

**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN
İLİŞKİSİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ORGANİZASYONUNA ETKİSİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Hazırlayan

Murat ALTUN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi İsmail CAN

**Haziran - 2019
KIRIKKALE**



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN - ALT İŞVEREN
İLİŞKİSİNİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
ORGANİZASYONUNA ETKİSİ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Hazırlayan

Murat ALTUN

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi İsmail CAN

**Ocak - 2019
KIRIKKALE**

KABUL - ONAY

Dr. Öğr. Üyesi İsmail CAN danışmanlığında Murat ALTUN tarafından hazırlanan “Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

.../.../20...

(İmza)
[Unvanı, Adı ve Soyadı] (Başkan)
.....

[İmza]
[Unvanı, Adı ve Soyadı]
.....

[İmza]
[Unvanı, Adı ve Soyadı]
.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../20..

(Unvan, Adı Soyadı)

Enstitü Müdürü

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum, hazırlanan “Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve faydalandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak faydalanılmış olduğunu beyan ederim.

.../.../20...

Murat ALTUN



ÖN SÖZ

Bu çalışmada asıl işveren – alt işveren uygulamalarının yaygın olarak görüldüğü yapı işlerinde, işveren sayısının artmasına paralel olarak karmaşıklaşan iş sağlığı ve güvenliği organizasyonları ele alınmıştır. Çalışmanın amacı iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin organizasyonel problemlerin minimuma indirilmesi için gereken iyileştirmelerin tespit edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürürlükte olan ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan düzenlemeler araştırılmış ve etkin olarak nasıl uygulanabileceği noktası üzerinde durulmuştur. Mevzuatta yer almayan konular için akademik çalışmalar ve yargı kararlarından yararlanılmış, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görüşleri alınarak ve uygulama örnekleri incelenerek mevcut problemlerle ilişkin öneriler ortaya konmuştur.

Öncelikle, hayatımın her alanında olduğu gibi bu çalışmamda da bana olan desteği için değerli eşim Duygu ALTUN'a, çalışmanın her aşamasında yapmış olduğu katkılardan ötürü danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi İsmail CAN'a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca desteklerini ve yardımlarını esirgemeyen, Kırıkkale Üniversitesi İşletme Bölümündeki tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

ÖZET

Altun, Murat. “Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale, 2019

Yapı işleri, birbirinden farklı ve her biri kendi içinde uzmanlık gerektiren birçok iş kaleminden meydana gelmesi sebebiyle asıl işveren - alt işveren ilişkisini en çok kullanılan çalışma alanlarından biridir. Her ne kadar bu zorunlu birlikteliğin avantajları yadsınamaz olsa da aynı işyerinde çalışan birçok alt işvereni idare etmenin yarattığı, başta organizasyonel olmak üzere birçok sorun bulunmaktadır. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili problemler ele alındığında akla gelen ilk konu teknik önlemlerdir ancak söz konusu önlemlerin etkin bir biçimde uygulanmasını sağlamak için güçlü bir organizasyonel yapıya ihtiyaç vardır.

Bu çalışmada, yapı işlerinde asıl işveren - alt işveren ilişkisi ile bu ilişkinin iş sağlığı ve güvenliği noktasında getirdiği organizasyonel gereklilikler ele alınmıştır. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının işlevsel bir şekilde kurulması, verimli çalışması ve etkin denetlenmesi için yapılması gerekenlerin ne olduğu sorusuna cevap aranmıştır. Sorunlara ilişkin çözüm önerileri getirilirken ulusal ve uluslararası mevzuat taranmış, konuya ilişkin hukuk kararları ve akademik çalışmalar incelenmiş, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ile görüşülmüş ve daha önceden kurulmuş organizasyonel yapılar incelenerek bu yapıların iyi uygulamaları ve eksiklikleri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Yapı İşleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Asıl İşveren, Alt İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu

ABSTRACT

Altun, Murat. "The Impact of the Relationship between the Main Contractor-Subcontractor on Occupational Health and Safety Organizations in Construction Works" M.Sc. Thesis, Kırıkkale, 2019

Because of composing many different work items each of which requires proficiency in itself, construction works are one of the workplaces where main contractor-subcontractor relations are commonly used. Despite the fact that the advantages of this compulsory association are undeniable, managing of many subcontractors working in the same workplace paves the way for several problems which are mainly organizational. Although the first issue that comes to mind is technical measures when the problems related to occupational health and safety in construction works are considered, a strong organizational structure is needed to ensure effective implementation of these measures.

In this study, the relationship between main contractor- subcontractor in construction works and organizational requirements of this relationship within the context of occupational health and safety are handled. It was sought an answer to the question of what needs to be done in order to establish the occupational health and safety organizations in a functional way, operate it efficiently and supervise effectively. While proposing solutions to the existing problems, national and international legislation were reviewed, the relevant legal decisions and academic literature were examined, interviews with occupational health and safety professionals are conducted and good practices and deficiencies of the existing structures are elaborated by analyzing the already established organizational structures.

Keywords: Construction Works, Occupational Health and Safety, Main Contractor, Subcontractor, Occupational Health and Safety Organization

KISALTMALAR

Bakanlık	Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BSI	İngiliz Standartlar Enstitüsü (British Standards Institute)
Genel Müdürlük	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İLO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İl Müdürlüğü	Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
İSG	İş sağlığı ve güvenliği
İSG KATİP	İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili iş ve işlemlerin Genel Müdürlükçe kayıt, takip ve izlenmesi amacıyla kullanılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı
İSGB	İş Sağlığı ve Güvenliği Birimi
İSİG	İş sağlığı işçi güvenliği
İSO	Uluslararası Standartlar Teşkilatı (International Organization for Standardization)
OHSAS	İş Güvenliği ve İşçi Sağlığının Koruma Altına Alınmasına İlişkin Yönetim Sistemi (Occupational Health and Safety Management Systems)
OSGB	Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi
SEÇ	Sağlık, Emniyet ve Çevre
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde Yer Alan Bazı Yükümlülüklerle İlişkin Koşullar.....	28
---	----



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1 - Yapı İşyerlerinde Örnek Organizasyon Şeması.....	49
Şekil 2 - İncelenen Yapı İşyerinde İSG Organizasyonu Şeması.....	70



İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	vi
ÖZET.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KISALTMALAR	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
1 GİRİŞ	1
2 YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ.....	3
2.1 Yapı İşleri	3
2.1.1 Yapı İşlerinde Proje Yönetimi	4
2.2 Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisine İlişkin Kavramlar.....	6
2.2.1 İşveren.....	6
2.2.2 İdare / Mal Sahibi.....	6
2.2.3 Asıl İşveren	7
2.2.4 Alt İşveren.....	7
2.2.5 Asıl İş	9
2.2.6 Yardımcı İş.....	9
2.2.7 İşyeri.....	9
2.2.8 Kendi Nam ve Hesabına Çalışan Kişi.....	10
2.2.9 İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Sebeplerle Uzmanlık Gerektiren İş.....	11
2.3 Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi.....	12
2.3.1 Yapı İşleri Açısından Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Uygulamaları.....	13
2.3.2 Muvazaa	14
2.3.2.1 Muvazaanın İncelenmesi	15
2.3.3 Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması	16

2.3.3.1	İşyerini Bildirme	17
2.3.3.2	İşyeri Tescili	18
2.3.3.3	Kayıt Dışı Alt İşveren İşyerlerinin Tescil İşlemleri.....	19
2.4	Yapı İşlerinde Alt İşverenlik Sözleşmesi	19
2.4.1	Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar	20
2.5	Yapı İşlerinde Asıl İşveren ve Alt İşverenin Sorumluluk Paylaşımı	21
3	YAPI İŞLERİNDE İSG ORGANİZASYONLARI	25
3.1	Yapı İşleri Organizasyonunda Yer Alan Kişiler ve Kavramlar.....	25
3.1.1	Yapı İşlerinde İşveren	25
3.1.2	Proje Sorumlusu	29
3.1.3	Sağlık ve Güvenlik Koordinatörü	29
3.1.3.1	Sağlık ve Güvenlik Koordinatörlerinin Görevleri	30
3.1.4	Şantiye Şefi	31
3.1.5	Yapı Denetim Firması	32
3.1.6	İş Güvenliği Uzmanı	33
3.1.6.1	İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri	33
3.1.6.2	İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri	35
3.1.6.3	İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri.....	36
3.1.6.4	İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri.....	37
3.1.7	İşyeri Hekimi.....	38
3.1.7.1	İşyeri Hekimlerinin Görevleri.....	38
3.1.7.2	İşyeri Hekiminin Yetkileri	43
3.1.7.3	İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri.....	44
3.1.7.4	İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri	44
3.1.8	Diğer Sağlık Personeli.....	45
3.1.8.1	Diğer Sağlık Personelinin Görevleri.....	46

