

Prof. Dr. Tankut CENTEL

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi

# İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi

## I. Giriş

İş sağlığı ve güvenliğinin işyeri düzeyinde örgütlenmesi konusunda, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşturulması öngörülmüş (İSG Kanunu m. 22/I tümce 1) ve bunların oluşturulması ile işleyişine ilişkin olarak da, yakın zamanda "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik"<sup>1</sup> çıkarılmıştır.

Ancak, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması tüm işyerleri için söz konusu olmayıp, sadece belli koşulları yerine getirecek işyerleri bakımından kurul oluşturmak zorunludur.

Diğer yandan, İSG Kanunu m. 22'nin, taşeron çalıştıran işyerlerine ayrı ve özel bir önem verdiği görülür. Nitekim, işyeri çalışan sayısının saptanması konusunda, asıl ve alt işverenlerin çalıştırdıkları bir bütün olarak ele alınıp (İSG Kanunu m. 22/II bent ç), aynı coğrafi alan içinde bulunan işyerinin iş sağlığı ve güvenliği kurulundan yoksun kalmamasına çalışılmaktadır.

İSG Kanunu, daha önce iş sağlığı ve güvenliği kurulunu düzenlemiş bulunan İş K. m. 80 hükmünü yürürlükten kaldırıp (m. 37/I bent ç), söz konusu kurulu yeniden düzenlemiştir. Böylece, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluş-

turulması, sadece İş K.'nin uygulama alanına giren işyerleri değil, tüm işyerleri ve giderek tüm çalışanlar için öngörülmektedir. Ayrıca, son dönemde taşeron işyerlerinde iş kazalarının sıklıkla ortaya çıkması üzerine, İSG Kanunu m. 22'de bunlar için daha önce bulunmayan özel düzenlemelerin getirilmesi de, bir diğer önemli değişikliktir.

Bu bağlamda, aşağıda ilkin, işverenin iş sağlığı ve iş güvenliği oluşturma yükümü üzerinde durulacak ve daha sonra da, söz konusu kurulların oluşumu ve işleyiş biçimleri irdelenecektir.

## II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma Yükümü

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü, işveren için öngörülmesine karşın; her işveren, söz konusu yükümlülüğe tabi bulunmamakta ve sadece belli koşulları yerine getiren işyerleri için işveren, böyle bir yükümlülük altına girmektedir.

Diğer yandan, aynı coğrafi alanda faaliyet gösteren asıl işveren ile alt işveren, taşeron bulunmayan işyerlerinden ayırdedilmekte; ancak, taşeron bulundurmeyen işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu olmaksızın çalışmasına,

## Faaliyetin altı aydan kısa sürmesi veya asıl işveren ile alt işveren çalışanlarının toplam sayısının 50'den az olması halinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun varlığı aranmayabilecektir.

mümkün olduğunca olanak tanınmamaktadır. Bu konudaki duyarlılığın ise, ülkemizdeki taşeronlara ait işyerlerinde ortaya çıkan ve ölümlerle sonuçlanan iş kazası sayısının, son dönemde artmış bulunmasından kaynaklandığını söylemek olanaklıdır.

### 1. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması

“Elli ve daha fazla sayıda çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde” işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere, “iş sağlığı ve güvenliği kurulu” oluşturmakla yükümlüdür (İSG Kanunu m. 22/I tümce 1; İş SGKYön. M. 4/I tümce 1).

Daha önce İş K. m. 80/I sadece “sanayiden sayılan” işlerin yapıldığı işyerlerini temel almışken; İSG Kanunu, esas itibarıyla tüm işyerlerini uygulama alanı içine aldığı için, böyle bir ayırıma gitmemektedir. Buna göre, sadece sanayi işyerleri değil, sanayi işlerinin dışındaki işlerin yapıldığı işyerlerinde de, adı geçen kurulun oluşturulması söz konusudur.

İSG Kanunu m. 22/I hükmü, işyerindeki “çalışan” sayısını dikkate almakta; 50 (50 dahil) ve daha çok sayıda çalışanın bulunduğu işyerlerinde, birer iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasını öngörmektedir. Buna göre, 50'den az sayıdaki çalışanın bulunduğu işyerleri, söz konusu yükümlülükten uzak tutulmaktadır.

50 çalışanın, aynı işverene ait işyerleri bakımından, neye göre hesaplanacağı konusunda yasal bir açıklığa rastlanmamaktadır. Buna karşılık, İş SGKYön. m. 5/I, “işverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli

ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur” hükmüne yer vermektedir. Böylece, çalışan sayısının, her bir işyerine göre ayrı biçimde belirlenmesi söz konusudur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması konusunda, “sürekli işlerin yapıldığı işyerleri” (İSG Kanunu m. 22/I tümce 1), yani nitelikleri bakımından 30 iş gününden çok süren işlerin (İş K. m. 10/D) görüldüğü işyerleri esas alınmakla birlikte; bunlardan sadece “altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerleri”nin işvereni, kurul oluşturma yükümlülüğü altına sokulmuştur.

