

Kamu Kurumlarında ve Kamu Kurumu niteliğindeki kuruluşlarda (Bakanlıklar, üniversiteler, odalar, sandıklar, bankalar vb.) İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Oktay Tan (MSc)
İstanbul Gedik Üniversitesi
Öğr. Gör.

Giriş

Yapılan tüm çalışmalara, alınan onca önlemlere rağmen ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları, ne yazık ki çalışanların hayatlarının yok olmalarına, sakat kalmalarına devam etmektedir. Nitekim, 2015 yılı SGK istatistiklerine baktığımızda ülkemizde her gün 732 kişi iş kazası meydana gelmekte, bu kazalarda 10 kişi sakat kalmakta ve 4 kişi de hayatını kaybetmektedir. Yine, ülkemizde önemli sayıda meslek hastalığı olduğu halde gerçek sayısının bilinmemesi dolayısıyla kayıtlara geçmediği için önemsenmemesine rağmen SGK istatistik verilerine göre her gün en az bir kişi meslek hastası olmaktadır. Nitekim TÜİK'in iş kazası verileri, SGK verilerinin birkaç kat üzerinde bir değerde olduğunu göstermektedir.

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalarının istatistiki verilerine ilişkin büyük-küçük işletme, kamu veya özel sektör ayırımı gözetmeksizin tüm çalışanları kapsayacak bir düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemede yani SGK istatistiklerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı ölen veya yaralananlarının kaçının kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmakta olduğu halen bilinmemektedir.

Bu verilerden hareketle tüm sosyal tarafların da görüşünü alarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hazırlandı, farklı siyasi partilerin de desteği ile Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edildi ve 20.06.2012 tarihinde yürürlüğe girdi. Bu yasanın getirdiği en önemli yeniliklerden birisi de "işçi" tanımının yerini "çalışan" kavramı yerini alması ile İş Kanunu kapsamı içinde bulunmayan kamu kurum ve kuruluşlarındaki tüm çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin hizmetlerden yararlanması sağlanmış oldu. Böylelikle, tüm çalışanların aynı şemsiye altında toplanarak var olan ikili yapı ortadan kaldırıldı. Diğer bir anlatımla, 6331 sayılı yasada yapılan değişiklikle işyerleri bakımından kamu-özel ayırımı kaldırılarak kamu sektörü olsun özel sektör olsun bütün işler ve işyerleri kanun kapsamına alınmış oldu. Yapılan bu değişiklikle ülke çapında tüm çalışanlar kanuni statülerine bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsama alınmıştır. (6631/md:2) Böylelikle, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlara da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevler ve sorumluluklar yüklenmiştir.

Bilindiği üzere, 6331 sayılı yasada, kuralcı yaklaşımın yerine risk değerlendirmesine dayalı önleyici (proaktif) yaklaşım esas alınmıştır. Bu esasa göre, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi, kişisel koruma yerine toplu koruma önlemlerine öncelik verilmesi, çalışanların görüşlerinin alınması ve karar alma sürecine katılımlarının sağlanması gibi ilkelerle önleyici yaklaşım sağlanmıştır.

Sözü edilen yasada yer alan düzenlemeler gereği, tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki işyerlerinde idarenin, çalışanlar için iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Halbuki, İşgüvenliği Uzmanı ve

İşyeri Hekimi görevlendirme yükümlülüğü dışında diğer tüm yükümlülükler yani aşağıda sıralanan yükümlülükler, 31.12.2012 tarihinde yürürlüğe girmesine ve aradan 4 yıl geçmesine rağmen kamu kurum ve kuruluşlarında ciddi bir anlamda henüz uygulamanın yeni yeni başladığı görülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşların yükümlülükleri;

- Risk değerlendirmesinin yapılması,
- Acil durum eylem planının hazırlanması,
- Yangınla mücadele ve ilk yardım eğitiminin verilmesi,
- Çalışanlara sertifikalı iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi,
- Çalışanlara koruyucu donanım ve ekipmanların belirlenip tedarik edildikten sonra eğitilerek verilmesi,
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıtlarının tutulması ve ilgili makamlara bildirilmesi,
- İSG hizmetlerine ilişkin çalışanların görev tanımları, prosedürlerin ve talimatların hazırlanması,
- Yılda bir Acil durum tahliye tatbikatının yapılması,
- İşyerinde çalışanların sağlık gözetimine ilişkin hizmetlerin sağlanması,
- İşyerinde kullanılması gereken iş güvenliği işaretlerinin belirlenmesi,
- Çalışanların temsilcisinin seçiminin gerçekleştirilmesi ve çalışanların görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması,
- İşyeri ortam ölçümlerinin ve kontrollerinin sağlanması,
- İşe ve işyerine özgü diğer iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin yerine getirilmesidir.

Öte yandan, yukarıda sıralanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlama uygulamalarına büyük ölçüde yabancı olan kamu işyerlerinde bu çalışmalara nereden başlayacağı ve nasıl bir yol izleyeceği konusunda belirsizlikler yaşanmaktadır. Kamu kesiminde farklı uygulamalar gözlenmekle birlikte bazı kamu işyerleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulanmasına açıklık getirmek üzere genelgeler yayınlayarak bu konudaki çalışmalarının başlattığı, bazılarının da mevzuatın uygulanmasını tümüyle erteleyen görüşlere sahip olduğu gözlemlenmektedir. Kamu kesiminde farklı uygulamalar gözlenmekle birlikte genel olarak kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlarının sağlığının ve güvenliğinin korunmasına nereden başlanacağı, kimlerin görevlendirileceği ve nasıl bir yöntem izleneceğine ilişkin sıkıntıların da devam ettiği bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yönlendirici bir rehber niteliğinde yayın bulunmasına rağmen tereddütlerin devam ettiği faaliyet de görülmektedir. (T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Yayın No: 53-2016)

Bilindiği üzere, kamu kesimin iş gücü yapısı ve çalışma statüleri özel sektöre nazaran farklıdır. İşte bu farklılık nedeniyle 6331 sayılı yasanın bazı hükümlerinin kamu kurum ve kuruluşlarında uygulanması bakımından farklı farklı tarihlere yürürlüğe girmesi ve daha sonra da ertelenmesi gerekmiştir. Ertelenmenin nedeni ise, kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlanması için personel istihdamı ve bütçeden kaynak ayırma konusunda sıkıntıların yaşanmış olmasıdır.

6331 sayılı yasanın 38. maddesinde sözü edilen 6. ve 7. maddelerinin uygulanma yükümlülükleri kamu kurumları ve kuruluşlarında önce 01.07.2016 tarihine sonra da 07.09.2016 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 6745 sayılı

Kanun ile 01.07.2017 tarihine ertelenmiştir. Bir başka deyişle, kamu kurumu ve kuruluşlarının işyerlerinde çalışan işçilere ve memurlara iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek İSG profesyonellerinin atanması 01.07.2017 tarihine kadar uygulanmayacak dolayısıyla kamu kurum ve kuruluşlarında memur çalışanlar için İSG profesyoneli istihdam zorunluluğu da 01.07.2017 tarihine ertelenmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşları:

Ülkemizin kamu örgütlenmesi, kamu tüzel kişileri ve onlara bağlı örgütlerden oluşur. Kamu tüzel kişilerinin iki temel özelliğinden söz edebilir. İlki, tüzel kişiliğin yasama organı tarafından yasayla ya da yasanın açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare tarafından idari işlemle kurulmuş olması ve diğeri, tüzel kişiliğin kamu gücü ve ayrıcalıkları ile donatılmış olmasıdır. (Anayasa, mad:123) Buna göre kamu kurum ve kuruluşlarının yönetim yapısı, kuruluş ve görevleri, “merkezden yönetim” ve “yerinden yönetim” esaslarına dayanır.

