

Prof. Dr. A. Murat DEMİRCİOĞLU

Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

# İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi\*

## 1. Giriş

Almanya, Avusturya ve Yunanistan örneğinde olduğu gibi Avrupa'nın bir çok ülkesi iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel yasalar çıkartmıştır<sup>1</sup>. Oysa İsviçre ve Türkiye gibi kimi ülkelerde ise bu konuda özel yasa çıkartma yoluna gidilmemiş, genel yasalardaki düzenlemelerle yetinilmiştir. Gerçekten de Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kuralların mevzuatta oldukça geniş bir alanda birçok yasada düzenlendiğini de söyleyebiliriz. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile birlikte, Borçlar Yasası ve iş yasalarındaki çeşitli hükümlerle düzenlemelere tabi tutulmuştur.

Bu bağlamda, yeni İş Yasası'nın öngördüğü en önemli yeniliklerden biri de kimi işyerlerinde iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman görevlendirme zorunluluğunun getirilmiş olmasıdır. Oysa eski iş yasalarında, özellikle 1475 sayılı İş Yasası'nda işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili teknik elemanlarının istihdamı zorunluluk değildi. Gerçi 1475 sayılı Yasa'nın uygulama döneminde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kimi tüzüklerde, örneğin Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde bir fenni mesul bulundurulması zorunluluğundan söz edilmişti<sup>2</sup>, yine İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük'te, işçi sağlığı

ve iş güvenliği kuruluna, görevli bir teknik elemanının katılması öngörülmüştür<sup>3</sup>. Ancak ilk kez Türk Çalışma Mevzuatı'ndaki bir yasada iş güvenliği uzmanlığı yer bulmuş olmaktadır.

Birleşmiş Markalar Derneği'nin düzenlediği "2007'ye Bakış: Türkiye ve Dünya Ekonomisi" konulu toplantıda bir sunum yapan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Türkiye'deki şirketlerin yasal yükümlülüklerini sıralarken, işyerlerinde iş güvenliği ile ilgili bir mühendis veya teknik eleman bulundurulmasının zorunlu olduğunu ifade ederek, "İş güvenliği için özel bir eleman görevlendirilmesinin dünyada örneği yok" şeklinde bir saptamada bulunmuştur<sup>4</sup>. Hemen belirtmelidir ki, Hisarcıklıoğlu, "İş güvenliği için özel bir eleman görevlendirilmesinin dünyada örneği yok" şeklindeki saptamasında yukarıda verilen kimi Avrupa ülkeleri örneği karşısında yanılığa düşmektedir. Öte yandan ILO'nun 3.6.1981 tarihli "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi"<sup>5</sup> ve 22.6.1981 tarihinde kabul edilen "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 164 sayılı Tavsiye Kararı"nda da iş sağlığı ve güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar (iş güvenliği uzmanı) ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Yine Avrupa Topluluğu'nu kuran Roma Anlaşma-

sının md. 118a hükmüne göre çıkarılan 89/391 Sayılı, “Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge” de aynı yönde düzenlemeler içermektedir<sup>6</sup>. Biraz evvel de belirtildiği üzere örneğin, Avusturya’da İş’te Güvenlik ve Sağlığın Korunması Hakkındaki Federal Yasa’nın 73. maddesine göre, işveren işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır<sup>7</sup>. Yunanistan’da da 1568 Sayılı olan 1985 tarihli “Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Yasası”na göre, işyerinde en az elli işçi çalıştıran işveren, işyerinde iş güvenliği teknik elemanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorundadır (Md. 4/b.1)<sup>8</sup>. Bu anlamda, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirilmesini yasal zorunluluk haline getiren tek ülke Türkiye’dir. Ayrıca belirtmelidir ki, ülkemiz mevzuatı iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanın görevlendirilmesi konusunda özellikle kapsama giren işyerleri ve görevlendirme usulleri açısından uluslararası standartlar karşısında önemli eksiklikler barındırmaktadır.

4857 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girmesi ile birlikte yasanın çıkarılmasını öngördüğü birçok yönetmelik hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Bu yönetmeliklerden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olanlar başlıca şunlardır: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (7.4.2004 T. ve 25426 sayılı Resmi Gazete (RG)’de yayımlanmıştır); İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (9.12.2003 T. ve 25311 sayılı RG’de yayımlanmıştır)<sup>9</sup>; Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği (23.12.2003 T. ve 25325 sayılı RG’de yayımlanmıştır); İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (7.4.2004 T. ve 25426 sayılı RG’de yayımlanmıştır); İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (16.12.2003 T. ve 25318 sayılı RG’de yayımlanmıştır)<sup>10</sup>; İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (20.1.2004 T. ve 25352 sayılı RG’de yayımlanmıştır)<sup>11</sup>.

Bu çerçevede belirtmelidir ki, uluslararası alanda iş sağlığı ve güvenliği uzun yıllardır hukuki düzenlemelerde yer almaktadır<sup>12</sup>. Ülkemizde ise iş sağlığı ve güvenliği gerek hukuki düzenlemeler yönünden gerekse de uygulamaya dönük önlemler

açısından son yıllarda önem kazanmıştır. Nitekim, ülkemizde son yıllarda yürürlüğe giren hukuki düzenlemeler de bunun bir göstergesidir.

