

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE İLGİLİ YÖNETMELİKLERİ ÇERÇEVESİNDE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Deniz Boz Eravcı¹

¹ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-8336-5501>

Öz

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30.06.2012 tarih 28339 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi ile birlikte, Türk çalışma hayatında yeni bir dönem başlamış oldu. Daha evvel 4857 sayılı İş Kanunu ve Yönetmelikler ile düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği kavramı, dağınık yapısından kurtarılarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile mevzuat tek çatı altında toplanmıştır. Ayrıca 6331 ile mevcut kapsam da genişletilerek dışarıda tutulan kamu personelinin de dahil edilmesi ile birlikte işyerlerinde sağlık ve güvenlikler tüm çalışanlar bakımından korunması gereken bir kavram haline gelmiştir. Kapsamın genişlemesi, önleyici yaklaşımların benimsendiği 6331 ile işveren ve işveren vekillerinin de sorumluluk alanları daha da genişletilmiştir. İşveren ve işveren vekillerinin iş sağlığı ve güvenliğindeki tüm sorumlulukları risk değerlendirmesi ve iş birliği temelinden bir yaklaşımla yeniden düzenlenmiştir. Yeni yaklaşım ile işverenlerin çalışanları ile etkin koordinasyon ve iş birliğini sağlayarak, işyerinde, tazmin etmekten öte, önleme yaklaşımını benimseyen katılımlı ve bütüncül koruma sağlanması hedeflenmiştir. Çalışma kapsamında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesindeki tüm yükümlülükleri ayrıntılı şekilde incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: 6331 Sayılı Kanun, İşveren Yükümlülükleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Risk Değerlendirmesi, Sağlık Gözetimi

Atıf için:

Boz-Eravcı, D. (2019). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikleri çerçevesinde işverenin yükümlülükleri. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 8, (22), 330-355.

¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Uzmanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, Ankara/Türkiye
E-posta: denizbozdb@gmail.com

OBLIGATIONS OF THE EMPLOYER IN ACCORDANCE WITH THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW NO 6331 AND RELATED REGULATIONS

Abstract

A new era has begun in Turkey working life with the enactment of Occupational Health and Safety Law No. 6331 published in Official Journal with dated 30.06.2012 and numbered 28339. The concept of occupational health and safety, which was previously regulated by the Labor Law No. 4857 and Regulations, was freed from its dispersed structure and the Occupational Health and Safety Law No. 6331 was gathered under single roof. In addition, with the inclusion of excluded public servant, the current scope has been extended to 6331 and health and safety at workplaces have become a concept that must be protected for all employees. With the 6331 adoption of preventive approaches, the widening of the scope has extended the responsibility areas of employers and employers' representatives. All responsibilities of employers and employers' representatives in occupational health and safety have been rearranged on the basis of risk assessment and cooperation. With the new approach, it is aimed at providing effective coordination and cooperation with employers' employees and to provide participatory and holistic protection that adopts prevention approach rather than indemnify to employees. Within the scope of the study, the employer obligations within the framework of occupational health and safety legislation were examined in detail.

Keywords: Law No. 6331, Employers Obligations, Occupational Health and Safety, Risk Assessment, Health Surveillance

Giriş

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30.06.2012 tarih 28339 Sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ülkemizde daha evvel İş sağlığı ve Güvenliği kavramına ilişkin düzenlemeler 4857 Sayılı İş Kanununun 5. bölümünde 77-89. maddeler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun ilgili hükümleri ve bu kanunların ikincil mevzuatı çerçevesinde yürütülmekteydi (Seratlı, 2004). Kamu personelinin iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarından faydalanması hususunda ise mevzuatta herhangi bir düzenleme yer almamaktaydı. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği yalnızca 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanların iş sağlığı ve güvenliği bakımından korunduğu, diğer çalışanlar bakımından da düzenleme gereksinimi olduğu aşikardı. Bu kapsamın genişletilmesi ve çalışanlar arasındaki farklılığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi temel alınarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlanmıştır (TBMM, 03.04.2012).

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu, bazı istisnalar dışında tüm çalışanların "sağlık ve güvenliklerinin korunması" kavramını ele alması bakımından çıkarılan ilk ve tek müstakil kanun olma özelliği taşımaktadır. Buna göre 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.2'de

1) *Bu kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerinde, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanların faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır."*

Aynı maddenin 2. fıkrasında kanun kapsam dışında bıraktığı faaliyetler de belirtilmiştir, Buna göre;

- 2) *Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:*
- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.*
 - Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.*
 - Ev hizmetleri.*
 - Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.*
 - Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri*

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yürürlüğe girmesi ile birlikte, tazmin edici (reaktif) yaklaşım terkedilerek, korunma temelli önleyici (proaktif) yaklaşım

prensip edinilmiştir. Böylelikle, önlemenin tazmin etmekten daha ucuz ve insani olduğu gerçeği ile, çalışan onuruna yakışır iş hayatının tesis edilmesini sağlamak üzere, işverenler ile çalışanlar arasında iş birliği ve etkin diyalog mekanizmalarının devreye sokulduğu daha çağdaş uygulamalar benimsenmiştir (Akın, 2012).

Bu çalışmada, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmelikler çerçevesinde işverenlerin yükümlülükleri ayrıntısı ile ele alınacaktır.

İşverenin Genel Yükümlülükleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa zemin oluşturan 89/391/EEC Çerçeve Direktifi'nde çalışan ve işverenler arasında koordinasyon ve iş birliği vurgusu yapılırsa da işverenlerin yükümlülükleri daha geniş çapta ele alınmıştır. İşverenler çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik eğitim, risk değerlendirmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli çalıştırması, işyeri ortam gözetim ve denetimini yapması/yaptırması vb. pek çok koruyucu ve önleyici faaliyeti gerçekleştirmek ile yükümlü tutulmuştur (European Economic Council, 1989).

89/391/EEC Çerçeve Direktifte olduğu gibi, ülkemizde de çalışma hayatında sağlık ve güvenliğin korunmasında işverene geniş sorumluluklar yüklemiştir (Kılış, 2013). İşverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması, maddi ve manevi kişiliğinin korunmasıyla yükümlüdür. Bu yükümlülük Anayasal bir hak olan sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşam hakkının gereği olduğu gibi, ayrıca işçinin işverene sadakat borcunun bir karşılığı olarak, sözleşme ilişkisinden doğan bir borç olması hasebiyle, 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 114. maddesine göre "borçlu genel olarak her türlü kusurdan sorumludur" ifadesinin bir tezahürü olarak değerlendirilebilir (Baloğlu, 2014). Aşağıda Ulusal ve Uluslararası mevzuata uygun olarak yayımlanan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülüklerinden bahsedilmiştir. Buna göre işveren;

- a) *Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.*
- b) *İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.*
- c) *Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.*
- d) *Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.*
- e) *Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.*

İşveren tüm bu koruyucu ve önleyici faaliyetleri gerçekleştirirken, işlerin yürütümüne yönelik olarak dışarıdan hizmet satın alabilir, ancak bu durum işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gibi, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerini yerine getirmemesi işverenin bu alandaki sorumluluğunu etkilemez. Ayrıca işverenin sunmuş olduğu İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri için, çalışanlardan ücret talep edilemeyeceği konusunda açık bir şekilde ifade edilmiştir.

