

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

Arş.Gör. Cihan SELEK\*

### GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre sağlık; "bir insanın yalnızca bedenen değil, ruhsal ve sosyal yönden de tam bir iyilik halidir" şeklinde tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının tamamen önlendiği işyerlerinin yanı sıra, çalışanların bedensel ve ruhsal olarak tam bir iyilik içinde, huzurlu ve verimli bir çalışma ortamında bulunmalarını ifade etmektedir. İş sağlığı ve güvenliğinin konusu; işyerlerinde işin yürütümü sırasında doğan olumsuz koşullardan işçiyi korumak, üretimin devamını, işletmenin, üretimin güvenliğini sağlamak ve verimliliği arttırmak için yapılan çalışmalardır<sup>1</sup>.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak ülkemizde pek çok yasal düzenleme bulunmaktadır. Anayasamızın 50. maddesi kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılmayacağını, 56. maddesi ise herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğunu öngörmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89 maddeleri iş sağlığı ve güvenliği konusuna ayrılmıştır. Borçlar Kanunu, Belediyeler Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanununda da iş sağlığı ve güvenliği hakkında çeşitli hükümler yer almaktadır. Ayrıca; AB'ye uyum sürecinde, Ulusal Program doğrultusunda, Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda "iş sağlığı ve güvenliği" konusunda Avrupa Birliği Direktifleri uyumu için çalışmalar, Bakanlar Kurulunun, Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Kararında belirtilen "Tüm kamu kurum ve kuruluşlarının, gerekli çalışmaları Ulusal Programda yer alan hedefler doğrultusunda ve belirlenen zamanda gerçekleştirmeleri esastır" hükmüne binaen yaklaşık iki yıldır devam etmektedir. Bu bağlamda ilgili AB mevzuatına uyum çerçevesinde yayınlanmış olan yönetmelikler aşağıda Resmi Gazete tarih ve sayıları ile birlikte verilmiştir<sup>2</sup>:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (09.12.2003 / 25311).
2. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (23.12.2003 / 25325).
3. Titreşim Yönetmeliği (23.12.2003 / 25325).

\*Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

<sup>1</sup>S.Vargı, "İş Sağlığı ve Güvenliği", Toraks Derneği Kursu, Mayıs, 2003

([http://www.toraks.org.tr/sub/sigarasiz/is\\_sagligi\\_ve\\_guvenligi-sinan\\_vargi.pdf](http://www.toraks.org.tr/sub/sigarasiz/is_sagligi_ve_guvenligi-sinan_vargi.pdf) Erişim tarihi:21.07.2004).

<sup>2</sup>E. Batur, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Gelişmeler", TİSK İşveren Dergisi, Nisan 2004.

4. Gürültü Yönetmeliği (23.12.2003 / 25325).
5. Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği (23.12.2003 / 25325).
6. Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (23.12.2003 / 25325).
7. Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.12.2003 / 25328).
8. Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.12.2003 / 25328).
9. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (26.12.2003 / 25328).
10. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (26.12.2003 / 25328).
11. Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği (09.02.2004 / 25368).
12. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (10.02.2004 / 25369).
13. Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (11.02.2004 / 25370).
14. Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (11.02.2004 / 25370).
15. İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (11.02.2004 / 25370).
16. Yeraltı ve Yerüstü Maden İşletmelerinde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (21.02.2004 / 25380).
17. Sondajla Maden Çıkarılan İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (22.02.2004 / 25381).