Öte yandan iş sağlığı ve güvenliği bakımından ülkemizin sicilinin pek düzgün olduğunu söyleyemeyiz. Nitekim Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)’nın 2005 yılı istatistiklerine göre ülkemizde 2005 yılında 73.923 iş kazası olmuş, 519 meslek hastalığına rastlanmıştır. Bunların 1.096’sı ölümlü sonuçlanmıştır. 2005 yılında iş kazası meslek hastalıkları sonucu kaybedilen işgünü sayısı ise 1.797.917’dir<sup>13</sup>. Bu rakamlar dikkate alındığında (özellikle iş kazası ve meslek hastalığı sonucu 1.096 ölüm ve 1.797.917 işgünü kaybı) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınacak önlemlerin ne derece acil ve önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. O halde yukarıdaki istatistiki bilgilerin de ışığı altında belirtmeliyiz ki, ülkemizde 4857 sayılı Yasa’daki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerle yetinmeyip, bu yasanın bu hükümlerine bile karşı çıkan zihniyete karşın, bağımsız bir yasa çıkarılması yönünde adımlar atılması olumlu karşılanmalıdır. Öte yandan, ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel bir yasa çıkarılmasının daha uygun olacağı görüşü öğretilmiş hep savunulmuştur<sup>14</sup>.

## II. Taslağın İncelenmesi

### A. Genel Olarak

Yukarıda da belirttiğimiz üzere, iş sağlığı ve güvenliği alanında 4857 sayılı İş Yasası’nın çıkarılmasını öngördüğü yönetmeliklerden bazılarının yürürlüğü yargı kararı ile durdurulmuş bazıları da iptal edilmiştir. Bu yöndeki gelişmelerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bağımsız bir yasanın oluşturulması çalışmalarını hızlandırdığı şüphesizdir. Bu bağlamda 21.12.2006 tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı” sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur. İşte bu makalede taslağın yalnızca iş güvenliği uzmanlığına ilişkin hükümleri ayrıntılı olarak incelenecektir.

### B. Kapsam Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Tasarı taslağı endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı resmi ve özel sektöre ait bütün işyerleri ve işleri fa-

aliyet konularına bakılmaksızın kapsamına almaktadır (Md. 2). Bu son derece olumlu ve çağdaş bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Çünkü 4857 sayılı İş Yasası, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma ve iş sağlığı ve güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma yükümlülüğünü yalnızca sanayiden sayılan işler<sup>15</sup> bakımından öngörmektedir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa'nın 80 ve 82. maddelerine göre bu yükümlülüklerin söz konusu olabilmesi için yalnızca işyerinin sanayiden sayılan bir işyeri olması yeterli olmayıp, ayrıca işyerinde en az 50 işçi çalıştırılıyor ve 6 aydan fazla sürekli işler yapılıyor olmalıdır.

Taslak bu haliyle yalnızca 4857 sayılı İş Yasası'nın kapsamındaki işyerlerini değil, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası kapsamındaki işyerlerini de kapsamaktadır. Böylece Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasası'na tabi işyerleri ilk kez iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ile tanışacaktır. Hatta kamu kuruluşlarında çalışan kişiler de taslağın kapsamına girmektedir<sup>16</sup>. Böylece işin sanayiden sayılıyor olması ve 50 işçi çalışması koşulu kaldırılmak ve tüm resmi ve özel sektöre ait işyerleri kapsama alınmakla yukarıda değindiğimiz 155 sayılı ILO Sözleşmesi ile 164 sayılı Tavsiye Kararı'na ve Roma Anlaşması md. 118a ve 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge'ye uyum sağlanmaktadır.

Ancak taslak kapsam bağlamında kamusal faaliyetler yönünden bazı istisnalar içermektedir. Şöyle ki, taslağın 2. maddesinin 2. fıkrasına göre; "Bu Kanun hükümleri; Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerinde uygulanmaz. Ancak, bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliği, bu Kanunun amaçları doğrultusunda dikkate alınır." Bu hüküm de olumlu bir yaklaşımı içinde barındırmaktadır. Nitekim bu hüküm incelendiğinde, Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma hizmetlerinin mutlak bir şekilde yasanın kapsamı dışında bırakılmadığı, bu hizmetlerin kural olarak yasanın kapsamında olduğu ancak istisnai olarak bu hizmetlerin yasa ile çelişen faaliyetlerinin kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. Ancak yasanın kapsamı dışında kalan "özel" faaliyetlerde de çalışanların sağlık ve güvenliklerinin dikkate alınması yasa ile hükme bağlanmıştır. Yani, yasa kapsamı dışında kalan bu faali-

yetlerde de çalışanların sağlık ve güvenliklerinin mümkün olan derecede dikkate alınmasını öngörmektedir. Bu bağlamda da belirtilmelidir ki, taslak bu yönüyle de 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge'ye uyum sağlamaktadır. Nitekim Çerçeve Yönerge'nin "Kapsam" kenar başlıklı 2. maddesi şöyledir: "1. Bu direktif hem kamu hem de özel sektördeki tüm faaliyet alanlarına uygulanacaktır (sanayi, tarım, ticaret, idare, hizmet, eğitim, kültür vb.).

2. Bazı kamu hizmetlerine örneğin, silahlı kuvvetler veya polis ya da sivil savunmaya ilişkin özel faaliyetlerde bu yönerge uygulanmayacaktır.

Bu durumlarda işçilerin sağlık ve güvenlikleri bu direktifin amaçları açısından mümkün olduğunca gözetilmelidir.<sup>17</sup>"

Ayrıca belirtmeliyiz ki; taslakta yapılan bu düzenleme ile birlikte ülkemiz mevzuatında, Avrupa müktesebatı bakımından da tartışma giderilmiş olmaktadır. Şöyle ki, Avrupa Komisyonu'nun Türkiye hakkındaki 2005 yılı İlerleme Raporu'nun "Sosyal Politika ve İstihdama İlişkin 19. Faslı"na göre, "İş sağlığı ve iş güvenliği alanında Türkiye müktesebata iyi derecede uyum sağlamış ve mevcut mevzuatın uygulamasına yönelik çabalar güçlendirilmiştir. (...) Ayrıca Türk mevzuatının kapsamı, kamu sektörünü kapsayacak şekilde genişletilmiştir."<sup>18</sup>

Öte yandan taslağın "Yürürlükten kaldırılan hükümler" kenar başlıklı 50. maddesi ile 4857 sayılı İş Yasası'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin md. 77-89 arası hükümleri (işyerinde içki veya uyuşturucu madde kullanımını yasaklayan 84. maddesi hariç) yürürlükten kaldırılması öngörülmektedir. Yürürlükten kaldırılması öngörülen md. 77'nin son fıkrası şöyledir; "Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerlerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır." Taslağın aynen yasalaşması halinde 4857 sayılı Yasa'nın yürürlükten kaldırılacak olan bu fıkrasını karşılayan bir düzenleme taslakta bulunmamaktadır. Böylece taslak bu yönden bir eksiklik içermekte, çırak ve stajyerler açısından 4857 sayılı Yasa'nın getirdiği bir kazanımı ortadan kaldırmaktadır.

