

## İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARI İLE İŞYERİ HEKİMLERİNİN İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ÖNEMİ

**Doç. Dr. Nüvit GEREK**

«İşçi Sağlığı İş Güvenliği» konusu bütün dünya ülkelerinde ve ülkemizde giderek üstünde daha fazla durulan bir konudur. Bir parça yakından izlendiğinde konunun ne kadar önemli olduğu, olumsuz ve olumlu yanları ile toplumları ne kadar etkilediği anlaşılmaktadır.

Ülkemizde iş kazalarının boyutları ile ilgili ürkütücü rakamlar sözkonusudur. Ayrıca bu rakamların sadece resmi makamlara ulaşan rakamlar olduğu ve bunların gerçek rakamların sadece küçük bir bölümü olduğu da bilinmektedir (1).

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak devlet, işveren işçiler, sendikalar, üniversiteler ve basın değişik ölçülerde sorumluluk sahibidirler. Ancak «işgüvenliği işyerinden başlar» ilkesi benimsendiği ölçüde, işyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesinin çok daha önemli olduğu ve bu örgütlenme ile ilgili her grup ve kişinin daha çok sorumluluk taşıdığı açıkça görülebilir. İşyerlerindeki iş güvenliği örgütlenmesi içinde «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları» ile «İşyeri Hekimleri» ayrı ve özel bir öneme sahiptirler.

---

(1) Ekz.: Bakiye ÇİÇEKOĞLU, «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği», Milliyet Gazetesi 6.5.1991, s. 2.

## I— İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Önemi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının oluşturulması ülkemizde belli büyüklükteki işyerleri için yasal bir zorunluluktur. Sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu oluşturmak zorundadırlar (2).

İlgili kurulda işveren veya vekili, işyeri güvenlik şefi, işyeri hekimi, sosyal işler danışmanı, sivil savunma uzmanı, formen usta-başı veya usta ve işçi temsilcisi yer alacaktır.

Kurulun ödev ve yetkilerini açıklayan Tüzüğün dördüncü maddesi incelendiğinde kurulun görevleri şu şekilde özetlenebilir:

### — Araştırma ve inceleme görevleri

Kurullar ilgili işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin neler olacağını tespit edecekler ve uygun bir işçi sağlığı- iş güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlayacaklardır.

### — Eğitim görevleri

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kurullar çalışanlara yol gösterecek, işyerinde konunun eğitim ve öğretimini planlayacak, konu ile ilgili yayın, konferans ve benzeri çalışmalarını sürdüreceklerektir.

### — Bakım ve denetim görevleri

Kurullar, tesislerin bakım ve onarımı ile ilgili güvenlik tedbirlerini izlemek ve denetlemek, işçilerin periyodik sağlık muayenelerinin yapılmasını denetlemek, yangına karşı alınacak tedbirleri ve bu konuda ekiplerin çalışmasını izlemek zorundadırlar.

### — Değerlendirme ve rapor yazma görevleri

Kurullar, ölüm veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucunda gerekli araştırma-inceleme ve soruşturmayı yaparak alınması gereken tedbirleri rapor halinde işverene bildireceklerdir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yeni gelişmeleri izlemek yeni bilgileri toplamak, işverene bunlarla ilgili teklif götürmek, ayrıca sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili

(2) Bkz.: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük, Mad. 2, R.G., 19.2.1973 T., No: 14453.

olarak yıllık bir değerlendirme yapmak ve ertesi yılın çalışma programına ilişkin teklifler hazırlamak da kurulun görevleri arasındadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının bu görev ve yetkileri yanında sorumlulukları da vardır. İşverene yapacakları teklif ve tavsiyelerde işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını kurullar dikate almak zorundadırlar. Bunun dışında kurul üyelerinin görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki teknik sırları ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmaları ve işçi sağlığı-işgüvenliği denetimi için yetkili memurlara çalışmalarında yardımcı olmaları gerekmektedir (3).

