**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TASARISININ TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ TARAFINDAN İLK DEĞERLENDİRMESİ (1/1006)**

Özellikle son zamanlarda yaşanan katliam gibi kazalar sonrasında işçilerin sağlık ve güvenlikleri yeniden gündeme geldi.

6331 sayılı Yasa’nın hazırlık sürecinde dile getirilen olumsuzlukların bu Tasarı ile kısmen düzeltilmesine yönelik adım atılmasının planlandığı anlaşılmaktadır. Tasarının özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili hükümlerine ilişkin değerlendirmelerimizi aşağıda paylaşıyoruz.

1. **İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesi**

Tasarı’nın 1. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 8. maddesinde yapılacak değişiklikle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin denetiminde mesleki özerkliklerinin korunması bakımından önemli bir düzenleme yapılmaktadır.

Bu düzenlemeyle, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tarafından işverene yazılı olarak bildirilen sağlık ve güvenlik riskinin yakın ve hayati tehlike arz etmesine rağmen işveren tarafından gerekli önlemin alınmadığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi öngörülmekte; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının bu bildirim sebebiyle iş sözleşmesine son verilmesi veya hak kaybına uğratılması halinde en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat öngörülmüştür.

Anılan düzenleme birkaç açıdan yetersizdir.

* 1. **Çalışma süreleri yasada düzenlenmelidir**

İşyeri hekimi, kendisine ayrılan sürenin yetersizliği ve verilen görevlerin çokluğu karşısında bu görevleri gereken özen ve titizlikle yerine getirebilme imkanından yoksundur. Tasarı düzenlemesindeki gibi işyeri hekiminin yakın ve hayati tehlike arz edecek riskleri saptayarak işverene bildirmesi ve buna ilişkin önlemlerin alınıp alınmadığını izleyebilmesi için yapılan işe ve işyerine tam anlamıyla hakim olması gerekir. 100 işçinin çalıştığı çok tehlikeli bir işyerine işyeri hekiminin ayırması istenen süre günlük 32 dakikadır. Her gün sadece yarım saat hizmet vermek için o işyerine gidecek olan işyeri hekiminden bu sürede nitelikli bir hizmet alınacağının beklenmesi gerçekçi değildir.

İşyeri hekiminin çalışma süresinin alt sınırının belirlenmesinden görev ve yetkilerine kadar pek çok husus yönetmeliğe bırakılmışken bu görevlerden sadece biri (yakın ve hayati tehlike arz eden risklere karşı önlem alınmamasının bildirilmesi) öne çıkartılarak bunun yasayla yaptırıma bağlanması yasanın uygulamada işlevsiz kalmasına sebep olabilecektir. Bunun önüne geçebilmek için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanıyla ilgili temel düzenlemelerin, en azından yönetmeliğe bırakılan hususların düzenleme ölçütlerinin, yasada tanımlanması gereklidir.

* 1. **Taşeron eliyle işyeri hekimliğinden vazgeçilmelidir**

6331 sayılı Yasa sebebiyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları büyük çoğunlukla işveren tarafından görevlendirilmemekte; işverenin anlaşma yaptığı taşeron ortak sağlık ve güvenlik birimi şirket tarafından işyerinde görevlendirilmeleri sağlanmaktadır. Türk Tabipleri Birliği öteden beri özellikle sağlık hizmetlerinde taşeronlaştırmanın yaşam ve sağlık hakkını ihlal ettiğini ifade etmektedir. Bu bakımdan öncelikle bu uygulamadan vazgeçilmeli, işyeri hekimlerinin gerektiği süre kadar istihdam edilmesine ilişkin önceki uygulamaya dönülmelidir.

Küçük işyerlerinin ortak hizmet almasını sağlamak üzere, işyerleri tarafından birlikte istihdam edilen sağlık çalışanlarının oluşturduğu ortak işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurulması planlanmalı ve kamu kaynaklarından desteklenmelidir.

