

TÜRKİYE'DE KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ VE ÖNEMİ

Doç.Dr. Dilek BAYBORA *

Anadolu Üniversitesi, İİBF

dbaybora@anadolu.edu.tr

Özet

Türkiye’de, küçük ve orta ölçekli işyerleri açısından işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi özel önem taşımaktadır. Çünkü Sosyal Güvenlik Kurumu 2012 yılı istatistiklerine göre, 1-249 sigortalının çalıştığı işyerlerinde 57.180 iş kazası meydana gelmiştir. Bu rakam, Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının yaklaşık olarak %77’ni oluşturmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, iş kazası rakamlarının bu kadar yüksek olmasının altında temel olarak bu işyerlerinin mali açısından daha güçsüz olmaları ve buna bağlı olarak işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği şekilde almamalarının yattığını söyleyebiliriz.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alıyordu ve sadece işçiler açısından hüküm ifade ediyordu. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir ve kademeli olarak yürürlüğe girmiştir/girecektir. Geçmişte, en az 50 işçi çalıştıran işyerleri açısından söz konusu olan işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, küçük ve orta ölçekli işyerleri açısından da söz konusu olmuştur/olacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda küçük ve orta ölçekli işyerleri açısından söz konusu olan/olacak olan yükümlülüklerin mali yönü açısından Kanunda bu işyerleri için destek önlemine de yer verilmiştir.

Bu çalışmada, Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından mevcut olan sorunları üzerinde durulduktan sonra 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu işyerlerine getirilen/getirilecek olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi ve buna bağlı olarak yapılması gerekenler/yapılacaklar ve bu önlemlerin önemi üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler : Küçük ve orta ölçekli işyeri, iş sağlığı ve güvenliği.

* Anadolu Üniversitesi, İİBF Eskişehir/Türkiye; 0-222-3350595; dbaybora@anadolu.edu.tr.

JEL Kodları : K32, K31.

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi bulunmaktadır. İş söz konusu olduğunda “sağlık”, sadece bir hastalığın veya fiziksel arızanın olmamasının ötesinde işyerindeki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilgili olup sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel öğeleri içerir (Alli, 2001). İş sağlığı, daha çok çalışma ortamında bulunan ve çalışanın sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında çalışanın sağlığının korunması anlamındadır (Arıcı, 1999).

1950 yılından beri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı konusunda ortak bir tanımları paylaşmaktadır. ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında yaptığı ilk toplantısında, iş sağlığı alanındaki hedefini belirlemiştir. 1995 yılında tanım gözden geçirilmiştir. Buna göre, “iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedeflemektedir” (Encyclopaedia, 1998; Alli, 2001).

İş güvenliği, daha çok çalışanın teknik özellik taşıyan risklere karşı korunmasını ifade etmektedir. İşyerinde kullanılan makine, donanım, teçhizata bağlı olarak ortaya çıkabilecek risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı önlem alınmasıdır (Arıcı, 1999). İş güvenliği, “işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak” tanımlanabilir. (Gerek, 2008). Günümüzde iş güvenliği, teknik bir bilim dalı haline gelmiştir ve hukuk, iktisat, istatistik, ergonomi, tıp, mühendislik gibi bilimlerden de yararlanmaktadır (Gerek, 2008; Yiğit, 2011).

WHO iş kazasını, “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır. ILO ise iş kazasını, “belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay” şeklinde tanımlamaktadır (İş, 2014). Doktrinde ise iş kazası, “sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği

dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmaktadır (Tuncay-Ekmekçi, 2013). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.13’de, iş kazasının tanımı verilmekten çok hangi hal ve durumlarda meydana gelen olayın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. SSGSSK m.13’e göre, “İş kazası

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Bu Kanununun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır”.

Doktrinde meslek hastalığı, “belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir sakatlık veya hastalık” olarak tanımlanmaktadır (Tuncay-Ekmekçi, 2013). SSGSSK m.14/I’e göre ise meslek hastalığı, “sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir”.

Türkiye’de “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” (KOBİY) (RG, T.04.11.2012, S.28457) ile küçük ve orta ölçekli işletme (KOBİ) tanımı ve sınıflandırılmasında değişiklik yapılmıştır. KOBİ, 250’den az çalışanı istihdam eden işletme olarak tanımlanmıştır. Yıllık olarak 10 kişiden çalışanı istihdam eden işletme mikro işletme, yıllık olarak 50 kişiden az çalışanı istihdam eden işletme küçük işletme ve yıllık olarak 250 kişiden az çalışanı istihdam eden işletme ise orta büyüklükte işletme olarak sınıflandırılmıştır (KOBİY m.4-5).