### C. Tanımlar Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Yukarıda da değindiğimiz üzere taslağın 3.

maddesinde “çalışan” ifadesi tanımlanırken kamu kurumlarında çalışan kişiler de tanıma dâhil edilmiştir. Tanımın bu şekilde yapılması olumlu bir gelişmedir. Ayrıca taslak “İş ilişkisi”ni “Atanma işlemi veya bir sözleşme ile kurulan ilişki” şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımdaki “atanma işlemi” ifadesi ile de kamusal faaliyetlerde atama yoluyla göreve gelen memurların da kastedildiği açıktır.

Taslağın “Tanımlar” kenar başlıklı 3. maddesinde “İş Güvenliği Uzmanı” da tanımlanmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in birçok hükmü Danıştay kararı ile iptal edilmiştir. Kararda yer alan temel iptal nedeni, yönetmelik ile yasada öngörülme-yen bir şekilde yeni bir hukuki statü yaratılarak, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elamanların “iş güvenliği uzmanı” adı altında bir üst terimde birleştirilmesidir. Bu açıdan bakıldığında taslak Danıştay 10. Dairesi’nin daha önce değindiğimiz

Yine Avrupa Topluluğu’nu kuran Roma Anlaşması’nın md. 118a hükmüne göre çıkarılması öngörülen, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine ilişkin 01.01.1993’ten itibaren yürürlükte olan 89/391 sayılı, Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Önlemler Alınmasına İlişkin Çerçeve Yönerge’de de doğrudan ne “İş Güvenliği Uzmanı” ne de “İş Güvenliği Mühendisi” tanımı yapılmamıştır<sup>21</sup>. Çerçeve Yönerge’nin bu tanımlarla bağlantılı olan hükmü 7. maddesidir. Bu maddede ise işverene iş güvenliği önlemlerini almakla görevli uzmanı işletmesinde işçi statüsünde çalıştırmak olanağı yanında işletme dışında kimse veya bu faaliyetleri yürüten servislerden yardım almak olanağı da tanınmıştır. Ancak işveren işçi statüsünde çalışan kimseye, faaliyeti ile ilgili olarak gerekli zamanı tahsis etmeli ve bu faaliyetlerinden ötürü onları herhangi bir şekilde mağdur etmemelidir. Ayrıca gerek işletme içindeki gerekse de dışarıdan yardımı sağlanan kimseler bu konuda ehliyetli olmalıdır.

## Taslakla iş güvenliği uzmanının yeniden tanımlanması ile Danıştay’ın iptal kararının gerekçesi büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır.

iptal kararı ile oluşan hukuki boşluğu doldurmaktadır. Belirtelim ki, taslakta yer alan “iş güvenliği uzmanı” tanımı yönetmelikte yer alan ve iptal edilen tanım ile aynıdır. Tek fark taslakta “belgelendirilmiş”, yönetmelikte ise “sertifikalandırılmış” ifadesinin kullanılmış olmasıdır. Böylece taslak ile iş güvenliği uzmanının yeniden tanımlanması ile Danıştay’ın iptal kararının gerekçesi büyük ölçüde ortadan kalkmaktadır.

Belirtilmelidir ki, “İş Güvenliği Uzmanlığı” tanımını yapmak zordur. Uluslararası hukukta da iş güvenliği uzmanı tanımı doğrudan yapılmamıştır. Nitekim ne 155 sayılı ILO Sözleşmesi’nde ne de 164 sayılı ILO Tavsiye Kararı’nda iş güvenliği uzmanı kavramının neyi ifade edeceği, içeriğinin nasıl olacağı düzenlenmemiştir<sup>19</sup>. Öte yandan aynı ILO düzenlemelerinde doğrudan “İş Güvenliği Mühendisliği” hakkında da tanım verilmemiştir. Ancak özellikle 164 sayılı Tavsiye Kararı’nın 13. maddesinde (b fıkrasında) “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili belirli problemleri danışmak amacıyla uzmanlara başvurması” denilerek genel ifade kullanılmıştır<sup>20</sup>.

Ülkeler boyutunda, “İş Güvenliği Uzmanı” tanımı irdelenecek olursa bu konuda en aydınlatıcı bilgiyi Almanya’daki düzenlemelerinden alabiliriz. Çünkü bu ülkede işletmelerde çağdaş anlamda iş kurma ve iş güvenliğini sağlamayı amaçlayan ve bu bağlamda iş yerinde işçi sağlığı, iş güvenliği organizasyonuna yer veren, bunu sağlayan yasa 12.12.1973 tarihinde yürürlüğe girmiştir. İş Güvenliği Yasası (Arbeitssicherheitsgesetz=ASiG) bağlamında “İş Güvenliği uzmanı” bir üst terimdir<sup>22</sup>. Bu terim iş güvenliği mühendisi, güvenlik teknisyeni ve iş güvenlik ustasını içermektedir. Diğer bir deyişle iş güvenliği mühendisi, iş güvenlik teknisyeni ve iş güvenlik ustası, iş güvenliği tekniği alanında, farklı yetkinlik derecesine sahip yetişmiş uzmanlardır. Ancak salt “İş Güvenliği Uzmanı” terimi için ASiG’de tanım bulunmamaktadır. Buna karşın ASiG md. 7’de “iş güvenliği mühendisi” olarak yalnızca “Mühendis” unvanını taşıma hakkı bulunan ve kendisine verilen iş güvenliğine ilişkin görevleri yerine getirebilmesi için gerekli “uzmanlık belgesi”ne sahip olan kişinin görevlendirilebileceği