### 2. Asıl işveren ile alt işverenin kurul oluşturulması

İSG Kanunu, işyerindeki aynı coğrafi alan üzerinde faaliyet gösteren asıl işveren ile alt işvereni dikkate alarak, her ikisinin de çalışmaları altı aydan çok sürdüğü takdirde bunların oluşturacakları kurulları bir bütün olarak değerlendirmiş ve herhalükarda, birinden birinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmasını gözönünde bulundurmıştır. Buna göre, ancak faaliyetin altı aydan kısa sürmesi veya asıl işveren ile alt işveren çalışanlarının toplam sayısı 50'den az olduğu takdirde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun varlığı aranmayabilecektir.

Bu bağlamda, İSG Kanunu m. 22/II, “altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu haller”i esas almaktadır. Altı aydan daha kısa sürecek asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulduğu durumlarda ise, anılan hükmün uygulanması söz konusu olmayacaktır.

Taşeron ilişkisinin altı aydan az veya çok sürmesine bakılması eleştirilerek, böyle bir ayırımın haklı gerekçesini bulmanın güç olduğu belirtilmektedir<sup>2</sup>. Ancak, alt işverenin de sonuçta bir işveren olması ve İSG Kanunu m. 22/II'nin ilk fıkrayla birlikte ele alınması zorunlu karşılarında, altı aydan daha kısa süreyle ortaya çıkacak taşeron işyerlerinde kurul oluşturma yükümlününün bulunmayışını olağan karşılamak gerekir. Bu anlamda, söz konusu ayırımın, yasanın kendi mantığı ve düzenleme biçimiyle uyumlu olduğu görülmektedir.

50'den az çalışanın bulunduğu işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünün olmayışı ise, anılan işyerinin sağlık ve güvenlikten yoksun kalacağı anlamını taşımamaktadır. Çünkü, söz konusu işyeri, çalışan sayısı itibarıyla sadece iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmaktan uzak tutulmaktadır.

#### **a.) Ayrı kurulan kurulların eşgüdümü**

Hem asıl ve hem de alt işverene ait işyerindeki çalışan sayısı ellilerden fazla olduğu takdirde, her iki işveren de aynı coğrafi alan üzerindeki işyeri için iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacaktır. Bunların ayrı ayrı kurul oluşturmaları durumunda, "faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması" konusunda gerekli işbirliği ve eşgüdüm, asıl işverence sağlanacaktır (İSG Kanunu m. 22/II bent a; İş SGKYön. m. 4/II bent a).

Söz konusu düzenlemenin amacı, aynı coğrafi alan üzerinde oluşturulmuş iki kurulun birbirinden habersiz ve kopuk biçimde faaliyet göstermesini ve karar alıp uygulamasını önlemektir. Çünkü, aynı konuya yönelik iki kurulun gereken eşgüdüm olmaksızın faaliyet göstermesi, bunların etkin olmalarına engel oluşturur.

Diğer yandan, gerekli işbirliği ve eşgüdümü sağlama görevinin, alt işverenin yerine asıl işverene yüklenmesi, doğru ve yerinde olmuştur. Çünkü, asıl işveren, coğrafi alan bakımından, işyeriyle ilgili sağlık ve güvenlik konularını alt işverenden daha iyi bilebilecek durumdadır. Nitekim, alt işveren, asıl işverenin kendisine iş vermesi üzerine işyerinin coğrafi alanına sonradan katılmakta ve asıl işverene ait işyeriyle ilgili tüm konuları bilmesi, kendisinden beklenmemektedir.

#### **b.) Sadece asıl işverenin kurul oluşturması**

İSG Kanunu m. 22/I tümce 1'in aradığı koşullar bakımından altı aydan çok süren sürekli bir işin yapılmasına karşın, sadece asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliği oluşturması gerekiyor ve alt işverenin ise kurul oluşturması gerekmiyorsa, "koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci" alt işveren tarafından atanacaktır (İSG Kanunu m. 22/II bent b; İş SGKYön.

m. 4/II bent b). Söz konusu hükmün anlam ve gereğini anlamak güçtür.

Gerçekten, asıl işverene ait bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu işyerinde varsa, artık kurul oluşturması gerekmeyen alt işverenin eşgüdüm temsilcisine gerek kalmamaktadır. Söz konusu temsilcinin görevi "koordinasyonu sağlamak" olarak belirlenmesine karşılık, kendisinin neyin eşgüdümünü sağlayacağı belirsizdir. Nitekim, eşgüdüm (koordinasyon), iki kurul arasında söz konusudur. Ortada iki kurul bulunmadığı takdirde ise, artık eşgüdümden söz edilmemek gerekir. Bu itibarla, söz konusu düzenlemenin; olsa olsa yasakoyucunun, kurul oluşturması gerekmeyen taşeronun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda kendi başına (başiboş) kalacağı endişesinden kaynaklanmış olacağı söylenebilir.