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler, 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alıyordu ve sadece işçiler açısından hüküm ifade ediyordu. 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) (RG, T.30.06.2013, S.28339) kabul edilmiştir ve İSGK’da yer alan bazı maddeler kademeli olarak yürürlüğe girmiştir ve girecektir. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini düzenleyen m.6 ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesini düzenleyen m.7, 4857 sayılı İş Kanunu’nun mülga m.81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1 Temmuz 2016 tarihinde yürürlüğe girecektir (İSGK m.38). 6331 sayılı İSGK, sadece işçileri değil tüm çalışanları İSGK’nın kapsamına almak suretiyle bu konuda önemli bir adım atmıştır. Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer alan iş sağlığı ve güvenliği işyeri örgütlenmesine ilişkin hükümler daha da ayrıntılı olarak 6331 sayılı İSGK’da yer almıştır.

Bu çalışmada, iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamada yaşanan sorunlar açısından KOBİ’ler, 6331 sayılı İSGK anlamında KOBİ’ler açısından iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri sağlık ve güvenlik birimi, ortak sağlık ve güvenlik birimi ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi üzerinde durulacak ve son olarak genel bir değerlendirme yapılacaktır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA UYGULAMADA YAŞANAN SORUNLAR AÇISINDAN KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞYERLERİ

Sanayileşme sürecinde bulunan tüm ülkelerde, iş kazaları önemli toplumsal sorunların başında yer almaktadır (Güzel, vd, 2009). Ne yazık ki Türkiye’de de iş kazaları önemli boyutlara ulaşmıştır. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler her yıl yayınlanmaktadır (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari). SGK tarafından en son yayınlanan istatistikler olarak 2012 yılı istatistiklerine göre, 2012 yılında toplam olarak 74.871 iş kazası, 395 meslek hastalığı meydana gelmiştir. Özellikle iş kazası rakamlarının büyüklüğü, ülke ekonomisine işgücü, üretim ve kazanç kaybı olarak yansımaktadır (Tuncay-Ekmekçi, 2013). SGK 2012 yılı istatistiklerine göre Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının 57.180’i 1-249 sigortalının çalıştığı işyerlerinde meydana gelmiştir. Bu rakam, Türkiye’de meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %77’ni oluşturmaktadır. Yine 2012 yılı istatistiklerine göre iş kazalarının 41.530’u 1-49 sigortalının çalıştığı işyerlerinde meydana gelmiştir. Kayıt dışı çalışmanın Türkiye’de yaygın olması

nedeniyle meydana gelen iş kazası rakamları gerçekte daha yüksektir. KOBİ'lerde iş kazası rakamlarının yüksek olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği, KOBİ'ler açısından daha büyük önem taşımaktadır. Çünkü Türkiye'deki işyerlerinin %99,9'unu ve istihdamın %76'nı KOBİ'ler oluşturmaktadır (Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, S.15881, T.28 Kasım 2013).

| İŞYERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYISI | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|------------------------------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | ERKEK | KADIN | TOPLAM | ERKEK | KADIN | TOPLAM | ERKEK | KADIN | TOPLAM |
| 1-3 | 12.263 | 605 | 12.868 | 10.174 | 543 | 10.717 | 19.489 | 1.744 | 21.233 |
| 4-9 | 5.941 | 281 | 6.222 | 5.776 | 287 | 6.063 | 4.598 | 288 | 4.886 |
| 10-20 | 7.379 | 459 | 7.838 | 8.700 | 467 | 9.167 | 6.211 | 387 | 6.598 |
| 21-49 | 8.118 | 384 | 8.502 | 9.156 | 480 | 9.636 | 8.263 | 550 | 8.813 |
| 50-99 | 5.547 | 345 | 5.892 | 5.957 | 372 | 6.329 | 5.700 | 417 | 6.117 |
| 100-199 | 6.125 | 476 | 6.601 | 7.657 | 566 | 8.223 | 6.839 | 622 | 7.461 |
| 200-249 | 1.727 | 139 | 1.866 | 2.261 | 190 | 2.451 | 1.893 | 179 | 2.072 |
| 250-499 | 4.354 | 424 | 4.778 | 5.100 | 508 | 5.608 | 4.879 | 479 | 5.358 |
| 500-999 | 2.621 | 396 | 3.017 | 3.841 | 433 | 4.274 | 4.285 | 421 | 4.706 |
| 1000+ | 4.935 | 383 | 5.318 | 6.436 | 322 | 6.758 | 6.933 | 694 | 7.627 |
| Bilinmeyen | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOPLAM | 59.011 | 3.892 | 62.903 | 65.059 | 4.168 | 69.227 | 69.090 | 5.781 | 74.871 |

