

ÇALIŞMA HAYATIMIZ BAKIMINDAN İŞYERLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARININ OLUŞTURULMASI VE ÖNEMİ

Prof.Dr. Abdurrahman AYHAN*

Çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkiler sistemi bakımından bugün geldiğimiz noktayı değerlendirdiğimizde ne bizleri çok mutlu ve umutlu eden bir düzeyde olduğumuzu ne de bizleri çok mutlu ve umutlu eden bir düzeyde olduğumuzu ne de aşırı üzülmemize, paniğe kapılmamıza ve karamsarlığa neden olacak bir durumda bulunduğumuzu düşünüyorum.

Türkiye gerçekten batıda büyük mücadelelere neden olan sanayi devrimini yaşamadan, çalışma hayatında bir çok sosyo-ekonomik hakları kabul etmiş ve uygular konuma gelmiş bir ülkedir. Gerçekten de, Türkiye'nin önünde yaşanmış bir çok örnekler ve deneyimler dururken böylesi bir süreci yaşaması da beklenemezdi. Tabi ki, durumun olumlu ya da olumsuz yönleri olduğu ve eleştirileri bulunacağını söylememiz mümkün olacaktır.

Çünkü işçilerin, kullandıkları makine, araç veya gereçlerden, sağlığa zararlı parlayıcı ve patlayıcı maddelerden, tehlikeli, tozlu, gürültülü ve yetersiz havalandırılmamış yerlerde çalışmak gibi sebeplerden dolayı meydana gelen bir çok tehlike ya da risklerle karşı karşıya kalırlar. Bu tehlike ve risklerin kadın çocuk ve genç işçiler için büyük önemi vardır. dolayısıyla; işçinin ekonomik ve sosyal varlığını korumak, işyerinde meydana gelebilecek maddi ve manevi zararların yanı sıra işgücü kayıplarını da önlemek için iş yerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir takım önlemlerin alınması konusunda "Kurulların" oluşturulması kanunen zorunluluk haline gelmiştir.

Nitekim; 1475 Sayılı İş Kanunumuzun¹ 76. maddesi: "Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere birer "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" kurulur. Bu kurulların hangi işyerlerinde kurulacağı, teşekkül tarzları,

* Muğla Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi.

¹ RG. 1 Eylül 1971, S. 13943.

çalışma usulleri, ödev ve yetkileri Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak bir tüzükte tespit edilir." hükmündedir. Amacımız, söz konusu hükme göre işyerlerinde kurulacak işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının incelenmesini yaparak bu kurulların önemi hakkında bilgi vermeğe çalışmaktır. Bu bakımdan konuyu aşağıda görüleceği üzere ele almamızda yarar olacaktır.

I- İŞYERİ KAVRAMI

1475 Sayılı İş Kanunu, uygulama alanı bakımından ölçüt olarak işyerini esas almıştır. Başka bir deyimle, işyeri olmadan İş Kanunumuzun uygulanabileceği yer ya da kimse yok demektir. Nitekim, kanunun 2. maddesi de; "Bu Kanun 5. maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır." hükmünü getirmiştir. Bu da, İş Kanunumuzun uygulanabilmesi bakımından her şeyden önce bir işyerinin bulunması gerektiği önemini açıkça ortaya koymaktadır. Çünkü "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu" işyerlerinde kurulacaktır. Şu halde, konumuz bakımından da "işyeri" kavramı önem taşımaktadır.

İş Kanunumuzun 1. maddesinin ilk fıkrasının sonunda işyeri, "İşin yapıldığı yer" diye tanımlanmıştır. Ayrıca, "İşin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkama, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır." Hükmü getirilmiştir (İK.Md.1/II). Şu halde işyeri kavramı; işyerini, işin niteliği ve yürütümü bakımından asıl işyerine bağlı bulunan yerleri eklenti ve araçları içeren bir bütün olmaktadır. Konumuzu, bu yönüyle genişleterek ele almamızda fayda vardır.

