



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

Kurul işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında çalışanlara rehberlik yapar ve onlara yol gösterir. Hazırlanmış olan iç yönetmeliğin öğrenilmesini sağlar. Çalışanları hak ve sorumlulukları ile ilgili olarak bilgilendirir. Çalışanların yapmış oldukları bildirimlerle ilgili olarak kendilerine geri dönüş yapılmasını sağlar ve tereddütleri giderir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu her yıl binlerce insan hayatını kaybediyor, sakat kalıyor ve yaralanıyor. İSG Meclisinin İş Cinayeti Raporuna göre 2023 yılında en az 1.932 işçi çalışırken hayatını kaybetti. SGK verilerine göre ise 2022 yılında iş kazalarında ölenlerin sayısı 1.517. Çıkarılan onlarca yasa ve yönetmelik maalesef bu olumsuz tabloyu değiştirmeye yetmiyor. Toplumda güvenlik kültürünün yerleşmemiş olması, işverenlerin kâr hırsı, devletin denetim eksikliği, cezaların caydırıcılıktan uzak olması... Sorunun kaynağına dair söyleyecek söz çok, peki çözüme dair neler yapabiliriz?

Bu olumsuz durumu işyeri bazında değiştirmek adına, işveren ve çalışanların birlikte karar alıp uygulayabilecekleri, soruna samimiyetle çözüm arayabilecekleri bir platform var; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu. Eğer doğru uygulanırsa bu kurullarda; işçi, işveren ve İSG profesyonelleri bir araya gelip işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair hususları tartışabiliyor, oylama yaparak karar alabiliyor ve alınan kararlar taraflar açısından uygulanması gereken bağlayıcı kararlar oluyor.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları günümüzde; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. Maddesinde düzenlenmiş ve bu kanuna bağlı olarak çıkartılan **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik**¹ ile detayları belirlenmiştir. Ayrıca uluslararası sözleşmelerden; ILO 155 Nolu Sözleşmenin 19'uncu maddesi ile 89/391/EEC Avrupa Birliği İSG Çerçeve Direktifi'nin 11'inci maddesi, çalışan temsilcisini tanımlamakta ve işverenlere İSG konusunda çalışanların görüşünü alma mecburiyeti getirmektedir. Yine birçok kurumsal işletmede uygulanan TS ISO 45001

İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi Standardının 5'inci maddesi de İSG konusunda çalışanların görüşünün alınması konusuna odaklanmıştır. Yazımızda tüm bu mevzuat çerçevesinde, örgütlü olduğumuz işyerlerindeki uygulama pratiğini de göz önüne alarak; İSG Kurullarının çalışma biçimleri ile işçi hak ve menfaatlerini korumak açısından bilmemiz gereken bazı önemli detayları ele alacağız.

Ülkemizde İSG Kurulları ilk kez 1971 yılında çıkartılan İş Kanunu'nda tanımlanmıştır. Bu dönemde, kurulda alınan kararlar tavsiye niteliğinde olup, uygulanmasına dair bir zorunluluk bulunmamaktadır. 2003 yılında ise 4857 sayılı İş Kanunu'yla birlikte durum değişmiş, kurul kararları işveren ve çalışanlar için bağlayıcı hale gelmiştir.

İşveren İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamakla mükelleftir. Diğer bir söyleyişle; kurullarda alınan kararların iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olması gerekmektedir. Örneğin, yapılan işin niteliği sebebiyle fazla mesai yapmanın yasak olduğu bir işyerinde², herhangi bir sebeple, çalışanların fazla mesai yapacağı bir çalışma organizasyonu uygulanmaz, kurul bu yönde bir karar alamaz, aldığı takdirde işveren bu kurul kararını uygulamaz.

1. Hangi İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturulur?

İlgili Yönetmeliğe göre kurullar, 50 ve daha fazla işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süren işlerin yapıldığı işyerlerinde kurulur. Bir diğer şart ise, işyerinin 6331 sayılı Kanun kapsamında olmasıdır. Genel olarak baktığımızda, 6331 sayılı Kanun tüm işyerlerini kapsa-

¹ Resmî Gazete: 18.01.2013 - 28532

² Sağlık Kurulları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, Md. 7

yacak yapıda olmakla beraber, bazı istisnalar Kanun kapsamı dışında bırakılmıştır. Bunlar özetle; TSK, polis, jandarma ve MİT faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, işçi çalıştırmaksızın kendi hesabına mal ve hizmet üretenler ve son olarak, cezaevlerindeki işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri olarak belirlenmiştir.³

İşyerinde, alt işveren bulunması durumunda ise, yine

çalışan sayısı göz önünde bulundurularak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulur. Böyle durumlarda asıl işveren ve taşerondan; 50 ve daha fazla çalışan olan işveren kurul oluşturur, diğer işveren tarafından kurula temsilci gönderilir. Her iki işyerinin çalışan sayısı 50 ve üzerindeyse iki ayrı kurul, her iki işyerinin de çalışan sayısı 50'nin altında olup toplam sayı 50 ve üzerinde ise ortak bir kurul kurulur. Böyle durumlarda, koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanır.