* 1. **Mesleki özerkliğin güvencesi her çalışma biçiminde geçerli olmalıdır**

Uygulamanın mevcut haliyle sürdürülmesi halinde mesleki bağımsızlığın sadece işin yapıldığı yerdeki işverene karşı korunması yetersizdir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığının her iki işverene karşı da korunması gerekir. Taslak düzenleme asıl işverenin çalıştırdığı işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları bakımından bir koruma sağlarken taşeron OSGB çalışanı işyeri hekiminin bu sebeple (gerekli önlemin işveren tarafından alınmadığını bildirmesi sebebiyle) OSGB tarafından işyerinden alınması ve sonrasında iş sözleşmesinin OSGB tarafından feshedilmesinde uygulanamayacaktır. Bir başka anlatımla Taslak düzenlemenin sağladığı koruma günümüz çalışma ilişkilerinin taşeronlaştırılması göz önünde bulundurulduğunda işlevsiz bir düzenleme olarak kalacaktır. Yapılması gereken, Taslak düzenlemenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını, kendisini istihdam eden OSGB’ye karşı da koruyacak şekilde genişletilmesidir.

* 1. **Mesleki özerkliğin güvencesi bütün mesleki faaliyetleri kapsamalıdır**

Taslak’ta tanımlanan güvencenin, ancak yakın ve hayati tehlikenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirilmesi sebebiyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hak kaybına uğratılması ya da iş akdinin feshi halinde söz konusu olması önemli eksikliktir. Hiç kuşku yok ki işveren iş akdinin feshini böyle bir sebebe dayandırmayacaktır. Çalışanın iş akdinin feshi ya da hak kaybının önlem alınmadığını bildirmesiyle bağlantılı olduğunu isbat etmesinin de oldukça zor olacağı açıktır. Kaldı ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlık ihtiyacı sadece yakın ve hayati tehlikenin bulunduğu durumlarda gerekli değildir. Söz konusu çalışanların mesleki özerkliklerinin her zaman sağlanması gereklidir.

Yasa Tasarısının gerekçesinde bu düzenlemenin işyeri hekimlerinin **görevlerini yerine getirirken** herhangi bir etkiye maruz kalmamalarının amaçlandığı, **görevlerini yapmalarından dolayı** sözleşmesi sonlandırılanveya hak kaybına uğratılanlara tazminat verilmesinin düzenlendiği belirtilmektedir. Genel olarak işyeri hekimliği görevinin yerine getirilmesi sebebiyle iş akdinin işveren tarafından feshine ek tazminat yaptırımı düzenlenmesi gerekirken, sadece **yakın ve hayati tehlike arz eden hususlarda önlem alınmamasının bildiriminden dolayı akdin feshinin ek tazminata bağlanmış olması oldukça yetersizdir.**

Mevcut düzenlemede “…hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.”(m.8/2) hükmü uyarınca Bakanlığa bildirim yükümlülüğü daha geniş düzenlenmişken Taslak’ta bu hususu “…yakın ve hayati…” tehlike şeklinde ifade edilerek daraltılmıştır. Varılmak istenen amaç işyeri hekimlerinin görevlerini yerine getirirken etkiye maruz kalmaksızın hareket edebilmeleri sağlamak ise bu görevlerden sadece birine önem atfedilmesi söz konusu amaca ulaşılmasını engelleyerek düzenlemenin ölü doğmasına sebep olacaktır.

Örneğin ortamda mevcut olan tozun uzun süreli maruziyet sebebiyle meslek hastalığına sebep olacağını saptayarak giderilmesi için işverene yapılan bildirimin sonuçsuz kalması sebebiyle mesleki sorumlulukla bunu Bakanlığa bildiren işyeri hekiminin iş akdinin sonlandırılması halinde Taslak’ta belirtilen tazminattan yararlanamayacaktır. Çünkü tehlike hayatidir ancak yakın değildir! Ya da meslek hastalığı şüphesiyle bir işçiyi meslek hastalıkları hastanesine göndermek isteyen işyeri hekiminin iş akdinin feshedilmesi halinde bu Taslak’ta tanımlanan iş güvencesinden yararlanılamayacaktır.

