

## İŞ HUKUKUMUZDA SAĞLIK VE GÜVENLİK İŞÇİ TEMSİLCİLİĞİ SORUNU VE AB UYGULAMALARI

Öğr.Gör. Fatih YILMAZ\*

### GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu (İK) ile önemli değişikliklere uğrayan iş sağlığı ve güvenliği (İSG) mevzuatı, işyerlerinde "**sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği**" (SGİT) uygulamasını da gündeme getirmiştir. İK'nda düzenleme bulunmamasıyla birlikte konu 9/12/2003 tarihli "*İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*" (İSGY) ile düzenlenmiştir. 7/4/2004 tarihli "İSG Kurulları Hakkında Yönetmelik" te de (İSGKHY), SGİT'nin İSG kurulu üyesi olduğu belirtilmiştir. Fakat ülkemizde SGİT uygulamalarında halen önemli eksiklikler bulunmaktadır.

İlk olarak; SGİT sisteminde hukuki belirsizlik söz konusudur. İSGY'nin 11., 13. ve 16. maddelerinde SGİT'nin tanımı yapılmış, nasıl seçileceği ve görevlerinin neler olduğu belirlenmişti. Fakat bu yönetmelik Danıştay'ca iptal edilmiştir. Halen yürürlükteki İSGKHY'te de; kurul üyesi olarak gösterilen SGİT'nin nasıl ve kimlerce seçileceği, hangi haklara sahip olacağı da belirtilmemiştir.

İkinci olarak; SGİT sisteminin kanuni dayanağı yoktur. Daha önce 4773 sayılı yasada sendikasız işçilerin temsilinden bahsedilmiş, fakat 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle bu düzenleme yürürlükten kalkmış, işçi temsilciliği uygulaması yeni kanunda da yer almamıştır. Yasal dayanağı olmayan yeni kavramların yönetmelikle hayata geçirilmesi, yönetmeliklerin iptali durumunda belirsizlik ve aksamalara yol açmaktadır.

Üçüncü olarak, yönetmelik gereği SGİT şu an için sadece İSG kurullarında bulunmaktadır. Sanayiden sayılmayan ve 50'den az işçi istihdam eden işyerleri, İSG kurulu kurmak, dolayısıyla SGİT bulundurmamak zorunda değildir. Bu durum SGİT sisteminin kapsamını oldukça daraltmaktadır.

AB'nin 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi'nin bazı hükümleri işverene; işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması amacıyla risklerin tespiti, korunma tedbirlerinin geliştirilmesi gibi konularda, işçilere danışılması ve bilgilendirilmesi yükümlülüğünü getirmektedir. AB ülkelerinde İSG ile ilgili konularda işçilerin en önemli katılım ve danışma mekanizması İSG işçi temsilciliği, diğer bir ifadeyle sağlık ve güvenlik çalışan temsilciliği'dir. Diğer bir katılım mekanizması olan İSG Kurullarının kapsamı sınırlı tutulduğundan, katılımcı endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir unsuru olan İSG işçi temsilciliği sisteminin tüm işyerlerinde uygulamaya geçirilmesi AB standartlarına uyum açısından da önemlidir.

\*Yıldız Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü

## 1. Ülkemizde İşçi Temsilciliği Uygulamalarında Gelişmeler

İşçilerin yönetime katılmalarının gereği olarak Batı'da ortaya çıkan işçi temsilciliği kurumu, ülkemizde ilk kez 3008 sayılı İK'nda yapılan bir düzenleme ile kabul edilmiştir. Kanunun 78. maddesinde "işçi mümessili" seçimine ve görevlerine ilişkin esaslara yer verilmiştir. 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun (SK) 1963 yılında çıkarılmasıyla birlikte 3008 sayılı İK'ndaki "işçi temsilcileri"nin yerini "sendika temsilcileri" almıştır. 3008 sayılı İK'na göre, işçi temsilcileri işyerinde çalışmakta olan tüm işçiler tarafından seçilmekteydi. 274 sayılı SK ve 2821 sayılı SK'nda düzenlenen işyeri sendika temsilciliğinde ise, temsilciler, işyerinde toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın işyerinde çalışan üyeleri arasından sendikaca atanmaktadırlar (SK, m.34). Batı ülkelerindekilerden farklı olarak, bizde işçiler mevzuat esaslarına göre sendikaları aracılığıyla dolaylı olarak yönetime katılmaktadırlar.<sup>1</sup>

1992 yılında "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Hakkında" 135 sayılı ILO Sözleşmesi onaylanmış ve Anayasaya göre bu Sözleşmeden doğan yükümlülüklerin yerine getirilmesi zorunluluğu doğmuştur. Gelişmeler 2002 yılında "İş Güvencesi Kanunu" olarak anılan 4773 sayılı Kanunun çıkarılmasıyla devam etmiştir. Bu Kanunda, toplu işçi çıkarma halinde durumun işverence ilgili kurumlardan başka işyeri sendika temsilcilerine veya işçi temsilcilerine bildirilmesi, bunlarla görüşülmesi (m.24/I, III) ve sendika temsilcilerinin bulunmadığı işyerlerinde işçiler tarafından seçilecek işçi temsilcilerinin görev yapması (Geçici m.13) hükümlerine yer verilmişti. Böylece, işçi temsilciliği sorunu Sendikalar Kanunu dışında İş Kanunu alanına da yayılmıştır.<sup>2</sup>

Bu yayılma İSG ile ilgili iki yönetmelikte de görülmüştür. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (İSGY) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te (İSGKHY), "sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği" konusunda düzenlemeler yapılmıştır. İSGY'nin 11. maddesinde işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasından sorumlu tutulmuş; sonra 16. maddedeki "İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara .....bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir" hükmüyle, işyerlerinde SGİT'liği sistemi uygulamaya geçirilmeye çalışılmıştır. İSGKHY'te de SGİT'nden söz edilmiş; yönetmeliğin İSG kurullarının oluşumu başlıklı 5. maddesinde SGİT, kurulda görev yapan üyelerden biri olarak belirtilmiştir.

<sup>1</sup>Nuri ÇELİK, "İşyeri İşçi Temsilciliği", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli'ye Armağan**, Sayı: 55/1, 2005, İstanbul, s.408-409.

<sup>2</sup>A.m., s.409.

## 2. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği Uygulamasında Sorunlar

### 2.1. Hukuki Sorun

Öncelikle ülkemizde işyeri işçi temsilciliği sisteminin yasal altyapısı henüz oluşmamıştır. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 34. maddesi, toplu sözleşme yapmaya yetkili sendikanın işyerinde çalışan işçilerin sayısına göre en çok sekize kadar "sendika temsilcisi" seçmesini hükme bağlamıştır. Ancak bu hüküm sadece sendikalı işçileri kapsamaktadır. Daha önce 2002 tarihli 4773 Sayılı İş Güvencesi Kanunu sendikasız işçiler için temsilci seçilmesini öngörmüştü. Fakat bu düzenlemeler de temsilcilerin nasıl seçileceği, hakları, görev, yetki ve sorumlulukları konularında açıklık sağlamadığı gibi, daha sonra 4857 sayılı yasayla yürürlükten kaldırılmıştır.