söylenmekte ve böylece de iş güvenliği mühendisi terimi somutlaşmaktadır<sup>23</sup>. Yine iş güvenlik teknisyenleri ile iş güvenliği ustaları da ASİG md. 7 fıkra 1 cümle 3 gereğince iş güvenliği tekniğine ilişkin belirli kimi uzmanlık bilgilerine sahip olmalıdır. Bu bilgiler ise kural olarak iş güvenliği tekniği uzmanlık kursuna devam edip, kursu başarıyla tamamlayarak ve bunu belgeleyen bir belgeye sahip olarak edinilir. Almanya'da işverenin, iş güvenliği mühendisi, iş güvenliği teknisyeni ile iş güvenliği ustasından yani bu üç yetkinlik kademesinden hangisini iş güvenliği uzmanı olarak işletmesinde görevlendireceği ise işletmenin somut koşullarına ve personel olanaklarına göre değişmektedir. Farklı yetkinlik kademelerinde bulunan güvenlik uzmanlarının bir işletmede bir arada çalıştırılmaları mümkündür. Ancak "iş güvenliği uzmanları" kenar başlıklı "İş Kazalarını Önleme Yönetmeliği"nin 2. maddesi 2. fıkrasının 2. cümlesi bu duruma bir istisna öngörmektedir. Şöyle ki; ilgili hükme göre, işletme içindeki faaliyetler iş güvenliği bakımından mühendislik eğitimi gerektiren birinin görevlendirilmesini gerektirmesi durumunda, mesleki birlikler, gözetim dairesinin de onayını alarak bu tür işletmelerde iş güvenliği mühendisinin görevlendirilmesini talep etme hakkına sahiptir<sup>24</sup>.

Öte yandan Avrupa Topluluğu üyesi Avusturya'da da iş güvenliği konusunda çıkarılan ve temel yasa niteliğinde olan "İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması" (Bundesgesetz Über Sicherheit und Gesundheitschutz bei der Arbeit=AschG) yasasında da, "İş Güvenliği Uzmanı" terimi için bağımsız bir tanım yapılmamıştır<sup>25</sup>. Yasada ayrıca örneğin, Almanya'da olduğu gibi "iş güvenliği uzmanı" terimi bir üst terim olarak da kullanılmamıştır. Diğer bir deyişle 1995 tarihli Avusturya İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'nda "İş Güvenliği Uzmanı" teriminin "İş Güvenliği Mühendisi", "İş Güvenliği Teknisyeni", "İş Güvenliği Ustası"ni içeren tarzda olduğunu ifade eden hiçbir hükme yer verilmemiştir<sup>26</sup>. Buna karşın AschG md. 74'de İş Güvenliği Uzmanlığı (Sicherheitsfachkräfte) için uzmanın, gerekli uzmanlık bilgilerini, İş ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca tanınmış, uzmanlık eğitiminin başarılı şekilde bitirildiğine ilişkin bir belge (diploma) ile kanıtlanması gerekmektedir.

Oysa İsviçre'de 19 Kasım 1983 tarihli ve 24 Ara-

lık 2002'de güncelleştirilmiş, "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarını Önleme Tüzüğü"nde (Verrordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten=VUV) İş Güvenliği Uzmanı'nın tanımı yapılmıştır<sup>27</sup>. Gerçekten de, İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Önlenmesi Tüzüğü'nün 11d 23 maddesi f.1'e göre; "25 Kasım 1996 tarihli İş Güvenliği Uzmanlarının Yeterlilikleri Hakkındaki Tüzük kistaslarını yerine getiren işletme hekimleri, iş hijyenistleri, güvenlik mühendisleri ve iş güvenliği teknik elemanları İş Güvenliği Uzmanı olarak nitelendirilirler". Görülüyor ki Almanya'da olduğu gibi bu ülkede de İş Güvenliği Uzmanlığı terimi bir üst terimdir. Yani bu terim işletme hekimi, iş hijyenistlerini, güvenlik mühendisleri ile iş güvenliği teknik elemanlarını içermektedir.

Bir başka Avrupa ülkesi Yunanistan ise, 1985 tarihli "Çalışanların Sağlık ve Güvenliği" başlığını taşıyan 1568 sayılı Yasası'nda; iş güvenliği uzmanlığının doğrudan tanımını vermemiş, ancak 5. maddesindeki düzenleme ile kimlerin iş güvenliği uzmanı olabileceğini belirlemiştir<sup>28</sup>. 5. maddeye göre;

"1. İş güvenliği teknik elemanının işyerinin türüne ve çalışan sayısına göre aşağıdaki özelliklere sahip olması gerekir:

a) Yunanistan'da Teknik Üniversite, Teknik Yüksek Okul veya denkliği kabul edilen yurtdışı teknik üniversite, teknik yüksek okul diplomasına ve Mühendisler Odası'nca verilen çalışabilme belgesine sahip mühendisler,

b) Teknik lise diplomasına sahip olanlar,

2. a bendinde belirtilenler için ayrıca en az iki, b bendinde belirtilenler için ise ayrıca en az 8 yıl deneyim sahibi olanlar", Yunan mevzuatı bağlamında işyerlerinde "İş Güvenliği Teknik Elemanı" olarak görevlendirilebilirler. Görülüyor ki bu Yasa uyarınca, İş Güvenliği Teknik Elemanlığı kavramı, "İş Güvenliği Mühendisi" ve "İş Güvenliği Teknisyeni"ni kapsamakta olup işveren işyerinin türü ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre bunlardan birini işyerinde bulundurmak zorundadır.

