

Kamu Sektöründe 6631 Sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasasının Uygulanması ve Mevcut Yükümlülükler

Bülent DEMİR¹
Nalan DEMİR²

Özet

30.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan ve 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunuyla, kanununda belirtilen istisnalar hariç kamu veya özel sektör ayrımı yapılmaksızın çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm istihdam edilenler kapsam içerisine alınmış, 6331 sayılı kanun ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak bir çok yeni yönetmelik düzenlenmiş ve Kamu kurumları ile özel sektör işyerlerine yeni yükümlülükler getirilmiştir.

Türkiye’de iş kazası ve ölümlü iş kazası sayısı her geçen gün artmaktadır. Meslek hastalıkları teşhisi yok denilecek kadar az sayıdadır. Kamuda İş Güvenliği Uzmanı ve İş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğunu da içeren 6.cı ve 7.ci maddelerinin yürürlük tarihi 6495 sayılı kanunla 01.07.2016 tarihine ertelenmiştir. Ertelenen İş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğudur. Ancak kanunun diğer çok önemli maddeleri 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Birçok yönetmelik yayınlanmış ve uygulamaya konulmuştur. Kamuya ait iş yerlerinde ve 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yürürlükte olan maddeler ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmediği ve sanki kanunun 01.07.2016 tarihine ertelendiği şekilde bir algı oluştuğu, kamu kurum ve kuruluşlarının pek çoğunda; risk değerlendirmesi yapılmadığı, acil durum plan hazırlanmadığı, İSG eğitimi verilmediği, sağlık gözetimi yapılmadığı, çalışan temsilcisi seçilmediği ve eğitim verilmediği, bunlar gibi pek

¹ Ege Üniversitesi Ege MYO, E.Ü. Fen Bilimleri Ens. İş Sağlığı ABD, bulent.demir@ege.edu.tr

² İzmir Barosu, İş Güvenliği Uzmanı/İş Yeri Hekimi Eğiticisi, avukatnalandemir@hotmail.com

çok yasa ve yönetmeliklerin ortaya koyduğu yükümlülüklerin yerine getirilmediği görülmektedir. Kamu kurum yöneticileri yükümlülüklerini yerine getirmediği takdirde; idari, hukuki ve cezai yaptırımlarla yüz yüze kalacaktır. Kamu kurumlarının hem bu yasal yükümlülükleri yerine getirmesi hem de 1.7.2016 tarihine hazırlık yapması gerekmektedir.

Bu çalışmada yasayla kamu kuruluşlarına getirilen yükümlülükler, sonuçları, mevcut durumda yapılması gerekenler, alt işveren uygulamaları, kamuda iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirilmesi, İSG birimi veya kurulu kurulması gibi hususlar değerlendirilecektir.

***Anahtar Kelimeler:** Kamu kurumlarında İSG, İSG mevzuatı, 6331 sayılı yasa, iş kazaları.*

Occupational Health and Safety Act of 6631 Announcement of the Public Sector Implementation and Current Liabilities

Abstract

With the law No. 6331 Occupational Health and Safety that is published in the Official Journal on 30.06.2012 and as of 30.12.2012 which entered into force, except exceptions specified in law and without distinction between the public or private sector including apprentices and trainees all employees are taken into scope, on the basis of Law No. 6331 and the European Union Council Directive numbered as 89/391/EEC a number of new regulations are organized and the new obligations are imposed on private businesses and public institutions.

The number of fatal accidents at work and occupational accidents in Turkey is increasing every day. Occupational disease diagnoses are very limited. Effective date of 6th and 7th articles, including requirement of employing job security specialist and workplace doctor, has been postponed to the date 01.07.2016 due to Law No: 6495. However, other important provisions of the law entered into force on 30.12.2012. Many regulations have been published and implemented.

It seems that the obligations are not fulfilled public institute and private sector having less than 50 employees and classified as less dangerous

workplaces. It also seems that a perception has occurred as if the law has postponed the date 07/01/2016; risk assessment is not done, emergency plan is not prepared, occupational health and safety training is not given, health surveillance is not done, the employee representatives are not elected and education is not given and many requirements set by law and regulations are not met in most of the public institutions and organizations. If the managers of public institutions do not fulfill their obligations; they will be faced with administrative, civil and criminal sanctions. Public institutions must both fulfill these legal obligations and make preparations for the date 1.07.2016. In this study law the obligations imposed on public institutions, the results, and what to do in the current situation, subcontractor's applications, the appointment of public safety specialists and occupational physicians, points such as the establishment of OHS unit will be evaluated.

Keywords: *OHS in Public Institute, Legislation of OHS, Law of 6331, Occupational Accident*

1. Giriş

İş sağlığı ve güvenliği bütün çalışanları ilgilendiren, çalışma yaşamının en temel unsurlarından biridir. Yaşam hakkı kutsal ve en temel hak olup Anayasamızda bu hususa büyük önem verilmiştir. Anayasamızın 17. maddesi “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” (Anayasa, m.17/1), 50. Maddesi “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” (Anayasa, m.50), şeklinde düzenlemiştir. Anayasamıza göre Devlet herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama ve çalışma hakkını kullanabilmesi için gerekli koşulları sağlamak, bunun için gerekli hukuki düzenlemeleri yapmak, buna uygun bir çalışma ortamı oluşturmak zorundadır. Küreselleşen dünyada bilim ve teknolojiye yaşanan hızlı gelişmelere ve sanayileşmeye bağlı olarak; işyerlerinde yeterli önlemlerin alınmaması, her yıl artan iş kazaları, meslek hastalıkları ve çevre kirliliği insan ve çevre sağlığını tehdit eder bir konuma ulaşmıştır. [1].

Çalışma hayatı; çalışanın bedensel, ruhsal ve sosyal iyilik düzeyini belirleyen en önemli etkidir. İş sağlığı ve güvenliği sürekli gelişen ve değişen dinamik yapısı ile gelişmekte olan ülkelerde olduğu kadar

gelişmiş sanayi ülkelerinde de toplumun gündemindedir [2]. İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin göstergeler, temel insan hakları, çalışma yaşamı ve ülkelerin gelişmişliklerine ilişkin önemli göstergeler sunmaktadır. Ancak SGK ve diğer resmi istatistikler göstermektedir ki ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğine gereken önem yeterince verilmemekte; yasa, yönetmelik ve uygulamalarda yetersiz kalınmaktadır. Gerek özel sektör işveren kesimi gerekse kamu işvereni (devlet) değişik gerekçeler nedeniyle konuya gereken özeni göstermemektedir [3].