4773 Sayılı İş Güvencesi Yasası'nın 5.maddesiyle 1475 sayılı İK'nun tensikat hükümleri yeniden düzenlenirken, SK'nda var olan İşyeri Sendika Temsilciliği' nin yanında bu defa toplu iş sözleşmesi olmayan işyerleri için **İşyeri İşçi Temsilciliği** mües-sesesi oluşturulmuştur. İşyeri işçi temsilciliği müessesesi ile ilgili yeni düzenleme yapılıncaya kadar SK'nın 34.maddesinde belirtilen sayıda işyeri temsilcileri seçilmesi hükme bağlanmıştır.<sup>3</sup>

Eksikliklerle dolu, "temsilde teklik" ilkesine aykırı ve (2) ay (25) gün süreyle yürürlükte kalan, uygulama olanağı bulamayan bu hükmün mahzûrları dikkâte alınarak ve özellikle yetki ihtilâfı olan ve İşyeri Sendika Temsilcisi bulunmayan işyerlerinde oluşacak kargaşa gözönünde tutularak, 4857 Sayılı İK'nun 120 inci maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>4</sup> 4773 sayılı kanunla 1475'e ek yapan bu düzenleme<sup>5</sup> yeni bir düzenleme yapılıncaya kadar geçerli olacaktır. İşçi temsilciliği sistemi, 4857 sayılı İK'nda düzenlenmesi beklenirken kanun kapsamına alınmayarak, yasal dayanaktan yoksun bırakılmıştır.

İşçi temsilciliği sisteminin sorunsuz biçimde uygulanabilmesi için öncelikle yasal temele kavuşturulması gerekmektedir. Nitekim SGİT'liği sisteminin yasal dayanak olmaksızın "yönetmeliklerle" hayata geçirilmeye çalışılması hukuki sorunlara yol açmıştır. İSGY'nin Danıştay'ın 2006/3007 sayılı kararıyla iptali sonrası, SGİT'liği uygulamasında karmaşa ortaya çıkmıştır. Çünkü SGİT'liği ile ilgili temel düzenlemeler bu yönetmelikte yer almaktaydı. Yönetmelikle işverenlere; İSG konularında işçilere

<sup>3</sup>Erol ÖZCAN, "İş Güvencesi Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Uygulama Sorunları", İnternet Adresi: <http://hukukcu.com/modules/smartsection/item.php?itemid=36>, Erişim Tarihi: 11.01.2008.

<sup>4</sup>Erol AKÇAKAYA, "3008, 274, 2821 İle 1475 Sayılı Kanunlarımızda; İşçi Mümessilliği, İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Temsilciliği", **Çelik-İş Dergisi**, Sayı: 21, Nisan 2007, Ankara, s.29.

<sup>5</sup>İşyeri temsilcileri ile ilgili olarak yeni bir düzenleme getirilinceye kadar, işyerinde sendika temsilcilerinin bulunmadığı hallerde, o işyerinde çalışan işçiler tarafından 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü maddesinde belirlenen sayıda seçilecek işçi temsilcileri görev yaparlar.

danışma, katılımlarını sağlama ve bilgilendirme yükümlülüğü getirilmişti (10. ve 11.m.). Ayrıca işyerinde İSG ile ilgili çalışmalara katılma, izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, işçilerce seçilecek bir ya da daha fazla SGİT görevlendirmekle yükümlü tutulmuştu (16.m.). Bu düzenlemeler SGİT'lerinin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemesi, işverene yükümlülükler getirmesi ve İK'na giren tüm işyerlerini kapsamı açısından önemli düzenlemelerdi.

İSGY'nin iptalinden, işyeri İSG kurullarındaki SGİT uygulaması da etkilenmiştir. Çünkü İSGKHY halen yürürlükte ve 5. madde (h) bendinde bahsedilen SGİT'nin kim olacağı ve nasıl seçileceği, -diğer tüm kurul üyelerin nasıl seçileceği belirtildiği halde burada belirtilmemiştir. Olasılıkla, burada sözü edilen SGİT, iptal edilen İSGY'nin 16. maddesinde tanımlanan temsilci idi. SGİT'liği konusunda birbirini tamamlayan bu iki ayağın biri şu an kopmuştur. Bu konuda başka bir yasal düzenleme de olmadığından, işyerinde SGİT seçimi tamamen işverenin inisiyatifine kalmış durumdadır.

Öte yandan İSGKHY'e göre; İSG kurullarında SGİT ile birlikte varsa sendika temsilcisi, yoksa işçilerce seçilecek işyeri işçi temsilcisinin bulunması gerekmektedir. Yönetmeliğin 5. madde (g) bendinde; 2821 sayılı SK'nun 34. maddesine<sup>6</sup> göre seçilecek sendika temsilcisiyle ilgili hukuken bir sorun yoktur. Fakat aynı cümlemin devamındaki, "işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek işçi" ifadesi muğlak bir durum ortaya çıkarmaktadır. Sendikasız işçilerin temsiliyle ilgili olarak 4773 sayılı Kanundaki düzenlemelerin 4857 sayılı kanunla birlikte yürürlükten kalktığı gözden kaçırılmıştır. İşyerinde, İSG kurulu üyesi olmaktan başka bir vazifesi ve yetkisi olmayan işyeri işçi temsilcinin, yasal dayanaktan yoksun bir yönetmelik maddesine göre seçilmesini istemek akla ve hukuka uygun görünmemektedir.

Bu yönetmeliğe göre işçilerce seçilecek işyeri temsilcisi, sadece İSG kurulunda temsil görevini yerine getirebilecektir. Kavramsal olarak işyeri işçi temsilcisi, İSG kurulu dahil işyerinde her tür platformda işçileri temsil eden, tüm çalışma sorunlarıyla ilgili, daha işlevsel ve yetkili bir konumda olmalıdır. Eğer işçi temsilcisi sadece İSG kurulunda temsil görevi yapacaksa, kurulda işyeri işçi temsilcisi veya SGİT temsilcisinden sadece birinin bulunması yeterlidir. Seçimle göreve gelen işyeri temsilcisi, ancak daha işlevsel ve yetkili bir konumda olursa İSG kurulunda ayrıca bir SGİT'nin bulunmasının anlamı olabilir. Bu durumda işyeri işçi temsilciliğinin daha üst düzeyde, kanunla düzenlenmesi (sendika temsilcisinde olduğu gibi) gereği ortaya çıkmaktadır.

#### **<sup>6</sup>2821 Sayılı Sendikalar Kanunu, m.34.**

İşyeri Sendika Temsilcisinin Tayini ve Nitelikleri

Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika, işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüzbir ile beşyüz arasında ise en çok üç, beşyüzbir ile bin arasında ise en çok dört, binbir ile ikibin arasında, ise en çok altı, ikibinden fazla ise en çok sekiz olmak üzere işyerinde çalışan üyeleri arasından işyeri sendika temsilcisi tayin ederek onbeş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir.

