



1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (9.12. 2003)

2. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (16.12.2003)

Dr. Celal EMİROĞLU
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

Giriş

4857 sayılı İş Yasası gereğince, yürürlükteki tüzükler devreden çıkartılarak yerine birçok yönetmelik oluşturuluyor. Yasada veya tüzükte olması gereken yaptırımlar yönetmelik düzeyinde hazırlanıyor. Yönetmelik yerine ise “usul ve esaslar” adı ile Bakanlık genelgesi devreye girecek. Eski yönetmeliklerdeki net ifadeler yerine genel veya muğlak kavramlar kullanılarak algılama genelleşiyor veya güçleşiyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü karşılığı hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (İSG Yönetmeliği) ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hk. Yönetmelik karşılığı hazırlanan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (İSB-İH Yönetmeliği) aynı alanın iki farklı bakış açısıyla bugünün politikaları ile düzenlenmesi anlamına geliyor.

Yeni düzenlemeler kamu yararına olacaksa yapılır. Türk Tabipleri Birliği kamu yararına olmayan bu düzenlemelerle ilgili hukuki süreci başlatmış olup, her iki yönetmelik için Danıştay’a açılan iptal davalarının özetleri yazının ekinde yer almaktadır. İSG Yönetmeliği, TTB, TMMOB ve DİSK’in taraf olduğu; İSB-İH Yönetmeliği ise sadece TTB’nin taraf olduğu dosyalarla dava konusu olmuştur. Bu süreçte Türk-İş ve Hak-İş “tarafsızmış gibi” bir görevi üstlenirken gerçekte işveren tarafında yer almışlardır.

Avrupa Birliği (AB) Konsey Direktifi doğrultusunda yapılan genel çerçeve değerlendirmeler gerekçe gösterilerek; İşyeri Sağlık Birimi (İSB) kurulan ve işyeri hekimi bulunan işyerleri için daha “uyumlu” ifadeler kullanılırken, İSB kurulmayan ve işyeri hekimi bulunmayan işyerleri için piyasa koşulları ve sağlıksızlık öngörülüyor.

AYNI ALANDA İKİ YÖNETMELİK VE İKİ FARKLI KURGU

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Alan Tanımı

İSG Yönetmeliği “İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini” kapsıyor (m.2). Tüm işverenler için “sağlık ve güvenlik ile ilgili her türlü önlemi almak ve araçları temin etmek zorunluluğu” getiren 4857 sayılı İş Yasası (m.77) ve aynı yaptırımı tekrar eden İSG Yönetmeliği ile; “işveren işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla” (m.5/a), “işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamakla” (m.6/a) yükümlü hale getiriliyor.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili her türlü düzenlemede işçi sayısına tabi olmaksızın yasal yaptırım zorunluluğu varken; ekip ve ekipman bulundurma konusunda aynı anlayışla yasal düzenleme yapılmıyor.

İSB-İH Yönetmeliği “devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işyerleri” (m.2) için uygulanacak. “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür” yaptırımı getiren 4857 sayılı İş Yasası (m.81) işyeri hekiminin görevini doğru bir yaklaşımla “işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilkyardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek” olarak tanımlıyor. Ancak bu tanım nüfusa (işçi sayısına) endeksliyor.

İSB-İH Yönetmeliği ile işyeri hekiminin görev-



leri (m.22) “mükemmel” olarak belirlenmiş olmasına rağmen; Türkiye’de 50 işçi sınırını aşan kayıtlı işyerlerinde (kayıt dışı, tartışma dışı) çalışan işçi sayısının yüzde 42 düzeyinde olması “niyet” tartışmasını başlatıyor. Niyet bozuk!

İşyeri hekimi bulundurma zorunluluğu olmayan ve toplam kayıtlı işyerlerinin %98’ine ulaşan işyerleri; işyeri sağlık birimi açma ve işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurma zorunluluğundan da kurtuluyor.

İşverenin istediği gibi işyerini taşeronlaşarak bölebildiği ortamda; işçi en temel hakkını kullanmıyor ve böylesine bir haksızlıkta işçi sendikaları taraf olmakta zorlanıyorlar.

Bu yasa hükümlerine uymamanın cezasının 500 milyon lira olduğu ve iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin ise yüzde 3 düzeyinde kaldığı düşünüldüğünde işyeri hekimi çalıştıran işyerlerinin yarı yarıya azalmasını da yadırgamamak gerekiyor. Yönetmelikte işyeri hekimleri için sıralanan “mükemmel” görevlerin tüm işyerlerinin yüzde 1’de uygulanacağı düşünüldüğünde yeni tartışmalar başlıyor.

Yasal/Evrensel Kavramlar

Yok Sayılıyor.

Yeni Kavramlar;

‘Piyasa’ ve ‘Aile Doktoru’

Koruyucu ve önleyici hizmetler “dışarıdan uzman kişi veya kuruluşlara” havale edilirken, bilinçli ifadelerle “işyeri hekimi” kavramı geniş alanda yok sayılıyor.