Türkiye iş kazalarında Dünya ve Avrupa'da ön sıralarda yer almaktadır. 30.12.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan, kamu ve özel işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışılması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi amaçlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) kanunu yürürlüğe girmesine rağmen Türkiye'de ölümlü iş kazalarında hayatını kaybeden işçi sayısı, Çalışma Bakanlığı İSG Meclisi raporuna göre; 2008, 2009, 2010, 2011, 2102, 2013 ve 2014 yıllarında sırasıyla 865, 1171, 1444, 1700, 744, 1235, 1886 olmuştur. Bununla beraber meslek hastalığı tanısı ve sayısı da gerçek değerlerin çok çok altındadır. Ülkemizde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili sayısal veriler, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her yıl yayınlanan istatistik yıllıklardan elde edilmektedir. Doğal olarak bu veriler, kuruma bağlı iş yerlerinden elde edilen bilgiler olup, sigortalı olmayan kişilerin uğradıkları iş kazaları sayısını içermemektedir.

Bu nedenle, Türkiye'deki gerçek iş kazası sayısının ve ölümlerin SGK istatistiklerindeki değerlerinden daha fazla olduğu kabul edilmektedir. 2008 yılında İstatistiklere girmeyen kayıplar ve % 40'ı bulan kayıt dışı istihdam da dikkate alındığında, ülkemizde iş kazası sayısının yılda 650 bin civarında olması gerekmektedir [4]. Ülkemizde önemli sayıda meslek hastalığı olduğu bilinmesine rağmen, bu hastalıkların çoğu, mesleksi olduğu kanıtlanmadığından kayıtlara yansımamaktadır [5,6]. Nitekim TÜİK'in iş kazası verileri SGK verilerinin birkaç kat üzerinde bir değerdedir. 2013 yılı SGK istatistiklerinde iş kazası sayısı yaklaşık 190 bin iken TÜİK 2013 verilerine göre bu rakam 706 bin olarak görülmektedir. Aradaki fark kayıt dışı iş kazalarının ne kadar yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Ülkemizde TÜİK verilerine göre (TÜİK,2013) Sosyal Güvenlik Kapsamı (5510 sayılı kanununun 4-1/a, 4-1/b, 4-1/c maddesi kapsamında), 2011-2013

aktif sigortalılar sayısının (zorunlu, çırak, Yurtdışı topluluk, tarım (4-1/a), tarım (4-1/b), muhtar, isteğe bağlı ve kısmi süreli çalışanlar dahil olmak üzere) 2011 yılında 17.374.631, 2012 yılında 18.352.859 ve 2013 yılında 18.886.989 olduğu bildirilmektedir. Türkiye’de tehlikeli ve çok tehlikeli iş yeri sayısının yaklaşık 680 bin, az tehlikeli iş yeri sayısının da yaklaşık 800 bin olduğu ifade edilmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ekim 2014 verilerine göre çalışma çağındaki nüfusun 57 milyondan fazla olduğu ülkemizde işgücü nüfusu 29 milyon 181 bin kişi, işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 71,5 kadınlarda ise yüzde 30,9 olmuştur. ILO’nun tahminleri ile Türkiye’de beklenen meslek hastalığı sayısı yılda 120 bin ile 360 bin arasındadır. [7].

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2103 yayınlarına göre, dünyada her yıl 2.2 milyon çalışan işle bağlantılı kazalar ve meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir. 270 milyon çalışan kazaya ve 160 milyon çalışan meslek hastalığına maruz kalmaktadır. 2012 yılı Eurostat verilerine göre; 2012 yılında EU-28’de toplam iş kazası sayısı 2.487.794, bu iş kazalarında yaşamını yitiren işçi sayısı toplam 3515’tir. 2012 yılında Almanya’da meydana kalan iş kazası sayısı 709.940, bu kazalarda ölen işçi sayısı 473, Fransa’da 461.376 kazada 524 ölüm, İspanya’da 281.045 kazada 273 ölüm, İtalya’da 274.040 kazada 469 ölüm, İngiltere’de 143.171 kazada 149 ölüm ve Portekiz’de 109.511 kazada 162 ölüm gerçekleşmiştir. Aynı yıl Türkiye’de yaklaşık 64.000 iş kazasında 744 ölüm gerçekleşmiştir [8]. İş kazalarının % 88’i tehlikeli davranışlardan, % 10 tehlikeli ortamdan ve % 2’si de önlenemeyen belirsizliklerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla iş kazalarının % 98’i insan kaynaklı olup alınacak önlem, eğitim, bilinç ve proaktif yaklaşımlarla ortadan kaldırılabilecek özelliktedir. Çünkü iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalmanın en önemli nedenlerinden birini bu konudaki bilgisizlik, diğer bir deyişle eğitim yetersizliği oluşturmaktadır.

İnsanın yapmakla yükümlü olduğu iş için gerekli ve yeterli eğitim görmemiş ya da yeterli beceri ve deneyim kazanmamış olması, iş güvenliği algısının gelişmemesi, işverenin gerekli önlemleri almaması, devletin gerekli düzenlemeleri yapıp kontrol görevini yeterince yapmaması iş kazası ve meslek hastalığı sayısını arttırmaktadır gerçekleşmiştir [9,10,11].

İş kazaları, gerek sosyal gerekse ekonomik sonuçları itibarıyla Türkiye için çok önemli bir problem olarak önemini korumaktadır. [12,13]. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İş Sağlığı ve Güvenliğini, “Tüm mesleklerde iş çilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumları nı en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarını n bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırası nda sağlığa aykırı etmenlerden oluş an tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumları na en uygun mesleksel ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarına en uygun mesleksel ortaml ara yerle ştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak” olarak tanımlamıştır [14,15,16]. ILO’ya göre İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı oluşan ekonomik kayıp Dünya GSYH için % 4, EU-27 için % 2,6 ile % 3.8 arasında değişmektedir [17]. Bu orana göre ülkemizin 2012 yılı GSYİH’si dikkate alınırsa iş kazaları ve meslek hastalıklarının toplam maliyetinin 56,67 milyar TL olduğu tahmin edilmektedir.

