

# İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ YETKİ, YÜKÜMLÜLÜK VE CEZAI SORUMLULUKLARI KAPSAMINDA HUKUKİ STATÜLERİNİN SORGULANMASI

Yalçın KILIÇ<sup>1</sup>

## ÖZET

**Amaç:** 4857 s. Kanununun 77-89'uncu maddeleri ile yürütülen iş güvenliği hizmetleri, 30 Aralık 2012'de 6331 s. Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte hız kazanmış; Kanunla birlikte birçok yönetmelik ve tebliğler yayınlanmıştır. Yayınlanan istatistikler, Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bu yana yedi yıl süre geçmesine rağmen, yaşanan iş kazalarında her hangi bir azalma olmadığını göstermektedir. O halde mevzuatta ya da uygulamada aksayan yönlerin, giderilmesi için atılması gereken adımların tespit edilmesi gerekmektedir. Çalışmanın amacı, aksayan yönler ve alınması gereken önlemler konusunda, bizzat sahadaki iş güvenliği uzmanlarının görüşlerini ortaya koymaktır. **Yöntem:** Çalışma, inşaat sektöründe sahada aktif olarak çalışan bir iş güvenliği uzmanınca hazırlanan yüksek lisans tezinin devamı niteliğindedir. Çalışma ile, akademisyenlerin ve sahada çalışan iş güvenliği uzmanının bilgi ve deneyimleri birlikte yansıtılacaktır. Araştırma bulguları, iş güvenliği uzmanlarına yönelik düzenlenen ve 303 uzman tarafından cevaplanan anket sonuçlarından elde edilmiştir. **Bulgular:** İş güvenliği uzmanları, "Kendilerine verilen yetkiden çok daha fazla yükümlülükleri olduğu; mevcut yetkilerini ise kullanamadıkları; sahada önlem alınmasını sağlama konusunda etkin olmadıkları; buna rağmen cezai sorumluluk taşıdıkları ve bu sebeple kendilerini günah keçisi hissettikleri; ülkemizde iş güvenliği kültürünün oluşacağına yönelik inançlarının olmadığı" görüşündedirler. **Sonuç:** Ülkemizde iş güvenliği kültürünün oluşması ve arzu edilen seviyeye gelenebilmesi amacıyla, iş güvenliği uzmanlarının mevcut yetki ve statüleri değiştirilmeli, işverene karşı yaptırım yetkileri getirilmeli; bunun yanı sıra sistemin işleyişinin hızlanabilmesi ve etkinliğinin sağlanabilmesi için İSG Katip'te de bazı yeni düzenlemelere gidilmeli; bu konularda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

**Anahtar kelimeler:** İş Güvenliğini Etkinleştirmek, İş Güvenliği Uzmanlarının Yetki ve Yükümlülükleri, İş Güvenliği Uzmanlarının Cezai Sorumluluğu, İş Güvenliği Uzmanlarının Hukuki Statüleri

---

<sup>1</sup> Marmara Üniversitesi (Fen Bilimleri Enstitüsü, İSG Bölümü), kilicyalcin@hotmail.com

# **AUTHORITY, OBLIGATION AND PENALTY RESPONSIBILITIES OF OCCUPATIONAL SAFETY SPECIALISTS**

## **ABSTRACT**

**Purpose:** The occupational safety services carried out with the articles 77-89 of the Law No 4857, are gained momentum with the enactment of the Law No 6331. Many regulations and notifications have been published with the law. Published statistics show that there is no decline in occupational accidents, even though it has passed seven years since the law entry into force. In that case, it is necessary to determine the steps to be taken to eliminate the disagreements in legislation or practice. The aim of the work is to put forward the opinions of the occupational safety specialists in the field on the disadvantages and precautions to be taken. **Method:** The study is the continuation of the master's thesis prepared by a occupational safety specialist who is active in the field of construction. The study will reflect the knowledge and experience of academics and occupational safety specialist. The findings of the survey were obtained from the questionnaire results, which were organized by occupational safety specialists and answered by 303 specialists. **Findings:** Occupational safety experts say that "they have much more obligations than their authority; they can not use their existing authority; they have not been effective in ensuring measures that must be taken; they nevertheless had criminal responsibility and therefore felt themselves scapegoat; there is no belief that occupational safety culture will occur in our country." **Result:** In order for the occupational safety culture in our country to occur and reach the desired level, the existing authority and statutes of the occupational safety specialists must be changed and they should have the authority of using sanctions to the employers. In addition to this, some new regulations should also be made in the ISG Katip so that the operation of the system can be accelerated and its effectiveness can be ensured. If it needs necessary legal arrangements should be made in these matters.

**Key words:** *Enabling Occupational Safety, Authorities and Obligations of Occupational Safety Experts, Criminal Liability of Occupational Safety Experts, Legal Status of Occupational Safety Experts.*

## 1. AMAÇ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin (İSG) sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla 6331 s. Kanun yürürlüğe konulmuştur. Kanunun uygulama detayları için de birçok yönetmelik ve tebliğler yayınlanmıştır. Hali hazırda çok sayıdaki alt mevzuat ile desteklenen Kanunlardan birisidir.

Amacında da belirtildiği üzere Kanun, işveren ve çalışanların görev tanımlarını yapmanın yanı sıra; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı (İGU), işyeri hemşiresi gibi bazı meslekler ile Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) gibi bazı ticari unvanları da beraberinde getirmiştir. Ve hiç kuşku yoktur ki, 6331 s. Kanun ile birlikte ortaya konulan bu mesleklerden en çok konuşulan ve tartışılanı, iş güvenliği uzmanlığıdır.

6331 s. Kanunun yürürlüğe girmesinden bu yana 7 yıl süre geçmesine rağmen, yayınlanan istatistikler iş kazalarında her hangi bir azalma olmadığını göstermektedir.

Bunun sebepleri araştırılırken, iş güvenliğinin en önemli ayaklarından biri olan uzmanların görüşlerine de yer vermek gerekiyordu. Çalışmamızın amacı, iş güvenliği uzmanlarının görüşleri doğrultusunda, gerek mevzuatta ve gerekse uygulamada aksayan yönlerin neler olduğu ve ne gibi tedbirler alınması gerektiğini ortaya koymaktır.

## 2. YÖNTEM

Çalışmamız, inşaat sektöründe aktif olarak sahada çalışan bir iş güvenliği uzmanınca hazırlanan ve Eylül 2017'de yayınlanan *“İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Yer Alan Cezai Müeyyideler, Bunların İnşaat Sektörü Çalışanlarınca Algılanma Biçimi ve Mevcut Uygulamalar Hakkında Bir Araştırma”* konulu yüksek lisans tezinin devamı niteliğindedir.

Tezin hazırlanması sırasında görüşlerine başvurulmuş meslek gruplarından özellikle iş güvenliği uzmanlarının düşünceleri, “uygulamada bazı aksaklıklar bulunduğu ve bu aksaklıklardan uzmanların oldukça rahatsızlık duyduğu” yönünde idi.

Tezin yayınlanmasından sonra, bu aksaklıkları daha net bir şekilde ortaya çıkararak, alınması gereken önlemleri tespit edebilmek maksadıyla bu çalışmanın yapılmasına karar verilmiştir.

Bu amaçla, iş güvenliği uzmanlarına yönelik bir anket formu oluşturulmuş; sosyal medyada iş güvenliği uzmanlarının üye olduğu gruplarda Ekim 2017’de yayınlanmıştır. Anketimize 303 uzman katılmıştır. Ankette yer alan sorulardan bir kısmının cevaplarına metin içerisinde konuyla ilgili kısımlarda yer verilmiştir. Metin içerisinde yer almayan diğer soruların cevapları da toplu olarak EK’tedir.

Yukarıda bahsi geçen yüksek lisans tezini hazırlayan uzman ve tez danışmanı ile jüride bulunan diğer akademisyenlerin bilgi ve deneyimleri, 303 uzman tarafından cevaplanan anketten elde edilen veriler hep birlikte derlenmiş, sonuç olarak çalışmada yer almıştır.

Bunun dışında konu yasalarla ilgili olduğundan ceza ve isg mevzuatı taranmış; Yargıtay kararları incelenmiştir.

### **3. BULGULAR**

İş güvenliği mevzuatı, iş güvenliğinin sağlanması kapsamında herkese yükümlülükler verirken, yetkileri de bu yükümlülükler kapsamında dengeli bir şekilde dağıtmış, başka bir deyişle herkese yetkisi kadar yükümlülükler vermişti.

Lakin iş güvenliği uzmanlarının, mevcut yetkilerinin sahadaki uygulamalar için oldukça yetersiz kaldığı düşüncesinde olduğu bilinmektedir. Uzmanların her fırsatta ve her ortamda dile getirdikleri konular özetle şu şekildedir: “UYGULAMADA iş güvenliği uzmanından beklentilerin artarak mevcut görev ve yükümlülüklerinin çok üzerine çıktığı, hatta tek sorumlu sadece kendileri imiş ve diğer kişilerin sanki hiçbir sorumluluğu yokmuş gibi bir algı oluştuğu; toplumdaki algının artık nerede ise, iş güvenliği uzmanında sihirli bir değnek olduğu, dokunduğu yeri düzelteceği gibi bir seviyeye ulaştığı; iş güvenliği uzmanlarının BEKLENTİDEKİ ve UYGULAMADAKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ artarken, KANUNİ YETKİLERİNİN olduğu yerde kaldığı.”

Yapılan anketten çıkan sonuçlar da aynı doğrultudadır: İş güvenliği uzmanları, “Kendilerine verilen yetkiden çok daha fazla yükümlülükleri olduğu; mevcut yetkilerini ise kullanamadıkları; sahada önlem alınmasını sağlama konusunda etkin olamadıkları;

buna rağmen cezai sorumluluk taşıdıkları ve bu sebeple kendilerini günah keçisi hissettikleri; ülkemizde iş güvenliği kültürünün oluşacağına yönelik inançlarının olmadığı” görüşündedirler.

#### 4. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE MEVCUT DURUM

Sosyal Güvenlik Kurumu<sup>2</sup> ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü<sup>3</sup> internet sitelerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda nüfus büyüklüğüne göre ilk on şehirde, SSK (4a)'lı olarak aktif çalışan sayısı ile o şehirdeki iş güvenliği uzmanlarının sayısı aşağıdaki tabloda yer almaktadır: (İnternet sitelerine erişim tarihi 13.10.2017) (Birçok inşaat şantiyesinde saha gözetmeni olarak çalışan ön lisans mezunu teknikerler uzman sayısına dahil değildir.)

Şehir	SSK'lı Çalışan (4a)	A, B, C sınıf İGU Sayısı	Uzman Başına Düşen Çalışan Sayısı
Ankara	1.387.907	14.555	95
Adana	360.579	3.287	110
İzmir	985.236	7.683	128
Kocaeli	521.066	3.978	131
Konya	357.119	2.491	143
Bursa	744.163	4.707	158
Ş.Urfa	146.794	893	164
İstanbul	4.358.325	26.446	165
G.Antep	309.096	1.600	193
Antalya	599.136	3.023	198

Mevzuata göre çok tehlikeli iş yerlerinde bile her 250 çalışan başına bir uzman görevlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıdaki tablo, mevcut durumda uzman sayısının mevzuattaki bu sayıyı fazlasıyla karşılamaya yettiğini göstermektedir.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik>

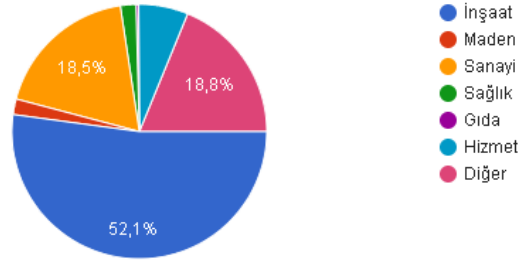
<sup>3</sup> <https://isgkatip.csgb.gov.tr/Logout.aspx>

<sup>4</sup> İlgili kurumların internet sitelerinde (az tehlikeli, tehlikeli, çok tehlikeli) şeklinde çalışılan işyerleri tehlike sınıfları; kayıtlı uzmanlardan da kaç kişinin aktif olarak çalıştığı gösterilmediğinden toplam rakamlar gösterilmiştir.