İSGKHY'ndeki bu düzenlemeyle kurulda bulunacak işçi temsilcilerinin sayısını arttırmak amaçlandıysa, kuruldaki SGİT sayısını arttırmak da yeterli olabilirdi. Ayrıca işyeri işçi temsilciliği mekanizması, 1475'te var iken, sendikalarca karşı çıktığı için 4857 sayılı İK kapsamından çıkarılmıştır. Bu durum kanunla uygulanamayan bir konunun "dolanma" yoluyla tekrar çalışma hayatına sokulması gibi görünmektedir. Ayrıca, mevzuatın şu anki durumuna göre, hem işyeri işçi temsilciliği hem de SGİT mekanizmaları işlevsel olmaktan uzak olup, sadece "görsel" bir etkiye sahiptir.

Aslında 1475 sayılı yasa ve İSGY'nin yürürlükten kalkmasıyla, işverenin İSG kurulundaki işyeri işçi temsilcisi ile SGİT'ni seçme zorunluluğu ortadan kalkmıştır. İşveren İSGKHY'e göre bu temsilcileri seçse bile; bunların nasıl seçileceği, hakları, görevleri, yetkileri belirsiz olduğundan, bu konudaki sınırlar da tamamen işverence çizilecektir. İşçi temsilcilerinin demokratik kurullarla belirlenmesi katılımcı endüstri ilişkileri sisteminin çok önemli bir ilkesidir. Kimi işletmelerde İSG kurullarında SGİT'leri hiç bulundurulmamakta, bazılarında ise seçim prosedürü uygulanmadan doğrudan işverence atanmaktadır. Hukuken belirsizlik içeren bir konuda işyeri uygulamalarında bütünsellik de beklenmemelidir.

Kurullarda bulunacak işçi temsilcisi sayısı da belirsizdir. İSG kurullarında işçi ve işveren tarafları eşit olacak şekilde, belirgin biçimde düzenlenmelidir. İSG kurulları işyerinde tarafların katılımını sağlamak ve iç denetim mekanizması oluşturmak amacıyla kurulmaktadır. Katılımı güçlendirmek açısından işçi temsilcileri ve/veya sendika temsilcileri, denetimi güçlendirmek açısından da yöneticiler kurullarda bulunur. İptal olan İSGY'nde işverenin, İSG yönetiminde işçilerin "dengeli katılım" ını sağlaması gerektiği belirtilmişti (11. m.). Ancak bu ifade de muğlak ve yoruma açıktı. Gelişmiş endüstri ülkelerinde işçiler, işyerinde İSG veya diğer çalışma konularının yönetiminde en az işveren kadar temsil edilmektedirler. Örneğin, İngiltere'de İSG kurullarına<sup>7</sup>, Norveç, Danimarka ve Belçika'da<sup>8</sup> ise İş Konseyleri'ne katılan işçi temsilcilerinin sayısının en az işveren temsilcileri kadar olması gerekmektedir.

## 2.2. Kapsam Sorunu

İptal edilen İSGY'nde, SGİT'lerinin hangi işyerlerinde ne kadar (işçi sayısı ve iş alanına göre) bulunacağına dair düzenleme bulunmamaktaydı. 16. maddedeki; "işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili.....vb. konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar" hükmünün uygulanmasında mutlaka farklılıklar çıkacaktı. İSG Kurulları ise sadece 50'den fazla işçi

<sup>7</sup>"Safety Representatives And Safety Committees", İnternet Adresi: <http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>, Erişim Tarihi: 12.11.2007.

<sup>8</sup>TISK, "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", Mart 2006, İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesi: AB 15'teki Uygulamalar, AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, İnternet Adresi: [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr), Erişim Tarihi: 04.02.2008.

çalıştıran sanayi işletmelerinde kurulmalıdır (İSGKHY m.4). Bu durumda, SGİT de şu an sadece bu sınıfa giren işyerlerinde bulunmalıdır. Bu durum SGİT bulunacak işyerleri sayısını oldukça azaltmaktadır. Üstelik kurullarda hiç işçi temsilcisi bulundurmayanlar da hesaba katılırsa; işyerlerinde sendika temsili dışında işçi temsilinden söz etmek olanaksız hale gelmektedir.

İSG kurulu için 50 işçi sınırının bazı AB ülkelerinde de uygulandığı (İsveç, Fransa), bazılarında ise bu sınırın 20 işçiye indirildiği (Danimarka, Almanya) görülmektedir. Fakat AB'de genellikle, İSG kurulları sistemi ile SGİT sistemi beraber uygulanmaktadır. Bu sebeple bu ülkelerde, küçük işletmelerdeki SGİT'lerinin rolü güçlendirilmiştir. Ülkemizde SGİT'liği mekanizması henüz etkin biçimde çalışmadığından, KOBİ'lerde İSG konularına işçi katılımı çok yetersiz durumdadır.

İSG kurulu için 50 işçi kabul edilebilir bir sınır olmakla birlikte, ülkemizde bazı işyerlerinin (hizmet ve ticaret işleri) İSG kurulu kapsamı dışında bırakılması önemli bir eksikliktir. Karmaşık üretim süreçleri göz önüne alındığında, hizmet sektöründen sayılmasına rağmen sağlık ve güvenlik açısından yüksek riskli, emek-yoğun işler vardır (otelcilik, sağlık hizmetleri, eğitim vb.). AB İSG Ajansı'nın (OSHA) yaptığı bir araştırmada; otel ve restoranlarda çalışanların, yüksek hızda çalışmaya, cinsel tacize; sağlık ve sosyal alan çalışanları ise zorbalık ve fiziksel şiddete; sağlık ve eğitim çalışanlarının % 28'i strese maruz kaldığı belirtilmektedir. Ayrıca tüm mesleki risklere maruziyet biçimleri ve sıklıkları açısından, 33 sektör arasında en fazla risk taşıyan 4. sektör sağlık ve sosyal çalışma, 8. sektör otel ve restoran, 13. sektör eğitimidir.<sup>9</sup> İSGY'nin iptali sonucu işyerlerinde SGİT zorunluluğu kalmadığı gibi, bu tür işyerlerinde İSG kurulu da olmadığından, İSG konusunda işçileri temsil edecek herhangi bir mekanizma bulunmamaktadır.

Sendikasız işçiler için temsil mekanizmaları başta sendikalar olmak üzere kimi çevrelerce eleştirilmektedir. Bu temsilcilerin, işyerlerinde sendikaların etkinliğini azaltacağı ve temsilde teklik ilkesini zedeleyeceği iddia edilmektedir. İşçi temsili konusunun 4857 sayılı İK'nda -yasa taslağında bulunmasına rağmen- kapsam dışı bırakılmasında bu eleştirilerin payı olmuştur. Ancak bu iki yönden hatalı bir eleştiridir. İlk olarak, ülkemizde sendikacılık ve toplu sözleşme düzenlemelerinde yer alan kimi sınırlamalar yüzünden, işçilerin büyük kısmı temsil edilme olanağına sahip değildir. İkinci olarak; sendikalar genellikle ücret ve diğer özlük haklara odaklandıklarından, teknik içeriği olan İSG, toplu iş görüşmelerinde geri planda kalmaktadır. İşyerinde İSG'nin önemsenmesi için, İSG'yi ücret gibi tartışma ve sık sık ihtilafa neden olan konulardan bağımsız olarak ele almak gerekir.