Tablo 1: İş Kazalarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı (Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2012)

| İŞYERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI SAYISI | 2010 | | | 2011 | | | 2012 | | |
|------------------------------------|------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|------------|----------|------------|
| | ERKEK | KADIN | TOPLAM | ERKEK | KADIN | TOPLAM | ERKEK | KADIN | TOPLAM |
| 1-3 | 178 | 7 | 185 | 31 | 3 | 34 | 61 | 1 | 62 |
| 4-9 | 12 | 2 | 14 | 7 | 0 | 7 | 13 | 0 | 13 |
| 10-20 | 30 | 3 | 33 | 28 | 0 | 28 | 28 | 1 | 29 |
| 21-49 | 32 | 1 | 33 | 25 | 2 | 27 | 97 | 0 | 97 |
| 50-99 | 72 | 1 | 73 | 103 | 0 | 103 | 60 | 1 | 61 |
| 100-199 | 74 | 0 | 74 | 353 | 1 | 354 | 76 | 3 | 79 |
| 200-249 | 18 | 0 | 18 | 15 | 1 | 16 | 9 | 0 | 9 |
| 250-499 | 59 | 4 | 63 | 73 | 3 | 76 | 28 | 2 | 30 |
| 500-999 | 13 | 1 | 14 | 41 | 0 | 41 | 4 | 1 | 5 |
| 1000+ | 26 | 0 | 26 | 11 | 0 | 11 | 10 | 0 | 10 |
| TOPLAM | 514 | 19 | 533 | 687 | 10 | 697 | 386 | 9 | 395 |

Tablo 2: Meslek Hastalıklarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı (Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı, 2012)

Türkiye'de üretim sisteminin büyük ölçüde KOBİ'lere dayanması, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gereği gibi uygulanamamasının en önemli nedenini oluşturmaktadır. Çünkü KOBİ'ler açısından iş sağlığı ve güvenliği alanında iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek için alınacak her türlü önlem, maliyet anlamına gelmekte ve işverenler bu maliyetten kaçınmak istemektedirler (İş, 2014). Ayrıca KOBİ'lerde, işverenler de genellikle sigortalılarla birlikte çalışmakta ve buna bağlı olarak önlem almaktan ziyade bir kaza meydana geldiği

zaman sonuçlarının giderilmesini düşünmektedirler. İşyeri ölçeğinin büyümesine bağlı olarak çalışan sigortalı sayısı arttıkça işverenler, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için yapacakları her türlü çalışmanın kendilerine olumlu olarak yansıtacağına bilincine varmakta ve bu konuda ciddi çalışmalar yapmaktadırlar. Dolayısıyla Türkiye’de üretim yapısında, büyük ölçekli işyerlerinin sayısının artmasıyla işyerleri iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konusunda daha fazla çaba harcayacaklardır.

3. KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞYERLERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÖRGÜTLENMESİ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği alanında bilincin kazandırılması ve düzenlemelerin uygulanması konusunda dış denetim dışında işyeri içerisinden denetlemenin yapılabilmesine imkân sağlaması açısından önem taşımaktadır (İş, 2014). Bu örgütlenme ile iş sağlığı ve güvenliği geleneği yaratılmak suretiyle iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadelede başarılı olunacağı gibi bu iç örgütlenme, dış denetim eksiğinin de bir ölçüde giderilmesini sağlayacaktır (Süzek, 2013).

KOBİ’lerde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi kapsamında iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimi üzerinde duracağız.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı İSGK ile getirilen yeni düzenlemelerden biri de, çalışan temsilcisidir. İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkilerle işyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. İSGK m.20/1’e göre, “İşveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını gözönünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla... çalışan temsilcisini görevlendirir”. Maddenin devamında çalışan temsilcisinin sayısı ve görevlerine ilişkin diğer esaslara yer verilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” (İSGÇTT) (RG, T.29.08.2013, S.28750) yayınlanmıştır.