3.1.8.2	Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri.....	46
3.1.8.3	Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri.....	47
3.1.8.4	Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri	48
3.2	Yapı İşleri Organizasyon Şemasında İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonlarının Yeri	48
3.3	İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu.....	50
3.3.1	Kurulun Görev ve Yetkileri	52
3.3.2	Eğitim.....	54
3.3.3	Kurulun Yükümlülüğü	55
3.3.4	Çalışanların Yükümlülüğü	55
3.4	Risk Değerlendirmesi	56
3.5	Sağlık ve Güvenlik Planı	56
3.6	Acil Durum Planı.....	57
3.7	İlkyardım	58
3.8	Bilgilendirme.....	58
3.9	Katılım.....	59
4	YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN İSG ORGANİZASYONLARINA ETKİSİ	60
4.1	Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu	61
4.2	Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında Risk Değerlendirmesi Çalışmaları.....	62
4.3	Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında Acil Durum Planı	63
4.4	Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında İlkyardım Organizasyonları	64
4.5	Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu.....	64

4.6	Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Eğitim Organizasyonu	65
4.7	Alt İşverenlerin Denetlenmesi.....	66
5	UYGULAMA ÖRNEKLERİ.....	67
5.1	İSG Organizasyon Şeması.....	67
5.1.1	OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi.....	68
5.1.2	ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi.....	69
5.2	Uygulanan Prosedürler	71
5.2.1	İşe Başlama	71
5.2.2	Raporlama ve Kontrol	72
5.2.3	İş Kazaları	73
5.2.4	Ceza Uygulamaları.....	73
5.2.5	Puanlama ve Ödül Uygulamaları	74
5.2.6	Kara Liste Uygulaması.....	74
5.3	İSG Organizasyonlarına İlişkin Sözleşme Hükümleri	74
5.4	Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisine Yönelik Uzman Görüşleri.....	76
5.4.1	Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Yaygınlığı	76
5.4.2	Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Çalışma Şekli	77
5.4.3	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Teknik ve Organizasyonel Tedbirler.....	77
5.4.4	Etkin Bir İSG Organizasyonunun Kurulmasının Önemi	77
5.4.5	Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisine Yönelik Alternatif Yaklaşım	78
6	SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME.....	79
	EK RÖPORTAJLAR	82
	KAYNAKÇA.....	105

1 GİRİŞ

İnşaat sektörü, kendisine bağlı onlarca alt sektörü ile yarattığı üretim ve istihdamla, tüm dünyada ekonominin lokomotif sektörü konumundadır. Türk inşaat sektörü, hem yurtiçi hem de yurtdışında gösterdiği faaliyetler sayesinde ülkemizin kalkınmasında önemli rol oynamaktadır. Artan iş hacmiyle beraber bu sektörde çalışan sayısı da artış göstermektedir. Bununla birlikte ILO verilerine göre, inşaat sektörü işçilerin maruz kaldıkları risklerin çeşitliliği ile ülkemizde iş kazalarının en çok yaşandığı ve ölümlü iş kazalarının da en çok görüldüğü sektördür. Bu durum, inşaat sektöründe iş sağlığı ve güvenliğini daha da önemli hale getirmektedir.

Yapı işleri, birçok disiplinden çalışanın bir araya gelerek yapının (projenin) tamamlanmasına yönelik ortak amaç birliği içerisinde faaliyette bulunduğu işlerdir. Daha açık bir ifadeyle, inşaat sektörü, diğer pek çok sektör tarafından üretilen ürün ve hizmetleri girdi olarak kullanmakta ve inşaat faaliyetinin nihai ürünü olan yapılar, farklı sektörlerin ürettiği ürün ve hizmetlerin bir bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır.¹ Bu farklı iş kalemlerinin tümünü tek bir işveren eliyle yürütmek oldukça zor olduğu için yapı sektöründe, özellikle büyük projelerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi kaçınılmaz bir uygulamadır. Tüm sektörlerde uygulanan asıl işveren - alt işveren ilişkisinin organizasyonel zorlukları, yapı işlerinin çok disiplinli yapısı ile bir araya geldiğinde oldukça karmaşık bir hal almaktadır. Bu karmaşık durumda teknik ve organizasyonel tedbirlerin alınması, alınan tedbirlerin takip ve denetiminin sağlanması için güçlü İSG organizasyonlarının kurulması büyük bir gereklilik arz etmektedir.

Bu gereklilik doğrultusunda hazırlanan “Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Uygulamaları ve İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisi” konulu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın “Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt

¹ Bon, R. (1992). The future of international construction: secular patterns of growth and decline. Habitat International, 16 (3), 119-128.

İşveren İlişkisi” başlıklı birinci bölümünde öncelikle yapı işlerine ilişkin temel kavramlardan bahsedilmiş, daha sonra ise yapı işlerinde asıl işveren – alt işveren ilişkisini oluşturan kavramlar ve bu ilişkinin kurulması ele alınmıştır. “Yapı İşlerinde İSG Organizasyonları” başlıklı ikinci bölümde yapı işlerinde kurulan İSG organizasyonlarına, İSG organizasyonunu oluşturan kişi ve kavramlara değinilmiştir. “Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin İSG Organizasyonlarına Etkisi” başlıklı bölümde ise konu asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışan yapı işleri özelinde ele alınarak genel gereklilikler ve kanuni zorunluluklar üzerinde durulmuş, asıl işveren – alt işveren ilişkisinin İSG organizasyonlarında ne gibi değişimlere neden olduğu anlatılmıştır. “Uygulama Örnekleri” başlıklı son bölümde asıl işveren-alt işveren ilişkisini yoğun biçimde kullanan bir şehir hastanesi projesi incelenerek alt yükleniciler ile çalışmalarda izledikleri yoldan mümkün olduğunca kısaca bahsedilmiştir. Sonuç bölümünde ise asıl işveren alt işveren ilişkisine yönelik çalışma kapsamında elde edilen bulgular çerçevesinde söz konusu ilişkinin İSG organizasyonuna etkisi değerlendirilmiştir.

2 YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN- ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ

Ekonomik ve teknolojik gelişmeler, 1980’li yıllardan itibaren işletmelerin mal üretimine veya hizmet sunumuna ilişkin organizasyonlarında ve insan kaynakları yönetimlerinde, kesin çizgilerle ayrılan yeni bir anlayışın egemen olması sonucunu doğurmuş; küreselleşme süreci ile birlikte, işletmeler, ekonomik kriz ve küresel pazarda rekabet koşullarına uyumlu stratejiler izlemeye başlamışlardır.² İzlenen stratejiler ile birlikte alt işverenlik uygulaması tüm sektörlerde olduğu gibi yapı sektöründe de işverenlere sağladığı ekonomik ve teknolojik faydalar sonucunda yaygınlaşmıştır.

Yapı işlerinde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin anlaşılması için öncelikle yapı işleri ve organizasyonlarının daha sonra bu işlerde asıl işveren - alt işveren ilişkisinin üzerinde durulması gerekir.

2.1 Yapı İşleri

Bir işyerinde yürütülen faaliyetlerin yapı işleri olarak değerlendirilmesi için ulusal ve uluslararası mevzuatta yer alan tanımlar önem arz etmektedir. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği’ne göre yapı işleri, inşaat ve çeşitli mühendislik işlerinin yürütüldüğü, yerüstü veya yeraltında, su üstü veya su altında yapılan, kazı, yarma ve doldurma, hafriyat, inşa (bina, set, baraj, yol, demiryolu, havai hat, tünel, metro, köprü, çelik yapı, iskele, liman, dalga kıran, gemi, kanalizasyon, lağım, kuyu, kanal, duvar, sıva, badana boya işleri, elektrik tesisatı, sıhhi tesisat, kalorifer tesisat, dülgerlik, marangozluk), prefabrike elemanların inşası ve sökümü, montaj işleri, değiştirme ve donatma, tadilatlar, yenileme, tamir, söküm, yıkım, restorasyon,

¹Ali Güzel, İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, s.33.

bakım, boyama ve temizleme, drenaj ve bu işlerde kullanılan sabit ve hareketli makine ve tesisleri kullanma işleri ile benzeri diğer işleri ifade eder.

Yapı alanı, bu işlerin yürütüldüğü alan; proje ise yapı işlerinin tamamlanmasına kadar yürütülen bütün işlerdir.

Ulusal mevzuatta tanımı ve kapsamı oldukça uzun olan yapı işleri uluslararası mevzuata göre de her tür bina ya da yapının kazı, inşaat, yapısal değişim, yenileme, onarım, bakım ve yıkım işleri; havaalanı, dok, liman, iç suyolları, baraj; ırmak, çığ ve deniz taşma önlemleri; yollar, otobanlar ve demiryolları; köprü, tünel, viyadük gibi yapılar çerçevesindeki kazı, inşaat, yapısal değişim, bakım, onarım ve yıkım işleri dâhil inşaat mühendisliği işleriyle birlikte iletişim, drenaj, kanalizasyon, su ve enerji temini gibi hizmetler ile prefabrik yapıların kurulması ve sökülmesiyle birlikte inşaat alanında prefabrik yapıların oluşturulması işlerini kapsamaktadır.³

İnşaat alanı, yukarıda belirtilen süreçler ya da işlemlerden herhangi birinin yapıldığı yeri, işyeri ise bir işverenin kontrolü altında olup işçilerin yaptıkları iş gereği bulunmak ya da gitmek durumunda oldukları her türlü yeri tanımlamaktadır.