ASIL İşveren Çalışan Sayısı	ALT İşveren Çalışan Sayısı	KURUL KURMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE KOORDİNASYON
50'den fazla	50'den fazla	Her iki işveren kurul kurar. Koordinasyon asıl işverence sağlanır.
50'den fazla	50'den az	Asıl işveren kurul kurar. Alt işveren kurula bir temsilci gönderir.
50'den az	50'den fazla	Alt işveren kurul kurar. Asıl işveren kurula bir temsilci gönderir.
50'den az	50'den az	Toplam sayı 50'den fazla olduğu takdirde, ortak bir kurul kurulur. Koordinasyon asıl işverence yapılır.

2. Kurulun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, asıl olarak yedi kişiden oluşur. Bunların beşi işveren tarafından atanırken, ikisi işçiler arasında yapılacak seçimle belirlenir. Bu üyeler:

a) işveren veya işveren vekili
ç) insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi
b) iş güvenliği uzmanı
c) işyeri hekimi
d) Bulunması halinde sivil savunma uzmanı
e) Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta
f) Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baştemsilci

a. İşveren veya İşveren Vekili: Aynı zamanda kurul başkanıdır. Oyların eşit çıkması halinde, başkanın kararı geçerli sayılır. Yapılan kurul toplantılarında bizzat işveren veya işveren vekilinin bulunarak kurul tutanaklarına imza atması; işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli kararların alındığı bu toplantılarda işverenin en üst düzeyde yer alması açısından önemlidir. Kurul işveren veya vekilinin başkanlığında toplanır. Dolayısıyla işveren veya işveren vekilinin katılmadığı bir kurul toplantısı yapılamaz. Kurul tutanaklarında işveren veya vekilinin bizzat imzası bulunacağından, alınan kararlar işverene tebliğ edilmiş sayılacak ve ayrıca bir tebliğe ihtiyaç kalmayacaktır. Bu şekliyle de alınan kararlar işveren açısından bağlayıcı kararlardır. İşveren kurul toplantısı için gerekli olan toplantı yeri, araç ve gereçleri temin eder. Kurul başkanı, kurul üyelerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli zaman ve kaynak sağlamalıdır. Ayrıca, kurul üyeleri başta olmak üzere tüm çalışanları; tespit ettikleri tehlikeleri ve işçi sağlığı ve iş

³ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 2

güvenliği açısından uygunsuz olduğunu düşündükleri durumları kurul gündemine taşımaları için teşvik eder.

b. İş Güvenliği Uzmanı: İşveren tarafından atanır.

Ancak işyerinde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanı için işveren, çalışan temsilcilerinin önceden görüşünü almalıdır⁴. Bilindiği gibi, iş güvenliği uzmanları A, B ve C sınıfı olmak üzere farklı seviyelerde sertifikalandırılmışlardır. İşyerlerinde tehlike sınıfına göre farklı sınıfta uzmanlar görev yapabilir. İşyerinde birden fazla iş güvenliği uzmanı bulunuyorsa, sertifika sınıfından işyerinin tehlike sınıfına uygun olan iş güvenliği uzmanı kurulda görev almalıdır. İş güvenliği uzmanı aynı zamanda kurul sekreteridir. Toplantıların planlanması, en az 48 saat öncesinden kurul üyelerine duyurulması, kurul gündeminin oluşturulması, tutanakların tutulması ve dokümantasyonun sağlanması, iş güvenliği uzmanının sorumluluğundadır.

c. İşyeri Hekimi: İşveren tarafından atanır. Ancak işyerinde görevlendirilecek işyeri hekimi için işveren, çalışan temsilcilerinin önceden görüşünü almalıdır⁵. İşyeri hekimliği sertifikası olan bir tıp doktorudur. İşyerindeki çalışma şartlarını izleyerek, çalışanlara yönelik tıbbi programları ve yapılması gereken periyodik sağlık kontrollerini belirler. Yaptığı faaliyetleri belgelendirerek, yıllık faaliyet raporu hazırlar ve kurula sunar.