Yasal koruma tedbirlerine rağmen iş kazalarının fazlalığı, bu tedbirlerin gerektiği gibi uygulanmadığının bir göstergesidir. Şöyle ki; "Türkiye iş kazaları konusunda Avrupa'da birinci, Dünya'da ikinci sırada yer almaktadır"<sup>3</sup>. 2003 yılı verilerine göre; ülkemizde 76.668 iş kazası meydana gelmiş, 440 kişi de meslek hastalığına yakalanmıştır<sup>4</sup>.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması hayati bir önem arz etmektedir. Hizmet sözleşmesi taraflara tanıdığı haklar yanında çeşitli borçları da beraberinde getiren bir özel hukuk sözleşmesidir. Bu bağlamda işçi işverenin emir ve talimatlarına uymak; buna karşın işveren de BK. 332 hükmü gereğince işçiyi işyerinde uğrayabileceği kazalara ve karşılaşılabileceği tehlikelere karşı korumak için gerekli tedbirleri almak ve işçiye uygun ve sağlıklı bir çalışma yeri sağlamak zorundadır<sup>5</sup>.

<sup>3</sup><http://www.ttb.org.tr/isak/msg/nisan02/8.html> (Erişim tarihi: 21.07.2004).

<sup>4</sup>[http://www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistik/istatistik2003/T18\\_35.xls](http://www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistik/istatistik2003/T18_35.xls) (Erişim tarihi: 21.07.2004).

<sup>5</sup>Tunçomağ/Centel, İş Hukukunun Esasları, Beta Basım A.Ş., İstanbul, 2003, s. 125. İşverenin işçiyi gözetme borcu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. İ. Ulusan, Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, İstanbul, 1990.

İşveren dar ve teknik anlamda gözetme borcu kapsamında kendi işçileri kadar, işyerindeki başka işverenlerin işçilerine karşı da (İşK. 2/f.6'ya göre alt işveren ile birlikte işçilerine karşı sorumlu olduğu gibi İşK. 7 hükümlerine göre geçici işçiye karşı da kendisinde çalıştığı süreyle sınırlı olmak üzere gözetme borcundan işvereni ile birlikte sorumlu olup sağlık ve güvenlik risklerine karşı eğitim vermekle de yükümlüdür) hatta kanunda açıkça belirtildiği gibi işçi olmayanlara, yani işyerindeki çırak ve stajyerlere karşı da sorumludur (İşK. 77/ son)<sup>6</sup>.

Önemle belirtilsin ki; işverenin bu sorumluluğu sadece işçinin fiilen çalıştığı yerde değil, çalışma nedeniyle dolaştığı örneğin; işyerinin giriş kısımları, merdiven, acil çıkış yerleri, asansör, dinlenme, duş ve yıkanma, elbise değiştirme bölümleri, tuvalet, mutfak gibi bölümlerde de söz konusudur<sup>7</sup>. Ayrıca eğer işçi ile işveren birlikte oturuyorlarsa; işveren işçiye sağlıklı bir yatacak yer de sağlamak durumundadır (BK. 332/1). Tüm bunların haricinde işverenin kanundan doğan bir diğer önemli yükümlülüğü de (yasaca öngörülen koşulları taşıyorsa) işyerinde bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İSİG Kurulu) oluşturmaktır. Bu kurulların oluşturulmasının altında yatan temel neden; iş sağlığı ve güvenliğinin gerçek anlamda sadece devletin denetimi ve çabasıyla değil, her bir somut işyerinde faaliyet gösteren işçi ve işverenlerin de katkısıyla sağlanabileceği düşüncesidir ve dünyada ilk kez 1892'de İngiltere'de gönüllü bir jüri olarak kurulduğu söylenir<sup>8</sup>.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işletme içi denetimle ilgili en önemli denetim organı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu (İSİG)'dur<sup>9</sup>.

<sup>6</sup>Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu bağlamında gözetme borcunu, münhasıran iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak tanımlamak güçleşmektedir. Bu itibarla, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü olarak gözetme borcunun, edim dışı borç ilişkisi esasında bir işveren yükümlülüğü şeklinde ele alınması da mümkündür (H. Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Turhan Kitapevi, Ankara 2004, s. 726 ).

<sup>7</sup>E.Tuncay Kaplan, "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt:7 Sayı:2, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 2003, s. 142-143.

<sup>8</sup>N. Gerek, İş Güvenliği Hukuku, Eskişehir, 1999, s. 160'dan aktaran E. Akyiğit, İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 1461.