İSG Yönetmeliği geniş alanda “İşyeri Sağlık Birimi” kavramına yer vermiyor. “Hizmet” işyerinde (İşyeri Sağlık Biriminde) verilen değil, “dışarıdan satın alınan” konuma getiriliyor. Bir başka anlatımla “bordro ile istihdam” yerini, serbest piyasa koşullarında “fatura karşılığında hizmet” beklentisine bırakıyor. Bu durum; daha önce çok tartışılan ve işverenin hukuken kaybettiği bir konu olup; istihdam edilse dahi, işyeri hekimi; kıdem ve ihbar tazminatı, izin hakları vb gibi özlük haklardan yoksun, işçi olmayan ve “dışarıdan” hizmet veren taşeron konumuna getiriliyor. Bu durum sektörleşme potansiyelini içinde barındırıyor ki; sonraki dönemde işyeri hekimi üzerinden rant sağlayacak sermayeyi harekete geçirmeyi hedefliyor. “Aile Doktoru” tezi hazırlanırken düşünülen beslenme alanlarından bir tanesi de işyerlerindeki birinci basamak tedavi hizmetidir. Ve bu hizmetin içeriden değil aile doktoru

bürolarından verilmesi kurgulanıyor.

İşverene ‘Kurtuluş’ Yollarını Çalışma Bakanlığı Gösteriyor

İSG Yönetmeliği, görevi yerine getirecek işyeri hekimi ve İSB adını bir kelime ile dahi kullanmıyor. Durum böyle iken İSG Yönetmeliği “önlenmesi mümkün olmayan riskler” (m.6/b) adı altında yeni bir kavram ortaya atıyor. 2003 yılı Temmuz ayında 506 sayılı Yasa’da yapılan bir başka değişiklik “iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili işveren sorumluluğu” ile ilgili maddeye “sorumluluğun tespitiinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır” gibi bir ek ile işverenin mutlak sorumluluğundan kaçışı için yeni bir kapı açmıştı. Bir başka anlatımla, “işin yürütüm koşulları” nedeniyle gelişen meslek hastalıklarının “önenebilir hastalık” olma özelliği değiştirilerek “meslek hastalıklarının kaçınılmaz olarak da gelişebileceği” anlayışı hukuka enjekte edildi. Anlaşılan odur ki; satranç oyunu gibi kurgulanan değişiklikler ileri hamleler düşünülerek yapılıyor. Minareyi çalan kılıfını da hazırlıyor!

‘Önlemlerin’ Önemi

Yukarıdaki kurgu ile önlememenin yollarını öğreten Çalışma Bakanlığı önlemlere verdiği “önem” ile yola devam ediyor. Anlaşılmaz gibi cümlelerin bol olduğu İSG Yönetmeliği’nde; tek tek maddeleri irdelemek yerine birkaç örnek vermek muğlaklığın boyutlarını gösterecektir. Muğlaklıklar kapsamı ise işverene paslaşma(!) olanağı sağlıyor (m.6).

Yönetmelik, iş sağlığı ve güvenliğinin tanım ve amaçlarını işçi yararına anlatma özelliğinden yoksun. “Önleme” nasıl bir planlama sonucunda sağlanacak? “Genel bir önleme” ne demek? Özel önlemler nasıl alınacak? Soruları yanıtızsız.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile “tehlike” tanımı kapsamlı ve detaylı olarak bilinen her durum için ayrı ayrı yapılırken; Yönetmelik’te geçen “işverenin genel yükümlülükleri” genel olmaktan kurtulamamış. “Maruz kalınan tehlikeler” ve “teknik gelişmelere uyum sağlanması” vb gibi genel kavramlar ile “tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi” ifadesi (Ne demekse?) tehlike tanımı yapmıyor.

Önlemlerin alınması ile ilgili “İşçilere uygun talimatların verilmesi” gibi dayatma bir ifade yerine gelebilecek “işçinin bilme hakkını gözetin” sorunları çözmeye yönelik düzenlemeler daha anlamlı olacaktır.

Taşeronlaşan İşyerlerine Öneriler

Taşeronlaşmanın yasallaşması sonrasında “Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler... iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar.” (m.6/d) ifadesi ile; işyerinde işçilere verilecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde işbirliği ve koordinasyon önerilirken “aynı havayı soluyan” diğer işçilerin işyeri hekimi ve işyeri sağlık birimi hizmeti almasında Yasa ve Yönetmeliğe uyan duyarlılık gözlenmiyor. Aynı işyerinde toplam işçi sayısına göre sağlık ve güvenlik uzmanı istihdamı açık olarak öngörülmediği için işyeri sağlık birimi açma görevi keyfiyete bırakılıyor.

Yönetmeliği çıkartan muhteremler “İşveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.” (m.7/a) ifadesi ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmama durumunda “çözüm” önerisi geliştiriyor ve “işyerinde bu görevi yapabilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterli belgesi olan (Böyle bir belge var mı?) uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır” öngörüsü ile piyasadan hizmet satın alımını tanımlıyor.

Öngörülen bir yol da; “Aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ortak sağlık birimi kurulabilir veya kurulmuş olanlara ortak olabilirler.” Diğer bir anlamıyla ortak sağlık birimi kurmayabilir veya kurulmuş olanlara ortak olmayabilirler.

