim (6/b) hükmüne göre işveren, görevlendirdikleri kişi veya

hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamak durumundadır. Her ne kadar bu alanda faaliyet gösteren ve işverene hizmet suması beklenen kurum ya da kuruluşların, söz konusu hizmeti sunacak donanıma sahip olmaları beklense de, yasa bu alanda da olası eksikliklerin muhatabı olarak işvereni belirlemiştir. Bu tercih, işvereni söz konusu yükümlülüklerini bir kurum ya da kuruluşa devrederek sorumluluktan kurtulabilmesine, bu kurum ya da kuruluşlardaki eksikliklerin kendisi için kurtuluş gerekçesi olarak değerlendirilmesine engel olması açısından isabetlidir.

Bununla birlikte anılan düzenleme, dışarıdan alınacak İSG hizmetini sadece bir personel katkısı olarak gören bir üsluba sahiptir. Hükmün yazılış şeklinden işverenin, ilgililerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla ihtiyaç duyacakları araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamak durumunda olduğu, sadece personeli dışarıdan alacağı izlenimi doğmaktadır ki bu son derece hatalı bir yaklaşımdır. Zira, işyerindeki her türlü tesis ve tertibi kuran, araç, gereç, mekân gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılayan işverenin, bir tek uzman personel sorununu çözmemesi mümkün olmasa gerekir. Bu kadarını yapan işverenin, uzman bir personeli de bulabileceğini düşünmek çok da abartılı bir beklenti olmaz. Yapılan eğitim ve sınavlar sonucu ülkemizde bu alandaki uzman sayısını hızla artıyor olması, bu ihtimali oldukça güçlendirmektedir.

Bu şartlar altında, söz konusu 7/1.b hükmünü, tüm ihtiyaçları işverenin karşılaması gerektiği şeklinde değil de, zaten uzman olması gereken İSG kurum ya da kuruluşlarının işyerine has eksiklerini giderme yükümlülüğü olarak değerlendirilmesi uygun olur. Aksi halde işverenin bu noktadaki sorumluluğu, anlamsız şekilde genişletilmiş olur.

6331 sayılı yasaya göre işveren, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar. Söz konusu kişilerin, işveren bağlı olarak ya da onun işini gören kişiler olması gerektiği kabul edilmelidir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı dışında, bu alanda görevlendirilen diğer işçiler ile işverene dışarıdan hizmet sunanlar da bu kapsamda görülmelidir. İşverenin, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında kurması gereken iş birliği ve koordinasyondaki aksaklıkların sebep olduğu zararlardan işveren sorumlu olacaktır. Ancak sözü edilen işbirliği ve koordinasyonun sağlanamaması, işverenle birlikte ya da tümüyle bu koordinasyona dahil unsurların kusurundan kaynaklandığında, zararı karşılamak zorunda olan işveren, bu kişilere kusurları oranında rücu hakkı kazanacaktır.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki genel yükümlülükleri esasen kendi çalışanlarına yönelik olsa da, bazı hallerde bu kapsamda bulunmayan kişilere yönelik de olabilir. İşyerindeki işbirliği ve koordinasyon bağlamında değindiğimiz,

dışarıdan hizmet alınan ve işyerinde sağlık-güvenlik hizmetlerini yürütenler bunların ilk grubunu oluşturur. Yasa bu alanda ikinci bir gruba daha yer vermektedir. 7.maddenin (d) bendine göre işveren, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında, görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar yanında, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini de bilgilendirir.

III. İşyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırma

6331 sayılı yasanın 8.maddesine göre, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

Söz konusu düzenleme, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğunu artıran ve o oranda da işverenin sorumluluğunu daraltan bir içeriğe sahiptir. Zira olası bir iş kazasında hekim ve uzmanın bu koşullar altında çalıştığı kabul edilecek, işverenin yapmış olması muhtemel baskıları yapmadığı karinesi ile karşılaşılabilecektir. Söz konusu karine, baskı ve yönlendirmelere muhatap olmuş hekim ya da uzmanı, bu durumu ispatlama zorunluluğu altında bırakacaktır. Hükmün bu yaklaşımını, aynı maddenin üçüncü fıkrası da desteklemektedir. Buna göre, hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur (İSGK.9/3).