* 1. **Belgenin askıya alınmasında özlük hakları düzenlenmelidir**

Tasarı madde düzenlemesinde teknik sorunlar da bulunmaktadır. İşyeri hekiminin bildirim yapmadığı takdirde ilkinde üç ay ikincisinde altı ay süreyle askıya alınacaktır. Maddede belirtilen bildirim işverene bildirim mi yoksa Bakanlığa bildirim midir? Bu sebeple işyeri hekiminin belgesi askıya alındığında özlük hakkı ne olacaktır? Belgenin askı süresi sona erdiğinde hizmet sözleşmesi devam edebilecek midir? Hizmet sunumunda önemli kısıtlılıklar bulunan işyeri hekiminden yüksek bir beklenti yaratılarak bunun gerçekleşmediğinde uygulanan yaptırımla iş akdinin sona ermesi ve işçilik haklarını da yitirdiği ek yaptırımlara uğramasına sebep olunması haksızlıktır.

* 1. **Bildirim yapıldığında Bakanlığın yükümlülükleri de düzenlenmelidir**

Tasarı düzenlemesinde 6331 sayılı yasa’nın 8. Maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişikliğin bildirim yapılmamasına yaptırım öngören kısma kadarki bölüm (ilk üç cümle) temel olarak mevcut düzenlemeyi ifade etmektedir. Söz konusu bildirim değerli olmakla birlikte bugüne kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bu yönde yapılan bildirimlerin etkisiz kalması bilinmektedir. Bu bakımdan, söz konusu bildirim üzerine Bakanlığın yükümlülüğünün ve sorumluluğunun da ayrıca ve açıkça düzenlenmesi gereklidir.

**Bütün çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını etkin kılabilmek için, Taslak’ta tanımlanan iş güvencesinin bütün haksız fesih hallerini kapsayan biçimde genişletilmesi gereklidir.**

Bu hususun ayrı bir madde halinde düzenlenmesini öneriyoruz:

*“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesi*

*MADDE 8/A- (1) İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez.*

*(2)İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir.*

*(3) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.*

*(4) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları herhangi bir kesintiye tabi tutulmaksızın ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, hizmet sözleşmesi süresince ödenmesi gereken ücreti ve diğer hakları tazminat olarak ödenir. Bu tazminat tutarı bir yılık brüt ücret tutarından az olamaz. Bu tazminattan herhangi bir vergi kesintisi yapılmaz.*

*(5) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının diğer işçilik hakları saklıdır.*

*(6) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.*

*(7) Bu madde hükümleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını istihdam eden ortak sağlık ve güvenlik birimi işverenine karşı da uygulanır.”*

1. **Meslek odası ile bağ kurulmalıdır**

Yaşanan acı deneyimlerle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının mesleki özerkliğinin sağlanması gerektiği anlaşılmıştır. Bunun sağlanabilmesi için de Taslak’ta bir yıllık ücret tutarında tazminat öngörülmüştür. Ancak mesleki bağımsızlığın sağlanabilmesinin tek yolu çalışanın tazminatla karşılanan iş güvencesi değildir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinden mesleğini yerine getirmesine, özlük haklarını alabilmesinden iş akdinin sona ermesine kadarki bütün süreçte işveren karşısında örgütlü bir güçle yer alabilmelidir. Bu bakımdan 6331 sayılı Yasa’nın 6. maddesine aşağıdaki fıkranın eklenmesi gereklidir:

 *“(5) İşyeri hekimlerinin işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 5 inci maddesine göre gerekli onayın alınmış olması gerekir.”*