Bu tanımlardan hareketle yapı işleri; yerüstü veya yeraltında, su üstü veya su altında yürütülen inşa ve çeşitli mühendislik işleri olarak tanımlanabilir.

2.1.1 Yapı İşlerinde Proje Yönetimi

İnşaatlarda proje yönetimi, projenin ön tasarım safhasından başlayarak işletme safhasına kadar geçen tüm süreci kapsayan yönetim modelini tarifler. Mühendisliğin yapı taşı olan optimizasyon faaliyetlerinin bir inşaat projesinde etkin bir biçimde hayat bulması için bu yönetsel faaliyetler bütünü bir zorunluluk olarak

³ İLO 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988: Madde 2.

geliştirilmiştir. Güncel proje yönetimi yaklaşımı altı temel başlık referans alınarak oluşturulmaktadır.⁴

- Proje Yönetimi
- Maliyet Yönetimi
- Süre Yönetimi
- Kalite Yönetimi
- Sözleşme İdaresi
- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetimi

İnşaat proje yönetiminde referans alınan ve yönetilmesi öngörülen bu altı başlık, bir projenin hemen hemen tüm safhalarında farklı dinamiklere sahiptir. Bu dinamikler çoğu kez birbirleri ile ilişkili olan ve birbirlerini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen bir döngüdedirler. Aşağıda maddeler halinde verilen inşaat projesi safhalarının her birinde bu referanslar farklı ağırlıklar taşırlar:

- Ön Tasarım
- Tasarım
- İhale ve Satın alma
- Yapım
- Yapım Sonrası

Yukarıda tarif edilen proje yönetimin temel başlıkları ile projelerin safhaları düşünüldüğünde çoğu kez iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının yapım safhasında ele alındığı gözlemlenmektedir. İnşaat projelerinin yalnızca üretim/yapım aşamasında gündeme gelen ve yapım esnasında da üretime dışsal/üretimi geciktiren bir zorunluluk olarak algılanan iş sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarının çoğu kez istenilen performansta olamamasının birincil nedeni budur. Çağdaş bir proje yönetim uygulamasının gerçekleştirildiği bir inşaat projesindeki optimizasyon çalışmalarında öne çıkan başlıklarda süre, maliyet ve kalite üçlüsüne İSİG eklenmektedir. İSİG, bu üçlüye eklenmenin ötesinde bu üçlünün başında yer alması gereken bir başlıktır.

⁴ Doğan Sorguç, Dr. Murat Kuruoğlu, “İnşaat (Proje) Yönetiminin Hizmet ve Uygulama Standartları” ,İMO- İstanbul Şubesi, 2002, CMAA(2002) s.8.

Unutulmamalıdır ki başarılı bir İSİG uygulamasındaki en temel anlayış, İSİG'in bir yük değil, proje yönetiminin olmazsa olmaz bileşenlerinden biri olduğudur.⁵

2.2 Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisine İlişkin Kavramlar

Asıl işveren alt işveren ilişkisi yapı işyerleri başta olmak üzere tüm işyerlerinde yaygın olan çalışma biçimidir fakat bir işyerinde birbiriyle ilişkisi bulunan işverenler arasındaki tüm ilişki asıl işveren – alt işveren ilişkisi kapsamında değerlendirilemez. Bu ilişkinin hangi hallerde asıl işveren alt işveren ilişkisi kapsamında değerlendirileceğini anlamak için 4857 Sayılı İş Kanununun 2. Maddesindeki tanımın iyi anlaşılması gerekir. Bu tanıma incelemeden önce tanımda yer alan bazı kavramlar üzerinde durmakta fayda vardır. Asıl İşveren – Alt İşveren ilişkisinin anlaşılması için bu iş ilişkisinin taraflarının kimler olduğu ve konusunun ne olduğu bilinmelidir.

2.2.1 İşveren

4857 Sayılı İş Kanununa göre işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denir.

2.2.2 İdare / Mal Sahibi

Yapım işinin ihalesini düzenleyen, yüklenicinin yapım faaliyetlerini denetleyerek hakedişlerini düzenleyen kamu kuruluşu yapım sözleşmelerinde idare veya ihale makamı olarak anılmaktadır. Sahip olduğu arsaya kullanım amacına uygun yapı yaptıran gerçek veya tüzel kişi ise mal sahibi veya iş sahibi olarak tanımlanmaktadır.

⁵ Construction Management Association of America, Standards of Practice, 1993.

Yapım işinde herhangi bir çalışanı bulunmayan mal sahibi veya idare asıl işveren olarak değerlendirilmez.

2.2.3 Asıl İşveren

İşyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder. Yapı işlerinde asıl işveren kavramının karşılığı genellikle yüklenici (müteahhit) firma olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2.4 Alt İşveren

İş Kanunu açısından alt işveren bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverendir.

Alt İşverenlik Yönetmeliği açısından alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.

Sosyal Güvenlik Mevzuatı açısından alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişidir. Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi,

asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur.

Kanundaki tanımının dışında, öğretilerde alt işveren, sermayesi yeterli olmadığı için kendi adına işyeri kuramayan, bir asıl işverenin teminatı ile ve onunla yaptığı alt işverenlik sözleşmesi ile asıl işverenden iş alan, iş aldığı işyerinde çalıştırmak için iş sözleşmesi yaptığı işçilerini sadece bu işte ve iş aldığı işverenin de birlikte sorumluluğu altında çalıştıran kimse olarak da tarif edilmiştir.⁶

Son olarak, alt işveren için kendi adına işçi çalıştıran ayrı bir işveren olup, başka işverenden iş aldığı dahi aldığı işi bağımsız bir şekilde kendi iş organizasyonu içerisinde yürüten ve asıl işverenin bu anlamda ne vekili ne aracısı olan işveren şeklinde yapılan bir tanım öğretilerde yerini almıştır.⁷

Alt işverenlik uygulaması günümüzde hemen hemen bütün sektörlerde görülmektedir. Uygulamanın bu denli yaygınlaşmasının bir nedeni de işletmelerin istihdam biçiminde esnek bir yapıya kavuşma arzularıdır. İşverenlerin, daha kolay yönetilebilir işletme yönetimi sağlamak ve işletmede aktif olarak çalışan işçi sayısından resmi olarak istihdam ettiği işçi sayısından daha az görünmesi nedeniyle çeşitli mevzuatlarda bulunan yükümlülüklerin kapsamına girmekten kaçınma amaçları da alt işverenlik ilişkisinin doğmasına ve yaygınlaşmasına neden olarak gösterilebilmektedir.

Alt işverenlik sisteminin yaygınlaşmasıyla birlikte çeşitli hukuki ve sosyal problemler açığa çıkmıştır. Çalışanların sosyal ve ekonomik haklarının kısıtlanması, sendikal ve toplu sözleşme haklarında kayıplar meydana gelmesi söz konusu problemlere örnek olarak gösterilebilir. Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde ortaya çıkan problemler mevzuat çalışmaları ile giderilmeye çalışılsa da günümüzde bu problemlerin devam ettiği söylenebilir.

⁶ Erdoğan Çubukçu, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar”, TÜHİS Dergisi, C21, Sa.3 Kasım 2007 – Şubat 2008 s.2.

⁷ İbrahim Aydın; Türk İş Hukukunda Alt İşveren İlişkisi ve Muvazaa Sorunu, 2. Bs. Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012, s.180.

2.2.5 Asıl İş

Mal veya hizmet üretiminin esasını oluşturan işler asıl iş kapsamında değerlendirilir. Kanunda yapı işleri tanımı kapsamına giren çalışmaların tamamı yapı işlerinde asıl iş tanımına giren çalışmalara örnek olarak gösterilebilir.

2.2.6 Yardımcı İş

Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre yardımcı iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işlerdir. Yapı işlerinde yardımcı işlere yemek, güvenlik ve temizlik gibi yan hizmetler örnek olarak gösterilebilir.

Yargıtay kararlarında yardımcı iş kavramı “...yardımcı iş, üretime ilişkin olmakla birlikte ikinci planda kalan işlerdir”⁸ şeklinde yer almaktadır. Diğer bir tanıma göre yardımcı iş, “ilgili asıl işverenin gerçek üretim sürecinde yer almayan ama onu ve onda çalışan personelin kimi ihtiyaçlarının tatminini hedefleyen, asıl işle bağlantılı, yan-destekleyici nitelikteki faaliyetlerdir” şeklinde tanımlanmıştır.⁹ Bir diğer tanıma göre de yardımcı işten anlaşılması gereken her türlü iş olmayıp, bu işler niteliği gereği asıl işle doğrudan ilgisi olmayan fakat üretimle dolaylı ilişki içinde işlerdir.¹⁰

2.2.7 İşyeri

İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir. İşverenin işyerinde ürettiği mal

⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.3.2006, 3194/7004.

⁹ Ercan Akyiğit, İş Kanunu Şerhi, Ankara, 3. Baskı, 2008, C.1, s.13.