İş güvenliğini sağlamak hem insani bir zorunluluk, hem de yasal bir yükümlülüktür. İş güvenliğini sağlayarak iş kazalarını önlemek, oluşan kayıpları ödemekten daha kolay ve daha insancıl bir yaklaşımdır. Günümüzde önemli boyutlara ulaşan iş kazalarının yoğunluğunu azaltarak, güvenli çalışma koşulları sağlamak ve böylece işçilerin çalışma sürelerinin sonuna dek sağlıklı yaşamasını ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin geleceğini korumak mümkündür. İşletmelerin iş kazalarından doğan kayıplarını azaltmak, üretimin kesintisiz olarak sürmesini sağlamak, işçi devrini azaltmak, işgücü veriminde ve toplam verimdeki artışlarla ülke kalkınmasına yardımcı olmak tüm toplumun yararınaadır. Günümüzde bilimsel teknolojik gelişmelerin yarattığı olanakların iş güvenliğinin sağlanmasına yönelik etkinliklerde kullanılması ile iş kazalarının önemli ölçüde azaltılması olanaklıdır. Dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde bu konuda gözlenen olumlu gelişmeler iş kazalarının azaltılabileceğini göstermektedir. Bunun sağlanabilmesi ve iş kazalarının neden olduğu maddi ve manevi kayıpların azaltılabilmesi için iş güvenliğine yönelik çalışmalara gereken önemin verilmesi zorunludur. İş güvenliğini sağlama amacına, bilimsel araştırmaya dayalı planlı çalışmalar sonucunda geliştirilen güvenlik önlemleri ile ulaşılabileceği unutulmamalıdır [18]. Uluslararası hukuktaki gelişmeler bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere

de bazı yükümlülükler getirmektedir. Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de AB'ye üyelik sürecini başlatmış bulunması, İSG mevzuatında benzer düzenlemelere yer vermesini zorunlu kılmıştır [19]. ILO çok sayıdaki sözleşmesi ve uygulamaya koyduğu programlarla iş kazaları, hastalıklar ve ölümlerin boyutları ve sonuçları hakkında tüm dünyada farkındalık yaratmaya çalışırken (ILO, 2011a) korunma yollarına ilişkin düzenlemeler de getirmektedir.

6331 sayılı kanun, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli düzenlemeler getirmekte, iş sağlığı ve güvenliğinde «tazmin edici» yaklaşım yerine daha çok önleyici (proaktif) bir yaklaşım sergilemektedir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarıyla mücadele etmenin zorluğu ve maliyeti karşısında bu kaza ve hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeyi, kaynağında yok etmeyi hedef alan çağdaş standartlarda bir düzen kurgulamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin mutlak anlamda sorumluluklarını açıkça düzenleyen kanun, ayrıca, işyerlerinde ve ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçiler ile işverenler arasında etkin diyalog mekanizmaları da getirerek ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının azaltılmasında tarafların rollerini ve sorumluluklarını arttırmaktadır [20]. 6331 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte çalışma hayatındaki herkesi olumlu yönde etkilemiştir. Çalışma hayatının akışı içerisinde sorunlar ortaya çıkmaya başlamıştır. Özellikle çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olarak iş yerleri üçe ayrılmıştır. Bu iş yerlerinde tehlike sınıflarına ve çalışan sayısına bağlı olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı, iş yeri hekimi, iş yeri hemşiresi çalışması zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk sayesinde iş yerlerinde eğitim, denetim ve kontrol mekanizması oluşturulmuştur. Bu durum bile çalışma hayatında güvenli çalışma kültürünün oluşmasına büyük katkı sağlayacaktır. Bununla beraber kanun kapsamına kamuya ait işyerleri de dahil edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri 12.7.2013 tarihinde yapılan değişiklikle bu sadece iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yükümlülüğü, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1.7.2016 tarihine ertelenmiştir. Çalıştırılan sayısına bakılmaksızın çok tehlikeli sınıf işyerleri için 1.1.2013 tarihinde ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için bu yükümlülük 1.1.2014 tarihinde başlamıştır. Türkiye'de

50'den az çalışanı bulunan; az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iş kazaları en fazla sayıda meydana gelmektedir. Pek çok az tehlikeli sınıfta yer alan işletmeler kamu kurumlarında olduğu gibi 6331 sayılı yasanın 1.7.2016 tarihine ertelendiğini düşünmekte ve yasal yükümlülüklerini yerine getirmemektedir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde hali hazırda yarıdan fazla işletmenin hala iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırmadığı ilgili bakanlıkça belirtilmektedir. Kanundaki hükümlerde ortaya konduğu gibi İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin alınması için kamu ve özel sektöre ait işveren; iş güvenliği ve iş yeri hekimi ile yapılacak iş sözleşmesi ile (kamu kurumları için atama/görevlendirme ve İSG-Katip'te sözleşme ile), Ortak sağlık ve güvenlik biriminden alacağı hizmet ile ve gerekli belgelere sahip olması halinde bizzat kendisi tarafından bu hizmetin yerine getirmesi yoluyla sağlayabilir.

2. Yasal Mevzuat

6331 sayılı İSG kanunu yürürlüğe girmeden önce, İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal mevzuat 4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümünde "İş Sağlığı ve Güvenliği" adı altında düzenlenmiştir. AB mevzuatına uyumlaştırma çalışmaları neticesinde ve konuyla ilgili yayınlanan direktifleri neticesinde 4857 sayılı İş Kanununda bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı 20.06.2012 tarihinde TBMM'de kabul edilen ve 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ayrı bir kanun olarak kabul edilmiş ve yürürlüğe girmiştir. 6331 sayılı Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın madde 2'de ki istisnalar hariç olmak üzere tüm iş yerlerine uygulanacaktır.

1475 sayılı İş Kanunu kapsamında 1974 tarihinde yürürlüğe giren İSG Tüzüğü Bakanlar Kurulu'nun 16/6/2014 tarihli kararı ile yürürlükten kaldırılmış ve yerine 6331 sayılı yasaya uygun yeni tüzük oluşturulamamıştır. Yeni Tüzük oluşturmadan, Avrupa Birliği İSG ile ilgili direktiflerine ve ülkemizce kabul edilen ILO sözleşmelerine uygun olarak pek çok yönetmelik yeniden düzenlenerek yayınlanmıştır. Günümüzde yeni İSG Tüzüğü hazırlanması çalışmaları devam etmektedir.

6331 sayılı Kanun'un hükümlerinin işyerlerinin büyüklüğüne ve yapılan işin niteliğine göre farklı tarihlerde, aşamalı olarak yürürlüğe girmesi planlanmıştır. Bu çerçevede Kanunun

6 ve 7 inci maddeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun mülga 81 nci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2016 tarihinde; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.01.2014 tarihinde; diğer işyerleri için ise yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girmektedir. Kanunun geriye kalan maddelerinin ise yayım tarihi ve yayım tarihinden itibaren altı ay içerisinde yürürlüğe girmesi düzenlenmiştir.