ç. İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi:

İşveren tarafından atanır. Uygulamada genelde insan kaynakları müdürü veya idari işler müdürü gibi unvana sahip kişiler bu vazife ile görevlendirilir. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı olarak çalışmadığı işyerlerinde, kurul sekreterliği görevini de üstlenirler. Kurulun, işyerindeki çalışma organizasyonunu belirlemek gibi bir görevi de olduğundan, kurulda yer alması elzemdir.

d. Sivil Savunma Uzmanı (bulunması halinde):

Kamu kurumlarında ve büyük ölçekli bazı özel işyerlerinde bulunan Sivil Savunma Uzmanı, görevi itibarıyla iş güvenliği uzmanı ile benzeşmekte, savaş ve doğal afet durumlarında koordinasyonu sağlamak, acil durum planları, tahliye planları ve tatbikatları gibi konularda çalışmaktadır. İşyerinde görevlendirilmiş bir sivil savunma uzmanı varsa, işveren tarafından kurula üye olarak atanır.

e. Formen, Ustabaşı veya Usta (bulunması halinde): Ara kademe yönetici diyebileceğimiz, işçi ile üst yönetim arasındaki iletişimi en iyi sağlayabilecek pozisyonda olan formen/ustabaşı kurul kararlarının uygulamaya geçmesi bakımından kilit roledir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda alınan kararların çalışanlara uygulanması genelde formen/ustabaşı marifetiyle yapılır. İşin uygulayıcısı olan yani tehlike ve risklere en çok maruz kalan işçilerin, iş güvenliği ile ilgili talep ve tespitlerini kurula taşıyarak işverene iletecek olan da çalışan temsilcileriyle birlikte, formen/ustabaşı grubudur. İşyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. En fazla oyu alan asil, ikinci sıradaki oyu alan ise yedek üyedir. Seçimle belirlenemediği durumlarda işveren tarafından atanması da mümkündür. Düzenli olarak çalışma arkadaşları ile istişare ederek, öne çıkan konuları kurulun gündemine getirirler. Kurulda alınan kararların uygulanması noktasında görülen eksiklikleri veya uygunsuzlukları, sonraki toplantılarda kurula aktarırlar.

f. Çalışan Temsilcisi: İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek suretiyle çalışan temsilcileri görevlendirir. Çalışan temsilcilerinin seçimle belirlenmesi esas olmakla birlikte, seçimle belirlenemediği durumda işveren tarafından da atanabilir⁶. Seçim sonuçları beş yıl geçerlidir⁷. Yetkili sendikanın bulunduğu işyerlerinde ise işyeri sendika temsilcileri, çalışan temsilcisi olarak da görev yapar⁸. Dolayısıyla yetkili sendikanın olduğu işyerlerinde, sendika temsilcilerinin dışında ayrıca çalışan temsilcisi seçilmez ve/veya atanmaz. İşyeri sendika temsilcileri yetkili sendika tarafından atanır. Sendika temsilcisinin görev süresi ve seçim usulü, yetkili sendikanın tüzüğünde belirlenir⁹. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Görevlerini yapmaları sebebiyle, çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz. Çalışan temsilcisi veya işyeri sendika temsilcilerinin sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Birden fazla temsilci olması halinde içlerinden biri baş temsilci olarak belirlenir ve İSG Kurulunda çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir.

⁴ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 18/2-a

⁵ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 18/2-a

⁶ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 20/1

⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ, Md. 8/2

⁸ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Md. 20/5

⁹ 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Md. 27/2

Çalışan Sayısı	Çalışan Temsilcisi Sayısı	İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısı
2-50	1	1
51-100	2	2
101-500	3	3
501-1000	4	4
1001-2000	5	6
2001 ve üzeri	6	8

Kurul üyelerinin sayıca dağılımına bakıldığında, iki üyenin doğrudan işvereni temsil ettiğini, üç üyenin mesleki olarak bağımsız olması beklenen İSG profesyonellerinden olduğunu, iki üyenin ise çalışanları temsil ettiğini görebiliriz. Ancak bu dengeyi sağlayabilmek için; formen, ustabaşı veya usta unvanındaki kurul üyesinin sendika üyesi olması, hatta işyeri sendika temsilcileri arasında bu unvana sahip çalışan varsa onların arasından seçilmesi isabetli olacaktır. Aksi şekilde işvereni temsil edecek bir ustabaşı, kurul içerisindeki bu dengeyi işveren lehine bozacaktır.

Kurulun toplanması ve karar alması gibi konularda belirleyici olduğundan, her bir kurul üyesinin farklı kişilerce temsil edilmesi gerekmektedir. Örneğin bir kişi hem iş güvenliği uzmanı hem de çalışan temsilcisi olarak kurul üyesi olamaz.