Bunula birlikte işyerlerinde karşılaşılabilecek bu yapının tümüyle hekim ve uzmanlar aleyhine yorumlanmaması için yasada bir takım önlemler de alınmıştır. Bunlardan ilki dokuzuncu maddenin ikinci fıkrasıdır. Söz konusu düzenlemeye göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir. Görüldüğü gibi yasa, İSG personeli tarafından yapılacak bildirimlerde ispat kolaylığı sağlamaya çalışmaktadır. Hatta bu yönde bir kaygısı olduğu da açıktır. Zira son cümlede, hayati tehlike halinde bildirim Bakanlığa iletilmesini istemektedir.

Bu yapının işlevsel uygulanabilmesi için ilk cümle hükmünü İSG personeli lehine yorumlamak gerekir. Yani, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının, görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirdikleri kabul edilmelidir. Söz konusu personelin istihdamı, bu hizmetlerin işverene sunulduğu şekilde değerlendirilmelidir. Kanımızca bu yaklaşım iki önemli sorunu ortadan kaldıracaktır. Öncelikle, yazılı bildirim koşulunun yaratacağı ispat sorunu aşılabilecektir. Zira yasa hükmünde, İSG uzman

hekimlerinin yazılı bildirimlerinin ne şekilde kaydedileceği belli değildir. Yazılı bildirime rağmen, hayati tehlike dışında, işverence bunun inkârını engelleyecek sağlam bir güvence öngörülmemiştir. Hayati tehlike halinde de bakanlığa yapılacak bildirim, işverenin gerekenlerin yapılmamasına bağlanması, bu alanda da benzer sorunlara neden olabilecektir. O sebeple, ilgili İSG personelinin istihdam edilmiş olmasının işverene gereken bilgilerin aktarıldığı sonucuna ulaşmak, bu personeli gerekeni yaptığını ispat yükünde kurtaracaktır. Ancak hemen belirtelim ki, istihdam ettiği İSG uzman ve işyeri hekiminden gereken uyarıları almayan işveren, kendisine bu uyarıların yapılmadığını ispatlayarak iç ilişkide bu personele müracaat edebilmelidir. Bu bakış açısı, işverene kayıtları sağlıklı tutmasını sağlayacak bir yapı oluşturma sorumluluğu da getirecektir. Çünkü işveren, gereken uyarıların kendisine yapılmadığını ispatlamak zorunda olduğu sürece, İSG personelinden gelen tüm bilgileri ibraz etmek ve olaya ilişkin olan bir uyarının olmadığını göstermek durumuna kalacaktır.

Sözü edilen yaklaşımın ikinci önemli sonucu, işverenlerce istihdam edilen personelin yetkinliğine ilişkindir. Yukarıda dile getirdiğimiz yaklaşımla, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirdiklerinin kabul edilmesi, işvereni bu istihdamları yaparken daha ciddi davranmaya itecektir. İşverenler, salt gereken belgeye sahip olduğu için değil, yürütülen işe uygun vasa sahip olduğu için personel istihdamına yönelecektir ki bu İSG alanında arzu edilen sonuca ulaşılmasında en önemli adımlardan biridir. Yeterli uzmanlık, doğru analiz ve uygun önlem, olası riski ortadan kaldırmaya yetecektir.

Bu yaklaşım, doğru analizler sebebiyle işveren lehine olduğu kadar, İSG uzman ve hekimin mesleki kariyeri için de yaşamsaldır. Zira yasaya göre, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacaktır (İSGK.9/4).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, İSG uzmanlarının görev alanlarında bir sınıflandırmaya gitmiştir. Buna göre, iş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir (İSGK.9/5). Hüküm işverenlerin sorumluluğuna doğrudan etki edebilecek niteliktedir. Zira yürürlükteki geçiş hükümleri bir yana bırakılırsa, bu sınıflandırmanın, işveren lehine olduğu açıktır. Zira işveren, sertifika düzeyine güvenerek istihdam ettiği personelin, bu sertifika için beklenen makul ölçüdeki uzmanlığa sahip olduğunu kabul edebilecek, onun gereğini uzmandan bekleyebilecektir. Bunun doğal sonucu olarak, yasal düzeyin altındaki istihdamın sonuçlarına

işveren katlanacaktır. Aynı şekilde, düzenlemede geçen ve Bakanlığa, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilme imkanı veren düzenleme ile bu alanda yaratılacak sektörel farklılıklar da, işverenin sorumluluğuna olumlu ya da olumsuz etki sağlayabilir. Bu noktadaki karar, bakanlıkça atılacak adımlara göre değerlendirilmelidir.

