



tcentel@ku.edu.tr

# İş Sağlığı ve Güvenliğinde Denetim Sistemi ve Yaptırımlar

## I. Giriş

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı sayısının yüksek olduğu, bilinen bir gerçektir. Teknolojik gelişmeler karşısında, mesleki riskleri tümüyle ortadan kaldırma olanağı bulunmamasıyla birlikte, bunların makul bir düzeye düşürülmesi, ulaşılmak istenen hedefler arasında yer alır. Nitekim, bu durum, küresel dünya kadar, ülkemiz için de geçerlidir.

İş kazaları ile meslek hastalıklarının önlemek için başvurulan hukuki mücadele araçları arasında, yeterli ve makul bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile etkin bir iş sağlığı ve güvenliği denetim sisteminin ve önleyici (caydırıcı) iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarının yer aldığı görülmektedir. Söz konusu mücadele araçlarından herhangi birindeki eksiklik veya aksaklık ise, etkili bir iş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulamaması sonucunu yaratmaktadır. Aşağıda, bunlardan iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemi ile bu konudaki sağlık ve güvenliğe ilişkin yaptırımlar ele alınacaktır.

## II. İş Sağlığı ve Güvenliği Denetim Sistemi

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği denetim sistemi; bir yandan, devlet eliyle ve diğer yandan da, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurulları tarafından yapılan denetimlerden oluşmaktadır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği devlet denetim sisteminin, bunlar içinde esas ağırlığı oluşturduğu, hemen belirtilmelidir. Bununla birlikte, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının, gereken sağlık ve güvenlik bilincinin işyerinde (işletmede) oluşmasına, önemli katkıda bulunduğu ve söz konusu bilinç yaratılmadan, iş sağlığı ve güvenliği alanında ilerleme sağlanamayacağı hususları da, gözden uzak tutulmamalıdır.

### 1. Devlet denetim örgütü

#### a. Yeterli sayıda ve özellikte iş müfettişi gereği

Sosyal nitelikli devlet, işçilerin işyerindeki sağlığı ve güvenliği konusunda

***İş kazaları ile meslek hastalıklarını önlemek için başvurulan hukuki mücadele araçları arasında, yeterli ve makul bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile etkin bir iş sağlığı ve güvenliği denetim sisteminin ve önleyici (caydırıcı) iş sağlığı ve güvenliği yaptırımlarının yer aldığı görülmektedir.***

çıkartılmış mevzuata uyulup uyulmadığını araştırmak ve söz konusu mevzuatın uygulanmasını sağlamak için de, gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Çünkü, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin eksiksiz biçimde uygulanıp uygulanmadığının denetim yoluyla saptanması, kamu düzenini ilgilendiren bir konudur. Nitekim, İş K. m. 91/1, “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” hükmüyle, çalışma yaşamının denetimi görevinin

**Halen, ülkemizdeki yaklaşık 1.300.000 (2009 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 1.216.308) işyerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın mevcut örgütsel yapısıyla yeterince denetleyemeyeceği ise, ortadadır.**

temel olarak Devlete bırakılmış olduğunu anlatmak istemektedir.

Devlete bırakılmış iş sağlığı ve güvenliği denetim görevi, "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş

ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri" tarafından yerine getirilecektir (İş K. m. 91/1). Bu bağlamda, yasa koyucu; dikkat edilecek olunursa, "ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte" iş müfettişinin varlığından söz etmektedir. Halen, ülkemizdeki yaklaşık 1.300.000 (2009 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre 1.216.308) işyerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın mevcut örgütsel yapısıyla yeterince denetleyemeyeceği ise, ortadadır. Bu nedenle, ülkemizde etkin bir iş sağlığı ve güvenliği devlet denetim örgütünden söz edilebilmesi için, öncelikle iş müfettişi sayısının artırılması zorunlu görülmektedir.

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın dışındaki kamu kuruluşlarının denetim görevini paylaşmaları, olumlu karşılanması gereken bir durumdur. Bu anlamda, denetim örgütünün etkin kılınamayışının nedeni, denetim yerlerinin fazlalığı yerine, bunlar arasında gereken eşgüdümün bulunmamasında aranmalıdır.**

**b. Denetim yerlerinde eşgüdümün gidilmesi gereği**

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, işyerlerinin denetimi konusunda esas olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nı yetkili kılmakla birlikte, denetim yerleri bakımından dağınık bir görünüme sahiptir. Nitekim, başta Sağlık Bakanlığı ile belediyeler olmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın dışındaki bazı kamu makamlarının da, işyerlerinin denetimiyle yetkili kılındıkları görülmektedir. Bunlara verilmiş görevlerin aynılığı karşısında, bunlar arasında eşgüdümün bulunmasına, gereksinim duyulmaktadır.

Denetim konusunda eksikliği duyulan en önemli noktalardan birisi ise, söz konusu denetim yerleri arasındaki eşgüdümdür. Böylece, çok sayıda kamu makamı, denetim konusunda yetkili bulunmakta; ancak, bunlar arasında gereken eşgüdüm sağlanmadığı için, etkin bir denetim sistemi kurulamamaktadır.

Denetimle görevli birden çok kamu makamının görevlendirilmiş olması, yadırganacak bir husus değildir. Çünkü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; daha önce de belirtildiği üzere, bugünkü yapısal örgütlenmesiyle tek başına denetim görevinin üstesinden gelecek durumda değildir. Buna göre, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın dışındaki kamu kuruluşlarının denetim görevini paylaşmaları, olumlu karşılanması gereken bir durumdur. Bu anlamda, denetim örgütünün etkin kılınamayışının nedeni, denetim**



***İş durdurma veya işyerini kapatma kararını verecek kurulun; sadece idari memurlardan oluşmayıp, bu kurulda işçi ve işveren temsilcilerine de yer verilmesi, gerek işyerinin yönetimine katılma ve gerekse çalışma yaşamında üçlü temsil ilkelerinin gerçekleştirilmesi açısından, önemli görünmektedir.***

yerlerinin fazlalığı yerine, bunlar arasında gereken eşgüdümün bulunmayışında aranmalıdır.