Yürürlük Tarihi 1.7.2016 'e Ertelenen 6331 sayılı Kanunun 6 ve 7.ci Maddeleri;

Ertelenen 6331 sayılı Kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" belirleyen 6. maddesi; "*Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverence görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirilmesi veya bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilmesi ve ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir*" hususlarına ilişkindir. Bu madde ile ertelenen; *iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverence görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli ile, bu kişilerin görevlerini yerine getirecek yasa da belirtilen diğer kurumlar ve bunların yasal olarak görevlendirilmeleri süreci ile ilgilidir.*

Yine ertelenen 6331 sayılı Kanunun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi" belirleyen 7. maddesi; "*İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için Bakanlıkça sağlanacak destekler, hangi tehlike sınıfı iş yerlerinin bu destekten yararlanabileceği, giderlerin nasıl karşılanacağı, hangi kayıtların esas alınacağı, destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar, İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri v.b. gibi*" hususlara ilişkindir.

6495 sayılı yasayla kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için ertelenen husus 6331 sayılı İSG

kanunun sadece yukarıda içeriği açıklanan 6.cı ve 7.ci maddeleri olup, işverenin ve çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri ile ilgili değildir.

3. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının 6331 Sayılı Kanunla Ortaya Çıkan Yükümlükleri

30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanununun hükümlerine göre; yasa kapsamına giren özel sektöre ait bütün işyerleri ile tüm Kamu kurum ve kuruluşları 01.01.2013 tarihi itibarıyla:

- Risk değerlendirmesi yapmak,
- Çalışanlara eğitim vermek, çalışan temsilcisi seçmek, İSG ile ilgili organizasyon yapmak ve gerekli araç gereçleri bulundurmak,
- Sağlık ve güvenlik şartlarını değişen şartlara uygun hale getirmek, mevcut durumu iyileştirmek, İSG tedbirlerini izlemek, denetlemek, riskleri analiz etmek, azaltmak veya ortadan kaldırmak,
- Ölçüm kontrol yapmak, tehlike sınıfını belirlemek,
- Çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmak,
- Acil durum ve tahliye planları yapmak, tatbikat yapmak,
- Yasal süreci içerisinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirimini yapmak,
- Çalışanlarını bilgilendirmek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak, bu eğitimi özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde vermek, eğitimleri gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlamak,
- Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenleri çalıştırmamak, çalışanların görüşlerini almak ve katılımlarını sağlamak,
- Diğer işveren ve alt işverenler ile İSG çalışmalarında koordinasyonun sağlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

3.1. Risk Değerlendirmesi Yapılması

AB'nin 89/391 EEC sayılı direktifi ile İLO İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme 161 Sayılı Sözleşmesine paralel olarak, iş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilerek ve gerekli önlemlerin neler olduğunun göz önünde bulundurulması belirleyen risk değerlendirmesi zorunlu hale getirilmiştir.

30/6/2012 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun yayınlanıp yürürlüğe girdiği (30.06.2012) tarihten 6 ay sonraki tarih olan 30.12.2012 tarihi itibarıyla;

a) Kanununun 4. maddesi uyarınca; kanun kapsamında bulunan kamu ve özel tüm işveren tarafından işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması,

b) Kanununun 5.ci maddesi işveren tarafından “Risklerden korunma ilkelerinin uygulanması”

c) Kanununun 10.ci maddesi işveren tarafından “Risk Değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma yapılması” yükümlülükleri getirmiştir.

Yine 6331 sayılı kanununun 4.cü maddesine göre yasa kapsamındaki kamu ve özel sektöre ait bütün işlerde ve iş yerlerinde işveren 30.12.2012 tarihi itibarıyla yasanın getirdiği genel yükümlülüğü gereği; risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtmaması gerekmektedir.

Yine 6331 sayılı kanununun 5.ci maddesine göre, yasa kapsamındaki kamu ve özel sektöre ait bütün işlerde ve iş yerlerinde işveren 30.12.2012 tarihi itibarıyla yasanın getirdiği “risklerden korunma ilkeleri” gereği; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risklerden kaçınılmalı, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmeli, risklerle kaynağında mücadele etmeli, işi kişilere uygun hale getirmeli, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermeli, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemeli, önlenemiyor ise en aza indirmeli, teknik gelişmelere uyum sağlamalı, tehlikeli olanı tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmeli, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeli, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermeli ve çalışanlara uygun talimatlar vermelidir.

Yukarıda belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesini sağlamak üzere, 6331 sayılı kanununun 10.cu ve 30.cu maddelerine dayanılarak hazırlanan 20.12.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan ve 30/12/2012

tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği” yürürlüğe girmiştir. Buna göre; 30.12.2012 tarihi itibarıyla kamu kurumları ve yasaya tabi diğer işyerlerinde işveren; çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. İşveren işyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlama yapmak, tedbir almak, potansiyel tehlikeleri önlemek zorundadır. Risk değerlendirmesinin bu yönetmeliğe göre yapılması gerekmektedir. Mevcut durumda yasa kapsamında bulunan tüm kamu kurumları ve özel işletmeler 30.12.2012 tarihi itibarıyla risk değerlendirmesi yaptırmak zorundadır. Ancak az tehlikeli sınıf işyerlerinde ve özellikle kamu kurumlarında risk değerlendirmesinin 01.07.2016 yılında başlayacağı gibi yanlış bir algı bulunmaktadır. 2015 yılı İdari Para Cezaları Tebliğine göre kanun kapsamındaki işyerlerinde, risk değerlendirmesi yaptırmamak 3700 TL ve aykırılığın devam ettiği her ay için aylık 5550 TL idari para cezası gerektirmektedir. Zorunluluğun 30.12.2012 tarihi itibarıyla başladığı göz önüne alındığında risk değerlendirmesi yaptırmayan kamu işyerlerinin ve diğer işyerlerinin büyük bir para cezası ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir.

