

YENİ MEVZUATIN İŞİĞİNDA İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN KAPSAMI

Dr. Selim GÜNDÜZ*

GİRİŞ

Yapılan bir hizmet sözleşmesinden dolayı hem işçinin hem de işverenin sorumlulukları doğmaktadır. Ancak işverenin sorumlulukları arasında bir tanesi var ki hayati önem arz etmektedir (İşverenin işçiyi gözetme borcu) . İşverenin işçiyi gözetme borcu hem özel hukukta hem de kamu hukukunda ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Özel Hukuktaki düzenlemeler; İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak yükümlülüğü (B.K. 332/I),Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü (B.K. 332/II), Uygun yatacak yer sağlamak yükümlülüğü (B.K. 332/III) şeklindedir.

Kamu Hukukundaki düzenlemeler ise: AY (49-50-60. Maddelerde) ,İş Kanunu (77-78-80-81-82-83. Maddelerde), Sigortalar Kanununda (11. İle 27. Maddeler arasında), Umumi Hıfzısıhha Kanununda (173. İle 180. Maddeler arasında), İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yapılmıştır.

Ancak bu ayrıntılı düzenlemelere rağmen iş hayatında bu düzenlemelerin olumlu yansımaları görülmemektedir. İş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde dünyada üçüncü, AB ülkeleri arasında da birinci sırada yer almaktayız.

İşverenlerde kapitalist bir ekonominin gereği kar kaygısı ön plana çıkmakta, işletmelerde çoğunlukla en son düşünülen konu iş sağlığı ve güvenliği olmaktadır. Ancak işverenlerde işçiler kadar olmasa da mağdur olmaktadır. Şöyle ki; vasıflı elemanını kaybetmekte, işletmesinde diğer işçilerinin motivasyonu etkilenmekte işçi devir hızı artmaktadır. İş kazası sonucunda da maddi ve manevi tazminat davaları ile karşılaşmakta yahut TCK ya göre cezai yaptırıma tabi tutulabilmektedir.

Ülkemizde her altı dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her altı saatte bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi ömür boyu sürekli iş göremez hale gelmektedir. Son 35 yılda yaklaşık 41.000 kişi iş kazaları veya meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmiştir, 110.000 kişi de sürekli iş göremez hale gelmiştir. İşin insancıl yanı bir tarafa gelişmekte olan bir ekonomide bu kazaların milli ekonomiye getireceği mali yük hiç de azımsanacak bir tutar değildir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluklarını yerine getirmesi iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında tek başına yeterli olmamakla birlikte zorunludur. İş kazaları ve meslek

(*) Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

hastalıkları sonucu ölümlerin azaltılabilmesi için devlet, işveren ve işçiler arasında işbirliği ve sorumluluk kültürü geliştirilmelidir.

1. İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCU

İşverenin işçiyi gözetme borcu, özel hukuktan doğan sorumluluk ve kamu hukukundan doğan sorumluluk olarak iki başlık altında düzenlenmiştir.

1.1. İŞVERENİN ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN SORUMLULUĞU

Borçlar Kanununun 332. maddesinin işverene yüklediği koruyucu tedbirler üç grup halinde ele alınabilir. Bunlar;

1. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak yükümlülüğü,
2. Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü,
3. Uygun yatacak yer sağlamak yükümlülüğü,

B.K. 332/I göre iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza (almak) zorundadırlar.¹

İşveren önce işçinin çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri almak, yani işçiyi işletme tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak için işveren bu amaçla gerekli tesisat ve donanımı yapması, koruyucu araç ve gereçlerin işçiye sağlanması güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli iş ve işletme düzeyinin sağlanması bu doğrultuda işçiye gerekli emirleri, talimatları vermesi bütün bunlara uyulup uyulmadığını denetlenmesi şeklinde bir içeriği kapsamaktadır.²

B.K. 332/II ye göre "İşveren münasip ve sıhhî çalışma mahalleri sağlamak zorundadır".³ İşveren işçiye uygun ve sağlığa yararlı çalışma yeri sağlama ile de yükümlüdür. İşveren işin niteliğine göre sağlıklı bir çalışma yeri sağlamakla zorunludur. İşin niteliği gereği bazı işlerde bu imkanlar sağlanamaz. Örneğin; Şarap ve bira imal eden yerlerde rutubetsiz çalışma ortamı maden işletmelerinde de her türlü önleme karşı işçilerin maden tozu yutmaları gibi.⁴

¹B.K Kanun No:818,Kabul Tarihi:22.4.1926,m.332

²Murteza Aydemir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, Ankara, YODÇEM Yayın No13,2000,s.4.