1. Asıl İşyeri

Asıl işyeri, işin yapıldığı yer (İK.Md.1/I) biçiminde tanımlanmıştır. Buradaki işten maksat, işçinin işini yaptığı iştir. Şu halde işçinin işini yaptığı yer olarak fabrika, atölye, mağaza, büro ve bunun gibi yerler işyeri sayılacaktır². Ancak, işyeri kavramının, işletme ve müessese kavramları ile aynı anlamda tanınmaması gerekir. Çünkü; işletme ve müesseseden ne anlaşılması gerekeceği hususunda ise mevzuatımızda bir açıklık yoktur. Dolayısıyla, anılan kavram için işletme ekonomisi bilimi çerçevesinde

² İhsan ERKUL-Nuray GÖKÇEK KARACA, **Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir 2000, Birlik Ofset, s. 114; Ferit Hakkı SAYMEN, **Türk İş Hukuku**, İstanbul 1954. s. 26-27; Adil İZVEREN, **İş Hukuku I, II, III**, Ankara 1974, s. 86-92; Kenan TURUÇOMA, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 1988, s. 68-69; Turhan ESENER, **İş Hukuku (Genel Kavramlar)** C.1, Ankara 1968, s. 134 vd.

verilen tanımlarla yetinilmesinin yararlı olacağı kanısındayım³. Şu halde, işçi çalıştırmayan bir yer, niteliği ne olursa olsun, 1475 Sayılı İş Kanunu bakımından işyeri kabul edilmemelidir.

2. Asıl İşyerine Bağlı Yerler

1475 Sayılı İş Kanunumuzun 1. maddesinin 2. fıkrası "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerler..."in de işyerlerinden sayılacağını hükme bağlamıştır. Burada görüleceği üzere kanun koyucu asıl işlerine bağlı olan yerlerin nelerden ibaret olduğunu saptamamıştır. O nedenle uygulamada bir işverene ait yerlerin tek bir işyeri sayılıp sayılmayacağı duraksamalara neden olmuştur⁴. Ancak burada işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlılığı Danıştay Kararına⁵ göre;

- i. Hukuki Bağlılık ve
 - ii. Ekonomik Bağlılık
- şeklinde yorumlamak gerekir.

Hukuki Bağlılıktan amaç, işyerinden sayılması zorunluluğu olan yerin aynı gerçek ya da tüzel kişiye ait olmasıdır. Ekonomik bağlılık ise, asıl işyerinden sayılması gereken yerin işin yürütümü bakımından asıl işyerini tamamlayacak bir nitelik göstermesidir. Başka bir deyişle, iki yerin bir meydana getirecek nitelikte birbirini bütünler özelliğe sahip olmasıdır⁶. Aksi takdirde, iki işyerinden birinin faaliyetinin durması halinde diğ erinin de faaliyetinin aksaması ve mamul üretiminin gerçekleşmemesini ortaya çıkartır. Örneğin dokuma fabrikasına sahip olan kimse, dokumaları boyayan bir boyahaneye de sahipse, burada hukuki bağlılığın yanı sıra ekonomik bağlılık da var demektir. Ancak, bir tuğla-kiremit fabrikasının sahibi bir de otele sahipse, burada hukuki bir bağ olmanın yanı sıra, iki işyerinde yapılan çalışma birbirini tamamlar nitelikte olmadığından bu iki işyeri ekonomik bütün göstermemesinden dolayı tamamen bir ünite olarak kabul edemeyiz. Uygulamada Yargıtay da verdiği bir kararında, iktisaden birbirini tamamlayan nitelikte bir bütün oluşturan yerlerin "tek bir işyeri" olacağını ve fakat, bunun yeterli bir ölçü olmadığını,

³ Bu konuda bkz., Mehmet OLUÇ, **İşletme Organizasyonu ve Yönetimi**, İstanbul 1963, s. 4-8; Suat KESKİNOĞLU, **Endüstri İşletme Ekonomisi Bilgisi**, C.I., B 4, İstanbul 1970, s. 57; İhsan ERKUL, **Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması**, Eskişehir 1984, s. 49-51.

⁴ ERKUL-KARACA, s. 27; İZVEREN, s. 87; TUNÇOMA, s. 69, Fevzi DEMİR., **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir 2001, Anadolu Matbaacılık, s. 18.

⁵ Bkz., Danıştay 6-D.26.12.1957 T.,E.2837, K.3176; Danıştay 4-D., 9.3.1951 T., E.1770, K.179.; Danıştay 6-D.18.6.1957, E.4432, K.1532. Mustafa CENBERCİ, **İş Kanunu Fierhi**, Ankara 1968, s. 46'dan dipnot no: 114-116.

⁶ ERKUL-KARACA, s. 115.