Risk değerlendirmesinde; İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinin 10.cu maddesinde belirtilen planlama, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, risk kontrol tedbirlerinin uygulanması, uygulamaların izlenmesinden oluşan “Risklerin kontrol adımları” uygulanır. Risk kontrol adımları uygulanırken toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi ve uygulanacak önlemlerin yeni risklere neden olmaması sağlanır. Risk değerlendirmesi yönetmeliğin 11.ci maddesinde belirtilen asgarî aşağıdaki hususları kapsayacak şekilde dokümanite edilir. Risk değerlendirmesi dokümanının sayfaları numaralandırılarak; gerçekleştiren kişiler tarafından her sayfası parafı ve son sayfası imzalanır ve işyerinde saklanır. Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Ayrıca yönetmeliğin 12. maddesinde belirtilen ve ortaya çıkabilecek yeni riskler oluşursa bu süreç beklenmeden yenilenmesi gerekir. Risk değerlendirmesi; tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri

belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilir.

Kamu kurumları da yasa kapsamındaki diğer iş yerleri gibi risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmak için Risk değerlendirmesi ekibi oluşturmalıdır. Bu ekipte; İşveren veya işveren vekili, İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, İşyerindeki çalışan temsilcileri, İşyerindeki destek elemanları (asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiler) ve işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar bulunmalıdır. İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir. İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar, görevlerini yürütmeleri sebebiyle hak ve yetkilerini kısıtlayamaz.

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Sunulması ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Devletçe Desteklenmesi

6331 sayılı kanununun 38.ci maddesinde bulunan ve uygulanma tarihlerini açıklayan bu iki maddenin yürürlük tarihi 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/7/2016 tarihine ötelenmiştir. Bununla beraber kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 7.ci maddesi gereğince sağlanacak desteklerin ödenme usul ve esaslarını düzenleyen ve 3 Mayıs 2014 tarihli “**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Tebliği** yayınlanarak, kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine sağlanacak desteklerin ödenme usul ve esaslarını düzenlenmiştir.

3.3. İş Güvenliği Uzmanı, İş Yeri Hekimi ve Yardımcı Sağlık Personeli Çalıştırılması

6331 sayılı İSG Kanununun 8. maddesinde; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevleri, sorumlulukları, yükümlülükleri, uzman ve hekimlerinin görevlerini yerine getirme esnasındaki işveren sorumlulukları, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi ve çalıştırılması usulleri ve gerekli belgeler gibi hususlar düzenlenmiştir. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebileceği ve bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılacağı, damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamayacağı, yapılacak ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam en fazla seksen saat görevlendirilebileceği hususları düzenlemiştir.

12/7/2013 tarihli ve 6495 sayılı kanununun 56 maddesine göre kamuya ait işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, İşyeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli çalıştırma, iş sağlığı ve güvenliği birimi veya İSG kurulu oluşturma zorunluluğu mevcut durumda bulunmayıp yasal olarak 1.7.2016 tarihinde zorunluluk olacaktır. Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarının 1.7.2016 tarihine kadar işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve İşyeri hekimi çalıştırması, iş sağlığı ve güvenliği birimi veya isg kurulu oluşturma kurması hususunda hiçbir yasal engel bulunmamaktadır. Hatta bir an önce bu uygulamayı yapıp, 6331 sy. kanun gereği işyerlerinde; risk değerlendirilmesi, acil durum planı, tatbikat, çalışan temsilcisi seçimi, sağlık gözetimi, çalışanların eğitimi ve bilgilendirilmesi v.b. gibi yasal yükümlülükleri acilen yerine getirilmesi; idari para cezası ile olabilecek bir iş kazası durumunda cezai ve tazmini yükümlülükler açısından bu kamu kurum ve kuruluşları yöneten, işveren veya işveren vekili konumunda olan yöneticilerin yararına olacaktır.

30/6/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İSG Kanununun 8. maddesinde; Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılacak işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personelin, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında nasıl çalışabileceklerine ve yapılacak ek ödemeye ilişkin açıklamalar bulunmaktadır. 8.ci maddeye göre; Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan, ilgili mevzuata göre işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz ve belgesi bulunan personel, kurumlarındaki asli görevlerinin yanında kendi çalışmakta oldukları kurumlarında belirlenen çalışma süresine riayet ederek iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi olarak görevlendirilebilir veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir.

3.4. Kamuda Çalışan ve Kendi Asıl İş Yanında Kısmi Zamanlı Olarak Üst Yöneticinin Onayı ile Görevlendirme Yapılacak İş Güvenliği Uzmanı ve İş Yeri Hekimlerinin Görevlendirme Prosedürü

Kamuda çalışan ve kendi asıl işi yanında kısmi zamanlı olarak üst yöneticinin onayı ile görevlendirme yapılacak iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimlerinin görevlendirme girişleri, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı olarak bilinen “İSG-KATİP” sistemine online olarak yapılması gerekmektedir. İşveren kamu kuruluşunun, hizmet alan iş yeri olarak İSG-KATİP sistemine kayıtlı bir SGK sicil numarasının olmalıdır. Ayrıca kurumun “NACE” kodu tespit edilmelidir. Bu hususla ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile bu bakanlığa bağlı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinden bilgi alınabilir. Kamu kurumu kendi çalışanını asli görevi yanında kısmi zamanlı olarak 6331 sayılı yasanın 8. maddesinde belirtilen şartlarda İş güvenliği uzmanı olarak görevlendirecekse, kamu kurumu ile çalışan arasında İSG-KATİP sistemi üzerinden hizmet alan iş yeri ve İş güvenliği uzmanı olarak sözleşme imzalaması gerekmektedir. Kısmi zamanlı görevlendirilecek iş güvenliği uzmanlığı sertifikasına sahip kamu görevlisi kendisine ait e-devlet şifresi ile İSG-Katip sistemine girerek onay vermesi zorunluluktur. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ek ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Örneğin Eylül 2015 itibarıyla asıl işi dışında ve mesai saatleri içerisinde

kalmak kaydıyla ayda 80 saat İSG-Katip sisteminde görevlendirilen bir iş güvenliği uzmanının alacağı ek ücret aşağıdaki gibi olacaktır.