3. Kurul Üyelerinin Eğitimi

Kurul üyeleri ve yedeklerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevlerini yerine getirebilmeleri için özel eğitim almaları gerekmektedir. Bu eğitimler zorunlu iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinden farklıdır. Eğitimler, iş saatinde yapılır ve en az aşağıdaki konuları kapsamalıdır.

a. Kurulun görev ve yetkileri: Yasal mevzuatta kurul üyelerine verilen görev ve yetkiler nelerdir? Bu görevlerle ilgili yapılacak çalışmaların sistemi, plan ve programı nasıl olmalıdır? Yapılacak işlerde, kimler hangi faaliyetlere ne ölçüde katkı sağlayacaktır? Kurulun toplanma, çalışma ve karar alma usulü nasıldır?

b. İSG mevzuatı ve standartlar: Yazımızın başında da belirttiğimiz gibi, kurulun alacağı kararlar, yasal mevzuat çerçevesinde olmalıdır. Bu sebeple, kurul

üyelerinin yasal mevzuatı genel çerçevesiyle bilmesi ve daha da önemlisi, neyi nerede arayacaklarını öğrenip mevzuata ulaşabilmek için bir yol geliştirmeleri gerekmektedir. Ayrıca İSG mevzuatımız artık sıklıkla standartlara atıf yapmaktadır. Bu sebeple, ulusal ve uluslararası standartlar hakkında da genel bir bilgi sahibi olmak ve bu standartlara gerektiğinde nasıl ulaşılabileceğini bilmek önemlidir.

c. Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri: İş kazalarının çoğu birbirinin tekrarı gibidir. Önlem alınmadığı sürece, benzer koşullarda benzer kazaların görülmesi beklenebilir. Sık rastlanan kazaların ve sebeplerinin öğrenilmesi, İSG konusunda o işletmede zayıf kalınan alanların gün yüzüne çıkmasını sağlar. Zayıf noktaların güçlendirilmesi için alınacak tedbirler, benzer iş kazalarının tekrar yaşanmasının önüne geçecektir.

ç. İş hijyeninin temel ilkeleri: İşyeri binasının yapısından ve havalandırma koşullarından veya üretimden kaynaklanan toz, gaz, duman, buhar gibi kirleticilerin bilinmesi; bunların etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirleri belirleme açısından önemlidir. Bunun dışında gürültü ve titreşim gibi fiziksel risk etmenlerinin de iş hijyeni kapsamında değerlendirileceğini bilmek gerekir. Ayrıca, işyerinde kullanılan kimyasallar başta olmak üzere, tüm kirleticilerin etkilerini azaltmak adına, işçilerin uygulaması gereken kişisel hijyen kuralları, bu işlem için kullanılacak temizleyici maddelerin belirlenmesi gibi konular da iş hijyeninin bir alanıdır. Tüm bu tehlikelere karşı alınacak koruma tedbirlerini belirlemek, tehlikenin seviyesini tespit edebilmek adına yapılacak ölçüm ve analizlere karar vermek için öncelikle bu konularda bilgi sahibi olmak gereklidir. En önemli hususlardan biri de ortam veya kişisel maruziyet ölçümlerinin,

doğru yöntemlerle ve doğru sonuç verecek şekilde yapılmasının sağlanabiliyor olmasıdır.

d. Etkili iletişim teknikleri: Kurul üyeleri, yaptıkları görev gereği hem işçilerle hem de üst düzey işveren yetkilileriyle etkili bir iletişim içerisinde olmak durumundadır. İşçilerden aldıkları bilgileri uygun bir üslupla işverene aktarmak ve kurulda alınan kararları da yine uygun bir üslupla çalışanlara aktarmak durumundadırlar. Bu süreçte teşvik etme, emir verme, anlaşmazlıkları çözme, denetleme gibi eylemlerde bulunacak, gerektiğinde eğitim verecek ve gelişmeleri rapor edeceklerdir. Bu faaliyetlerin sağlıklı yürüyebilmesi için, kurul üyelerine aktif dinleme, karşısındakini anlamaya çalışma ve fikirlerini ifade etme yetenekleri kazandıracak bir eğitim verilmelidir. Unutulmamalıdır ki; hatalı iletişim ve kullanılan yanlış üslup, çoğu zaman konunun içeriğinin önüne geçmekte ve amaca ulaşmayı imkânsız hale getirmektedir.

e. Acil durum önlemleri: İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görevlerinden biri de işyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve acil durum ekiplerin çalışmalarını izlemektir. Bu tedbirleri denetleyebilmek ve yeterliliklerini sınavabilmek için kurul üyelerinin; işyeri acil durum organizasyonu, acil durum tahliye planları, acil durum ekipleri, acil durumlarda kullanılacak araç gereçlerin yerleri, acil durumlarda izlenecek iç ve dış iletişim yöntemleri gibi konularda eğitilmiş olmaları gerekmektedir.