Öte yandan, iş güvenliği uzmanlarına yönelik yapılan ve 303 uzmanın katıldığı ankette, sahada aktif olarak çalışan uzmanların yarısından fazlasının inşaatlarda çalıştığı sonucu çıkmıştır:<sup>5</sup>

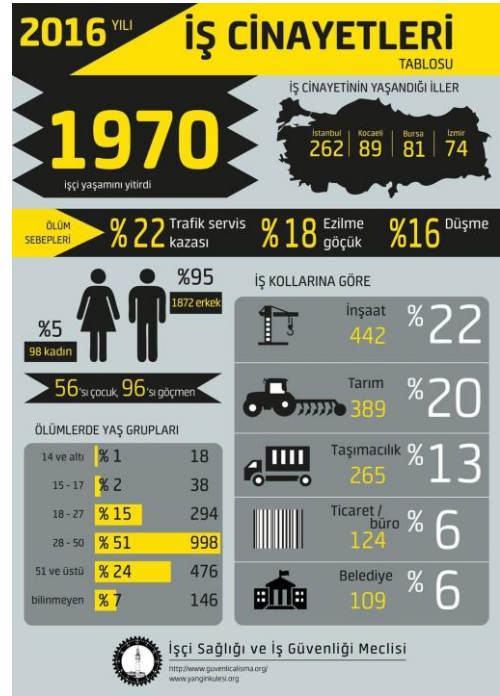
#### 4. İGU olarak, halen çalıştığınız sektör?

303 yanıt



Bir diğer istatistiki bilgi de, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (www.guvenlicalisma.org) çalışmalarından elde edilmiştir. Bu kuruluş tarafından ölümlü iş kazalarına ilişkin istatistikler her ay görsel olarak yayınlanmaktadır.

2016 yılı için yayınlanan istatistiklere bakıldığında, %22 oran ile inşaat sektörü ilk sırada gelmektedir. Her ay yayınlanmaya devam eden istatistiklere bakıldığında 2017'de de aynı durumun devam ettiği görülebilecektir.<sup>6</sup>



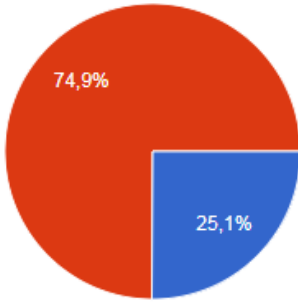
Bu tablodan şunu da okuyabiliriz: Her yıl ortalama 1500-2000 işçimiz iş kazaları sebebi ile vefat etmektedir. Bu demek oluyor ki, her yıl ortalama 1500-2000 iş güvenliği uzmanı aleyhine ceza davası açılmaktadır. Ölümle sonuçlanmadığı halde uzuv kaybı vb şekillerle son bulan kazalar ve bu sebeple açılacak hukuk davaları da dikkate alındığında, her yıl hakkında dava açılan uzman sayısının 3000 gibi rakamları bulacağı düşünülebilir. Yani, on yıl içerisinde neredeyse her iki uzmandan biri hakkında bir ceza soruşturması olacak demektir.

<sup>5</sup> Ankette sorulan 24 soru ile cevaplarına metin içerisinde yeri geldikçe değinilmiştir. Ancak, soru ve cevapların tamamına uzamaması için metin içerisinde yer verilmemiştir. Metin içerisine alınmayanlar EK-1'de sırasıyla incelenebilecektir.

<sup>6</sup> <http://www.frmisg.com/medya/kategoriler/istatistikler.11/>

Yukarıda verilen üç adet istatistiki bilgi karşılaştırıldığında şu sonuç ortaya çıkmaktadır: Mevcut durumda, kanuni mevzuatta çok tehlikeli işler için öngörülen çalıştırılması zorunlu iş güvenliği uzmanı sayısını karşılayacak kişiden çok daha fazla iş güvenliği uzmanı vardır. Ve bu uzmanların yarısından fazlası inşaat sektöründe çalışmaktadır. Buna rağmen, en çok ölümlü iş kazaları da inşaatlarda yaşanmaya devam etmektedir. Bu sonuç bazı şeylerin yerinde gitmediğinin ispatı için yeterlidir. Demek ki, iş kazalarının önüne geçilebilmesi için, iş güvenliği uzmanı bulundurmamak tek başına yetemiyor; ya da iş güvenliği uzmanları yeterince etkin olamıyor.

Ve maalesef, iş güvenliği uzmanları şu anda yaptıkları işe inanmamaktadır:



**6. Size göre, Türkiye’de iş güvenliği arzu edilen seviyeye gelecek ve bu kültür oluşacak mıdır?**

%25,1 Evet

% 74,9 Hayır

Anketimize katılanların %75’i, Türkiye’de iş güvenliği kültürünün hiçbir zaman arzu edilen seviyeye gelemeyeceğini ifade etmektedir.

İş güvenliği uzmanlarına yönelik uygulanan anketlere verilen diğer cevaplardan bazıları, şu anda sahadaki mevcut durumu yansıtmaması açısından aşağıya çıkarılmıştır. (Anketlere ilişkin grafikler EK’tedir.)

- ✓ İGU’ların %40’ı, bu mesleği imkansızlıklar sebebi ile yaptığını, benzer imkanlarla farklı iş alternatiflerini de değerlendirebileceğini ifade etmektedir. (Soru 5)
- ✓ İş güvenliği kültürünün oluşmama sebebi olarak İGU’ların yetki ve yaptırım yetersizliği ile işverenlerden kaynaklı sorunlar görülmektedir. (Soru 7)
- ✓ Sahadaki uygulamada önce iş mi, iş güvenliği mi sorusuna, uzmanların %83’ü önce iş cevabı vermiştir. (Soru 9)

✓ Sahada talep edilen isg tedbirlerinin aldırılıp aldırılmadığı konusunda 1-5 puan arasında değerlendirme yapılması istenmiştir. Verilen cevaplarda ağırlıklı ortalama 5 üzerinden 2,92 çıkmıştır. (Soru 10)

✓ İş yeri hekimlerinin etkinliği ile ilgili soruya verilen cevapların ağırlıklı ortalaması da 5 üzerinden (1,67) çıkmıştır. (Soru 11)

✓ İş güvenliği eğitimleri ile ilgili olarak, sadece %24 oranında düzgün işleyen bir sistem mevcuttur. %38'i ise, çalışanlara hemen hemen hiç eğitim verememektedir. (Soru 12)

✓ Tespit Öneri Defteri kullanımı ile ilgili olarak ankete katılan uzmanların %27'si işverenlerin deftere yazılanlardan rahatsızlık duyduğunu hatta zaman zaman müdahalede bulunduğunu; %15'i ise işverenlerin defterde yazılı olanları görmeyecek kadar ilgisiz olduğunu ifade etmiştir. (Soru 15)

✓ Tespit Öneri Defterine yazılan konular hakkında işverenlerin nasıl hareket ettiği hakkındaki soruya verilen cevaplara göre, sadece %16 oranında düzgün işleyen bir sistem olduğu ve işverenlerin yazılanları dikkate alarak gerekli önlemleri aldığı ifade edilmiştir. Verilen cevapların %20'si işverenin defteri imzalamaktan kaçındığı; %64'ü işveren imzalarsa bile tedbirleri almadığı yönündedir. (Soru 16)

✓ Birçok büyük şantiyede, ana yüklenicilerin İSG Yönetim Sistemleri kapsamında alt yüklenicilere (taşeronlara) uyguladıkları ceza prosedürleri bulunmaktadır. Örneğin Türkiye'nin en büyük müteahhitlik firmalarından üçünün uygulamakta oldukları ceza prosedürlerinde geçen maddelerden bazıları ile 6331 s. Kanunda yer alan idari para cezaları ile karşılaştırılması aşağıdadır.

Aslında, mevcut durumda İGU'ların uygulamada elindeki en büyük yetki, ana yüklenici tarafından alt yüklenicilere, uygunsuzluklar sebebi ile yazılacak olan hak edişten kesme cezalarıdır. Sahada İGU tarafından tespit edilen uygunsuzluklar sebebi ile daha önceden belirlenen rakamlar alt yüklenicilerin hak edişlerinden kesilebilmektedir. Lakin, anketlere verilen cevaplar, uzmanların bu yetkilerini tam olarak kullanamadıklarını, tespit ettikleri uygunsuzluk sonrasında ya hiç ceza yazılmadığını ya da yazılan cezaların daha sonra alt yüklenici ile pazarlık konusu yapıldığını ifade etmişlerdir. (Soru 19 ve 20)



Uygunluk Açıklaması	Ceza Tutarı			
	6331 s. Kanun	A Firması	B Firması	C Firması
İGU ve Hekim görevlendirmemek	20.280	2.000	4.800	1.647
İSGB kurmamak.	6.078	500	1.200	1.647
Risk değerlendirmesi yapmamak	12.165	1.000	4.800	1.647
Risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaları yapmamak.	6.078		300	1.647
Acil durumla ilgili mevzuata aykırılık	4.050	500	1.500	1.647
Çalışanlara İSG eğitimleri vermemek	547	1.000	150	1.235
Yeterli sayıda sertifikalı ilk yardımcı bulundurmamak			1.050	1.647
Emniyet kemeri ve yaşam halatı kullanmamak		1.000	150	411
Uygun olmayan fiş, priz kullanılması		1.000	300	1.647
Araç veya iş makinası kullanırken cep telefonu ile görüşülmesi		400	90	1.235
Yemekhanede çıkan her öğün numunelerini 3 gün buzdolabında bekletmemek			300	1.235
18 yaşından küçük işçi çalıştırmak		50.000	1.500	1.647

✓ Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliğine göre, daha yapı projesinin çizimi aşamasında, alınması gereken her türlü iş güvenliği tedbirlerinin ve yapım metotlarının yer aldığı Sağlık Güvenlik Planları hazırlanmalıdır. İnşaatlarda çalıştığını beyan eden uzmanların sadece %12'si SGP'lerinin yönetmelikte belirtildiği şekilde hazırlandığını ifade etmiştir. %74'ü ise SGP'lerinin oldukça yüzeysel bir şekilde hazırlandığını ifade etmiştir. (Soru 21)<sup>7</sup>

## 5. CEZA HUKUKU AÇISINDAN KUSUR KAVRAMI VE SORUMLULUKLAR

İş kazasının konusunu oluşturduğu ceza davalarında kusurun kime ait olduğunun tespiti önem taşımaktadır. Kusurun kimde olduğunun tespit edilebilmesi için, önce polis soruşturma dosyası, arkasından bilirkişi raporları, savcı soruşturması, ifadeler, yargılamalar, duruşmalar, temyiz vs derken oldukça uzun bir süreç başlamaktadır.

<sup>7</sup> İnşaatlarda çalışmadığını beyan eden %35 oranındaki uzman genel sayıdan düşülerek, inşaatta çalışanlar için oranlar yeniden tespit edilmiştir.

Kusurun kimde olduğunun tespiti, kime ceza verileceğinin tespit edilmesine yarayacağı gibi, cezanın alt ve üst sınırdan verilip verilmeyeceği ve ceza davasından sonra gelebilecek maddi-manevi-rücu davaları açısından da önem taşımaktadır.

Ceza hukukunda, kusur tespit edilirken kişilerin kanuna ve bu kanunlara istinaden çıkarılan alt mevzuat hükümlerine aykırı hareket edip etmediği, mevzuatta alınması gerektiği belirtilen tedbirlerden herhangi birini almayı ihmal edip etmediği gibi ölçülere bakılarak tespit edilmektedir. Sorumluların tamamen kusursuz olduğunun kabul edilebilmesi için, işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamaya yönelik her türlü tedbiri alması, uygun çalışma ortamını hazırlaması, araçları noksansız bulundurması, işçileri denetlemesi, gözetlemesi ve tüm bu yükümlülüklerini özenle yerine getirmesi gerekmektedir.