¹⁰ Aydın Başbuğ, “Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Şeker Sanayi Örneği”, Ankara, 2010,s.67-68.

veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağılı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğere eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağılı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

Yasadaki tanımda da yer aldığı üzere, diğere bir işveren olarak alt işveren, asıl işverenin işyerinde ve asıl işverenin kurmuş olduğu iş organizasyonu kapsamında bir faaliyeti üstlenmekte olup üstlendiğı bu faaliyet çerçevesinde kendi işyerini meydana getirmektedir. Başka bir deyişle, asıl işverene ait işyerinin içinde, alt işverene ait ikinci bir işyerinin daha mevcudiyeti söz konusu olmaktadır.¹¹

Bu tanımdan hareketle yapı işlerinde işyeri olarak anılan bölgenin içerisine yapım işinin yürütüldüğü alanın yanı sıra barınma, dinlenme, sosyal tesisler gibi geniş bir alanın girdiğı söylenebilir. Bu alan genellikle üstyapı inşaatlarında (konut, hastane, okul inşaatı gibi) ihata altına alınan giriş-çıkışların da kontrollü bir şekilde yapıldığı bölgelerdir. Yatay inşaat sahalarında (karayolu, demiryolu, boru hattı, sulama hattı gibi) ise barınma, dinlenme, sosyal tesisler haricinde kalan kazı, dolgu ve yapım gibi faaliyetlerin yürütüldüğü alanlar dağınık bir biçimde konumlanmıştır.

2.2.8 Kendi Nam ve Hesabına Çalışan Kişi

Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapan ve projenin tamamlanmasında profesyonel katkı sağlayan kişiye denir. Yapı işlerinde kendi nam veya hesabına çalışan kişiler danışmanlar, mühendisler, müşavirler gibi meslek profesyonelleri olabileceğı gibi işin büyüklüğüne bağılı olarak elektrik tesisatı ustası, sıhhi tesisat ustası, iş makinesi sahibi ve operatörü gibi mavi yakalı meslek sahipleri de olabilir.

¹¹ Şeref Özcan, “İş Sağlığı ve Güvenliğı Açısından Alt İşverenlik”, Mühendis ve Makina, 55/655 (2014), s. 38.

2.2.9 İşletmenin ve İşin Gereği ile Teknolojik Sebeplerle Uzmanlık Gerektiren İş

Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren iş, mal veya hizmet üretiminin zorunlu unsurlarından olan, işin niteliği gereği işletmenin kendi uzmanlığı dışında ayrı bir uzmanlık gerektiren iştir. İşverenin kendi işçileri ve yönetim organizasyonu ile mal veya hizmet üretimi yapması esastır. Ancak asıl iş;

- a) İşletmenin ve işin gereği,
- b) Teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmesi,

şartlarının birlikte gerçekleşmesi hâlinde bölünerek alt işverene verilebilir. Asıl işin bir bölümünde iş alan alt işveren, üstlendiği işi bölerek bir başka işverene veremez.

Doktrinde belirtilen tanımlara göre ise asıl iş, işyerinin teknik amacının gerçekleşmesi ile yani o işyerinde amaçlanan mal veya hizmet üretimi ile doğrudan ilgili olan, o teknik amacın gerçekleşmesine yönelik sürece doğrudan dâhil olan ve bu süreç açısından olmazsa olmaz faaliyetleri ifade eder.¹² 1475 sayılı kanun döneminde, asıl işin bölünerek alt işverene verilmesine ilişkin bir sınırlama veya özellik aranmadığı için işçilik haklarının her zaman engellenmesi gibi kronikleşmiş bir durum ile karşılaşılmakta idi. Bu nedenle de doktrin ve yargı kararlarında asıl iş bölünüp alt işverene verildiğinde, bir takım ölçülere dayanılarak her zaman bu uygulama peşinen geçersiz sayılmalı şeklinde bir belirsizlik oluşturmaktaydı. İşte bu tereddütlerin önüne geçilmesi ve asıl işin bölünerek alt işverene verilebilmesinde 4857 sayılı kanun soyut da olsa "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren özellikte olma" ölçüsünü getirmiş bulunmaktadır.¹³ Örneğin, dört bloktan teşkil olan bir konut sitesi inşaatının alçı sıva ve boya işlerini üstlenen alt yüklenicinin; üstlendiği işin iki bloğunu bir işverene, iki bloğunu ise diğer bir işverene alt yüklenici sözleşmesi ile yaptırması veya üstlendiği işin alçı işlerini bir alt

¹² Hamdi Mollamahmutoğlu/Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2014, s.216.

¹³ Aydın, a.g.e. s.190.

yükleniciye, boya işlerini ise bir başka alt yükleniciye yaptırmasının Alt İşverenlik Yönetmeliği açısından uygun olmadığı değerlendirilmektedir.

2.3 Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisi

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Yönetmelik maddesi tam anlamıyla açıklanmak istenirse “işyerinde mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işler ve asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler” olarak iki temel husus ile karşılaşmaktayız. Bu bakımdan, asıl işveren alt işveren ilişkisinde “asıl işin bir bölümü” ile “yardımcı iş” ayrımının doğru şekilde yapılması önemlidir. Bununla birlikte, gerek asıl işin ve bölümünün ve gerekse de yardımcı işin, her bir asıl işverenin faaliyet alanına göre değişebileceği gözden uzak tutulmadan hareket edilmelidir.¹⁴ Bu tanıma dayanarak, asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir işyerindeki üretimi dışsallaştırmanın tipik örneğini oluşturmaktadır. Çünkü işveren kendi işyerinde kendi işçileri ile gerçekleştireceği ve yarar sağlayacağı bir üretimi başka bir işveren ve onun işçileri aracılığıyla sonuçlandırmaktadır. Üretim, asıl işverene ait işyerinde gerçekleştirilmekle birlikte, burası alt işverenin ayrı bir işyeri olmakta ve asıl işverenle herhangi bir hukuki ilişki içinde olmayan bu ikinci işverenin işçileri tarafından yerine getirilmektedir. Asıl işin sahibi, bir anlamda, dışarıdaki bir işveren aracılığı ile ürettiği mal veya hizmetten kazanç elde etmektedir. Bu nedenle, alt işveren aracılığıyla üretimi gerçekleştirme, İş Hukuku kuralları tarafından yasaklanmamakla birlikte, bir istisna gibi algılanmaktadır. Çünkü iş hukukunda asıl olan, işverenin kendi işyerinde, kendi işçileri ile üretim yapmasıdır.¹⁵

¹⁴ Ercan Akyiğit, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2010, s.12.

¹⁵ Güzel, a.g.e. s.38.

2.3.1 Yapı İşleri Açısından Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi Uygulamaları

Yapı işlerinde mal sahibi ya da arsa sahibi her zaman asıl işveren olarak değerlendirilemez. Kanunda belirtilen asıl işverenin, işveren niteliğinde yani işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum kuruluş olmasıdır. İş Kanununun 2'nci maddesinde belirtilen anlamında bir alt işveren ilişkisinden bahsedebilmek için, asıl işverenin bu kanun bakımından işveren sıfatını taşıması ve devam ettirmesi gereklidir. Bu husus, Alt İşverenlik Yönetmeliğinde "Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır" şeklindeki hükümlerle dile getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle, belirli işin bir bölümünü başkasına verip diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi asıl işveren durumundadır. Asıl işverenin işverenlik sıfatı sadece işçi çalıştırmaktan değil, alt işverene bir kısmını devrettiği işin tamamında işçi çalıştırıyor olmasından kaynaklanması gerekir.¹⁶ Mevzuatta bahsedilen hususlardan hareketle öncelikle ortada bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığından söz edilebilmesi için kendine ait işyerinde işçi çalıştıran gerçek ya da tüzel kişi ya da tüzel kişiliği olmayan kurum kuruluş olarak işverenin olması gerekmektedir. Bu hükmü, İş Kanunu kapsamında bir iş sözleşmesine dayanarak işçi çalıştırmayan bir kimse asıl işveren sayılamaz şeklinde açıklayabiliriz. Kanuni düzenlemeden, asıl işveren - alt işveren ilişkisinin kendisi de fiilen işçi çalıştıran ve belirli bir teknik amaca, mal ve/veya hizmet üretimine yönelik bir işverenin (asıl işveren), işyerinde iş alan ve işçilerini münhasıran burada çalıştıran diğer işveren (alt işveren) arasında kurulacağı anlaşılmakta ve bu ilişkinin asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde veya işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimiyle ilgili yardımcı işlerde mümkün olabileceği tasrih edilmektedir.¹⁷ Çalışma hayatında ortaya çıkan bazı alt işveren ilişkilerinde yapılacak olan işin, asıl işverenin işyerinde yapılmasının mümkün olmaması dolayısıyla kanundaki düzenlemenin dar yorumlanmaması gerekir. Verilen örnek ise, bir termik elektrik santralinde kömür taşıma işinin alt işverene verilmesidir. Bu nedenle, bazı

¹⁶ Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, 2. Baskı, Turhan Kitapevi Ankara, 2005. s.136.