f. Meslek hastalıkları: Kurul üyelerinin meslek hastalıklarıyla ilgili genel bir bilgi sahibi olmaları beklenmekle birlikte özellikle kendi buldukları işyerinde görülme olasılığı fazla olan meslek hastalıkları ve bunlardan korunma yöntemleri hakkında daha detaylı bilgiye sahip olmaları gerekir. Bu hastalıkların önlenmesi ve erken teşhisi için yapılacak tıbbi programlar hakkında kurul üyeleri bilgilendirilir.

g. İşyerlerine ait özel riskler: Her işyerinde, yapılan faaliyete göre karşılaşılabilecek tehlike ve risklerin türleri değişmektedir. Gerçekleşme olasılığı en fazla olan risklerin tespit edilmesi ve buna göre alınacak önlemlerin belirlenmesi önemlidir. Bir işyerinde öncelikli tehlike yüksekse çalışma iken, bir diğer işyerinde zararlı kimyasallar olabilir. Geliştirilecek önlemlerin belirlenmesi noktasında, işyerine has bu özel risklerin bilinmesi ve kurul üyelerin bu konuda eğitilmesi zaruridir.

ğ. Risk değerlendirmesi: Risk değerlendirmesi

genelde İş Güvenliği Uzmanının görevi gibi algılansa da aslında ilgili bölümde çalışanlarla oluşturulacak bir ekibin görevidir. Kurul üyeleri zaman zaman bu ekiplerin içerisinde olmak veya oluşturulan risk değerlendirmesi belgelerini kontrol edip onaylamak durumunda kalacaklardır. Bu sebeple, işyerinde uygulanan risk değerlendirmesi metodolojileri hakkında genel bilgi sahibi olmaları, risk değerlendirmeleri için gerektiğinde doğru veriyi sunabilmeleri ve oluşturulan risk değerlendirme raporlarını anlayabilmeleri gerekmektedir.

4. Kurulun görev ve yetkileri

Kurul, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili işyerinde uyulması gereken kuralların yazılı olduğu bir **İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı** hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunar. Bu iç yönerge; işyerinin İSG politikası, işyeri yönetiminin yükümlülükleri, çalışanların hak ve sorumlulukları, sağlık gözetimi ve çalışanların İSG eğitimi konuları, kurul üyeleri ve kurulun toplanma süresi ile ilgili bilgiler, risklerden korunma ilkeleri, işyerinde üretilen veya kullanılan ürünler ve bunlardan kaynaklanacak tehlikeler, acil durum prosedürleri, yangın veya patlamadan korunma ve bunlarla mücadele yöntemleri, kazaların raporlanması, kaza veya ramak kala bildirim formları, iş izin formları, görev tanımları, uyarı levhaları, kişisel koruyucu donanımlar ve hangi alanda hangi ekipmanın kullanılacağı hakkında bilgiler, ortam ölçümleri ile diğer test ve kontroller, ödül ve ceza uygulamaları gibi bilgileri içerir. Hazırlanan taslak kurulda tartışılır ve son hali verildikten sonra işveren tarafından onaylanarak işyerinde duyurulur. Ayrıca kurul üyeleri tarafından iç yönetmeliğin uygulanması izlenerek, yapılan tespitler rapor haline getirilir. Buna bağlı olarak alınması gereken tedbirlerle ilgili değerlendirmeler kurul gündemine getirilerek tartışılır.

Kurul işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında çalışanlara rehberlik yapar ve onlara yol gösterir. Hazırlanmış olan iç yönetmeliğin öğrenilmesini sağlar. Çalışanları hak ve sorumlulukları ile ilgili olarak bilgilendirir. Çalışanların yapmış oldukları bildirimlerle ilgili olarak kendilerine geri dönüş yapılmasını sağlar ve tereddütleri giderir.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkabilecek riskleri tespit edip, alınması gereken önlemleri belirlemek de yine İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görevlerinden biridir. Ayrıca alınan tedbirlerin etkinliğinin denetlenmesi ve gerektiğinde bu tedbirlerin revize edilmesi için yeni kararlar alınması da kurulun görevidir.

Kurulun bir diğer görevi de gerçekleşen iş kazaları, ramak kala olayları, meslek hastalıkları veya işçi sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye düşüren herhangi bir olayla ilgili gerekli araştırma ve incelemeyi yapmaktır. Bu inceleme sonuçları rapor haline getirilerek kurul gündeminde değerlendirilir. Önerilen tedbirler, kurulda karar alınarak hayata geçirilir.

İşyerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin planlaması, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda yapılır. Bu eğitimlerin içeriği, **Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik** çerçevesinde belirlenir. Bu manada; işveren çalışanlarına verimlilik, kalite, sosyal vb. ISG dışı konularda eğitimler verebilir ancak bunlar zorunlu ISG eğitiminin içerisine yerleştirilemez. Yapılan eğitimlerin başarıya ulaşmış olup olmadığı, kurul üyeleri tarafından değerlendirilir, bu hususta gerekli görülen tedbirler alınır.