Risk Değerlendirmesi

Ülkemize risk değerlendirmesi kavramı ilk defa 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı olarak çıkartılan yönetmelikler ile hayata geçirilmiştir. Avrupa Birliğinin İş Sağlığı ve Güvenliği alanındaki "önleyici" yaklaşımı, Türk mevzuatına aktarılmaya çalışılsa da iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihtiyacı karşılar nitelikte olamamıştır (Kacı ve Taçgın, 2017). 4857 Sayılı İş Kanunu'na dayanak gösterilerek çıkarılan 25311 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde "İşveren, işyerinde risklerden etkilenecek gruplar için risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür" ifadesi yer almaktaydı. Bu yönetmelik Danıştay tarafından 2007 yılında iptal edilmiştir, ancak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenleme ihtiyacı devam ettiğinden, yeni, müstakil ve tüm çalışanları kapsayacak bir düzenlemenin hazırlanması gündeme gelmiştir (Kaya, Ölmezoglu İri ve Başkan Takaoğlu, 2018). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili yönetmelikler 89/391/EEC Çerçeve Direktifi ve 161 No'lu ILO'nun Sağlık Hizmetlerine İlişkin sözleşme maddeleri temel alınarak getirilmiştir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3. maddesinde temel kavramlara ilişkin tanımlarda risk değerlendirmesi "*İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar*" olarak tanımlanmıştır. Kanun 5. maddesinde İşverenin yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurulması gereken ilkelere yer verilmiştir. İşveren buna göre,

- a) Risklerden kaçınmak,
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek,
- d) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,
- e) Teknik gelişmelere uyum sağlamak,
- f) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,
- g) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

- h) *Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek,*
- i) *Çalışanlara uygun talimatlar vermek, gibi ilkelere uygun olarak koruyucu/önleyici faaliyetlerini gerçekleştirmek zorundadır.*

Risk değerlendirmesi üzerinde inşa edilmemiş bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun proaktif yaklaşım barındırması beklenemez. Risk değerlendirme süreçleri, işletmenin kuruluş aşamasından itibaren tehlikelerin tespiti, risklerin belirlenmesi ve önlenmesi aşamasındaki tüm faaliyetlerin yeniden gözden geçirilmesine dayalı bir feedback mekanizması kurması bakımından oldukça önemlidir (Akpınar ve Çakmakkaya, 2014; Demir ve Demir, 2016).

6331 sayılı Kanunun 10. maddesinde "*işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür*" ifadesi yer almaktadır. İşverene doğrudan yüklenmiş olan risk değerlendirmesinin kimleri kapsayacağı ya da ne şekilde ve hangi sürelerde yapılacağı durumlarına ilişkin ayrıntılar ise 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile düzenlenmiştir. İlgili yönetmeliğin 5. ve 6. maddesinde işverenin risk değerlendirme yükümlülüğüne ilişkin hususlar değerlendirilmiştir. Buna göre; İşveren işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması ve geliştirilmesine yönelik olarak risk değerlendirmesi yapar ya da görevlendirdiği kişi ya da kişilere yaptırır. Risk değerlendirilmesini gerçekleştirmek üzere bir ekip görevlendirir. Görevlendirdiği ekibe sağlıklı bir risk değerlendirmesi ortamı sağlamak amacı ile süreç ile ilgili her türlü bilgi, belgeyi, mekân ve yeterli zamanı temin eder. İşveren, risk değerlendirme ekibinin yürüttüğü işten dolayı hak ve yetkilerini kısıtlayamayacağı gibi, ekibin değerlendirmede eksik kaldığı durumlarda işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet sağlayabilir. İşverenin risk değerlendirmesi yaptırmış olması iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumlulukları ortadan kaldırmaz. İşveren ayrıca Kanun'da belirtilen şartların doğması durumunda da risk değerlendirmesini yenilemek zorundadır. Bu şartlar Kanun Md. 12.'de verilmiştir;

- 1) *Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.*
- 2) *Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.*
 - a) *İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.*
 - b) *İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi.*
 - c) *Üretim yönteminde değişiklikler olması.*

- d) İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi.
- e) Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.
- f) Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi.
- g) İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.

Yukarıda zikredilen şartlara ilave olarak, Kanun koyucu çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işyerlerinde veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulmasını emreder (Kanun Md.25). İşyerinde ya da çalışma alanında faaliyet gösteren birden fazla işletme ve işveren sayısına göre risk değerlendirilmesi organizasyonun nasıl yapılacağına ilişkin hususlar ise İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 14'de düzenlenmiştir. Buna göre;

Aynı çalışma alanı birden fazla işveren tarafından paylaşılıyorsa, yürütülen her bir iş için işverenler ayrı ayrı risk değerlendirmesi yapar. İşverenler yürüttükleri iş için ayrı ayrı yaptıkları risk değerlendirme çalışmalarını diğer işverenler ile koordinasyon içerisinde yürütür ve olası tehlike ve riskler bakımından bilgi paylaşımında bulunur.

Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayii bölge ve siteleri gibi yerlerde işyerlerinin ayrı ayrı gerçekleştirdiği risk değerlendirmelerinin koordinasyonunu yönetim tarafından yürütülür. Yönetim, işverenleri işyerleri ile ilgili risk değerlendirmesi, sağlık ve güvenlik koşulları ve olası tehlike ve risklere karşı gerekli tedbirlerin alınması noktasında uyarır, bu hususta ilgisiz ve sorumsuz davranan işverenleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na bildirir.

Asıl işveren-alt işveren iş ilişkisinin bulunduğu işyerlerinde risk değerlendirmesine ilişkin hususlar ise İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Md. 15'de ayrıntılı şekilde değerlendirilmiştir. Bir işyerinde bir ya da daha fazla alt işveren olması durumunda; Her alt işveren kendi yürüttüğü iş ile alakalı risk değerlendirmesini yönetmelik hükümleri çerçevesinde yapar/yaptırır. Alt işveren risk değerlendirmesini yaparken ihtiyaç duyacağı bilgi belge vb ihtiyaçları asıl işveren tarafından sağlanır. Asıl işveren ise, alt işveren tarafından yürütülen risk değerlendirme çalışmaları kontrol eder ve denetler. Alt işverenler hazırlamış oldukları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverenle paylaşır. Asıl işveren ise, alt işverenin hazırlamış olduğu risk değerlendirmesinden elde edilen bulguları kendi risk değerlendirmesi ile birleştirerek, uygun kontrol adımlarının tüm iş sahası içerisinde uygulanabilirliğini izler, denetler, eksikliklerin giderilmesini sağlar.