³Borçlar Kanunu Kanun No:818 Kabul Tarihi 22.04.1926, m.332

⁴Murteza Aydemir, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü, " Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, sayı:1, (1995),s.82.

Ancak belirttiğiniz bu özellikleri işyerlerindeki çalışma ortamı kanunen kabul edilebilir, asgari şartları taşımak zorundadır. Asgari şartlarda tüzük ve yönetmeliklerde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

B.K. 332/III e göre İşçi, işverenle birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.⁵ İşveren işçiye sağlığa yararlı yatacak bir yer sağlamak zorundadır. Ancak bu borç işçi işverenle birlikte oturuyorsa vardır. Bu maddenin fazla bir uygulama alanı bulamadığı açıktır.

1.2. İŞVERENİN KAMU HUKUKUNA DAYANAN ÖNLEM ALMA SORUMLULUĞU

1.2.1. 1982 ANAYASASINDAKİ HÜKÜMLER

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Anayasada çeşitli maddelerde düzenlemeler yapılmıştır. Çalışma Hakkı ve Ödevinin düzenlendiği 49. Maddede: "Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasında koruyucu tedbirleri alır." şeklinde düzenlenmiştir.⁶

Dinlenme hakkının düzenlendiği 50. Maddede: "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmuşlardır. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunen düzenlenir." olarak belirtilmiştir.⁷

Sosyal güvenlik haklarının düzenlendiği 60. madde de: "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." hükmüne yer vermiştir."⁸

Esasen anayasaların görevleri her konuyu derinlemesine düzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar, bu temel ilkeler ışığında çıkartılan yasa tüzük ve yönetmelikler ise geniş ve ayrıntılı ve objektif olarak uygulamayı beklerler.

⁵Borçlar Kanunu Kanun No:818 Kabul Tarihi 22.04.1926, m.332

⁶Tuncer Karamustafaoğlu, Mehmet Tarhan, **1961-1982 T.C.Anayasaları Karşılıklı Metinler**, Ankara, Savaş Yayınları 1983, s.65.

⁷Karamustafaoğlu, Tarhan, a.g.e. , s.65-66.

⁸Karamustafaoğlu, Tarhan, a.g.e. , s.71.

1.2.2. 1475 VE 4857 SAYILI İŞ KANUNLARINDAKİ HÜKÜMLER

İş sağlığı ve güvenliği 1475 sayılı İş kanununun 73.maddesinde, 4857 sayılı kanununda 77. maddesinde düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda 5. Bölüm İşçi Sağlığı ve Güvenliği madde-73 İş Sağlık ve Güvenlik Şartları ile ilgili kanun maddelerine ayrılmıştı, ilgili maddede; "Her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorunda idi."⁹ şeklinde bir düzenleme yapılmıştı.

4857 sayılı yeni iş yasasında ise iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelerde 5. bölümde düzenlenmiştir. İş Kanununu 77. maddede işverenlerin ve işçilerin yükümlükleri belirtilmiştir. İlgili maddeye göre;

"İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür, İşverenler iş yerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya buldukları mesleki riskler alınması gerekli tedbirler yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. " şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.¹⁰

4857 sayılı iş kanununda İSG konusunda getirilen yeni düzenlemelerin; "78. madde de sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri, 80. madde de iş sağlığı ve güvenliği kurulu, 81 madde de işyeri hekimleri, 82. madde de iş güvenliği ile ilgili mühendis ve teknik elaman istihdamı, 83. madde de işçinin hakları." oldukları görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden sonra çıkartılan yönetmeliklerde önemli değişiklikler ve yenilikler yapılmıştır.

1.2.3. SOSYAL SİGORTALAR KANUNUNDA YER ALAN HÜKÜMLER

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir çok madde vardır. Ancak bunlardan en önemlisi ve doğrudan ilgili olanı Sosyal Sigortalar Kanununun 26. maddesidir. Diğer maddeler olarak da SSK madde 11 ile madde 27 arasında düzenlenmiştir. Bu maddelerde sırası ile; SSK madde 11'de İş kazası ve meslek hastalığının tarifi yapılmış, madde 12'de sağlanan yardımlar belirtilmiş, madde 13'de sağlık yardımlarının tarifi yapılmış, madde 14'de Sağlık yardımlarının

⁹Ercan Akyiğit, *İş Yasaları*, Ankara, Seçkin Yayınevi, 1996,s.58.