İş kazaları istatistiklerinde, bakım çalışmaları sırasında yaşanan kazaların sayısı ciddi bir yekûn tutmaktadır. Bu sebeple bakım çalışmalarından önce iyi bir planlama yaparak, olası kazaların önüne geçmek gerekir. Örneğin üzerinde çalışılacak makineyi besleyen elektrik, hava, buhar gibi enerji kaynaklarının kesilmesi ve yanlışlıkla tekrar açılmaması için gerekli kilitleme/etiketleme faaliyetinin yapılması gerekmektedir. Makine, kazan, reaktör ve bunları besleyen hatların içerisinde kalan hammadde, yanıcı/parlayıcı malzeme veya diğer kimyasalların bakım sırasında çeşitli risklere yaklaşılabileceği unutulmamalıdır. Ünitelerin devreden çıkartılması veya yeniden devreye alınması, rutin çalışma prosedürüne kıyasla önemli riskler barındırmaktadır. Tüm bu süreçte özellikle bakım işçileri fazla mesai yapmakta, vardiya düzeni değişmektedir. Ayrıca bakım faaliyetleri sırasında dışarıdan hizmet alımı da yapılabilmektedir. Tüm bu sebeplerle, bakım faaliyetleri sırasında alınması gereken tedbirlerin belirlenmesi ve uygulamasının takip edilmesi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun görevleri arasındadır.

İşyerinde yaşanabilecek tüm kazalar işyerinin kendisinden kaynaklanmayabilir. Yangın, doğal afet ve sabotaj gibi tehlikeler, hatta komşu işyerlerinden gelebilecek tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğinin denetlenmesi ve kurulan acil durum ekiplerin çalış-

malarının izlenmesi de kurulun görevlerinden biridir.

Kurul, işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği durumu ile ilgili bir rapor hazırlayarak, o yıl içerisinde yapılan faaliyetleri değerlendirmeli ve bir sonraki sene için planlamalar yapmalıdır. Hazırlanan raporda, işyerinde yapılan risk değerlendirmeleri, ortam ölçümleri, işe giriş muayeneleri ve periyodik muayeneler, analizler, testler ve eğitim faaliyetleri bir tablo halinde bulunmalıdır.

Kurul, çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerine ilişkin değerlendirme yapar ve karar verir. Bilindiği üzere **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**'nun 13. maddesinde işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmektedir. Ciddi ve yakın tehlike ile karşı-

Kurul, çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerine ilişkin değerlendirme yapar ve karar verir. Toplantıda alınan karar, çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

laşılan çalışanların, kurulun bulunduğu işyerlerinde kurula başvurarak tehlikenin tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı bulunduğu, kurulun çalışanın talebi doğrultusunda karar verdiği durumda, işçinin gerekli tedbirler alınana dek çalışmaktan kaçınabileceği ve bu süre içerisinde ücreti ve diğer haklarının ödeneceği belirtilmiştir. Kurulun görevlerinden biri de bu madde ile düzenlenmiş olan çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması ile ilgili talepleri değerlendirmek ve karara bağlamaktır. Kurul, çalışanlardan bu tür bir talep geldiğinde acilen toplanarak karar verir. Toplantıda alınan karar, çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir. Bu tür acil gündemli toplantılar, normal takviminde yapılacak toplantıların yerine geçmez.

Kurul, işyerinde kullanılan ekipmanların yeni teknolojiye ayak uydurması ve daha güvenli versiyonları ile ikame edilmelerini takip eder. Çalışanların meslek hastalıklarıyla karşı karşıya kalmamaları için iş organizasyonunu düzenler, gereken yerlerde rotasyonlu çalışma planları yapar, işyeri hekiminin önerisi doğrultusunda gerektiğinde çalışanların yerlerini değiştirir. Proaktif bir yaklaşımla, iş kazaları ve meslek hastalıklarını öngörerek; çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikası geliştirir.

Kurul üyelerinin; kuruldaki görevlerini yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz bırakılamazlar.