Asıl işveren ve alt işveren iş ilişkisinin varlığı halinde mevzuatımıza göre iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenin sorumluluğu sadece koordinasyon

ve denetleme olarak görülmemelidir. Bu durumda, alt işverenin işçilerine yönelik sorumluluğun asıl işveren sorumluluğuna dayanak teşkil etmeyeceği düşünülebilir. Alt işverenin asıl işverenin işini yapsa bile, ondan bağımsız birer işveren olduğu düşünüldüğünde, aslında alt işverenler işçileri aile asıl işveren arasında bir hukuki ilişki olmadığı görülebilir. Dolayısıyla alt işveren işçileri işlerinin yürütümünde kendi (alt) işverenlerin emirlerine bağlıdır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusuna daha farklı bakmak gereklidir. İşyerlerindeki olası sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve çalışanlara zarar verme potansiyelleri, asıl işveren alt işveren işçileri olmaksızın tüm çalışanları tehdit eder. Dolayısıyla, asıl işverenin alt işveren işçilerinden iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları bakımından alt işveren ile birlikte sorumluluğa sahip olduğu söylenebilir. Alt işverenin işçileri de asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda verdiği talimatlara uymak zorundadır (Özcan, 2014; Belverenli, 2016; Aydınlı, 2013)

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Örgütlenmesi

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverene çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik tüm iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenmesi ve sunulması bakımından yükümlülük verilmiştir. Nitekim Kanunun 6. maddesinde de işverenin sağlaması gereken iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yer verilmiştir. Buna göre;

1) *Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmalarını da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;*

a) *Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir..."*

İş Güvenliği Uzmanı, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli Çalıştırma Yükümlülüğü

Kanun Md 6.'da işverenin çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik işyeri örgütlenmesinin bir parçası olarak iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin çalıştırma yükümlülüğünden bahsedilmişti. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren tarafından sunulan hizmetin "İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyoneli" eliyle yürütülmesi gibi bir yaklaşımla uygulanması öngörülmüştür. Bu durumda, çalıştırılacak bu profesyonellerin çalıştırılma usul ve esasları genel hatlarıyla Kanun Md.8/2'de düzenlenmiştir.

"(2) (Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur..."

Kanunda, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görev ve sorumlulukları yerine getirirken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili durumları ve alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirimde bulunmaları emredilmiştir. Yazılı bildirim yapılan hususların işveren tarafından dikkate alınmaması durumunda ise, işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının bu durumu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bildirim zorunlu tutulmuştur. Şüphesiz ki İş Sağlığı ve Güvenliği profesyoneli bu görevi yerine getirirken, kararlarında bağımsız olabilmelidir. Bu durumda profesyonelle işverene karşı belirli güvenceler sağlanmalıdır. Bu amaçla Kanun Md. 8/1'de

"(1) İşyeri 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." ifadesi ile profesyonelle mesleki bağımsızlık ve korunma sağlayacağı öngörülmüştür. Ancak bu madde, pratikte iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimine fesih, ayrımcılık gibi hususlarda diğer çalışanlardan farklı bir koruma sağlayamamıştır (Alpagut, 2014).

İş Güvenliği Uzmanı

Kanun Md. 8/5'de işyeri örgütlenmesi kapsamında iş güvenliği uzmanların tehlike sınıflarına göre sahip oldukları özel belgeye göre çalıştırılması hükmedilmiştir. İşyeri tehlike sınıfları da Kanun Md. 9'da;

"(1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83'üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir..." şeklinde ifade edilmiştir.

İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecek/istihdam edilecek personelin taşınması gereken nitelikler genel olarak Kanun Md. 8/5'de ifade edilmiştir. Buna göre;

"(5) İş 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..." ifadeleri yer almaktadır.

Çalıştırılacak/görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlarının sahip olması gereken nitelikler ve çalışma süreleri ile usul ve esasları 29.12.2012 tarih 28512 tarihli Resmî Gazete'de İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ile ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. İlgili yönetmelik madde 7'ye göre işveren,

"(3) Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, (Değişik ibare: RG:15/2/2016-29625) tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin² işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir.

(4) İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde, bu Yönetmeliğe göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.

(5) (Ek: RG-30/4/2015-29342) İşveren, bu Yönetmelikte belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en az bir iş güvenliği uzmanının yanında, Kanunda ve Yönetmelikte belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzere, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir..."

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında da ele alınmıştır. İlgili yönetmelik Madde 5'de

"(1) (Değişik: RG-18/12/2014-29209) İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir..."

İşveren, bu maddede, kendi çalışanları içerisinde, çalışan sayısına göre uygun nitelik taşıması kaydıyla iş güvenliği uzmanı istihdam edebileceği gibi

² Danıştay Onuncu Dairesinin 17/5/2016 tarihli ve Esas No:2016/1110 sayılı kararı ile 15/2/2016 tarih ve 29625 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Çerçeve 1 inci maddesinin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir. Daha sonra Danıştay Onuncu Dairesinin 28/3/2019 tarihli ve Esas No:2016/1110, Karar No:2019/2521 sayılı kararı ile 15/2/2016 tarih ve 29625 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmeliğin Çerçeve 1 inci maddesinin iptaline karar verilmiştir

gerekli niteliklere haiz olması durumunda bu görevi işverenin kendisi de yerine getirebilir. Ancak bu durumda da işverenin dikkate alması gerek başka hususlar bulunmaktadır. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Madde 12'de iş güvenliği uzmanlarının çalıştırılma sürelerine ilişkin hususlar verilmiştir. Buna göre;

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
 - b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika.
 - c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.
- hizmet sağlanacak kadar sürelerde görevlendirmeler yapılmaktadır.

"(2) Az tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare: R G-30/4/2015-29342) 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(3) Tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-30/4/2015-29342) 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir..."

Burada önemli olan husus, iş güvenliği uzmanlarının belirtilen sürelerle göre görevlendirmelerinde 4857 sayılı İş Kanunu'na göre belirlenen haftalık çalışma süreleri dikkate alınır, burada belirlenen hükümlere muhalif görevlendirme yapılamaz (Korkmaz ve Avsallı, 2012).