¹⁰Oğuz Özbek, *Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları*, İstanbul, Beşinci Bası, BETA Basın Dağıtım,2003,s.117.

süresi belirtilmiş, madde 15'de İşverenin yükümü belirtilmiş, madde 16'da geçici iş göremezlik ödeneği belirtilmiş, madde 17'de Hekim tavsiyelerine uymazlık hali belirtilmiş, madde 18'de Meslek hastalığının tespiti belirtilmiş, madde 19'da sürekli iş göremezlik hali belirtilmiş, madde 20'de Sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanması düzenlenmiştir, madde 21'de Birden çok iş kazasına uğraması, madde 22'de gelirin sermayeye çevrilmesi, madde 23'de Eş ve çocuklara gelir bağlanması, madde 24'de Anne ve babaya gelir bağlanması, madde 25'de Sigortalının kontrol muayenesi, madde 26'da İşverenin sorumluluğu, madde 27'de İş kazasını bildirme yükümlülüğü, belirtilmiştir.

SSK mevzuatı incelendiği zaman bu kanunun iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin tamamlayıcısı olduğu görülecektir. SSK mevzuatında işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine aykırı davranması durumunda iş kanununa göre daha ağır yaptırımlar getirilmiştir.¹¹

İşverenin sorumluluğu SSK madde 26'da şöyle düzenlenmiştir;

"İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselere yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 22. Maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ödettirilir." Şeklinde düzenleme yer almaktadır.¹²

1.2.3. UMUMİ HIFZISIHHA KANUNUNDA YER ALAN HÜKÜMLER

Umumi Hıfzısıhha Kanununda (UHSK) İşçiler hıfzısıhhasında genel sağlık hükümlerinin yanında çalışma hükümlerine de yer verilmiştir. İlgili kanunun 173-180. maddeleri arasında yer alan hükümlerde özellikle çocuk işçilerin ve kadın işçilerin korunmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Bunlar ;¹³

173. madde de en az çalışma yaşı 12 olarak belirtilmiştir,

174. madde de 12-16 yaş arası çocukların saat 20.00'den sonra çalışması yasak olduğu ,

175 madde de Gece çalışmasında yahut yer altı çalışmasında bir günlük zaman diliminde sekiz saati geçmeyeceği,

176 madde de bazı yerlerde bar, kabera dans salonları kahve, gazino ve hamamlarda 18 yaşından küçüklerin istihdam edilemeyeceği ,

¹¹Kadir Arıcı, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, Tes-İş Sendikası, 1999, s.66.

¹²Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **İSİG Açısından İşçi -İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001, s.20.

¹³Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. UHSK, Kanun No:1593, Kabul Tarihi:6.5.1930

177.madde de hamile kadınların doğumdan önceki üç ay zarfında çocuğunun ve kendisinin sıhhatine zarar verecek işlerde çalıştırılmayacağı, doğumu takiben işe başlayan kadınlarda mesaiye dahil olan zamanda günde iki sefer yarım saatlik emzirme izni verileceği,

178. madde de bazı müesseselerin yanında alkollü içki satışı veya genel evlerin açılması yasaklanmıştır,
(Her nevi sanat müesseseleri, maden ocakları ve inşaat yerleri)

179. maddede 1. fıkra işyerlerinde kullanılan makine, ecza ve malzemelerin mesleki hastalıkların oluşumuna mani olacak tedbirlerin alınması ve bunların tüzükte belirlenmesine dair hükümlere yer verilmiştir,

180. maddede devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işverenler işyeri hekimi sağlayacakları, hastane olmayan veya şehir dışında bulunan işyerlerinde bir hasta odası ve ilk yardım vasıtalarının bulundurulacağı belirtilmiştir,

1.2.4. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATINDAN DOĞAN SORUMLULUKLARI

4857 sayılı iş kanununda ve sonrasında çıkartılan yönetmeliklerde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin sorumlulukları aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

1. Tedbir almak,
2. Risk değerlendirmesi ve mesleki risklerin önlenmesi,
3. İşçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi,
4. İşçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması,
5. Yaş ve cinsiyet gibi sebeplerle bazı özel işçi gruplarının korunması,
 - a. Çocuk işçilerin korunması
 - b. Kadın işçilerin korunması
- 6.Sağlık gözetimi ve işçilerin denetimi,
7. İşçileri güvenlik önlemlerine uymaya zorlamak,
8. Sağlık organizasyonu kurmak,
 - a-İşyeri hekimi çalıştırmak,
 - b-İşyeri sağlık birimi kurmak,
9. İş güvenliği ile ilgili mühendis yada teknik elaman istihdam etmek,
10. İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmak,