 Yine bu kapsamda, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının nitelikli eğitim alabilmeleri ve meslek örgütleriyle ilişkilerinin güçlendirilmesi bakımından, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının meslek mensuplarına işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı eğitimleriyle bu hizmetin yürütümünde ihtiyaç duyulacak diğer eğitimleri verebilmelerinin önündeki engel kaldırılmalıdır. Bu bağlamda 6331 sayılı Yasa’nın tanımlar başlıklı 3. Maddesinin (d) bendinin aşağıdaki şekilde değiştirilmesi gereklidir:

*“d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere bu kişilerin üyesi olabileceği kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını, kamu kurum ve kuruluşlarını ve üniversiteleri,”*

1. **Sağlık ve güvenlik hizmetlerinin taşeronlaştırılması**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin saptanması ve işveren tarafından yerine getirilmesinde temel görevli çalışan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarıdır. Bu çalışanların yaptıkları iş, işyerinde yapılan işin de bir parçasıdır. Bu bakımdan, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin işveren tarafından taşerona devredilebilmesine ilişkin kural ve uygulamadan vazgeçilmelidir.

Zaten alt işverene devredilebilecek işlerle ilgili genel düzenleme olan İş Yasasının 2. Maddesine göre de işçinin yaptığı işle bağlantılı olarak sağlık ve güvenliğinin sağlanabilmesi için alınması gereken önlemler alt işverene devredilebilecek hizmetler arasında değerlendirilemez. İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri arasında önemli yeri olan işyeri hekimliği hizmetinin dışarıdan satın alınarak işçilere sunulabilmesine yasal düzenleme ile olanak sağlanması, iş hukukunda önemle üzerinde durulan, alt işverene devredilebilecek hizmetlerin mümkün olduğunca sınırlandırılmasına ilişkin ilkeye de aykırıdır. Diğer taraftan, işyeri hekimliğinin işyeri dışında kurulan şirketlerden satın alınması, hekimin işyeri ile aidiyet bağı kurmasındaki eksiklikler ve hizmetin dışarıda sunulmasına yönelen yaklaşım sebebiyle işyeri hekimliğinin niteliğinin artırılmasına yönelik çabaları da engellemektedir. Hizmetin dışarıdan alınmasının belki de tek yararı; işyeri hekimliği hizmeti sunan şirketlerin yarattığı fiyat rekabetiyle işverenin en ucuz hizmeti alabilmesidir. Ancak Yasa’nın temel önceliği işçi sağlığının korunması ise hizmetin niteliğinin arttırılması maliyetinin azaltılmasına tercih edilmelidir.

Bu bakımdan, 6331 sayılı Yasa’nın, her tehlike grubundaki işyerinin işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hizmetinin dışarıdan temin edilebileceğine ilişkin 6. maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin **“**Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir.” şeklindeki ikinci cümlesinin **metinden çıkartılması** gereklidir**.**

1. **İşverenlerin işyeri hekimliği yapması**

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına yüklenen rol gözetildiğinde bu görevlerin işveren tarafından üstlenilmesine izin verilmesinin hizmetin gereklerine aykırı olduğu açıktır. Bu Yasa Taslağında işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görevlerini işverenden bağımsız biçimde yerine getirmelerini sağlamaya yönelik düzenlemeler öngörülmesi de bu durumu açıklıkla ortaya koymaktadır.

Bu bakımdan 6331 sayılı Yasa’nın 6. Maddesinin birinci fıkrasının (a) bendindeki “Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.)** Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.” şeklindeki cümlelerin **metinden çıkartılması** gereklidir.

1. **Çalışanların katılımı**

İşyerinde yapılacak risk değerlendirmesinin orada çalışanlarla birlikte yapılması ortaya çıkacak sonucun gerçeklik ve niteliği bakımından oldukça değerlidir. Bunun için, 6331 sayılı Yasa’nın 10. Maddesinin birinci fıkrasının ilk cümlesinin “İşveren, çalışanların katılımıyla iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.” şeklinde düzenlenmesi uygun olacaktır.