"o iş gereğince bağlı olmaksızın çalışılan yer"in bağımsız bir iş yeri olduğu belirtilmiştir⁷.

3. İşyerinin Eklentileri

İş Kanunumuzun 1. maddesinin 2. fıkrası, işyerinden saydığı ve eklenti olarak adlandırdığı yerleri şöyle sıralamıştır; "..., dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler...". Fıkranın açık ifadesinden de anlaşılacağı üzere, eklentiler sayılı bir şekilde değil, örnek olarak belirtilmiştir. Bu nedenle, işyeri ve işin görülmesi ile bağlantıları olan diğer yerler de işyerinin eklentisi olarak kabul edilir⁸. Nitekim, ilgili fıkra işyerinin eklentileri olabilecek yerler belirtilirken "... gibi ..." denilerek, sayılara benzer nitelikteki garaj, büro ve sinema salonu gibi yerler de işyerinin eklentileri kapsamı içersine alınabilme olanağı sağlanmıştır.

4. Araçlar

İş Kanunumuzun 1/II'si; "... araçlar da işyerinden sayılır" hükmünü getirerek, araçları işyeri kapsamına almıştır. Burada araç kavramını yalnız taşıt araçları şeklinde değil buldozer, sabit vinç ve dozerler gibi diğer makine ve aletleri de aynı kavram içerisinde kabul etmek gerekir. Belirtilen anlamdaki bir aracın itici gücünün benzin, mazot, elektrik, hayvan ya da insan olmasının 1475 Sayılı İş Kanunumuz bakımından bir önemi yoktur. Ancak, böyle bir aracın işyerinden sayılması için, işin yürütümü ve niteliği bakımından asıl işyerine bağlı bulunması gerekir. Aksi takdirde, aracın asıl işyerinden sayılması olanağı yoktur⁹. Örneğin, bir işyerinden toprak çeken kamyonlar işverene bağlı olmayıp işyeri müteahhidine aitse, o araçlar söz konusu işyeri dışında kalacaktır. Şu kadar ki, toprak hafriyat yapan kamyonlar müteahhit bakımından, ayrı bir işyeri olarak nitelendirmek kaçınılmaz olacaktır.

II- İŞYERLERİNDE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARININ OLUŞTURULMASI

İşyerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde meydana getirileceği ve bu kurulların kuruluş şekilleri, çalışma usulleri, ödev ve yetkileri "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük"le¹⁰ sap-

⁷ Yargı, 9, TE., 07.06.1989 K.6060/6260, Yargı Kararları Dergisi, 1986, i.1478-141480.

⁸ TUNÇAMA, s. 70.

⁹ ERKUL-KARACA, s. 117; Karşı Görüş, TUNÇOMA, s. 70.

¹⁰ RG., 19 febrat 1973, s. 14453.

tanmıştır. Şu halde konuyu ilgili "Tüzüğe" göre incelemek mümkün olacaktır.

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Kurulacağı İşyerleri

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3/I'i; "İş Kanununun 6. maddesi uyarınca sanayiden sayılan ve devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran (elli dahil) altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür" hükmünü getirmiştir. Bu hükme göre, bir işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun oluşması için şu hususların bir arada bulunması zorunludur. Şöyle ki:

- i. İşyerinin, İş Kanunumuzun 6. maddesi uyarınca sanayiden sayılan bir yer olması,
- ii. İşyerinin devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran (elli dahil) bir yer olması ve
- iii. İşyerinde altı aydan fazla sürekli iş yapılması asıldır. Aksi takdirde, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunun kurulması mümkün olmayacaktır.

Burada işyerinin, İş Kanununun 6. maddesi uyarınca sanayiden sayılması hususunda açıklık getirilmesi önem kazanmaktadır. İlgili madde hükmünün birinci bendi, sanayiden sayılacak işleri şöylece sıralamıştır.

- i. Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma işleriyle taş, kum ve kireç ocakları gibi işler,
- ii. Ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenesi, satış için hazırlanması işleri,
- iii. Her türlü, kırma, onarım, sökme, dağıtma ve yıkama işleri,
- iv. Bina yapılması ve onarım, değiştirilip bozulması ve yakılması işleri ve bunlara yardımcı her türlü sanayi yapım işleri,
- v. Yol, demiryolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarım, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma gibi işler,
- vi. Elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınma, kurma ve dağıtma işleri,
- vii. Su ve gaz tesisatı, kurma ve işletmesi işleri,
- viii. Telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma işleri,
- ix. Gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma işleri,

- x. Karada taşıma işleri,
- xi. Göl ve akarsularda insan ya da eşya yahut hayvan taşıma işleri,
- xii. Eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması işleri ve
- xiii. Basımevlerinde yapılan işlerdir.