<sup>9</sup>European Agency for Safety and Health at Work, "**The State of Occupational Safety and Health in the European Union - Pilot Study Summary Report**", ISBN 92-828-9272-7, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2000, p.20-21.

Ayrıca, sendikaların bu konudaki etkinliğinin azalmaması için çözüm de geliştirilebilir. İsveç ve İngiltere örneklerinde olduğu gibi, sendikasız işçilerin SGİT'leri de sendikalar tarafından belirlenebilir. Küçük işyerlerindeki temsilciler, sendika merkezlerince görevlendirilebilir. Üstelik İsveç'in İSG Ombudsmanlık (İSG temsilciliği) modelini; İtalya ve Fransa başta olmak üzere pek çok AB ülkesi kendi endüstri ilişkileri sistemlerine entegre etmeye çalışmaktadır. Ülkemizde de, İSG Yasası'na eklenecek bir hükümlerle, sendikasız ve KOBİ türünden işyerlerindeki İSG temsilcilerinin atanmasında işçi sendikalarına yetki tanınabilir.

Öte yandan, sağlıklı bir iş isteme hakkı sendikalı-sendikasız tüm çalışanların en temel insan hakkıdır. Bu anlamda, işyerinde İSG konularına işçilerin katılımı, sendikalı ya da sendikasız ayrımı yapılamayacak kadar önemli olup; iş kazalarından en çok zarar gören işçilerin İSG konusunda görüşünü almak çağdaş iş yaşamının bir gereğidir. Bu nedenle, işçi temsili sistemine İSG gibi önemli bir konudan başlayarak geçmek daha yerinde ve tepkisiz olacaktır. SGİT konusundaki hukuki belirsizlikleri gidermek ve uygulanmasını genişletmek için mutlaka yeni bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır.

İSG Yasası bu konuda bir fırsattır. Nitekim, bu yıl (2008) çıkarılması planlanan ve sosyal tarafların görüşüne sunulan *İSG Kanun Tasarısı Taslağı'nın 3., 15., 16. ve 23.* maddelerinde; **"iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi"** tanımlanmış, hakları ve görevleri isabetle belirlenmiştir.<sup>10</sup> Kanun taslağı her tür işyerini kapsam içine aldığından, yürürlüğe girdiğinde İSG işçi temsilciliği sistemini de kapsamlı biçimde uygulamaya geçirecektir. Fakat taslakta işyerinde temsilcilerin nasıl seçileceği ve görevlendirileceği konusu, Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır. İşçi temsilcinin çalışanlarca seçilmesi, demokratik ve katılımcı endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir ilkesi olup; İSG çalışan temsilcisinin çalışanlarca seçilmesi zorunluluğu yasada açıkça yer almalıdır. Bu husus, taslağa karşılık TMMOB'un<sup>11</sup> Bakanlığa gönderdiği görüş ve önerilerde de belirtilmiştir.

İSG Kanunu taslağında, İSG kurulları da tekrar düzenlenmekte; İSG kurulları için halen mevcut "sanayiden sayılan" işyerleri kısıtlaması isabetli bir biçimde kaldırılmaktadır. Kurulların oluşumu, ödev ve yetkileri çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmışsa da; *kurul içinde işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda temsil edilmesi zorunluluğu* kanunda belirtilmediği müddetçe, çıkarılacak yönetmeliklerde bunu sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi beklenmemelidir. Kurulda "eşit temsil" ilkesinin taslağa mutlaka eklenmesi gerekmektedir.

<sup>10</sup>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İnternet Adresi: <http://www.isggm.gov.tr/haber.asp?do=shw&nm=111>, Erişim Tarihi: 15.02.2008.

<sup>11</sup>TMMOB, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı Hk. TMMOB'nin Görüş ve Önerileri', İnternet Adresi: <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2984&mode=thread&order=0&thold=0>, Erişim Tarihi: 15.02.2008.

### 2.3. Diğer Eksiklikler

Yapılacak yeni düzenlemelerde (özellikle İSG Kanunu ve buna bağlı hazırlanacak tüzük ve yönetmeliklerde) eksik olan bazı noktalar giderilmelidir. Örneğin; çalışan işçi sayısına göre işyerinde bulunacak SGİT sayısı artırılmalıdır, ancak sendika temsilciliği sisteminde olduğu gibi üst sınır (en fazla 8 temsilci gibi) belirlenebilir. Aynı şekilde İSG kurulunda bulunacak SGİT sayısı da işçi sayısına göre değişmelidir. 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinin SGİT seçmesi zorunlu tutulmalıdır. İSG Yasa Tasarısı Taslağı'nda 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bir veya daha fazla işçinin işverence İSG çalışan temsilcisi olarak görevlendirileceği belirtilmekle birlikte; işçi sayısına göre işyerlerinde en az kaç tane temsilci bulunacağına sınırları, çıkarılacak yönetmelikle mutlaka çözümlenmelidir.

Başka bir önemli nokta da; İSGY'nin iptaliyle SGİT'lerinin hangi haklara sahip olduğunun belirsizliğe girmiş olmasıdır (eğitim alma, bilgi alma ve danışılma, yönetime katılma, önerilerde bulunma hakkı vb.). Kanun taslağı bu konuda da bazı temel düzenlemeler getirmektedir, ancak bunlar yönetmelikle daha detaylı hale getirilmelidir.

Ülkemizde İSG konusunda 2003 yılından bu yana getirilen yeni yasal düzenlemelerin yarattığı olumlu beklentilere rağmen ölümlü sonuçlanan iş kazaları büyük oranda artmıştır. SSK verilerine göre; ölümlü iş kazası ve meslek hastalığı sayısı iki yıl içinde yaklaşık % 80 artarak 1601'e yükselmiştir<sup>12</sup> ki bu son 18 yılın en yüksek rakamıdır. Bu tabloyla tüm AB ve aday ülkeler arasında en kötü imaja sahip ülke Türkiye'dir. İK ve MH'nı sadece yasal düzenlemelerle azaltmak, günümüz iş koşullarında mümkün değildir. Ülkemiz İSG mevzuatı, son yıllarda bazı AB ülkelerinden bile daha iyi bir duruma gelmiştir. Fakat sağlıklı bir iş çevresinin yaratılmasında yasal düzenlemeler kadar, diğer kurumsal, organizasyonel ve katılımcı düzenlemelerin geliştirilmesi de önemlidir. Bu anlamda çalışanların İSG yönetimine katılımı İSG sisteminin önemli bir parçası haline gelmiştir. Bu nedenle, ülkemizde başta SGİT'liği olmak üzere çalışma hayatında katılımcı İSG yönetim mekanizmalarının ivedilikle uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

### 3. AB'nde Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği

2002/14/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi, AB'nde çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve bu çalışanlara danışılmasına ilişkin genel bir çerçeve getirmektedir.<sup>13</sup> Bilgilendirme ve danışılma genel olarak işyerindeki iş koşulları konularını kapsadığından, sağlık ve güvenlik işçi temsilini de içine alır. Fakat İSG işçi katılımı, spesifik olarak 89/391 sayılı İSG çerçeve Direktif'te düzenlenmiştir.