5. Kurulun Çalışma Usulleri

İSG Kurulu; **inceleme, izleme ve uyarı** öngören bir düzen içinde çalışır. İşyerinde yapılan gözlem ve saha gezileri, risk değerlendirmeleri, ortam ve kişisel maruziyet ölçümleri gibi faaliyetler **inceleme** kapsamında değerlendirilebilir. Bunlar, İSG Kuruluna işyerindeki durumun bir fotoğrafını sunacak, var olan sorunları görünür hale getirecektir. Kurul bu yöntemle elde ettiği verilerin ışığında sorunları tespit eder ve sorunların çözümüne ilişkin karar alır. Aldığı kararlarda; çözümü sağlayacak birim, makam veya kişi ile çözümün tamamlanmasına dair hedef süre de belirtilir. Çözüme dair bu kararlar işverene veya çalışanlara yönelik görev veya talimatlar içerebilir. Bundan sonra kurul, almış olduğu kararların hayata geçirilip geçirilmediğini **izler** ve her kurul toplantısında bu durumu değerlendirir. Tamamlanmış ve gereği yapılmış olan kararlara ait karar maddeleri kapatılırken, henüz tamamlanmamış maddelere ilişkin muhataplarına gerekli **uyarıları yapar**, gerekiyorsa termin süresini yeniden belirler ve bir sonraki toplantıda tekrar görüşülmek üzere yeniden karar alır.

İşveren, kurul üyelerini çalışanlara yazılı olarak ilan etmelidir. Kurul üyeleri belirlendikten sonra, bir ay içerisinde ilk toplantısını yapar. Sonrasında, her ay veya kurulun tehlike sınıfına göre alacağı karar çerçevesinde iki veya üç ayda bir olağan toplantılar yapılır.

Bilindiği gibi, işyerleri tehlike seviyeleri bakımından "az tehlikeli", "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" olmak üzere üç sınıfa ayrılmıştır. Yönetmelik, kurulların asıl olarak ayda bir kez toplanacağını belirtmekle birlikte, kurul kararı alınarak; tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinin bu süreyi iki aya, az tehlikeli sınıfta bulunan işyerlerinin ise üç aya çıkartmasına müsaade etmiştir. Bununla birlikte, tehlikeli veya az tehlikeli sınıftaki bir işyerinin de her ay İSG Kurulu yapmasında bir sakınca yoktur.

Kurul sekreteri; toplantının gündemi, yeri, günü ve saatini toplantıdan en az 48 saat önce tüm kurul üyelerine bildirir. Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanabilir. Yani kurulun yedi üyesi varsa, dördünün katılımıyla bir toplantı düzenlenmesi mümkündür. Ancak kurul üyelerinin toplantıya davet edilmiş olmaları, son derece önemlidir. Art niyetli bir şekilde kurul üyelerinden birinin (örneğin çalışan temsilcisinin) kurula davet edilmemesi ve onun yokluğunda karar alınması, mevzuata aykırı olacaktır.

Kurul, toplantıya katılan üye sayısının salt çoğunluğu ile karar alır; oylama yapıldığında üyeler çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşit çıktığı durumlarda, başkanın oyu belirleyici olur. O halde, yedi üyeli kurul, Başkan dahil dört üyenin katılımıyla toplanabilir ve oylama ile bir karar almak isterse ve oylama sonucunda eşitlik sağlanırsa, başkan yani işveren vekilinin oyuna göre karar çıkacaktır. Bu şartlarda bile alınan karar tüm taraflar açısından bağlayıcı olacaktır. Bu sebeple, işyeri sendika temsilcilerimiz, İSG Kuruluna mutlaka katılmalı, fikirlerini beyan etmeli; kendi görüşleri doğrultusunda karar aldırmasalar dahi kararın altına şerh düşerek itirazlarını ifade etmelidirler.

Kurul toplantılarına, kurul üyelerinin dışından da katılanlar olabilmektedir. Bunun bir mahzuru olmadığı gibi, bazı spesifik konularda bilgi almak veya kurulda alınan kararların uygulanmasıyla ilgili istişarede bulunmak için faydalı da olmaktadır. Ancak alınacak bir kararla ilgili oylama yapılacaksa, resmî kurul üyesi dışındaki diğer katılımcıların oy hakkı olmadığı unutulmamalıdır.

Toplantı için çoğunluğun sağlanamaması veya farklı bir nedenle toplantının yapılamaması halinde, durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

Toplantı gündemi, işçi sağlığı ve iş güvenliğine dair

sorunların önemine göre belirlenir. Kurul üyeleri tarafından gündeme katkı yapılabilir. Mevzuat değişiklikleri, eğitim raporları, iç denetim raporları, kişisel koruyucu donanımların değerlendirilmesi, İSİG hizmetlerinin değerlendirilmesi, iş kazası incelemeleri, tehlike veya ramak kala bildirimleri, bakım onarım çalışmaları gibi konular gündemi oluşturabilir. Gündemdeki konuların görüşülmesinde bir öncelik sıralaması yapılması, süre kısıtı sebebiyle bazı konuların görüşülmesinin sonraki toplantıya bırakılma ihtimaline karşı faydalı olacaktır.