Çalışan temsilcisi olabilmek için çalışanın, işyerinin tam süreli daimi çalışanı olması, en az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması gereklidir (İSGÇTT m.6). İşyerinde yetkili sendikanın bulunması halinde işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirileceklerdir (İSGÇTT m.8). Dolayısıyla işyerinde, sendika temsilcisi bulunması durumunda ona üstünlük tanınmak suretiyle sendika işyeri temsilcisinin iş mevzuatının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olduğu gözetilmiş ve temsil konusunda bir çatışma olmasının önüne geçilmek istenmiştir (İş, 2014).

İSGÇTT’de işyerinde görevlendirilecek olan çalışan sayısına da yer verilmiştir. Buna göre, 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1, 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2, 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3, 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5 ve 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6 çalışan temsilcisi işyerinde görevlendirilecektir (İSGÇTT m.7). Dolayısıyla, 1 kişinin çalıştığı işyerleri dışında KOBİ’lerde de çalışan temsilcisi görevlendirilecektir. İşyerinde birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenecektir (İSGK m.20/2). İşyerindeki çalışan sayısının azalması veya artmasının çalışan temsilcisi sayısını ne şekilde etkileyeceği konusunda İSGK’da ve İSGÇTT’de bir düzenleme yer almamaktadır (İş, 2014)

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi sürecinde belirli görevleri ve yetkileri bulunmaktadır. Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir (İSGK m.20; İSGÇTT m.9). Çalışan temsilcisi, görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla da yükümlüdür (İSGÇTT m.9).

3.2 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İşyerlerinde bir tür yönetime katılma modeli oluşturan ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birim, iş sağlığı ve güvenliği kurulumudur (İş, 2014). Ayrıca işverenler, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kararlarına uymakla yükümlüdürler. İSGK’ya göre, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere

kurul oluşturur (İSGK m.22). “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” (İSGKY) (RG, T.18.01.2013, S.28532) hükümlerine göre, işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde 50’den fazla çalışanın olduğu her işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gereklidir (İSGKY m.5/1). Dolayısıyla, 50’den daha az çalışanın olduğu KOBİ’lerde, işverenin, iş sağlığı ve güvenliği oluşturma yükümlülüğü yoktur. Ancak, işveren isterse kurul oluşturmada konusunda herhangi bir engel mevcut değildir. Bununla birlikte daha önce de ifade ettiğimiz gibi işverenlerin, bu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacakları ilave maliyet olarak değerlendirmeleri nedeniyle ne yazık ki işyerlerinin verimlilik ve üretkenlikleri üzerinde olumlu etkileri olacak önlemlerden uzak durmaktadırlar. İşverenin, kanuni bir yükümlülüğü olmamasına rağmen iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmada durumunda kurulun kanundaki yetkileri kullanabileceği kabul edilmelidir (Demircioğlu-Kaplan, 2013). 50’den daha fazla kişinin çalıştığı KOBİ’lerde ise işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülükleri bulunmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları,

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinden birden çok çalışan temsilcisinin olması halinde baş temsilciden oluşmaktadır (İSGKY m.6/1).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunda görev alan bazı kişilerin işveren veya işveren vekili tarafından atanması öngörülmüşken bazılarının seçimle belirlenmesi söz konusudur. İSGKY’de iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer alan kişilerin tek tek sayılmak suretiyle gösterilmiş olması nedeniyle hükümden sayılmamış kişilerin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak kurulun oluşum biçiminin genişletilmesinin hukuken mümkün olmadığı ifade edilmektedir (Centel, 2013). Bununla birlikte, işyerlerinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarında sahip oldukları uzmanlıkları nedeniyle yararlı olabilecek, işyerinde çalışan diğer kişilerin de yer alması suretiyle kurulun genişletilmesinde bir sakınca yoktur.

İşyeri iç örgütlenmesi açısından önem taşıyan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkilerini, iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, alınması gerekli tedbirleri planlamak ve belirlemek, önleme politikası geliştirmek, eğitim programları hazırlamak, yıllık rapor hazırlamak ve çalışanın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasında karar vermek başlıkları altında toplayabiliriz. İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz bırakılamazlar (İSGKY m.8). Bu şekilde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunda görev almaları nedeniyle çalışanların herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmaları engellenmek istenmiştir.

İSGKY'de, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri düzenlendikten sonra sorumlulukları da düzenlenmiştir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği kurulları, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulunduracaklardır. Ayrıca kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar. Bunun dışında iş sağlığı ve güvenliği kurulları, iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla da yükümlüdürler (İSGKY m.11).