1.2.5.1. TEDBİR (ÖNLEM) ALMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin önlem alma yükümlülüğü İ.K. madde 77' de düzenlenmiştir. Buna göre işveren;

1. Gerekli olan her türlü önlemi almak,
2. Araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür,

1.2.5.1.1. İSG YÖNETMELİĞİNE GÖRE ALINMASI GEREKEN TEKNİK ÖNLEMLER

Yeni İSG Yönetmeliğindeki Düzenlemelere Göre Alınması Gereken Teknik Önlemler Aşağıdaki Şekilde Belirtilmiştir;¹⁴

Madde 6/b-4 İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığı olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,

Madde 6/b-5 Teknik gelişmelere uyum sağlanması,

Madde 6/b-6 Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,

Madde 6/b-7 Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,

Madde 6/b-8 Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,

Madde 6/b-9 İşçilere uygun talimatların verilmesi,

Madde 6/c İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

Madde 6/c-(1) Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

¹⁴İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.6

Madde 6/c-(2) Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.

Madde 6/c-(3) Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

Madde 6/c-(4) Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

Madde 6/d Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmalarını koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

Madde 6/e İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

1.2.5.2. RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ VE MESLEKİ RİSKLERİN ÖNLENMESİ

İşverenlerin İSG açısından sorumluluklarından biri de risk değerlendirmesidir. Risk değerlendirmesi İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği madde 4 /a da aşağıdaki şekilde belirtilmiştir; ¹⁵

"İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları kapsar"

ISGY madde 6/b de İşverene mesleki risklerin önlenmesi için aşağıdaki görevler verilmiştir.¹⁶

6/b-1 Risklerin önlenmesi,

6/b-2 Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,

6/b-3 Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,

¹⁵İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.4

¹⁶İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.6/b

1.2.5.3. İŞÇİLERİ EĞİTMEK VE BİLGİLENDİRMEK GÖREVİ

Her konuda olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da eğitim çok önemlidir. Bu hususta da başarılı olabilmek için eğitime ağırlık verilmesi şarttır. Çünkü hala iş sağlığı ve güvenliği kavramlarını duymayan bir çok işveren ve de işçimiz var.¹⁷

Yapılan araştırmalar meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının %80-90 nun insani sebeplerden %10-20'nin ise güvensiz fizik ve mekanik çevre koşullarından kaynaklandığı göstermektedir. Bu demektir ki iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken eğitimin verilmesiyle iş kazası ve mesleki hastalıklarında %80-90 oranında bir azalma görülebilecek, ayrıca % 10-20 oranındaki güvensiz fiziki ve mekanik çevre koşulları da ancak eğitimle ortadan kaldırılabilecektir.¹⁸

4857 sayılı iş kanununun 77. maddesindeki işverenin sorumluluğu "İşveren iş yerinde işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimi vermek zorundadır, yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir "şeklinde belirtilmiştir.¹⁹ İşçilerin eğitimi İSGY madde 12 de düzenlenmiştir. İlgili madde ki düzenleme;²⁰

İSGY madde 12 /a İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle;

1. İşe başlanmadan önce,
2. Çalışma yeri veya iş değişikliğinde,
3. İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
4. Yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılır.

Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

İSGY madde 12 / b İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin yaptıkları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar. İSGY madde 12 /c Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir.

¹⁷Kibar Erten, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Temel Prensipleri**, Ankara, YODÇEM Yayın No:3,2000,s.2.

¹⁸Aydemir,a.g.m. ,s.92.

¹⁹Özbek,a.g.e.,s.117.

²⁰İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarihi ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.12

İSGY madde 12 /d- (a) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi İSGY madde 10 da düzenlenmiştir.²¹

İSGY madde 10 ; İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla;

a. İşveren, işyerinin büyüklüğüne göre;

1. İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında,

2. Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendine göre, işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında, işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

b. İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de, (a) bendinde belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu işçilerin işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c. İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için;

1. Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere,

2. Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen iş kazası kayıtları ve raporlarına,

3) Sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere, ulaşabilmelerini sağlar.