Yukarıda yazılı işler dışında kalan başka bir işin İş Kanunu uygulaması bakımından sanayi işlerinden sayılıp sayılmamasına belirtmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilidir (İK.Md. 6/III).

İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının kurulması konusunda önemle belirtilmesi gereken bir konu; işverene bağlı fabrika, mües-
sese, işletme ya da işletmeler grubu birden çok işyerinden oluşuyorsa, bunların her birinde ayrı birer işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu kurulması zorunludur (İSİGKHY.Md.b2/II). Örneğin, bay A'nın mermer fabri-
kası, tekstil fabrikası ve bir de oteli varsa; bu işyerlerinin yasal koşullara sahip olması halinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ayrı ayrı kurulacak demektir.

2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Kuruluşu

İşyerlerinde kurulacak olan işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları aşağıda belirtilen kimselerden oluşur.

- i. İşveren ya da işveren vekili,
- ii. İşyeri güvenlik şefi yoksa, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişi,
- iii. İşyeri hekimi,
- iv. Sosyal işler danışmanı, yoksa personel ya da sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- v. Varsa sivil savunma uzmanı,
- vi. İşyerinde görevli formen, ustabaşı ya da usta,
- vii. 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun¹¹ 30. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi (İSİGKHT.Md.3/I, a, b, c, d, e, f, g).

Görüleceği üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu, işyerinde sivil savunma uzmanı varsa yedi kişiden yoksa altı kişiden oluşmaktadır. Kuru-

¹¹ RG., 7 Mayıs 1983, s. 18040.

Kamu-İş; C: 7, S: 2/2003

lun başkanı işveren ya da işveren vekili, sekreteri ise iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişidir (İSİGKHT.Md.3/II).

Kurul Üyelerinden:

- i. İşyeri güvenlik şefi, yoksa, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişiyi,
- ii. İşyeri hekimini,
- iii. Sosyal işler danışmanı, yoksa personel ya da sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişiyi ve
- iv. Varsa sivil savunma uzmanını işveren ya da işveren vekili tarafından atanır (İSİFKHT.Md.3/III).
- v. İşyerinde görevli formen ustabaşı ya da usta, o işyerindeki formen ustabaşı ya da ustalar tarafından seçilir (İSİGKHT.Md.3/IV)

Ayrıca;

- i. İşyerindeki görevli formen ustabaşı ya da usta ile
- ii. 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 30. maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek kimselerin yedekleri de seçilir (İSİGKHT.MD.3/V),.

III- İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KURULLARININ ÇALIŞMA HAYATIMIZ BAKIMINDAN ÖNEMİ

İşyerlerinde kurulacak olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının çalışma hayatımız bakımından önemi konusunu aşağıda görüleceği üzere inceleyebiliriz.

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Çalışma Usulleri Bakımından Önemi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları inceleme, denetleme ve yarmayı öngören bir düzen içerisinde, şu esaslar göz önünde bulundurularak çalışırlar:

- i. Kurullar en az ayda bir kez toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati kurul başkanı, bulunmadığı hallerde kurulun sekreteri tarafından toplantıdan en az kırksekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

- ii. Ağır bir kazası ya da özel bir önlemi gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına ya da sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre saptanır.
- iii. Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır.
- iv. Kurul, üye sayısının çoğunluğu ile toplanır ve kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile verilir. Oyların eşit olması halinde, başkanın oyu kararı sağlar. Çoğunluğun sağlanamadığı ya da başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.
- v. Her toplantıda görüşülen konularla ilgili olarak bir tutanak düzenlenir. Toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyalarda saklanır.
- vi. Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulmasında fayda umulan konular işyerinde ilan edilir.
- vii. Her toplantıda önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan ya da kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçirilir (İSİGKHT.Md.5/a, b, c, d, e, f, g).