Merkezden yönetim kuruluşları; Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık, Bakanlık ve bakanlıklara bağlı kuruluşların merkez ve taşra teşkilatlarıdır. Bu kuruluşlar, kamu tüzel kişiliği olmayıp Devlet tüzel kişiliği olan kuruluşlardır.

Yerinden yönetim kuruluşları da; “yer yönünden” ve “hizmet yönünden” olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Yer yönünden yerinden yönetim kuruluşları il özel idareleri, belediyeler ve köyler kısaca, yerel yönetimlerdir.

Hizmet yerinden yönetim kuruluşları ise üniversiteler, Kamu İktisadi Teşebbüsleri, barolar, ticaret ve sanayi odaları, düzenleyici ve denetleyici kurumları örnek olarak verilebilir. Bunlar, hukuk kolu bakımından kamu tüzel kişiliği olan kamu kurum ve kuruluşlarıdır. Bu tür kuruluşlar, hukuki esasları bakımından kanunla ya da kanunun açıkça verdiği bir yetkiye dayanarak kurulan, üstün ve ayrıcalıklı yetkilerle donatılmış, malları, gelirleri ve personeli ayrı bir statüye tabi tutulmuş kuruluşlardır.

1. Kamu kurumları:

İdari Kamu Kurumları, ülkemizde, Kamu Banka Genel Müdürlükleri, Karayolları Genel Müdürlüğü (TCK), Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü (DSİ), Beden Terbiyesi ve Spor Genel Müdürlüğü ile Orman Genel Müdürlüğü'nü idari kamu kurumlarına örnek olarak gösterebilir.

İktisadi Kamu Kurumları, Türkiye İhracat Kredi Bankası A.Ş., Çay İşletmeleri Genel Müdürlüğü (Çay-Kur), Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü, Devlet Malzeme Ofisi, Makine ve Kimya Endüstrisi Kurumu (MKEK), Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş., Boru Hatları ile Petrol Taşıma A.Ş. (BOTAŞ), Türkiye Taşkömürü Kurumu, Türkiye Kömür İşletmeleri, Toprak Mahsulleri Ofisi, Türkiye Zirai Donatım Kurumu, Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) ile Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (TİGEM) birer iktisadi devlet teşekkülüne örnektir.

Sosyal kamu kurumlarına, Sosyal Güvenlik Kurumu örnek olarak gösterilebilir.

2. Bilimsel, teknik ve kültürel kamu Kurumları;

Üniversiteler, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE), Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu, Türk Standartlar Enstitüsü (TSE), Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu (TRT), Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü, Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü örnek olarak gösterilebilir.

3. Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları:

Bu tür kuruluşlara; Barolar, Tabip odaları, Diş hekimleri odaları, Ticaret ve Sanayi odaları, Veteriner odaları, Eczacı odaları, Ticaret borsaları, Mühendis ve Mimar odaları, Ziraat odaları, Noterlikler, Esnaf odaları ve bunların bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları birlikler örnek olarak gösterilebilir.

4. Bağımsız İdari Otoriteler:

Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Radyo ve Televizyon Üst Kurulu (RTÜK), Rekabet Kurumu (RK), Telekomünikasyon Kurumu (TK), Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu (BDDK), Enerji Piyasası Düzenleme Kurumu (EPDK), Kamu İhale Kurumu (KİK) ile Tütün, Tütün Mamulleri ve Alkollü İçkiler Piyasası Düzenleme Kurumu (TAPDK) örnek olarak gösterilebilir.

Ülkemizde Kamu Kurumları ve Kuruluşlarında; 2.517.513 memur, 15.899 Hakim ve Savcı, 129.359 Öğretim Elemanı, 119.199 Sözleşmeli Personel, 281.826 İşçi, 22.496 Geçici Personel, 62.885 Özel Hükümlere tabi Personel¹ ve 241.561 Asker olmak üzere toplam 3.390.738 kişi çalışmaktadır. Bu sayıya MİT Müsteşarlığı, kadro ve pozisyonları dahil değildir. (T.C Devlet Personel Başkanlığı Mayıs 2016)

Kamu kurum ve kuruluşların ayrıntısı Tablo.1,2,3 ve 4'de gösterilmiştir.

Tablo.1

Bakanlıklar, Başkanlıklar, Kuvvet Komutanlıkları, Genel Müdürlükler, Üniversiteler, Sosyal Güvenlik Kurumları, Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar	ÇALIŞAN SAYISI
GENEL BÜTÇELİ KURUMLAR (Başbakanlık, Bakanlıklar, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar ve Genel Müdürlükler)	2.293.923
ÖZEL BÜTÇELİ KURUMLAR (YÖK, Üniversiteler, Yüksek Teknoloji Enstitüleri)	242.668
ÖZEL BÜTÇELİ DİĞER KAMU İDARELERİ	117.410
SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	36.696
5018 sayılı KANUN ve 190 Sayılı KHK YER ALMAYAN DİĞER KURUMLAR	15.154
DÜZENLEYİCİ ve DENETLEYİCİ KURUMLAR	3.833
TBMM ve CUMHURBAŞKANLIĞI	4.023
TOPLAM	2.713.707

¹ Kamu Bankaları (T.C. Ziraat Bankası A.Ş., Merkez Bankası, Türkiye Halk Bankası A.Ş., Vakıflar Bankası T.A.O)

Tablo.2

Kamu İktisadi Teşebbüsleri	ÇALIŞAN SAYISI
399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye tabi Kurumlar	127.023
4046 Sayılı Kanuna tabi Kurumlar	7.246
399 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 9. maddesi ile ek madde kapsamında Kamu İktisadi Teşebbüsleri ve Özel Kanun tabi kuruluşlar	9.869
TOPLAM	144.138

Tablo.3

Mahalli İdareler	ÇALIŞAN SAYISI
İl Özel İdareleri	15.379
Belediyeler	180.784
Belediyelerin bağlı kuruluşları	32.284
TOPLAM	228.447

Tablo.4

Özel Hükümlere Tabii ve Askeri Personel	ÇALIŞAN SAYISI
Özel Hükümlere Tabii Personel Sayısı (Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası)	62.885
Askeri Personel Sayısı	241.561
TOPLAM	304.446

Daha önce de belirtildiği gibi, ülkemizde ilk olarak 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiş, bu kanun çerçevesinde iş yerleri çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli iş yerleri olarak sınıflandırılmış, bu sınıflandırmayla iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi hizmeti ile ilgili yükümlülükler de anılan bu kanunla düzenlenmişti. Kanunun yayınlandığı dönemde 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli iş yerleri için (Bkz: Tablo. 5) yeterli sayı ve nitelikte iş güvenliği uzmanı ile iş yeri hekimi mevcut olmadığından, uygulamada sıkıntı çekilmemesi adına adı geçen kanun 31.12.2013 tarihinde yürürlüğe girecek şekilde düzenlenmişti.

Tablo.5

Durum	İş Güvenliği Uzmanı	İşyeri Hekimi
Belgesi Olan Kişi	98.096	28.974
Fiilen Çalışan Kişi	28.846	12.419
Gerekli Kişi	19.717	8.709

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr/media/3339/isg-sunumu1.pdf>

Yine, aynı gerekçeyle kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan az tehlikeli iş yerleri için kanunun yürürlük tarihi önce 1.7.2014'e, daha sonra 6495 sayılı torba kanunla ikinci kez 1.7.2016 tarihine ertelenmişti. Yapılan aynı tespit ve değerlendirmeler sonucu kamu kurumlarında çalışan yaklaşık 3.4 milyon çalışanın

uygulamada yaşanan statü hukuku ve bütçeden kaynaklanan sorunların giderilmesi, ekonomik açıdan küçük esnafın da yer aldığı elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan yaklaşık 1 milyon işyeri ve 4 milyon çalışanın kapsama girmesiyle, (Bkz: Tablo.6) işyerlerinin kendi çalışanları arasından görevlendirmelerine imkan sağlanması açısından zaman tanınması amacıyla da 6745 sayılı torba kanununun 71. maddesiyle 1.7.2017 tarihine ertelenmiştir.