#### **c.) Sadece alt işverenin kurul oluşturması**

İSG Kanunu m. 22/I tümce 1'in aradığı koşullar bakımından altı aydan çok süren sürekli bir işin yapılmasına karşın, sadece alt işverenin iş sağlığı ve güvenliği oluşturması gerekiyor ve asıl işverenin ise kurul oluşturması gerekmiyorsa, "işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekaleten yetkili bir temsilci" asıl işveren tarafından atanacaktır (İSG Kanunu m. 22/II bent c; İş SGKYön. m. 4/II bent c). Söz konusu hükmün anlam ve gereğini anlamak, tıpkı sadece asıl işverenin kurul oluşturma yükümünün bulunduğu halde olduğu üzere, son derece güçtür.

#### **d.) Birlikte kurul oluşturulması**

Asıl işveren ile alt işverenin 50'den az çalışanlarının bulunmaması yüzünden bunların kurul oluşturmaları gerekmediği hallerde; toplam çalışan sayısı 50'den çok olduğu takdirde ise, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacaktır. Bu durumda, eşgüdüm, asıl işveren tarafından yürütülecektir (İSG Kanunu m. 22/II ç; İş SGKYön. 4/II bent ç).

Birlikte kurul oluşturma düzenlemesi, ne işyeri temelinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulması (m. 22/I tümce 1) ve ne de taşeron çalışanlarının işyerinin asıl işveren işyerinin

## İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yeterli olmayıp, söz konusu üyelerin ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi sahibi olmaları gerekir.

olmaması esasıyla bağdaşmaktadır. Bu konuda, yasakoyucu, salt aynı coğrafi alan üzerinde faaliyet gösterilmesi olgusuna bakarak, bir yerdeki toplam çalışan sayısını temel almaktadır. Bunun ise, iş hukukunun bilinen genel esaslarıyla bağdaştırılması, son derece güçtür. Nitekim, birlikte kurul oluşturma yükümünde olduğu (İSG Kanunu m. 22/II bent c) üzere her işverenin çalışan sayısının 50'yi bulması gözönünde tutulmadığında, İSG Kanunu m. 22/I tümce 1 hükmünün asgari 50 çalışanın varlığını aramasının bir anlamı kalmamakta; her iki yasal düzenleme, mantıken kendi içlerinde çelişmektedir.

Diğer yandan, alt işveren çalışanlarının işyeri, gerçek anlamdaki taşeron uygulamaları bakımından, hukuken asıl işverenin işyeri değildir. Bu yüzden, geçmişten beri Yargıtay, asıl işverenin işyeri için yapılmış toplu iş sözleşmesinden taşeron işçisinin yararlanamaması esasını kabul etmektedir. Aynı esasın, iş sağlığı ve güvenliği konusunda da geçerli olması gerekir. Nitekim, belirtilen esastan ayrılmayı gerektiren, hukuken haklı görülebilecek bir nedenin varlığına rastlanmamaktadır.

### 3. Kurul üyelerine iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması yeterli olmayıp, söz konusu üyelerin ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi sahibi olmaları gerekir. Bu kurula seçilecek veya atanacak kişiler ise, iş sağlığı ve güvenliği konularında gerekli eğitimi almamış olabilir. Bunu gözönünde bulunduran İş SGKYön. m. 7, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ile bunların yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesinin işverence sağlanmasını öngörmektedir. Taşeron uygulamasında

ortak kurul oluşturulduğunda da, verilecek eğitimden her iki işveren birlikte sorumlu tutulmaktadır (İş SGKYön. m. 7/II).

Bu bağlamda, söz konusu eğitim; iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ulusal mevzuat ve standartlar, sıklıkla rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri, iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ilişkin özel riskler ve risk değerlendirmesi konularını, asgari olarak içermek zorundadır (İş SGKYön. m. 7/I).

## III. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Oluşumu

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağı, İSG Kanunu m. 22'de gösterilmiş değildir. Bu bağlamda, İSG Kanunu m. 30/I bent f, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşumunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesini öngörmüş ve söz konusu yönetmelik çıkarılıncaya kadar da, daha önceki söz konusu yönetmelik çıkarılıncaya kadar da, daha önce İş K. m. 80 uyarınca çıkarılmış "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik"<sup>3</sup> hükümlerinin İSG Kanunu'na aykırı bulunmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunmuştur (İSG Kanunu geç. m. 2).

Bu konuda, yeni çıkarılan İş SGKYön. m. 6/I, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturacak kişileri, tek tek göstermektedir. Buna göre, anılan hükümde sayılmamış kişilerin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak, anılan kurulun oluşum biçiminin genişletilmesi, hukuken mümkün değildir.

Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu:

- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Varsa sivil savunma uzmanı,
- Varsa formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi (İSG Kanunu m. 20), işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması

durumunda baş temsilci, oluşturacaktır.

Bunlardan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi ile insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli kişi ve varsa sivil savunma uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından atanmak suretiyle görev yapacaktır (İş SGKYön. m. 6/III). Bu bağlamda, asıl işveren işveren ile alt işverenin birlikte kurul oluşturması halinde, söz konusu atamalar her iki işverenin ortak kararıyla gerçekleştirilecektir (İş SGKYön. m. 4/II bent ç, 6/VII).