Ceza hukuku, sanıklar hakkında KUSUR SORUMLULUĞU anlayışını getirmesine rağmen, zaman zaman sadece İŞVERENLER açısından KUSURSUZ SORUMLULUĞUN söz konusu olduğu yönünde görüşler de ileri sürülebildiği gibi, bu yönde yargı kararlarına da rastlamak mümkündür. Böyle bir durumda, işveren tamamen kusursuz olsa dahi sorumluluğuna gidilebileceği sonucu çıkmaktadır.

Örneğin, bir Yargıtay kararında; İşveren işçilerinin getirilip götürülmesi için araç kiralayarak başka biriyle taşıma sözleşmesi yapmıştır. Bu taşıma sözleşmesi gereğince işçiler taşınmakta iken meydana gelen kazada üçüncü şahıs kendi aracı ve şoförü ile taşıma işlemini gerçekleştirmesine rağmen, aracın şoförü işverenin emir ve talimatı altında olması nedeniyle üçüncü kişi sayılmayarak işverenin kazadan sorumlu sayılması gerektiği konusunda hüküm kurulmuştur. Yine bir başka yargı kararında, işveren tarafından çalışanların kalması maksadıyla işyeri dışında kiralanan bir odada, çalışanlar arasında çıkan tartışmada bir kişinin av tüfeği ile öldürülmesi sonrasında, o av tüfeğinin orada bulundurulup bulundurulmamasının takibinin yapılması gerektiği sebebiyle işveren sorumlu sayılmıştır.

Kusursuz Sorumluluk hallerinde, bir kimsenin başka bir kişiye zarar vermesi ve bu zararlar zarar verenin fiili arasında nedensellik bağının olması (yani işçinin, o işverene ait işyerinde çalışması) sorumluluk için yeterlidir. Bu itibarla, işyerinde bulunduğu bir sırada, ya da yaptığı iş sebebi ile herhangi bir zamanda herhangi bir zarara uğrayan işçi, işverenin kusurunun bulunduğunu ispat etmek zorunda değildir. Aynı şekilde,

işveren de, olayda kusuru bulunmadığını ispatlasa bile sorumluluktan kurtulamamaktadır.

İçtihat mahkemesi Yargıtay'ın son döneme ilişkin verdiği kararlarda ise objektif kusur anlayışını benimsediği görülmektedir. Buna göre, işverenin yine kusurlu olması aranacaktır, ancak kusurun tespitinde, içinde bulunduğu kişisel durum ve özellikler yerine, aynı durumdaki dikkatli, makul ve sorumluluk duygusu taşıyan bir insanın hareket tarzı dikkate alınacaktır.

## **6. YETKİ ve YÜKÜMLÜLÜKLER:**

### **6.1. İşverenin Yetki ve Yükümlülükleri:**

Bir işverenin, işyerinin kârlılıkla varlığını sürdürebilmesi maksadıyla yerine getirmesi gereken birçok yasal ya da ticari yükümlülükleri vardır.

Bir kısmını örneklendirmek gerekirse, işverenin yükümlülükleri olarak şunlar sıralanabilir:

- ✓ Mevcut çalışanlarının beklentilerini karşılayabilmesi ya da yeni bir çalışan işe alınacağı zaman en iyi verim alabileceği kişiyi seçebilmesi için insan kaynaklarını iyi yönetebilmeli;
- ✓ Ürettiği ürünü satabilmek için pazarlaması güçlü olmalı;
- ✓ Yeni ürünler piyasaya sürerek piyasadaki varlığını sürdürebilmesi için Ar-Ge çalışması yapmalı;
- ✓ Vergilerini zamanında ödeyerek cezalı duruma düşmemeli, bu sebeple muhasebesi sağlam olmalı;
- ✓ Yeri geldiğinde bankalara borçlanabilmesi için finansa önem vermelidir.

İş güvenliği de yukarıda sayılan örnekler gibi işverenin yasal yükümlülüklerinden sadece biridir. Bu konudaki işverenin yükümlülüğünü en özet şekliye belirtmek gerekirse, *“işyerinde mevcut ya da olabilecek riskleri tespit ederek gerekli tedbirleri almak; bu kapsamda çalışanları eğiterek bilgilendirmek; değişen şartlar açısından*

*uygun önlemleri almak, tedbirlere uyulup uyulmadığını denetlemek” şeklinde sıralanabilir.*

İş güvenliği de dahil olmak üzere, sıralanan bütün bu ve benzeri yükümlülükleri yerine getirebilmek adına, İŞVERENİN YETKİSİ (elbette yasal sınırlar içerisinde kalmak kaydıyla) SONSUZ'dur.

İşverenin, işletmesinin büyüklüğü ile orantılı olarak bütün bu yükümlülüklerin altından tek başına kalkması mümkün değildir. Bu maksatla, ya kendi bünyesinde çalıştırarak ya da danışmanlık hizmeti temin ederek meslek profesyonellerinden yardım almaktadır. Bununla birlikte, yükümlülükleri yerine getirmek adına meslek profesyonellerinden yardım alınması, işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. Örneğin, finansı iyi yönetilemediği için iflas etme aşamasına gelmiş bir işverenin, *“Bütün hata benim finans uzmanımda, ben değil, o iflas etmeli”* demesi kabul edilemez. Ya da bazı iş güvenliği kurallarına uyulmadığı için iş müfettişlerince kesilen bir para cezası için işverenin, *“Bu ceza şirket adına değil, iş güvenliği uzmanı adına yazılması gerekir, o beni bu konuda uyarmamış”* demesi mümkün değildir. Daha sonra finans ya da iş güvenliği uzmanları hakkında rücu davası açma hakkı baki olmakla birlikte, iflas etmesi ya da idari para cezasını ödemesi gereken kişi bizzat işverendir.

## **6.2. İşveren Vekilinin Yetki ve Yükümlülükleri:**

Literatürde işveren vekili, bir işyerinde işveren adına yetkili bulunan, işyerini yöneten kimse, yönetici olarak tanımlanmaktadır.

**4857 s. İş Kanunu** Madde 2’de ise şu şekilde düzenlenmiştir;

*“İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.*

*Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.”*

**6331 s. İSG Kanuna** bakıldığında, Madde 3/2'de "İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır." şeklinde belirtilerek İşveren Vekili kavramı oldukça geniş tutulmuştur.

Bu tanımlardan anlaşılacağı üzere, işveren adına hareket eden yönetici pozisyonundaki kişiler işveren vekili sayılmaktadır. Burada yetki ve görev tanımları çok önemlidir. Her işyerinde en alt seviyedekinden en üste kadar olan bütün çalışanların Görev Tanımlarının yapılması gereklidir. Bu kapsamda örneğin, bir Genel Müdür kendi yetkileri çerçevesinde işveren vekilidir. Görev tanımında yazmayan ve yetkilerini aşan konularda ise, sorumluluk yine işverende olacaktır.

Öte yandan bazı işverenlerin, özellikle adli yönden cezai sorumluluklardan kaçınmak adına yetkilerini devretmeyip kendi bünyesinde barındırmaya devam ettiği halde, çalışanlarından birini İşveren Vekili, Proje Müdürü, Mesul Müdür gibi unvanlarla görevlendirdiği bilinmektedir.

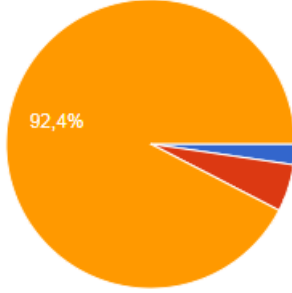
### **6.3. İş Güvenliği Uzmanları İşveren Vekili midir?**

İşverenin yasal ve ticari anlamda birçok yükümlülükleri olduğunu, işletmesinin büyüklüğüne göre (insan kaynakları uzmanı, finansçı, muhasebe görevlisi gibi) meslek profesyonelleri görevlendirebileceğini ya da dışarıdan bu amaçlarla hizmet alabileceğini; iş güvenliğinin de bunlardan biri olduğunu, bu amaçla kendi bünyesindeki uygun sertifikaya sahip bir uzmanı görevlendirebileceği gibi OSGB'lerden hizmet şeklinde alabileceğini yukarıdaki bölümlerde izah etmiştik.

Peki iş güvenliği uzmanlarını da kapsayacak şekilde bu çalışanlar işveren vekili sayılır mı?

Bu noktada, işveren vekilinin yasadaki tanımına bir kez daha bakmak gerekmektedir: Vekil tayin edilen kişinin işveren adına hareket etmesi ve yönetimde yer alması gerekmekte idi. Yani, vekil tayin edilen kişinin o konuda işveren gibi ve işveren adına KARAR VERME YETİ'si varsa bu kişi gerçekten işveren vekilidir. Bunun kıstası da ancak, gerektiğinde İŞE ALIM YAPABİLME ve PARA HARCAMA YETKİSİ olabilir.

Bu açıklamalar doğrultusunda, iş güvenliği uzmanlarının iş güvenliği konusunda işveren vekili sayılabilmesi için, iş güvenliği konusunda para harcama yetkisinin olup olmadığına bakılmalıdır.



**13. İş güvenliği uzmanı olarak, alınması gereken bir önlem ile ilgili para harcama yetkiniz nedir?**

%2,3 İstediğim önlemi alma konusunda para harcama yetkim vardır.

%5,3 Para harcama yetkim belli bir limit ile sınırlıdır.

%92,4 Para harcama yetkisi tamamen işveren/vekili ya da diğer ilgili birimlerde.

Yukarıdaki şekilde de görülebileceği üzere, iş güvenliği uzmanları arasında düzenlenen ve 303 kişi tarafından cevaplanan ankete katılanların %92,4'ü iş güvenliği konusunda para harcama yetkilerinin olmadığını ifade etmiştir.

Hal böyle olunca da, iş güvenliği uzmanlarının yeri net olarak belli olmaktadır. İş güvenliği uzmanları işveren vekili değildir; işverenin iş güvenliği konusundaki yasal yükümlülüklerini yerine getirmesi için kendi bünyesinde çalıştırarak ya da dışarıdan hizmet temin etmek suretiyle yardım aldığı (bir finans uzmanı ya da bir insan kaynakları uzmanı gibi) meslek profesyonelidir.

İş güvenliği uzmanları, mesleklerini icra ederken, diğer meslek erbabları gibi, o işi işveren adına yapmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken husus şudur: 6331 s. Kanun, İşveren Vekili tanımını yaparken, "işveren adına hareket eden, işin yönetiminde yer alan" kıstasını getirmiştir. İş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş ise, işveren adına hareket etmek değil, onun yapması gereken işleri işveren adına yapmaktır. Yönetimde yer almak ise, karar verebilmek ve uygulayabilmek demektir ki, gerek Yasada ve gerekse Uygulamada, iş güvenliği uzmanlarına tanınmış böyle bir yetki bulunmamaktadır. Bu sebeple iş güvenliği uzmanlarının asla işveren vekili sayılamayacağı, kanuni görev/yükümlülüklerinin ihmal sebebi ile ortaya çıkan sorumluluklarının işyerinde çalışan diğer (personel, muhasebe, finans vb) çalışanlar gibi değerlendirilmesi gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Nitekim, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Madde 11/2'de “İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları İŞVERENE karşı sorumludur” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu madde aslında çok açıklayıcıdır ve net olarak durumu ortaya koymaktadır. Yukarıdaki “iş güvenliği uzmanlarının işverenin yapması gereken görevlerinin bir kısmını onun adına yaptığı, görevinin rehberlik ve danışmanlık olduğu, karar alma ve uygulama yetkisinin bulunmadığı, işveren vekili sayılamayacağı” şeklindeki açıklamalarımız, “kast” olmadığı müddetçe iş güvenliği uzmanlarının ceza davalarında sanık olarak yer almaması gerektiğinin göstergeleridir.

Yönetmelikteki, “iş güvenliği uzmanlarının ihmalleri sebebi ile işverene karşı sorumlu olduğu” yönündeki düzenleme de, uzman aleyhine “ceza” ve ayrıca “hukuk” davalarının da açılmayacağını bir başka göstergesidir.