6331 sayılı yasanın İSG personeli ile ilgili getirdiği bir başka düzenleme, bu kişilerin birden fazla alanda görev yapabilmesine imkan vermektedir. Buna göre, mevzuatta öngörülen 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, İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır. 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 (İSGK.9/6-7). Yasanın öngördüğü türden çalışmalarda, asli görev dışında yapılan iş, ister kendi kurumlarında ister farklı kamu kurumlarında olsun, hizmeti alan işverenin sorumluluğunu, sunulan hizmetin düzeyi ve ilgilinin uzmanlığı oranında azaltır. Bunun da oransal olarak sorumluluğa etki edeceği açıktır.

IV. Risk Değerlendirme

6331 sayılı yasanın işverenlerin sorumluluğuna etkileri bağlamında ele almak istediğimiz diğer bir başlık, yasanın 10.maddesinde düzenlenen risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma yükümlülüğüdür.

İş sağlığı ve güvenliği alanında risklerin değerlendirilmesi konusu, ülkemizin yeni tanıştığı ve adapte olamaya gayret ettiği bir kavramdır. Buna rağmen konu Avrupa hukuk sistemlerinde olgunlaşmış durumdadır. Fakat bu konuda önemli aşama kaydeden Avrupa'da bile Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, 2008 yılından itibaren risk değerlendirme kampanyaları düzenlemektedir. Bu faaliyetlerle güdülen amaç, risk değerlendirmesini tüm yönleriyle ele alabilmek, işyerlerinde nelerin zarar verdiğini ve bunların nasıl engellenebileceğini sistematik bir biçimde analiz etmektir. Kampanyalar kapsamında risk analizinin karmaşık, bürokratik uygulamalara ihtiyaç duymadığı ve bunu yapanlar için sadece bir görev olarak algılanmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Ayrıca risk analizinin sadece bilimsel yöntemlere bağlı

olmadığı, işçilerin katılımının da bu noktada çok büyük önem arz ettiği düşünceyle hareket edilmektedir. Konuya işçi katılımının sağlanmasının sürdürülebilir önleme kültürünün oluşturulmasında yaşamsal önem taşıdığına dikkat çekilmektedir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansına göre risk değerlendirmesinin amacı, işverenler tarafından işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin alınmamasını ve böylelikle sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının yaratılmasını sağlamaktır. Aslında risk değerlendirmesi başlı başına bir amaç değildir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önleyici önlemlerin alınmasında güçlü bir araçtır. Ayrıca bu değerlendirme sadece tehlikeli işlerin yer aldığı bir liste değil, fark edilmesi oldukça güç tehlikelerin ve değişik faktörlerin birbirleriyle olan etkileşimlerinin de hesaba katıldığı bir uygulamadır. Risk değerlendirmesi yapılırken bununla, işçiler için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin işverenler tarafından etkili şekilde alınmasını sağlamak amaçlanır. İşverenler tarafından alınması gereken bu önlemler, mesleki risklerin önlenmesini, işçilere yönelik gerekli bilgilerin verilmesini, işçiler için gerekli eğitimin sağlanmasını, işyeri organizasyonun gerçekleştirilmesini ve diğer önlemlerin uygulanmasını içerir¹.

Risk değerlendirmesinde mesleki risklerin önlenmesi hedeflense de, bu her zaman başarılamayabilir. Böyle bir halde riskin azaltılmasına ve ardından da kontrol altına alınmasına gayret edilir. Ancak bu süreç içinde durum yeniden gözden geçirilerek riskin tümüyle ortadan kaldırılması amaçlanır². Aslında riskin tümüyle yok edilmesi ideal bir hedef olsa da bu hedefe her zaman ulaşılamaz. Bazen amaç hasıl olsa da çoğu kere riskin azaltılması söz konusu olur. Ama riskin önemini koruduğu düşünülür³.

6331 sayılı yasa bu anlayış içinde sürdürülmesi gereken risk yönetimini yasal yükümlülük haline getirirken şu hükmü tercih etmiştir. Onuncu maddenin ilk iki fıkrasına göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken, belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni ile genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu göz önüne alınmalıdır. Yine yasaya göre işveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı da belirlemelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer verilen söz konusu düzenleme, bu denli teknik bir alanda işverene getirdiği yükümlülük sebebiyle sorunlara neden olabilir

¹ European Agency for Safety and Health at Work, A European Campaign on Risk Assessment (osha.europa.eu/en/campaigns/hw2008/about).