Yine, formen, ustabaşı veya usta olarak kurulda görev yapacak kişi (İş SGKYön. m. 6/I bent e) de; o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek ve bu kişinin, seçimle belirlenmemesi durumunda ise, işveren tarafından atanması söz konusu olacaktır (İş SGKYön. m. 6/VI). Buradaki seçimin gizli oy yerine açık oyla yapılmasının gerekçesini anlamak ise, son derece güçtür.

Diğer yandan, işyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekiminin bulunması durumunda, işveren tarafından yapılacak görevlendirmede o işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlar arasından birisinin görevlendirilmesi söz konusudur (İş SGKYön. m. 6/IV).

Nihayet, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun başkanlığı, işveren veya işveren vekili ve sekreterliği de, iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülecektir. Ancak, iş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğunun olmadığı işyerlerinde kurul sekreteryası; insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yürütülmek durumundadır (İş SGKYön. m. 6/II).

#### IV. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri

Oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görevlerinin nelerden ibaret olacağı, İSG Kanunu m. 22 hükmünde gösterilmiş değildir. Bu bağlamda, İSG Kanunu m. 30/I bent f, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkilerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenmesini öngörmüş; söz konusu yönetmelik

çıkarılıncaya kadar da, daha önce İş K. m. 80 uyarınca çıkarılmış “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik” hükümlerinin İSG Kanunu’na aykırı bulunmayan hükümlerinin uygulanmasına devam olunmuştur (İSG Kanunu geç. m. 2).

Bu bağlamda, yeni çıkarılan İş SGKYön. m. 8/I, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının görev ve yetkilerini tüketici nitelikte (sınırlı sayıda) sayma yolunu seçmiştir.

##### 1. İş yönerge taslağının oluşturulması

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna verilen görevlerden ilki, “işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak”tır (İş SGKYön. m. 8/I bent a). Bu konuda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, salt iç yönergenin oluşturulmasıyla yetinmeyecek; ayrıca, söz konusu yönergenin uygulanmasını da izleyecek ve gerekli önlemlerin alınması için çaba gösterecektir.

##### 2. Çalışanlara yol göstermek

İş sağlığı ve güvenliği konularında, çalışanların yönlendirilmesi gereklidir. Çünkü, çalışanların belirtilen konularda yeterince bilgisi olmayabilir. Bu durumda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, “iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek”le görevlidir (İş SGKYön. m. 8/I bent b).

##### 3. Tehlike ve önlemleri önceden değerlendirmek

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirecek tehlikeler ortaya çıkabilir. Bunun üzerine, söz konusu tehlikelerle ilgili olarak, önlem alınması gerekir. Bu bağlamda, anılan tehlike ve önlemleri önceden değerlendirme ve alınacak önlemleri belirleyip, işverene veya işveren vekiline bildirimde bulunma görevi, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına verilmiştir (İş SGKYön. m. 8/I bent c). Böylece, işyeri yönetimi, ortaya çıkan tehlikelerden haberdar edilmiş olacaktır.

#### 4. Tehlike halinde araştırma yapmak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu; işyerinde gerçekleşen her iş kazası veya meslek hastalığında veya zarar verici bir olası olayda ya da iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bir tehlike durumunda, gerekli araştırma ve incelemeleri yapmak ve alınması gereken önlemleri bir raporla belirleyip, işverene veya işveren vekiline vermekle görevlidir (İş SGKYön. m. 8/I bent c).

#### 5. Eğitim ve öğretimi planlamak

İş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve öğretimi hakkında gerekli programların hazırlanıp, bunların uygulanmasının izlenmesi ve eksiklik halinde geri bildirimde bulunulması, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna verilmiş görevler arasındadır. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, konuya ilişkin hazırlıklarını işverene veya işveren vekiline sunacak ve bunlardan onay bekleyecektir (İş SGKYön. m. 8/I bent d).

#### 6. Bakım ve onarım için güvenlik önlemlerini planlamak

İşyerindeki mal ve/veya hizmet üretimine ilişkin faaliyetler gibi tesislerde yürütülecek bakım ve onarım çalışmaları da, güvenli bir ortam içinde yapılmak durumundadır. Bu anlamda, bunlarla ilgili güvenlik önlemlerinin planlanması ve anılan önlemlerin uygulamalarının kontrol edilmesi görevi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna bırakılmıştır (İş SGKYön. m. 8/I bent e).

#### 7. Yangın ve dış tehlike önlemlerini değerlendirmek

İşyerinde ortaya çıkacak yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri dış tehlikelere karşı daha önce alınmış önlemlerin yeterli olup olmadığının ve buna ilişkin ekip çalışmalarının izlenmesi görevi, iş sağlığı ve iş güvenliği kuruluna verilmiş görevler arasındadır (İş SGKYön. m. 8/I bent f).