Tablo.6 İşyeri İstatistikleri Çalışan Sayıları

Çalışan Sayıları	Az Tehlikeli		Tehlikeli		Çok Tehlikeli		TOPLAM	
	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı	İşyeri Sayısı	Çalışan Sayısı
1- 9	906.521	2.312.907	318.382	872.225	225,242	693,168	1,501,230	4,000,960
10-49	99.345	1.904.655	56.513	1.162.182	49,526	951,962	209,565	4,094,496
50-249	13.199	1.287.361	10.378	1.058,595	6,548	633,393	30283	2,993,013
250-499	1.221	413.549	1.063	365,837	532	180,217	2,830	964,373
500-749	264	159.828	278	166,979	136	80,118	682	409,357
750-999	105	89.181	92	79,673	49	42,060	249	213,634
1000-1999	88	115.028	96	130,320	46	610485	230	306,833
2000+	28	355.957	42	156,625	14	47,145	92	697,839
Toplam	1.020.771	6.6638.466	386.844	3,992,436	282,093	2,689,548	1,745,161	13,680,505

Kaynak: <https://www.csgb.gov.tr/media/3339/isg-sunumu1.pdf>

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İşveren ve İşveren Vekili:

Gerek 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, gerekse 4857 sayılı İş Kanununda işveren kavramı açık bir biçimde tanımlanmıştır. 6331 sayılı Kanun, bu kanunu uygulamaktan sorumlu kişilerin “işveren” olduğu nitelendirilmiştir. (6331/md: 1-6, 10-20, 22-23, 26, 29). Nitekim, anılan kanunun “Tanımlar” başlığını taşıyan 3. maddesinde, işvereni, “çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar” olarak tanımlamıştır. “Çalışan” ise aynı maddeye göre “kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder”, şeklinde tanımlamıştır. Bu kişiler, ister bir iş sözleşmesi ile işçi olarak, isterse statü hukukuna göre atanmış memur ve diğer kamu görevlisi (subay vb.)olarak çalışsın, statülerine bakılmaksızın emeği ile istihdam edilenler, “çalışan” olarak tanımlanmış ve bunları çalıştıranlar da “işveren” olarak tanımlanmıştır. Yine Kanun “Tanımlar” başlığını taşıyan 3. maddesinde işveren vekillerini de “işveren” olarak nitelendirmiştir. İşveren, işveren vekili ve işyeri, sözleşme hukukunun kavramlarıdır.

O halde, Devlet tüzel kişiliği, kamu tüzel kişiliği veya tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarda ister seçimle, ister atama ile “statü hukukuna” göre çalışmaya başlasın, o kamu kurum ve kuruluşları için en üst düzeyde emir ve talimat verme yetkisi bulunan gerçek kişi ve “işveren”dir. Örneğin; Bakanlıklarda işveren Bakan’dır.

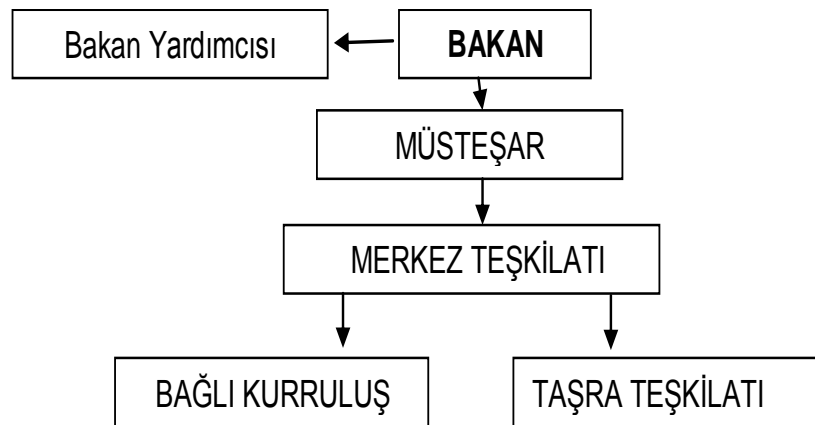
Bakanlık teşkilatının en üst amiri olan ‘Bakan’ ile Bakan’ın emrinde ve onun yardımcısı olan ve Bakanlık hizmetlerini Bakan adına, Bakanın direktif ve emirleri yönünde mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenlemek ve yürütmekle yükümlü olan ‘Müsteşar’ın Bakanlık merkez teşkilatının bütününde işveren vekili, ‘Diğer Yöneticiler’in de kendi sorumluluk alanlarında Devlet tüzel kişiliği adına hareket ederek işin ve işyerinin yönetimine katıldıklarından sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekilidirler. Nitekim, 4688 sayılı Kanun da “kamu kurum ve kuruluşlarını temsile ve bütününü sevk ve idareye yetkili olanlar ile bunların yardımcıları” şeklinde geniş anlamda tanımlanmıştır. Esasen, bu tanımlarda 4857

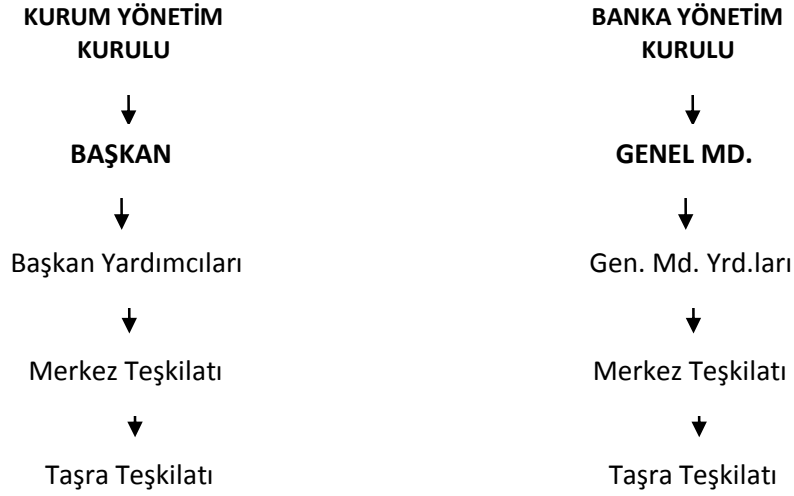
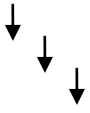
sayılı İş Kanunu'nda yer alan tanım esas alınmıştır (6331/md:3 fıkra 2). Her ne kadar "statü hukuku"nun gereği olsa da 3046 sayılı Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunda yer alan hiyerarşik sıralamaya göre müsteşardan şefine ve ustabaşına kadar almış olduğu göreve bağlı olarak işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görevli olanlar "işveren vekili" olarak kabul edilmektedir. 6331 sayılı Kanun her ne kadar, işveren vekillerini işveren olarak tanımlamışsa da, sorumluluk yönünden işverene atfedilen yükümlülükler, işveren olarak addedilen bütün işveren vekillerine yüklenemez. Çünkü, işveren vekillerinin sorumluluğu, kendisine verilmiş görev, yetki ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına yönelik işverenin sağlandığı ödenekle sınırlıdır.

Özetle, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre bir kişinin işveren vekili sayılabilmesi için işveren adına hareket etmesi ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği konularında görev alması gerekmektedir. Ayrıca, işveren vekilinin sorumluluğunun doğabilmesi için ise görevlendirilmiş olduğu konuda yeterli derecede bilgi ve birikimi olması bunun yanı sıra gerekli yetki ve imkânların kendine tanınması ve verilen sorumluluğu sağlıklı bir şekilde yürütebilecek ehliyete sahip olması gerekmektedir.