Yapısını görev-yetki ve sorumluluklarını kısaca özetlemeye çalıştığım kurulların, uygulamada fonksiyonlarını amaçlanan düzeyde yerine getirdiklerini söyleyebilmek pek mümkün değildir. Bazı işyerlerinde bu kurullar baştan iyi kurulmakta ve çok iyi örnekler sergilemektedirler. Ancak bunlar azınlıkta kalmaktadır. Ne yazık ki işyerlerimizin büyük çoğunluğunda bu kurullar iyi işlememekte hatta hiç işlememektedir. Bazı işyerlerinde ise kanunen kurulması gerektiği halde kağıt üzerinde bile işçi sağlığı-iş güvenliği kurulları yoktur (4). Oysa uygulamalara bakıldığında bu kurullar iyi kurulup işletildiği zaman kaza nedenleri iyi tespit edilip karşı önlemler alınarak iş kazaları önemli ölçüde azaltılabilmektedir. Bu durumda işyerlerindeki örgütlenmelerin başarılı olduğu ölçüde devlete bu konuda düşen görevler de hafifleyecek ve devletten beklentiler azalacaktır. Kurulların iyi işlemesinde temel görev kuşkusuz işverenlere düşmektedir. Ancak bu konuda işçilerin ve özellikle işçi sendikalarının da büyük sorumluluk taşımaları gerektiği unutulmamalıdır. Kurulların gerek oluşturulmaları aşamasında gerekse işletilmeleri esnasında sendikalar ağırlıklarını koymalıdırlar. Ayrıca toplu iş sözleşmelerinde de ücret ve iş güvencesi konuları yanında iş güvenliği ile ilgili hükümlere de daha çok yer verilmelidir. Böyle bir uygulama kurulların etkinliğini arttıracığından sonuçta herkesin yararına olacaktır. Çünkü iş güvenliği ile ilgili ilke ve kurullar ne kadar iyi hazırlanırsa hazırlansın bunlara uyulmadıkça hiçbir anlam taşımazlar. Bu kurulları uygulayacak olanlar ise işçilerdir. Sendikalar iş kazaları konusunda işçileri sürekli uyarmalı ve kural-

(3) Bkz.: İSİGT Md. 8.

(4) Aynı görüş için bkz.: Sarper SÜZEK «İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Görev ve Sorumluluklar», TÜRK-İŞ, S. 236 (Mart 1991), s. 37.

lara uymaya özendirmelidirler. Bilindiği gibi makinelerden kaynaklanan iş kazalarında da insan faktörü birinci derecede rol oynamaktadır (5).

Uygulamada görülen yetersizliklerin nedenleri araştırıldığında, kurulların görev ve fonksiyonlarının daha çok danışmanlık mahiyetinde olduğu ve bunun mevzuattan kaynaklandığı görülmektedir. Ülkemiz gerçekleri açısından düşünülürse, yaptırım gücü olmayan kurul veya organların ne yazık ki, fazla etkili olamadıkları bilinmektedir. 21.7.1989 tarihinde İş Teftiş Tüzüğünde yapılan değişiklikler arasında «işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu defteri ile tesisat, makina ve cihazların periyodik bakım ve kontrol kartlarının iş müfettişleri tarafından denetlenmesi» esası getirilmiştir. Bu uygulama kuşkusuz yararlı olacaktır. Kurulların etkinliğini arttıracaktır. Ancak yalnızca değinilen bu düzenleme ile herşeyin çözümleneceği düşünülmemelidir. Çünkü kurulların danışmanlık statüsünden çıkarılması sağlanmış olmayacaktır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarına belirli bir yaptırım gücünün tanınması halinde etkinlikleri büyük ölçüde hissedilecektir.

## II— İşyeri Hekimlerinin Önemi

İşyeri hekimleri 1980 yılında yürürlüğe giren «işyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik» hükümleri çerçevesinde görev yapmaktadırlar (6).

İşyerlerinde uygulanan koruyucu hekimlik, «İş Hekimliği» adını alır. Amacı, işçi sağlığının gereklerini yerine getirmektir. İşçi sağlığı, her meslekte çalışanların, fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini en yüksek düzeye getirmek ve bu düzeyi sürdürmek, sağlıklarına gelebilecek zararları önlemek, işçiyi fizyolojik ve psikolojik yeteneklerine uygun işlere yerleştirmek ve böylece işi insana ve insani işe adapte etmeyi amaçlayan bir tıp dalıdır (7).

İlgili yönetmelik incelendiğinde işyeri hekimlerine yüklenen pek çok görev bulunduğu hemen ilk bakışta anlaşılmaktadır. Bu görevleri şu şekilde özetleyebiliriz.