Yukarıda anlatılanların ışığı altında diyebiliriz ki; gerek uluslararası anlaşmalarda gerekse İsviçre dışında uluslararası ülke mevzuatlarında "İş Güvenliği Uzmanlığı" tanımlanmamıştır. Ancak, iş güvenliği uzmanlığı terimi, uluslararası hukukta iş güvenliği mühendisi veya iş güvenliği ustası, iş güvenliği teknik elemanını kapsayacak tarzda bir üst

terim olarak kullanılmıştır. Bu bağlamda bakıldığında iş güvenliği uzmanlığı, iş güvenliği mühendisi, teknik elemanı hukuki statülerinden ayrı bir hukuki statü olarak düşünülmecektir.

Öte yandan taslak ile “iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi”nin tanımı yapılmakta ve bu kurum da yer verilmekle olumlu bir düzenlemeye gidilmektedir. Bu temsilci işyerinde sağlık ve güvenlik konularında çalışanları temsil etmeye yetkili kişidir.

“İşveren vekili”, “İşyeri” ve “Kendi adına çalışan” tanımları incelendiğinde soyut kaldıkları gözlenmektedir.

#### D. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Oluşturulması Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Taslak ile “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak üzere Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcilerini bir araya getirmek üzere “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” kurulması hükme bağlanmaktadır. Taslağa göre konseyin toplam üye sayısı 30’u geçemez. Taslak ayrıca konseyin oluşumu, toplanma ve çalışma şekli, çalışma usul ve esasları konusunda Bakanlıkça bir yönetmelik hazırlanmasını da belirtmektedir. Böyle bir konseyin oluşturulması kurum ve kuruluşlar arasında uyumun sağlanması açısından yerinde olmakla birlikte konseyin üye sayısının muğlak bir şekilde “30’u geçemez” şeklinde öngörülmesi sakinçlidir. Belirtilmelidir ki, böyle bir düzenleme konseyin üye sayısının 2 olmasına da 30 olmasına da olanak tanımaktadır. Oysa üye sayısının biraz daha somut olarak belirlenmesi gereklidir. Ayrıca belirtilmelidir ki, konseyin üye sayısı arttıkça işlevselliği de azalacaktır. Bu açıdan konseyin üye sayısını 30’a vardırabilecek nitelikte bir düzenlemenin yerinde olup olmadığı da sorgulanabilir.

#### E. İşverenlerin Yükümlülükleri Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Taslağın 6. maddesinde, işverenin işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliklerini koru-

### İş güvenliği uzmanlığı terimi, uluslararası hukukta iş güvenliği mühendisi veya iş güvenliği ustası, iş güvenliği teknik elemanını kapsayacak tarzda bir üst terim olarak kullanılmıştır.

makla yükümlü olduğu ve işverenin işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet almasının bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı belirtilmektedir.

Taslağın 11. maddesine göre, “Bu bölümde belirtilen yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.

İşyerinde bu görevleri yürütebilecek birinci fıkrada belirtilen nitelikte personel bulunmaması halinde bu hizmet, dışarıdan aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş olan uzman kişi veya kuruluşlardan alınır.”

Belirtilmelidir ki, taslak iş sağlığı ve güvenliği alanında görevli uzman, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun mutlaka iş sözleşmesi işyerinde istihdam edilmesi zorunluluğunu öngörmemiş bu hizmetlerin dışarıdaki kişi ya da kurumlardan da alınması olanağını tanımıştır. Bu yönüyle taslak gerek 164 sayılı Tavsiye Kararı ile gerekse de 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge ve Avrupalı bir çok üye ülkelerin ulusal mevzuatları ile uyum sağlamaktadır.

Nitekim Almanya, Avusturya, İsviçre ve Yunanistan’da da iş sağlığı ve güvenliği ile görevli kişilerin mutlaka işyerinde iş sözleşmesi ile istihdam edilmesi zorunlu olmayıp, işverenin dışarıdaki kişi ya da kurumların hizmetlerinden yararlanması da mümkündür.

Almanya’da ASİG ve bu yasanın uygulama alanını göstermek üzere yürürlüğe sokulan iş kazası önleme yönetmeliklerine göre iş güvenliği uzman-

larının işletmelerde görevlendirilmeleri üç farklı yolla yapılmaktadır. İşveren bu üç görevlendirme biçimi arasında seçim yapabilir. Demek oluyor ki, Alman İş Güvenliği Mevzuatı'na göre iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi için tek bir sözleşme biçimi öngörülmemiştir. Bu bağlamda işverene üç olanak tanınmıştır. Bu olanaklar şunlardır<sup>29</sup>:

**1.** İşveren iş güvenliği uzmanını işçi olarak işletmede işe yerleştirir.

**2.** İşveren serbest çalışan (freiberuflich) bir iş güvenliği uzmanı ile sözleşme bağlar. Bağtlanan bu sözleşme ile uzman işverenin işletmesine yönelik mevzuattan kaynaklanan yükümlülükleri yüklenir. Burada bağtlanan sözleşme hizmet sözleşmesidir (Dienstvertrag) veya istisna sözleşmesidir (Werkvertrag).

**3.** İşveren, işletmesindeki iş güvenliği ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesi için işletmeler üstü bir iş güvenliği hizmet birimi ile bir danışmanlık sözleşmesi (Betreuungsvertrag) bağlar. Bu sözleşme ile bu hizmet birimi, çalıştırma süresi

venliğinde İşletme Hekimleri ve İş Güvenliği Mühendisleri ile Teknik Elemanlarından Yararlanma Yönergesi" bağlamında bu ülkede iş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi için işverene iki yol tanınmıştır:

**1.** İş güvenliği uzmanı bizzat işletmede çalışan kişidir (Angestellte)

**2.** İşveren işletme dışından serbest çalışan bir uzmanla sözleşme bağlar. Buradaki hukuki ilişki vekalet ilişkisidir. (auftragverhältnis). Sözleşme de vekalet sözleşmesidir (auftragvertrag).