¹⁷ Ünal Narmanlıoğlu, Ferdi İş İlişkileri, 1. Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s.122.

durumlarda alt işverenin aldığı işin niteliği, onun asıl işverenin işyerinde yapılmasını mümkün kılmıyorsa, asıl işveren alt işveren ilişkisi ortadan kalkmamalıdır.¹⁸ Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur. Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak, asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Konu, yapı işleri özelinde ele alındığında, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlere örnek olarak ise kalıp işleri, demir donatı işleri, ince işler, montaj işleri, elektrik ve sıhhi tesisat işleri; mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlere ise yemekhane, temizlik ve güvenlik işleri örnek verilebilir.

2.3.2 Muvazaa

Borçlar hukukunda Muvazaalı bir işlemde,

- a) Üçüncü kişileri aldatmak için yapılmış “görünürdeki işlem”
- b) Görünürdeki işlemin taraflar arasında hüküm ifade etmeyeceğini belirleyen “muvazaa anlaşması”
- c) Tarafların gerçek iradelerine uyan “gizli işlem” olmak üzere üç ayrı işlem bulunduğu belirtilmektedir.¹⁹

İş Hukukunda muvazaa ise Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yer aldığı şekliyle,

¹⁸ Aydın, a.g.e. s.210.

¹⁹ Safa Reisoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayınları 21. Baskı, 2010, s.101.

- 1) İşyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir bölümünde uzmanlık gerektirmeyen işlerin alt işverene verilmesini,
- 2) Daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile kurulan alt işverenlik ilişkisini,
- 3) Asıl işveren işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak hakları kısıtlanmak suretiyle çalıştırılmaya devam ettirilmesini,
- 4) Kamusal yükümlülüklerden kaçınmak veya işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut çalışma mevzuatından kaynaklanan haklarını kısıtlamak ya da ortadan kaldırmak gibi tarafların gerçek iradelerini gizlemeye yönelik işlemleri, ihtiva eden sözleşmeyi ifade eder.

2.3.2.1 Muvazaanın İncelenmesi

Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde muvazaa, gerçekte bir alt işveren ilişkisi kurmayı amaçlamamakla birlikte, işverenin iş ilişkisinden kaynaklanan bazı yükümlülüklerden kaçınarak avantaj elde etmesi amacıyla görünürde bir alt işveren ilişkisi kurmalarıdır. O halde muvazaalı alt işveren ilişkisinde taraflar, aslında bir alt işveren ilişkisi içine girmeyi değil, alt işveren işçilerine karşı asıl işverenin işveren sıfatını devam ettirmesini amaçlarlar.²⁰

Muvazaalı bir durumun tespiti halinde yapılması gerekenlere Alt İşverenlik Yönetmeliğinde yer verilmiştir. Tescili yapılan işyeri için belgelerde Kanuna aykırılık veya muvazaa kanaatini oluşturan delillerin bulunması hâlinde, söz konusu belgeler gerekçesi ile birlikte incelenmek üzere il müdürlüğüne iş teftiş grup başkanlığına intikal ettirilir. Muvazaanın incelenmesinde özellikle;

- Alt işverene verilen işin, işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olup olmadığı,

²⁰ Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren, Ankara, 2010, s. 355.

- Alt işverenin daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kişi olup olmadığı,
- Alt işverenin işe uygun yeterli ekipman ile tecrübeye sahip olup olmadığı,
- İstihdam edeceği işçilerin niteliklerinin yapılacak işe uygun olup olmadığı,
- Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı,
- Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin iş hukukunun öngördüğü kamusal yükümlülüklerden kaçınmayı amaçlayıp amaçlamadığı,
- Yapılan alt işverenlik sözleşmesinin işçilerin iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi yahut mevzuattan kaynaklanan bireysel veya kolektif haklarını kısıtlamaya ya da ortadan kaldırmaya yönelik yapılıp yapılmadığı,

hususları göz önünde bulundurulur.

Alt işverene verilen işte asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilenlerden başka asıl işverenin işçisinin çalışıp çalışmadığı konusu, yapı işlerinde asıl işveren- alt işveren ilişkisinin incelenmesinde önemli bir noktadır. İş sahibi gerçek veya tüzel kişinin yapı alanında herhangi bir çalışanın bulunmaması durumunda aralarındaki ilişkinin asıl işveren - alt işveren ilişkisi kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir. Asıl işveren - alt işveren ilişkisi için, işyerinde iş sahibinin de işçi çalıştırıyor olması koşulu aranır. Sigortalı çalıştırmayan iş sahibi işveren sıfatını kazanamayacağı için, bu durumdaki kişilerden iş alanlarda aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır. İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte ise, işi alan kimse aracı değil, bağımsız işverendir.²¹

2.3.3 Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması

Asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için Alt İşverenlik Yönetmeliğinde beş koşuldan bahsedilmiştir;

²¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.05.2004, 2004/233.

- Asıl işverenin işyerinde mal veya hizmet üretimi işlerinde çalışan kendi işçileri de bulunmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde mal veya hizmet üretiminin yardımcı işlerinden olmalıdır. Asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda ise, verilen iş işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmalıdır.
- Alt işveren, üstlendiği iş için görevlendirdiği işçilerini sadece o işyerinde aldığı işte çalıştırmalıdır.
- Alt işverene verilen iş, işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin bir iş olmalı, asıl işe bağımlı ve asıl iş sürdüğü müddetçe devam eden bir iş olmalıdır.
- Alt işveren, daha önce o işyerinde çalıştırılan bir kimse olmamalıdır. Ancak daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez.

Daha önce o işyerinde çalıştırılan işçinin bilahare tüzel kişi şirketin ya da adi ortaklığın hissedarı olması, alt işveren ilişkisi kurmasına engel teşkil etmez. Ayrıca işyeri eski işçisi (usta, yönetici) gerçek kişi ile asıl işverenlik kurulması bakımından hizmet alım sözleşmesinin yapılamayacağı belirtilerek, muvazaalı alt işverenlik kurulması önlenmek istenmiştir.²²

2.3.3.1 İşyerini Bildirme

Alt işveren, kendi işyeri için İş Kanununun 3. Maddesi hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre işveren veya proje sorumlusu; yapı işinin 30 işgününden fazla süreceği ve devamlı olarak 20'den fazla çalışan istihdam edileceği ve işin büyüklüğü 500 yevmiyeden fazla çalışma gerektireceği durumlarda yapı işine başlamadan önce belirtilen bilgileri içeren bildirim, Bakanlığın ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne vermekle

²² Umut Topçu, "Asıl İşveren ile Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Haklarına Etkisi", Mali Çözüm Dergisi, S: 102, 2010, s. 297.

yükümlüdür. Bu bildirimde belirtilen bilgilerin yer aldığı levha, açıkça görünecek şekilde yapı alanının uygun bir yerine konulur. Gerektiğinde bu bilgiler güncellenir.

Yapı işlerinde ihale makamları ve yapı ruhsatını veren merciler, işyerlerinin ilgili il müdürlüğüne bildirimde bulunup bulunmadığını kontrol ederler. Bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili il müdürlüğüne bir yazı ile en geç 15 gün içinde bildirirler.

İş Kanunu kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde il müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Asıl işveren – alt işveren ilişkisi kurularak iş alan alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte bildirim yapmakla yükümlüdür. Kanunda ve yönetmelikte yer alan yazılı şekil şartının geçerlilik şartı olmayıp sadece ispat şartı olduğu öğretide kabul edilmektedir.²³

2.3.3.2 İşyeri Tescili

İl müdürlüğüne, bildirimde bulunan alt işverenin işyeri tescil edilerek işyeri için bir sicil numarası verilir. İşyeri bildirgesinde beyan edilen bilgilerin ve eklenmesi gereken belgelerin eksik veya gerçeğe aykırı olması hâlinde işyerinin tescili yapılmaz.

²³ Tankut Cantel, Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2008, Sayı 10, s. 5-12.

2.3.3.3 Kayıt Dışı Alt İşveren İşyerlerinin Tescil İşlemleri

Sosyal Güvenlik Kurumu müfettişleri veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarınca işyerlerinde yapılan denetimlerde ya da ihale makamları, ruhsata tabi işlerde (maden arama ve işletme, inşaat, taş ocağı ve benzeri) ruhsatı veren merciler (valilikler, kaymakamlıklar, belediyeler), sosyal güvenlik il müdürlükleri, vergi daireleri de kendi mevzuatları açısından yaptıkları işlemler sırasında, işyerlerinin bildirimde bulunup bulunmadığını kontrol ederler. Bildirim yapmamış olan işyerlerinin unvan ve adreslerini ilgili il müdürlüğüne bir yazı ile en geç 15 gün içinde bildirirler. Denetim elemanlarınca veya kamu kurumlarınca yapılan bildirimler dikkate alınarak il müdürlüğüne gerekli işlemler yapılır.