<sup>12</sup>SSK, İstatistik Yıllığı, 2006.

<sup>13</sup>TİSK, "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", Mart 2006, Sosyal Diyalog Ek-A, AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, İnternet Adresi: [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr), Erişim Tarihi: 04.02.2008.

AB'nin 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi'nin amacı; işçilerin, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı koruyucu önlemlerin uygulanması ve bilgilendirme, danışma, dengeli katılım ve işçilerin ve onların temsilcilerinin eğitimi yoluyla, çalışırken yüksek düzeyde korunmasının sağlanması olarak belirtilmektedir.<sup>14</sup> Çerçeve direktif bilgilendirme, katılım ve danışma ile konuların nasıl organize edileceğini ulusal mevzuat ve uygulamalara bırakırken, sadece sağlık ve güvenlikten sorumlu işçi temsilcisinin tanımını yapmıştır. AB'de danışma ve bilgilendirmeyi yerine getirmede etkili bir araç olarak SGİT sistemi ön plana çıkmaktadır.

İşyerinde İSG konusunda işçilerle istişare, katılım ve bilgilendirme mekanizmalarının yapısı, uygulama ölçekleri ve sorumlulukları ülkeden ülkeye bazı farklılıklar göstermekle birlikte, genel yapı birbirine benzer. Üye ülkelerde *İSG İşçi Ombudsmanlığı*, *İSG İşçi Temsilciliği*, *İSG Kurulları*, *İş Konseyleri* gibi müesseselerden sadece biri ya da birkaçı beraberce uygulanabilmektedir. Genellikle belirli bir ölçekten büyük işletmelerde İSG kurulu oluşumu çoğu AB ülkesinde zorunluluk iken, KOBİ'lerde genelde SGİT sistemi uygulanmaktadır. Almanya, Belçika, Norveç ve Fransa gibi ülkelerde ise İSG kurulları ve SGİT'leri olduğu halde, işyerindeki çalışma koşullarıyla ilgili nihai karar organı İş Konseyleri'dir. İsveç'te ise, büyük işletmelerde İSG kurulu bulunmasına rağmen İSG işçi ombudsmanı, gerektiğinde işi durdurma gibi geniş yetkilerle donatılmıştır.

Çerçeve direktifin 6.madde 3. fıkrasında işverenin, yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunulması gerektiği belirtilmektedir.<sup>15</sup> Danışma ve işçilerin katılımı başlıklı 11. maddede işverenler, işçiler ya da temsilcileriyle İSG konularında istişarede bulunma ve onlara danışmakla yükümlü tutulmuştur. Danışma ve katılımın kapsamının; işçilere danışma, işçilerin veya temsilcilerinin önerilerde bulunma hakkı ve ulusal hukuka ve uygulamalara uygun olarak dengeli katılımlarının sağlanmasından oluştuğu da belirtilmektedir.<sup>16</sup> Ayrıca; Direktif'in "Tanımlar" başlıklı 3/c maddesinde; işçilerin sağlık ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisi "ulusal yasalara uygun olarak seçilmiş veya işverence atanmış, sağlık ve güvenlikle ilgili sorunlar konusunda işçileri temsil eden kişi" olarak tanımlanmıştır.<sup>17</sup> Çerçeve direktifin işçi-

<sup>14</sup>European Commission. Employment and Social Affairs , Current status, 15 October 1999, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. 2000, p.265.

<sup>15</sup>Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, **Official Journal L 183 , 29/06/1989 P. 0001 - 0008**, İnternet Adresi: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>, Erişim Tarihi: 29.11.2007.

<sup>16</sup>Council Directive 89/391, m.11.

<sup>17</sup>TİSK, "**Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**", AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, İş Sağlığı ve Güvenliği, Mart 2006, İnternet Adresi: [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr), Erişim Tarihi: 04.02.2008.

lerin katılımının sağlanması, istişare ile ilgili hükümleri, AB düzeyinde bunu yerine getirecek işyeri yapılarının oluşmasına yol açmıştır.

### 3.1. İsveç

İsveç'te işyeri İSG uygulamalarına işçilerin katılımı iki şekilde gerçekleştirilmektedir. İlki İSG Ombudsmanlığı (skyddsombud), diğeri de İSG kurullarıdır. Bunlardan ombudsmanlık (İSG işçi temsilcisi) sistemi neredeyse tüm işyerlerini kapsayacak şekilde etkili biçimde uygulanmakta ve devlet bu sistemin işleyişi için gerekli desteği vermektedir. İşçi sendikaları, işyeri İSG yönetiminde oldukça etkindirler ve hem büyük hem de küçük işletmelerdeki tüm İSG temsilcilerini atama yetkisine sahiptir. İSG kurulları içindeki işçi temsilcileri de sendika tarafından atanır.

İsveç ombudsman sistemi (skyddsombud) ve güvenlik kurulları sistemi, mesleki risklerin kontrolünde işçi katılımının merkezi bir unsurudur. Devamlı işçiler arasında üyelerce, fabrikada sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmek üzere seçilen Ombudsman sistemi, 1942'den beri vardır. 1974 ve 1978'deki yasal düzenlemeler, ombudsmanın rolünü ve gücünü büyük ölçüde genişletmiştir. Halen, 5 ve daha fazla işçisi olan işyerleri için bir ya da daha fazla ombudsman bulundurulması zorunludur. Şu an, kapsamlı yetkilere sahip yaklaşık olarak 120 bin ombudsman vardır. Ombudsmanların, yönetim üretimin devamını istese dahi, işçileri fiziksel olarak tehlikeye düşürecek durumlar ortaya çıktığında veya şüphelendiğinde işi durdurma hakkı vardır. Bu şekilde 1976-1980 yılları arasında 107 ila 171 işi durdurma olayı olmuştur. Ayrıca güvenlik tedbirleri açısından işyerini denetlemek, güvenlik gelişmelerini izlemek, çalışma alanlarının dizaynı ve planlamasına katılım gibi geniş yetkileri de vardır.<sup>18</sup>

Bu ülkede, sendikaların, işyerlerindeki İSG temsilcileri içinde oldukça yüksek bir ağırlığı bulunmaktadır. İSG ombudsmanları (aynı zamanda İSG kurulları içindeki temsilciler) çoğunlukla sendika tarafından 3 yıllık bir süre için atanırlar. Ancak, küçük işletmelerin de (5'ten az işçisi olan) bölgesel düzeyde temsilciler ataması gerekli görülmüştür. Temsilciler zamanlarını, işçi temsilciliği ile çeşitli kurullarda denetimler yaparak geçirirler. İsveç modeli; diğer İskandinav ülkeleri, İtalya ve kısa süre önce de Fransa tarafından da onaylanmış bulunmaktadır. İngiltere sendikaları da benzer bir modeli kendi ülkelerine getirebilmek için uzun zamandan beri uğraşmaktadırlar.<sup>19</sup>

İsveç'te, İSG konularına işçilerin katılımını düzenleyen düzenlemeler, 1977 tarihinde kabul edilen "**İş Çevresi Yasası**" nda yer alır. Yasanın 6. Kısmı işyerinde işveren ve işçiler arasındaki işbirliği mekanizmaları ile ilgili düzenlemelere ayrılmıştır. 2.