#### **6.4. İSG Mevzuatında İş Güvenliği Uzmanının Yetki ve Yükümlülükleri:**

6331 s. Kanuna dayanılarak çıkarılan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtildiği üzere; en özet haliyle iş güvenliği uzmanlarının;

**Görevleri (Yönetmelik Madde 9):** İşverene iş güvenliği konusunda rehberlik yapmak ve önerilerde bulunmak; risk değerlendirmesi yapılması çalışmalarına katılmak, elde edilen sonuçların takibini yapmak; çalışma ortamı gözetimi yapmak; acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak; isg eğitimlerinin planlamasını ve uygulamasını yapmak; iş güvenliği ile ilgili olarak kayıtların hazırlanmasını sağlamak; işyerindeki iş güvenliği ile ilgili diğer çalışanlarla koordinasyonda bulunmak.

**Yetkileri (Yönetmelik Madde 10):** Ciddi tehlike varlığı halinde işin durdurulması için işverene başvuruda bulunmak; işyerinde isg ile ilgili inceleme yapmak, bilgi toplamak; isg ile ilgili konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak; mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılmak hakkı.

**Yükümlülükleri (Yönetmelik Madde 11):** Görevini yaparken işin normal akışını aksatmamak; acil durdurma gerektiren hallerde işveren tarafından önlem alınmaması halinde Bakanlığın ilgili birimlerine başvuruda bulunmak;

İlgili Yönetmelikte, iş güvenliği uzmanlarının Görev, Yetki, Yükümlülükleri ile ilgili maddeler bir arada değerlendirildiğinde şu sonuçlar çıkmaktadır:

(1) (Tam zamanlı veya kısmi zamanlı ayırımı gözetmeksizin) İş güvenliği uzmanlarının doğrudan önlem almak gibi bir görevleri yoktur; önlem alınması gereken konuları işverene yazılı olarak bildirmelidir. (Yönetmelik, bir yıl içinde beş gün mesleki eğitim hakkını düzenlerken tam zamanlı ve kısmi zamanlı uzman ayırımını yapmış, başka hiçbir yerde bu ayırımı yapmamıştır.)

(2) İş güvenliği uzmanlarının işi durdurma yetkileri olmadığı gibi işin doğal akışını aksatmamak gibi bir yükümlülükleri vardır. Yani, mevzuat hazırlanırken iş güvenliği uzmanlarının işe doğrudan müdahale etmemeleri istenmiştir. İş güvenliği uzmanlarının bu konudaki tek yetkisi işin durdurulması konusunda işverene öneride bulunmaktır.

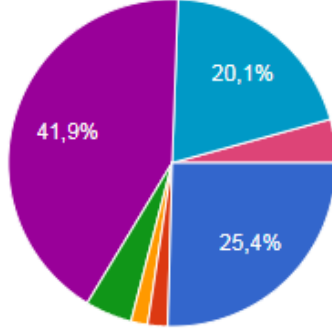
(3) İşin acil olarak durdurulmasını gerektirecek bir durumda işverene işin durdurulması için yazılı başvuruda bulunarak makul bir sürede önlem alınmaması halinde, iş güvenliği uzmanlarının Bakanlığın ilgili birimlerine başvurma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Mevzuatta bu konuyla ilgili olarak muallakta kalan hususlar ise; acil durdurma gereken haller nelerdir; buna kim karar verecektir; iş güvenliği uzmanı için acil durdurma gerektiren bir durum işveren için acil durdurma gerektiren bir durum değilse ne yapılacaktır; iş güvenliği uzmanının acil durdurma gerekmediğini düşündüğü bir durum sebebiyle meydana gelebilecek bir kazada yargıcın ya da Bakanlığın düşüncesi ne olacaktır; işverene verilecek olan makul süre ne kadardır; bu süreye kim karar verecektir; iş güvenliği uzmanı için acil durdurma gerektirmeyen bir durum için yine de önlem alınması konusunda işverene bildirimde bulunmuş ve süre verilmişse bu süre içerisinde kaza gerçekleşecek olursa kazadan kim sorumlu olacaktır? Eğer uzman, OSGB üzerinden görevlendirildiği bir işyeri hakkında bildirimde bulunmuşsa, işyeri farklı bir gerekçe ile bile olsa ama bu sebepten ötürü OSGB'nin sözleşmesini feshederse, OSGB'nin hak kaybı nasıl önlenecektir? Bu soruların hiç birinin cevabı mevzuatta yer almamaktadır.



Öte yandan, bu konuyu iş güvenliği uzmanlarına sorduğumuzda, uzmanların Bakanlığa bildirim konusuna çok sıcak bakmadıkları görülmüştür.

**18. Acil durdurmayı gerektirecek uygunsuzluklarda ÇSGB'lığına bildirim ile ilgili düşünceniz nedir?**



%25,4 Bugüne kadar, ÇSGB'lığına bildirim gerektirebilecek bir uygunsuzluk ile karşılaşmadım.

%2 Mevcut mevzuat yeterlidir. Gerektiğinde bildirimde bulunmaktan hiç kaçınmam.

%1,7 Bu konuyla ilgili daha önceden ÇSGB'lığına bildirimde bulundum. Etkin bir sonuç aldığımı düşünüyorum.

%4,6 Bu konuyla ilgili daha önceden ÇSGB'lığına bildirimde bulundum. Etkin bir sonuç elde edemedim.

%41,9 Etkin bir iş güvence sisteminin olmaması sebebiyle bildirimde bulunmuyorum.

%20,1 Mevzuattaki bu konunun daha etkin düzenlenmesi gerektiğini düşünüyorum.

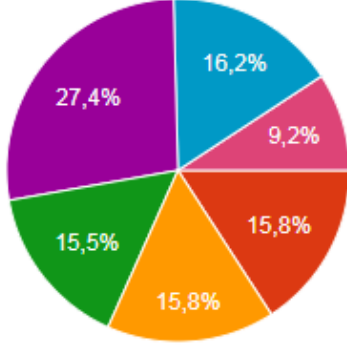
%4,3 ÇSGB'lığı müfettişlerinin bildirimden çok sonra gelmeleri sebebiyle etkisinin olmayacağı düşüncesiyle bildirimde bulunmayı düşünmüyorum.

**6.5. Uygulamada İş Güvenliği Uzmanının Yetki, Yükümlülük ve Cezai Sorumlulukları:**

Yukarıda, mevzuatta belirtildiği kadarıyla, iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkileri ile yükümlülüklerini özetlemeye çalıştık. Buna göre, iş güvenliği uzmanları işveren vekili sıfatı taşımaksızın, iş güvenliği ile ilgili konularda işverene rehberlik ve danışmanlık yapmak ve bununla ilgili eğitimleri vererek kayıtları tutmakla görevli olduğu ifade edilmiştir. İş güvenliği uzmanının bildirdiği tespit önerilerin yerine getirilmesinden ise işveren sorumlu idi.

Peki uygulama mevzuatta belirtildiği şekliyle mi gidiyor? Bu konuda iş güvenliği uzmanlarının cevapları olumsuz yöndedir. Gelen cevaplar, işverenlerin iş güvenliği konularına oldukça duyarsız kaldığı; iş güvenliğinin sağlanmasını sadece iş güvenliği uzmanından bekledikleri; bu beklentiye rağmen iş güvenliği uzmanına her hangi bir yetki vermedikleri gibi tespit ve önerilere de kulak tıkadıkları şeklindedir.

#### 14. Çalıştığınız iş yerinde İşverenlerin/Vekillerinin iş güvenliğine yönelik ilgilerini nasıl tanımlayabilirsiniz?



% 0 İş güvenliği uzmanından daha ilgili, alınması gereken tedbirler konusunda daha çok kafa yoruyor.

%15,8 İş güvenliği uzmanı ile tam bir dayanışma içerisinde, önerilen tedbirleri tartışıp, maddi külfetine bakılmaksızın alınması gerekenleri almaktan kaçınmıyor.

%15,8 İş güvenliği uzmanı olarak önerilerimizi abartı olarak görüyor, ama yine de alınması gereken tedbirleri alıyor.

%15,5 İşveren/vekili sadece küçük çaplı harcamalar yapıyor. İş güvenliği ile ilgili bir ekipman alınması gerektiğinde imkanı olmadığı gerekçesiyle almaktan kaçınıyor.

%27,4 İş güvenliği tedbirlerinin çok maliyetli olduğunu düşünüyor. Bu sebeple önlem alınması konusunu erteleyebildiği kadar ertelemeye çalışıyor.

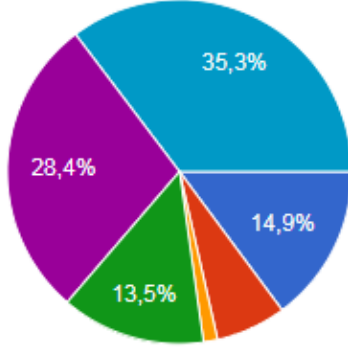
%16,2 İş güvenliğinin, sadece iş güvenliği uzmanlarının işi olduğunu düşünüyor, kendisi bu konuyla hiç ilgilenmiyor.

%9,2 Son zamanlarda, bir iş kazası gerçekleştiğinde iş güvenliği uzmanlarının da tutuklanması sebebiyle, işverendeki sorumluluğu paylaşmanın rahatlığını hissedebiliyorum. Bu sebeple de iş güvenliği konularını hep ikinci plana atıyor.

İş güvenliği uzmanlarına yönelik uygulanan ankette, işverenlerin iş güvenliği konusunda İGU'dan daha ilgili olup olmadığı konusunda gelen cevap oranı %0'dır. Gelen cevapların sadece %16'sı, işverenin iş güvenliği uzmanı ile dayanışma içerisinde olduğu ve gerekli önlemleri aldığı yönündedir. Geri kalan %84 oran, işverenlerin iş güvenliği çalışmalarını maliyetli bulduğu; önlemlerin alınmasını erteleyebildiği kadar ertelediği; iş güvenliği işinin sadece uzmanın işi olduğunu düşündüğü; özellikle ekipman alınması için yatırım yapılmadığı; işverenlerin son zamanlarda iş güvenliği uzmanlarının da tutuklanması ile birlikte sorumluluğu paylaşmanın rahatlığı içerisinde olduğu şeklindedir.

Yukarıda yer alan cevaplardan da anlaşılacağı üzere, iş güvenliğinin sağlanması konusunda yükün hemen hemen tamamı uzmanların sırtında gibi görünmektedir. Bu yükü taşıyabilmek adına sahada yetki kullanımı ile ilgili olarak, uzmanların verdikleri cevaplar ise uzmanların yetki kullanmadığını / her hangi bir yetkileri olmadığını göstermektedir:

**17. Sahada tespit ettiğiniz bir uygunsuzluk karşısında hareket tarzınız ve çalıştığınız iş yerindeki genel uygulama nedir?**



%14,9 Uygunsuzluk karşısında işi bizzat durdurma yetkim var. İşveren/vekili ya da diğer ilgililerce alınması gereken önlemler alındıktan sonra iş devam ediyor.

%6,6 İşin derhal durdurulmasını talep ediyorum. İşveren/vekili ya da diğer ilgililerce alınması gereken önlemler alındıktan sonra iş devam ediyor.

%1,3 İşi durdurup, çalışanları eğitime gönderiyorum.

%13,5 İşi durduruyorum. Ama önlem alınması gecikiyor. Bu arada, bölgeden ayrıldığımda aynı çalışma devam ediyor.

%28,4 Çalışanları sadece yazılı ya da sözlü uyarmama izin veriliyor. Bunun dışındaki hareket tarzları işveren/vekili tarafından hoş karşılanmıyor.

%35,3 Çalışanlara uygun çalışma yönteminin nasıl olması gerektiğini izah edip, mevcut malzemelerden imkan yaratmaya çalışarak uygunsuzluğu gidermeye çalışıyorum.