² European Commission Directorate, 11

³ European Agency for Safety and Health at Work, 18.

görünmektedir. Zira koruyucu donanım veya ekipmanı belirlemek gibi teknik bir işin işveren değil, İSG uzmanı tarafından yapılması gerekir. Kaldı ki iş sağlığı ve güvenliğinin bir hizmete dönüşmesinde temel anlayış da bu alanın uzmanlık gerektirmesidir. Bu alanda kurulan şirketler ve her geçen gün genişleyen İSG sektörü bu durumun açık göstergesidir. Dolayısıyla bu tür somut teknik noktalarda işveren sorumlu görmek isabetli değildir. İşverenden sadece, yürüttüğü işin gerektirdiği yasal zorunlulukları sağladığını belirleyen uzmanı çalışması beklenmelidir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliği için kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanın belirlenmesi, İSG uzmanından beklenen hizmetin doğal parçası kabul edilmelidir. Zira İSG'ye hakim olmayan bir işverenin, önce riski analiz ettirmek sonra da analiz sonuçlarına uygun çare ve ekipmanı belirleyebilmek için iki ayrı uzman istihdam etmesi beklenemez. Nitekim İSG Uzm. Yön.de bu iş uzmanının görevleri arasında sayılmıştır. Yönetmeliğin İş güvenliği uzmanlarının görevlerine ilişkin 9. maddesinde, iş güvenliği uzmanları yerine getirmekle yükümlü olduğu rehberlik kapsamında şu ifadeye yer verilmiştir: “İşyerinde 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 bulunmak.” (m.9/1.a.1).

V. İş sağlığı ve güvenliği işyeri organizasyonu

İş sağlığı ve güvenliği alanında karşılaşılan önemli sorunlardan birisi de, doğru sorumluya ulaşabilmektir. Uygulamada genellikle, bir işyerinde iş kazası gerçekleştiğinde sorumlu avı başlamakta, sorumlu olarak takip edilen kişilerin çoğu, gerçek sorumlunun kendisi olmadığını iddia etmek ve ispatlamak durumunda kalmaktadır. Oysa iş sağlığı ve güvenliği, sorumlusunun belirsiz olmasına tahammülü olmayan, insan sağlığını ilgilendiren son derece ciddi bir konudur. Ülkemizdeki işletmelerin çoğunda yerleşik kötü alışkanlıklar ve konuyu sahipsiz bırakan yaklaşımlar bu gerçeği değiştirmez. Bu sebeple iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, bu alandaki temel sorumluyu ve diğer ilgililerin yetki ve görev sınırlarını mümkün olduğu ölçüde belirlemeye çalışmıştır.

Konunun temel muhatabı ve sorumlusunun işveren olması ve bu alanda emir ve talimat verebiliyor olması, yetki ve sorumluluğunun da kapsamlı olmasını gerektirmektedir. Mevcut mevzuat, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasındaki temel yükümlülükleri işverene bırakmış ancak işçiye de verilen talimatlara uygun davranma borcunu yüklemiştir. Hatta bu yükümlülüğe aykırı davranışları haklı fesih sebebi sayılmıştır (İK.25/II.1). Bu hiyerarşik yapı karşısında, işyerinin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasının temelde bir işveren borcu olduğu söylenebilir. O sebep-

le, iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen davranış kurallarının (iş güvenliği mevzuatının) işveren tarafından ihlali, neredeyse başka hiçbir unsur aranmadan sorumluluk hukukunda ve ceza hukukunda işverenin kusurlu (taksirli) davranışı olarak kabul edilmiştir. Bu tür olaylarda kusur (taksir) değerlendirmesi yapılırken öngörülebilirlik üzerinde durulmadan, doğrudan işverene getirilen yasal yükümlülüğün ihlali ile sonuca ulaşılabilmektedir. Yukarıda dile getirdiğimiz, İSG mevzuatını kusurun kodifikasyonu olarak gören yaklaşım da aynı anlayışın sonucudur.