Açıklık kazandırılmayan konular, sonraki toplantıda görüşülmek üzere ertelenir. Bu süreçte iş güvenliği uzmanı veya konunun diğer yetkilileri tarafından gerekli inceleme ve araştırmalar yapılır. Gerekliyse ortam ölçümleri ve diğer tetkikler yaptırılır, farklı bir uzmandan veya resmî kurumlardan görüş alınabilir. Akabinde konu, bu araştırma sonuçlarıyla birlikte tekrar görüşülür. Örneğin ortamda bir koku olduğu iddia ediliyorsa, bu konuda kişisel yorumlarla hareket etmek yerine, ölçüm yaptırmak ve ölçüm sonuçlarına göre hareket etmek uygun olacaktır.

Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası hallerinde, kurul üyelerinden biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Olağanüstü toplantılar, olağan toplantıların yerine geçemez ancak iki toplantının tarihi çakışırsa, durum belirtilerek toplantılar birleştirilebilir.

Kurul toplantılarının günlük mesai saatleri içerisinde yapılması esastır. Toplantıda geçen süre, günlük çalışma süresinden sayılır.

Her kurul toplantısında, görüşülen konular ve alınan kararlarla ilgili bir tutanak düzenlenir ve kurul üyeleri tarafından imzalanır. Onaylanan tutanak, işverene tebliğ edilmiş sayılır. Tutanaklar resmî belge niteliğindedir ve gerektiğinde müfettişlere gösterilmek veya diğer resmî kurumlara ibraz edilmek üzere saklanır.

Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililerine duyurulur ve çalışanları ilgilendiren kısımları işyerinde ilan edilir. Çalışanlar, kendilerine duyurulan kurul kararlarını uygulamakla mükelleftir.

Her toplantıda, önceki toplantılarda alınan kararların uygulaması değerlendirilir. Gerekliyse, henüz tamamlanmamış eski kararlarla ilgili olarak yeni kararlar alınır. Kurulca işyerinde ilan edilmiş kararlar, işveren ve çalışanlar bakımından bağlayıcıdır.

Kurul, çalışmaktan kaçınma hakkı çerçevesinde bir talep geldiğinde acilen toplanır ve aldığı kararı talep

sahibi çalışan ile çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ eder.

6. İşverenin, kurulun ve çalışanların yükümlülükleri

İşveren, kurulun çalışması için gerekli ortamı, araç ve gereçleri hazırlamakla mükelleftir. Ayrıca, toplantı tutanakları, kaza inceleme raporları, denetim sonuçlarına ait kurul raporları gibi evrakı muhafaza ederek işyerinde bulundurmak zorundadır.

Yönetmeliğin 11'inci maddesinin 1'inci fıkrası; "*Kurullar, yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar*" şeklindedir. Burada gözden kaçırılmaması gereken bir detay vardır. Bilindiği üzere iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, işyerindeki İSİG sorunlarına dair tespitlerde bulunur ve işverene çözüme dair önerilerde bulunur. İşveren bu önerileri hayata geçirip geçirmemekte özgürdür. Yaptıkları veya yapmadıklarından işveren sorumludur. Kurul kararları ise öneri değil talimat biçimindedir. İşveren mevzuata uygun olan tüm kurul kararlarını uygulamakla mükelleftir. Bu sebeple Yönetmeliği yazan irade, kurulun karar alırken işverenin olanaklarını göz önüne alması gerektiğini belirtmiştir. Ancak bu husus, İSG mevzuatında belirtilen kural, kısıtlama ve talimatların yerine getirilmemesi için bir bahane olarak kullanılmamalıdır. Örneğin, işverenin maddi durumu yeterli değil diyerek, güvenli bir iskele kurmadan veya emniyet kemeri gibi kişisel koruyucu donanımları temin etmeden yüksekte çalışma faaliyetine izin verilmesi uygun değildir. Benzer şekilde, işçilerin toz ve zehirli kimyasallardan korunmaksızın çalıştırılmaları, havalandırma da dahil olmak üzere gerekli tedbirlerin alınmaması, işverenin olanak ve imkân eksikliğine bağlanamaz.

Kurul üyeleri, görevlerini yaparken edinmiş oldukları işyerine ait ticari sırları, üretim tekniklerini ve işyerinin ekonomik durumu hakkında bildiklerini gizli tutmak zorundadır.

Kurullar, teftiş yapmaya yetkili İş Müfettişlerine, incelemelerinde yardımcı olurlar.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda kurulla iş birliği yapar. Kurulda alınan kararlara ve kurul kararıyla konulan kurallar, yasaklar ve talimatlara riayet ederler. Kurul kararlarının uygulanması aşamasında yaşanan güçlüklerle ilgili olarak, çalışan temsilcileri aracılığıyla kurula bilgi verirler.