<sup>9</sup>İşyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerince denetlenmesi işyerinin dış denetimini veya devletçe yapılan denetimi; buna karşılık işyerinin içinde yer alan denetim organlarınınca denetlenmesi ise iç denetimi veya işletme içi denetimi oluşturmaktadır (Ulusan/Esen, İş Kazası ve Meslek Hastalıklarından Doğan İşveren Sorumluluğu, İşletmelerde İş ve Güvenlik Hukuku, İnsangücü Yönetimi, Cilt V, Kitap 2, İstanbul, 1985 s. 112, 125'ten aktaran, O. Sarı, Türkiye'de İşyeri ve Sendika Denetimi, Kazancı Kitap Ticaret A.Ş., İstanbul, 1997, s. 177). İş Sağlığı ve Kurulları hakkında bkz. A. Ayhan, "Çalışma Hayatımız Bakımından İşyerlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurullarının Oluşturulması ve Önemi", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Prof.Dr. Kamil Turan'a Armağan, Cilt:7, Sayı:2, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 2003, s. 81 vd.

Bu kurul hakkındaki düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 76. maddesinde ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan 19.02.1973 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzükte yapılmıştı. Anılan kurulla ilgili yeni düzenleme ise 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 80. maddesinde yapılmış olup; 07.04.2004 tarihinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 25426 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

## 1. Kurulu oluşturmakla yükümlü işyerleri

Sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmakla yükümlüdür (İşK. 80, İSGKHT. 2, İSGKHY. 4). Bu hükme göre; bir işyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmakla yükümlü olması için üç koşulun bir arada bulunması gerekmektedir:

### 1.1. İşyerinin sanayiden sayılan işlerin yapıldığı bir işyeri olması

Bir işyerinin İSG Kurulu oluşturmakla yükümlü olabilmesi için her şeyden önce bu işyerinin sanayiden sayılan işlerin yapıldığı bir işyeri olması gerekmektedir. 28/2/2004 tarihli ve 25387 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik'te hangi işlerin sanayi işi sayılacağı 100 başlık halinde sayılmıştır. Liste dışında kalan bir işin sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinin hangisinden sayılacağı konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkili kılınmıştır (Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik m. 5)<sup>10</sup>.

Ayrıca; işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde de, bunların her birisinde ayrı birer İSG Kurulu kurulması gerektiği unutulmaması gereken bir husustur (İSGKHT. 2, İSGKHY. 4).

### 1.2. İşyerinde Devamlı Olarak En Az Elli İşçinin Çalışması

İSG Kurulu'nu kurma yükümlülüğünün doğması için gereken ikinci koşul; işyerinde devamlı olarak en az elli işçinin çalışıyor olması gereğidir<sup>11</sup>. Elli işçinin hesabına sadece işçi statüsünde çalışanlar katılacaktır. Memur, sözleşmeli personel, stajyer, çırak vb. statüde çalışanlar elli işçinin hesabında dikkate alınmayacaktır.

<sup>10</sup>1475 sayılı İş Kanunu döneminde sanayi ve ticaret işleri 6 ıncı maddede düzenlenmiş olup; 4857 sayılı İş Kanununda böyle bir hükme yer verilmeyip bu konu ile ilgili bir yönetmelik çıkarılması yoluna gidilmiştir.

<sup>11</sup>50 işçinin hesabına sadece o işverene hizmet akdiyle bağlı kişiler katılır. Eğer; alt işveren de o işyerinde 50 ve/veya 50'in üzerinde işçi çalıştırıyorsa; o da bir İş Sağlığı Güvenliği Kurulu kurmak zorundadır (Ö. Ekmekçi, TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayınları Yayın No: 241, Mayıs 2004, s. 63)".

Fakat; her ne kadar en az elli işçi ölçütünün hesabında dikkate alınmasalar da; iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerine işçiler yanında, işyerinde bulunan çıraklar ve stajyerlerin de maruz kaldığı gerçeğinden hareketle, İşK. 77/son fıkra'da, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin işyerindeki çırak ve stajyerlere de uygulanacağı hüküm altına alınmıştır<sup>12</sup>.