Kamu işyerlerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanları için durum biraz farklılık göstermektedir. 2012 yılında 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunun yürürlüğe girmesi ile birlikte, 50'den fazla çalışanı olan işyerleri için 01.01.2013 tarihi, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri için 01.01.2014 tarihi, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri için ilk etapta 01.07.2014 tarihi itibarıyla, kanunun 6. ve 7. maddesi ile iş yerlerinde İSG uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, daha sonra yürürlük tarihlerinde kamu kurumlarında uygulamada yaşanan sorunların giderilmesinin zaman alması gerekçe gösterilerek

2 defa ertelenme söz konusu olmuş, profesyonel çalıştırma ve görevlendirmeler nihai olarak, 1 Temmuz 2020 yılına ertelenmiştir (Demir, 2017) .

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerinin düzenlendiği İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri yönetmeliği Md 5/2'de;

"İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilir..." ifadesine yer verilmiştir. Burada işverenin beşeri kapasitesinin bu hizmetleri sağlamasına olanak sunmadığı durumlarda dışarıdan alınmasına imkân vermektedir. Aynı yönetmelik Md 5/5'de ve Madde 5/6'da işveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmesi için görevlendirdiği kişilere ya da OSGB'lere uygun çalışma ortamı ve süreyi tanımak ve gerekli her türlü işbirliği ve kolaylaştırıcı bilgi ve belgeyi sağlamakla da yükümlü tutulmuştur. Ayrıca hizmetlerin sunumu noktasında işveren yetkilerini OSGB'ye devredebilir, ancak bu hizmetlerin doğru sağlanması noktasındaki yükümlülüklerini devrettiği anlamına gelmez. İşverenin ilgili husustaki sorumluluğunun devam ettiği ilgili yönetmelik maddelerinde ifade edilmiştir (Orhan, Özkan, ve Uysal, 2017).

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personeli

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili yükümlülükleri arasında iş güvenliği uzmanı çalıştırmanın yanı sıra, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırmasına ilişkin yükümlülüğü de bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md 5'de

"(1) İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

(2) İşveren, işyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde birinci fıkrada sayılan yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilir.

(3) İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir..." ifade edilmiştir.

İşveren, işyerinde çalışanlarına sağlamak zorunda olduğu sağlık ve güvenlik uygulamalarını işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eliyle yürütmektedir. Bu nedenle, profesyonelin görev ve sorumlulukları işveren tarafından

neticeleri açısından da sorumluluk doğurucudur (Akı, 2014). Buna göre işveren işyeri hekimliği yapabilecek nitelikteki hekimlerin işyeri hekimi tarafından görevlendirilmesi ya da uygun nitelikteki personelin çalışanları arasında bulunmadığı durumlarda dışarıdan hizmet almak sureti ile bu hizmeti sağlama zorunluluğu bulunmaktadır. İşveren ayrıca bu hizmeti tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre değişen sürelerde sağlamak zorundadır. 20.07.2013 tarih 28713 sayılı Resmî Gazete'de yayımlananan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yönetmelikte işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler Md. 12 ve Md. 19'de yer almaktadır. İlgili yönetmelik Md. 12'ye göre;

"(1) (Değişik: RG-18/12/2014-29209) İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika.

(2) Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

(3) Tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının (Değişik ibare: RG-18/12/2014-29209) 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

(5) İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur.

(6) (Ek: RG-18/12/2014-29209) Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz."

İşveren, yukarıda zikredilen kriterler doğrultusunda işyeri hekiminin görevlendirmesini gerçekleştirir. Diğer sağlık personeli de tıpkı iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gibi, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin

önemli bir unsurunu oluşturur. İşverenin diğer sağlık personelinin çalıştırma koşulları ve süreleri de ilgili yönetmelik Md. 14'de düzenlenmiştir. Buna göre, işverence görevlendirilecek diğer sağlık personelinin en başta "diğer sağlık personeli belgesine" sahip olması gerekir. İşveren, uygun belgeye sahip diğer sağlık personelinin, vardiyalara, haftalık çalışma sürelerine göre görevlendirme yükümlülüğü bulunmaktadır. İlgili yönetmelik Md. 19'da diğer sağlık personelinin çalışma sürelerine yer verilmiştir. Buna göre;

"(1) Diğer sağlık personeli, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a) (Değişik: RG-18/12/2014-29209) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika.

b) (Değişik: RG-18/12/2014-29209) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 50 ila 249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika.

c) (Ek: RG-18/12/2014-29209) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika..." olacak şekilde görevlendirme yapılabilir. Tam süreli olarak işyeri hekimi istihdam edilen bir işyerinde diğer sağlık personeli bulundurulma zorunluluğu yoktur. Ancak işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun daha sağlıklı yürütmesi için diğer sağlık personelinin görevlendirmesini isteyebilir, işverenin kabul etmesi durumunda diğer sağlık personeli görevlendirilebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kurma Yükümlülüğü

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 22. uyarınca, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarını yürütmek amacıyla kurul oluşturmak ve kurulda alınan kararları da iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı çerçevesinde uygulamak ile yükümlü tutulmuştur.

Asıl işveren ve alt işverenlik durumunun söz konusu olduğu hallerde, kurulların işleyişleri de mevzuatta düzenlenmiştir. Kanun Md. 22'de;

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar. ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.."

Kanunda zikredilen hükümler, 18 Ocak 2013 tarih 28532 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik ile de ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca Yönetmelik Md.4/3'de asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunmadığı, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında birbirlerini bilgilendirirler hükmü yer almaktadır.

Yönetmelikte işverene bağlı birden çok işyerinin bulunduğu hallerde de kurul çalışmalarına yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Buna göre, işveren, kendisine bağlı olan tüm işyerleri için ayrı ayrı 50 ve daha fazla çalışanın olduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul oluşturmakla yükümlüdür. Bu kurulların düzenli ve etkin çalışması ve birbirleriyle koordinasyonu işveren tarafından sağlanır. İşveren, kurulların çalışma usullerinin düzenlenmesi, iş birliğinin sağlanması amacı ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların en az üç ayda bir ilgili teknik eleman ya da uzmanlar tarafından incelenmesini sağlamak ve önerilen tedbirlerin uygulanmasını sağlamak ile yükümlüdür. İşveren tarafından, kurul işlerinin düzgün ilerleyebilmesi için kurul üyelerine ve yedeklerine Yönetmelik Md. 7'de belirtilen konularda eğitim verilmesi sağlanır. İşveren veya işveren vekilinin kurula ilişkin genel yükümlülükleri de Yönetmelik Md. 10'da düzenlenmiştir. Buna göre işveren ya da işveren vekili kurulun işleyişi için gerekli olan her türlü araç, gereç ve fiziki ortamı sağlamakla ve kurulda hazırlanan toplantı tutanakları, raporlar, denetim sonuçları vb her türlü belgenin gerektiğinde iş müfettişleri tarafından incelenmesini sağlamak amacı işe işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