<sup>18</sup>Roger E. Kasperson, "Worker Participation in Protection: The Swedish Alternative", **Environment**, Vol: 25, No: 4, May 1983, s.18.

<sup>19</sup>KOSGEB-Hazırlayan: İsmail Adem, "**İsveç Ülke Raporu**", KOSGEB Yayını, s.11-12.

maddede; düzenli olarak 5 ve daha fazla kişi istihdam eden her çalışma yerlerinde, bir ya da daha fazla işçinin, güvenlik temsilcisi olarak atanması gerektiği belirtilmektedir. Güvenlik temsilcilerine yardımcıları da atanmalıdır. Güvenlik temsilcileri, var olan lokal işçi sendikası veya halen yürürlükteki toplu sözleşme tarafından atanır.<sup>20</sup>

Sendikanın olmadığı durumlarda güvenlik temsilcilerini işçiler, bir toplantıda veya oy pusulaları kullanarak kendileri seçebilir. Koordinasyondan sorumlu kıdemli güvenlik temsilcisi (ombudsman), birden fazla güvenlik temsilcisi olan işyerlerinde atanmalıdır (3.m.). Kural olarak, güvenlik temsilcileri üç yıl için atanırlar.<sup>21</sup>

Küçük işyerleri için bölgesel güvenlik temsilciliği adıyla anılan bir sistem vardır. Bir güvenlik kurulunun yokluğunda, işyerinde çalışmayanlardan sendika kolları güvenlik temsilcilerini atayabilir. Bölgesel güvenlik temsilcileri lokal güvenlik temsilcileriyle aynı anda mevcut olabilir ve aynı güçlere sahiptir. Güvenlik temsilcileri işçileri iş çevresiyle ilgili konularda, yeni ve alternatif hizmetler, araçlar, çalışma yöntemleri ve iş organizasyonunun planlanmasında görev alırlar.<sup>22</sup>

En az 50 işçisi olan işyerlerinde ve küçük işyerlerinde ise işçilerin talebi üzerine; işveren ve işçi temsilcilerinden oluşan bir güvenlik kurulu da bulunacaktır (8.m.). Kurullardaki işçi temsilcileri, güvenlik temsilcisi seçimindeki gibi, öncelikle lokal sendika organizasyonunca bir toplu sözleşme ile atanır. Güvenlik kurulu en az bir güvenlik temsilcisi içerir. Kurul aynı zamanda, yönetsel veya buna benzer pozisyondan bir üyeyi ve lokal işçi birliğinin yönetim kurulundan bir üyeyi de içerir (İş Çevresi Tüzüğü'nün 8. maddesi).

### 3.2. İngiltere

İngiltere'de İSG konusunda yasal düzenlemeler ilk olarak, 1974 yılında yayınlanan "**İş'te Sağlık ve Güvenlik Kanunu**" (Occupational Health and Safety Act at Work) içinde yer almıştır. Kanunun ardından, 16 Mart 1977'de imzalanıp, 1 Ekim 1978 tarihinde yürürlüğe giren "**Güvenlik Temsilcileri ve Kurulları Yönergeleri**" yayınlanmıştır. Sağlık ve Güvenlik Komisyonu'nca yayınlanan "Kahverengi Kitapçık" da, işletmelere İSG kurulları ve İSG işçi temsilciliği konularında yardımcı olmaktadır.

Sendikalar, bir işyerinde sendikasız işçileri güvenlik temsilcisi olarak atayabildiği ve eğitebildiği halde, 1996 yılındaki sağlık ve güvenlik düzenlemelerine kadar sendikasız işyerlerinde güvenlik temsilcileri için düzenleme yoktu. Bu düzenlemeler, bir

<sup>20</sup>"The Swedish Work Environment Act", Chapter 6- Co-operation between Employers and Employees etc., 1. ve 2. m.

<sup>21</sup>Swedish Work Environment Authority, İnternet Adresi:

<http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact /chapter06.aspx>, Erişim Tarihi: 20.11.2007.

<sup>22</sup>A.s.

Avrupa Mahkemesi kararını takiben, İSG konularında danışma haklarını sendikasız organizasyonlara kadar genişleterek, Çerçeve Direktife uyumu temin etmek üzere hazırlanmıştır.<sup>23</sup>

İngiltere'de işyerinde İSG yönetimine işçilerin katılımını sağlayan uygulama, İSG işçi temsilciliğidir. İSG kurulu ise ancak, işyerinde en az iki temsilcinin yazılı başvurusu olursa işverence yerine getirilecektir.<sup>24</sup> İSG temsilcileri, bir işyerinde İSG kurulu bulunsun ya da bulunmasın, işveren ve tanınmış sendikalarca; eğer daha küçük çaplı bir işyeri ise, çalışanlarca seçilip atanmaktadırlar. Bu temsilcilerin sayısının ne kadar olacağını belirlenmesi konusunda ise bazı kriterler vardır. Örneğin, işyerindeki toplam işçi sayısı, işlerin çeşitliliği, işyerinin konumu ve büyüklüğü gibi faktörler temsilci seçiminde etkili olur. İşyeri İSG İşçi Temsilcileri görevlerini yerine getirirken işverenle ortak hareket eder.<sup>25</sup>

Güvenlik temsilcileri danışmacı ve politikacı fonksiyonlara sahiptir ve yönetim performansını izlemek için gereklidir. Almanya'da olduğu gibi, güvenlik temsilcilerinin sağlık ve güvenlik performansını çeşitli açılardan denetleme hakları vardır.<sup>26</sup> İşçilerle danışma yapma imkanını veren düzenlemeleri yapmak ve sürdürmek, işçilerin çalışmasında sağlık ve güvenliği temin etmek için önlemleri geliştirme ve teşvik etmede işçilerle efektif işbirliği yapmak ve bu önlemlerin etkinliğini kontrol etmek işverenin bir görevidir.<sup>27</sup> Güvenlik temsilcilerinin diğer fonksiyonları potansiyel tehlikeleri, şikayetleri araştırmak, işçiler namına işverene temsil yapmak, denetlemeleri gerçekleştirmek ve güvenlik kurulu toplantılarına katılmaktır. Aynı zamanda, işverenin güvenlik politika beyanını inceleme hakkı ve denetçilerce yayınlanan raporlarını görme hakkı da bulunmaktadır. Güvenlik temsilcileri, işverenden tehlikeli ve yetersiz durumlarla ilgili özel önlem istediğinde ve işveren tavsiye veya düzeltme görevini yerine getirmediğinde, güvenlik temsilcisinin bir açıklama almaya hakkı vardır. Bir güvenlik temsilcisinin başlıca sorumluluklarından biri işverenle işçiler arasındaki işbirliğini teşvik etmektir. Güvenlik-koruma, güvenlik temsilcilerinin işverence aldatılmasını ve haksız yere işten çıkarılmasını önlemeye de çalışır.<sup>28</sup>

<sup>23</sup>Michael Terry, "Systems of Collective Employee Representation in Non-union Firms in the UK", *Industrial Relations Journal*, Vo.30, No.1, 1999, UK, s.19.