1. **Denetim sonuçlarının paylaşılması**

İşyerinde yapılan denetim sonucunun çalışanlarca paylaşılması gerekir. Yapılan denetimde saptanan eksikliklerin çalışanları yakından ve yaşamsal biçimde ilgilendirdiği düşünüldüğünde bu hak, çalışanların temel hakları olan yaşam ve sağlık haklarını kullanabilmeleri için büyük önem taşımaktadır.

Bunu sağlayabilmek için 6331 sayılı Yasa’nın 24. Maddesinin ikinci fıkrasının ikinci cümlesi yerine aşağıdaki düzenlemenin yapılması yerinde olacaktır:

*“Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırlarını tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. İşyerinde saptanan sağlık ve güvenlik risklerine ilişkin hususların çalışanlar, işyerinde örgütlü sendikalar ve kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarıyla paylaşılması mesleki sırrın açıklanması olarak kabul edilmez.”*

1. **İşyeri hekimliği sertifikalarının tescili**

6331 Sayılı Yasa’nın yayımından önce alınmış olan işyeri hekimliği sertifikalarından, belgeleri geçersiz sayılanlara, bir yıl içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmaları halinde verilecek belge ile işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı hak ve yetkileri Yasa’nın geçici 5. maddesi ile tanınmıştı.

Yasa’nın tanıdığı süre içinde herhangi bir sebeple başvurusunu yapamadığı için mevcut sertifikaları geçersiz sayılan hak sahiplerine ek bir süre tanınması, bu alandaki insan gücü açığının kapatılmasına bir parça da olsa katkı sağlayabileceği gibi bu durumda olanların mağduriyetlerinin de giderilmesini sağlayacaktır.

1. **Bağımsız bir konsey/kurul oluşturulmalıdır**

İş kazası ve meslek hastalıklarının sıklıkla ve ağır biçimde yaşandığı ülkemizde, bu konuya geniş bir bakış açısıyla yaklaşabilecek bir Konsey kurulması gereklidir. Ancak bu Konseyin, mevcut Yasa ile düzenlendiği gibi etkisiz ve yetkisiz değil; etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için özerk bir yapısının bulunması, aldığı kararların etkili olabilmesi ve bileşiminin, demokratik katılıma olanak verecek şekilde belirlenmesi gereklidir.

1. **Yönetmeliklerin değerlendirilmesi**

Tasarının genel ruhu işçi sağlığı ve iş güvenliği iken ilgisiz bir takım yasal düzenleme değişiklikleriyle yeni bir torba yaratılmaktadır. Bu Torba’ya atılan 52. madde hükmü, Resmi Gazete’de yayınlanacak yönetmeliklerin Başbakanlığın süzgecinden geçirilmesini öngörmektedir. Bu süzmede kullanılacak ölçüt de, hukuksal düzenlemelerin yanı sıra, kalkınma plan ve programları ile Hükümet Programına uygunluk olarak belirlenmiştir.

Yönetmelik çıkartmak, geniş anlamda idare içinde yer alan belediyelerden üniversitelere, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşlarından yargı kurumlarına kadar bir çok yönetsel yapının yetkisindedir. Ancak bu yönetsel yapıların faaliyetlerini kalkınma plan ve programları ile Hükümet Programına uygun olarak yürütme zorunlulukları yoktur. Anayasal kuvvetler ayrılığı ve özerklikleri gözetildiğinde bu kurumların Hükümet Programına bağlılıkları söz konusu değildir. Bu sebeple, anılan kurumların çıkartacakları yönetmeliklerin Resmi Gazete’de yayımlanabilmesi için kalkınma plan ve programları ile Hükümet Programına uygun olmasının istenmesi demokratik hukuk devleti ilkesine aykırıdır.