2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Görev ve Yetkileri Bakımından Önemi

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının görev ve yetkileri aşağıda görüleceği üzere belirtilebilir:

- i. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin önlemleri saptamak ve işveren ya da işveren vekiline tekliflerde bulunmak, işyerinin niteliğine uygun bir işçi sağlığı ve iş güvenliği iç yönetmeliği taslağı hazırlamak ve işverenin ya da vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek.
- ii. Makine ve tezgahlarda gerekli koruyucuların güvenlik verici bir şekilde yerleştirilmesi, uygulanan çalışma usulleri, kullanılan malzeme, kişisel koruma araçları, işyerinin temizliği gibi işyerinde işçi sağlığını ve iş güvenliğini sağlayacak bir düzen kurulması için iş verene ya da işveren vekiline tekliflerde bulunmak.

- iii. Ölüm ya da sürekli iş görmezlikle sonuçlanan her iş kazası ya da meslek hastalığında yahut işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma, inceleme ve soruşturmayı yapmak, alınması gereken önlemleri bir raporla saptayarak işveren ya da işveren vekiline vermek.
- iv. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işverenin ya da vekilinin onayına sunmak yahut uygulamasını izlemek.
- v. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanıp yerleştirilmesi ve geliştirilmesi için yayınlar yapmak, konferanslar verdirmek ve benzer çalışmalarda bulunmak.
- vi. Tesislerin bakım ve onarımlarında gerekli güvenlik önlemlerini planlamak ve kontrol etmek.
- vii. İşyerinin özelliklerine göre işçilerin periyodik sağlık muayene ve kontrollerinin yapılıp yapılmadığını izlemek.
- viii. İşyerinde yangınla ilgili önlemlerin yeterliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek, bu konuda işverene ya da işveren vekiline tekliflerde bulunmak,
- ix. Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek, bu konudaki bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlarla ilgili önlemlerin alınmasını teklif etmek.
- x. İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmalarını değerlendirmek ve elde edilen tecrübelere göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları saptamak ve işverene teklifte bulunmak (İSİGKHT.Md 4/a, b, c, d, e, f, g, h, ı, j).

2. Konuyla İlgili Tarafların Yükümlülükleri Bakımından Önemi

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki tarafların yükümlülüklerini, üçe ayırarak inceleyebiliriz. Bunlar;

- i. İşçilerin yükümlülüğü,
- ii. İşveren ya da işveren vekilinin yükümlülüğü ve
- iii. Kurulların yükümlülüğüdür.

A. İşçilerin Yükümlülüğü

İşçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarınca kendilerini ilgilendiren konularda alınan kararlara uygulanan önlemlere karşı konulan yasaklara

uymak zorundadırlar. Ayrıca işçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlüklerden kurula bilgi verirler (İSİGKHT.Md.9).

B. İşveren ya da İşveren Vekilinin Yükümlülüğü

İşveren ya da işveren vekili, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının toplantısı için gerekli yeri, araç ve gereç gibi ihtiyaçları sağlamakla yükümlüdür (İSİGKHT.Md.7).

C. Kurulların Yükümlülüğü

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları, yapacakları öneri ve tavsiyelerde işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar. Diğer taraftan Kurul Üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki, teknik ve çalışma metodlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar. Ayrıca Kurullar, işçi sağlığı ve iş güvenliğini denetime yetkili memurların kendi işyerlerinde yapacakları çalışmaları kolaylaştırırlar ve onlara yardımcı olurlar (İSİGKHT.Md.8/I, II, III).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlara işçi sağlığı iş güvenliği tedbirleri içerisinde bulunarak işlerini yapmalarını sağlamaktan amaç, meydana gelebilecek meslek risklerine, yaşam gereği ortaya çıkan hastalıklara ve sağlıklı bir ortamda iş görmeleri gerçekleştirmek için işyerinde alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği tedbirlerinin kurullar aracılığıyla saptanmasını gerçekleştirerek, bunları uygulamaya koymak ve yapılan uygulamaları denetlemektir. Günümüzde, sanayileşmiş ülkelerde bu amaç çok daha ilerilere götürülerek çalışanların "Yüksek Nitelikli Yaşamı" denilen bir hayat seviyesini sağlamayı gerçekleştirmeye kadar gitmiştir. Amaç, çalışanların sağlıklı bir şekilde tam bir iyilik hali içinde işlerini yaparak nitelikli mal ve hizmet gerçekleştirmelerini sağlamak olmalıdır. Bu anlayışla, çalışanlara ve özellikle ağır ve tehlikeli iş yapanlara yüksek sağlık ve iş güvenliği kapasitesi sağlanmasını gerçekleştirmek ve bu anlayışın işyerlerinde süreklilik kazandırmaya devam ettirilmelidir. Şu halde, işyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları kurularak iş güvenliği önlemlerinin alınması ve bu önlemlerin denetlenmesi konusu çalışanların veriminin artmasında ve dolayısıyla toplumsal refaha katkıda bulunacak önemli bir unsur olarak karşımıza çıkar. Buna göre, işletmelerde çalışan binlerce işçilerimizin meslek risklerine karşı korunma politikalarının geliştirilmesi ve alınması İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları bakımından şiddetle ihtiyaç vardır. Çünkü, gelişmekte olan ülkelerde kritik bir sorun olan iş kazası ve meslek hastalıkları, gelişme sorunlarını ekonomik ve sosyal bakımdan yakından etkilemektedir.