Bir uygunsuzluk karşısında işi durdurma yetkisinin olduğunu ya da durdurma talebinin yerine getirildiğini ve önlem alınıncaya kadar da çalışmanın devam etmediğini söyleyenlerin oranı sadece %21'dir. Buna karşılık uzmanların %28'i çalışanları sadece yazılı ya da sözlü uyarma yetkilerinin olduğunu, bunun dışında başka bir şey yapamadığını; %13'ü işi durdursa bile kendisi ayrılınca aynı şekilde devam edildiğini ifade etmiştir. Uzmanların %35'i ise, işverenden bu konuda her hangi bir destek gelmediğinden, mevcut şartlarında imkansızlık içinden imkan yaratmaya çalışarak uygunsuzlukları kendi çabalarıyla düzeltmeye çalıştıklarını ifade etmişlerdir

Mevzuat ve uygulamayı birleştirerek yeniden özetleyecek olursak; uzmanların sadece işverene rehberlik ve danışmanlık görevleri bulunduğu; bunu yazılı olarak bildirmeleri gerektiği; tespit ve önerilere uyup uyulmamanın tamamen işverenin sorumluluğunda olduğu; işverenlerin iş güvenliği konusuna son derece duyarlı kaldıkları gibi uzmana her hangi bir destek vermedikleri hatta bazı konularda uzmana baskı kurmaya çalıştıkları; uzmanın tek yetkisinin bakanlığa bildirim olduğu; ama iş güvencesi başta olmak üzere birçok sebeple bakanlığa bildirimde bulunmaktan kaçınıldığı konularını yukarıda detaylı bir şekilde izah etmeye çalıştık.

Buna rağmen, toplumda uzmanın olduğu yerde iş güvenliğinin tam olması gerektiği; iş güvenliğini sağlamanın tamamen uzmanın görevi olduğu algısı oluşmuştur. Bu algı toplumla birlikte adli yönden soruşturma/kovuşturmaları yürüten kolluk kuvvetlerinde, bilirkişilerde, savcı ve hakimlerde de oluşmuştur. İşte bu sebeple sahada hiçbir yetkisi

olmadığı, olan yetkisini de kullanamadığı halde son zamanlarda İGU'ların gözaltına alınması ve tutuklanması olaylarına çok sık rastlanılır olmuştur. Basına ya da sosyal medyaya yansıdığı kadarıyla İGU'ların gözaltına alınma ve tutuklanma gerekçelerinden bazıları şöyledir:

- ✓ Sahada ilgili kişiler ya da alt yükleniciler arasında koordinasyon sağlamadığı;
- ✓ Risk değerlendirmesinde doğmuş ve doğabilecek tehlikeler detaylı olarak tespit edilemediği;
- ✓ Risk değerlendirmesinde tespit edilen risklerin giderilmesi için önlem alınmadığı;
- ✓ Yeterli denetim ve gözetim yapılmadığı;
- ✓ Tehlikeli olarak tespit edilen işin durdurulmadığı;
- ✓ Tehlikeli olarak tespit edilen konuların onaylı deftere yazılmadığı;
- ✓ Onaylı deftere yazılan konular hakkında Bakanlığa bildirimde bulunulmadığı;
- ✓ Onaylı deftere tespit öneriler yazıldığı halde defterin işverene imzalatılmadığı;
- ✓ Bakanlığa bildirilen konuların onaylı deftere yazılmadığı“

İşin ilginç yanı, Eylül 2017'de Ankara Kazan'da kalp krizinden vefat eden bir işçinin ölümü nedeniyle de iş güvenliği uzmanı gözaltına alınmıştır. Ya da, basında çokça yer alan kamp çadırı yangınıyla ilgili bir başka davada, işvereni defalarca uyararak iş güvenliği uzmanı “işveren tarafından önlem alınmadığı halde bakanlığa bildirimde bulunmadığı” için suçlu bulunmuş, ama işverene neden o önlemi almadığı sorulmamıştır.

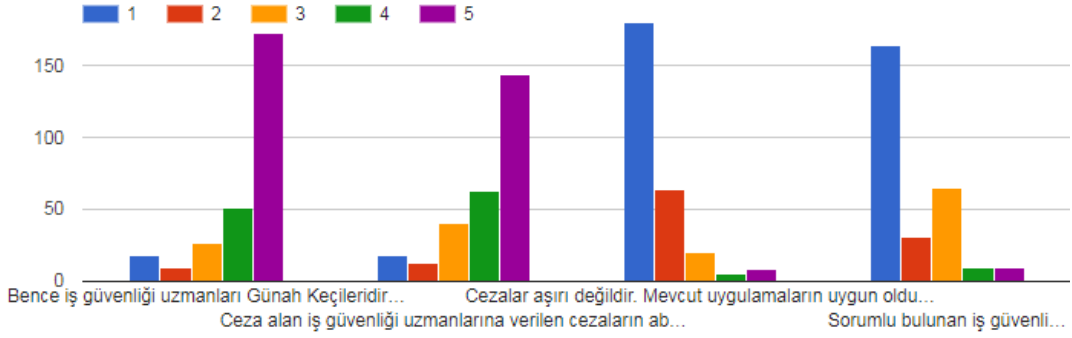
Ve artık maalesef iş güvenliği uzmanı olmak, tutuklanmak için yeterli bir sebep haline gelmiştir. Bir internet sitesinin haberine göre: “... hakim dosyada kaza ile ilişkin bilirkişi raporu olmamasına karşın, **şüphelinin kazanın meydana geldiği inşaatta iş güvenliği uzmanı olarak görev yapması nedeniyle kusurlu olduğu konusunda kuvvetli şüphenin bulunması nedeniyle** tutuklanmasına karar verdi.”<sup>8</sup>

İş artık bu boyuta varınca da, iş güvenliği uzmanları kendilerini “GÜNAH KEÇİSİ” olarak görmeye başlamışlardır.

---

<sup>8</sup> <http://gazeteport.com/haber/index.php?id=171639>

**22. Son zamanlarda İGU'lara uygulanan idari/adli/cezai yaptırımlar konusundaki düşünceniz nedir? (1:öyle olduğunu düşünmüyorum 5:kesinlikle katılıyorum)**



**Seçeneklere Verilen Cevapların Ağırlıklı Toplamı ve Ağırlıklı Ortalaması (ağırlıklı ortalama 5 üzerinden)**

Bence iş güvenliği uzmanları Günah Keçileridir. (Bir iş kazası olduğunda birilerine sorumluluk yüklenmesi gerekiyordu. O da iş güvenliği uzmanlarıdır.) **1183 (AT) – 4,27 (AO)**

Ceza alan iş güvenliği uzmanlarına verilen cezaların abartıldığını düşünüyorum. **1134 (AT) – 4,09 (AO)**

Cezalar aşırı değildir. Mevcut uygulamaların uygun olduğunu düşünüyorum. **428 (AT) – 1,55 (AO)**

Sorumlu bulunan iş güvenliği uzmanlarına daha fazla ceza verilmelidir. **500 (AT) – 1,81 (AO)**

## 7. İSG MEVZUATI AÇISINDAN KUSUR KAVRAMI VE SORUMLULUKLAR

### 7.1. İSG Mevzuatında İşverenin Sorumlulukları ve Kusur Kavramı

**6331 s. Kanun Madde 4:** İşverenin genel yükümlülüğü: ... (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği Madde 5:** ... (6) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder.

**İSG Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği Madde 5:** İşverenin yükümlülüğü: ... (2) Risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması; işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

**İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik Madde 5:** İşverenin Yükümlülüğü:  
... (2) Acil durumlarla ilgili özel görevlendirilen çalışanların sorumlulukları işverenlerin konuya ilişkin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Yukarıya çıkarılan maddeler incelendiğinde, İSG mevzuatının işveren açısından **Kusursuz Sorumluluk** anlayışını benimsediği açıkça görülebilmektedir.

İşveren her türlü güvenlik tedbirini almasına rağmen, işçi uygulamaktan kaçınsa bile, bir olay halinde işverenin sorumluluğu devam etmektedir. Çünkü işverenin sorumluluğu, tedbirleri almak ile bitmemekte, aynı zamanda aldığı bu tedbirleri uygulamak/uygulatmak zorundadır. Eğer bütün uyarılara rağmen çalışan hâlâ güvenlik tedbirlerine uymamakta ısrar ediyorsa, bu durumda işverene 4857 s. İş Kanununun 25/II/1 maddesini uygulama hakkı doğmaktadır: “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi” işverenin iş sözleşmesini derhal fesih için bir gerekçe oluşturmaktadır.

## **7.2. İSG Mevzuatında İş Güvenliği Uzmanlarının Sorumlulukları ve Kusur Kavramı**

İSG Mevzuatında, iş güvenliği uzmanlarının görevleri belirlenmiş; bu görevlerin yerine getirilmemesi halinde ise ne gibi sorumluluklarının olacağına dair hükümler, aşağıya çıkarılan maddelerde düzenlenmiştir. Bu maddeler incelendiğinde görülecektir ki, iş güvenliği uzmanları, görevlerini ihmali sebebi ile işverene karşı sorumlu olmaktadırlar.

**6331 s. Kanun Madde 8:** ... (2) Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. ... (4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

**İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik Madde 11:** (2) İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

## 8. SONUÇ VE ÖNERİLER:

İşçi – İşveren – Devlet... Aslına bakılırsa, bu üç kavram da bir birinin olmazsa olmaz tamamlayıcılarıdır. İşveren olmazsa, çalışan da olmaz... Aynı şekilde çalışan olmazsa da işveren olmaz. Devlet olmaz ise bunların hiç biri olmaz. ILO standartlarında üçlü sacayağı olarak geçen ve belki de birbiri için sonsuza değin sürecek tamamlayıcı bir kavram iken, bu denkleme sonradan iş güvenliği uzmanı da dahil olmuş, böylece dörtlü bir sacayağı oluşturulmuştur.



Devleti bu sacayağının koruyucusu (hamisi) sayarsak geriye kalan diğer üçlü ilişkide, hepsi de birbirinin tamamlayıcısı – dengeleyicisidir. Her hangi birinin az ya da çok önemli olduğu söylenemez. Hepsi de eşit derecededir. Bir tarafa çok hafif de olsa daha az önem verildiğinde denge bozulacaktır. Bu sebeple de, üçlü ilişki içerisindeki herkes, diğer ikisini, kendisinin varoluş sebebi olarak görmelidir. Devlet de bu dengeyi koruyacak bir pozisyonda olmalıdır.

Burada, çok hassas bir noktada duran iş güvenliği uzmanları bu dengeyi asıl sağlayan kişiler olarak göze çarpmaktadır; iş güvenliği uzmanı, işverenin imkân ve kabiliyetlerini göz önünde bulunduracak, işi aksatmayacak, işverenini zarara uğratmayacak; bu arada işçi için mümkün olan en üst seviyede koruma sağlanmasını temin edecektir. Çünkü işverenler, her zaman için, maliyet hesabı yaparak, korumaları asgari seviyede tutma eğilimindedir. İşçiler ise, işverenin maliyetini düşünmez. Ne kadar koruma sağlansa da, daha fazlasını ister. Kendisi o koruma tedbirlerine uymasa bile yine de ister. İşte aradaki denge unsurları, iş güvenliği uzmanlarıdır.

İşveren açısından ise durum biraz farklıdır. Bu hassas dengenin, daha çok maddi boyutuna odaklandıklarından, iş güvenliği önlemlerini mümkün olan asgari maliyetle gidermeye çalıştıkları görülmektedir. İş güvenliği uzmanı ile aradaki çatışma da burada başlamaktadır. Bu sebeple de, birçok işveren, iş güvenliği uzmanlarını gereksiz harcama yaptıran kişi olarak görmekte; o harcamalar olmasa da, işlerin yürüyeceğini düşünmektedirler.

Başta inşaat sektörü olmak üzere, hemen hemen bütün sektörlerde, uygulamadaki ironi, tam bu noktadadır: Maliyet hesabı yaparak gerekli iş güvenliği önlemlerini alınmaması sebebi ile yaşanan bir iş kazasında bile, iş güvenliği uzmanı kusurlu sayılabilmektedir.

Oysa, işyerinde olan veya olmayan, yapılan veya yapılamayan her şeyden işveren sorumludur. Bazı hukukçular buna karşı çıksa da, işverenin sorumluluğu “Kusursuz Sorumluluk” olarak nitelendirilebilir.

İş güvenliği uzmanlarının sorumluluğunun ise işverene karşı olduğunu yukarıdaki bölümlerde izah etmiştik.