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma şekli, İSGKY'de ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, en az ayda bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak tehlikeli işyerlerinde bu sürenin 2 ay, az tehlikeli işyerlerinde 3 ay olarak belirlenmesine karar verebilir (İSGKY m.9/1-a). Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek, kurul tarafından uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir (İSGKY m.9/1-b). Ölen, uzuv kayıplı ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre belirlenir (İSGKY m.9/1-c). İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan çalışan, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Böyle bir durumda yukarıda belirttiğimiz toplantı süreleri uygulanmaz. Kurul, aynı gün acilen

toplanaarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir (İSGKY m.9/3).

Kurulun toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler de günlük çalışma süresinden sayılır (İSGKY m.9/1-ç).

Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir (İSGKY m.9/1-d).

Kurul tarafından işyerinde ilan edilen kararlar, işverenleri ve çalışanları bağlar (İSGKY m.2).

Çalışanlar, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulları tarafında konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar Ayrıca çalışanlar, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapmakla ve kurullar tarafında alınan kararlar ile uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışan temsilcileri aracılığıyla kurula bilgi vermekle yükümlüdürler (İSGKY m.12).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlü olan KOBİ'lerde, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının iyi bir şekilde işleminin sağlanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları rakamlarının azalmasında mutlaka yarar sağlayacaktır. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışanlarla, denetim elemanlarıyla, işveren ve işyeri yönetimiyle işbirliği içinde çalışması, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamın doğmasına katkı sağlayacaktır (Centel, 2013).

3.3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir (İSGK m.3/1-i). İşyeri sağlık birimi kurulması ve donanımına ilişkin hükümler, 6331 sayılı İSGK'da düzenlenmiştir. "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği"nde de (İSGHY) (RG, T.29.12.2012, S.28512) ayrıntılı hükümler yer almıştır.

İSGK, 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga m.81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri açısından m.6-7 dışında

yürürlüğe girmiştir. Bu nedenle, sadece 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan KOBİ'ler açısından İSGB'ye ilişkin hükümler uygulanmayacak, bunun dışındaki işyerleri açısından ise uygulanacaktır.

İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla çalışanları arasından İSGHY'de belirtilen niteliklere sahip bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelini görevlendirmekle yükümlüdür (İSGHY m.5/1). İSGB, en az bir işyeri hekimiyle işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde işveren diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHY m.10).

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmak, İSGB personelinin işbirliği içinde çalışmasını sağlamak, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanların görüşlerini alarak katılımlarını sağlamak, İSGB veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev yapan kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirmek, İSGB veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmek, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için ÇSGB tarafından belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamak, başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine İSGB veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin ulaşabilmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri İSGB veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içinde yapmakla yükümlüdür (İSGHY m.5/5; m.6).

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde İSGB oluşturması veya ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet alması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmamakta, yükümlülükleri devam etmektedir (İSGHY m.5/6).

İSGHY'de, çalışanların hak ve yükümlülükleri de düzenlenmiştir. Çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespit

edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Bunun yanında çalışanlar, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilirler. Ayrıca çalışanlar, işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak şartıyla işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uymakla, İSGB veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmakla, iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları verilen talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmakla da yükümlüdürler (İSGHY m.8).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve eğitimleri işçilere mali yük getirmeyecek şekilde ve dinlenme süreleri dışında düzenlenir. Eğitimlerde geçen süre de çalışma süresinden sayılır (İSGHY m.9).

3.4. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği birimi kapsamındaki yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını işyerinde ÇSGB tarafından belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde hizmet alarak da yerine getirebilmesi mümkündür. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ileri derecede uzmanlık gerektirmesi veya KOBİ'ler gibi mali açıdan daha güçsüz olan işyerleri için dışarıdan hizmet alınmasının daha düşük maliyetli olması nedenleri ile hizmet alımı yoluna başvurabilirler (Süzek, 2013). Dışarıdan hizmet alınabilecek kuruluşlar, İSGHY'de "*ortak sağlık ve güvenlik birimi*" (OSGB) olarak adlandırılmıştır. OSGB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimleri ifade etmektedir (İSGHY m.4/f). OSGB'nin iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunabilmesi için ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş olması şarttır, aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermeleri mümkün değildir.