Parlayıcı, patlayıcı, yanıcı, gazlı, hava yetersizliği, nem, toz ve gürültü gibi meslek riskleriyle karşı-karşıya kalma ihtimali içerisinde çalışan işyerlerindeki işçiler, sağlık bakımından ne kadar çok ihtimam içerisinde bulma gereksinmesi ortadadır. Ayrıca, ağır ve tehlikeli işlerin getirdiği hava kirliliği ve onun ortaya çıkardığı solunum hastalıkları, kansorejen ve toksit maddeleri işyeri ve çevrede büyük oranda sağlık bakımından tehlike oluştururlar. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de insan kaynağını koruyup, geliştirmek isteniyorsa, onların sağlığına özen gösterilmesi ve bu konuda yapılacak iş güvenliği tedbirleri alınıp uygulamaya konulmalı ve denetlenmesi yapılmalıdır. Şu halde, işyerlerinde kurulacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının amacı;

- i. İşçilere en yüksek sağlık kapasitesi sağlamak,
- ii. İşçileri, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden korumalı,
- iii. İş ve işçi arasında mümkün olan en iyi uyumu sağlayacak tedbirleri almak olmalıdır.

Ancak, 1475 Sayılı İş Kanunumuzun 103. maddesi, işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının kurulmaması ya da kurmaktan kaçınılması halinde getirilen cezai hükümler yetersiz ve caydırıcı nitelikte değildir. Konuyla ilgili madde hükmü şöyledir; "76. maddede öngörülen tüzükteki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulunu işyerinde kurmaktan kaçınan veya kurup da çalışmasına engel olan işveren veya işveren vekiline bir milyon lira para cezası verilir. Bu cezanın kesinleşmesinden sonra maddede belirtilen suçun tekrar işlenmesi halinde belirtilen ceza yarısı oranında artırılarak uygulanır." Şeklinde. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere işyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının oluşturulması meselesindeki cezai hükümler caydırıcı nitelikte, ağırlaştırılması gerekir. Örneğin, halen ülkemizde uygulanmakta olan karayolları Trafik Cezaları kadar olması gibi. Daha da ötesi İşçi ve İş Güvenliği Kurullarını kurma yasal yapısına sahip olan işyerleri, kurulları kurmadığı takdirde kapatılmalıdır. Tıpkı trafik cezalarında ehliyet iptalinde olduğu gibi. Burada amaç; yasaları çıkarmak değil, yasaları uygular niteliğe kavuşturmak olmalıdır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ÇENBERCİ Mustafa, : İş Kanunu Şerhi, Ankara 1968.
- DEMİR Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, izmir 2001, Anadolu Matbaacılık.
- ERKUL İhsan/GÖKÇEK, KARACA Nuray: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 2000, Birlik Ofset.
- ERKUL İhsan: Türk İş Hukuku 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve Uygulaması, Eskişehir 19984.
- ESENER Turhan: İş Hukuku (Genel Kavramlar) C.1, Ankara 1968.
- İZVEREN Adil: İş Hukuku I, II, III, Ankara 1974.
- KESKİNOĞLU Suat: Endüstri İşletme Ekonomisi Bilgisi, C.I, İstanbul 1970.
- OLUÇ Mehmet: İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, İstanbul 1963.
- SAYMEN Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- TUNÇOMUĞ Kenan: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1988.