İşveren Her İşi Kendisi Yapabilir

Muhteremler daha da ileri giderek “İşverenin yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanımına sahip olması halinde ... bu maddenin (a) bendinde belirtilen (işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek) hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.” (m.7/g) sözü ile “İşveren biliyorsa, bu işi, (işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı vb) kendisi de yapabilir.” diyorlar.

‘Risk Değerlendirme’ Kavramının Hafifliği ve İşverenin Dayanılmaz Sorumluluğu!

İşveren koruyucu önlemlere ve ekipmana kendisi karar veriyor ve verdiği kararı belgeliyor. “İşveren, işyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar.” ve

“Risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.” (m.9/a) ve “çalışmalarını belgelemek” (m.9/b) zorundadır.

İSG Yönetmeliği (m.14) “İşveren, işçileri işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür: a) işçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır, b) yapılan işin özelliğine göre, işin devam süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.” derken; işçileri işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak işe giriş ve aralıklı kontrol muayenelerini kim yapar? Sağlık muayeneleri hangi düzenli aralıklarla yapılacak? Sorularının yanıtı olarak, işyeri hekimi bulunmaması durumunda; SSK sağlık kuruluşları, sağlık ocağı, belediye tabibi ...vb gibi yerler adres olarak gösteriliyor. Gösterilen adreslerde bu raporların verilebilmesi için ilgili hekimin işyerindeki risk değerlendirmesini yapma gibi pratikte olanaksız bir görevi de üstlenmesi gerekiyor.

İlkyardım Karikatürize Edilmiş

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hk. Yönetmelik içeriğinde var olan “İlkyardım ve kurtarma organizasyonu ve eğitimi” konusuna İSB-İH Yönetmeliği içerisinde yer verilmiş (m.9). Yönetmelik görevi “Sağlık birimi, çalışanlara acil müdahale gerektiren durumlarda veya kazalanma durumlarında ilkyardım ve acil tedaviyi organize eder, yürütür ve diğer sağlık kuruluşlarıyla işbirliği yapar.” olarak algılıyor.

Açılımı yapan İSG Yönetmeliğinde; “kişilerin tahliyesi” (m.8) ile ne anlatılmak istendiği belli değil. Kurtarma hizmetleri mi? Triaaj mı? İşverenin ilkyardım önlemlerini alması için; işçinin, hem ciddi, hem tehlikeye yakın, hem de önlenemeyecek bir tehlike ile karşı karşıya olması; yani ölümü hissetmesi gerekiyor (m.8). İşveren; “İlkyardım, yarı-güçlü mücadele ve tahliye işleri için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanımına sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.” içerikli Yönetmelik maddesindeki “işyerinin büyüklüğü”, “özel tehlikeler”, “eğitilmiş, uygun donanımına sahip yeterli sayıda” ifadelerindeki muğlaklık ve esneklik sınırlarındaki görevi istediği gibi algılayabilir.



İşyeri Hekiminin Görevleri

Yukarıda sözü edilen ve detayı İSB-İH Yönetmeliği ile sıralanan “mükemmel” düzeydeki görevler sadece elliden fazla işçisi olan işverenler için bağlayıcı (m.22).

İşyeri Sağlık Birimi ve İşyeri Hekimliği Açısından Eski-Yeni Yönetmelik Kıyaslandığında

Olumlu gelişmeler

- İşverenin işçiyi bilgilendirme yükümlülüğü; işçinin “bilme hakkı” gözetildiğinde iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının kritik çözüm yollarına bir program dahilinde sendikal örgütlülükle ulaşmak veya verilen bilginin tutum ve davranış değişikliğini hedeflememesi durumunda ise “görevi” geçiştirmek olası.

- Üretim teknolojisinin planlanmasında işyeri hekiminin iş sağlığı ile ilgili tavsiyelerde bulunması, uygulanabilirse, olumlu yaklaşım.

- İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcisinin “işverene öneride bulunma” görevi ve “gerekli önlemlerin alınmasını isteme”, “denetim sırasında görüş bildirme hakkına sahip” olması pozitif bir yaklaşım. Ancak, işveren aldığı görüşleri uygulamak ya da istekleri yerine getirme zorunda mı? “Bakanlığa başvurma” hakkı önceden de vardı. Başvuru durumunda Bakanlık ne yapar? Sorularını da yanıtlamak gerekiyor.

Olumlu gibi algılanabilecek gelişmeler

- “İşçi” yerine “çalışanlar” deyiminin tercih edilmesi; tüm çalışanların kapsama alınacağı gibi algılanmasına rağmen; kapsamın daha da daraltılması, “işçi” kavramının unutturulması ve sınıfsal bakışın inkarı nedeniyle olumsuz düzenleme.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu: İşyeri hekiminin işyerindeki İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’na katılarak çalışma ortamı ve çalışanların sağlığının gözetimi ile ilgili açıklamalar ve danışmanlık yapmak, Kurul’da alınan kararların uygulanmasını izlemek; yıllık çalışma raporu hazırlayarak ve Kurul’a göndermek gibi görevleri bulunuyor. Tüzik yerine çıkartılan Yönetmelik; “alınan kararlara işverenin uyma zorunluluğunu” getirdi. Ancak Kurul; en az elli işçisi olan, sanayiden sayılan ve 6 aydan fazla hizmetin devam ettiği işyerlerinde kurulabiliyor.