(5) Yusuf ALPER, «İnsan-Makine İlişkileri Açısından İş Kazaları», Katılım, YÜSBE Bildiri-Makale, I-II., İstanbul, 1991, s. 151-152.

(6) Bkz.: R.G., 4.7.1980 T., No: 17037.

(7) Bkz.: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile İlgili Genel Bilgiler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı Ya. No: 1991/30, Ankara, 1991, s. 19.

### — Tıbbi görevler

İşçilerin işe girişteki muayenelerinin yapılması, işçilerin fiziksel ve ruhsal yeteneklerine uygun işlere yerleştirilmesi, periyodik olarak gerekli muayenelerin yapılması, koruyucu aşuların düzenli olarak yapılması, iş kazalarında ilk yardım ve acil tedavi yapılması, gebe ve emzikli kadınlarla 18 yaşından küçük işçilerle, malul işçilerle ilgilenilmesi, kreşlerde barındırılan çocukların sağlık kontrollerinin yapılması bu gruptaki görevler arasında sayılabilir.

### — Tıbbi teknik görevler

Çalışma ortamının özelliklerini belirlemek ve sağlığa zararlı olanları izlemek, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini tespit ederek bunların tekrarını önlemeye çalışmak, iş analizleri yaparak iş ve işçi arasında en optimal uyumu sağlamak (8) ve işçi sağlığı iş güvenliği kurullarının çalışmalarına katılmak.

### — Sağlık Eğitimi Yapmak

İşçilerin kişisel hijyen, işçi sağlığı, beslenme ve kişisel koruyucu araçlar ile ilgili önemli sağlık konularında eğitilmelerini sağlamak.

### — Beslenme Organizasyonunu Gerçekleştirmek

İşyerinde yapılan işlere göre gerekli enerji miktarlarını tespit etmek bunu sağlayacak beslenme bileşimlerini tespit etmek ve gerçekleştirmek.

### — İdari İşlerle İlgili Görevler

Meslek hastalıkları ve iş kazaları ile ilgili dosya ve arşiv tutmak, istatistikleri hazırlamak, gerekli raporları yazmak.

### — Araştırma Görevleri

İşyerlerindeki çalışma koşullarının işçiler üzerinde yapabileceği çeşitli olumsuz etkilerin neler olabileceğini araştırmak ve bilimsel araştırmaların sonucunu açıklamak ve bu sonuçlardan yararlanılmasını sağlamak.

İşyeri hekimleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 91. maddesinde belirtilen, sürekli olarak en az elli işçi çalıştıran işyer-

(8) Bkz.: ALPER, s. 155-156.

lerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan sağlık ve tedavi işlerini yürütecekler ve ayrıca kısaca değindiğimiz diğer eğitim, araştırma, kayıt tutma vb. görevleri sürdüreceklendir.

Bu kadar çok çeşitli ve ağır görevler yüklenen işyeri hekimleri ilgili yönetmeliğin 5. maddesi hükmü uyarınca tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun olarak çalışma yetkisine sahiptirler.

İşyeri hekimi olarak görev yapacak hekimlerin İş Güvenliği Müfettişliğinde en az 3 yıl çalışmış «Hekim İş Güvenliği Müfettişi» sıfatına sahip olması veya yetkili bir makam tarafından verilmiş bir iş hekimliği sertifikasına sahip olması gerekmektedir. Eğer bu nitelikte hekim bulunamıyorsa işyeri hekimliğine istekli herhangi bir hekim atanabilecektir.

İşyeri hekimlerinin atanmalarında işverenler mahalli tabip odalarına müracaat etmekte, müracaat üzerine ilgili tabip odası, işyeri hekimi olarak görev almak isteyen hekimlerin adlarını işverene bildirmektedir. İşverenler bu adaylardan işyeri hekimliğine uygun nitelikte bulunanlar ile sözleşme yapmakta serbesttirler.

Uygulamaya bakıldığında işyeri hekimliği müessesesinin de işçi sağlığı iş güvenliği kurulları gibi çok iyi işlemediği ve ilgili yönetmelik hükümleriyle ifade edilen amaçlara ulaşamadığı görülmektedir.

Bu durumun nedenlerini iyi ortaya koyabilmek için önce işverenin ve işçilerin işyeri hekimlerinden neler beklediklerinin bilinmesi gerekmektedir.