Yasal yükümlülüklerle bu denli önemli sonuçlar bağlanmış olması, yükümlülüğün gerçek muhatabının teşhisini çok daha yaşamsal hale getirmektedir. O sebeple işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki görev tanımlarını ve bunların dağılımını, net olarak tespit edebilmek gerekir. İşyerlerindeki üretim sürecine yönelik idari yapılanma, genellikle İSG alanındaki görev dağılımını ve yükümlülükleri teşhise yeterli olmamaktadır. Bu sebeple de karşılaşılan iş kazası olaylarında sorumlu teşhisinde hatalar yapılabilmekte, gerçek sorumlunun belirlenmesinde önemli sıkıntılar yaşanmaktadır. Dolayısıyla işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında atılacak adımların gerçek yükümlülerinin belirlenebilmesi, ortaya çıkan zararlarda ihmalleri olanların tespiti ve hepsinden önemlisi İSG uygulamalarının sağlıklı işlerliği için bir İSG hiyerarşik yapısı (organizasyonu) kurmak gereklidir. Zira üretime yönelik idari yapılanmada temel amaç mal ya da hizmet üretimi olduğu halde, İSG'de temel amaç insan sağlığıdır. Dolayısıyla her iki yapılanmada farklılıklar olabilir. Hatta İSG organizasyonun işlerliğini artırmak için, çok kısa ve hızla işleyen bir yapıya sahip olması daha da uygun olur.

Nitekim 6331 sayılı yasanın 11. maddesinde yer verilen hüküm, kanımızca bu yapılanmaya işaret etmektedir. Söz konusu düzenlemeye göre, "İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır." (İSGK.11/3). Kanımızca bu hüküm, İSG hizmetlerinin idari yapılanmanın her aşamasında uygulanamayacağı kaygısıyla hazırlanmış ve bu sorunun giderilmesini istemiştir. Dolayısıyla yasa koyucunun bu kaygıyla hazırladığını düşündüğümüz hükmü, işyerlerinde İSG hiyerarşik yapısını oluşturulmasını sağlayacak şekilde yorumlanmalıdır. İşverenlerden, bu yönde bir yapılanmaya gitmeleri beklenmeli, bunu sağlayan işverenlerin, İSG tedbirlerini işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir hale getirdiği kabul edilmelidir. Şüphesiz ki bu yapılanmayı sağlamadan da aynı düzeyin yakalanabilmesi mümkündür. Ancak bunun çok daha güç olacağı açıktır. O sebeple İSG konusunda geçmişi ve mevcut durumu çok da parlak olmayan ülkemiz işyerlerinin, böyle bir yapıya özendirilmesi, sistemin işleyişi kadar, yargısal uyumsuzluklara da ciddi katkı sağlayacaktır. Dahası bu tür bir yapı, işverenin sorumluluk alanı ve düzeyinin çok daha net tespit edilebilmesini sağlayacaktır.

VI. Tahliye

İş sağlığı ve güvenliği riskleri, bazı hallerde derhal müdahaleyi gerektirebilmektedir. Konu insan sağlığı olduğu için 6331 sayılı yasa, bu nitelikteki eylemlerde oluşabilecek zararlardan sorumluluğu düzenleme ihtiyacı duymuştur. Konuyu düzenleyen 12.maddeye göre, 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 donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. Aksi halde bu sebeple oluşacak zararı karşılamak durumunda kalır.

Yine aynı maddeye göre işveren, 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 (İSGK.12/2).

Hükmün ikinci fıkrası oldukça önemli bir düzenlemedir. Burada işverenin, üçüncü kişilere ve işçilerine yönelik sorumluluğunu bertaraf edici müdahalelerden, bunu yapan işçinin sorumlu olmayacağı düzenlenmektedir. Böyle bir halde müdahalede bulunan işçinin vermiş olduğu zarardan işveren sorumlu tutulmaktadır. İşçinin bu davranışı ile işvereni daha büyük bir sorumluluktan kurtardığı kabul edilmektedir. Ancak çalışanların zarar verici bu müdahalelerindeki ihmal ve dikkatsizlikleri ya da yapılan müdahalenin ölçülü olmaması, oluşan zarardan sorumluluklarına yol açabilir.

VII. Çalışmaktan kaçınma hakkı

6331 sayılı yasanın 13.maddesinde, işçiler için çok önemli bir imkan düzenlenmiştir. Buna göre, 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. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, yukarıdaki prosedüre uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilirler.

Konumuz bağlamında ele alındığında, 13.maddedeki düzenlemenin, yasal hükmün ihlali halinde işverenin sorumluluğuna yol açacağı açıktır. Ancak çalış-

maktan kaçınma hakkı için öngörülen idari prosedür, yeni sorunlar çıkarabilir görünmektedir.