Bir kişi, bir başka kişiye karşı neden hesap sorar? Çünkü, hesap sorduğu kişi, kendisinin maddi-manevi zarara uğramasına neden olmuştur. Bu doğrultuda düşünülecek olunursa, eğer iş güvenliği uzmanının ihmali sebebi ile işveren zarara uğramışsa, bunun hesabını iş güvenliği uzmanından sorabilir. Bu cümleyi tersten okursak, iş güvenliği uzmanları ihmalleri sebebi ile işverene karşı sorumlu ise ve bu ihmalleri sebebi ile işveren zarara uğramışsa, hesabı işverene vermek durumundadır. Uzmanların sorumluluğu ile ilgili olarak Yönetmelikteki maddenin bu şekilde düzenlenmesi sonucu, net ifadelerle yazılmamış da olsa, iş güvenliği uzmanlarının işveren karşı sorumlu olduğu, ihmalleri sebebi ile işverene hesap vermeleri gerektiği, uzmanlar aleyhine ceza ve hukuk davaları açılmasının önünün kapatıldığı açıkça görülebilmektedir.

Peki eğer iş güvenliği uzmanları aleyhine ceza-hukuk davalarının açılmayacağını söylüyorsak, uzmanlar mutlak dokunmazlık sahibi mi olacaktır? Elbette hayır... Eğer iş güvenliği uzmanı, işverene karşı sorumlu ise, işveren uzmanın çalışmalarını denetleyerek, gözlemleyerek, kendisine sunmuş olduğu raporları irdeleyerek uzmanın görevini yapıp yapmadığını tespit edebilir. Daha da ötesi, iş güvenliği uzmanının işini



ihmali ya da savsaklaması gibi sebeplerle işverenin her hangi bir şekilde maddi-manevi zarara uğraması halinde, işveren uzman hakkında rücu veya benzeri hukuk davaları açarak zararının tazminini isteyebilir.

Bunun dışında, uzmanlar aleyhine açılan gerek ceza davalarının ve gerekse SGK ve benzeri kurumlarca açılan rücu ve benzeri hukuk davalarının hukuka aykırı bir şekilde açıldığını düşünüyoruz.

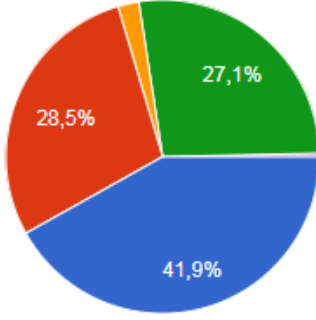
Giriş kısmında da bahsedildiği üzere, iş kazası ve meslek hastalıklarının önüne geçebilmek amacıyla, iş güvenliği mevzuatının yürürlükte bulunması ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmek iş kazalarının önlenmesi için tek başına yeterli olmamaktadır. Dengeyi sağlayan iş güvenliği uzmanlarına dengeyi sağlayacak güç de verilmelidir. Bunun için de uygulamanın düzeltilmesi, uygulamayı düzeltebilmek amacıyla da bazı idari ve kanuni düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir. Ülkemizde iş güvenliği kültürünün oluşabilmesi ve arzu edilen seviyeye ulaşabilmesi için daha yapılması gereken birçok adım vardır. Bunlardan bazıları için kişisel görüş ve önerilerimiz şu şekildedir:

1. Mevzuatta öyle olmasa bile uygulamalarda, adli yönden iş güvenliği uzmanlarının sorumluluğu işverenlerden daha fazla gibi görünmektedir. İşverenler de bunun rahatlığı içerisinde maliyetten de kaçındıkları için önlem alma konusunda isteksiz davranabilmektedir. Bu sebeple de iş güvenliği uzmanlarının tespit ve önerileri havada kalmakta, uygulamaya geçirilmemektedir. Bu algıyı önlemenin tek yolu da, kanuni bir düzenleme yapılarak, bir iş kazası sonrası iş güvenliği uzmanlarının gözaltına alınması ve tutuklanmalarının önüne geçilmesidir. İşverenler ya da daha da altında çalışan vekilleri, saha şefleri, formen ve kalfalar, iş güvenliği uzmanının kanuni olarak korunduğunu anladığında ancak o zaman tespit ve önerilere gereken önemi verecektir. Bu sebeple de yapılacak bir yargılamada, uzmanlar ilk başta sanık olarak yer almamalıdır.<sup>9</sup> Ankete katılan uzmanların hemen hemen tamamı da bu yönde görüş bildirmiştir.

---

<sup>9</sup> Bilindiği üzere, iş kazası sonrası devam eden adli süreç, soruşturmalar, kovuşturma, bilirkişi raporları, ifadeler duruşmalar, karar, temyiz vb sebeplerle oldukça uzamaktadır. Kimin suçlu olduğuna ancak bu süreç tamamlandığında karar verilebilecektir. Bu sürecin başında, daha uzmanın suçlu olup olmadığı bilinmeden tutuklanması, tespit ve önerilerde bulunduğu kişiler nezdinden etkinliğini azaltmaktadır. Davaya sanık olarak dahil edilmeyip, başka vasıflarla dahil edilen uzman, ilerleyen

**23. Bir olay sebebiyle adli makamlarca sürdürülen bir soruşturma/kovuşturmada, ilk aşamada (yapılacak duruşmalarla sorumlular gerçek anlamda tespit edilinceye kadar), size göre, iş güvenliği uzmanı hangi vasıfla yer almalıdır?**



%41,9 Tanık

%28,5 Bilirkişi

%2,2 Hemen ilk etapta Sanık olarak yer almalıdır.

%27,1 Her hangi bir şekilde davada yer almamalıdır.

Şu bir gerçektir ki, YETKİ – SORUMLULUK kavramları eşdeğer kavramlardır. Yetki varsa sorumluluk vardır. Sorumluluk, yetki kadardır.

Öncelikle, yasada olmadığı halde uygulamada mevcut olan, iş güvenliği uzmanlarının ceza ve hukuk davalarında yargılanmalarının önüne geçilmelidir. Bunun için de yetki-yükümlülük-sorumluluk kavramları ile hukuki statüleri, yanlış anlama ve suistimale mahal vermeyecek şekilde net ifadeler ile sınırları çizilmeli; bu düzenlemeler yapıncaya kadar geçecek zaman süresinde kolluk kuvvetleri, bilirkişiler, yargıçlar nezdinde konferanslar ve hizmet içi eğitimler düzenlenerek uzmanların yetki ve sorumluluk çizgileri net olarak anlatılmalıdır.

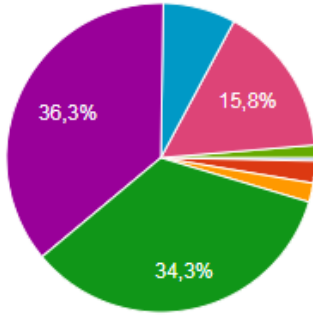
2. Bunun yanı sıra, gerekli olan iş güvenliği önlemleri bilindiği halde, bazen ihmalkarlıktan, bazen önemsememekten, bazen de işin hızlı yapılması maksadıyla, işçileri direk yönlendiren kalfalar ve formenler ile imalat şefleri (örneğin dış cephe şefi, kaba yapı şefi vb) iş güvenliğine aykırı talimat verebilmektedir. Çünkü, bir iş kazası olduğunda bunların isimleri bile geçmemekte, ilk etapta sorumlu tutulan genelde iş güvenliği uzmanları ve işverenler olmaktadır. Bu sebeple de, yapılacak yasal düzenlemeler ile, bir iş kazasının gerçekleşmesi halinde, işverenden başka kalfa, formen, şef vb kişilerin de ifadelerine başvurulmalıdır.

---

zamanlarda yargılama sırasında suçlu olduğu anlaşılırsa, yargıç tarafından davaya sanık olarak devam etmesine karar verilebilecektir.

3. İş güvenliğinin etkinleştirilebilmesi için anketlere verilen cevapların %36'sı uzmanların Bakanlık bünyesine alınması yönündedir. OSGB'lerin hak edişlerini Bakanlıktan almaları şartı ile varlığını sürdürmesi gerektiğini söyleyenlerle birlikte bu oran %44'e çıkmaktadır. %34'ü ise İGU'lara daha etkin iş güvencesi getirilmesi, yetkilerinin artırılması yönünde görüş bildirmişleridir. Yani, toplamda %78 orandaki uzman, *“ücretler denetlenen işveren tarafından ödendiği, etkin bir iş güvence sistemi olmadığı, uzmanlarının yetkileri artırılmadığı takdirde, iş güvenliğinde etkinliğin sağlanamayacağını”* ifade etmektedir.

#### 8. Sizce iş yerlerinde İş Güvenliğinin daha da etkin kılınabilmesi için ne yapılmalıdır?



%0 Mevcut durumda iş güvenliğinin yeterince etkin olduğunu düşünüyorum.

%2,3 Mevcut cezai yaptırımlar etkili kılınmalıdır.

%2 Her konuda idari/adli/cezai yaptırımlar artırılmalıdır.

%34,3 İGU'lara daha etkin iş güvencesi getirilerek yetki/yaptırımları artırılmalıdır.

%36,3 İGU'lar ÇSGB'liği bünyesine alınmalıdır.

%7,6 İGU'lar yine OSGB bünyesinde olmalı; ama OSGB'ler hak edişlerini ÇSGB'liğinden almalıdır.

%15,8 Daha ilkokuldan itibaren insanlara iş güvenliği eğitimleri verilmelidir.

Bu konuda, iş güvenliği uzmanlarının doğrudan bakanlık bünyesine alınması, bakanlık müfettişlerinin yardımcılığına atanmaları, yerel yönetimler bünyesinde oluşturulacak ekiplere dahil edilmesi gibi farklı alternatifler öne sürülmektedir. Bu yazının konusu olmadığından bu sistemlerin detaylarına girilmeyecektir. Yalnız şu bir gerçektir, iş güvenliği uzmanlarının her hangi bir yetkilerinin olmaması, iş güvencelerindeki sorunlar ve sorumlu olmadıkları halde yargılanma ihtimali, görevlerini yerine getirme konusunda en büyük engeller olarak karşısına çıkmaktadır.

4. Yukarıda da bahsedildiği üzere, birçok işveren iş güvenliğini ilave maliyet olarak görmektedir. Ve maalesef, maliyet hesabı yapılırken iş güvenliği ile ilgili maliyetler çoğu zaman hesaba katılmamakta ya da yanlış hesaplanmaktadır. Özellikle büyük şantiyelerde, alt işverenler ile yapılan sözleşmelerde, ana yüklenici işi mümkün olduğunca daha az fiyata vermek istemekte, alt yüklenici de *“önce işi alalım, sonrasına bakarız”* düşüncesi ile hareket etmektedir. Böyle olunca, iş uygulama safhasına

geldiğinde iş güvenliği ile alınması gereken önlemler ortada kalmakta; ana yüklenici alt yükleniciye sözleşmesinde *“iş güvenliği önlemlerinin alt yüklenici tarafından sağlanacağı”* yönündeki maddesini göstermekte; alt yüklenici ise *“istenen önlemleri aldığı takdirde zarar edeceğini”* öne sürmektedir. Bu durumda iş güvenliği uzmanları tamamen çaresiz kalmaktadır.

Bunun önüne geçebilmek maksadıyla, Sağlık ve Güvenlik Planlarına (SGP) gereken önem verilmelidir. SGP'ları daha proje çizimi aşamasında her kalem imalat için ayrı ayrı olmak üzere alınması gereken iş güvenliği önlemleri tek tek yaklaşık maliyetleri ile birlikte hazırlanmalıdır. Yapı ruhsatının alınması sırasında, SGP da, projelerin ekinde yer almalı, ruhsatı veren makam bünyesinde bulundurulacak iş güvenliği uzmanı SGP'nın gerçekçi hazırlanıp hazırlanmadığını kontrol etmelidir.