#### 8. Yıllık rapor hazırlamak

İş SGKYön. m. 8/I bent g; iş sağlığı ve

### Zararlandırıcı olay sonunda ortaya çıkan kayıpların giderilmesi yerine, bunları önlemeye yönelik çalışmaların yapılması, çok daha önemlidir.

güvenliği kurulunun, işyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamasını, o yılki çalışmalarını değerlendirmesini, tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yeralacak hususları ve gündemi saptamasını ve bunlar için işverene öneride bulunmasını öngörmüştür. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, ayrıca planlanan gündemin yürütülmesini sağlayacak ve bunun uygulanmasını değerlendirecektir.

#### 9. Tehlike hakkında karar vermek

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın tehlikeyle karşılaşan çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde de işverene başvurarak, durumun tespit edilmesini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini isteyebilir (İSG Kanunu m. 13/I tümce 1). Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, belirtilen talep gerçekleştiğinde, acilen toplanmak ve karar vermekle görevlidir (İş SGKYön. m. 8/I bent g).

Bu durumda, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun alacağı karar, ilkin, işçi tarafından ileri sürülen tehlikenin "ciddi ve yakın tehlike" (İSG Kanunu 13/I tümce 1) niteliğinde olup olmadığına yönelecek ve daha sonra da, söz konusu tehlikenin varlığı halinde, önlem alınmasının gerekip gerekmediğini belirleyecektir. Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği kurulu çalışanın talebi yönünde karar verdiği takdirde, çalışan gerekli önlemler alınmaya kadar işgörme edimini yerine getirmekten, yani çalışmaktan kaçınabilir (İSG Kanunu m. 13/II tümce 1). Buna ilişkin kararların acilen toplanılıp verilmesi görev ve yetkisi ise, işçi sağlığı ve güvenliği kurulundadır (İş SGKYön. m. 8/I bent g).

## 10. Önleme siyasetine yönelik çalışmalar yapmak

Zararlandırıcı olay sonunda ortaya çıkan kayıpların giderilmesi yerine, bunları önlemeye yönelik çalışmaların yapılması, çok daha önemlidir. Bu konuda, iş sağlığı ve güvenliği kurulları, “işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak”la görevli kılınmışlardır (İş SGKYön. m. 8/I bent h).

## V. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışma Usulü

### 1. Kurul toplantıları

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, olağan olarak, en az ayda bir toplanacak ve gündem konularını görüşecektir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu; işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde de üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir (İş SGKYön. m. 9/I bent a). Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası hallerinde veya özel bir önlemi gerektiren önemli durumlarda ise, kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir (İş SGKYön. m. 9/I bent c).

Toplantının gündemi ile yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önceden kurul üyelerine bildirilir. Bu bağlamda, gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenecektir. Ancak, kurul üyelerinin gündemde değişiklik istemesi ve bu isteğin de kurulca uygun görülmesi üzerine, gündemde değişiklik yapılması olanaklıdır (İş SGKYön. m. 9/I bent b).

Günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıl olan kurul olağan toplantılarının süresi, daha önce toplam olarak ayda 24 saatle sınırlanmışken, yeni yönetmelik herhangi bir sınırlamayı öngörmemektedir. Bu bağlamda, kurul toplantılarında geçecek süreler, günlük

çalışma süresinden sayılır (İş SGKYön. m. 9/I bent ç).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, üye tamsayısının salt çoğunluğuyla toplanacak ve toplantıya katılanların salt çoğunluğuyla kararlarını alacaktır. Oyların eşitliği durumunda ise, başkanın oyu kararı belirleyecektir (İş SGKYön. m. 9/I bent d tümce 1 ve 3).

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenecek ve söz konusu tutanak, toplantıya katılanlar tarafından imzalanacaktır. Alınan kararlardan gereği yapılmak üzere işverenin veya işveren vekilinin haberdar edilmesi konusunda İş SGKYön. m. 9/I bent e, “imza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır” (tümce 3) hükmünü getirmiş; böylece, daha önceki dönemde geçerli olan “işverene kararları bildirme esası” bırakılmıştır. Kurulun işverenin veya işveren vekilinin başkanlığında toplandığı (İş SGKYön. m. 9/I bent d tümce 1) gözönünde bulundurulacak olduğunda, bunun olumlu bir gelişme olduğu söylenebilir.

Buna karşılık, daha önceki yönetmelikten gelme alışkanlıkla İş SGKYön. m. 9/I bent f’de, “toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur” (tümce 1) hükmüne yer verilmesi, yerinde olmamıştır. Çünkü, toplantıda alınacak kararların gereğini yapacak olan kişi, yine işveren veya işveren vekilidir. Böylece, İş SGKYön. m. 9/I bent e tümce 3 ile aynı yönetmelik m. 9/I bent f tümce 1 hükümlerinin, kendi aralarında çelişkiye düştükleri görülmektedir.

Ayrıca, çalışanlara duyurulması yararlı görülen konular, işyerinde ilan edilecektir (İş SGKYön. m. 9/I bent f tümce 2).