1.2.5.4. İŞÇİLERİN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI

İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması mevzuatımıza İSGY ile yeni girmiştir. İSGY 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır bu nedenle bu düzenlemeler umut vericidir.

İSGY madde 11 de belirtildiği üzere; İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:²²

a. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

²¹İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.10

²²İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.11

b. İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

1. Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında.
2. Bu Yönetmeliğin 7. maddesinin (a) bendinde belirtilen işler ile 7. maddesinin (a) bendinde ve 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kişilerin görevlendirilmesinde.
3. Bu Yönetmeliğin 9. maddesinin (a) bendinde ve 10 uncu maddesinde belirtilen hususlarda.
4. Bu Yönetmeliğin 7. maddesinin (c) bendinde belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında.
5. Bu Yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

c. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f. İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

1.2.5.5. YAŞ VE CİNSİYET GİBİ SEBEPLERLE BAZI İŞÇİ GRUPLARININ KORUNMASI

1.2.5.5.1. ÇOCUK İŞÇİLERE İLİŞKİN KORUYUCU HÜKÜMLER

Türk İş Hukukunda Çocuk İşçilere ilişkin hükümleri aşağıda belirttiğimiz şekilde tasnif edebiliriz; aşağıdaki maddeler 4857 sayılı iş kanunundan ve 1593 sayılı UHSK dan tasnif edilmiştir.

1. Çalışmaya başlama yaşı bakımından korunmuşlardır,
 - a. İş Kanunu madde 71'de işe başlama yaşı 15 yaştır.
 - b. UHSK göre İş Kanununun girmeyen işlerde işe başlama yaşı 12 yaştır.

2. Günlük çalışma süresi bakımından korunmuşlardır,
 - a. Okula giden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere günde en fazla 2 saat haftada da 10 saat olabilir İ.K. 71/5
 - b. Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocuklar için günlük 7 saat haftada da 35 saatten fazla olamaz Ancak 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 saat haftada da 40 saate kadar olabilir.
3. Bazı işlerde ve bazı zaman dilimlerinde çalışmaları yasaklanmıştır.
 - a. Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı veya su altında 18 yaşından küçük erkek çocukların çalışması yasaklanmıştır. (İ.K. madde 72)
 - b. Sanayiye ait işyerlerinde 18 yaşını doldurmamış çocukların gece çalışmaları yasaklanmıştır.
 - c. 16 yaşını doldurmamış genç işçi ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasaktır. (İ.K. madde 85)
 - d. 1593 sayılı UHSK 176. maddesinde belirtildiği üzere 18 yaşın altındaki çocukların bar, kabera, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalışması yasaklanmıştır.
 - e. 1593 sayılı UHSK 176. maddesinde belirtildiği üzere 12-16 yaş arası çocukların saat 20.00 den sonra çalışması yasaklanmıştır.
4. Yıllık izin süreleri bakımından korunmuşlardır, 18 yaşın altındaki çocukların yıllık izin süresi 20 günden az olamaz. (İ.K. Madde 53)
5. (14 - 18) yaş arası çocuk ve genç işçiler için işe alınmadan önce rapor alınması ve 18 yaşını dolduruncaya kadar 6 ayda bir doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalıştırılmalarında bir sakınca olup olmadığının belirlenmesi istenmektedir.

1.2.5.5.2. KADIN İŞÇİLERE İLİŞKİN KORUYUCU HÜKÜMLER

Türk İş Hukukunda kadın işçilere ilişkin hükümleri aşağıdaki şekilde belirtebiliriz; ilgili hükümler aşağıdaki kanun ve Tüzüklerden Tasnif Edilmiştir

- Gebe Veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartları İle Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, ²³
- 4857 sayılı İş Yasası, ²⁴

1. Kadın İşçiler doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra da sekiz olmak üzere 16 haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. İ.K. Madde 74/1

²³Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. Gebe veya Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Yayınlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 14/07/2004 -25522