- Yönetmelik gereğince “Yıllık Çalışma Planı işveren onaylarsa işyerinde ilan edilir.” İşveren onaylamazsa!?

- İşyerlerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risklerin belirlenmesi, ortadan kaldırılması için gerekli tedbirlerin alınması, bu amaçla ölçüm, analiz ve kontrollerin yapılmasını sağlamak görevi İşyeri Sağlık Birimi’ne verilmiş. Yönetmelik İSB ve iş güvenliği uzmanının koordineli çalışmasını öneriyor. Böylece evrensel ölçekte kabul edilen multidisipliner iş sağlığı hizmeti iki disipline indirgeniyor.

- İşyeri hemşiresi veya sağlık memuru eğitimi ve görevlendirilmesi olumlu gelişme, ancak (işyeri hekiminde olduğu gibi) eğitim görevinin Bakanlığa verilmesi olanaksız.

- Sertifikalı personel sağlanamadığı hallerde eğitim alması koşulu ile sertifikasız personel öncelikli olması gerekirken “normal çalışma süresi dışında kalan vardiya çalışmalarında işyeri hemşiresi veya sağlık memuru sağlanamadığı hallerde ilkyardım kursu görmüş en az bir eleman” görevlendiriliyor.

Olumsuz gelişmeler

- Eski yönetmelikte yer alan ayda işçi başına 15 dakika hesabı yerine anlaşılamayan ve uygulanması olanaksız yeni hesaplama yöntemleri getirilmiş. Çalışma süreleri; işyerleri 5 risk grubuna ayrılarak, bu risk gruplarına ve işçi sayısına göre belirleniyor ve her durumda çalışma süreleri azalıyor.

- Risk grubu belirlemedeki belirsizlik (bu konuda ayrı bir düzenleme var) halen sürüyor.

- Ortak Sağlık Birimi: Eski yönetmelik “Elliden az işçi çalıştıran işyerleri bir araya gelerek İşyeri Ortak Sağlık Birimi kurabilirler.” gibi madde metni ile içeriğe yaptırımdan uzak bir anlam yüklerken; yeni Yönetmelik belirsizliği karışıklığa dönüştürüyor. “İşverenler koruyucu ve acil sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere bir ortak sağlık birimi kurabilir, kurulmuş olanlara ortak olabilirler.” ifadesini daha da açan yeni Yönetmelik; “aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri veya farklı işkollarında küçük sanayi sitelerinde ve organize sanayi bölgelerinde İşyeri Ortak Sağlık Birimi kurulabilir” diyor. Bu ifade “elliden fazla işçi çalıştıran her işyerinin hekim bulundurma ve İSB açma zorunluluğu” ile çelişiyor.

● İşyeri Sağlık Birimi: Eski Yönetmelik işyerlerini; 500'den az, 500-1000 ve 1000'den fazla işçisi olan yerler olarak üçe ayırarak her biri için ayrı büyüklük ölçütleri belirlerken; yeni Yönetmelikte tüm işyerleri için büyüklük tanımı öznelleştirilerek "iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışacak personel sayısına yetecek büyüklükte" bir Sağlık Birimi tarifi yapıyor. Sağlık birimi ekibi eskisine göre daha da azaltılarak belirleniyor.

● Eski yönetmelikte yer alan 200'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ikinci hemşire çalıştırma zorunluluğu; yeni Yönetmelik'te risk grubuna göre 350-500 sınırına çekildi.

● Gizlilik ilkesi: "İşçinin rızası olmaksızın kimseye bilgi verilmez." şeklindeki madde metninden "işçinin rızası" çıkartıldı. Bilgiler işverene verilebileceği gibi, işveren de işçinin bilgilerini yeni işverene gönderebilecek.

● Yıllık Değerlendirme Raporu: "Denetimlerde incelenmek üzere" düzenlenen, Yönetmelik ekinde örneği sunulan, denetimde değeri, istatistiki açıdan anlamı tartışılacak Yıllık Değerlendirme Raporları'nda sadece rakamlara yer veriliyor.

● "İş sağlığı hizmetleri dışında kalan birinci basamak tedavi hizmetleri ile ilgili usul ve esaslar SSK ile işveren arasında yapılacak protokole göre belirlenir." gibi bir dayatma ile; angarya olarak SSK'nın işyeri hekimine yüklediği "hekim yetkisi" konusunda işveren-SSK ikilisine angaryanın protokolünü yapma yetkisi veriliyor.

● İşyeri hekimisi görevlendirme: Tabip Odası aracılığı ile yapılan işyeri hekimisi atamasında kamu veya özel ilk işyerinde tabip odası devreden çıkartılmaya çalışılıyor. Her türlü değişiklik işveren ve işyeri hekimisi tarafından 15 gün içinde tabip odasına bildirilmesi gerekirken, Yönetmelik bu bildirim 3 gün içinde Genel Müdürlüğe yapılmasını istiyor.