### 2. Kararların uygulanması

İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınacak kararlar, işveren tarafından uygulanmak durumundadır. Nitekim, İSG Kanunu m. 22/I tümce 2, “işveren iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular” hükmünü taşımaktadır. Bunun gibi, İş SGKYön. m. 4/IV, “işverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını

## İşveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınmış ve “iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun” kararları yerine getirmekle yükümlü kılınmaktadır.

uygular” ve İşSGKYön. m. 9/II de, “kurulca işyerinde ilan edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar” hükümlerini içermektedir.

Bu bağlamda, işveren, iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınmış ve “iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun” kararları yerine getirmekle yükümlü kılınmaktadır. Söz konusu hükmün karşıt anlamından, sanki adı geçen kurulun iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olmayan kararları da alabileceği gibi, doğru ve yerinde olmayan bir yanıltıcı anlam çıkmaktadır. Oysa, burada kastedilen, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görevi dahilindeki aldığı kararların işverence uygulanması olsa gerektir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınacak kararlar, işveren tarafından uygulanacak olmalarına karşın, hukuken “icrai karar” niteliğinde değildir. Buna göre, anılan kararların kendiliğinden (başkaca bir işleme gerek kalmaksızın) uygulanmaları söz konusu olmayıp, uygulanmaları işverenin (veya işveren vekilinin) bu yoldaki işlemini gerektirmekte ve işveren, bunları uygulamayacak olduğunda, idari para cezasıyla karşılaşmaktadır (İSG Kanunu m. 22/I bent i).

## VI. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Arasında Eşgüdüm

### 1. Aynı çalışma alanındaki işverenlerin bilgilendirilmesi

İSG Kanunu m. 22/III ile İş SGKYön. m. 4/III, “aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir” hükmünü taşımaktadır. Bununla, grup şirketlere bağlı olarak çalışanların, aynı coğrafi alan üzerinde faaliyet göstermeleri kastediliyor olsa gerektir. Başka bir deyişle, burada kastedilen, alt işverenin asıl işverene ait işyerinde faaliyet göstermesi değildir. Çünkü, alt işverenler konusunda, İSG Kanunu m. 22/II’de ayrı olarak düzenlemeye gidilmiştir. Nitekim, İş SGKYön. m. 4/III, düşük bir tümeceyle de olsa, “asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan” birden fazla işverenin aynı çalışma alanında olmasından söz etmektedir.

Bu bakımdan, burada söz konusu olan, aynı sermaye grubuna giren şirketlerin aynı çalışma alanında faaliyet göstermeleri ve bunların çalışanlarının da coğrafi olarak aynı yerde çalışmalarınıdır. Buna göre, tüzel kişilikler farklı olmakla birlikte aynı gruba bağlı olarak kurulan şirket işyerlerinde, birden çok iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulacak olmasına karşın, bunların etkin olabilmesi için, işverenlerin kurul kararları hakkında birbirlerini bilgilendirmeleri esas kabul edilmektedir.

Ancak, her kurul kararının işverenler arasında dolaşması söz konusu olmayıp, sadece birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek nitelikteki kurul kararları bilgilendirmeye esas oluşturacaktır. Böylece, aynı alandaki iş sağlığı ve güvenliği kurullarının birbirlerinden habersiz ve giderek etkin olmayacak bir çalışma içine düşmeleri önlenmek istenmektedir.

Diğer yandan, İş SGKYön. m. 5/II, kendisine “bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunan” işverenin (İş SGKYön. m. 5/I); söz konusu işyerlerinin her birinde kurulmuş olan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek ve bunlar arasında iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla, söz konusu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili raporları, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplamak suretiyle incelemesini öngörmektedir. Bu bağlamda, işveren, söz konusu raporları gözönünde tutarak, alınması gereken önlemleri saptayacak ve bunların uygulanmasını sağlayacaktır.



## 2. Aynı çalışma alanındaki işverenler arasında işbirliğine gidilmesi

Aynı çalışma alanını paylaşan işverenler; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapacak ve yapılan işin yapısı gözönüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını eşgüdüm içinde gerçekleştirip, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini anılan riskler konusunda bilgilendireceklerdir (İSG Kanunu m. 23/I). Bu bağlamda, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki eşgüdüm; birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezi, iş hanı, sanayi bölgesi veya sitesi gibi yerlerde, yönetim tarafından sağlanacaktır. Nitekim, anılan yerlerdeki yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hakkında gerekli önlemleri almaları için işverenleri uyaracak ve bu uyarılara uymayan işverenleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirecektir (İSG Kanunu m. 23/II).

## VII. Karşılıklı Yükümlülükler

İş SGKÖn., iş sağlığı ve güvenliği kurullarının yaşama geçirilmesini ve etkin kılınmasını sağlamak amacıyla, taraflara İSG Kanunu'nda yazılı olmayan bazı yükümlülükler öngörmektedir. Bunların, genel hükümlerden çıkarılması mümkün bulunmakla birlikte, İş SGKÖn. m. 10-12'de ayrıntılı ve açık bir biçimde düzenlenmiş bulunması yerindedir.