Dikkati çeken bir diğer husus da; hesaba katılacak işçilerin o işyerinin devamlı işçisi niteliği taşıması gerektiğidir. Bu durum, bir işyerine ödünç olarak verilen işçilerin hesaba katılmaması gerektiği sonucunu doğurmaktadır<sup>13</sup>. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır (m.7/IV) ve risklere karşı gerekli önlemlerin alındığı, sağlıklı bir ortamda çalışmak her işçinin hakkıdır. Fakat; ödünç alınan işçi, ödünç alındığı süre içerisinde ödünç alındığı işyerinin fiziki koşullarıyla karşı karşıya olduğundan; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, yakın, acil ve hayati bir tehlikenin varlığında gerekli tedbirlerin alınmasını kimden ve nereden talep edeceği hususu tartışmaya açık gözükmektedir. Ayrıca; İş Kanunumuzun geçici iş ilişkisini düzenleyen ilgili maddesinde sözü edilen "... geçici iş ilişkisi kurulan işveren ... işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür" hükmünün, geçici iş ilişkisi kurulan işverenin sağlık ve güvenlik riskleri bakımından işçiye karşı asıl sorumlu olduğu anlamını mı taşıdığı da tartışmaya açık bir diğer husustur.

Kanun metninde geçen devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırma koşulunun, işyerinde hiçbir zaman 50'den az işçi çalıştırılmaması anlamını taşıdığı maddenin gerekçesinde belirtilmiştir. Bu gerekçe ilerde çok önemli ihtilaflara yol açacak ve istihdamı daraltacak bir özellik arz etmektedir<sup>14</sup>.

<sup>12</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s. 216.

<sup>13</sup>1475 sy. İş Kanunu döneminde ödünç iş ilişkisi için yasa bir süre öngörmemişti ama öğretide bunun bir yıldan az sürmesi dile getiriliyordu. Ayrıntılı bilgi için bkz. E. Akyiğit, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi, Ankara, 1995, s. 103 vd. 4857 sy. İş Kanununa göre ise ödünç (geçici) iş ilişkisi en fazla 18 aylık bir süre için kurulabilir. "... Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir (İşK. 7/II)".

<sup>14</sup>S. Şardan, "Yeni İş Kanunu İle İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusuna Getirilen Değişiklikler", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2004, sayı 1, cilt 18.

### 1.3. İşyerinde Altı Aydan Fazla Süren Sürekli Bir İşin Yapılması

Bir işyerinde İSİG Kurulu'nu kurma yükümlülüğünün doğması için gereken son koşul; işyerinde yapılan sanayi işinin sürekli bir iş olması ve bu sürekli işin de en az altı ay sürmesidir. İş Kanunu'na göre "nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir (İŞK.10)". Fakat; burada işin sürekli bir iş olması tek başına yeterli değildir. Aynı zamanda işin altı aydan uzun sürmesi gerekmektedir<sup>15</sup>.

Sonuç olarak; bir işyerinin İSİG Kurulu kurması için yukarıda sayılan koşulları taşıması gerekmektedir. Fakat; bu koşulları taşımayan işyerlerinde de bir mecburiyet olmaksızın, gönüllülük esasına bağlı olarak İSİG Kurullarının kurulması her zaman mümkündür<sup>16</sup>. Ayrıca TİS ile de aynı adla veya farklı isimlerle aynı işlevi gören kurulların oluşturulması mümkündür<sup>17</sup>.