● İşyeri hekimisi sertifikası verme yetkisi; "İş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi ile işverenin hangi hallerde sorumluluğu üstleneceği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir." ifadesi ile Bakanlık İşyeri Hekimisi ve İş Güvenliği Uzmanı sertifikası verme yetkisini TTB ve TMMOB'dan almak istiyor.

● İşyeri Hekimisi Eğitim Komisyonu körler, sağır-lar ve görevinin gereğini yerine getirmeyenlerden oluşuyor: Denetimi yüzde 6'nın üzerine çıkartamayan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, işçi eğitimi yapmakta dahi zorlanan ÇASGEM,yan dal uzmanlık

eğitimi veremeyen Hacettepe Ün. Halk Sağlığı AD ve YÖK, sigortacılığı tazmincilik olarak algıladığı işçi koruyucu sağlık hizmeti verme gereksinimi duymayan SSK Başkanlığı, sembolik 5 laboratuvarı ile destek hizmeti veremeyen İSGÜM ve denetim yetkisine sahip (!)olduğu halde yetkiyi kullanmayan Sağlık Bakanlığı biraraya gelerek İşyeri Hekimisi Eğitim Komisyonu oluşturdu.

● Yönetmeliğe göre işyeri hekimisi olmak için; iş müfettişi olarak çalışmış olmak yeterli iken, Meslek Hastalıkları Hastaneleri ve İSGÜM'de çalışmak anlamlı değil!

● Eski Yönetmelik'te vurgulanan "hekim yıllık izne ayrıldığında kendisinin teklif veya rızası ile vekil tayin edilir" ifadesi yeni Yönetmelikte yer almadı.

Sonuç

"Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir" diyen Anayasa'nın 56.maddesi devamında "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak ... amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler." vurgusunu yapıyor.

Tek elden kamu görevi veya özerk kuruluşlar tarafından sürdürülmesi gereken koruyucu sağlık hizmetlerinin çalışma yaşamında nasıl düzenlenmesi gerektiğini 4857 sayılı İş Yasası belirtiyor; "İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmamak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler." (m.77) ifadesi tüm işyerleri için genel bir yaptırım öngörüyor.

İşçiyi savunması gereken Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işçi konfederasyonlarının vurdumduymazlığı nedeniyle çalışma ortamı ve çalışma ilişkileri ile ilgili politikalar yansıtıyor, kapitalist sistemin özüne uygun, ölçsüz ve sınırsız olarak pervasızca uygulanıyor. Siyasi iktidarın sessiz sedasız yaptığı değişiklikleri, sendika ve konfederasyonların birçoğu da sessiz sedasız sadece izliyor. Bazıları da "iyi yaptınız, elinize sağlık" der gibi Çalışma Bakanlığı'na işçinin parasıyla plaket veriyor.

Emek cephesinde; gerek tabanı bilgilendirme ile tepkiyi örgütlenme, gerekse doğrudan tavır alma çekincesi; çalışanları, demokratik hak ve özgürlükleri elinden alınan, emeği ucuza kapatılan alınıp satılır meta konumuna getirdi.

Profesyonellerin dahi izlemekte güçlük çektiği hukuki düzenlemelere her gün bir yenisi daha ekleniyor.



DAVA ÖZETİ-I

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 09.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’nin şekil unsuru yönünden hukuka aykırılığı nedeniyle bütünün ve ayrıca 7,9,14 ve 16 maddelerinin hukuka aykırılığı nedeni ile yürütülmesinin durdurulmasına ve iptaline karar verilmesi istemi ile Danıştay’a dava açılmıştır. Yönetmeliğin içerdiği ve dava dilekçesinde tartışılan hukuka aykırılıklar aşağıda özetlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği öncelikle şekil unsuru yönünden hukuka aykırıdır

● Anayasanın 124. maddesi uyarınca yönetmelikler tüzük ve kanunların uygulamasını göstermek üzere çıkarılırlar. Yönetmeliklerde; kanun ve tüzüklerde yer alan genel ilkelerin, düzenlemelerin uygulama esaslarına ilişkin ayrıntılı kurallar yer alır. Yönetmeliğin 3. maddesinde 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine göre düzenleme yapıldığı belirtilmektedir. “Sağlık ve Güvenlik Tüzük Ve Yönetmelikleri” başlıklı 78. maddenin 1. fıkrasında: “Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır” düzenlemesi yapılmıştır. Bu maddenin kabul edildiği gün, tutanaklarda yer aldığı üzere, bir kısım milletvekilinin verdiği öneri üzerine tasarıda “sağlık ve güvenlik yönetmelikleri” başlığı ile yer alan 78. maddenin “yönetmelik” ibaresinden önce “tüzük” ibaresinin eklenmesi ve böylece “sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri” olarak değiştirilmesi teklif edilmiştir. Teklife ilgili komisyon ve hükümet temsilcilerinin de katılması üzerine “Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi, yönetmeliklerin ise bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla kullanımı” gerekçesi ile madde değişik hali ile kabul edilmiştir. Böylece yasama tarafından açıkça

ortaya konan irade ile yapılan değişiklik sonucu işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin bir Tüzük ile düzenlenmesi öngörülmüştür.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemelerin, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve geliştirilmesindeki önemi tartışmasızdır. İdare tarafından, İş Kanunu (m.78) uyarınca iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kuralların, bu alandaki uluslararası sözleşmelere uygun olarak bir tüzük ile düzenlendikten sonra, Anayasa uyarınca kanun ve tüzüğün uygulamasına ilişkin ayrıntılı düzenlemeleri içeren bir yönetmelik hazırlanması gerekirken; yönetmelik ile bazı temel prensiplere yer verilmesi ve uygulamaya ilişkin ayrıntılı düzenlemelerin yapılmaması açıkça hukuka aykırıdır.