### 1. İşverenin veya işveren vekilinin yükümlülüğü

#### a.) Toplantı yeri ile araç ve gereçleri sağlama yükümü

İşveren veya iş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla görevli işveren vekili, oluşturulacak olan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantı yapabilmesi için gerekli olan yer ile araç ve gereçleri sağlamakla yükümlü kılınmıştır (İş SGKÖn. m. 10/I). Bu bağlamda, işveren (veya işveren vekili), sadece toplantı yerini alan olarak sağlamak zorunda olmayıp; aynı zamanda, gösterilecek yerin toplantı yapıl-

ış sağlığı ve güvenliği kurulu, maliyeti işyerinin ekonomik gücünü aşacak veya sarsacak bir önlemi almasını işverenden bekleyemeyecektir.

maya uygun bir durumda hazır bulundurulmasıyla da yükümlüdür.

#### b.) Kurul evrakını hazır bulundurma yükümü

İşveren (veya görevli işveren vekili), işyerinin denetimi sırasında iş müfettişi tarafından inceleme yapılmasını sağlamak üzere, kurul evrakını işyerinde hazır etme yükümü altındadır. Burada söz konusu olan kurul evrakı; iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından hazırlanan toplantı tutanakları ve işyerine ait kaza ve diğer vakalara ilişkin inceleme raporları ile kurulun denetim sonuçlarını içerecek kurul raporlarıdır (İş SGKÖn. m. 10/II).

Bu bağlamda, anılan kurul evrakı, işveren (veya işveren vekili) tarafından işyerinde muhafaza edilmek durumundadır. Bunların işveren veya işveren vekili tarafından işyerinin dışına çıkarılıp çıkarılmayacağı konusunda, herhangi bir yasaklayıcı düzenlemeye ise rastlanmamaktadır.

### 2. İş sağlığı ve güvenliği kurulunun yükümlülüğü

#### a.) Mevcut durumu göz önünde bulundurma yükümü

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınması için, önerilerde bulunacak ve buna ilişkin kararlar alacaktır. Söz konusu teklif ve tavsiyeleri içeren kararların alınması sırasında ise, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, "işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını" gözönünde bulundurması gerekir (İş SGKÖn. m. 11/I). Böylece, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, maliyeti işyerinin ekonomik gücünü aşacak veya sarsacak bir önlemi almasını işverenden bekleyeme-

yecektir. Ancak, alınması gerekli önlemin işverene mali yük getirecek olması, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun karar almasını engellemez. Çünkü, her iş sağlığı ve güvenliği önleminin, az ya da çok bir maliyeti vardır. Burada söz konusu olan ise, işyerinin durumuna uymayacak ve işverene yüksek bir mali yük getirecek önlemin alınmasını kararlaştırmaktan kaçınılmasıdır.

### **b.) İşyeri sırlarını saklama yükümü**

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyeleri, görevleri nedeniyle öğrendikleri “işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları” gizli tutma yükümü altına sokulmuştur (İş SGKYön. m. 11/II). Burada söz konusu olan, işverenin rakibi durumunda olan kişilerin öğrenmesi halinde haksız rekabet ortamı yaratacak olan ve herkes tarafından bilinmeyip sır niteliğini taşıyan hususların, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyelerince saklanması ve dışarıya açıklanmamasıdır.

Gerçekten, kurul üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli araştırma ve incelemeyi yaparken, üretime ilişkin teknik ve yöntemlerden haberdar olacak ve bunları bilebilecek durumda olabilecektir. Bunların dışarıda özellikle rakip firmalarca öğrenilmesi ise, işverenin rekabet gücünü olumsuz yönde etkiler. Bu yüzden, kurul üyeleri, görevleri nedeniyle öğrenmiş oldukları teknik ve yöntemler ile işyerinin ekonomik durumunu gizli tutmakla yükümlü kılınmıştır.

Ancak, bu durum, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin, iş sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren işyerindeki tüm durumları açıklamayacakları anlamını taşımamaktadır. Çünkü, buradaki gizli tutulacak hususlar, “işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları”yla sınırlıdır (İş SGKYön. m. 11/II). Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin, işyerindeki sağlık ve güvenlik yönünden eksik bulunan hususlar hakkında dışarıya karşı açıklamalar yapmaları, belirtilen kapsamda sayılmaz.

### **c.) Denetime yardımcı olma yükümü**

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinin

sağlık ve güvenlik ortamını denetleyen iş müfettişlerinin işyerinde yapacağı çalışmalarını kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlüdür (İş SGKYön. m. 11/III).

Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliği denetimi konusunda yetkili iş müfettişi, işyerinde devlet adına denetimde bulunmak üzere, araştırma ve incelemeyi içerecek çalışmalarda bulunacaktır. Bu çalışmaların yapılması sırasında, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun yapacağı katkı ve yardımlar, son derece önemlidir. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun vereceği bilgi ve yönlendirmeyle, iş müfettişinin denetim faaliyeti kolaylaşacak ve etkin duruma gelecektir.