Sonuç olarak, işveren vekili, esas itibariyle kendisine yönetim hakkı verilmiş, görevlendirildiği konuda bilgisi, birikimi ve ehliyeti olan yetkilendirilmiş bir çalışandır. İş hukukumuzda işveren vekilinin, kendi görevini ihmal veya tehlikeli davranışı nedeniyle meydana gelen iş kazalarında sorumluluğu bulunmaktadır. İşveren vekilinin kusuru yüzünden işyerine idari para cezası uygulanmasına neden olması durumunda T. Borçlar Kanunu hükümleri kapsamında uygulanan para cezası kusuru oranında kendisine rücu edilebilir. Aynı durum iş kazası veya meslek hastalığından sonra açılan tazminat davaları içinde geçerlidir. Bu gibi durumlarda işveren vekilinin kusur bulunduğu iddia edilen konuda görevlendirildiği, ilgili konularda kendisine yetki verildiği ve sorumluluğunu yürütmesi için imkân sunulduğu ispatlanması gerekmektedir.

Kamuda işveren kim, işveren vekili kim; bu sözcükleri açıklamaya çalışalım. Ülkemizde belirli hizmetlerin görülmesi amacıyla Başbakanlık ya da bakanlıklar ile bağlantısı olan birçok kurum ve kuruluş bulunmaktadır. Bu kurumların ve kuruluşların kuruluş mevzuatları ya da Başbakan yardımcılıkları arasındaki görev dağılımını gösteren Başbakanlık Genelgesi incelendiğinde kamu kurum ve kuruluşlarında ortak teşkilat şemasının aşağıdaki gibi olduğu görülmektedir.





Bakanlık teşkilatını temsile ve bütününe sevk ve idareye yetkili, Bakanlık teşkilatının en üst amiri olan 'Bakan ile Bakanın emrinde ve onun yardımcısı olan Bakanlık hizmetlerini Bakan adına, Bakanın talimat ve emirleri yönünde mevzuat hükümlerine uygun olarak düzenlemek ve yürütmekle yükümlü olan müsteşarın Bakanlık merkez teşkilatının bütününde işveren vekili, diğer yöneticilerin de kendi sorumluluk alanlarında Devlet tüzel kişiliği adına hareket ederek işin ve işyerinin yönetimine katıldıklarından sorumluluk alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekilidirler.

Merkez teşkilatı birimleri; kurum/kuruluşlarda da yukarıda verilen örnekte olduğu gibi en üst yönetici, diğer bir deyişle birim/kurum/kuruluşun tamamında sevk ve idare yetkisi bulunanlar bu kurum ve kuruluşların bütününe yönelik işveren vekili, diğer kademedeki yöneticilerde kendi yetki ve görev alanlarıyla sınırlı olmak üzere işveren vekili olarak sorumlu olacaklardır

Taşra teşkilatında; işveren konumundaki yönetici, bu alandaki görev ve sorumluluklarını örneğin Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir hastanede hastane başhekimisi, yardımcısına, hastane müdürü, hastane müdür yardımcısına veya idari görevi olmayan bir hekime devretmesinde hukuki anlamda bir hiçbir engelin olmadığı söylenebilir.

Kamuda işveren ve işveren vekilliği unsurlarının doğrudan değil de dolaylı yönden ele alınması gereken bir husustur. Kamu işverenin, yerine atanan bir işveren vekili dahi olsa sorumluluktan hiçbir surette kaçamayacağı, işveren vekilliği görevlendirilmelerinde mutlaka resmi yazı ile tebligat yapılmasının şart olduğu, işveren vekilliği için aranan herhangi bir ağır kısas'ın olmadığı, hukuki anlamda ağır bir yükünün olduğu kesinlikle unutulmamalıdır.

Sonuç olarak, Kamuya ait birimlerde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde idari amir asıl sorumlu olmakla birlikte görev tanımı gereği ilgili birimin personelden sorumlu üst yönetim de gerekli çalışmaları yapmak ve yapılan çalışmaları izlemekten sorumludur.

Bu kapsamda kamu işverenin (üst yönetim) yedi temel görevi bulunmaktadır;

1. İSG Profesyonellerinin (İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi) görevlendirilmesi ve görevlendirilen bu kişilere çalışma ortamının sağlanması,
2. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması,
3. İşyerinde iş hijyeni ile çalışanların sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliğinin yapılması, yapılan işin yapısı göz önünde bulundurularak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması ile ilgili çalışmaların koordinasyonunun sağlanması,
4. İşyerinde mesleki risklerin önlenmesi için her türlü önlemlerin alınması, çalışanların sağlığının gözetilmesi ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesine ilişkin çalışmaların yapılması,
5. Çalışanların sağlığına ve güvenliğine ilişkin eğitimlerin verilmesi ve özel risklere göre bilgilendirmenin yapılması,
6. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının izlenmesi, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesi,
7. İşyerinde risk değerlendirmesi yapılması veya yaptırılması.

Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri:

Bu ertelemede dikkat edilmesi gereken konu, Kamu Kurumlarında 6331 sayılı Kanunu'nun tamamını değil sadece iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun erteleniyor olmasıdır. Diğer bir anlatımla, tüm kamu kurum ve kuruluşlarında; 3.3 milyonu aşkın çalışanın kazalarla oluşan yaralanmaların ve işle ilgili hastalanmaların ve can kayıplarının önüne geçmek için aşağıda sıralanan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek zorundadır. Bu hizmetler özetle;

- Kamu Kurum ve kuruluşlarında her çalışan düzenli sağlık kontrolünden geçirilmesi, (çok tehlikeli işyerlerinde çalışanlar yılda bir, tehlikeli işyerlerinde çalışanlar üç yılda bir ve az tehlikeli işyerlerinde çalışanlar ise beş yılda bir)
- Her işyerinde çalışanların her birine iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerin verilmesi, (Az Tehlikeli İşyerinde 3 yılda bir 8 saat, tehlikeli işyerinde 2 yılda bir 12 saat, çok tehlikeli işyerinde her yıl 16 saat)
- Çalışanların çalıştıkları işyerinde yaptıkları işe özgü riskler konusunda görüşlerinin alınması,
- Hazırlanan acil durum planları ile yılda en az bir kere yapılan tatbikatlarla kayıplar en aza indirilmesi,
- Proaktif görüşle kazalar ve hastalıklar oluşmadan önce risk değerlendirmesi yapılarak önlemlerin alınması, (Tehlike sınıfına göre çok tehlikeli işyerlerinde 2 yılda bir, tehlikeli işyerlerinde 4 yılda bir ve az tehlikeli işyerlerinde 6 yılda bir)
- Kamu işyerlerinde yapılan işlerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; tehlike giderilinceye kadar, işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulması,

- Kamu işyerlerinde koruyucu donanım ve iş ekipmanları kamu işverenince belirlenecek ve tedarik edilmesi, Bunları kullanacaklar önceden eğitilmesi,
- İSG Talimatları, görev tanımları ve prosedürleri Kamu işverenince hazırlanması,
- Kamu işyerlerinde kullanılması gereken sağlık ve güvenlik işaretleri belirlenmesi ve ortam ölçümleri yapılması, ayrıca mühendislik kontrollerinin de yaptırılması,
- Çalışanların işle ilgili hastalığa maruziyet başlamadan önce İşyeri Hekimi tarafından sağlık gözetiminin yapılması ve daha sonra da düzenli aralıklarla takip edilmesi,
- Çalışanların hayati tehlike içeren durumlarda çalışmaktan kaçınabilmesine ilişkin taleplerinin yerine getirilmesi,