Çalışan Temsilcisi Atama

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işverenin işyeri örgütlenmesi kapsamındaki sorumlulukları arasında çalışan temsilci atama yükümlülüğü yer almaktadır. Kanun Md. 20'de düzenlenen bu yükümlülükte işverenin atayacağı çalışan temsilcisi sayısı, işyerindeki çalışan sayısına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre;

(1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.*
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.*
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.*
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.*
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.*
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.*

Çalışan temsilcileri, işyerinde risk değerlendirmesi de dâhil olmak üzere birçok iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin içinde yer almaktadır. İşverenin ça-

İşveren temsilcisi atama hususundaki yükümlülüğü 29.08.2013 tarih 28750 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ'de düzenlenmiştir. Tebliğ Md.4'de İşveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlamak, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirmek ve çalışan temsilcisinin seçimi ve atanması ile ilgili gereken tüm iş ve işlemlerin yürütülmesi ve görevlendirilen çalışan temsilcilerinin ilan edilmesi ile yükümlü tutulmuştur.

Sağlık Gözetimi

İşveren, çalışanlarının işyerinde maruz kalabilecekleri sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak, sağlık gözetimi hizmeti sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Maruz kalılabilecek sağlık ve güvenlik risklerinin çeşitliliği, kişilerin özel sağlık durumları vb pek çok sebep, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin etkili şekilde izlenmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu sebeple 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 15'de;

(1) İşveren;

"..b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.

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

İşin devamlılığı, çalışanın maruz kaldığı tehlikelerin çeşitliliği gibi durumlar sağlık gözetimindeki süreleri etkilese de genel anlamda tehlike sınıflarına göre işverenin çalışanlarına sağlamak zorunda olduğu sağlık gözetimi hizmeti 20.07.2013 tarih 28713 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hk. Yönetmelik Md. 9'da Buna göre;

c) Sağlık gözetimi;

".. 3) (Değişik:RG-18/12/2014-29209) Çalışanın kişisel özellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği öncelikli olarak göz önünde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonuçları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en geç beş yılda bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en geç üç yılda bir, çok tehlikeli sınıftaki işlerde en geç yılda bir, özel politika gerektiren grupta yer alanlardan çocuk, genç ve gebe çalışanlar için en geç altı ayda bir defa olmak üzere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek görmesi halinde bu süreler kısaltılır." ifadelerine yer verilmiştir.

Kanun Md. 15/2'de işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacakları, yapacakları işe uygun olup olmadıklarının tespit edilmesi için "işe uygun" olduklarını gösterir raporu ibraz etmeden istihdam edemez ifadesi yer almaktadır. Kanunda işyeri hekimi eliyle yürütülen sağlık gözetimi hizmetinden doğan her türlü maliyetin işveren tarafından karşılanacağı ve çalışana yansıtılmayacağı ayrıca sağlık gözetimi neticesinde elde edilen kişisel mahremiyet gerektiren bilgi ve belgelerin gizli tutulacağı kabul edilmiştir.

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli eliyle yürütmüş olduğu hizmetlere ilişkin rapor ve belgeleri mevzuatta belirtilen usule uygun şekilde saklamak zorundadır. İşverenin sağlık ve güvenlik kayıtları ve onaylı deftere ilişkin yükümlülükleri 29.12.2012 tarih 28512 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Md. 7'de düzenlenmiştir. Buna göre; "İşveren ilgili mevzuatta belirlenen süreler saklı kalmak kaydıyla; İşyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine ilişkin her türlü kaydı, İşten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle çalışanların kişisel sağlık dosyalarını saklar. Ayrıca çalışanın işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde, yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını yazılı olarak talep eder, önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak bir ay içerisinde gönderir..."

Aynı zamanda işveren, "...(4) Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır. (5) Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur. İşveren, Teftişe yetkili iş müfettişlerinin her istediğinde onaylı defteri göstermek zorundadır."

Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

Çalışanların aktif bir şekilde iş sağlığı ve güvenliği süreçlerine dahil edildiği, proaktif yaklaşımı temel alan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda eğitim ve bilgilendirme konularına özel önem verilmiştir. Kanun Md. 16. ve 17.'de çalışanların bilgilendirilmesine ilişkin hususlar değerlendirilmiştir.

Çalışan ve Temsilcilerin Bilgilendirilmesi

Kanun Md. 16 uyarınca işveren çalışan ve temsilcilerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak, olası sağlık ve güvenlik riskleri ve koruyucu önleyici tedbirler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, ilkyardım, afet acil durum, yangınla mücadele, tahliye işlerinde görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmek zorundadır. Ayrıca, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalabilme potansiyeli olan çalışanları özel ve ilave riskler ve alınacak tedbirler hakkında da derhal bilgilendirmek zorundadır. Yine işveren, işyerinde yapılan İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinde ihtiyaç duyulan, risk değerlendirmesi, ölçüm,

teftiş raporları gibi bilgilere de sürece dahil çalışanlar, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarına ulaşmasını sağlamak ile de yükümlü tutulmuştur.

İşverenin bilgilendirme yükümlülüğü bulunan başka bir husus da İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Md.6 'da ifade edilmiştir. Buna göre işveren, "işyerinden görevlendirilecek veya hizmet alınacak OSGB'de görevli işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar ve görevlendirdiği veya hizmet aldığı OSGB'de görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirir. Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'yi, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir. Başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'lerin ulaşabilmesini sağlar..."

Eğitim İçeriği ve Süreleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17 uyarınca işveren çalışanlarına belli durumlarda iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile, mesleki eğitim vb. aldirmek ile yükümlü tutulmuştur. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri ya da iş değişikliğinde, iş ekipmanının ya da teknolojisinin değişmesi durumunda verilir. Eğitimlerin süresi ve periyodu, işyerinin tehlike sınıfına göre değişir. Mevzuatta eğitimlere ilişkin azami süreler verilmiş olmakla birlikte, değişen ya da ortaya çıkan yeni risklere ilişkin olarak gerektiğinde yenilenebilir.

15.05.2013 tarih 28648 sayılı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hk. Yönetmelik Md.5'de işverenin eğitim yükümlülüğüne ilişkin hususlara yer verilmiştir. Buna göre, "İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanmasını, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini, çalışanların bu programlara katılmasını ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını, program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar..."