Tahakkuk edecek ücret = Çalışılan saat x 200 (Gösterge rakamı) x Memur aylık katsayısı (0,083084)

Tahakkuk edecek ücret = 80 x 200 x 0,083084

Tahakkuk edecek ücret = 1329,344 TL

6331 sayılı İSG Kanununun 6.ve 7. maddelerinin yürürlük tarihinin ertelenmesi, kamu kurumları için iş güvenliği ve iş yeri hekimi ve yardımcı sağlık personeli çalıştırma zorunluluğunun, 6495 sayılı kanununun 56. maddesi ile değiştirilmesi ve 01.07.2016 tarihine ötelenmesi, kamuoyunda ve özellikle kamu görevlilerince yanlış yorumlanmıştır. 6331 sayılı yasanın diğer maddelerinde getirilen yükümlülükler ertelenmemiş ve mevcut durumda yürürlüktedir. 6495 sayılı kanunun 56 maddesi ile ertelenen daha önce de açıklandığı gibi sadece 6331 sayılı kanunun *iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverence görevlendirilmesi gereken iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimlerini açıklayan 6.cı maddesi ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi hususunu belirleyen 7. maddesidir.* Buna göre, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için iş birimi kurma, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 1/7/2016 tarihine ertelenmiştir. Bu açıdan bakıldığında, kamu kurum ve kuruluşlarının 01.07.2016 tarihinden önce kurum içerisinden veya başka bir kamu kuruluşundan gerekli belgeye haiz iş yeri hekimi ve İş güvenliği uzmanı çalıştırmaları ve yasanın 8.ci maddesinde belirtilen ölçütler esasında ilave ödeme yapılmamasını engelleyen yasal bir düzenleme bulunmamaktadır.

Konuyla ilgili olarak Samsun 1. İdare Mahkemesi 2014/646 E sayılı dosyasında, davalı kamu kurumunda asıl işine ilave olarak sözleşme ile belirli saatlerde görevlendirilen iş güvenliği uzmanı çalışanına, kurumunca ilave yaptığı bu iş (iş güvenliği uzmanlığı) nedeniyle ücret ödenmemesi sonucu açtığı davada, Mahkeme 2014/1409 K sayılı kararıyla, 6331 sayılı Kanununun 8. maddesi 7. fıkrası hükümleri gereğince, aylık 80 saati aşmamak kaydıyla 200 gösterge rakamının memur katsayısı ile çarpımı tutarında bedelin davacı çalışana davalı kamu kurumunca ödenmesine karar vermiştir.

3.5. İşyerinin Tehlike Sınıfının Belirlenmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9. maddesine göre; İşyeri tehlike sınıfı, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınarak 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça yayınlanan 29.03.2013 tarihli, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ’le verilen Ek-1’inde yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesine göre “NACE” koduna uygun olarak belirlenmelidir. İşyerinin tehlike sınıfının belirlenmesinde bir hata yapılmış ise işveren bakanlığa ilgili itirazını gerekçeleri ile yapıp iş yerinin gerçek tehlike sınıfını tespit ettirmelidir. Çünkü tehlike sınıfının değişmesi bir çok yükümlülüğün uygulanmasını da etkilemektedir.

3.6. Acil Durum Planlarının Hazırlanması, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım Çalışmaları Yapılması

6331 sayılı İSG kanununun 11. maddesi gereği, yasanın yürürlüğe girdiği 30.12.2012 itibarıyla İşveren; çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirlemek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri almak zorundadır. İşveren; acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapmak, acil durum planlarını hazırlamak, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirmek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlamak, ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmakla işveren yükümlüdür. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılarak güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden

gerekli düzenlemeleri yapmak ve çalışanlara gerekli talimatları vermek zorundadır. Acil durum planları iş yerinde hazırlanmalı, iş yeri duvarına asılmalı, acil durum tatbikatları yapılmalıdır.

Acil durumları belirlememek, acil durumlar için tedbir almamak, acil durum planlarını hazırlamamak, destek elemanı görevlendirmemek, araç gereç sağlamamak, acil durumlarda işyeri dışındaki kuruluşla irtibatı sağlayacak düzenlemeyi yapmamak 1233 TL ve aykırılığın devam ettiği her ay için yine 1233 TL idari para cezası gerektirmektedir.

3.7. Tahliye Etme

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununun 12. maddesi gereği, işveren; ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrıлып güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmalı ve çalışanlara gerekli talimatları vermeli, durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini istememelidir. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlamalıdır.

3.8. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

6331 sayılı İSG kanununun 13. maddesi gereği, 30.12.2012 tarihi itibarıyla Çalışanların; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldıklarında; İSG Kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkı bulunmaktadır. Bu durumda İSG Kurulu acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit edip alınan karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilmelidir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın

işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

3.9. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildiriminin Yapılması

6331 sayılı İSG kanununun 14. maddesi gereği işveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak, bunlar ile ilgili raporları düzenlemek, İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenlemek zorundadır. İşveren; İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde, Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde, Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur. İş yerlerinde işveren, İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından yapılan tespit ve tavsiyeler ile gerekli görülen diğer hususların yazıldığı, seri numaralı ve sayfaları bir asıl iki kopyalı şekilde düzenlenmiş her işyeri için tek olan onaylı defter bulundurmaktır zorundadır. Onaylı defter işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri, veya noterce her sayfası mühürlenmek suretiyle onaylanır. Onaylı defter yapılan tespitlere göre iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile işveren tarafından birlikte veya ayrı ayrı imzalanır. Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler işverene tebliğ edilmiş sayılır. Onaylı defterin asıl sureti işveren, diğer suretleri ise iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından saklanır. Defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından işveren sorumludur.

3.10. Sağlık Gözetimi Yapılması

6331 sayılı İSG kanununun 15. maddesi gereği işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. İşe girişlerinde, İş değişikliğinde, İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre

Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla, çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz. Kurumlarda ve işyerlerinde çalışanlara ait sağlık gözetimi bilgileri ve raporları düzenli bir şekilde tutulmalı, yasa ve yönetmelikte belirtilen şartlarda saklanmalıdır. İş yerinde alt işverene ait çalışan işçiler varsa bu kişilere ait sağlık gözetimi bilgileri talep edilip dosyalanmalıdır.

3.11. Çalışanların Bilgilendirilmesi

30/6/2012 tarihli 6331 sayılı İSG kanununun 16. maddesi gereği; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak çalışanları; İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda bilgilendirir. Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında bilgilendirir. Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları da bilgilendirir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

3.12. İş Sağlığı Güvenliği Eğitimlerinin Verilmesi

6331 sayılı İSG kanununun 17. maddesi gereği işveren; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri verir, bu eğitim işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek

hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

3.13. Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

30/6/2012 tarihli 6331 sayılı İSG kanununun 18. maddesi gereği işveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerinin; İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin ve tekliflerinin alınması, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde İSG konularında yetkili makamlara başvurusunun engellenmemesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması, riskler, KKD, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi ve bu konularla ilgili bilgilendirilmesi zorunludur.