Yukarıda sayılan bu hizmetler bir maliyeti gerektiriyorsa, Kamu işvereni bunu karşılaması gerekmektedir. Maliyetin karşılanabilmesi için gerektiğinde Maliye Bakanlığı'ndan ödenek talebi ihtiyacı da doğabilir. Sözü edilen iş ve işlemlerin yapılmaması durumunda, 6331 sayılı Kanununun 26. maddesinde değinilen idari para cezasının uygulanması ile karşı karşıya kalınmaktadır. Kuşkusuz, idari para cezası, 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 8. maddesine göre, tüzel kişi veya tüzel kişiliği olan alt işverene de uygulanabilir. Ancak, her türlü iş sağlığı ve güvenliği önleminin alınması için yeterli ödenek ve imkân tanınmış, ancak sorumlu kişi bunu kullanmayarak idari para cezası uygulanmasına neden olmuşsa, işveren, o sorumlu kişiye ödenen para cezasını rücu edebilir. İdari para cezası da, kamu maliyesinden çıkacaktır. Ancak, Kabahatler Kanunu'nun 17/3. maddesine göre Türkiye İş Kurumu'nun hesabına yatırılacağından; Maliye Bakanlığı Türk Borçlar Kanunu'nun 135. maddesine göre, alacak borç aynı kişide birleşirse borcun düşmesine neden olur diyemeyecektir. Kamu işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında veya çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği kamu kuruluşu olan işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulması mümkün olabilecektir. Alınmamış, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden dolayı çalışanın vücut bütünlüğüne hanel gelmesi veya ölmesi halinde; 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun kasten veya taksirle (md. 81-89) adam öldürme veya yaralama, ya da görevi kötüye kullanma eylemini içeren 257. maddelerine göre soruşturulmaları olasıdır.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği, öncelikle disiplinlerarası özelliğine bağlı olarak, diğer disiplinler de gözetilerek yeniden tanımlanması gerekir. İş sağlığı ve güvenliği normları, kamu düzeninin bir parçasıdır. Bu nedenle, Kamu işvereni, kendi işyerinde 6331 sayılı Kanununun 7 ve 8 inci maddeleri dışındaki maddelerin 31.12.2012 tarihi itibarıyla uygulanacağını bilmelidir. Öncelikle işyeri ile ilgili risk değerlendirmesi yapmalı ve olası riskleri belirlemelidir. Risklerin ortadan kaldırılması bir maliyeti gerektiriyorsa, yeterli ödeneği sağlayarak gereken önlemleri almalıdır. Bununla birlikte, yükümlülüğün doğması halinde yani 50'den fazla çalışanı varsa iş sağlığı ve güvenliği kurulunu kurmalı; aynı mekânda birden fazla işveren/alt işverenin olduğu yerlerde iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyon görevini üstlenmelidir. Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmeli ve eğitilmelidir. Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardıma ilişkin düzenlemeleri yerine getirmelidir. Bunların

yapılmaması veya eksik yapılması, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilmesi veya çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda; bu tehlike giderilinceye veya risk değerlendirilmesi yapıncaya kadar işin durdurulabileceği hususunu Kamu işvereni unutmamalıdır.

Bu itibral, Kamu kurumları ve kuruluşları, 2012 yılından beri var olan bu yükümlülüklerini bundan böyle daha iyi ve uzman kişilerle yerine getirebilmek için 1.07.2017 tarihinden itibaren görevlendirilmek üzere;

- a) Kurumda görevli mevcut İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi yoksa kendi personelinden niteliklere uygun personelini eğitime gönderip belge aldirarak İSG-Katip üzerinden görevlendirmek üzere atama yapabilir veya,
- b) Diğer kamu kurumlarından belgeli personel görevlendirebilir veya,
- c) Çalışanları arasında İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi yoksa ya da diğer kamu kurumlarından belgeli personel görevlendiremiyorsa, bu hizmetlerin tamamını veya bir kısmını 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'nun hükümlerine göre yetkili Ortak Sağlık Güvenlik Biriminden (OSGB) veya Temel Sağlık Merkezi Biriminden (TSMB) hizmet satın alarak yerine getirilebilir. hizmet alabilir.
- d) 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan kamu işyeri işverenleri veya işveren vekili gerekli (İşgüvenliği Uzmanı/İşyeri Hekimi) eğitimi alarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendisi de üstlenebilir.

6331 sayılı Kanununun 6. ve 7. maddelerinin aşamalı olarak yürürlüğe girmesi kapsamında Kamu Kurum ve kuruluşları için yalnızca işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmeye dair zorunluluğu 1.07.2017 yılına ertelemesine rağmen birçok kamu kurum ve kuruluşu 2017 yılına kadar tamamen kapsam dışında kaldıklarını düşünerek 6331 sayılı yasanın gereklerini yerine getirmemeye devam ettikleri görülmektedir. 6331 sayılı yasanın kapsamda bulunan bir çok Kamu Kurum ve Kuruluşunda hazırlanmış Risk Değerlendirme Raporları, Acil Durum Planları bulunmamaktadır. Bazı kuruluşlar dışında kamu çalışanlarına bu konu ile ilgili eğitim verilmediği gibi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için gereken kararların alınmasına ilişkin İSG Kurulu'nun da henüz kurulmadığı görülmektedir. Bu durum alınması gereken önlemlerle çalışanların kazalanmasının ve hastalanmasının önüne geçilememiş olduğu gözlemlenmektedir.

Keza, işgüvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu hariç kendilerini 6331 sayılı yasanın kapsadığını kabul eden kamu kurum ve kuruluşlarda bile yukarıda özetlenen bu faaliyetlerin kim tarafından gerçekleştirileceği konusunda sorun yaşamaktadırlar. Halen her kurumda çeşitli sınıflarda belgeye sahip Kamu personeli olarak çalışan çok sayıda İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi olmasına rağmen; bu sağlık ve güvenlik profesyonelleri, kendi görevleri dışında gelişen iş sağlığı ve güvenliği işinde yalnızca belgeleri olduğu için sorumlu kılınmaya Kurumları tarafından çalıştırılmaya zorlanmakta ancak bu kişiler, oluşacak riskleri almayı ellerinden geldiğince red etmektedirler. Nedeni, halen Kamu kurum ve kuruluşlarında da çalışan iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip kişiler için yasal zorunluluk başlamadığı gibi bütçelerinde ayrı bir ödenek de bulunmamaktadır. Dolayısıyla, bu durum sürüncemede kalmaya devam etmektedir.

Öte yandan, kamu kurum ve kuruluşlarının temizlik, güvenlik, veri hazırlama (bilgi işlem hizmetleri), yemek işleri gibi hizmet alım işleri 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamında alt işverenlere verilerek özelleştirilmiştir. 6331 sayılı yasa kamu kurum ve kuruluşlarda kamu için çalışan bu alt işveren firmaların çalışanlarını da kapsamına rağmen uzun süre alt işverenlerin kendilerinin de kapsam dışında kaldığını düşünmelerine, yapılması zorunlu olan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesini geciktirmelerine neden olmuştur. Hiç kuşku yok ki bu durum, denetleme görevini yerine getirmeyen Kamu işvereninden kaynaklanmaktadır.

Özetle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri Avrupa Birliği müktesebatında yapılmaya çalışılan yenilikler kapsamında 6331 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Daha önce de söz edildiği gibi, yapılan düzenlemenin getirdiği yenilikler özellikle Kamu kurum ve kuruluşlarda öngörülme aksaklıklar ortaya çıktığı için çeşitli tarihlere ertelenerek aşamalı yürürlüğe girmesine neden olmuştur. Bu durum ise Kamu ile doğrudan bağlantılı alt yüklenici konumunda olan özel sektörü karmaşaya sürüklemiştir. Kamu İhale Kanunu kapsamında hizmet alan Kamu Kurum ve Kuruluşlarının en kısa zamanda 6331 sayılı Kanunu gereklerini yerine getirmesini sağlaması zorunlu olduğundan artık kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir.