Yönetmelik ayrıca geçici iş ilişkisi ya da asıl işveren alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlara ilişkin de işveren sorumluluğuna değinmiştir. Buna göre işveren "22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7'nci maddesinde yer alan geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Ayrıca geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin yedinci fıkrasında belirtilen "asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının

iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilenirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir..." Yönetmelikte geçici iş ilişkisi ve asıl işveren alt işverenlik ilişkisinin bulunduğu durumlarda 6. maddenin yedinci fıkrasındaki hükümler uygulanır. Buna göre, Bir işyerinde temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışan, temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konulara uygun olarak eğitim verilir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden işveren sorumludur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyerinin tehlike sınıfına göre belirtilen düzenli aralıklar süresince geçerlidir. İşveren bu çalışanlara işe başlamadan evvel kendi görevlendirdiği tecrübeli ve bilgi sahibi personel tarafından, yapılacak işin tehlike ve risklerine karşı sağlayacak nitelikte işbaşı eğitimi aldirmekle yükümlüdür. İşe başlama eğitimleri her çalışan için en az 2 saat olacak şekilde planlanmalıdır. İşverenin aldirdığı bu işbaşı eğitimleri, çalışanların alması gereken temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri süresinden sayılmaz.

İşveren, tüm çalışanlara tehlike sınıflarına göre değişen periyod ve sürelerle temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri aldirmekle yükümlüdür. Yönetmelik 6. maddesinin dördüncü fıkrasına göre temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; *"Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az bir defa; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa; Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa olacak şekilde işveren tarafından tüm çalışanlara sağlanacaktır. Bu eğitimler, ihtiyaç görülmesi halinde, verilen sürelerden daha erken olarak yenilenebilir"*.

İş kazası ve meslek hastalığı geçiren ya da hastalık analık gibi durumlar ile uzun süreler işinden ayrı kalmak zorunda olan çalışanların işe dönüşlerinde hastalık sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitimler aldirması işverenin yükümlülüğündedir. Mesleki rehabilitasyon olarak da tanımlanan işe dönüş sürecinde çalışanın sağlık ve güvenliğinin sürdürülebilirliğinin sağlanması, işine adaptasyon süreçleri doğrudan işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamına girmekle birlikte işverenin de önemli bir yükümlülüğüdür (Kayıhan & Köse, 2018). Ayrıca özel politika gerektiren ve özel görevi bulunan çalışanlara yönelik çalışanların da eğitimleri işveren yükümlülüğündedir. Bu hususta Yönetmelik Md. 7'de ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Buna göre, *"işyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilir. Destek elemanlarına ve çalışan temsilci-*

lerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilir. Çırak ve stajyerlerin eğitim ve bilgilendirilmelerinden uygulamalı eğitim alınan işyerinin işvereni sorumludur. Ancak işverenin kabul etmesi halinde çırak ve stajyerlerin eğitimini devam ettirdiği eğitim ve öğretim kurumunda tamamladığı iş sağlığı ve güvenliği dersleri veya kursları temel eğitim yerine geçer."

Kanun Md. 17/5 uyarınca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, yapılacak işlerde karşılaşılması muhtemel sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, işveren başka işyerinden gelen çalışanları işe başlatamaz. 13.07.2013 tarih 28706 sayılı Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik'te çalışana aldırılacak eğitimler ve hangi işlerde mesleki eğitim alınması gerektiği hususuna ilişkin ayrıntılar verilmiştir.

İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

6331 Sayılı Kanun'un 14. maddesinde işveren, iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması ve iş sebebi ile meydana gelen kaza ve hastalıkların önlenmesine yönelik çalışmaları gerçekleştirmekle yükümlü tutulmuştur. Buna göre işveren, bütün iş kazası ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak ilgili raporları düzenler, ramak kala olayları raporlar.

İşveren işyerinde kaza ya da hastalığın vuku bulması durumunda ise aşağıda belirtilen sürelerde;

- İş kazaları **üç iş günü** içerisinde,
- Sağlık hizmeti sunucuları ya da işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını **üç iş günü içerisinde** Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür. Bu düzenleme ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve daha etkili koruyucu/önleyici tedbirlerin alınması bakımından önemlidir (Kılıkış, 2013).

Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım, Tahliye

Kanun Md. 11 ve 12 uyarınca İşveren, işyerinin özelliklerini ve çevre koşullarını dikkate alarak meydana gelebilecek olası acil durumları önceden değerlendirip planlamak, çalışanları ve çalışma ortamını etkilemesi mümkün ve muhtemel olan durumları önleyecek, tümüyle önlenemez ise zararları kabul edilebilecek düzeye indirgeyebilecek tedbirleri almakla yükümlüdür. İşveren, ayrıca işyerinde acil durumlarda müdahale edebilecek uygun ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye ekiplerini görevlendirmek ve bu ekiplere gerekli tüm donanım, eğitim, araç, gereç vb. sağlayacaktır.

İşverenin, işyerindeki acil durumlara ilişkin yükümlülükleri 18.06.2013 tarih 28681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik ile de ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Buna göre Yönetmelik Madde 5 uyarınca işveren; "*Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş*

ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek ve çalışan ile çalışma çevresini etkileyecek acil durumları önceden değerlendirerek muhtemel acil durumları belirlemek, acil durumların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak, acil durum planlarını hazırlar ve tatbikatların yapılmasını sağlamak, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda çalışana görevlendirir ve her zaman hazır bulunmalarını sağlamak, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmak, acil durumlarda enerji kaynaklarının ve tehlike yaratabilecek sistemlerin olumsuz durumlar yaratmayacak ve koruyucu sistemleri etkilemeyecek şekilde devre dışı bırakılması ile ilgili gerekli düzenlemeleri yapmak ve varsa alt işveren ve geçici iş ilişkisi kurulan işverenin çalışanları ile müşteri ve ziyaretçi gibi işyerinde bulunan diğer kişileri acil durumlar konusunda bilgilendirmek" ile yükümlüdür.

Bir işyerinde bir ya da daha fazla alt işveren bulunması durumunda, acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için sorumluluk asıl işverende, kendi çalışma alanları ile ilgili olarak ise alt işverenler sorumludur. Aynı işyerini birden fazla işverenin paylaştığı durumlarda (alışveriş merkezleri, işhanları vb), çalışma alanında yürütülen işler ve bunlardan doğacak tehlike ve riskler ayrı ayrı dikkate alınarak acil durum planları tüm işverenlerce ortak hazırlanır. Bu ortak çalışmanın koordinasyonu yönetim tarafından sağlanır.

Bir aydan daha kısa süreli geçici işlerde acil durumların nasıl planlanacağı da Yönetmelik Md. 19'da ele alınmıştır. Buna göre, işveren, bir aydan kısa süreli işlerde, işyerinin veya yapılacak işin mahiyeti itibarıyla çalışanları doğrudan etkilemesi muhtemel acil durumlar için bu Yönetmelik kapsamında yapılan özel görevlendirmeleri yapmakla ve çalışanları olası acil durumlar ile ilgili bilgilendirmekle yükümlü tutulmuştur.