2.4 Yapı İşlerinde Alt İşverenlik Sözleşmesi

Alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasındaki çalışma koşullarını belirleyen ana sözleşmedir. Alt yüklenici firmanın sunacağı hizmetin, asıl işverenin bu hizmetin karşılığında taahhütlerinin ve sözleşme kapsamında çalışacak personellerin tüm şartları alt işverenlik sözleşmesinde yer alır. Doğru yapılandırılmış bir alt işverenlik sözleşmesi, sağlıklı bir asıl işveren alt işveren ilişkisi için olmazsa olmazdır.

Yapı işlerinde sözleşme dosyasında iş güvenliği ile ilgili olarak hangi hususların yer alacağını, iş güvenliği koordinatörü belirler. Sözleşme evrakı, yüklenici ve alt yüklenicilerin güvenlikten birinci derecede sorumlu olacağı biçimde düzenlenmelidir. Ana yüklenici, her sözleşme dosyasına inşaat proje yöneticisi tarafından incelenmek üzere aşağıdaki bilgileri koymalıdır.

- İş Güvenliği Programı
- İş Güvenliği Temsilcilerinin Özgeçmişleri
- Tehlike Anı İçin İletişim Programı
- Özgün İş Tehlikelerine Karşı Özel Programlar

- Çevresel Atık Depolama Programı
- Uyuşturucu ve Alkol Programı
- İş Güvenliği Eğitim Programı
- Gereğinde Sendika İş Güvenliği Önergeleri

Sözleşme dosyasında, çalışanların iş güvenliği ve sağlığından, mal ve mülke gelecek zarar ziyandan sadece yüklenicinin sorumlu olduğu açıkça belirtilmelidir. Yüklenici, şantiyesi için geçerli tüm yasal düzenlemelere uymakla yükümlüdür.²⁴

Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre, alt işverenlik sözleşmesi asıl işveren ile alt işveren arasında yazılı şekilde yapılır. Asıl işveren ile alt işveren arasında yapılan ve işin üstlenilmesine esas teşkil eden sözleşmede, 2.4.1 numaralı bölümde bahsedilen hususların bulunması hâlinde söz konusu sözleşme alt işverenlik sözleşmesi olarak kabul edilebilir.

2.4.1 Alt İşverenlik Sözleşmesinde Yer Alması Gereken Hususlar

Alt İşverenlik Yönetmeliğine göre alt işverenlik sözleşmesinde;

- Asıl işveren ile alt işverenin işyeri unvanı ve adresi,
- Asıl işveren ile alt işverenin tüzel kişiliği ya da tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluş olması hâlinde işveren vekillerinin adı soyadı ve adresi,
- İşyerinde yürütülen asıl işin ne olduğu,
- Alt işverene verilen işin ne olduğu,
- Alt işverene asıl işin bir bölümü veriliyor ise; verilen işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirme koşuluna ilişkin teknik açıklama,
- Taraflarca öngörülmüş ise işin başlama ve bitiş tarihleri,
- Alt işverenin faaliyetlerini işyerinin hangi bölümünde gerçekleştireceği,

²⁴ Sorğuç & Kuruoğlu, a.g.e. s. 77.

- Asıl işverenin, alt işverenin işçilerine karşı o işyeriyle ilgili olarak Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı,
- Alt işverenlik sözleşmesinin yapılmasından önce asıl işveren tarafından çalıştırılan işçilerin alt işveren tarafından işe alınması hâlinde, bu işçilerin haklarının kısıtlanamayacağı,
- Alt işverene verilen işin taraflar açısından yürütülme esasları,
- Asıl işveren veya vekili ile alt işveren veya vekilinin imzası,

hususlarına yer verilir.

Bir işyerinde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir işin alt işverene verilmesi hâlinde, alt işverenin uzmanlığını belgelendirmesi amacıyla sözleşme kapsamındaki işe uygun; iş ekipmanı listesi, iş bitirme belgesi, operatör ve teknik eleman sertifikaları sözleşmeye eklenir.

2.5 Yapı İşlerinde Asıl İşveren ve Alt İşverenin Sorumluluk Paylaşımı

Kanunda alt işverenlerin sadece asıl işverenden aldıkları işlerde çalıştırdıkları işçilere karşı asıl işverenlerin de alt işveren ile birlikte sorumlu tutuldukları belirtilmiştir. Alt işverenlerin ekonomik olarak daha zayıf olmaları ve genellikle alt işverenlerin yaptıkları işlerin belirli süreli ve geçici işler olması dolayısı ile bunları takip etmekteki güçlük, işçilerin haklarının tehlikeye düşmesi halinde asıl işveren de bu işçilere karşı sorumlu tutulmuştur.²⁵ Alt işverenle birlikte sorumluluk aynı derecede ve borcun tamamına ilişkindir. Asıl işveren, alt işverene tüm borçlarını ödediğini kanıtlayarak sorumluluktan kurtulamaz. Asıl işverenle alt işveren aralarında sözleşme yaparak bu sorumluluğu bertaraf edemezler. Birlikte sorumluluk mutlak nitelikte olup alt işverenin sıfatı, konumu, mali durumu açısından arada fark yoktur. Asıl işverenin sorumluluğu bağlı bir sorumluluk olup alt işverenin sorumluluğunun doğduğu durumlarda ortaya çıkar.

²⁵ Talat Canbolat, İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri, İstanbul, 1992, s.65.

İş Kanununa göre asıl işveren, alt işverenin gözetme borcuna aykırı davranışlarından dolayı onun işçilerine karşı müteselsil sorumluluk taşımaktadır. Bu sebeple, asıl işveren alt işverenin işçisinin kaza geçirmesi ya da hastalanması halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanamayan zararlarından alt işverenle birlikte sorumlu olmaktadır. Bu nedenle, asıl işverenler alt işverenlerin kanunlara uygun davranmasını ve bu şekilde doğacak zararlara engel olmak için, özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında bir takım önlemler almaktadırlar. Örneğin, bir inşaat alanında baret takmadan gezen alt işveren işçisini uyarmak, baret giymeye zorlamak, onu denetlemek, işyerindeki talimatlara uymasını istemek muvazaa anlamına gelmemektedir. Asıl işverenin işyerindeki işçi sağlığı ve güvenliği açısından yapılmış talimatlara, alt işveren işçileri de uymak zorundadırlar. Kanunda, asıl işveren ile alt işveren işçisi arasında bir iş sözleşmesi ilişkisi olmamasına rağmen, asıl işveren alt işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Bu sorumluluk sadece İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan sorumlulukla sınırlıdır. Öte yandan, bu sorumluluğun anlamı, alt işverenin işçilerinin, kendi işvereninden İş Kanununa dayalı haklarını, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklarını alamazlarsa, ona gitmeye gerek kalmaksızın doğrudan doğruya asıl işverene gitmek ve ondan talep etmek, ödemediği takdirde de dava açmak suretiyle asıl işverenden almak hakkına sahip olmalarıdır. Kanundaki düzenlemeye göre, burada birlikte sorumluluk söz konusudur.

İş Kanunu 36'ncı maddesi hükmüne göre genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenlerin müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri hakedişlerden kesinti yaparak öderler.

Sosyal Güvenlik açısından bu yükümlülüğe bakacak olursak, kanunun asıl işvereni bu kanun açısından tam sorumlu tuttuğu görülecektir. Yani, alt işveren, işyerinde işçi

sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerini yerine getirmemişse ve gerekli tedbirleri almamışsa, Sosyal Güvenlik Kurumu, asıl işverene karşı rücu davası açabilir. 5510 sayılı Kanunun 11'inci maddesine göre, alt işveren, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı, kendi sigortalı işçilerini, işverenle aralarında yaptıkları sözleşmenin ibrazı kaydıyla, Sosyal Güvenlik Kurumundan alacağı özel bir numara ile asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildirebilme hakkına sahip olmuştur. Ayrıca, aynı kanunun 12'nci maddesinin son fıkrasında "... Sigortalılar, üçüncü bir kişinin aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile birlikte sorumludur." denilerek asıl işverenin alt işverenin işçilerinden bu konuda doğan sorunlar nedeni ile müşterek sorumlu olduğu vurgulanmıştır.²⁶

Asıl işverenin sorumluluğu, alt işverenin hukuki sorumluluğu ile sınırlıdır. Burada öngörülen sorumluluk, İş Kanunundan ve iş sözleşmesinden doğan işçi hakları ile ilgilidir. İş sözleşmesinden doğan yükümlülükler konusunda asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumlu olup olmadığı geçmişte çekişmeli iken, 4857 sayılı Kanun, 5510 sayılı Kanun ve Alt İşveren Yönetmeliği ile yapılan değişiklikler sonucunda net bir şekilde alt işverenle birlikte asıl işverenin de sorumlu olduğu kabul edilmiştir.