Ayrıca taslak iş sağlığı ve güvenliği ile görevli kişilerin "mutlaka" bulundurulması zorunluluğunu işverenlere yüklememektedir. Buna göre işveren yukarıda yazılı ölçütleri dikkate alarak gerekli ise uzman, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve sağlık memurundan yararlanacaktır. Almanya'da da işveren iş güvenliği uzmanının gerekli olup olmadığına ve ne zaman gerekli olduğuna, yasada öngörülen bazı ölçütleri dikkate alarak karar vermektedir<sup>32</sup>. Avusturya ve Yunanistan'da ise işverenin

## Taslak iş sağlığı ve güvenliği ile görevli kişilerin "mutlaka" bulundurulması zorunluluğunu işverenlere yüklememektedir.

içinde kendi uzmanlarını işletmede görevlendirmek suretiyle işletmenin güvenlik tekniğine ilişkin danışmanlık görevini yüklenir (LAG Köln vom 25.6.1999 ARBlattei ES Nr.09).

Yine Avusturya'da İşte Güvenlik ve Sağlığın Korunması Hakkındaki Federal Yasa'nın 73. maddesine göre, işveren işletmesinde iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır<sup>30</sup>.

Bu Yasaya göre işletmelerde, iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi için, işverene 3 seçenek sunulmuştur<sup>31</sup>.

**1.** İşveren iş sözleşmesi çerçevesinde iş güvenliği uzmanı istihdam eder (Betriebseigene Sicherheitsfachkräfte)

**2.** Veya işveren işletmesi dışında serbest çalışan bir iş güvenliği uzmanı ile yaptığı sözleşme ile onu işletmesinde iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirir.

**3.** Ya da işveren işletmesinde iş güvenliğini bir "Güvenlik Tekniği Merkezi" (Sicherheitstechnikzentrum) yoluyla gördürür.

İsviçre'de ise 1996 tarihli ve 6508 sayılı "İş Gü-

(takdir yetkisi olmaksızın) iş güvenliği ile görevli eleman buldurma yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>33</sup>.

Öte yandan taslağın 11. maddesinin 5. fıkrasına göre iş güvenliği uzmanlığının; "İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak, birinci fıkrada belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu, bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde, işveren kendisi üstlenebilir." Bu hüküm temelde olumlu olmakla birlikte somut bir sınırlamayı öngörmediğinden işverenlerce "maliyet ve istihdamı" azaltmak amacıyla kötüye kullanılabilir niteliktedir. Nitekim Avusturya'da 25'den az işçinin istihdam edildiği işyerlerinde işveren (yasanın öngördüğü şekilde eğitim almış ise) iş güvenliği uzmanının bazı görevlerini bizzat yerine getirebilmektedir. Hatta işveren gerekli eğitimi almış ve o işletmedeki faaliyetin türü ve işletmedeki iş güvenliği riski olanak veriyor ise işveren bizzat kendisi iş güvenliği uzmanının tüm görevlerini ifa edebilmektedir<sup>34</sup>.

Yine Almanya'da da işletmelerin işletme konuları farklılıkları bir kenara bırakılırsa, küçük işletmelerin iş güvenliği uzmanı görevlendirmesinden muaf tutulmasının koşullarını şöyle sıralayabiliriz<sup>35</sup>:

a) İşletmenin istihdam ettiği işçi sayısı belirli bir sayının altında olacaktır. Örneğin işletme konularına göre bu rakam 30 ya da 49'dur.

b) Bu küçük işletmelerin işverenleri, İş Kazası Kurumu'nca belirlenmiş iş kazası ve iş güvenliği konusundaki temel seminerlere, geliştirilmiş seminerlere ya da bu alandaki gerekli eğitim etkinliklerine belirli aralıklarla katılmak zorundadırlar.

c) Ayrıca işveren iş güvenliği konusunda gereksinimini karşılayacak ölçüde danışmanlık hizmeti aldığını kanıtlamak zorundadır.

İncelediğimiz taslakta da bu yönde somut ölçütlere (örneğin çalışan işçi sayısı) gereksinim bulunmaktadır.

## F. İşçilerin Çalışmaktan Kaçınma Hakları Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Yukarıda da değinildiği gibi, 4857 sayılı İş Yasası'nın 83. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği yönünden işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürecek yakın, acil ve hayati bir tehlikenin varlığı halinde işçinin, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurması ve kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilme hakkı bulunmaktadır. Nitekim, 89/391 sayılı Çerçeve Yönerge'nin 8. maddesine göre de, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi, doğrudan, kaçınılmayan bir tehlike söz konusu ise işçilerin çalışmaktan kaçınabilecekleri belirtilmektedir<sup>36</sup>. Bu bakımdan böylesine önemli bir hakkın ve 4857 sayılı İş Yasası ile işçilere tanınan kazanımın taslak ile ortadan kaldırılması, üstelik bunun Avrupa Topluluğu normlarına müktesebat bağlamında aykırı düşecek tarzda yapılmasını uygun görmemiz mümkün değildir.