● 1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte olduğu dönemde işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin esaslar İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile düzenlenmiştir. Ancak bu Kanunu yürürlükten kaldıran 4857 sayılı İş Kanununun geçici 2. maddesinde ise “1475 sayılı Kanuna göre yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümleri yeni yönetmelikler çıkarılmaya kadar yürürlükte kalır.” düzenlemesi yer almaktadır. Bu nedenle 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesinin değişiklikle kabulüne yol açan teklif gerekçesinde de belirtildiği üzere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin yeniden hazırlanacak bir tüzük ile düzenlenmesi yükümlülüğü idare tarafından halen yerine getirilmesi zorunlu olan bir görev olarak durmaktadır.

● Yönetmelik bir tüzük ile düzenlenen genel ilkelerin detaylandırılması niteliğinde değildir. “İş Sağlığı ve Güvenliği” adını taşımakta olan Yönetmeliğin “Amaç” başlığı altındaki 1. maddesinde amaçlar sayıldıktan sonra “...ilgili genel prensipler ve diğer hususlar bu Yönetmelikle düzenlenmiştir” denilmiştir. “Son Hükümler” bölümünde “İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı” başlıklı 17. maddesinde “Bu yönetmelik 12/6/1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır” düzenlemesi yer almaktadır. Yönetmelik, esasen Konsey Direktifinin çevirisinden başka bir şey değildir. Bu çeviri yapılırken, işçi temsilcileri

“kişi” olarak ifade edilerek taraflar esaslı bir değişikliğe uğratılmıştır. İşçi temsilcileri hiçbir şekilde yönetmelikte ifade edilmemişlerdir. İş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişilerin niteliklerinin belirlenmesini de yine Bakanlık kendi yetkisinde görmüştür. Yönetmelik hükümleri içinde rastlanan “*ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir... Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde yapılır*” şeklinde düzenlemelerle, bu konuda yönetmelik dışında, ne zaman ve nasıl ve hangi biçimde yapılacağı belirtilmeyen adsız düzenleyici işlemlere gerek olduğu açıklanmakta ve işçi sağlığı ve güvenliği gibi son derece önemli ve toplumun tamamını ilgilendiren bir alanın bu belirsiz düzenlemelere göre şekillendirileceği söylenmektedir. Kısaca Yönetmeliğin kendisi, uygulanmak için, uygulamayı gösterir başkaca düzenlemelere ihtiyaç duymaktadır.

● Yönetmelikle ilgili AB Mevzuatı olarak gösterilen AB Konsey Direktifi'nin özet bölümünde bir çerçeve direktif olduğu, amaç başlıklı 1. maddesinde bu alanla ilgili genel prensipleri içerdiği, 16. maddesinde Direktifin daha sıkı önlemlerin alınmasına engel oluşturmadığı, son hükümler başlıklı 18. maddesinde ise üye ülkelerin yasal düzenlemelerini bu Direktif'e göre hazırlayıp 31. 12. 1992'ye kadar yürürlüğe koymaları gerekliliği belirtilmektedir. Bu çerçevede AB'ne üye ülkelerde işçi sağlığı ve güvenliği konusunda yasa niteliğindeki normlar ile düzenlemeler yapılmıştır.

Gerek İş Kanununun 78. maddesinin açık hükmü, gerekse ilgili AB mevzuatı uyarınca işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili genel prensiplerin yönetmelik ile düzenlenmesi hukuka aykırıdır. Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamaya ilişkin kuralların, idare dışında ilgili bütün taraflar ve onların örgütleri tarafından bilinebilir olması son derece önem taşımaktadır. Çünkü çalışma hayatında çalışanların sağlıklarının işteki tehlikelerden korunması ve sağlıklarının geliştirilebilmesi için, uygulamaların bu alanla ilgili kurallara uygun olarak yürütülmesi ile yakından ilgilidir. Bütün ilgililerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kuralları bilmesi iyi bir sistemin oluşturulup sürdürülebilmesi içinde gerekli koşullardan birisidir. Bu nedenle uygulamaya ilişkin en alt düzenlemelerin İş Kanununda öngörüldüğü gibi yönetmelikler ile düzenlenmesinde kamusal yarar bulunmaktadır.