Kamu kurumları ve kuruluşları, daha önce de belirtildiği gibi 01.07.2017 tarihinden itibaren iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak için kendisi İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurabileceği gibi 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabilir ayrıca 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminden destek alabilir. (6331/md. 3-m, 6-2) Kamu kurum ve kuruluşlarının 31.12.2012 itibarıyla her ne kadar uzman ve hekim görevlendirme zorunluluğu olmasa da iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla ve işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlamakla yükümlüdür. (6331/md:6-b,c) Bunun yanı sıra kamu kurumları iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilen kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen önlemleri yerine getirmek zorundadır. Kamu kurumları çalışanlarının sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen alt işverenin veya başka işverenin çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirmek zorundadır. (6331/md:6-d)

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların sayısı elli ve daha fazla ve altı aydan fazla süren sürekli işler yapılıyor ise; kamu işvereni, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir kurul oluşturmak zorundadır. (6331/md:22)

Kanımızca, kamu kurum ve kuruluşları 01.07.2017 tarihini beklemeden kendi bünyesinde istihdam ettiği çalışanları arasında 6331 sayılı yasada belirlenen niteliklere sahip İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimini bulunuyorsa bu kişileri kurmak zorunda olduğu İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminde görevlendirerek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini aksatmadan yerine getirmelidir. Eğer kendi bünyesinde

İşgüvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi yoksa diğer bir kamu kurumunda istihdam edilen personeli, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla, kendilerinin de muvafakati ve üst yöneticinin onayı alınarak asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine de riayet ederek İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminde görevlendirilebilirler. (6331/md:8.fıkra 8)

Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz. (6331/md: 8, fıkra 7)

Kamu işvereni, bu kurulu kendisi oluşturabileceği gibi hizmet alım sureti ile işi taahhüt eden alt işverenin (müteahhit/taşeron/yüklenicinin) iş sözleşmesine göre istihdam edilen işçilerin aynı mekanı paylaşmaları mümkündür.

Kamu işverenin çalışan sayısı elli ve üzerinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul oluşturmak zorundadır. Alt işveren (müteahhit/taşeron/ yüklenici) veya duruma göre alt işverenin istihdam ettiği çalışan (işçi) ellinin altında ise sözü geçen Kurul'un oluşturulması zorunlu değildir. Ancak, kamu işvereni oluşturduğu kurula koordinasyonu sağlamak için bir temsilci görevlendirmesi gerekmektedir. Çalışan sayısı ellinin altında bulunan kamu işvereni de bu kurulu oluşturmak zorunda değildir. Ellinin üstünde çalışanı olan ve işin süresi altı ayı geçen hem kamu işvereni hem de alt işveren (müteahhit/taşeron/yüklenici) ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalıdır. Ancak, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonu kamu işverenince sağlanması gerekmektedir.

Kamu işvereni ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu kamu işverenince yapılmak kaydıyla, kamu işvereni ve alt işveren (müteahhit/ taşeron/yüklenici) veya duruma göre alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu Kamu işverenin de bulunduğu bir mekan birden fazla işveren tarafından paylaşılıyorsa, kamu işvereni dâhil her bir işveren; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar. Her bir işverenin faaliyette bulunduğu işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunma çalışmalarını koordinasyon içinde yapmaları gerekmektedir. Bu riskler konusunda birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bilgilendirirler. Kamu işverenin, yönetiminde bulunan birden fazla işyerinin bulunduğu yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon bu kamu işvereni tarafından sağlanır. Kamu işvereni, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli önlemleri almaları için kendi yönetiminde bulunan işverenleri uyarmak zorundadır.

Bilindiği üzere tüm işyerlerinde tehlike sınıfının belirlenmesinde işyeri sicil numarası esas alındığından alt işverenlerin tehlike sınıfı asıl işverenin tehlike sınıfından farklı olabilir. Bundan dolayı asıl işverenler alt işverenlerini yapılacak işe ve tehlike sınıfına göre seçmeli ve yönlendirmelidir. Kamu kurumları tarafından çalıştırılan bazı alt işverenler çeşitli platformlarda kamu hizmeti sunduklarını beyan ederek İSG hizmetlerinin yerine getirilmesinde kendi şirketlerini kamu kurumları ile

denk görmektedir. İSG hizmetleriyle ilgili tüm işlemlerde işyeri sicil numaraları esas alındığından bu tür işletmeler kanımızca yanlış bir algı içerisindedir.

Bundan sonraki süreçte asıl işverenlerin alt işverenle imzaladıkları sözleşme ve dokümanlarda iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümler özel olarak belirtilmelidir. Özellikle kamu kuruluşları için çalışan alt işverenlerin, İSG hizmetlerini yerine getirirken ortaya çıkacak maliyetleri öngörebilmesi için bu hizmetlerin ihale dokümanlarında bir maliyet kalemi olarak öngörülmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu kapsamda işyeri Hekiminde olduğu gibi İş Güvenliği Uzmanı ücretlerinde de asgari bir ücret belirlenmesi kamu kurumlarının yapacağı ihalelerde İSG hizmetlerinin maliyet kalemi olarak öngörülmesinde kolaylık sağlayacaktır.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde kamu işvereni, 6331 sayılı Kanununun 22. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturmak zorundadır.

Kamu işyerlerinde statü hukukuna tabi kişilerle, hizmet alım sureti ile iş gördürülen alt işverenin (müteahhit, taşeron ya da yüklenicinin) iş sözleşmesine göre istihdam edilen çalışanlarının aynı mekanı paylaşmaları mümkündür. Bunların çalışanları elli ve daha fazla olabilmektedir. Çalışma süreleri de altı ayı geçmektedir. Bu durumda, hem kamu işvereni hem de alt işveren ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak zorundadır. Ancak, yapmayı taahhüt ettiği işlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyonu kamu işverenince sağlanması gerekir.