²⁴Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. İş Kanunu

2. Hamilelik süresince periyodik doktor kontrolü için ücretli izin verilir. İ.K. Madde 74/3
3. Doğumdan sonraki izin süresine ek olarak isterse altı aya kadar ücretsiz izin alabilir.74/5
- 4.Kadın işçilerin sanayiye ait işlerde gece postalarında çalıştırılma koşulları hakkındaki tüzükte;
 - a- Hangi işlerde çalışacakları madde 2
 - b- Gece süresinden fazla çalışma yapamayacakları, madde 3
 - c- İş yerinin şehir dışında olmasında işe vasıta ile götürülüp getirilecekleri tüzük madde 4
 - d- Gece çalışmasına sağlıklarının elverdiği doktor raporu ile belgelenecek madde 5
 - e- Doğumdan sonra altı ay gece vardiyasında bu işlerde çalıştırılmayacakları, madde 6
 - f- Karı kocanın vardiyasının aynı olmayacağı madde 7
 - g-Gece postalarında kadın çalıştırmak için bölge çalışma müdürlüğünden izin alınması, madde 9 ve madde 10
 - h-100-150 arası kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası, 150 den fazla kadın işçi için işyerlerinde kreş tahsis edileceği ve 0-6 yaş arası çocukların bakılacağı belirtilmiştir. Gebe ve Emzikli Kadın Yönetmeliği Mad.15
5. İş kanunu madde 5/3 işveren için niteliğine ilişkin sebeplerin zorunlu kılma-dıkça sözleşmenin yapılması şartların oluşmasında uygulanmasında, sona ermesinde cinsiyet ve gebelik dolayısıyla da farklı işlem yapılamaz.
6. İ.K. 5/4 İşveren aynı veya eşit değerde iş için cinsiyet dayalı eşitsiz ücretlendirme yapamaz
7. İ.K. Madde 66 Çocuk emziren kadın işçilere günde 90 dakika olarak verilen süt izini iş süresinden sayılır.
8. Maden Ocakları ile kablo döşemesi kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yeraltı veya su altında her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır. İ.K. Mad.72

1.2.5.6. İŞVERENİN İSG KONUSUNDA DENETİMİ VE SAĞLIK GÖZETİMİ

En titiz, kurallara uymayı görev bilen bir insan bile denetim ve yaptırımın olmadığı yerde zamanla o da çözülecektir. Mc Gregor'un X teorisinin burada devreye girdiğini söylemek yanlış olmasa gerektir. İşçilerin kurallara uyup uymadığının denetlenmesi, ceza ile korkutulmaları ve gerektiğinde (ihlallerde) cezalandırılmaları gerekir. Denetim; eksikliklerin yada yanlışlıkların önceden görülerek düzeltme olanağını da sağlar. Durumu iş kazaları açısından değerlendirirsek hem işçi hem de işveren açısından denetimin önemi ortaya çıkacaktır.

4857 Sayılı İş Kanununun madde 77/II'de

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine işçilerinin uyup uymadıklarını denetlemekle görevlendirilmişlerdir. ²⁵

Denetimle insanların kötü davranışlarda bulunmaması, güzel davranışlar sergilenmesi, iş yerlerinde emniyetli ve sağlıklı bir şekilde çalışması temin edilmeye çalışılır. ²⁶

Gerek devletin işverenleri gerekse işverenlerin sorumluluklarında bulunan kişileri sürekli denetleme imkanları yoktur. Ancak sorumlu sorumluluğundaki kişi ve kişilere gerekli eğitimi vermiş ve sorumluluğu aşılırsa bundan sonra bireyler oto kontrol sistemlerini çalıştırarak kendi davranış ve hareketlerini kendileri denetleyebilecektir.

Sağlık Gözetimi İSGY de aşağıdaki gibi düzenlenmiştir. ²⁷

İSGY madde 14 de; İşveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür:

- a. İşçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır.
- b. Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.

1.2.5.7. İŞÇİLERİ GÜVENLİK ÖNLEMLERİNE UYMAYA ZORLAMAK

İş kazası netice olarak sadece işçiyi etkilemediği içindir ki; işverenin işçisinin "güvenlik önlemlerine uymaya" zorlama hakkının var olduğunu kabul etmek gerekir. Hatta bu bir zorunluluktur. İşçinin sorumluluklarından biride işverenin denetimine katlanmaktadır.

4857 sayılı İş kanununun 25/II fıkrasının (ı) bendinde işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp eli altında bulunan makinaları, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücret tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz ve tazminatsız fesih edilebilir. Ayrıca karşı taraftan tazminat isteme hakkı da saklı kalır. ²⁸

²⁵Özbek, a.g.e.,s.117.

²⁶Erten, a.g.e.,s.7-8.

²⁷İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, m.14

²⁸Özbek, a.g.e. ,s.61.