Gerçekten de, 13.maddede, işçiye sunulan hak ciddi bir prosedüre tabidir. Her şeyden önce, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula ya da onun bulunmadığı yerlerde işverene başvurmak ve durum tespiti yaptırmak zorundadırlar. Tespit için kurulun (acilen) toplanması, karar alması ve kararı işçilere yazılı tebliği istenmektedir. Tedbirler ise gerekli görülmesi halinde, bu aşamadan sonra alınacaktır.

Şüphesiz ki bilinçli ve duyarlı işverenler, bu tür olaylarda sözü edilen prosedürlere takılmadan gereken önlemleri alacak ve işçileri sağlıklı ortama kaydıracaklardır. Ancak ülkemizde bu düzeyde özenli işveren sayısının çok sınırlı olması, ister istemez hükmün işlerliğini ve yaratacağı sorumluluğu ele almayı gerektirmektedir.

Bu açıdan bakıldığında hükmün sorun yaratmaya en müsait yanı, getirilen prosedürün işletilememesi ya da yavaş işletilmesidir. Her iki halde de, hükmün amaçladığı sonuca ulaşmak mümkün olmayacağından, ortaya çıkan zararın tazmini sorunu ile karşılaşılacaktır. Bu noktadaki ihmallerden, bu prosedürü işletme yetki ve yükümlülüğü olan işverenin sorumlu olacağına şüphe yoktur. Ancak söz konusu aksaklıklarda, kurul üyelerinin de payı olduğunda, onların da sorumluluğuna gidilebilmesi mümkün olmalıdır. Örneğin kurul üyelerinin, işverenin davetine rağmen toplantıya hiç ya da zamanında katılmamaları, bu davranışlarıyla orantılı bir sorumluluğu doğurabilir. Kaldı ki, 13.madde hükmünde, acil ve yakın tehlike halinde, işyerinde kurul olması halinde işverene değil kurula müracaat edilmek zorunda olunması, bu anlayışı doğrulamakta, kurulu sorumluluğa ortak etmektedir. Ancak bunun için kurulun hiç ya da zamanında toplanmaması ile oluşan zarar arasında uygun nedensellik bağı olduğu anlaşılmalıdır. Diğer bir deyişle, İSG Kurulu üyeleri, kaza ile kendi davranışları arasındaki nedenselliği kesmedikleri sürece sorumlu tutulabilmelidir.

Kanımızca işyerinde gereken her türlü önlemi alma zorunluluğunun işverene yüklenmiş olması, kurulun kendisi ile nedensellik bağı kurulan zararlarda bile sorumluluğunu işverene yönelik tesis etmelidir. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan ve kurulun sağlıklı işlememesi ve ihmali sebebiyle çalışmaktan kaçınamayan ve zarar gören işçiler, bu zararları sebebiyle işverene başvurmalıdır. İşveren ise söz konusu olayda, eylemleriyle orantılı olarak kurul üyelerine rücu edebilmelidir.

Bu arada belirtmeliyiz ki, işverenin iç ilişkide kazanacağı bu tür bir rücu hakkı, onun gereken önlemleri almasını geciktirmesine mazeret oluşturamaz. Zira İSG kurulunun inceleyeceği temel konu, çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkindir ve işçilerin ciddi ve yakın tehlike içinde olup olmadıklarıdır. O sebeple işverenin bu tür bir tehlikeyi gidermek için kurul kararına ihtiyacı yoktur. Her türlü önlemi almak zorundadır. Dolayısıyla kurula yönelik rücu hakkı, ciddi ve yakın tehlike yaratan

sahadan işçilerin uzaklaştırılmasındaki ihmalleri ve zararın büyümesine yaptıkları katkı ile orantılı ve sınırlı olmalıdır.

Son olarak 13.maddede işçiye tanınan haklı fesih hakkına da değinmek istiyoruz. Hükümün dördüncü fıkrasına göre, iş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Bu hüküm, fesih hakkına rağmen buna müraaat etmeyip zarara uğrayan işçi için bir kusur olarak tanımlanmamalıdır. Ekonomik koşulları dikkate alındığında çalışmak zorunda olduğu kabul edilen işçinin, hukuken ciddi ve yakın tehlike olup olmadığını dahi tam bilemeyeceği bir duruma dayalı olarak değerlendirme yapmaması ve ona uygun önlemlerin alınmadığını göremeyip feshe başvurmaması, işverenin kusurunu azaltan bir etken (müterafik kusur) sayılmamalıdır. Bu durum olsa olsa, işverenin temel sorumluluğunda, işçiye sunulmuş olan ve işverenin sorumluluk miktarının artmasını engelleyen bir imkân olarak görülmelidir. Bu yola başvurmayan işçi, yükümlülüğünü ihlal etmiş olarak değerlendirilmemelidir.