<sup>24</sup>Neil Millward, vd., "Workplace Industrial Relations in Transition the ED ESRC PSI ACAS Surveys", Dartmouth Publishing, Aldershot, 1992, s.162.

<sup>25</sup>"Safety Representatives And Safety Committees", *Ynternet Adresi: <http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>*, Erişim Tarihi: 12.11.2007.

<sup>26</sup>David R. Walters, Alan Dalton and David Gee, "Worker Representation on Health and Safety in Europe", European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, Brussels, 1993, s.65.

<sup>27</sup>Barrett, B., and Howells, R., "Occupational Health and Safety Law", London: Pitman., Third Edition, 1997, p.90.

<sup>28</sup>Beatrice Harper, "Health And Safety Structures At Plant Level In Germany And The Uk From A Comparative Perspective", *Debatte: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, V.8, No.1, 2000, s.94.

### 3.3. Almanya

Almanya'da işyerlerindeki tüm çalışma konularında çalışanların katılımını sağlamak üzere "**Çalışma Konseyleri**" sistemi uygulanmaktadır. Almanya'da İSG kurulu uygulaması olduğu halde, işyerindeki diğer konularla beraber İSG konusunda da ilgili nihai karar organı İş Konseyleri'dir. Ayrıca İSG kurulu bulunan işletmelerde işçileri temsil etmek üzere, Konsey tarafından atanan iki İSG temsilcisi görev yapmaktadır.

Alman İSG sisteminde, işyerlerinde çalışacak işyeri hekimleri ve güvenlik uzmanlarının atanması, işçiler ve işveren arasındaki işbirliği ve katılım mekanizmaları, görev ve yetkileri, 12 Aralık 1973 tarihli "Arbeitssicherheitsgesetz" (**Mesleki Doktorlar, Güvenlik Mühendisleri ve Diğer Güvenlik Uzmanları Hakkındaki Yasa**) tarafından belirlenmiştir. Katılımla ilgili düzenlemeleri içeren 4. bölümün 11. maddesine göre; 20'den fazla işçi çalışan tesiste işveren, bir İSG Kurulu kurmak durumundadır. Kurul şu üyeleri içerecektir:<sup>29</sup> İşveren veya atadığı temsilci, Çalışma Konseyince atanan iki çalışma konseyi üyesi, İşyeri hekimi, İş güvenliği uzmanı ve Sosyal Kanun'un Sozialgesetzbuch Yedinci Kitabının 22.maddesine göre görevlendirilecek güvenlik memurları.

### 3.4. Danimarka

Danimarka'da işçi çalıştıran tüm işletmeler sağlık ve güvenlik faaliyetlerini yerine getirmelidir. Genel bir kural olarak, işletmeler, 10'dan fazla işçi istihdam ettiklerinde, bir "Dahili Güvenlik Organizasyonu" (DGO), diğer bir ifadeyle İSG birimi oluşturmaları gerekir. Dahili güvenlik organizasyonu oluşturması gerekmeyen işletmelerde de; işveren, yöneticiler ve işçilerle işbirliği halinde sağlık ve güvenlik aktiviteleri yerine getirilmelidir. Bir DGO, her departmanca veya aktivite grubunda oluşturulan "Güvenlik Gruplarından" meydana gelir. Ek olarak, 20'den fazla işçi bulunuyorsa bir "Güvenlik Kurulu" da kurulması gerekmektedir.<sup>30</sup>

Mevzuata göre işveren, DGO'nu işçiler ve yöneticilerle işbirliği halinde tesis etmelidir. İşçiler, yöneticilerle beraber güvenlik grubuna katılmak için, bir "Güvenlik Temsilcisi" seçerler. İşveren, bir Güvenlik Temsilcisi seçmeleri konusunda işçilere yeterli zaman ve fırsatı sağlayarak, işbirliğinin kurulmasını temin eder. Dahili güvenlik organizasyonunun yapısındaki tüm değişiklikler, işveren, yöneticiler ve işçiler arasındaki koordinasyonla yapılır. İşveren, sağlık ve güvenlik aktivitelerini organize etmek ve uygulanmalarına katkıda bulunmak zorundadır. Dahası, işçilerin riskler konusunda bilgilendirilmesini ve gerekli talimat ve eğitimi almasını sağlamalıdır. İşveren işletmenin

<sup>29</sup>"Arbeitssicherheitsgesetz" (**Act on Occupational Physicians, Safety Engineers and Other Occupational Safety Specialists**), 12 December 1973, Published in: BGBl 1973, 1885, m.1-7.

<sup>30</sup>Jens Jansen, "**The Health and Safety Activities of Enterprises**", WEA Guidelines F.2.4, Arbejdstilsynet, March 2006, s.7.

üst yönetiminin, sahip olduğu DGO'nda temsil edilmesini sağlamaktan ve üst yönetim temsilcisinin güvenlik kurulunun başkanlığını yapmasından da sorumludur. İşveren, İSG Temsilcilerinin, Güvenlik Kurullarının ve Güvenlik Gruplarının; özel alanlar, hukuken zorunlu olan işyeri değerlendirmesi yoluyla sağlık ve güvenlik koşullarının değerlendirilmesi gibi konularda, işletmenin planlama çalışmalarına katılmasını sağlamalıdır.<sup>31</sup>

## SONUÇ

Ülkemizde işçi temsilini sendikasız işçileri kapsayacak şekilde genişletme düşüncesi 4773 sayılı İş Güvencesi Yasası'nda kendini göstermiş; fakat bu düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanunu'na alınmamıştır. İşyeri işçi temsilciliğine "temsilde teklik" ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle sendikalarca karşı çıkmaktadır. Bununla birlikte, sağlıklı çalışmayı talep etme hakkı da sendikalı-sendikasız tüm çalışanların en temel hakkıdır. Bu ikilemde işyeri işçi temsilciliği yerine sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği sisteminin getirilmesi, -temsilde teklik ilkesini de zedelemeyeceğinden- en doğru seçenek gibi görünmektedir.

Ülkemizde sağlık ve güvenlik işçi temsilciliği uygulamalarında esas sorun hukuکی belirsizliktir. Özellikle İSGY'nin iptali önemli sorunlar yaratmıştır. İSG Yönetmeliği, her ne kadar SGİT'lerinin hangi işyerlerinde ne kadar bulunması gerektiği gibi bazı konuları açıklamamış olsa da, işyerinde SGİT mekanizmasını ilk defa olarak çalışma yaşamına kazandırmış olması açısından önemlidir. Ayrıca, bu iptal kararıyla İSGKHY'nin 5. maddesindeki SGİT'sinin nasıl seçileceği, hak ve görevleri de belirsiz kalmıştır.

Halen mevzuatımızda sendikasız işçilerin temsiliyle ilgili hükümler (hem işyeri işçi temsilcisi hem de sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi) hem hukuken sakatlanmış durumdadır, hem de günümüzde Batı endüstri ilişkileri sistemlerinde görülen İSG temsilciliği sisteminin gereklerini tam olarak karşılayamamaktadır.