50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri hariç olmak üzere diğer işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyerinde İSGB kurmak suretiyle yerine getirebilecekleri gibi OSGB'den hizmet almak suretiyle de yerine getirebilmeleri mümkündür.

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer sağlık personeli çalıştırılması zorunludur (İSHY m.12/1).

İSGB ve OSGB'ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan çalışma ortamı gözetiminden, çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile çalışanlara verilecek sağlık gözetiminden, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerinden, işyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilk yardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından, çalışma ortamının gözetimine ve çalışanların sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınmasından, işçilerin yaptıkları işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve maruziyet bilgileri ile işe giriş muayeneleri, periyodik sağlık muayeneleri sonuçları ve iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından sorumludurlar (İSGHY md.13).

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için istihdam edilmesi gerekli olan işyeri hekimi, diğer sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanı hakkında aşağıda kısaca bilgi vereceğiz.

3.4.1. İşyeri Hekimi

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi istihdam edilmesi gereklidir (İSHY m.12/1). İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, “İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”te (İHY) (RG, T.20.07.2013, S.28713) belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İşyeri hekimlerinin asgari çalışma süreleri, işyerinin girdiği tehlike sınıf ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişmektedir. Buna göre işyeri hekimleri,

- a. 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına yılda en az 25 dakika,
- b. Diğer işyerlerinden,
 1. Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 4 dakika,
 2. Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika,
 3. Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika

görev yaparlar.

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

Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir (İHY m.12).

İşyeri hekimlerinin görevlerini, rehberlik ve danışmanlık, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme ve ilgili birimlerle işbirliği olarak dört başlık altında toplamak mümkündür (İHY m.9).

İHY'de işyeri hekimlerine önemli yetkiler de tanınmıştır. Bu yetkiler, işyerinde çalışanlar açısından hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, gerekli tedbirler işyeri hekimi tarafından belirlenecek makul süre içinde işveren tarafından alınmadığı takdirde durumu işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işvereni

bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlar ile iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır (İHY m.10/1).

İşyeri hekimleri, İHY’de belirtilen görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (İHY m.11).

3.4.2. Diğer Sağlık Personeli

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için istihdam edilmesi gereken bir diğer kişi, diğer sağlık personelidir (İSHY m.12/1). Ancak tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. Bununla birlikte, işveren tarafından diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecek olanların İHY’ye göre geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olması zorunludur (İHY m.14).

Diğer sağlık personeli, işyeri hekimi ile birlikte çalışır ve görevleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak, çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak, özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak, ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, çalışanların sağlık eğitiminde görev almak, işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak, işyeri hekimi tarafından verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütmek ve işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmaktır (İHY m.16).

İşyerinde görevli diğer sağlık personelinin yetkileri ise görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır (İHY m.17).

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak,

işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür (İHY m.18).

İHY’de, diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirmek için görev yapacağı süreler de düzenlenmiştir. Buna göre diğer sağlık personeli,

- a. 10’den az çalışanı olan ve az tehlikeli veya tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına yılda en az 35 dakika,
- b. Diğer işyerlerinden,
 1. Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika,
 2. Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 9 dakika,
 3. Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 12 dakika

görev yaparlar.

Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir.

3.4.3. İş Güvenliği Uzmanı

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için istihdam edilmesi zorunlu olan bir diğer kişi, iş güvenliği uzmanıdır (İSHY m.12/1). “İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”te (İGUY) (RG, T.29.12.2012, S.285112) iş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman olarak tanımlanmıştır (İGUY m.4/f). İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, İGUY’ye göre geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak zorundadır.

İş güvenliği uzmanları için (A), (B) ve (C) olmak üzere üç sınıf belge söz konusudur. İş güvenliği uzmanlarından (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler. Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, sadece tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanının, işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir (İGYU m.7).

İGYU'de iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmek için görev yapacağı süreler düzenlenmiştir. Buna göre iş güvenliği uzmanları,

- a. 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, çalışan başına yılda en az 60 dakika,
- b. Diğer işyerlerinden,
 1. Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 6 dakika,
 2. Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 8 dakika,
 3. Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 12 dakika

görev yaparlar.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir (İGYU m.12).

İş güvenliği uzmanlarının görevleri, rehberlik ve danışmanlık, risk değerlendirme, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt ile ilgili birimlerle işbirliği başlıkları altında toplanmıştır (İGYU m.9).