Güvenlik raporu ve büyük kaza önleme politika belgesi Kanun Md. 29 uyarınca işveren, işletmeye başlamadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerinin büyüklüğüne göre, kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunu hazırlamakla yükümlüdür. İşveren hazırladığı bu raporun Bakanlıkça yeterli görülmesi ve onaylanması halinde işe başlayabilir. Kanunda belirtilen kaza önleme politika belgesinin veya güvenlik raporunu, işveren, acil durum planlarının hazırlanmasına ilişkin yönetmelik hükümlerine uygun şekilde hazırlayacaktır.

Ayrıca Yönetmelikte işverenin, acil durumlara ilişkin özel olarak görevlendirdiği çalışanların sorumluluklarının işverenin konuya ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacağı ifade edilmiştir.

İşverenin acil durumların planlanması ve sürecin yönetilmesine ilişkin belirleyeceği personelin sayısı ve niteliği de işyerlerinin tehlike sınıfları bazında belirlenmektedir. Yönetmelik Madde 11 uyarınca işveren "işyerlerinde tehlike sınıflarını tespit eden Tebliğde belirlenmiş olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar;

a) Arama, kurtarma ve tahliye,

b) Yangınla mücadele,

konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir.

(2) İşveren, ilkyardım konusunda 22/5/2002 tarihli ve 24762 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İlkyardım Yönetmeliği esaslarına göre destek elemanı görevlendirir³.

(3) Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur.

(4) İşveren tarafından acil durumlarda ekipler arası gerekli koordinasyonu sağlamak üzere çalışanları arasından bir sorumlu görevlendirilir.

(5) 10'dan az çalışana olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde birinci fıkrada belirtilen yükümlülüğü yerine getirmek üzere bir kişi görevlendirilmesi yeterlidir..."

İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyonu ve Çalışanların Sürece Katılımının Sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında yapılan tüm çalışmaların önlemek ve "tazmin etmek" gibi 2 temel amacı vardır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girene kadar, Ülkemizde "önlemek" amacından ziyade "tazmin etmek" amacı ön plana çıktığından, çalışana korumak kavramı da hep eksik kalmıştır. Oysa iş sağlığı ve güvenliğinin esas amacı ve özelliği önlemektir (Akın, 2012).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 89/391/EEC sayılı Direktifin mevzuatımıza kazandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiği-
miz 155 ve 161 No'lu ILO sözleşmelerine uygun şekilde hazırlanmıştır. Uluslararası anlaşmalar ve Çerçeve Direktifi, işyerinde etkili bir iş sağlığı ve gü-

³ 29.07.2015 tarih 29429 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İlkyardım Yönetmeliği Md 19. uyarınca

(1) İş sağlığı ve güvenliği kapsamında;

a) Az tehlikeli işyerlerinde, her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı,

b) Tehlikeli işyerlerinde, her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı,

c) Çok tehlikeli işyerlerinde, her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı, bulundurması zorunludur.

venliği politikasını çalışanları işleyen sürece dahil eden bir süreçle sağlamıştır. Dolayısıyla 6331 sayılı kanun ile birlikte, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni bir dönem başlamış, "tazmin etmek" yaklaşımından "önlemek" yaklaşımına geçilmiştir. "Önlemek" yaklaşımı, herkesin önleme fonksiyonunu anlayacak bilgi ve bilinç düzeyine geçmek ile gerçek anlamda faydasını gösterecektir. İşte bu noktada, çalışanların güvenlik kültürünün gelişmesinin en ciddi önleyici faaliyet olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır (Simard ve Marchand, 1997).

Kanunda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili süreçlere dahil edilmesi, görüşlerinin alınması hususuna ilişkin düzenleme yer almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md. 18 uyarınca "*işveren görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması imkânı sağlamakla yükümlü tutulmuştur.*" Ayrıca çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanabilecek risklerin azaltılması için işveren öneride bulunma ve gerekli önleyici tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

İşveren aynı zamanda destek elemanları ve çalışan temsilcilerinin bazı süreçlerde görüşlerinin alınmasını sağlar. Bunlar, "*işyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi, risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması*" gibi konuları içerir. Kanun 20. maddesi uyarınca hiçbir çalışan temsilcisi ve destek elemanını görevlerini yürütmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz, hatta görevlerini daha etkili şekilde ifa edebilmeleri için işveren her türlü imkânı sağlamak ile yükümlüdür.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla işyerlerindeki koşulların iyileştirilmesini ve bu doğrultuda çalışanların ve işverenlerin görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ILO ve AB mevzuatına uygunluğu ve reaktif değil de proaktif yaklaşıma sahip bir düzenleme olması bakımından çağdaş bir düzenlemedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği alanında koruyucu ve önleyici yaklaşımı benimseyen Kanun, risklerin kaynağında yok edilmesini amaçlamış ve işverenleri bu süreçte gereken tüm önlemleri almakla yükümlü tutmuştur. Kanun, işveren

yükümlülüklerinin tamamını risk değerlendirmesiyle önleyicilik zemininde şekillendirmiştir. Dolayısıyla, işverenin yerine getirdiği her bir yükümlülük, işyerinde yapılacak risk değerlendirmesinin bir parçasını oluşturmaktadır. İşveren Kanunda emredilen yükümlülüklerinin tamamını etkin ve eksiksiz bir şekilde yerine getirirse, o işyerinde maksimum koruyuculuk sağlanabilecektir.

İşverenin, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik olarak genel yükümlülükleri aşağıda verilen süreçleri kapsamaktadır.

- Risk Değerlendirmesi yapar/yaptırır.
- İSG Hizmetlerinin Örgütlenmesi kapsamında İSG profesyoneli çalıştırır.
- Kurul Kurma (50 ve üzeri çalışanı olan 6 aydan fazla süren sürekli işlerde),
- Çalışan Temsilcisi Atama,
- Sağlık Gözetimi,
- Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi,
- Kaza ve Hastalık Kayıt ve Bildirimi
- Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım, Tahliye,
- İSG Koordinasyonu ve Çalışanların Sürece Dahil Edilmesi

Kanun, kazanımları bakımından oldukça önemlidir. İşveren ve çalışanların koordineli ve iş birliği içerisinde çalışmasına zemin oluşturması beraberce pek çok avantajı getirirse de, ülkemizdeki çalışma hayatının temel sorunları, çalışan ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği algı ve kültürlerinin yeterince gelişmemiş olması, kazanımlardan maksimum faydanın elde edilememesine neden olmaktadır. Kurguda işyerinde sağlık ve güvenliğin tesis edilmesi için doğru algoritmalar ele alınmış olsa bile, işverenin iş sağlığı ve güvenliği profesyoneli çalıştırmadaki uygulamalarda aksaklıklar çıkmaktadır. Bunun en temel nedeni, sağlık ve güvenliğin en temel uygulamalarını fiili olarak yerine getirecek personelin (İSG profesyoneli) iş görme edimi bakımından işverene bağlı olmasıdır. Kanunda, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görev ve sorumluluklarını yerine getirirken iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili durumları ve alınması gereken önlemleri işverene yazılı olarak bildirimde bulunmaları emredilmiştir. Yazılı bildirim yapılan hususların işveren tarafından dikkate alınmaması durumunda ise, işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanının bu durumu Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bildirim zorunlu tutulmuştur. Şüphesiz ki İş Sağlığı ve Güvenliği profesyoneli bu görevi yerine getirirken, kararlarında bağımsız olabilmelidir.