## **2. İş sağlığı ve güvenliği kurulları**

Devamlı olarak 50 ve daha çok sayıda işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli iş yapılan sanayi işyerleri, İş K. m. 80/1 hükmü uyarınca, birer iş sağlığı ve güvenliği kurmakla yükümlü tutulmuştur. Söz konusu kurulların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verecekleri kararlar, işverenler tarafından uygulanmak durumundadır (İş K. m. 80/II).

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının danışma kurulu olmaktan çıkarılması, yerinde olmuştur. Aksi takdirde, bunların verecekleri kararlardan, etkili olmaları beklenemeyecektir. Ancak, söz kurulların karar yetki alanı, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla sınırlı bulunmaktadır. Böylece, işveren de, bu kurulların ancak sağlık ve güvenlik mevzuatına uygun bulunan kararlarını yerine getirmek durumundadır.

## **III. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Yaptırımlar**

### **1. İdari yaptırım**

#### **a. İş durdurma ve işyerini kapatma**

İşyerinin tesis ve tertiplerinde veya çalışma yöntem ve biçimlerinde ya da makina ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir durum

saptandığı takdirde, bu tehlike giderilinceye kadar ve işçi ve işveren temsilcilerinin de katıldığı beş kişilik bir kurul kararıyla, tehlikenin niteliğine göre işin tamamen veya kısmen durdurulması ya da işyerinin kapatılması söz konusudur (İş K. m. 79).

Bu konuda, iş durdurma veya işyerini kapatma kararını verecek kurulun; sadece idari memurlardan oluşmayıp, bu kurulda işçi ve işveren temsilcilerine de yer verilmesi, gerek işyerinin yönetimine katılma ve gerekse çalışma yaşamında üçlü temsil ilkelerinin gerçekleştirilmesi açısından, önemli görünmektedir.

#### **b. İdari para cezası uygulama**

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde, İş K. m. 105 uyarınca, değişik miktarlardaki idari para cezalarının uygulanması söz konusudur. Bu bağlamda, idari para cezasının düşüklüğü kadar aşırı yüksekliği de, önlem alınmasını sağlama konusunda, yararlı olmamaktadır. Kaldı ki, iş sağlığı ve güvenliği denetim elemanlarının da, sadece idari para cezası yağdıracak kişiler olarak algılanmaması gerekir. Nitekim, bu konuda önemli olan nokta, idari yönde cezalandırmaktan çok, işverende (veya işveren vekilinde) sağlık ve güvenlik bilincinin yaratılmasıdır.

### **2. Hukuki yaptırım**

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin karşısında, öncelikle işverenin hukuki sorumluluğu söz konusudur. Buna göre, işveren; iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçi ile yakınlarının Sosyal Güvenlik Kurumu'na karşılanmamış zararları için, İş K. m. 77 veya TBK m. 417 (BK m. 332) uyarınca, tazminat ödemek durumundadır.

### **3. Cezai yaptırım**

Sağlık ve güvenlik hükümlerine aykırı hareket edilmesi sonucunda, işçi iş kazasına uğradığı veya meslek hastalığına tutulduğu takdirde; işveren hakkında tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu taksirle ölüme veya yaralama ya yol açtığı (TCK m. 85, 89) iddiasıyla ceza davasının açılması gerekecektir. Bu konudaki ceza davaları açılırken

***Gerçekten, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği devlet denetim örgütlenmesi tamamlanmadığı sürece, çıkacak yasadan çok fazla bir yararın beklenmemesi gerekir. Çünkü, sonuçta yasa metinleri; ne denli mükemmel olurlarsa olsunlar, yine insanlar (iş müfettişi, işveren, işveren vekili, işçi vb.) tarafından uygulanmak durumundadır.***

ise, uygulamada kimin işveren olduğu veya işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerinin denetlenmesi yetkisini hangi işveren vekiline bırakmış olduğu konusunda, çok titiz çalışılmadığı görülmektedir.

## **IV. Sonsöz**

Son dönemde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuat tartışmaları, yeniden alevlenmiş görünmektedir. Nitekim, Başkanlık, bu konudaki bir yasa tasarısını, 3 Nisan 2012 tarihinde TBMM'ne göndermiştir. Böyle bir tasarrının yasallaşmasına gereksinim olup olmadığı konusunun ise, tartışmaya açık olduğu görülmektedir. Nitekim, herşeyden önce, böyle bir yasaya gereksinim olup olmadığı konusu, siyasi mülahazalardan uzak tutulmak zorundadır.

Gerçekten, etkin bir iş sağlığı ve güvenliği devlet denetim örgütlenmesi tamamlanmadığı sürece, çıkacak yasadan çok fazla bir yararın beklenmemesi gerekir. Çünkü, sonuçta yasa metinleri; ne denli mükemmel olurlarsa olsunlar, yine insanlar (iş müfettişi, işveren, işveren vekili, işçi vb.) tarafından uygulanmak durumundadır. Bu anlamda, para cezalarının miktarının artırılması da, tek başına bir çözüm olarak görülmemelidir. Nitekim, önemli olan, gerekli bilincin işyerlerinde (işletmelerde) yaratılmasıdır. Bu konuda, sosyal taraflara önemli görevler düşmekte olduğu ise, çalışma yaşamının görünen bir başka gerçeğidir.