İş güvenliği uzmanları, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek, işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak yetkisine sahiptir (İGYU m.10).

İş güvenliği uzmanları, görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler (İGYU m.11).

4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

6331 sayılı İSGK'nın bazı maddelerinin daha öncede ifade ettiğimiz gibi kademeli olarak yürürlüğe girmesi düzenlenmiştir. İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğüne ilişkin m.6'nın yürürlük tarihi 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga m.81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ise 01 Temmuz 2016'dır (İSGK m.38). Bunun dışındaki işyerleri için İSGK yürürlüğe girmiştir.

İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi m.7'de düzenlenmiştir. Bu madde de 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga m.81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri dışındaki bütün işyerleri için benzer şekilde yürürlüğe girmiştir. ÇSGB tarafından maddede düzenlenmiş olan şartların sağlanması durumunda iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için destek sağlanacaktır. Destekten, kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunanlardan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri yararlanabilir. Ancak

Bakanlar Kurulu, 10'dan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de yararlanmasına karar verebilir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle SGK tarafından finanse edilir. Ancak yapılan kontrol ve denetimlerde, istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler kanuni faizi ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten 3 yıl süreyle yararlanamazlar (İSGK m.7).

ÇCGB tarafından “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik” (İSGHDY) (RG, T.24.12.2013, S.28861) ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ” (RG, T.03.05.2014, S.28989) yayımlanmıştır.

Destekten, Türkiye genelinde 10'dan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin işverenleri faydalanmakla birlikte çalışan sayısının 10'dan az olup olmadığının belirlenmesinde bazı şartlar aranmaktadır. Buna göre, aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli işyerinin bulunması halinde Türkiye genelinde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalıştırılan toplam sigortalı sayısı esas alınır. İşverenden iş alan alt işverenler tarafından çalıştırılan sigortalılar toplam çalışan sayısına dahil edilir. Ancak, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler, çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmazlar (İSGHDY m.4/2).

10'dan az çalışanı bulunan işverenlere sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelleri işyerinin tehlike sınıfı ve SGK'ya bildirilen sigortalı sayısı ile sigortalıların çalıştıkları gün sayısı esas alınarak herbir işyeri için ayrı ayrı tespit edilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin sigortalı başına günlük miktarı 16 yaşından büyük sigortalılar için belirlenen prime esas kazanç alt sınırının günlük tutarının sırasıyla %1,4 ve %1,6'sıdır. Sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedelinin tutarı, bu yüzdelerin aylık prim ve hizmet belgesi ile bildirilen prim ödeme gün sayısı ile çarpılması suretiyle tespit edilecektir (İSGHDY m.5).

Kapsama giren işverenlerin destekten yararlanabilmesi için aylık prim ve hizmet belgelerinin kanuni süresi içinde SGK'ya verilmesi şarttır. Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları tarafından yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanları tarafından kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla

kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden veya mahkeme ilamına istinaden çalıştırdıkları sigortalıları SGK'ya bildirmedikleri tespit edilen işverenler, tespit yapıldığı ayı takip eden aydan başlanılarak sağlanan destekten 3 yıl süreyle faydalanamaz ve kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler SGK tarafından kanuni faizi ile birlikte geri alınır. Birden fazla işyeri bulunan işverenlere ait işyerlerinde, kayıt dışı çalışan bulunduğunun tespiti halinde gerek tespit yapıldığı işyeri için gerekse diğer işyerleri için kayıt dışı çalışanın işe başladığı aydan itibaren yapılan ödemeler SGK tarafından kanuni faizi ile birlikte geri alınır ve söz konusu işverenler tespit yapıldığı ayı takip eden aydan başlayarak sağlanan destekten 3 yıl boyunca yararlanamazlar (İSGHDY m.5).

5. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliğinin temelinde, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek yatmaktadır. Çünkü sanayileşme sürecinde bulunan tüm ülkelerde, özellikle iş kazaları toplumsal sorunların başında yer almaktadır. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının çalışanlar, işverenler ve ülke ekonomisi açısından ortaya çıkan maliyetleri bulunmaktadır.