VIII. Sağlık gözetimi

6331 sayılı yasanın işverene getirdiği yükümlülüklerden biri de sağlık gözetimidir. Yasanın 15.maddesine göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Yasa hangi hallerde sağlık muayenesini yapılacağını da düzenlemiştir. Buna göre, işveren çalışanların, işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar.

Aynı maddeye göre, 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.

Düzenlemenin konumuz bağlamında değerlendirilmesi gereken iki yönü bulunmaktadır. Bunlardan ilki raporların zamanında alınmasıdır. Dolayısıyla raporu hiç ya da zamanında almayan işverenin bu sebeple oluşacak zararlardan sorumlu olacağı açıktır.

Konunun değerlendirilmesi gereken ikinci yönünü, alınan raporlara duyulan güven oluşturmaktadır. Yani sağlıklı olduğuna dair raporu olan ancak öyle olmadığı anlaşılan ve zarara uğrayan işçinin bu durumuna neden olan işveren, sunduğu çalışma ortamı sağlıklı bir işçi için uygun olduğu sürece sorumlu tutulmamalıdır. İşverenden alması gereken raporun doğruluğunu test etmesi beklenmemelidir. İşverenin, yasal koşulları taşıyan, işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminin raporuna duyduğu güven korunmalıdır.

IX. Çalışanların eğitimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle, işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır (İSGK.17).

Hükme göre, çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

Yukarıda yer alan eğitim yükümlülükleri işverenin sorumluluğunda önemli bir yere sahiptir. İşverenlerin, söz konusu eğitimleri vermeleri, eğitim ile önlenecek kaza ve hastalıklar için büyük önem taşımaktadır. O sebeple işveren, vereceği eğitimle önlenebilecek kaza ve hastalıkların ortaya çıkmasından sorumlu olacaktır.

Uygulamada esasen işverenin eğitim yükümlülüğü, onun sorumluluğunu tesis etmekten çok sorumluluğunu azaltan işlev görür. Zira işverenin gereken her türlü önlemi almak zorunda olması sorumluluğunu azami noktaya çıkarmıştır. Eğitim bu yapıda, işçinin katılmaması halinde işverenin sorumluluğunu daraltan bir işlev görür. Uygun içerik ve davete rağmen eğitime katılmayan ve bu eğitimi alması halinde maruz kalmayacağı kaza ya da hastalıktan zarar gören işçi için bu ihmali müterafık kusur olarak nitelendirilebilir. Ancak bunun için eğitimin içeriğinin ve işçinin katılımına ilişkin gereken önlemlerin alınmış olması, buna rağmen hiçbir haklı mazereti olmadığı halde katılımın gerçekleşmediğinin ispatı şarttır.

Düzenlemede işverene getirilen eğitim yükümlülüğünü bir ölçüde genişleten bir hükme de yer verilmiştir. Buna göre, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerle-

rinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

Anılan hükümlerden de anlaşılacağı gibi işveren, hukuken kendi işçisi sayılmayan ancak kendi işyerinde iş gören bazı işçilere karşı da eğitim mükellefiyeti altındadır. Dolayısıyla yukarıda belirttiğimiz eğitim düzenleme ve işçinin iştirak etmemesine bağlanan sonuçlar bu haller için de geçerlidir. İlgililerin usulsüne uygun hazırlanan ve davet yapılan eğitimlere katılmamaları, olası zararlarda müterafik kusur olarak değerlendirilebilir.

X. İş sağlığı ve güvenliğinde koordinasyon

6331 sayılı yasanın işverene getirdiği ve ihlali halinde onun sorumluluğa temel oluşturabilecek bir başka düzenleme, iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonuna ilişkindir. Buna göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar. Yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yürütür, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirirler. Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir (İSGK.23). Konuya ilişkin bir başka düzenlemede, 22.maddenin son fıkrasında yer almaktadır. Bu hükme göre de, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İşverenler arası koordinasyon yapısı, İngiliz hukuk sisteminde de uygulanmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi Kanununa⁴ göre ister geçici, ister sürekli olsun, iki veya daha fazla işveren aynı işyerinde faaliyet gösterdiklerinde, yasal yükümlülüklerini yerine getirmek için işbirliği yapmak, birbirlerini bilgilendirmek durumundadırlar⁵.