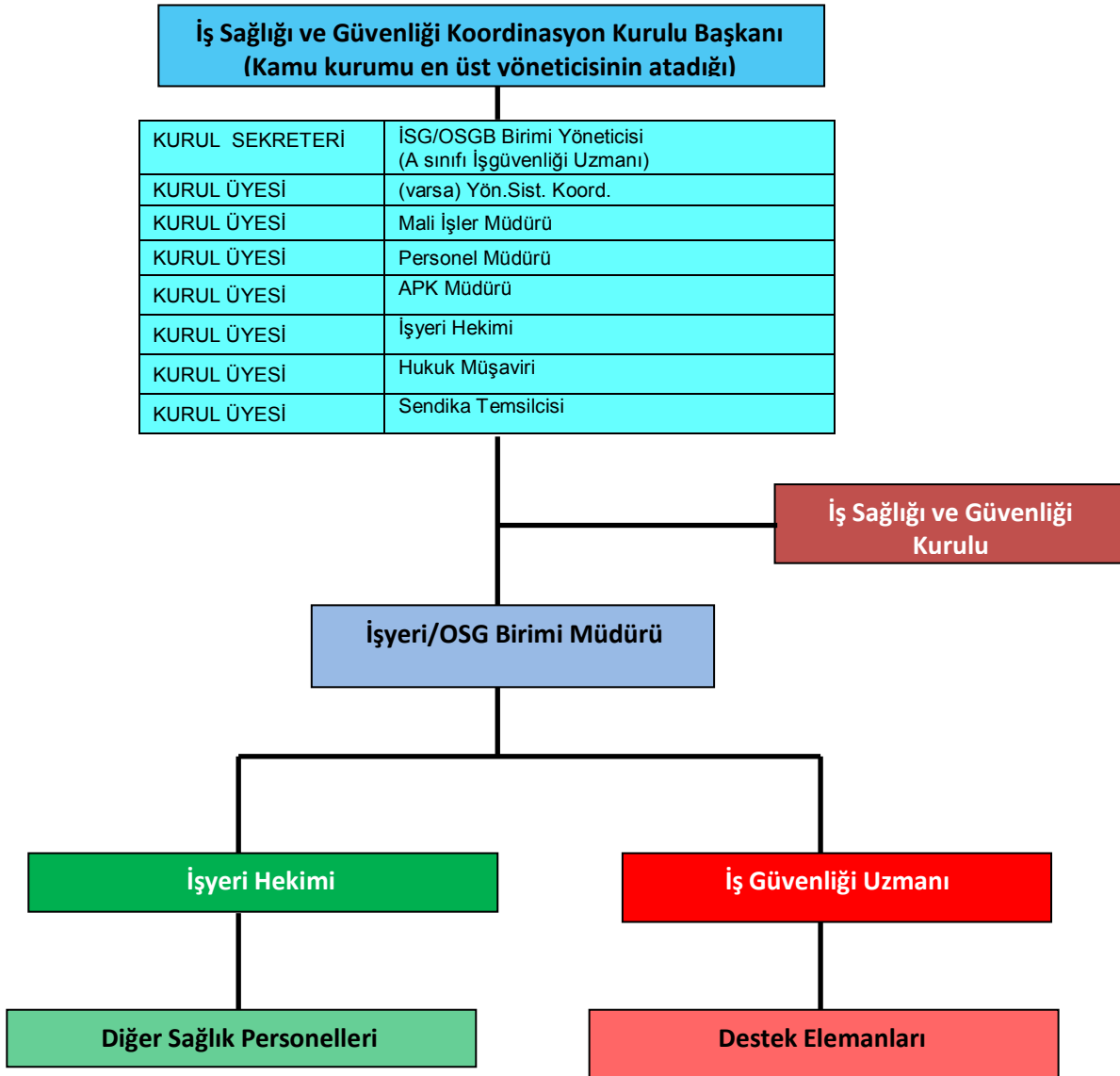
Kamu işverenin çalışın sayısı elli ve üzerinde ise sözü edilen kurulu oluşturacak; alt işveren veya duruma göre alt işverenin istihdam ettiği çalışını ellinin altında ise Kurul oluşturmaması gerekmektedir. Ancak, kamu işvereni oluşturduğu kurula koordinasyonu sağlamak için bir temsilci görevlendirir. Çalışın sayısı ellinin altında bulunan kamu işvereni kurul oluşturmaz ancak, ellinin üstünde çalışını olan alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyon sağlamak üzere bir temsilci atar.

Kurul oluşturması gerekmeyen kamu işvereni ve alt işverenin toplam çalışın sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu kamu işverenince yapılmak kaydıyla, kamu işvereni ve alt işveren veya duruma göre alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturması gerekmektedir. Aynı çalışın alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri de bilgilendirmesi gerekmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu, Kamu işverenin de bulunduğu bir mekan birden fazla işveren tarafından paylaşılıyorsa, kamu işvereni dâhil her bir işveren; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yaparlar. Her bir işverenin faaliyette bulunduğu işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunma çalışmalarını koordinasyon içinde yapmaları gerekmektedir. Bu riskler konusunda birbirlerini ve çalışın temsilcilerini bilgilendirirler. Kamu işvereni, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli önlemleri almaları için diğer işverenleri uyarmak zorundadır. Bu uyarılara uymayan işverenleri daha

önce de belirtildiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirmek zorundadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarını yürütmek ve sürekliliğini sağlamak üzere kendisine bağlı işyerlerinde mevcut İSG kurulları arasında koordinasyon ve bilgi alış verişi sağlamak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu oluşturulmalıdır. Bu organizasyonda Genel Merkez'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyon Kurulu, 50 kişinin üzerinde çalışılan merkez ve taşra birimlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları, İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri, Entegre Yönetim Sistemi mevcut ise Entegre Yönetim Sistemi Uzmanı ve Çalışan Temsilcileri yer alır. (Bkz: Şekil.1)



Şekil.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri:

a. İşgüvenliği Uzmanı'nın görevleri;

1. İşyerinde kullanılan makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması ve uygulanması, bunların mevzuat gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarının kontrol edilmesi.
2. İşyerinde çalışma ortamının kontrol ve denetiminin yapılması, çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlanması.
3. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işyerinde oluşan riskleri tespit edip risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılması, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda kamu işverenine/işveren vekiline önerilerde bulunması ve izlenmesi.
4. Kurum/Kuruluş çalışanı ile alt işverenin çalışanı sağlığı ve güvenliği için alınması gereken önlemlerini ilgili amirlerine aldırılması, alınmadığı takdirde alınincaya kadar işin geçici olarak durdurulması, buna rağmen uygunsuzluğun devamında uygunsuzluğu alt işverenin "onaylı defter"ine yazılması, durumun Birim Müdürüne ve İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu'na yazı ile bildirilmesi.
5. İşyeri Birim Amirlerinin çözemediği uygunsuzluğu İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birim Müdürü'ne bildirilmesi, uygunsuzluğun devamında Kamu kurumunun "onaylı defteri"ne yazılması, fotokopisini Kamu kurumunun İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu'na da verilmesi.
6. Tüm alt işveren firmaların risk değerlendirilmesi yapılması, yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarının Kamu kurumunun iş sağlığı ve güvenliği sisteminde kayıtlı formata göre Kamu kurumunun İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu'na gönderilmek üzere İşyeri İSG/OSG Birim Müdürü'ne düzenli verilmesi.
7. Yapılan sözlü ya da yazılı uyarılara rağmen gerekli önlemlerin alınmaması durumunda her alınmayan önlem için Kamu kurumunun Alt İşverene Yönelik İş Sağlığı ve Güvenliği Cezalar Listesi'nde belirtilen miktarlarda para cezası kesilmesi için "Tehlikeli Durum Bildirim Formu" ile gereği yapılmak üzere Kamu kurumunun işverenine/işveren vekiline bildirilmesi.
8. İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılması, bu konuda Kamu işverenine/işveren vekiline önerilerde bulunması, uygulamaları izlemesi; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması ile ilgili çalışmalara katılması, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesinin izlenmesi ve kontrol edilmesi.
9. İşyerinde alt işveren (yüklenici) işçileri dahil çalışanlar ile ziyaretçi ve tedarikçilerin giriş ve çıkışların nasıl olacağına ve yemek ve yatma yerlerinde uyulacak kurallarına ilişkin Talimata uygun işlemlerin izlenmesi.

10. Tüm alt işveren firmaların iş sağlığı ve güvenliği açısından organizasyon şemasının yapılması.
11. Tüm firmaların eğitim planının hazırlanması, plana göre eğitim verilmesi, ön test ve değerlendirme sınavlarının yapılması ve eğitime katılım belgesinin hazırlanması.
12. İşyerinde mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul'larının üyelerine eğitim verilmesi ve belgelendirilmesi.
13. Kamu kurumunun ve tüm alt işveren firmaların çalışan temsilcilerinin seçimi ya da atamasının yapılması, eğitiminin verilmesi ve talimatının oluşturulması.
14. Kamu kurumunun ve tüm alt işveren firmaların iş sağlığı ve güvenliği Destek elemanlarının atamasının yapılması ile ilgili çalışmalara katılması, bunların eğitiminin verilmesi, ve talimatının oluşturulması.
15. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek Kamu işverenin onayına sunulması ve uygulamasının kontrol edilmesi.
16. İşyerinde çalışanlara dağıtılacak iş sağlığı ve güvenliği el kitapçığının hazırlanması.
17. Kamu kurumunun işyerlerinde iş güvenliği prensiplerine uygun iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmeliğin hazırlanması.
18. Kamu kurumunun işyerlerinde yapılan işlere özgü yazılı talimatların ve ilgili formların hazırlanması.
19. Kamu kurumunun ve tüm alt işveren firmalarında çalışanların kullanacağı kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için Kamu işverene önerilerde bulunması.
20. Kamu kurumunun ve tüm alt işveren firmalarda çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacı ile yapılacak sağlık gözetiminin uygulanmasında İşyeri Hekimi'ne önerilerde bulunması, bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlanması. kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
21. Kamu kurumunun ve tüm alt işveren firmalarda çalışanların tehlike sınıfın uygun sürelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri 6631/15. ve 30. maddesine göre ve bilgilendirilmeleri konusunda planlama yapılması.
22. Kamu kurumunun işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığı ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin bilgilerin ve çalışma sonuçlarının kayıt altına alınması ve kayıtların İşyeri iş sağlığı ve güvenliği/Ortak iş sağlığı ve güvenliği Birimi tarafından düzenli tutulması.
23. Kamu kurumunun işyerlerinde meydana gelen iş kazaları ile meslek hastalıkları kayıtlarının, işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanması.