İşçi başkasının yaralanmasına veya ölümüne sebebiyet vermişse maddi ve cezai yaptırıma da tabi tutulabilecektir. ²⁹

1.2.5.8. İŞYERLERİNDE SAĞLIK ORGANİZASYONU KURMA GÖREVİ

İşverenlerin kamu hukukunda doğan yükümlülüklerinden birisinde sağlık organizasyonu kurma yükümlülüğüdür. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı işverene ilgili işyerlerinde teşkilatlanma ve organize olma yükümlülüğü getirmiştir.

Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde işveren sağlık organizasyonu çerçevesinde aşağıda belirtilen hususları işyerinde tesis etmek yada işyeri hekimi istihdam etmek zorunda dır. Bunlar ;

- 1.İşyerinde hekim istihdam etme yükümlülüğü ,
- 2.İşyeri sağlık birimi kurma yükümlülüğüdür,

1475 sayılı iş kanununda işyeri hekimi çalıştırılması ile ilgili bir düzenleme olmadığından UHSK na göre 50 işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu vardı. 4857 sayılı İş Kanununda işyeri hekiminin çalıştırılması zorunluluğu yasa seviyesinde düzenlenmiştir. ³⁰

4857 sayılı İ.K madde 81'de "Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin sağlanması ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısını ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak zorundadırlar.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev -yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipler Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir. "Şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Yeni yönetmeliğe göre(İş Yeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul Ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik); İşyeri hekiminin görevleri madde 22' de, İşyeri hekiminin yetkileri madde 23' de, İşyeri hekiminin sorumlulukları madde 24' de, İşyeri hekiminin görevlendirilmesi madde 25'de düzenlenmiştir.

İşyeri Sağlık Birimi; İş yerlerinde işverenlerin kurmakla yükümlü buldukları ve maksadı iş yerlerinin sağlık yönünden izlenmesi ve sağlıkla ilgili koruyucu ve ilk yardım hizmetlerinin yerine getirilmesi olan teşkilatlanmayı ifade eder. ³¹

²⁹Ural Fer, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda,Devletin,İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları,Ankara,Yodçem Yayın No,: 5,2000, s.13.

³⁰Ali Rıza Büyüksulu,"Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu ,"Ankara, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:18sayı:23 ,Mayıs-Ağustos,2003,s.21.

³¹Arıcı, a.g.e. ,s.152.

İşyeri sağlık organizasyonu içerisinde doktor dışında bir takım sağlık personelinin de bulunması öngörülmüştür yönetmelik hemşire veya yardımcı sağlık personeli ile sekreterlerden ve hizmetlilerden söz etmektedir. ³²

İSGY üçüncü bölümde işyeri sağlık biriminin yapısı, çalışma usul ve esasları belirtilmiştir. (7-17. Maddeler arasında)

1.2.5.9. İŞ GÜVENLİĞİ İLE GÖREVLİ MÜHENDİS VEYA TEKNİK ELAMAN İSTİHDAMI

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdamı İş Kanunu madde 82'de ve İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik madde 5' de düzenlemiştir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elaman istihdamı İş Kanunu madde 82'de düzenlenmiştir.³³ İlgili maddedeki düzenleme;

" Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması iş kazalarının ve meslek hastalarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elamanı görevlendirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elamanların sayısı, görev yetki ve sorumlulukları eğitimleri, çalışma şartları görevlerini nasıl yürütülecekleri Türk Mühendis ve Mimar Odalar Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir."

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelikte madde 5 de aşağıdaki gibi düzenleme getirilmiştir; ³⁴

"İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla iş

³²Arıcı, a.g.e. ,s.158.

³³İş Kanunu,Kanun No:4857,Kabul Tarihi,22.5.2003, m.82

³⁴İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımlandığı Resmi Gazetenin Tarih ve Sayısı: 20/01/2004-25312, m.5

güvenliği uzmanını görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdürler.

İşverenler, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının çalışma şartları ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdür. İşverenler, iş güvenliği uzmanının görevini etkili bir şekilde yapmasını sağlamak için işletme içinde gerekli planlama ve düzenlemeleri yapmasına imkan sağlar. İşverenler, işyerinde başka bir görevi yürüten mühendis veya teknik elemanı iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip olması şartı ile iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirebilirler. İş güvenliği uzmanlarının, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini eksiksiz olarak yerine getirebilmeleri için bu konu ile ilgili yeterli çalışma süresi sağlanır. İş güvenliği uzmanları bu süre içerisinde başka bir işle görevlendirilemezler. "

1.2.5.10. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU KURMAK

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu İş Kanunu madde 80'de belirtilmiştir. Buna göre; ³⁵ "Bu kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

İşverenler İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşumu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir."