Öte yandan, ana yüklenicinin alt yükleniciler ile yapacağı sözleşme eklerinden biri de, yaklaşık maliyetleri ile birlikte alt yüklenici tarafından sağlanması gereken iş güvenliği önlemleri olmalıdır. *“Söz konusu ekte yer alan iş güvenliği önlemlerinin alt yüklenici tarafından sağlanması, işin yürütümü sırasında ortaya çıkabilecek daha önceden öngörülmemiş iş güvenliği önlemi ihtiyacı hasıl olursa ana yüklenici tarafından karşılanması gerektiği”* şeklinde yapılacak sözleşmelere madde konulmalı; gerekirse mevzuat değişikliğine gidilerek bu konu zorunlu hale getirilmelidir.

5. İş güvenliği uzmanlarının yetki-yükümlülük-sorumluluk-hukuki statülerinin net sınırlar ile çizilmesi ve daha etkin iş güvencesi getirilmesinin yanı sıra; iş güvenliğinin daha etkin kılınabilmesi için, “uzmanların tespit öneri defterlerini yazmaları, Bakanlığa bildirim yapmaları, uygunsuz çalışma ve uygunsuz ekipman kullanımı konusunda daha etkin bir ceza sisteminin getirilmesi, acil durdurma gerektiren işlerde işin durdurulma süreci vb” konular yeniden ele alınmalıdır. Makale konusunun dışına çıkılmaması maksadıyla bunlar hakkında detaylara burada yer verilmeyecektir.

6. İş güvenliği uzmanlarına yönelik yapılan anketlerdeki sorular içinde ve konuyla doğrudan ilgili olmasa da, ankete katılan uzmanlarca üzerinde özellikle durulması istenen diğer konular şu şekilde sıralanabilir:

(1) Bir iş kazası sonrasında açılan davalarda İGU'nun tutuklanması halinde, bir süre gelir elde edemeyecektir. Ayrıca maddi-manevi-rücu tazminatlarının tutarları, iş güvenliği uzmanlarının ödeme sınırlarının çok üzerinde çok yüksek boyutlara ulaşabilmektedir. Bu sebeple, İSG Katip'ten ataması yapılan her uzmanın mesleki sorumluluk sigorta yaptırmayı zorunlu kılınmalıdır. Bunu teşvik maksadı ile Bakanlık nezdinde girişimlerde bulunulmalı, sigorta primlerinin düşük olması sağlanmalı, gerekirse sigorta primlerinin bir kısmı Bakanlıkça karşılanmalıdır.

(2) Bir diğer sorun ise, iş kazası sonrasında bilirkişi raporlarının oldukça bilinçsizce hazırlanmasıdır. Özellikle şantiye ortamı sürekli değişen bir ortamdır. İş güvenliği uzmanının denetleyip uygun gördüğü bir çalışma alanı, arkasını dönüp gittikten sonra her an değişip, iş güvenliği kurallarına aykırı hale gelebilmektedir. Bunu ancak şantiyede sahada uzun süre uzmanlık yapanlar anlayabilirler. Bu sebeple, şantiyelerde oluşan bir iş kazasında görevlendirilen bilirkişiler, asgari beş yıl bizzat şantiyelerde çalışmış uzmanlardan seçilmelidir.

(3) Son zamanlarda çok fazla OSGB'nin açılmasıyla birlikte rekabet artmış, OSGB'ler firmalardan iş alabilmek için fiyat kırma yoluna gitmektedir. İşverenler ise, OSGB üzerinden uzman görevlendirerek sorumluluğu üzerinden attığı düşüncesindedir. Bu sebeple de hizmet kalitesine bakılmaksızın en düşük fiyatı teklif eden OSGB'ye işi vermektedirler. Bu da uzman maaşlarına yansımaktadır. Ya da işverenler gerekçesiz yere OSGB ile hizmet sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu konuda yasal düzenlemeye gidilerek, OSGB'ler için iş güvencesi ile birlikte hizmet taban bedeli, uzmanlar için ücret taban bedeli yayınlanmalıdır.

(4) İş güvenliği uzmanlarınca belirtilen bir diğer konu, iş yeri hekimlerinin iş güvenliği uzmanları kadar yorulmamasına, sorumlu tutulmamasına rağmen, aynı tehlike sınıfında iş yapan bir uzmanın nerede ise iki katı ücret almalarıdır. Uzmanlar, iş yeri hekimlerinin kendi sırtlarında ilave bir yük olduğunu düşünüp, iş sağlığı ve iş güvenliğinin bir birinden tamamen ayrılması gerektiğini düşünmektedirler.

(5) Mevcut durumda iş güvenliği hizmeti almayan firmalar, merkezi olarak takip edilebileceği halde bu firmalara her hangi bir yaptırım söz konusu değildir. Ayrıca bakanlık teftişleri çok daha sık yapılmalıdır.

(6) İş güvenliği ile ilgili KKD ve diğer ekipmanlara devlet desteği ile birlikte KDV indirimleri gelmelidir.

#### **EKLER** \_\_\_\_\_ :

**EK-1:** İş güvenliği uzmanlarına uygulanan anket soru ve cevapları (Metin içerisinde yer verilen soru ve cevaplar, tekrar edilmemesi maksadıyla EK-1 içine alınmamıştır.)

#### **KAYNAKLAR**

<http://www.frmisg.com/medya/kategoriler/istatistikler.11/> (Erişim 13.10.2017)

<http://gazeteport.com/haber/index.php?id=171639> (Erişim 13.10.2017)

<https://isgkatip.csgb.gov.tr/Logout.aspx> (Erişim 13.10.2017)

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> (Erişim 13.10.2017)

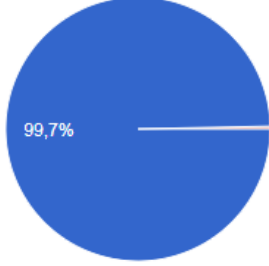
# EK-1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Cevapları

## İş Güvenliği Uzmanlarının

### Yetki / Yükümlülük / Cezai Sorumlulukları Kapsamında

### Düzenlenen Anket Sonuçları (Ekim 2017)

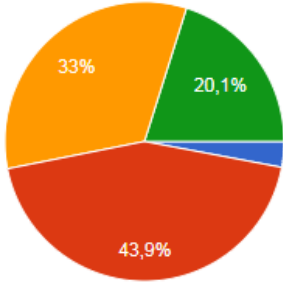
Not: Makale metni içerisine alınan 4, 6, 8, 13, 14, 17, 18, 22, 23 nolu sorular ve cevaplarının tekrar edilmemesi maksadıyla burada yer verilmemiştir.



#### 1. İş Güvenliği Uzmanı mısınız?

%99,7 Evet

%0,3 Hayır



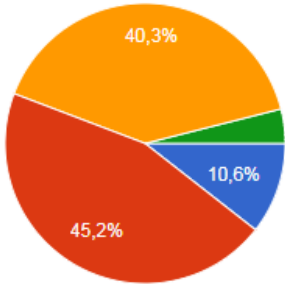
#### 2. İş Güvenliği Uzmanı olarak bulunduğunuz sınıf?

%3 Tekniker

%43,9 C Sınıfı

%33 B Sınıfı

%20,1 A Sınıfı



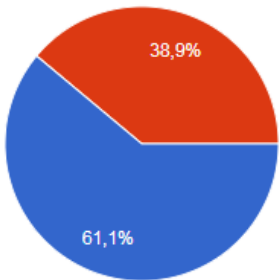
#### 3. Kaç yıldır İş Güvenliği konusunda çalışıyorsunuz?

%10,6 Bir yıldan az bir süredir

%45,2 1-3 Yıl

%40,3 4-6 Yıl

%4 7 Yıl ve üzeri



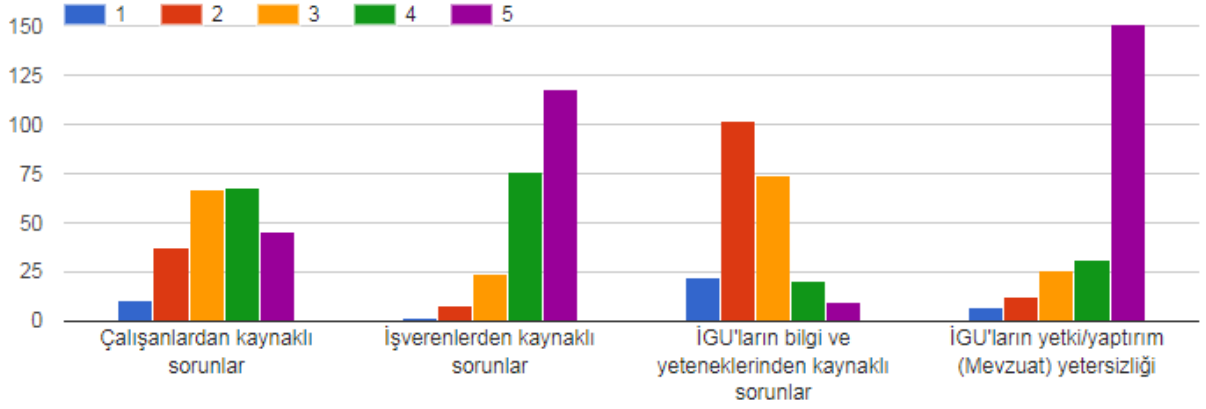
#### 5. Bu işi isteyerek mi yoksa imkansızlıklar sebebiyle mi yapıyorsunuz?

%38,9 İşimi seviyorum. Çok cazip şartlar olmadıkça farklı bir iş yapmayı düşünmüyorum.

%61,1 İmkansızlıklar nedeniyle bu mesleği tercih ettim. Benzer şartlarda/imkanlarda farklı işler olursa çalışabilirim.

## EK-1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Cevapları

7. İş Güvenliği Kültürünün Türkiye'de oluşmayacağını düşünüyorsanız, sebebi konusunda aşağıdaki şıklara 1-5 arası puan verebilir misiniz? (1: soruna hiç bir etkisi yok, 5: Sorunun asıl kaynağı budur)



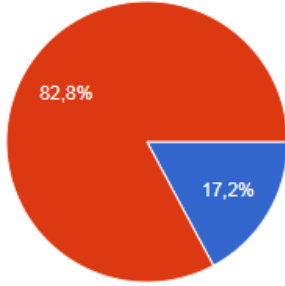
**Seçeneklere Verilen Cevapların Ağırlıklı Toplamı ve Ağırlıklı Ortalaması (ağırlıklı ortalama 5 üzerinden)**

Çalışanlardan kaynaklı sorunlar **782 (AT) – 3,44 (AO)**

İşverenlerden kaynaklı sorunlar **983 (AT) – 4,33 (AO)**

İGU'ların bilgi ve yeteneklerinden kaynaklı sorunlar **573 (AT) – 2,52 (AO)**

İGU'ların yetki/yaptırım (Mevzuat) yetersizliği **988 (AT) – 4,35 (AO)**

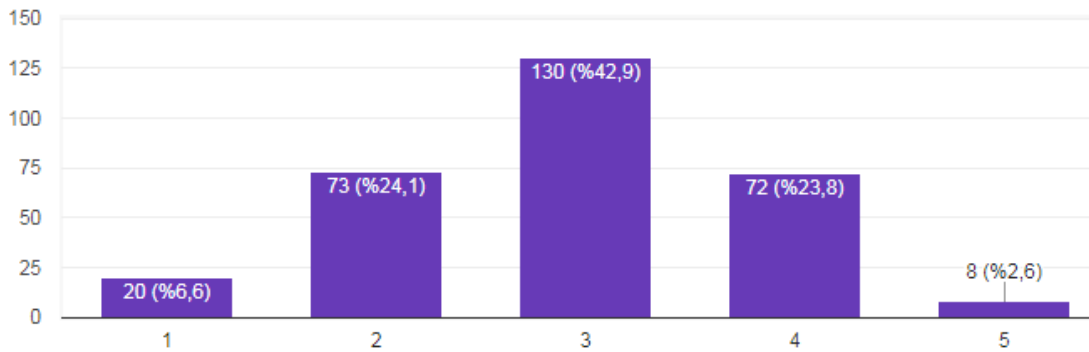


9. Çalıştığımız yerlerde önce hangisi gelir?

%17,2 Önce iş güvenliği geliyor.

%82,8 Önce iş ve işin zamanında bitirilmesi geliyor.