İfade şekliinden hareket edildiğinde, kurul kararlarını konu alan 22.madde hükmü sadece asıl-alt işveren ilişkilerini değil, aynı çalışma sahasında görev yapan alt işverenler arasındaki ilişkilere de uygulanabilir görünmektedir. Hatta söz konusu düzenlemenin getirdiği yükümlülüğü, asıl işverene ait işyerinde çalışan alt işveren ile yine o alanda çalışan ve alt işveren niteliği taşımayan müteahhit (işveren) arasındaki ilişkilere de uygulayabilmek mümkündür. Ancak müteahhitlerin bu kapsamda

⁴ www.opsi.gov.uk/SI/si1999/19993242.htm

⁵ James/Johnstone/Quinlan/Walters, 173.

işlem görebilmeleri yani İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorunda kalmaları için, o işyerinde altı aydan fazla süren sürekli bir işi yürütmeleri gerekir.

Yasa, sayılan durumlarda çalışma sahasında organize edilen birden fazla iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, işlevsel hareket edebilmelerini sağlamaya çalışmaktadır. O sebeple bu alandaki işverenlerden birinin kurulunun kararının, aynı alandaki diğer işverenlere etki ihtimali belirdiğinde, bunu diğer işverenle paylaşma zorunluluğu yaratmaktadır.

Söz konusu düzenleme, işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları için oldukça önemlidir. Zira bir işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği, sadece o işyerindeki işveren ile orada çalışan işçilere eki etmez. Ortaya çıkan riskler ve bunlara yönelik önlemlerden bir çok kişi yararlanabileceği gibi bir o kadarı da zarar görebilir. O sebeple 22. maddede belirtilen türde bir koordinasyonun önemi büyüktür.

Bununla birlikte sözü edilen koordinasyon yükümlülüğünün uygulamada bir takım hukuki sonuçlara neden olması muhtemel görünmektedir. Zira bir işyerlerinde gerçekleşen iş kazasından, o işyerindeki bir alt işveren işçisinin ya da aynı yerde iş gören bir müteahhit elemanının hatta bizzat müteahhidin zarar görmesi mümkündür. Böyle bir durumda kazanın koordinasyon eksikliklerinden kaynaklanması, onu sağlamakla yükümlü olan işvereni kusurlu hale getirecek ve sorumluluğa dâhil edecektir. Fakat düzenlemede işverenler arası koordinasyonun kimin önderliğinde yürütüleceği belirlenmemiştir. Bu noktada bir boşluk bulunmaktadır. O sebeple hükmü, her işvereni yükümlülük altına sokacak şekilde yorumlamak doğru olur. Yani birden fazla işverenin bulunduğu alanlarda iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak durumunda kalan her işveren, o alandaki işverenlerle koordinasyon kurmakla yükümlü sayılmalıdır. Buna aykırı eylemlerden doğan sorumluluklarda da her işveren, kurduğu koordinasyonu, içeriğini ve sonuçlarını, bu noktada başarılı olamadıysa da sebeplerini ve bu yöndeki girişimlerini ispatlamalıdır.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonun yönetim tarafından sağlanması gerektiği, gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyaracağı, bu uyarılara uymayan işverenleri bakanlığa bildireceği kabul edilmiştir. Yönetime verilen bu yetki, söz konusu yapı içindeki işverenlerin bireysel sorumluluklarını ortadan kaldıran ya da hafifleten bir gerekçe olarak görülemez. Aksine onların yeni ve ek sorumluluklarla karşılaşmalarının önüne geçmek için oluşturulan bir yapıdır. O sebeple, yönetimin uyarılarını dikkate almamak ya da yönetimden gerekli uyarıları almamış olmak, zarar görenler karşısındaki sorumluluklarını hafifletmez. Zira koordine olacak birimlerin her biri işverendir ve işverenler İSG alanında gereken her türlü önlemi almak zorundadır.

KAYNAKÇA

European Agency for Safety and Health at Work, Assessment, Elimination, Substantial Reduction of Occupational Risks, Luxembourg 2009.

European Commission Directorate, General V. Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Guidance on Risk Assessment at Work, Luxembourg 1996.

James, Phil/ Johnstone, Richard/Quinlan, Michael/Walters, David, Regulating Supply Chains to Improve Health and Safety, *Industrial Law Journal*, Vol.36, June 2007, 163-187