## 2. İSİG Kurulunun oluşması

İSİG Kurulu aşağıda belirtilen kişilerden oluşmaktadır (İSİGKHY. 5)<sup>18</sup>:

- a) İşveren veya işveren vekili,
- b) İş Kanununun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman<sup>19</sup>,

<sup>15</sup>Öğretide mevsimlik çalışılan işyerlerinde her yıl işyerinin faaliyette bulunduğu dönem 6 aydan az sürse bile işyeri zaman içinde sürekli faaliyette bulunduğundan bu işyerinin işverenin de İSİG Kurulu oluşturmakla yükümlü olduğunu savunanlar vardır (Ulusan/Esen, s. 126'dan aktaran O. Sarı, s. 178). Bu konu tartışmaya açık gözükmemektedir. Fakat sezon dışında çalışan sayısının 50'nin altına düşmesi durumunda bunun geçerli olamayacağı açıktır.

<sup>16</sup>K. Arıcı, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara 1999, s. 146.

<sup>17</sup>E. Akyiğit, İhtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 1462.

<sup>18</sup>Kurulu oluşturan kişiler arasında işyeri hekimine ve işçi/sendika temsilcilerine de yer verilmesinin, bizde işçinin yönetime katılmasının somut ve istisnai bir uygulaması olduğunu söyleyebiliriz (E. Akyiğit, İhtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2001, s. 1462). İşyerlerinde işçilerin de temsil edildiği bu tür iş sağlığı ve güvenliği kurulları Avrupa'da (örneğin Belçika, Hollanda, Almanya, Fransa, İsviçre, Çek Cumhuriyeti'nde işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması yasal bir zorunluluktur) da yaygın bir uygulamadır (C. Tuncay, "Avrupa Birliği'ne Üyelik Sürecinde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Uyum ve Yeni Yönetmelikler", TİSK ve PERYÖN Tarafından Düzenlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatındaki Değişiklikler ve İşveren Yükümlülükleri Semineri, TİSK Yayınları Yayın No: 241, Mayıs 2004, s. 41 ).

<sup>19</sup>Tüzükte "işyeri güvenlik şefi yoksa, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında görevli teknik bir kişi" şeklinde anılan hüküm İSİGKHY.'de yukarıdaki şekilde ifade edilmiş olup; yasada ilk kez düzenlenmiş ve İŞK.'nin 82. maddesine dayanılarak İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 25352, 20.1.2004) adında bir de yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmeliğe göre Bakanlık tarafından sertifika verilmiş, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemana iş güvenliği uzmanı, üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği bölümleri, fizik, kimya ve jeoloji bölümleri ile teknik eğitim fakültelerinden mezun olanlara ise teknik eleman adı verilmiştir.

- c) İş Kanununun 81. maddesi uyarınca görevlendirilen işyeri hekimi<sup>20</sup>,  
d) İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi<sup>21</sup>,  
e) Varsa sivil savunma uzmanı,  
f) İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,  
g) 2821 sayılı Sendikalar Kanununun değişik 34 üncü maddesi hükmü uyarınca işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarında seçecekleri kişi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek işçi,  
h) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi<sup>22</sup>.

Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise İş Kanununun 82. maddesi uyarınca iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemandır.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve sivil savunma uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından atanırlar (İSİGKHY. 5).

Bu maddenin (f) bendinde belirtilen üye o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilen kişidir. Bu maddenin (f) ve (g) bentlerinde sözü geçen kurul üyelerinin aynı usullerle yedekleri seçilir (İSİGKHY. 5).

<sup>20</sup>Daha önceden var olan işyeri hekimliği kurumu da 4857 sy. İşK.'da temelini bulmuş olup 81. maddeye dayanılarak İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 25318, 16.12.2003) çıkarılmıştır. Yeni yönetmelik 17037 sayılı 4.7.1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmeliği yürürlükten kaldırmıştır.

<sup>21</sup>İlgili bent Tüzükte."sosyal işler danışmanı yoksa personel veya sosyal işleri yürütmekle görevli bir kişi (İSİGKHT. 3/d)" olarak yer almaktayken; adı geçenlere ilaveten Yönetmelikte insan kaynakları, idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişiler de eklenmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin giderek artan önemini ve uygulama alanını hissettiren nitelikte olan bu açıklamada, kanımca insan kaynakları sorumlusu bulunmayan işyerlerinde bu görevi idari ve mali işler sorumlusu yerine getirecektir.