Ayrıca, İş Kanununun 2'nci maddesine göre asıl işveren, alt işverenin gözetme borcuna aykırı davranışlarından dolayı onun işçilerine karşı müteselsil sorumluluk taşımaktadır. Bu sebeple, alt işveren işçisinin kaza geçirmesi ya da hastalanması halinde, sosyal güvenlik kurumu tarafından karşılanamayan zararlarından alt işverenle birlikte o işçiye karşı sorumlu olmaktadır. Bu durum, alt işverenlerin kanunlara uygun davranmasını ve iş sağlığı ve güvenliği alanında, asıl işverenin alt işveren üzerinde bir takım yetkilerle donatılması gereğini doğurmaktadır. Uygulamada daha ziyade alt işveren sözleşmelerine konulan hükümlerle asıl işverene sağlanan bu tür yetkiler, kanunda düzenlemeye de konu olmalıdır. Asıl işverenin, alt işverenin işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerini denetleyebilmesi, talimat verebilmesi ve hatta yaptırım uygulayabilmesi sağlanmalıdır. Böylelikle bu durumun

²⁶ Sebahat Gençtarıh, Asıl işveren - Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği Işığında Uygulamadaki Sorunlar, Mersin, 2009, s.79.

alt işverenliğin muvazaalı olduğu yönündeki iddialarla karşılaşmasının da önüne geçilmiş olacaktır.²⁷



²⁷ Gençtarıh, a.g.e. s.77.

3 YAPI İŞLERİNDE İSG ORGANİZASYONLARI

Yapı işlerinin çok tehlikeli sınıfta yer alan geçici süreli işyerleri olması, toplumun her kesiminden çalışanı bünyesinde bulundurması, klasik işyerlerinden daha dağınık bir çalışma yapısı olması sebebiyle organizasyonu zor olan işyerleridir. Bu dezavantajlar nedeniyle yapı işlerinde İSG organizasyonlarının etkin bir şekilde kurulması ve işlevsel çalışmasının sağlanması hayati önem taşımaktadır.

3.1 Yapı İşleri Organizasyonunda Yer Alan Kişiler ve Kavramlar

Yapı işlerinde İSG organizasyonları konusuna değinmeden önce bu organizasyonun bileşenleri üzerinde durmak organizasyonları anlamamızı kolaylaştıracaktır.

3.1.1 Yapı İşlerinde İşveren

Her türlü yapı inşası işinin Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca yetki belgesi verilmiş gerçek veya tüzel kişiler tarafından üstlenilmesi mecburidir. Yapı müteahhidi, şahsen sahip olduğu teknik ve mali kaynakları kullanarak veya taşeron marifetiyle yapım işini ticari maksatla üstlenen, yapının plana ve mevzuata, fen, sanat ve sağlık kurallarına, ruhsata ve eki projelere uygun olarak ve bünyesindeki mimar ve mühendisler ile diğer uzmanların gözetimi altında inşa edileceğini yapı sahibine ve ilgili idareye taahhüt eden gerçek veya tüzel kişidir. Yapı müteahhidi, inşaatta görevlendireceği şantiye şefi ile asgari hüküm ve şartları belirlenmiş sözleşmeyi imzalar. Bu sözleşmenin bir sureti yapı denetim kuruluşuna verilir. Şantiye şefinin

aynı yapıda yapı müteahhidi olması hâlinde, şantiye şefliği için sözleşme akdedilmesi şartı aranmaz. Yapı sahibi ile yapılan sözleşmede bu husus belirtilir.²⁸

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenin genel yükümlülükleri tanımlanmıştır. İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

Yapı işlerinde işveren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda belirtilen işverenin genel yükümlülüklerinin yanında özellikle aşağıdaki hususları sağlar;

- Yapı alanının düzenli tutulmasını ve yeterli temizlikte olmasını,

²⁸ Resmî Gazete Tarihi: 05.02.2008 Resmî Gazete Sayısı: 26778 Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği.

- Yapı alanındaki çalışma yerlerinin seçiminde; buralara ulaşımın nasıl sağlanacağı ve ekipman, hareket ve geçişler için alan veya yolların belirlenmesini,
- Malzemenin kullanım ve taşıma şartlarının düzenlenmesini,
- Tesis ve ekipmanın kullanılmaya başlamadan önce ve periyodik olarak teknik bakım ve kontrollerinin yapılmasını,
- Çeşitli malzemeler ve özellikle tehlikeli malzeme ve maddeler için uygun depolama alanları ayrılmasını ve bu alanların sınırlarının belirlenmesini,
- Tehlikeli malzemelerin kullanımı ile uzaklaştırılma koşullarının düzenlenmesini,
- Atık ve artıkların depolanmasını, atılmasını veya uzaklaştırılmasını,
- Çeşitli işler veya işin aşamaları için öngörülen sürelerin yapı alanındaki işin durumuna göre yeniden belirlenmesini,
- Alt işverenler ve kendi nam ve hesabına çalışanlar arasında işbirliğini,
- Yapı alanındaki veya yakınındaki endüstriyel faaliyetler ile etkileşimin dikkate alınmasını,
- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmeliğe ve uyumlaştırılmış ulusal standartlara uygun kişisel koruyucu donanımların bulundurulmasını ve çalışanlar tarafından kullanılmasını.

Yapı alanında uygun sağlık ve güvenlik şartlarının devamının sağlanması için, işveren ve alt işverenler; yukarıda belirtilen hususların uygulanmasında yapı alanları için asgari sağlık ve güvenlik şartlarını dikkate alarak uygun tedbirleri alırlar.

İşveren ve alt işverenler, yapı alanındaki uygun sağlık ve güvenlik şartlarının sürdürülmesi için, sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda görüş, önerileri, uyarı, tespit ve talimatlarını dikkate alır.

Tablo 1. Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde Yer Alan Bazı Yükümlülüklerle İlişkin Koşullar

Yapı Sahası Şartları		Bildirim	Sağlık ve Güvenlik Koordinatörü	Sağlık ve Güvenlik Planı	Sağlık ve Güvenlik Dosyası
İşverenler	İşin Kapsamı				
Bir işverenin olması durumunda	31 işgününden ve 21 çalışandan veya 501 yevmiyeden az olması	-	-	+	+
Bir işverenin olması durumunda	30 işgününden ve 20 çalışandan veya 500 yevmiyeden fazla olması	+	-	+	+
Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin olması durumunda	31 işgününden ve 21 çalışandan veya 501 yevmiyeden az olması ve Yönetmelik EK-2'deki çalışmaların bulunmaması	-	-	+	+
Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin olması durumunda	31 işgününden ve 21 çalışandan veya 501 yevmiyeden az olması ve Yönetmelik EK-2'deki çalışmaların bulunması.	-	+	+	+
Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin olması durumunda	30 işgününden ve 20 çalışandan veya 500 yevmiyeden fazla olması	+	+	+	+

3.1.2 Proje Sorumlusu

Proje sorumlusu, işveren tarafından görevlendirilen ve işveren adına projenin hazırlanmasından, uygulanmasından ve uygulamanın kontrolünden sorumlu gerçek veya tüzel kişidir. İşveren veya proje sorumlusu, yapı işine başlamadan önce projenin hazırlık aşamasında, sağlık ve güvenlik planını hazırlar veya hazırlanmasını sağlar.

İşveren, yukarıda belirtilen yükümlülüklerini bizzat yerine getirebileceği gibi, kendi adına hareket etmek üzere, gerekli fenni yeterliliğe sahip olan bir veya daha fazla proje sorumlusu tayin edebilir. İş sağlığı ve güvenliği konularında, bir veya birden fazla sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirilmesi proje sorumlusunun veya işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre işveren veya proje sorumlusunun yapmakla yükümlü olduğu 2.3.3.1 numaralı bölümde bahsedilen bildirimde belirtilen bilgilerin yer aldığı levha, açıkça görünecek şekilde yapı alanının uygun bir yerine konulur. Gerektiğinde bu bilgiler güncellenir.

İşveren veya proje sorumlusu; yapı işinde yukarıda belirtilen bildirim gerektiren işler haricinde ve Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerini İçeren Çalışmaların Listesinde belirtilen riskleri içeren çalışmaların bulunmaması halinde sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirilmeyebilir.

3.1.3 Sağlık ve Güvenlik Koordinatörü

Aynı yapı alanında birden fazla işveren veya alt işverenin bulunması durumunda, işveren veya proje sorumlusu, sağlık ve güvenlik konularında bir veya daha fazla sağlık ve güvenlik koordinatörü görevlendirir. Sağlık ve güvenlik koordinatörlerinin atanmış olması ve görevlerini yapmaları, alt işverenlerin sorumluluğunu etkilemez.

3.1.3.1 Sağlık ve Güvenlik Koordinatörlerinin Görevleri

İşveren veya proje sorumlusu, projenin tasarımının yapılması ve hazırlanmasının çeşitli aşamalarında, özellikle de yapı işinin, aynı anda veya birbiri ardına gerçekleşen farklı unsur ve aşamalarını planlamak amacıyla mimari, teknik ve organizasyonel konulara ilişkin karar alırken; işin ya da iş aşamalarının tamamlanması için ilgili meslek disiplinindeki kriterler ve gerekli hallerde sağlık ve güvenlik planları ile sağlık ve güvenlik dosyalarını da dikkate alınarak gereken süreyi hesaplar. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan risklerden korunma ilkelerini göz önünde bulundurur.

Sağlık ve güvenlik planını hazırlar veya hazırlanmasını sağlar. Yapı alanında Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yer alan İş Sağlığı ve Güvenliği Risklerini İçeren Çalışmaların Listesinde belirtilen işler yapılıyorsa, bu işlerle ilgili özel tedbirlerin planda yer almasını sağlar.