10. Çalıştığımız İş yerlerinde İş Güvenliği Maksadı İle Talep Ettiğiniz Önlemleri Aldırabiliyor musunuz? 1-5 puan arasında değerlendirme yapar mısınız?



**Verilen cevapların ağırlıklı ortalaması (5 üzerinden) 2,92 puan**

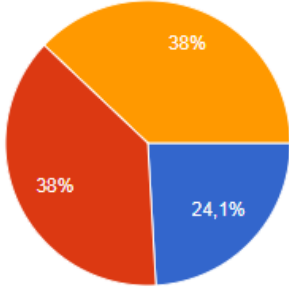


## EK-1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Cevapları

**11. Sizce iş sağlığı ve güvenliği konusunda iş yeri hekimlerinin etkisi nedir? 1-5 puan arasında bir değer verir misiniz?**



**12. Çalıştığımız iş yerinde isg eğitimleri ile ilgili durum nedir?**

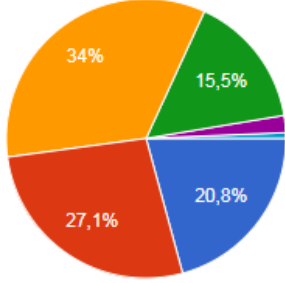


%24,1 Çalışanlar temel isg eğitimlerini almadan sahaya girememektedir. Ayrıca, ihtiyaç olduğunda sahadan istenildiği kadar personel çekilerek gerekli eğitimler verilebilmektedir.

%38,0 Çalışanlar temel isg eğitimlerini almadan sahaya girememektedir. Ancak, daha zonra verilmesi gereken eğitimler konusunda çalışanları sahadan çekmekten zorlanıyoruz.

%38,0 Temel isg eğitimleri dahil, hiç bir eğitimi tam olarak verebildiğimiz söylenemez.

**15. Çalıştığımız iş yerinde Tespit Öneri Defterinin kullanımı nasıldır?**



%20,8 Tespit öneri defteri işverende durmaktadır. Bir konuyu yazacağımız zaman işverenden alarak yazıyoruz.

%27,1 Tespit öneri defteri işverende durmaktadır. Bir konuyu yazacağımız zaman işveren rahatsız olmakta ve bir şekilde bu rahatsızlığını dile getiriyor. Hatta zaman zaman yazılanlara müdahalede bile bulunabiliyor.

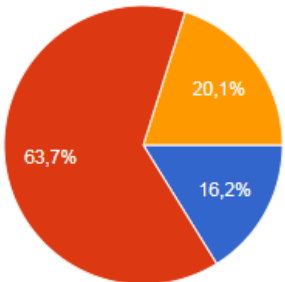
%34,0 Tespit öneri defteri bende duruyor, yazdıktan sonra işverenin imzasını alıyorum.

%15,5 Tespit öneri defteri bende duruyor, işveren/vekili yazılanları görmüyor bile.

%2,0 Alt yüklenicilerin defteri, ana yüklenicide bulunuyor. Bir şey yazılacağı zaman defteri oradan alıp yazıyor ve alt yüklenici işverenine/vekiline imzalatıp, defteri yerine bırakıyoruz.

%0,7 Alt yüklenicilerin defteri, ana yüklenicide bulunuyor. Ana yüklenici, deftere yazılacaklar konusunda yeri geldiğinde telkin ve tavsiyelerde bulunabiliyor.

**16. Tespit Öneri Defterlerine yazılanlar hakkında İşverenlerin/Vekillerin tepkisi nasıl olmaktadır?**



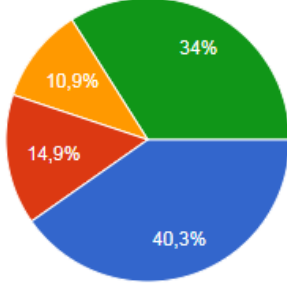
%16,2 Defterde yazılı konuları irdeleyip, gerekli önlemleri almaya çalışıyor.

%63,7 Deftere yazılan konulara ilgisiz kalıyor. (Kulağının üstüne yatıyor.) Tespit-öneri-uyarılar, sadece deftere yazılmakla kalıyor.

%20,1 Defteri imzalamaktan kaçınıyor.

## EK-1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Cevapları

### 19. Alt yüklenicilere uygulanan ceza prosedürleri hakkındaki düşünceniz nedir?



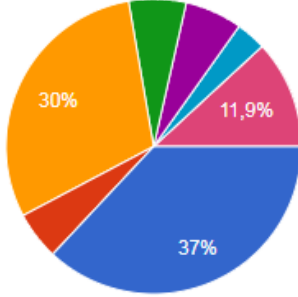
%40,3 Çalıştığım iş yerinde ceza prosedürü yoktur.

%14,9 Mevcut uygulama yeterlidir.

%10,9 Alt yüklenicilere uygulanan cezaların abartıldığını düşünüyorum.

%34,0 Alt yüklenicilere uygulanan cezalar arttırılmalıdır.

### 20. Çalıştığınız iş yerinde, alt yüklenicilere uygulanan cezaların işleyişi nasıl olmaktadır?



%37,0 Çalıştığım iş yerinde alt yüklenici ya da ceza prosedürü yoktur.

%5,3 İşleyiş, normal bir şekilde devam etmektedir.

%30,0 İş güvenliğine uygunsuzluk sebebi ile kesilen cezalar, alt işverenlerin hak edişlerinden doğrudan kesilmektedir.

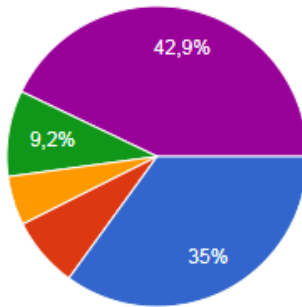
%6,3 Alt işverenlerin hak edişlerinden kesilmekte, ancak alt işverenler de çalışanların hak edişlerine yansıtılmaktadır.

%6,3 Mevcut bir ceza prosedürü olsa da, Ana yüklenici firma, alt yüklenicilere ceza kesilmesine sıcak bakmamaktadır.

%3,3 Kesilen cezalar, alt yüklenicilerin hak edişlerinden kesileceğinden, ana yüklenici, sürekli ceza kesilmesi konusunda baskı kurmaktadır.

%11,9 Ay sonunda alt yüklenicilerin hak edişlerinin ödenmesi sırasında, iş güvenliği tarafından yazılan ceza yazıları pazarlık konusu yapılmakta; yazılan cezaların bir kısmı hak edişlerden düşülmemektedir.

### 21. Yapı İşlerinde İSG Yönetmeliğine Göre Sağlık ve Güvenlik Planlarının (SGP) daha yapı ruhsatının alınması aşamasında hazırlanması gerekmektedir. Çalıştığınız iş yerlerinde bu konuyla ilgili uygulama nasıldır?



%35,0 İnşaat sektöründe çalışmıyorum.

%7,6 SGP, mevzuatta belirtildiği üzere, yapılacak işin bütün aşamalarını ve bu aşamalarda alınması gereken iş güvenliği tedbirlerini kapsayacak şekilde yapı ruhsatının alınması sırasında hazırlanmıştır.

%5,3 SGP, yapı ruhsatının alınması sırasında hazırlanmış, ama yönetmelikte istendiği şekilde detaylı hazırlanmamıştır.

%9,2 SGP, proje başladıktan sonra hazırlanmış, bununla birlikte yönetmelikte istendiği şekilde detaylı bir şekilde hazırlanmıştır.

%42,9 SGP, yapı ruhsatının alınması aşamasında değil, proje başladıktan sonra ve oldukça yüzeysel bir şekilde hazırlanmıştır.

## EK-1 İş Güvenliği Uzmanları Anket Cevapları

**24. Yazmak isterseniz Adınızı Soyadınızı ve Belirtmek istediğiniz başka konular varsa buraya yazabilirsiniz. (Ankete katılan iş güvenliği uzmanlarınca anket sonunda belirtilen konular, özet olarak aşağıya çıkarılmıştır.)**

- ✓ İSG önce bakanlıkta başlamalı
- ✓ İgu.ların iş güvencesi olmalı
- ✓ Yargı karşısında gözlemci olarak görülmeli
- ✓ İgu.lar günah keçisi olmamalı
- ✓ İGU yetkileri arttırılmalı
- ✓ İSG'de disiplin sağlanmalı ve kararlılık sürmeli
- ✓ İşveren ve OSGB bazında rantın önüne geçilmeli
- ✓ Kazaların olması her zaman igu.ların sorumluluğundaymış gibi algı var.
- ✓ İGU'lar kaza olmaması için işverenden daha çok çalışıyor
- ✓ Kaza olup olmaması konusunda işverenlerde hiç korku yok
- ✓ İşveren: Ben igu'ya para veriyorsam, neden sorumlu olayım.
- ✓ İGU'lara işverene ceza kesme yetkisi verilmeli, ödemeler ÇSGB'lığına yapılmalı
- ✓ İGU'lar bakanlık müfettişi yetkilerinde olmalı
- ✓ İGU'ların maaşını OSGB'den, OSGB'nin de işverenden aldığı sistem değişmeli,
- ✓ İGU maaşları artmalı,
- ✓ İGU'lar ÇSGB'lığına bağlanmalıdır
- ✓ Kamuda da 6331 s. Kanun uygulanmalıdır.
- ✓ İGU'ların yetki-yükümlülük-sorumlulukları dengeli olmalı
- ✓ İGU'ların yetkisi yoksa hapis cezaları da kaldırılmalıdır.
- ✓ Henüz hizmet almayan birçok firma mevcuttur.
- ✓ KKD ve İş güvenliği ile ilgili ekipmanlara vergi muafiyeti ve devlet desteği getirilmelidir.
- ✓ Küçük şantiyelerde işe giriş eğitimleri verilemiyor.
- ✓ Uygunsuzluk karşısında igu'ların işi durdurma yetkileri olmalıdır.
- ✓ İGU'lar denetlediği kişiden para aldığı müddetçe sorunlar çözülmez.
- ✓ SGP ve RD'lerinin tamamını uzmanlar yapıyor.
- ✓ İGU'ların çalışma seviyesini ve kalitesini ölçen bir sistem getirilmelidir. Hizmet alan işyerleri bu değerlendirme sonuçlarını görebilmelidir.
- ✓ Devlet desteği olabileceği gibi, İGU'lar için kurulacak ODA'lar desteği ile de sistem yürüyebilir.
- ✓ Bilirkişiler, mutlaka saha tecrübesi olan kişilerden seçilmelidir.
- ✓ İGU'nun her hangi bir önlem aldirabilmesi, tamamen işverenin kararına bağlıdır.
- ✓ Bakanlığa yapılacak bildirimlerden hiçbir sonuç çıkmayacaktır.
- ✓ Hizmet almayan firmalar bakanlıkça sistemden tespit edilebileceği halde her hangi bir yaptırım yok. Hizmet alan firmalar neden devam edeyim düşüncesindedir.
- ✓ İGU'lara mali sorumluluk sigortası getirilmelidir.
- ✓ OSGB'ler maaşları tam maaş üzerinden göstermelidir.
- ✓ İGU'lar kadar OSGB'lerin de iş güvence sistemleri olmalı, firmalar gerekçesiz sözleşme feshetmemeli
- ✓ OSGB'ler rekabet için igu maaşlarını düşürüyor.
- ✓ Risk, İGU tarafından ortaya konmuşsa, İGU'nun sorumluluğu kalkmalıdır.
- ✓ Bazı işverenler, tespit öneri defterine yazılmasını engellemektedir.
- ✓ İGU'lar danışman olarak görev yapmalıdır.
- ✓ İGU'lar mesleğini icra ederken, kaza olursa ceza alırım düşüncesi ile hareket ediyor. Bu düşünce kalkarsa, çok daha verimli olurlar.
- ✓ Mevcut sistem İGU mesleğini imkansız hale getiriyor, mesleği bırakanlar çoğalıyor.
- ✓ Mevcut sistemde İGU'lar evrak düzenlemekten öteye gidemiyor, her şeyi sadece yapıyormuş gibi gösteriyoruz.
- ✓ İGU'nun yükümlülüğü bu kadar fazla olacaksa, iş müfettişi gibi de yaptırımını olmalı.