İSG profesyonelleri aslında işverenin işçisi konumundadır, dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ve uygulamalara katılmayan çalışanlardan so-

rumlu tutulamaz (Süzek, 2014, s. 172). 6331 sayılı Kanun ve ilgili yönetmeliklerde, İSG profesyonelinin görevini yerine getirmesinden dolayı işveren tarafından herhangi bir müeyyideye tabii tutulamayacağını, İSG profesyonelinin bu gibi durumları yazılı belge sunmak suretiyle Bakanlığa bildirilmesinin gerekliliğinden bahseder. Yalnızca 6331 sayılı kanunla değil, 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde de İSG profesyonelinin mevzuat hükümlerine aykırı davranışa zorlanmış olmasının İSG profesyoneli sorumluluktan kurtarmayacağına hükmedilir. İSG profesyonelinin yazılı tüm uyarılarına rağmen işverenin gerekli önlemleri almaması durumunda, profesyonel değil, işveren sorumlu tutulacaktır. İşverenin İSG profesyoneli eliyle yürüttüğü işlerde, dokümantasyonun niteliği oldukça önemlidir. Öngörülebilir tehlikelerin değerlendirmesi ve koruyucu yaklaşımlarıyla birlikte zamanında işverene bildirilmesi ve dokümanite edilmesi, İSG profesyonelinin kaza ve hastalıklar temelindeki sorumluluğunu minimize edecek ya da ortadan kaldıracaktır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili yönetmeliklerinde ele alınan işveren yükümlülükleri, etkin uygulanması halinde işyerinde sağlık ve güvenliğin tesis edilmesi için yeterli sayılabilecek niteliktedir. Burada temel sorun, işverenin görev ve sorumluluklarının pek çoğunu görevlendirdiği çalışanlar ya da hizmet aldığı kurum/kuruluşlar eliyle yürütülmüş olmasıdır. Dikkat edilmesi gereken en temel husus, çalışanların ve işverenin görev ve sorumlulukların kanunda emredilen şekilde eksiksiz bir şekilde yerine getirmeleridir. Bu durumda, karşılaşılması muhtemel kaza ve hastalıklar minimize edilerek çalışma refahı sağlanabilir. Dolayısıyla Kanun maddelerinden elde edilecek faydanın genişletilebilmesi için, sahadaki profesyoneller ve bilim insanları iyi uygulama örnekleri ile desteklenmelidir. İşveren tarafından sağlanan çalışan eğitimleri, işyeri bazlı uygulamalarla ve teşviklerle pekiştirilerek, davranışa etki eden korunma modelleri geliştirilmelidir.

Kaynakça

- Akı, E. (2014). 6331 Sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu ve çalışma yaşamına etkileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı), 3-24.
- Akın, L. (2012). Sendikaların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkısı. *Çalışma ve Toplum*, 3, 101-124.
- Akpınar, T., ve Çakmakkaya, B. Y. (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenlerin risk değerlendirme yükümlülüğü. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(40), 273-304.
- Alpagut, G. (2014). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanununun genel esasları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 72(2), 31-45.
- Aydınlı, İ. (2013). 6331 Sayılı kanun'da düzenlenen iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin alt işveren ilişkisinde gösterdiği özellikler ve hukuki sorumluluk. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 30, 37-42.

- Baloğlu, C. (2014). İşverenlerin iş kazalarından doğan hukuki sorumluluğu. *Kamu-İş*, 13(3), 107-123.
- Belverenli, D. (2016). Alt işveren ilişkisinden doğan iş sağlığı ve güvenliği yükümlülükleri. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 74, 171-221.
- Demir, B. (2017, Nisan). 6331 sayılı kanunun 6. maddesi yürürlükte ertelemesinin kamuda iş sağlığı ve güvenliği uzmanı çalıştırılması açısından değerlendirilmesi. *Hastane Öncesi Dergisi*, 2(1), 23-36.
- Demir, B., ve Demir, N. (2016). Kamu sektöründe 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği yasaının uygulanması ve mevcut yükümlülükler. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 29, 167-194.
- European Economic Council. (1989, June 29). Council Directive 89/391/EEC. *Council Directive of 12 June 1987 on the information of measures to encourage improvements in the safety and health of workers.*
- Kacır, E., ve Taçgın, E. (2017). 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu kapsamında proaktif yaklaşım üzerine risk değerlendirme ve bazı öneriler. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12, 1-16.
- Kaya, E. Ç., Ölmezoğlu İri, N. İ., ve Başkan Takaoğlu, Z. (2018). Risk değerlendirmesi ne kadar önemli "İşveren Bakış Açısı". *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(7), 10-18.
- Kayıhan, H., ve Köse, B. (2018). Türkiye'de ve dünyada mesleki rehabilitasyon. *Türkiye Klinikleri*, 1(3), 30-41.
- Kılış, İ. (2013). İş sağlığı ve güvenliği'nde yeni dönem: 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu (İSGK). "İş, Güç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(1), 17-41.
- Korkmaz, A., ve Avsallı, H. (2012). Çalışma hayatında yeni bir dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 153-167.
- Orhan, S., Özkan, E., ve Uysal, S. (2017). Dışarıdan iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sağlama modellerinden biri olarak Türkiye'de uygulanan ortak sağlık ve güvenlik birimi hizmetlerinin etkinliği: Örnek bir uygulama. *İşletme Bilimi Dergisi*, 3(5), 207-234.
- Özcan, Ş. (2014). İş sağlığı ve güvenliği açısından alt işverenlik. *Mühendis ve Makina*, 55(655), 37-44.
- Seratlı, G. B. (2004). 4857 sayılı iş kanununa göre iş sağlığı ve güvenliği. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 53(2), 197-245.
- Simard, M., ve Marchand, A. (1997). Workgroups' propensity to comply with safety rules: The influence of micro-macro organisational factors. *Ergonomics*, 40(2), 172-188.
- Süzek, S. (2014). *İş hukuku* (Cilt 10.Baskı). İstanbul: Beta.
- TBMM. (03.04.2012). *Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyon Raporu*