3.14. Çalışan Temsilcisi Seçilmesi

“Çalışan Temsilcisi” seçilmesi ve görevlendirilmesi uygulaması; 30.06.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 20 nci maddesi kapsamında “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir” şeklinde düzenlenmiş olup, yasa kapsamındaki kamu ve özel sektörü işverenlere zorunluluk olarak getirilmiştir. Bu Kanuna dayalı olarak “İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcilerinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ” düzenlenmiş ve 29.08.2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak 27.09.2013 tarihinde

yürürlüğe girmiştir [21]. Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm işve işlemler işveren işverenin sorumluluğundadır. Çalışan temsilcisi; İSG ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili bulunan kişidir. 6331 sayılı kanun kapsamına giren kamu ve özel tüm işyerleri, çalışan temsilcisini tebliğde belirtilen usulüne uygun olarak yeterli sayıda seçmek, ilan etmek ve yasada belirtilen faaliyetleri gerçekleştirmesine izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir. Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışanlar arasından ilgili tebliğde belirtilen şekilde seçimle belirlenmesi esastır. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir. İşyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilân edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren bu maddede belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlar. 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. Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz. İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarına göre çalışan temsilcileri görevlendirmemek 1233 TL idari para cezası gerektirmektedir.

3.15. Alt işveren ve İş Sağlığı Güvenliği Koordinasyonu

Kamu kurumlarında birçok mal ve hizmet üretimi alt işveren tarafından gerçekleştirilmektedir. Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde

işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur (4857 sy iş kanunu). 6331 sayılı yasanın 23. maddesine göre; aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

18.01.2013 tarihinde resmi gazetede İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır. Kamu kurumlarında alt işverene tarafından yürütülen işlerde çalışan işçilere ait sağlık gözetimi raporları, bilgileri, İSG eğitim sertifikaları, yapılan iş tehlikeli ve çok tehlikeli iş işe mesleki eğitim belgeleri, risk değerlendirmesi, acil durum planları mutlaka alt işverenden talep edilmelidir. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği alt işverenle koordineli şekilde yürütülmelidir.

3.16. İdari Para Cezaları ve Hukuki Yaptırımlar

İş kazaları; sakatlık, engellilik, iş göremezlik, psikososyal durumlara ve can kaybı, neden olmaktadır. İş kazalarının; tedavi, mahkeme, tazminat ve onarım gibi doğrudan maliyetleri ile işgünü kaybı, üretim kaybı ve toplum gibi dolaylı maliyetleri de bulunmaktadır. İş kazaları; hukuki (maddi-manevi tazminat, destekten yoksun kalma tazminatı, SGK rücu davaları ve tazminatları), idari ve cezai sonuçlar doğurmaktadır. İdari yaptırımlar; idari para cezası, işin durdurulması, işyerinin kapatılması, işçilerin çalışmaktan alıkonmasıdır. Cezai yaptırımlar ise para cezası ve hapis cezasıdır.

Uygulanacak idari para cezaları her yıl ilgili bakanlıkça Maliye Bakanlığı yeniden değerlendirilme oranına göre hesaplanarak 6331 Sayılı İSG Kanunu'ndaki İdari Para Cezaları düzenlenerek yeniden belirlenmektedir. Yayımlanan tebliğe göre; İşverenin genel yükümlülüğü (madde 4), İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (madde 6), İşyeri hekimleri ve iş **güvenliği**

uzmanları çalıştırma (madde 8), Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma (madde 10), Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım (madde 11), Tahliye (madde 12), - İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim (madde 14), Sağlık gözetimi (madde 15), **Çalışanların** bilgilendirilmesi (madde 16), Çalışanların eğitimi (madde 17), **Çalışanların** görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (madde 18), **Çalışan** temsilcisi (madde 20), İş sağlığı ve güvenliği kurulu (madde 22), İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu (madde 23) ve Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu (madde 24) hususlarına aykırı davranışta bulunan işverenlere idari para cezaları uygulanmaktadır. İdari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezalarına itirazlar Sulh Ceza Mahkemesine yapılır.

Sonuç ve Öneriler

1. Ülkemizde sorunun tarafları olan devlet, işveren ve çalışanlarda gerekli irade, bilinç ve sorumluluk yeterince gelişmediği için İSG ile ilgili sorunlar artarak devam etmektedir.
2. Kamu kurumlarında; İSG kültürünün yeterince oluşmaması, bürokrasi, iş sağlığı ve güvenliğinin ciddiye alınmaması, bütçe problemleri, idarecilerin konunun önemsememesi nedenleriyle 6331 sayılı kanunun getirmiş olduğu pek çok yükümlülükler yerine getirilmemiştir.
3. Kamuda İSG kanununun uygulanmasında ertelenen 6.cı ve 7.ci maddeleridir. Bu maddeler iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırılma zorunluluğu ve devletin İSG hizmetlerine verilecek destekler 1.7.2016 tarihine ertelenmiştir. Kanun diğer maddeleri 1.1.2013 tarihi itibarıyla yürürlüktedir.
4. Pek çok devlet kurumunda yasal zorunluluk başlamasına rağmen; risk değerlendirmesi, periyodik kontroller, çalışanların sağlık gözetimi, çalışanların eğitimi, çalışan temsilcisi seçilmesi, acil durum planları ve tatbikatların yapılmadığı görülmektedir.
5. Kamu kurumlarında iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi çalıştırma zorunluluğu 1.7.2016 tarihine ertelenmiştir. Mevcut durumda, kamu kurumlarında kurum içerisinden kısmi zamanlı iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirmesinin yasal yönden bir sakıncası bulunmamaktadır.