Kurulun özellikle işverence atanmış üyelerinden gelebilecek bu yoldaki çalışmalarını güçleştirecek veya önleyecek olası faaliyetler ise, iş müfettişinin yapacağı denetimi güçleştirecek ve belki de olanaksız kılacaktır. Bunu önlemek üzere İş SGKYön. m. 11/III, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına iş müfettişlerine yardımcı olma yükümünü öngörmektedir.

## **3. Çalışanların yükümlülüğü**

### **a.) Karar ve önlemlere uyma yükümü**

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunduğu işyerindeki çalışanlar, işyerlerinde “sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak”la yükümlüdürler (İş SGKYön. m. 12/I).

Bu bağlamda, İş SGKY. m. 12/I'deki “iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan” anlatımı, hukuken başarılı değildir. Çünkü, burada söz konusu olan kural, yasak, karar ve önlemler, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun alacağı kararı uygulamak üzere işveren tarafından getirilecek olup, bu yönde kurulun kural veya yasak koyma ya da önlem alma yönünde, herhangi bir icrai yetkisi söz konusu değildir. Nitekim, bunlar, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun almış bulunduğu kararın işveren tarafından uygulanması üzerine ortaya çıkmaktadır.

### b.) Kurulla işbirliği yapma yükümü

Çalışanlar, işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınacak önlemlere uyulması konusunda, iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği yapma yükümü altındadır (İş SGKÖn. m. 12/II). Söz konusu işbirliği, özellikle alınacak önlemlere uyulması konusunda ortaya çıkar. Bunun dışında, çalışanlar, doğrudan kendi temsilcileri aracılığıyla, gerekli önlemlerin belirlenmesi ve uygulanması için etkili olabilecek ve gerekli işbirliğini sağlayabileceklerdir.

### c.) Kurula bilgi verme yükümü

İş SGKÖn. m. 12/III, çalışanları uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna bilgi vermekle yükümlü tutmuştur. Bununla anlatılmak istenen, gerek önlem alınması gereken konular ve gerekse alınmış önlemlerin uygulanması hakkında işçilerin iş sağlığı ve güvenliği kurulunu haberdar etmeleri ve gerekli bilgiyi vermeleridir. Böylelikle, iş sağlığı ve güvenliği kurulu, gerek alınacak önlemler ve gerekse alınmış önlemlerin uygulaması hakkında işçiler yoluyla bilgi sahibi olacaktır.

## VIII. Sonsöz

İSG Kanunu uyarınca oluşturulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kuruluş ve işleyişinin, birkaç önemli değişikliğin dışında, daha önce İş Kanunu uyarınca kurulmuş bulunanlarıkinden çok farklı bir konseptte sahip buldukları görülmemektedir. Nitekim, yeni çıkarılan İş SGKÖn., önemli ölçüde, önceki yönetmeliğin hükümlerine aynen yer vermiştir. Bunun gibi, daha önce İş Kanunu uyarınca kurulmuş iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınmış kararların geçerliliğinin devam etmesi esaslı da, İş SGKÖn. tarafından kabul edilmiş durumdadır (geç. m. 1/I).

Bunun dışında, işverenin kurul kararlarına uyma ve bunları yerine getirme yükümü idari para cezası (İSG Kanunu m. 26/I bent i) yoluyla cezai yaptırım alınarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına işlerlik kazandırılmak istenmiştir. Ancak, sorunun çözümü, idari para

cezaları yoluyla caydırıcı olmak yerine, işveren kesiminde ve işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik bilincinin yaratılmasına bağlıdır. Bu anlamda, İSG Kanunu, çalışanların eğitimine (m. 17) ağırlık vermektedir.

Bunun yararlı olacağı, şimdiden söylenebilir. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yoluyla bilgilendirilmiş bir çalışan topluluğu karşısında, işverenlerin ve de işyeri yönetimlerinin hala önlem almamakta çok fazla direnmeleri mümkün görünmemektedir. Kaldı ki, çalışanlara işgörme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı tanınmıştır (İSG Kanunu m. 13).

Bütün bunların ışığında; iş sağlığı ve güvenliği kurullarının işletilmesi başarısı, giderek iş kazaları ile meslek hastalıklarını önleme başarısı anlamını taşıyacaktır. Bu kurulların çalışanlarla, denetim elemanlarıyla, işveren ve işyeri yönetimiyle işbirliği içinde faaliyet göstermesi, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının doğmasına yardımcı olabilecektir. Bu yolda, gerekli hukuki altyapı, halen oluşturulmuş durumdadır. Buna göre, belirtilen hukuki altyapının uygulamayı olumlu yönde etkilememesi için, şu anda herhangi bir nedenin söz konusu olmadığı söylenebilir. Ancak, Türkiye'deki işyerlerinin ve de çalışanların sağlık ve güvenlik sorunu, salt iş sağlığı ve güvenliği kurullarına işlerlik kazandırılmasına bağlı bir sorun olarak görülmemektedir.

## DİPNOTLAR

- 1 RG. 18.1.2013, No. 28532.
- 2 Bkz. Şükran Ertürk, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil VII, 27 (Eylül 2012), 23.
- 3 RG. 7.4.2004, No. 25426.