Türkiye'de iş kazaları rakamları önemli boyutlara ulaşmıştır. SGK 2012 yılı istatistiklerine göre 2012 yılında toplam 74.871 iş kazası meydana gelirken bu iş kazalarının 41.530'u 1-49 sigortalının çalıştığı işyerlerinde, 57.180'i 1-249 sigortalının çalıştığı işyerlerinde meydana gelmiştir. Dolayısıyla KOBİ'ler açısından iş kazası rakamlarının önemli boyutlara ulaşması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği çok daha büyük önem taşımaktadır. KOBİ'lerde iş kazası rakamlarının bu kadar büyük boyutlara ulaşmasının altında, KOBİ'lerin küreselleşmeye bağlı olarak rekabet edebilmeyi sürdürebilmelerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında alınacak önlemlerin mali açıdan zayıf olan bu işyerleri için yeni maliyet unsuru olarak görülmesi yatmaktadır. Oysa büyük ölçekli işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaptıkları yatırımların kendilerine verimlilik ve üretimde artış olarak döneceğinin farkındadırlar.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabul edilmesiyle Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanındaki düzenlemeler, tüm çalışanlar için hüküm ifade etmeye başlamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele başarılı olunmasında katkı sağlayacak ve işyeri içinden denetime imkân verecek işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi konusunda hükümler, İSGK'da yer almıştır. Bu kapsamda, yeni düzenlemelerden biri olarak karşımıza çalışan temsilcisi çıkmaktadır. Çalışan temsilci, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara

katılıp önerilerde bulunabilecek ve iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanları temsil edecektir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip olan ve bir tür yönetime katılma modeli oluşturan iş sağlığı ve güvenliği kurulları, 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere oluşturulmaları gereklidir. İşverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarına uymakla yükümlü olmaları da önemlidir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işverenler tarafından gerekli donanım ve personele sahip olan İSGB oluşturularak bu hizmetler sunulabilir. Bunun dışında, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin uzmanlık gerektirmesi ve dışarıdan hizmet alınmasının mali açıdan güçsüz olan KOBİ'ler için OSGB'den hizmet alınmak suretiyle sunulmasına da İSGK imkân tanımaktadır. Ancak İSGB oluşturmak veya OSGB'den hizmet almak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak konusundaki yetkilerini devreden işverenin, bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam etmektedir.

İSGK'da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyerleri açısından getireceği maliyetler düşünülerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine de yer verilmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin hüküm ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesine ilişkin hüküm, 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga m.81 kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri dışındaki bütün işyerleri için yürürlüğe girmiştir. Destekten, kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunanlardan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri yararlanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, 10'dan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de yararlanmasına karar verebilir. Bu şekilde mali açıdan güçsüz olan işyerleri desteklenmek istenmiştir.

İSGK'da, işverenin, Kanunda düzenlenmiş olan yükümlülüklerine uymamasının idari yaptırımları da düzenlenmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi özellikle KOBİ'ler açısından büyük önem taşımaktadır. Çünkü Türkiye'deki işyerlerinin büyük kısmını KOBİ'ler oluşturmakta ve iş kazalarının büyük bir kısmı bu işyerlerinde meydana gelmektedir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, KOBİ işverenleri açısından maliyeti arttıran bir unsur olarak değerlendirilmekle birlikte bu işyerlerinde

çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması açısından İSGK’da yer alan yükümlülöklere uyulması, çalışma hayatının tüm tarafları açısından kazan kazan durumu sağlayacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Alli, B. O. (2001). **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri**, ILO Yayınları, Cenova
- Arıcı, K. (1999). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara.
- Centel, T. (2013). **“İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi”**, Sicil, Y.8, S.29(Mart).
- Demircioğlu, A. M.-Kaplan, H. A. (2013). **“6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çerçevesinde İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi”**, Sicil, S.30.
- **Encyclopaedia of Occupational Health and Safety** (Ed. Stellman, J. M.). (1998). ILO, V.I, Geneva.
- Gerek, N. (2008). **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları, Eskişehir.
- Güzel, A. vd. (2009). **Sosyal Güvenlik Hukuku**, B.12, Beta Yayınları, İstanbul.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği**. (2014). Anadolu Üniversitesi, AÖF Yayınları, Eskişehir.
- **Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı**. (2012). http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari (01.07.2014).
- Süzek, S. (2013). **İş Hukuku**, B.9, Beta Yayınları, İstanbul.
- Tuncay, A. C.-Ekmekçi, Ö. (2013). **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, B.16, Beta Yayınları, İstanbul.
- Yiğit, A. (2011). **İş Güvenliği**, B.2, Alfa Aktüel Yayınları, Bursa.
- **Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni**, S.15881, T.28.11.2013 <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15881> (20.06.2014).