## G. İş Sağlığı ve Güvenliği ile Görevli Uzmanların Eğitimi Yönünden Taslağın Değerlendirilmesi

Taslağın 11. maddesinin 6. fıkrasında "işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet

alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri"nin Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

İş sağlığı ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitimini düzenleyen yönetmelik yukarıda da değinildiği gibi Danıştay'ca (kısmen) iptal edilmiştir. İptal edilen yönetmeliğin 9. maddesine göre eğitim İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu tarafından koordine edilmekteydi. Bu hüküm Danıştay'ca "4857 sayılı Kanununun 82. maddesinde, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların eğitiminin, bizzat Bakanlık ya da Bakanlığa bağlı kuruluşlar tarafından verilebileceği şeklinde münhasır bir yetki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmediğine göre; iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanları eğitime ve sertifikalandırma yetkisinin; dava konusu Yönetmelikle, uzmanlık eğitimi veren kurum ve kuruluşlar (üniversiteler) devre dışı bırakılmak suretiyle, bu konuda örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'ne ve İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonuna verilmesi şeklindeki düzenlemede hizmet gereklerine uyarlık görülmemektedir. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara verilecek bir eğitimin ancak üniversitelerde verilmesi olanaklı olduğundan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin sertifika verilmesi ve sertifika sınıflarını düzenleyen 8. maddesi ile eğitim ve sınava ilişkin hususların düzenlendiği 9. maddesinde hukuka uyarlık görülmemiştir." şeklindeki gerekçe ile iptal edilmiştir. Bu açıdan taslak hükümlerine göre yürürlüğe konacak olan yönetmelikte Danıştay kararında yer alan bu gerekçenin dikkate alınması ve eğitimin üniversiteler ve Çalışma Bakanlığı arasında koordineli olarak verilmesine yönelik düzenlemelerin yapılmasının gerekli olduğu açıktır. Ayrıca eğitimin üniversiteler ve Çalışma Bakanlığı arasında koordineli olarak verilmesine yönelik düzenlemelerin taslakta açıkça yer almamasını da bir eksiklik olarak nitelendirebi-



liriz. Bu bağlamda iş güvenliği uzmanlığı sertifika eğitimi, teknik ağırlıklı fakülteleri olan üniversitelere bırakılmalı ancak eğitim programı birlikte yapılmalıdır. Üniversiteler bunun için yüksek lisans programı açabilmelidirler. Ayrıca, teknik elemanlar açısından da üniversitelerce sertifika programları açılması yönünde düzenlemelere gidilmelidir.

### III. Sonuç

İş sağlığı ve güvenliğine yönelik hükümlerin, çağdaş ülkelerde olduğu gibi tek bir yasada toplanması yukarıda da değindiğimiz gibi olumlu bir durumdur. Ayrıca belirtilmelidir ki, taslak ile iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının kapsama alanı da genişletilmektedir.

Ancak, taslakta işçilerin çalışmaktan kaçınma haklarına değinilmemiş olması ve çırak ve stajyerlerin tabi olacakları statünün de belirsizleştirilmesi tasarımın eleştirilecek yönlerindedir.

Ayrıca, Danıştay 10. Dairesi'nin iptal kararı kapsamında "iş güvenliği uzmanı" terimi tanımlanmış, böylece iptal kararının yarattığı eksikliğin giderilmesi amaçlanmıştır. Danıştay'ın iptal kararında iş güvenliği uzmanlarının eğitimi yönünden üniversitelerin devre dışı bırakılmaması gereği vurgulanmış olmasına rağmen, taslakta iş güvenliği uzmanının atanması ve eğitim konusunun yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmaktadır. Bu husus da bir eksiklik yaratmaktadır.

### DİPNOTLAR

- \* Taslak metni tarafımızca incelenmesi için elden alınmamış olup, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne ait internet sitesinden edinilmiştir. Taslak metni için bkz. (<http://isggm.calisma.gov.tr/docs/isg-kanun-taslak-metin%20.pdf>) Erişim tarihi: 22.2.2007
- 1 Krş. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 1. Bası-İstanbul 2006, s. 37 dv.
- 2 Krş. EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul-2005, s. 135.
- 3 EKMEKÇİ, s. 135.
- 4 Bkz. MUNYAR, Vahap "Sizin Şirkette Antrenör Var mı?", Hürriyet, 8.2.2007.
- 5 Bu sözleşme 7.1.2004 Tarih ve 5038 sayılı Yasa ile Türkiye tarafından da onaylanmıştır (Yasa 13.1.2004 tarih ve 25345 sayılı RG'de yayımlanmıştır). Ayrıca bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 9 dv.
- 6 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 20 dv.
- 7 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 71 dv.
- 8 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 93 dv.

- 9 Bu yönetmelik Danıştay 10. Dairesi'nin 15.6.2006 T. ve 2006/3007 sayılı kararı ile iptal edilmiş olup, temyiz süreci devam etmektedir.
- 10 Yönetmeliğin 4. maddesinde yer alan işyeri hekimi tanımı ve 18, 19, 20, 25 ve 26. maddeleri Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/1253 Esas ve 2006/1658 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir. 4. maddede yer alan işyeri hemşiresi tanımı ve 27, 28 ve 29. maddelerin yürürlüğü ise Danıştay 10. Dairesi'nin 2005/6257 E. sayılı kararı ile durdurulmasına karar verilmiştir.
- 11 Yönetmeliğin, 4. maddesindeki "iş güvenliği uzmanı" tanımı ve 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddeleri Danıştay 10. Dairesi'nin 28.3.2006 T. ve 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı kararı ile iptal edilmiştir. Bu iptal kararı ile ilgili ayrıntılı bir inceleme için bkz. DEMİRCİOĞLU, A. Murat, İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. Sayılı Kararının Değerlendirilmesi, LEGAL Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2006/2, s. 207 dv.
- 12 İş güvenliği uzmanlığı yönünden ILO (International Labor Organization) normlarında gerçekleşen gelişmeler için bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 9-14. Avrupa Topluluğu normlarındaki gelişmeler için ise bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 17-31.
- 13 İstatistik bilgileri için bkz. (<http://isggm.calisma.gov.tr/haberler/sskistatistik2005.asp>) Erişim tarihi 22.2.2007
- 14 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 4 dv.; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 2. Bası-İstanbul 2005, s. 665-666; SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara-2000, s. 306-308; SERATLI, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, 2004, S. 2, s. 199.
- 15 Hangi işlerin "sanayiden" sayılacağı "Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik"e ekli listenin (A) bölümünde belirlenmiştir (Yönetmelik 28.2.2004 tarih ve 25387 Sayılı RG'de yayımlanmıştır).
- 16 Nitekim Taslağın 3. maddesinde bu kanun kapsamında "çalışan" ifadesi şu şekilde tanımlanmıştır: "Kendi özel Kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın bu Kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinde, herhangi bir iş ilişkisine bağlı gerçek kişi".
- 17 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 22.
- 18 Bkz. Avrupa Komisyonu'nun Türkiye hakkındaki 2005 Yılı İlerleme Raporu, Brüksel 9 Kasım 2005 SEC (2005) 1426, COM(2005)561 Nihai "Sosyal Politika ve İstihdam"a İlişkin 19. Fasal [Orijinal metin için bkz. <http://euro.eu.int/comm/enlargement/report2005/pdf> (Erişim Tarihi: 2.6.2006)]. Raporun Türkçe metni için bkz. <http://abmankara.org.tr/guncel/2005ilerlemerapTR.pdf> (Erişim tarihi: 2.6.2006).
- 19 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 11 dv.
- 20 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 13.
- 21 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 25; BEIGEL Anton, Arbeitssicherheitsrecht in Deutschland und Frankreich Harmonisierung des Arbeitssicherheitsrechts im Rahmen der Europaischen Union Diss. (Doktora Tezi) Frankfurt/Berlin/Bern/Newyork/Paris/Wien 1995, s. 248; WANK R./BÖRGMAN U. Deutsches und Europäisches Arbeitsschutzrecht, München 1992, s. 90 dv.