6. Kamu kurumlarında kurum içerisinden veya başka kamu kurumlarından 6331 sayılı kanunun 8. maddesi gereğince asıl işleri haricinde iş sağlığı güvenliği hizmetleri görevini kısmi zamanlı olarak yerine getirecek iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı atamalarını 1.7.2016 tarihini beklemeden yapmalıdır. Bu yönde yasal sakınca bulunmamaktadır. Kamu kurum idarelerince iş güvenliği uzmanlarını atamalı, sağlık ve güvenlik birimi kurmalı, İSG kurulu kurmalı ve yasanın yükümlülüklerini yerine getirmelidir. Bu husus kamu çalışanlarında iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltacaktır. Çünkü bu süreç uzun soluklu ve zor bir süreçtir. İSG kültürünün kazanılması uzun süreç gerektirmektedir.
7. Kamuda bir çok iş, alt işverenlerden hizmet ve mal alımı şeklinde gerçekleşmektedir. Kamu kurumunda faaliyette bulunan bu şirketlerin çalışanların eğitimleri verilmeli, sağlık gözetimi yapılmalı, riskler konusunda bilgilendirilmeli, kurum yöneticileri tarafından takipleri yapılmalıdır. Belgeler kamu kurum yöneticileri tarafından alt işverenden talep edilmelidir.
8. Eğitim ve öğretim mevzuatı orta öğretimden başlayarak konuyla ilgili müfredat programları hazırlanacak şekilde yeniden düzenlenmelidir.
9. İşyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimine önem verilmeli, tehlike sınıfları belirlenmeli, bu konuda eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır.
10. Toplumda iş sağlığı ve iş güvenliği kültürünün oluşması için yapılacak yaygın ve örgün eğitimlerin yanı sıra yazılı ve görsel basın da etkili bir şekilde kullanılmalıdır.
11. Kamu kurumlarında; bulunan iş ekipmanlarının, elektrik tesisatının, asansörlerin kontrolleri yönetmelikte belirtilen süreçlerde hali hazırda düzenli ve yasanın gerektirdiği şekilde yapılmamakta ve büyük bir tehlike arz etmektedir.
12. Periyodik kontrol hizmetleri bir kurumun sorumluluğunda kurumsal bağımsızlık altında yürütülmelidir.
13. Kazalarının çok büyük bir oranda insandan kaynaklanan nedenlerden kaynaklandığı da düşünülecek olursa İSG eğitiminin ne denli önemli olduğu anlaşılacaktır.
14. Ülkede yeni İSG Mevzuatını uygulamakla yükümlü olan İSG paydaşlarının kalifiye insan gücü desteklenmeli ve AB normları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin bütün çalışanlara

- ulaşması sağlanmalıdır.
15. İSG faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan, İSG sisteminde tanımlanan kurum ve kuruluşlar arasındaki iletişim, eşgüdüm, politika, planlama ve organizasyon konularında var olan dağınıklık giderilmelidir.
 16. Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği planlaması ve yönetim sisteminin kurulması için kanunun ve ilgili yönetmeliklerin öngörmüş olduğu işyeri sağlık ve güvenlik birimleri, işyeri ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile işyeri sağlık ve güvenlik kurullarının aktif ve etkin çalışması gereklidir.

KAYNAKÇA

- [1] V.L. Tüzüner, B.Ö. Özasan,2011, Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının değerlendirilmesine yönelik bir araştırma, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi 40, 2, (2011) 138-154, 2011.
- [2] Yardım, N., ve Ark., Dicle Tıp Dergisi, 2007 Cilt: 34, Sayı:4, (264-271) Sağlık Bakanlığı Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı 264 Türkiye İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları Nazan Yardım, Zekiye Çipil, Ceyhan Vardar, Salih Mollahaliloğlu
- [3] TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, 2014, İş sağlığı ve iş güvenliği oda raporu, MMO/617, Ankara,
- [4] Yılmaz, F., 2010, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma, Uluslararası insan bilimleri dergisi, Cilt:7 Sayı 1 Yıl: 2010, ISSN:1303-5234,150-192
- [5] Tuna, 2005: 103-104; Emiroğlu, 1998: 1-4; Güven, 2008: 2-3; MMO, 2008: 28
- [6] Yılmaz, F., 2010, Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği kurulları: Türkiye’de kurulların etkinliği konusunda bir araştırma Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:7 Sayı 1

Yıl:2010, s. 150-192

- [7] http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=12826:2014-yili-is-cinayetleri-raporu-en-az-1886-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236
- [8] Eurostat, Number of non-fatal and fatal accidents at work, 2012, (persons) YB15.png http://ec.europa.eu/eurostat/statistic_explained/index.php
- [9] Yılmaz, F., 2009, *Ülkemizde Kobi'lerde İş Sağlığı ve Güvenliği: Avrupa Birliği Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir İnceleme*, Sosyal Siyaset Konferansları, 57. Kitap, 449-481)
- [10] Yılmaz, F.,2009, *İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Okul Eğitiminin Önemi: Modern Örnekler Işığında İş Sağlığı ve Güvenliği Lisans Eğitiminin Ülkemizde Uygulanabilirliği*, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, 11, 107-139).
- [11] Yılmaz, F., ve Gürbüz, B., 2009, *İş Kazalarının Nedenleri ve Maliyeti*, Mühendis ve Makine Dergisi, TMMOB Yayını, 592, 27-32
- [12] Ceylan, H., 2012, Türkiye'deki İş Sağlığı Ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, Electronic Journal of Vocational Colleges, December/Aralık 2012, s.94-104
- [13] Ceylan H., 2011, Analysis Of Occupational Accidents According To The Sectors In Turkey, Volume 3, Issue 2, p.18-24,. Gazi University Journal of Science, 25(4):909-918, 2012
- [14] İri, A., 2007, OHSAS 18001 İş Sağlığı Ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Ve Bir İnşaat Firmasında Uygulanması, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü

- [15] Özkılıç, Ö., 2005, İş Sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, Ankara
- [16] Yardım N ve Ark., Sağlık Bakanlığı Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezi Başkanlığı 264 Türkiye İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları: 2000-2005 Yılları Ölüm Hızları Nazan Yardım, Zekiye Çipil, Ceyhan Vardar, Salih Mollahaliloğlu, Dicle Tıp Dergisi, 2007, Cilt: 34, Sayı:4, (264-271)
- [17] Irastorza, X., 2014, Costs of poor OSH Towards an EU-28 estimate Expert meeting on the costs accidents and ill-health at work EU-OSHA Report review of methodologies Bilbao, 19 June 2014, Project Manager, PRU,
- [18] TMMOB, Makine Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, 2014, MMO/617, s.69
- [19] Kılış İ., ve Demir S., 2012, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2012, Cilt 3, Sayı 1, Sayfa: 23-47, E-ISSN: 2146-7854, sy.23-47.
- [20] Korkmaz, A., ve Avsallı, H., 2012, **Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi, SDU Faculty of Arts and Sciences, Sosyal Bilimler Dergisi, Ağustos 2012, Sayı:26, ss.153-167.**
- [21] Esen, B., 2013, Örneklerle 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Uyarınca Çalışan Temsilcilerinin Seçim Usullerive İşverenlerin Sorumlulukları, Mali Çözüm Dergisi, Temmuz-Agustos 2013, İSMMO, sy.243