SONUÇ

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamanın sonucu olarak görülen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümler önemli bir sosyal problem olarak varlığını sürdürmektedir. Bu problemin ana sebepleri arasında İSG tedbirleri alınmamış iş ortamları ve işçilerin eğitimsizliği de bulunmaktadır.

Devlet İSG konusunu ayrıntılı olarak düzenlemiş bu konuda işverene aktif sorumluluk vermiş ve sorumluluklarını yerine getirmeyen işverene ağır yaptırımlar getirilmiştir.

Ancak buna rağmen işverenlerin bir kısmının bazen bu sorumluluğunu yerine getirmekten kaçınabildiği görülmektedir. İnsanların sorumluluklarını yerine getirmeleri için yaptırımlarla korkutulmalarının sorumluluğun yerine getirilmesi için yeterli gelmediği açıkça görülmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılmasında mevzuatı hazırlamak, yaptırımlar uygulamak gereklidir ama tek başına yeterli değildir.

³⁵Özbek, a.g.e. ,s.124.

Ülkemizde her altı dakikada bir iş kazası meydana gelmekte, her altı saatte bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi ömür boyu sürekli iş göremez hale gelmektedir. Maalesef zaman geçmekte insanımız acı çekmekte, malûl kalmakta veya yaşamını yitirerek ailesini önemli bir mali destekten mahrum bırakarak yaşamını kaybetmektedir

Ülkemizde konu mevzuat eksikliği gibi algılanmakta ve bu konuda (mevzuatı hazırlama konusunda) hükümetler duyarlı davranmaktadırlar. Ancak sadece kanun çıkarmakla konu çözümlenemez. Kanun maddelerinin hayata geçirilmesi, denetim fonksiyonunun başarı ile uygulanması ile ilgilidir. Denetimi de sadece ceza kesmek olarak algılamamalı, eğitim, uyarı ve bilinçlendirmeye çaba sarf edilmeli, toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilmelidir. Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesi de sadece devletten beklenilmemeli, basın medya konuya daha duyarlı olmalı, sendikalar üyelerine bu konuda yeterli eğitimi vermeli ve özellikle toplu iş sözleşmelerinde bu konuda daha hassas olmalıdırlar. Önlem almak daha az masraflı ve de sonuçları itibarı ile daha insancıdır. Devletimiz yaraları sarmakta ve mevzuatı hazırlamakta gösterdiği hassasiyeti önlem aşamasında gösterirse (Eğitim,bilinçlendirme ve denetim aşamasında) ülkemiz, hem kara tablodan kurtulacak hem de kıt kaynakların daha verimli ve üretken alanlara kaydırılabilmesi sağlanacaktır.

KAYNAKÇA

- 1- Arıcı, Kadir: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, Tes-İş Sendikası, 1999.
- 2- Akyiğit, Ercan: **İş Kanunları**, Ankara, Seçkin Yayın Evi, 1998.
- 3- Aydemir, Mürteza: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü**, Ankara, YODÇEM Yayın No:13, 2000.
- 4- Aydemir, Mürteza: " İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü ," Kamu-İş, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Sayı:1, 1995, s.79-99.
- 5- Borçlar Kanunu, Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926
- 6-Büyüksulu, Ali Rıza: "Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu ," **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, TÜHİS Cilt:18, sayı:23 mayıs-Ağustos, 2003, s.18-22.
- 7- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası : **İSG Açısından İşçi -İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001.
- 8-Erten, Kibar: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara, YODÇEM Yayın No:3, 2000.
- 9- Fer, Ural: **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda,Devletin,İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, YODÇEM Yayın No,: 5, 2000.
- 10- Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük,10/04/1987-19427
- 11- İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik 20/01/2004-Sayı:25312
- 12- İş Kanunu, Kanun No:4857, Kabul Tarihi, 22.05.2003
- 13- İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 9/12/2003-Sayı:25311
- 14-Karamustafaoğlu, Tuncer - Tarhan, Mehmet: **1961-1982 T.C. Anayasaları Karşılıklı Metinler**, Ankara, Savaş Yayınları,1983.
- 15-Özbek, Oğuz : **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları**, Beşinci Bası, İstanbul, Beta Basın Dağıtım, 2003
- 16- Umumi Hifzısıhha Kanunu, Kanun No:1593, Kabul Tarihi:6.5.1930RI