Yönetmelik bazı maddeler yönünden de hukuka aykırılık içermektedir

● Yönetmeliğin 7. maddesinin (g) ve (h) bendeleri hukuka aykırıdır. Bu maddelerde işverenin gerekli bilgiye sahip olması halinde, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği için koruyucu ve önleyici hizmetleri yapacak personeli çalıştırmayıp bizzat kendisinin bu görevleri yürütebileceği öngörülmüştür. İş Kanununun beşinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu bölüm içinde işverenlerin koruyucu ve önleyici sağlık ve güvenlik önlemleri kapsamında 81. madde ile işyeri hekimi çalıştırması, 82. madde ile ise iş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik eleman çalıştırması zorunlu kılınmıştır. İşverenin hekim veya mühendis olması halinde bu görevleri bizzat kendisinin yapmasının yönetmelik ile öngörülmesi İş Kanununa, 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerine açıkça aykırı olduğu gibi bu görevlilerin öngörülmesi amacına ve görevin gerektirdiği özelliklere de aykırı düşmektedir. 13.01.2004 gün ve 25345 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 161 sayılı Mesleki Sağlık Hizmetleri Hakkında ILO Sözleşmesinde (m.10); “*Mesleki sağlık hizmetleri konusunda hizmet veren personel; işveren, işçiler ve varsa bunların temsilcileri karşısında, 5. maddede öngörülen görevlerini ifa ederlerken tam bir mesleki bağımsızlık içinde çalışırlar*” düzenlemesi yer almaktadır. Bütün üst hukuk normlarında, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda görev alacak personelin her türlü kaygıdan uzak olarak çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili gerekli işleri yapmasını amaçlayarak bağımsızlığa özel olarak vurgu yaptığı açıktır. İşverenin kendisine karşı bağımsız olması gibi bir durumdan ve her durumda ve koşulda öncelikle işçilerin sağlığı ve güvenliğini önceleyerek davranacağından söz edemeyeceğimize göre anılan temel normlar ile yönetmelik hükmü arasında uyumsuzluk olduğu açıktır.

● (h) fıkrasının başında yer alan “*işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi... ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir*” hükmü de hukuka aykırıdır. İş Yasası'nın 81 ve 82. maddeleri işyeri hekimleri ve iş güvenliği mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, eğitimleri görev ve yetki konularında tek başına Bakanlık yetkili kılmamış, anılan konularda TTB ve TMMOB'nin



olumlu görüşünü almayı şart koşmuş ve bu konuların düzenlenmesini ayrı bir yönetmeliğe bırakmıştır.

Bakanlık ise, Yönetmelik (m.7/h) ile Yasa'nın ayrı bir yönetmelikle belirleneceğini belirttiği işyeri hekim ve mühendislerinin nitelik ve belgelendirme usul ve esaslarının Bakanlık tarafından belirleneceğini hüküm altına alarak İş Yasası'nın 81 ve 82. maddelerine aykırı bir düzenleme yapmıştır. Bakanlık, Yönetmelik ile Yasa'nın amacı dışına çıkarak, Yasa'nın vermiş olduğu yetkiye aykırı olarak işyerinde başta işçi temsilcileri olmak üzere işyeri hekim ve mühendislerini bertaraf ederek her konuda kendini tek yetkili görmüştür. İş sağlığı ve güvenliği alanında görev alacak uzmanların niteliklerini tek başına Bakanlık belirlediği durumda bu alanda yapılan tüm düzenleyici işlemlerin bir anlamı kalmasa gerek. Bugüne kadar Bakanlığın kendi bünyesinde istihdam ettiği toplam 600 sayıyı bulan iş müfettişi ve iş güvenliği uzmanı ile bu alandaki sorunları çözebilmiş olsaydı, Yasa değişikliğine ve onlarca düzenleyici işleme gerek kalkmayacaktı. İdarenin tüm yetkiyi işverenle paylaşması bunun dışında kalan taraflardan uzak kalması anlaşılabilir bir tutum değildir. Bugün Avrupa ülkelerinde, iş sağlığı ve güvenliği konularında devlet, sistemin izlenmesinden ve iş sağlığı ve güvenliğinin niteliğinden sorumludur. Niteliği ise, bu alanda hizmet götüren işyeri hekim ve mühendisleri belirlemektedir. Hizmeti sunacak meslek mensuplarının örgütlerini ve işçi sendikalarını bu alanda yok saymanın, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde niteliğin aranmayacağı kabul etmek anlamına geldiği açıktır.

• Yönetmelikte (m.9/a 3.fıkra) işverenin “*üç günden fazla iş günü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları ile ilgili kayıt tutacağı*” belirtilmiştir. Oysa İş Kanununda (m.77 3.fıkra) “*İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu maddede üç güne kadar iş gücü kaybına neden olan iş kazaları bildirilmez gibi bir istisnaya yer verilmeksizin bütün iş kazalarının bildirilmesi esası getirilmiştir. İşverenin kaydını tutmadığı iş kazasını bildirmesi söz konusu olamayacağına göre “*üç günden fazla iş günü kaybı ile sonuçlanan*” sınırlamasının Kanuna aykırı olduğu açıktır. Öte

yandan bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler tarafından bildirilmesi, sorunların saptanarak iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının geliştirilmesi için büyük önem taşımaktadır.

• Yönetmeliğin 14. maddesinde hukuka aykırılık çok belirgin haldedir. Yasa'da “Çeşitli Yönetmelikler” başlıklı 89. maddede; “*..Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; a) Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini, b) Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini, c) Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını, d) Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını, öngören yönetmelikler hazırlayabilir*” düzenlemesine yer verilmiştir.