<sup>22</sup>1475 sy. İş Kanunu dönemindekinden farklı olarak İSİG Kurulunda bulunması gereken kişilere sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi eklenmiştir. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi; işyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişidir (İSİGY. 4). İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar ve işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir (İSİGY. 16). Konunun en dikkat çekici yönü; yapılan işin sanayiden sayılan bir iş olması yahut devamlı olarak en az 50 işçinin çalışması vb. gibi şartlar aranmaksızın sağlık ve güvenlik işçi temsilcisininin 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde bulunması gerektiğidir (İSİGY. 2).

### 3. İSİG Kurulu'nun Görev ve Yetkileri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının ödev ve yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

a) İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

d) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli vaka veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

e) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek,

f) Tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

g) İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj ve benzeri ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

h) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmek,

i) 4857 sayılı İş Kanununun 83. maddesinde belirtilen taleplerin vukuunda acilen toplanmak ve karar vermek (İSİGKH. 7).

Burada en dikkat çekici husus, son fıkrada yer almaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde İSİG Kurulları bir danışma organı niteliği taşımakta olup; kararları herhangi bir bağlayıcılık içermemekteydi. Fakat 4857 sayılı yeni İş Kanunu 83. maddesinde İSİG Kurullarına aktif olarak bir otorite sağlamaktadır. Şöyle ki; "işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, İSİG Kurulu'na başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir... Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır. İSİG Kurulu'nun kararına ve işçinin talebine rağmen, gerekli tedbirin alın-



madığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu kanunun 24. maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak (işçinin sağlık sebeplerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı) belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerini derhal feshedebilirler" (İşK. 83).

Bu hususun yeni bir fesih nedeni olarak mı; yoksa İşK. 24/ I-a kapsamında mı değerlendirileceği konusu tartışmaya açıktır. Fakat bazı yönlerden farklılık taşıdığı da söylenebilir gözükmektedir<sup>23</sup>. Ayrıca; bu hüküm (İşK.83), işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshetme hakkını "... işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya olması..." ile sınırlamakta; yani tek başına iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması halinde işçinin iş sözleşmesini derhal feshetmesi için yeterli imkanı tanımamaktadır<sup>24</sup>.

#### 4. İSİG Kurulu'nun Çalışma Yöntemi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışırlar<sup>25</sup>:

a) Kurullar en az ayda bir kere toplanır. Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir.

Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

b) 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 tespit olunur.

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 işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

d) Kurulun olağan toplantılarının süresi toplam olarak ayda yirmi dört saati geçemez. Bu toplantıların günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıdır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Kurul üyeleri yaptıkları görev dolayısıyla maddi-manevi zarara uğratılamaz.

<sup>23</sup>E. Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara, 2003, s. 184.

<sup>24</sup>Eyrenci/Taşkent/Ulucan, s. 219.

<sup>25</sup>Öğretide eğer bir işyerinde kurulda bulunması gereken üyelerden bazıları çalışmıyorsa veya bazı işçi kadrolarına işçi alınmadığından dolayı boş bulunuyorsa, kurulun daha az sayıda üyeden oluşabileceğini savunanlar bulunmaktadır (Ulusan/Esen, s. 127'den aktaran O. Sarı, s. 179).

e) Kurul, üyelerin çoğunluğu ile toplanır, kararlar toplantıya katılanların oy çokluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler<sup>26</sup>.

Çoğunluğun sağlanmadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

f) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır ve gereği yapılmak üzere işverene bildirilir. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

g) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca işçilere duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

h) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir (İSİGKHY. 8).

Aynı işverene bağlı birden fazla kurul bulunmakta ise bu kurullar arasında işbirliğinin sağlanması gerekir<sup>27</sup>. Bu durumda işveren, kendisine ait birden çok işyerinin her birinde kurulacak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporları, en az altı ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar (İSİGKHY. 9).