24. Kamu kurumunun işyerlerindeki birimlerde çalıştırılan İş Güvenliği Uzmanlarına ilişkin sözleşmeler İSG-KATİP üzerinden beş işgünü içerisinde ilgili makama bildirilmesi.

b. İşyeri Hekimi'nin görevleri:

1. İşyerinde çalışma ortamının sağlık gözetiminin yapılması, çalışanların sağlığı ilgili işyerinde oluşan risklerin ilgili Birim Amiri'ne bildirilmesi, alt işveren ile ilgili ise alınması gereken önlemleri alt işverenin yetkilisine aldırılması, alınmadığı takdirde alınmaya kadar işin geçici olarak durdurulması, buna rağmen uygunsuzluğun devamında uygunsuzluğu alt işverenin "onaylı defter"ine yazılması ve Kamu işvereni'ne yazı ile bildirilmesi,
2. İşyerinde yapılan çalışmalarda kullanılan sağlığa zararlı kimyasal maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için Kamu işvereni'ne önerilerde bulunulması,
3. İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda Kamu işvereni'ne önerilerde bulunulması,
4. Kamu kurum ve kuruluşların sosyal tesislerinden kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletlerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında Kamu işvereni'ne önerilerde bulunulması,
5. İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılması, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunması ve takibinin yapılması,
6. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken önlemleri Kamu işvereni'ne bildirilmek üzere İSG/OSG Birim Müdürü'ne yazılı olarak bildirilmesi.
7. İşyerinde oluşan çalışanların sağlığı ile ilgili sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasının planlanması, alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesinin yapılması ve Kamu işvereni'nin onayına sunulmak üzere İşyeri İSG/OSG Birim Müdürü'ne verilmesi.
8. Çalışanların sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde işe dönüş muayenesi yaparak eski görevinde çalışması sakıncalı bulunanlara mevcut sağlık durumlarına uygun bir görev verilmesini tavsiye ederek işverenin onayına sunmak.
9. Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.
10. Bir başka kamu kurum ve kuruluşunda iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun

olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığının kontrol edilmesi.

11. Kamu kurum ve kuruluşlarındaki yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermek, eğitimin sürekliliğinin sağlanması.

c. İşgüvenliği Uzmanı ile İşyeri Hekimi'nin birlikte görevleri:

1. Şantiye çalışma ortamının gözetimini yapan İşgüvenliği Uzmanı ile İşyeri Hekimi'nin birlikte düzenlediği saha gözlem raporlarının Kamu kurumunun İşvereni'ne bildirilmek üzere İSG/OSG Birim Müdürü'ne yazılı olarak bildirilmesi.
2. İşyeri Hekimi ve İşgüvenliği Uzmanı tarafından saklanması gereken onaylı defter suretleri, İşyeri İSG/OSGB arşivinde tutulması.
3. Revirin Yıllık çalışma planı, yıllık değerlendirme raporu, çalışma ortamının gözetimi ile ilgili birlikte yapılan çalışmaların ve çalışanların sağlık gözetimine ilişkin kayıtlarının tutulması.
4. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda birlikte çalışmalar yaparak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na ve İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu'na önerilerde bulunulması,
5. İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan ramak kala olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışmaların birlikte yapılması ve Kamu işvereni'ne önerilerde bulunulması.
6. Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasının önerilmesi, ölçüm sonuçlarının birlikte değerlendirilmesi.
7. Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasının birlikte yapılması.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu

Şantiyelerdeki İSG kurulları arasındaki iş ve görüş birliği ve bilgi alışverişini sağlamak amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Kurulu kurulmuştur. Koordinasyon Kurulu Kamu kurumunun en üst yöneticisinin görevlendireceği yetkili bir kişinin başkanlığında aşağıdaki üyelerden oluşur:

- a) Kurul Başkanı,
- b) İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi Yöneticisi,
- c) Satınalma ve Lojistik Birimi Yöneticisi,

- c) İnsan Kaynakları Birimi Yöneticisi,
- d) İşyeri/ Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi İş Güvenliği Uzmanı,
- e) İşyeri/ Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi'nden bir işyeri hekimi,

Koordinasyon Kurulunun Sekreteryaya işleri İş Sağlığı ve Güvenliği Yöneticisi tarafından yürütülür. İş Sağlığı ve Güvenliği Yöneticisi; kamu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak sürdürülecek çalışmaların koordinasyonu ve desteklenmesini sağlamak üzere; ilgili mevzuatın düzenlemelerini takip eder. Bu düzenlemeleri İSG/OSGB birimlerine duyurur ve bilgilendirir. İSG/OSGB birimlerinin yükümlülüklerini (İSG-Katip programı ile) izler, önerilerde bulunur. İSG Kurulları ile işbirliği içerisinde faaliyet yürütür. İlgili kurum ve kuruluşlarla iletişim, işbirliği ve çalışmaları yürütür, iş sağlığı ve güvenliği ile varsa EYS yöneticisini bilgilendirir, İSG Kurullarının koordinasyonunu sağlar ve kurulca alınan kararları izler, gereğini yerine getirir.

Koordinasyon kurulu, ayda bir toplanır. Kurul, Başkan veya üyelerinin üçte birinin teklifi ile olağanüstü de toplanabilir.

Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul İSG Yöneticisi tarafından üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

Kurul, mevcut İSG/OSGB'nin her biri için ayrı ayrı toplantı düzenlenir.

Toplantı yeter sayısı Kurul üyelerinin salt çoğunluğudur.

Koordinasyon Kurulu toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu yönünde karar alınır. Çekimser oy kullanılamaz.

Koordinasyon Kurulu Başkanı ihtiyaç halinde toplantı gündemine uygun olarak temsilci davet edebilir.

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur.

Koordinasyon Kurulu'nun görevleri ve yetkileri şunlardır:

1. Kamu Kurum ve Kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği politika ve stratejilerini belirlemek,
2. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki şantiyelerin çözümleyemedikleri sorunlarına ve ihtiyaçlarına karar vermek,
3. Mevcut şantiyelerdeki İSG Kurul kararlarını değerlendirmek,
4. İhtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi paylaşımını sağlamak,
5. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının veya ramak kala olayların tehlike sebepleri ve alınabilecek önlemler konusunda gerekli çalışmaları koordine etmek,

6. Şantiyelerde mevcut Kurulların yıllık raporlarını değerlendirerek, Kamu kurumunun en üst yöneticisine sunulmak üzere önerilerde bulunmak,
7. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuattaki gelişmeleri takip etmek, bu mevzuatı
8. İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.
9. Koordinasyon kurulunca alınan kararları kesindir. Bu kararlar, proje yönetimini ve alt işveren yöneticisi dahil tüm çalışanları bağlar. Dolayısıyla, Kurulca alınan kararlara ve önlemlerine proje Müdürleri ve alt işveren yöneticileri uymak zorundadırlar.