

## İSG Reformunun Neresindeyiz?

Günümüzde dinamik ve rekabetçi bir sanayinin en önemli sermayesinin nitelikli işgücü olduğu kabul edilmekte ve bu nedenle sosyal politika ve istihdam konuları ön plana çıkmaktadır. Sosyal politika ve istihdam alanında ise, teknolojik gelişmeler nedeniyle üzerinde önemle durulması gereken konulardan biri iş sağlığı ve güvenliğidir. Bu çerçevede Avrupa Birliği, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, hedefi çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunarak, iş ortamlarının iyileştirilmesi olan asgari sosyal standartlar belirlemiştir.

Türk mevzuatı, özellikle son yıllarda AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki müktesebatının büyük bir bölümü ile uyumlu hale gelmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulü ile başlayan değişim süreci, söz konusu Kanun kapsamında yayımlanan yönetmelikler, üçlü sosyal diyalog yoluyla 2006-2008 yılı için oluşturulan Ulusal İSG Politika Belgesi ve 2007-2013 AB Müktesebatına Uyum Programı'nda 2008 yılı içinde çıkarılacağı taahhüt edilen İSG Kanun Tasarısı ve "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamı" hakkında 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile "İş Sağlığı ve Hizmetleri" hakkında 161 sayılı ILO Sözleşmesi'nin onaylanması ile devam etmiştir.

### Her kesimin kendi karakteristiği dikkate alınmalı

Ancak iş sağlığı ve güvenliği reform çalışmalarının önemli bir bölümünü oluşturan ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 89/391/EEC sayılı AB Yönergesi esas alınarak 9.12.2003 tarihinde çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Danıştay 10. Dairesi'nin 16.5.2006 tarih, 2004/1942 Esas ve 2006/3007 Karar sayılı kararıyla iptal edilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin iptaline; "4857 sayılı Yasa'nın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin, öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin anılan Kanun hükmüne aykırı olduğu" gerekçesiyle karar verilmiştir.

Bunu takiben Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca Aralık 2006 tarihinde hazırlanan ve daha sonra İSG Konseyi çalışma grubunca hazırlanmak üzere geri çekilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı ise, iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri ile genel olarak aynı hükümleri taşımaktadır. Söz konusu Taslak, endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanmasını öngörmektedir.

Ancak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin devlet memurları, bağımsız çalışanlar ve tarım çalışanlarını da kapsamı isteniyorsa, yapılacak düzenlemenin her kesim için özel bölümler içermesi ve bu kesimlerin karakteristik özelliklerine göre düzenleme getirilmesi doğru olacaktır.

İSG Kanun Tasarısı Taslağı'na yönelik bir diğer husus ise AB müzakere sürecinde uyum sağlanacak Yönergelerde yer alan hükümler konusunda dikkatli bir inceleme yapılması; Yönergelerde bulunmayan hükümlerin mevzuatımıza alınmaması, var olan hükümlerin de Yönerge'ye riayet edilerek mevzuatımıza dahil edilmesi gerekliliğidir.

Örneğin Taslağın esas alındığı 89/391/EEC sayılı AB Yönergesi'nin işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin getirdiği "Genel hüküm" başlıklı 5. maddesinin 4. fıkrasında; Yönerge'nin, işverenin kontrolü dışındaki olağandışı ve öngörülemeyen durumlar nedeniyle ortaya çıkan olaylar ve işverenin bütün önlemleri almasına karşın ortaya çıkması engellenemeyecek sonuçlar doğuran istisnai durumlar gibi bazı konularda işverenlerin sorumluluklarının sınırlandırılması veya sorumluluk dışı bırakılması konusunda, Üye Ülkeleri kısıtlamayacağı hükmü getirilmiştir. Ancak söz konusu hükme Taslak'ta yer verilmemiştir. Taslak'ta Yönerge'nin yukarıda belirtilen hükmüne uygun bir düzenleme yapılması; 4958 sayılı Kanun'la 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "İşverenin sorumluluğu" başlıklı 26. maddesine eklenen "İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır." hükmüne ve 1.6.2008 tarihinde yürürlüğe girecek olan Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesinin 1. fıkrasının son cümlesinde yer alan kaçınılmazlık ile ilgili hükmüne de uygun düşecektir.

İş sağlığı ve güvenliği alanında bir diğer önemli husus ise, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi/sağlık memuru, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman ile ilgili Yönetmeliklerin de bazı maddelerinin Danıştay tarafından iptal edilmesidir.

### **Yönergelerin üzerinde düzenlemeler getirilmemelidir**

İptal kararları sonucunda, işyeri hekiminin ve işyeri hemşiresinin sertifika işlemleri ile, iş güvenliği uzmanının nitelikleri, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları gibi konularda yeni düzenlemeler yapıncaya kadar hukuki boşluk bulunmaktadır. Danıştay tarafından iptal edilen söz konusu Yönetmelikler nedeniyle oluşan hukuki boşlukların bir an önce giderilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Ancak Taslak, Danıştay 10. Dairesi tarafından çeşitli tarihlerde iptal edilen "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik", "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin iptal gerekçeleriyle çelişen bazı düzenlemeleri de içermektedir. Bu düzenlemelerin başında da, gerek iş güvenliği uzmanı, gerek işyeri hekimi bakımından Bakanlık tarafından sertifikalandırılma zorunluluğu getirilmesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin 16. maddesinde düzenlenen "sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi" kavramının "iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi" adı altında yeniden düzenlenmesi gibi hususlar gelmektedir. Taslakla hukuki boşlukların giderilmesi gerekirken Danıştay tarafından verilen iptal kararlarıyla çelişkili düzenlemelere yer verilmesi doğru değildir.

### **50 işçi sınırı yükseltilmelidir**

Bunun yanı sıra Taslak, hali hazırda mevcut olan ve 50 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde uygulanan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme gibi yükümlülükler konusunda 50 işçi sınırını kaldırmaktadır.

İşyeri hekimi çalıştırma, iş güvenliği uzmanı bulundurma gibi konularda 50 işçi çalıştırma koşulunun kaldırılması, hem istihdam üzerindeki yüklerin ağırlaşmasına neden olacak, hem de ülkemizdeki istihdamın büyük bir kısmını sağlayan KOBİ'lerin ekonomik gücünün azalmasına neden olacaktır.

Bu açıdan, 50 işçi çalıştırılması koşulunun kaldırılması yarardan çok zarar getirecek, istihdamı cezalandırma, yatırım yapmayı caydırma, verimliliğe dayalı istihdam ilkelerinin uygulanmaması ile eş anlamlı bir nitelik kazanacaktır.

Yeni ve oldukça ayrıntılı düzenlemelerin yer aldığı bir mevzuatı hazırlamaktan daha önemli olan, bunların uygulanmasının sağlanması ve bu düzenlemelerin benimsenmesidir. Çalışmalarda başarılı olabilmek için mevzuatın uygulanmasını sağlayıcı, önleyici ve sürekli iyileştirmeye odaklı bir yapılanma gerekmektedir. Zira iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda Avrupa Birliği mevzuatına ve ILO standartlarına uyum tek başına bir çözüm değildir. Önemli olan mevcut düzenlemelerle alınan tedbirlerin etkin olarak uygulanması ve hayata geçirilmesidir.

*MESS Müşavir Avukatı Şeyda Aktekin tarafından kaleme alınan bu makale MESS İşveren gazetesinin Şubat 2008 sayısında yayımlanmıştır.*