- 22 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 41; RICHARDI R./WLOTZKE O. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2 Individualarbeitsrecht II, 2. Auflage (2. Bası) München 2000, s. 1996; AUFHAUSER Rudolf/ BRUNHÖBER Hannelore/JGL Peter, Arbeitssicherheitsgesetz Kommentar Baden Baden 1992, s. 33.
- 23 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 41; KOLLMAR N. Arbeitssicherheit II Fachkraft für Arbeitssicherheit AR-Blattei Sd München/BONN 2002, s. 7.
- 24 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 43; RICHARDI R./WLOTZKE O. s. 1996.
- 25 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 71; SCHWARZ W./LÖSCHNIGG G., Arbeitsrecht, Gesetz und Kommantere 9. Auf. Wien 2001 s. 986 dv; SPIELHÜCHLER K./GRILLBERGER K. Arbeitsrecht Banol 1 Wien 1998 s. 450 dv; JAHORNEGG P./RESCH R./STRASSER R., Arbeitsrecht, Wien 2003 s. 164 dv.
- 26 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 71-72.
- 27 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 84-85 dv.
- 28 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 93-94.
- 29 DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 46.
- 30 Krş. SCHWARZ W./LÖSCHNIGG G., a.g.e. s. 986; SPIELHÜCHLER K./GRILLBERGER K., a.g.e. s. 450.
- 31 Krş. SCHWARZ W./LÖSCHNIGG G., a.g.e. s. 986; SPIELHÜCHLER K./GRILLBERGER K., a.g.e. s. 450.
- 32 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 43 dv.
- 33 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 72 ve 94.
- 34 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 73.
- 35 Bkz. RICHARDI/WLOTZKE, s. 1994.
- 36 Bkz. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı, s. 24.

- SCHWARZ W./LÖSCHNIGG G., Arbeitsrecht, Gesetz und Kommantere 9. Auf. Wien 2001.
- SERATLI, Gaye Burcu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, AÜHFD, 2004, S. 2.
- SPIELHÜCHLER K./GRILLBERGER K., Arbeitsrecht Banol 1 Wien 1998.
- SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 2. Bası-İstanbul 2005.
- SÜZEK, Sarper, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Prof. Dr. Turhan ESENER'e Armağan, Ankara-2000.
- WANK R./BÖRGMAN U., Deutsches und Europäisches Arbeitsschutzrecht, München 1992.
- Avrupa Komisyonu'nun Türkiye hakkındaki 2005 Yılı İlerleme Raporu, Brüksel 9 Kasım 2005 SEC (2005) 1426, COM(2005)561 Nihai "Sosyal Politika ve İstihdam"a İlişkin 19. Fasal [Orijinal metin için bkz. <http://euro.eu.int/comm/enlargement/report2005/pdf> (Erişim Tarihi: 2.6.2006)]. Raporun Türkçe metni için bkz. <http://abmankara.org.tr/guncel/2005ilerlemerapTR.pdf> (Erişim tarihi: 2.6.2006).

## KAYNAKÇA

- AUFHAUSER Rudolf/ BRUNHÖBER Hannelore/JGL Peter, Arbeitssicherheitsgesetz Kommentar Baden Baden 1992.
- BEIGEL Anton, Arbeitssicherheitsrecht in Deutschland und Frankreich Harmonisierung des Arbeitssicherheitsrechts im Rahmen der Europäischen Union Diss. (Doktora Tezi) Frankfurt/Berlin/Bern/Newyork/Paris/Wien 1995.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı, 1. Bası-İstanbul 2006.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat, İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. Sayılı Kararının Değerlendirilmesi, LEGAL Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi, 2006/2.
- EKMEKÇİ, Ömer, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul-2005.
- JAHORNEGG P./RESCH R./STRASSER R., Arbeitsrecht, Wien 2003.
- KOLLMAR N., Arbeitssicherheit II Fachkraft für Arbeitssicherheit AR-Blattei Sd München/BONN 2002.
- MUNYAR, Vahap "Sizin Şirkette Antrenör Var mı?", Hürriyet, 8.2.2007.
- RICHARDI R./WLOTZKE O. Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, Band 2 Individualarbeitsrecht II, 2. Auflage (2. Bası) München 2000.