Yakında yasalaşması beklenen İSG Kanunu Tasarısı Taslağında, "İSG Çalışan Temsilciliği" hakkında önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Taslakta, bu konudaki eksikliklerin bir kısmının giderildiği, ancak halen bazı önemli eksiklikler olduğu görülmektedir. Eksikliklerden ilki, İSG çalışan temsilcisinin işçilerce seçilmesi gereğinin taslakta belirtilmemiş olmasıdır. İşçileri temsil edecek kişiler işçilerce seçilmelidir. İkincisi ise, taslağın temsilcilerin hangi işyerlerinde ne kadar bulunacağını tespitini yönetmeliklere bırakmış olmasıdır. Bu konudaki sınırların ana hatlarıyla kanunda çizilmesi gerekmektedir. Üçüncü önemli eksiklik ise, İSG kurullarında işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımı ilkesine yer verilmemiş olmasıdır.

<sup>31</sup>A.e., s.9.

AB ülkelerinde çalışanların İSG yönetimine katılmasında en yaygın sistem İSG işçi temsilciliğidir. Bununla beraber, İSG Kurulları, İş Konseyleri uygulamaları da ayrı ayrı ya da beraberce uygulanabilmektedir. Genellikle belirli bir ölçekten büyük işletmelerde İSG kurulu oluşumu çoğu AB ülkesinde yasal zorunluluk iken, KOBİ'lerde genelde İSG işçi temsilciliği sistemi uygulanmaktadır. Almanya'da ise İSG kurulları ve işçi temsilcileri olduğu halde, işyerindeki çalışma koşullarıyla ilgili nihai karar organı İş Konseyleri'dir. İsveç'te ise, büyük işletmelerde İSG kurulu bulunmasına rağmen İSG işçi ombudsmanı, gerektiğinde işi durdurma gibi geniş yetkilerle donatılmıştır.

SGİT sistemi işletmenin ölçeğine göre değişen sayıda tüm işletmeler için uygulanmalıdır. 10'dan fazla işçi çalıştıran tüm işyerlerinde en az bir tane İSG işçi temsilcisinin görev yapması sağlanmalıdır. Riskli işler yapan büyük işletmelerde hem temsilcilik hem de kurul sistemi beraber uygulanmalıdır. Bunun için öncelikle, İSG Kanunu'nun yürürlüğe girmesi gerekmektedir. Bu kanun, son yıllarda İSG açısından içinde bulunduğumuz kötü koşullar da göz önüne alındığında son derece önem kazanmıştır.

## KAYNAKLAR

2821 Sayılı **Sendikalar Kanunu**.

4773 Sayılı **İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun**

25311 Sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği**.

25426 Sayılı **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**

**ACT ON OCCUPATIONAL PHYSICIANS, SAFETY ENGINEERS AND OTHER OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS**; 12 December 1973, Published in: BGBl 1973, 1885, m.1-7.

AKÇAKAYA, Erol; (2007), '3008, 274, 2821 İle 1475 Sayılı Kanunlarımızda; İşçi Mümessilliği, İşyeri Sendika Temsilciliği ve İşçi Temsilciliği', **Çelik-İş Dergisi**, Sayı: 21, Nisan 2007, Ankara, ss.25-30.

ÇELİK, Nuri; (2005), 'İşyeri İşçi Temsilciliği', **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası: Toker Dereli'ye Armağan**, Sayı: 55/1, İstanbul, ss.408-413.

BARRETT, Brenda, Richard HOWELLS; (1997) **'Occupational Health and Safety Law'**, 3rd Edition, London: Pitman, pp.299.

EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (OSHA); (2000), **'The State of Occupational Safety and Health in the European Union - Pilot Study Summary Report'**, ISBN 92-828-9272-7, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp.64.

EUROPEAN COMMISSION; (2000), **'Employment and social affairs - Current status 15 October 1999'**, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.. pp. 265.

EUROPEAN COUNCIL; (1989), 'Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work', **Official Journal L 183**, 29/06/1989 P. 0001 - 0008, İnternet Adresi: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31989L0391:EN:HTML>, 29.11.2007.

HARPER, Beatrice; (2000), "Health And Safety Structures At Plant Level In Germany And The Uk From A Comparative Perspective", **Debatte: Journal of Contemporary Central and Eastern Europe**, V.8, No.1, , pp.87-98.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUN TASARISI TASLAĞI; ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İnternet Adresi: <http://www.isggm.gov.tr/haber.asp?do=shw&nm=111>, Erişim Tarihi: 15.02.2008.

JANSEN, Jens; (2006), **'The Health and Safety Activities of Enterprises'**, WEA Guidelines F.2.4,

- Arbejdstilsynet, March 2006, İnternet Adresi: <http://www.at.dk/sw29004.asp>, Erişim Tarihi: 25.01.2008.
- KASPERSON, Roger E.; (1983), 'Worker Participation in Protection: The Swedish Alternative', **Environment**, Vol: 25, No: 4, p.18.
- KOSGEB; Hazırlayan: İsmail Adem, '**İsveç Ülke Raporu**', KOSGEB Yayını, s.11-12.
- MILLWARD, Neil et al.; (1992), '**Workplace Industrial Relations in Transition the ED ESRC PSI ACAS Surveys**', Dartmouth Publishing, Aldershot.
- ÖZCAN, Erol; (2003), 'İş Güvencesi Kanununun Getirdiği Yenilikler ve Uygulama Sorunları', İnternet Adresi: <http://hukukcu.com/modules/smartsection/item.php?itemid=36>, Erişim Tarihi: 11.01.2008.
- '**Safety Representatives And Safety Committees**', İnternet Adresi: <http://www.wokingham.gov.uk/index.asp>, Erişim Tarihi: 12.11.2007.
- SOSYAL SİGORTALAR KURUMU; (2006), İstatistik Yıllığı, 2006.
- SWEDİSH WORK ENVIRONMENT AUTHORITY; İnternet Adresi: <http://www.av.se/inenglish/lawandjustice/workact/chapter06.aspx>, Erişim Tarihi: 20.11.2007.
- TERRY, Michael; (1999), 'Systems of Collective Employee Representation in Non-union Firms in the UK', **Industrial Relations Journal**, Vo.30, No.1, UK., pp16-30.
- TMMOB, 'İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı Hk. TMMOB'nin Görüş ve Önerileri', İnternet Adresi: <http://www.tmmob.org.tr/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=2984&mode=thread&order=0&thold=0>, Erişim Tarihi: 15.02.2008.
- TÜRKİYE İŞVEREN SENDİKALARI KONFEDERASYONU (TİSK); (2006), '**Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye**', TİSK AB Mevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu, İnternet Adresi: [www.tisk.org.tr](http://www.tisk.org.tr), Erişim Tarihi: 04.02.2008.
- THE SWEDİSH WORK ENVIRONMENT ACT; Chapter 6- Co-operation between Employers and Employees etc.
- WALTERS, David R., Alan DALTON and David GEE; (1993), '**Worker Representation on Health and Safety in Europe**', European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety, Brussels