İşverenlerin genellikle ilk amacı işyeri hekimi atayarak kanuni sorumluluklarını yerine getirdikleri görüntüsünü vermek olmaktadır. Hekim atandıktan sonra işverenler ilgili yönetmelik hükümlerinin yerine getirilip getirilmediği konusunda fazla ilgilenmemektedirler. İşverenler açısından bir amaç da işçilerin muayene ve tedavilerinin olabildiğince işyerinde sağlanması, işçilerin Sosyal Sigortalar Kurumuna sevklerinin en aza indirilmesidir. Ayrıca işverenler işyeri hekimlerini kendi işyerlerinde çalışan bir personel olarak değerlendirdikleri için çoğunlukla işçilere karşı izledikleri politikalara hekimlerin de uymasını beklemekte hatta hekimleri buna zorlamaktadırlar.

İşçilerin işyeri hekimlerinden beklentileri de genellikle hastalandıktan sonra tedavileriyle ilgilenilmesi ve gerektiğinde istirahat izni verilmesinden ibarettir. Sosyal Sigortalar Kurumu hastanelerindeki yığılmalar nedeniyle işçiler zorunlu olmadıkça hastanelere sevkedilmek istememektedirler. Bu eğilimde kuşkusuz zaman kaybının önlenmesi ve nispeten uzun süreli dinlenmelerde karşılaşılan ücret azalmalarının olmaması düşüncesi rol oynamaktadır. Uygulamadaki bu gerçekler birlikte değerlendirildiğinde, işyeri hekimliğinin şimdilik vizite hekimliği yanının ağır bastığı, koruyucu hekimlik fonksiyonunun hemen hemen hiç işlemediği ortaya çıkmaktadır.

Tabip odaları çeşitli illerde hekimler için işyeri hekimliği sertifika programları düzenlemektedirler. Bu uygulama hiç kuşkusuz çok yararlıdır. Ancak sertifika programlarının süresi bir haftayı geçmemektedir. Çok önemli bir konuda bu sürenin yeterli olabileceği pek ileri sürülemez. Aile hekimliği, spor hekimliği gibi yeni ihtisas konuları yanında işyeri hekimliği de bir ihtisas olarak düşünülmalıdır. Dünyada ve ülkemizde sanayileşme hızla sürerken ve her gün yeni gelişmeler olurken bu konu da gözden uzak tutulmamalıdır.

İşyeri hekimlerinin Sosyal Sigortalar Kurumu ile ilişkiler açısından da bazı sorunları vardır. İşyeri hekimleri iki günden daha uzun süreli istirahat verememektedirler. Daha uzun süreli istirahatler için mutlaka Sosyal Sigortalar Kurumuna sevk gerekmektedir. Ayrıca işyeri hekimleri tarafından kullanılması uygun görülen bazı ilaçlar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından verilmemektedir. Bir diğer sorun, konusunda uzman olan bir işyeri hekiminin teşhisi ve tedavi yönteminin, hasta işçi Kuruma sevk edildiğinde belki de uzman olmayan bir Kurum doktoru tarafından değiştirilebilmesidir. Bu aksaklıklar mutlaka ele alınarak düzeltilmelidir. İşyeri hekimlerinin mutlaka konularında ihtisas sahibi olmaları sağlandığında etkinlikleri artacak ve sağlık sorunları koruyucu hekimlik yönü işledikçe azalacaktır. Bu durumdan da en başta yükü azalacağı için Sosyal Sigortalar Kurumu yarar sağlayacaktır.

Konuyla ilgili olarak üzerinde önemle durmak istediğim son bir konu işyeri hekimlerinin gerekli mesleki bilgilerle donatılmaları gereği yanında iş güvencesine kavuşturulmalarıdır (9). İşyeri

(9) Bkz.: SÜZEK, s. 37.

hekimleri işçi statüsünde çalışmaktadırlar ve hukuki açıdan iş güvencesine sahip değildirlir. Bu bakımdan görevlerini yaparken işverenin pek istekli olmadığı bir konuda ısrarla direnirlerse hizmet akitlerinin işveren tarafından feshedilmesi riski her an için sözkonusu olabilecektir. Bu bakımdan işyeri hekimlerinin kendilerinden ilgili yönetmelik hükümlerinin istediği görevleri tam olarak yerine getirmeleri isteniyorsa, yeterli düzeyde ücret almalarını da sağlayacak şekilde, istihdam güvencelerinin sağlanması zorunludur.