14. maddede Yasada öngörülen (m.89) genel ilkelere uygulanmasına ilişkin hükümler yer alması gerekirken, Yasada yer alandan bile daha genel düzenlemelere yer verilmiş, uygulamanın nasıl yapılacağı gösterilmemiştir.

Türk Tabipleri Birliği

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

adına

Av. Ziyet Özçelik

Av. Nurten Çağlar Yakış

Av. Selçuk Ertan

DAVA ÖZETİ-2

İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 16 Aralık 2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 4, 5, 9, 15, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 30. maddelerinin hukuka aykırılığı nedeni ile yürütülmesinin durdurulması ve iptali istemi ile Danıştay’a dava açılmıştır. Yönetmeliğin içerdiği ve dava dilekçesinde tartışılan hukuka aykırılıklar aşağıda özetlenmiştir.

- Mezuniyet sonrası sürekli tıp eğitiminde ise 6023 sayılı yasa uyarınca Türk Tabipleri Birliği yetkili ve görevli kılınmasına, Bakanlığın kuruluş ve görevlerine ilişkin 3146 sayılı Yasa ile ÇASGEM’in teşkilat ve görevlerine ilişkin 7460 sayılı Yasada işyeri hekimlerine sertifikasyon ve yenileme eğitimi verme yetkisi bulunmamasına rağmen Yönetmelikle Çalışma Bakanlığı kendisine işyeri hekimlerine eğitim ve sertifika verme yetkisi vermiştir.

- İş Yasasının açık hükmü uyarınca 50 ve daha yukarı işçi çalıştıran bütün işyerlerinin işyerinde bir sağlık birimi kurmaları ve işyerinde işyeri hekimi istihdam etmeleri zorunludur. Bu işyerleri ortak sağlık birimi kuramayacakları gibi, ortak sağlık biriminde görevli işyeri hekiminden işyeri hekimliği hizmetlerini alamazlar. Çalışma Bakanlığı ortak sağlık birimlerini 49 ve daha az işçi çalıştıran işyerleri için öngörmesi gerekirken, Yasaya aykırı olarak 50 ve daha yukarı işçi çalıştıran işyerleri için öngörmüştür.

- Ülkemizdeki işyerlerinin hangi risk grubuna gireceğine ilişkin dikkate alınabilecek işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yeterli bilimsel veriler bulunmamasına, işyeri hekiminin koruyucu sağlık hizmetleri için ayracağı süreyi işyerlerinin dahil edileceği risk grubuna göre belirlemek bu hizmetin niteliğine uygun düşen bir bilimsel yaklaşım olmasına ve işyeri hekiminin 22. maddede ve yönetmeliğin diğer bazı maddelerinde yer alan görevle-

rini yerine getirebilmesi için yürürlükten kaldırılan yönetmelikten daha da uzun bir süre görev yapması gerekirken, işyerlerinin risk gruplarına göre ayrılması öngörülmüş ve işyeri hekimlerinin hizmet süresi azaltılarak görevlerini yerine getirme olanakları ortadan kaldırılmıştır.

- İşyerinde işçilere SSK adına verilecek tedavi edici hekimlik hizmetlerinde hekimin kabulü ve onayı olmaksızın konunun işveren ve SSK arasında düzenlenmesi öngörülerek, bizzatıhi buna olanak veren yasal düzenlemeye aykırı düzenleme yapılmış, tabip odasının ikinci görevlerde denetim yetkisi ortadan kaldırılarak, hekimin koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici hekimlik hizmetlerini yapması pekiştirilmiştir.

- İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde yürürlükten kaldırılan yönetmelikte yer alan “*tabip odası aracılığı ile görevlendirme*” ortadan kaldırılmış, işyeri hekiminin görevlendirilmesinde işveren inisiyatifi ve keyfiyeti yeterli görülmüş, bu konudaki açık hukuka aykırılığı gizlemek üzere, 6023 sayılı Yasanın 5. maddesinin 1. fıkrası bütünlük içinde taşıdığı anlamdan koparılarak yönetmeliğe yapııştırılmış, işyeri hekimliği sözleşmesinin içeriğinin mesleki ve deontolojik yeterliliğine ilişkin tabip odalarının denetim yetkisi yok sayılmış, Yönetmelik ekinde yer alan işyeri hekimliği sözleşme içeriğinde yer verilen koşullarda işyeri hekimliğinin yerine getirilebilmesi için gerekli hiç bir koşula yer verilmemiştir.

- İşveren tarafından “*herhangi bir nedenle*” işyeri hekimliği sözleşmesi sona erdirilmesi öngörülmekle, haksız işten çıkarmalara karşı bırakınız işyeri hekiminin özel olarak korunması, adeta diğer işçiler için öngörülen hükümlerin işyeri hekimliği alanına yansıtılması bile istenmemiştir. İşyeri hekiminin mesleki bağımsızlığı ve işçi sağlığını koruma yükümlülüğü işverenin keyfiyetine bırakılmıştır. •

Türk Tabipleri Birliği adına
Av. Ziyet Özçelik