## 5. İşveren veya İşveren Vekilinin Yükümlülüğü

İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araç ve gereçleri sağlamakla ve kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurmakla yükümlüdür.

En dikkati çeken de; işverenlerin, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü olmalarıdır (İSİGKHY.10).

Ayrıca; işveren tarafından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. Kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari; kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, endüstriyel hijyenin temel ilkeleri, etkili iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler konularını kapsar (İSİGKHY. 6)<sup>28</sup>.

<sup>26</sup>Öğretide, başkanın işveren veya vekili olduğu bir kurulda başkana tanınan üstün oyun anlamı olmadığı savunular bulunmaktadır (Bkz. E. Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, 1463).

<sup>27</sup>K. Arıcı, s. 149.

<sup>28</sup>Bu konu hakkında bkz. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG. 25426, 7.4.2004).

## **6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yükümlülüğü**

İSİG Kurulları, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundurmak,

Görevleri nedeniyle öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak,

İş sağlığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdürler (İSİGKHY.11).

## **7. İşçilerin Yükümlülüğü**

İşçiler, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.

İşçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıyla işbirliği yaparlar.

İşçiler, uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi verirler (İSİGKHY. 12).

## **8. İSİG Kurulu Kurmamanın Ve Kurulca Alınan Kararları Uygulamamanın Yaptırımı**

İş Kanunu'nun 80. maddesinde öngörülen İSİG Kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon lira para cezası verilir. İSİG Kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya işveren vekiline ise yine beş yüz milyon lira para cezası verilir (İŞK. 105).

## SONUÇ

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları hakkında yapılan yeni düzenlemenin en etki-leyici yanı şüphesiz; kararlarına işverenleri bağlayıcı nitelik kazandırmasıdır (İşK. 80/II)<sup>29</sup>. Böylece 1475 sayılı İş Kanunu döneminde sadece danışma organı görevi gören kurullara iş sağlığı ve güvenliği sahnesinde aktif bir rol verilmiştir. İSİG Kurullarınca alınan kararları uygulamayan işveren veya vekiline para cezası yaptırımının öngörülmesi de durumun ciddiyetini göstermektedir. Fakat iş sağlığı ve güvenliği alanında, yani hayati önem arz eden bir alanda, İSİG Kurullarının kurulmasının işyerinde devamlı olarak en az 50 işçinin çalışıyor olması şartına bağlanmış olması; kurulların faaliyet alanını daraltmaktadır. Şöyle ki ülkemizdeki işyerlerinin çoğunda 50'den az işçi çalıştığı bilinen bir gerçektir. Bu eksikliğı kapatmak için İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde (RG. 25311, 9.12.2003) 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerinde, işçiler tarafından seçilecek, sağlık ve güvenlik konularında onları temsil etmeye yetkili olacak bir veya daha fazla işçinin sağlık ve güvenlik işçi temsilcileri olarak görev yapacağı hüküm altına alınmıştır. Fakat sağlık ve güvenlik işyeri temsilcilerinin gerek çalışma usulleri gerekse de kararlarının işverenlerini bağlayıp bağlamayacağı hususunda hiçbir bilgi bulunmamaktadır. Üstelik İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsadığı halde; İSİG Kurullarının kurulması için ekstradan diğer şartların aranması çelişkili gözükmetedir.

Her şeyden önce İSİG Kurulu kurmakla yükümlü işyerlerinin, mevzuatı yerine getirip getirmediğinin denetlenmesi gerekmektedir. Ülkemizdeki en önemli sorunlardan biri olan denetim eksikliğinin önüne geçmek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ve iş müfettişlerine önemli görevler düşmektedir.

<sup>29</sup>N.K. Özdemir, 4857 sayılı İş Yasası İş Sağlığı ve Güvenliği Hükümlerinin Değerlendirilmesi, (İB'nca yy. İş Sağlığı ve Güvenliği), İstanbul, 2004, s. 31.