Proje süresince, birbirini takip eden veya daha sonra yapılacak işler sırasında dikkate alınmak üzere sağlık ve güvenlik bilgilerini içeren sağlık ve güvenlik dosyası hazırlar. Aynı dosyanın proje tamamlandıktan sonra temizlik, bakım, tadilat, yenileme, yıkım işleri gibi her türlü yapı işinin güvenli bir şekilde yerine getirilmesi için ihtiyaç duyulan bilgileri de içermesi sağlanır.

Aynı anda veya birbiri ardına yapılacak iş ve iş aşamalarının belirlendiği iş programlarının oluşturulması için teknik ve organizasyona yönelik kararların alınmasında, işin ya da iş aşamalarının tamamlanması için ilgili meslek disiplinindeki kriterler de dikkate alınarak yapılacak süre hesabında 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan risklerden korunma ilkelerinin uygulanmasını, işverenlerin gerekli tedbirleri uygulamasını ve yükümlülüklerini yerine getirmesini, gerektiğinde çalışanların ve kendi nam ve hesabına çalışanların korunmasını, sağlık ve güvenlik planının yapılmasının gerektiği durumlarda bu planın uygulanmasını koordine eder.

Yapılan işteki ilerlemeleri ve meydana gelen değişiklikleri dikkate alarak sağlık ve güvenlik dosyasında gerekli düzenlemeleri yapar veya yapılmasını sağlar.

Aynı yapı alanında, işe sonradan katılanlar da dâhil olmak üzere, işveren veya alt işverenler arasında organizasyonu sağlar, iş kazaları ve meslek hastalıklarından çalışanları korumak üzere işverenlerce yapılan çalışmaları koordine eder, işverenler arası bilgi alış verişinin sağlanmasına katkıda bulunur ve gerekli hallerde kendi nam ve hesabına çalışan kişilerin de bu çalışmalarda yer almasını sağlar.

Yapı işlerinde güvenli bir şekilde çalışılmasını sağlamak üzere yapılması gerekli kontrolleri koordine eder.

İzin verilen kişiler dışındakilerin yapı alanına girmesini önlemek üzere gerekli düzenlemeleri yapar.

3.1.4 Şantiye Şefi

Şantiye şefi organizasyonel olarak yapı sahasındaki imalat işlerinin başında bulunan, inşa faaliyetini müteahhit (yüklenici) adına yürüten, personelin ya da taşeronların (alt yüklenicilerin) sevk ve idaresini sağlayan, iş güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığını denetleyen, yapının fen ve tekniğe, ruhsat ve projesine uygun olarak inşa edilmesini sağlamakla yükümlü olan gerçek kişidir.²⁹

Şantiye şefi görev aldığı yapım işinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve kusurları, öneri ve önlemleri belirlemek, yapı müteahhidine rapor etmek ve şantiyede görev alan ilgili kişilere bildirmekle yükümlüdür. Raporda yer alan hususların yerine getirilmemesinden yapı müteahhidi sorumludur.³⁰

²⁹ TMMOB İMO İzmir Şubesi, Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı 1.Basım, İzmir: Altındağ, 2017, s.9.

³⁰ Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları İle Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik, 2010: Madde 10.

Şantiye şefi; yapıyı ilgili mevzuat hükümlerine, ruhsata ve eki projelere, denetçi mimar ve mühendis ile yardımcı kontrol elemanlarının talimatlarına uygun olarak inşa ettirmek, yapı denetimi sırasında bizzat hazır bulunarak, denetimin uygun şartlar altında yapılmasını sağlamak, ilgili mevzuata uygun yapı denetleme defterini şantiyede muhafaza etmek, bu defterin ilgili bölümünü ve yapı denetim kuruluşunca düzenlenen diğer tutanak ile belgeleri imzalamakla yükümlüdür.

Şantiye şefinin herhangi bir sebepten dolayı yapı ile ilişkisinin kesilmesi hâlinde, bu durum yapı müteahhidi tarafından, en geç üç iş günü içinde yapı denetim kuruluşuna bildirilir. Bunun üzerine yapı denetim kuruluşu ve yapı müteahhidi tarafından seviye tespit tutanağı düzenlenerek ilgili idareye ibraz edilir. Yeni bir şantiye şefi görevlendirilinceye kadar, yapı müteahhidi tarafından inşai faaliyet durdurulur.

Yapı müteahhidi ve onu temsilen görevlendirilen şantiye şefi, yapım işlerindeki kusurlardan dolayı müteselsilen sorumludur.

Yapı müteahhidi veya onu temsilen görevlendirilen şantiye şefi, inşaatta herhangi bir imalata başlamadan en az bir gün önce, yapılacak imalatı yapı denetim kuruluşuna haber vermek zorundadır. Ancak bu durum yapı denetim kuruluşunun işin denetimsiz ilerlemesinden doğabilecek sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

3.1.5 Yapı Denetim Firması

Yapı denetim firmalarının yapı işlerinde imalatın projesine uygun olarak yapılar yapılmadığını denetleme görevinin yanı sıra iş sağlığı ve güvenliği yönünden de yükümlülükleri bulunmaktadır. İşyerinde, çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre düzenlenmesi gereken sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol etmek ve gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyararak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek³¹ yapı denetim firmalarının yasal yükümlülükleri

³¹ 4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun, 2001: Madde 2/f.

arasındadır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş faaliyetleri sırasında yapı denetim firmalarının işyerinde ilgili yükümlülüklerini yerine getirmediğinin anlaşılması durumunda, iş müfettişlerince söz konusu yapı denetim firması hakkında Çevre ve Şehircilik Bakanlığına bildirimde bulunulması sağlanır.

3.1.6 İş Güvenliği Uzmanı

İş güvenliği uzmanları usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanlardır.

3.1.6.1 İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre iş güvenliği uzmanlarının görev yetki ve sorumlulukları aşağıda belirtilmiştir

a) Rehberlik;

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, 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.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.

b) Risk değerlendirmesi;

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

- Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek.
- İşyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmak, bu konuda işverene önerilerde bulunmak, uygulamaları takip etmek; doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.

- Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde örneğine uygun olarak hazırlamak.
- Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.
- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek.
- Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

- İşyeri hekimiyle birlikte iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak.
- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamak.
- Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

3.1.6.2 İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

- İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.
- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.
- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

3.1.6.3 İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile 9 uncu maddede belirtilen hususlara ait faaliyetlerini, işyeri hekimi ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

3.1.6.4 İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri

İş güvenliği uzmanları, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika.
- c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

3.1.7 İşyeri Hekimi

İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekime işyeri hekimi denir. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe göre işyeri hekiminin görevleri aşağıda belirtilen beş ana başlıkta toplanmıştır.

- Rehberlik
- Risk değerlendirmesi
- Sağlık gözetimi
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt
- İlgili birimlerle işbirliği

3.1.7.1 İşyeri Hekimlerinin Görevleri

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması halinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında aşağıdaki görevleri yapmakla yükümlüdür:

a) Rehberlik;

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak.

- İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmak.
- İşyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmak ve bu araştırma sonuçlarını rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak.
- Kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dahil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetleyerek, çalışanlara yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak.
- İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yaparak işverene önerilerde bulunmak.
- İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı halde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene önerilerde bulunmak.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek.

b) Risk değerlendirmesi;

- İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmak, risk değerlendirmesi sonucunda

alınması gereken sağlık ve g#venlik #nlemleri konusunda işverene #nerilerde bulunmak ve takibini yapmak.

- Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından k#çükler, meslek hastalığı tanısı veya #n tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ila# ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası ge#irmiş olanlar gibi #zel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almak, bilgilendirmek ve yapılacak risk değerlendirmesinde #zel olarak dikkate almak.

c) Sağlık g#zetimi;

- Sağlık g#zetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak #alışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak.
- Gece postaları da dâhil olmak #zere #alışanların sağlık g#zetimini yapmak.
- #alışanın kişisel #zellikleri, işyerinin tehlike sınıfı ve işin niteliği #ncelikli olarak g#z #n#nde bulundurularak uluslararası standartlar ile işyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonu#ları doğrultusunda; az tehlikeli sınıftaki işlerde en ge# beş yıldı bir, tehlikeli sınıftaki işlerde en ge# ## yıldı bir, #ok tehlikeli sınıftaki işlerde en ge# yıldı bir, #zel politika gerektiren grupta yer alanlardan #ocuk, gen# ve gebe #alışanlar i#in en ge# altı ayda bir defa olmak #zere periyodik muayene tekrarlanır. Ancak işyeri hekiminin gerek g#rmesi halinde bu s#reler kısaltılır.
- #alışanların yapacakları işe uygun olduklarını belirten işe giriş ve periyodik sağlık muayenesi ile gerekli tetkiklerin sonu#larını verilen #rneğe uygun olarak d#zenlemek ve işyerinde muhafaza etmek.
- #zel politika gerektiren gruplar, meslek hastalığı tanısı veya #n tanısı alanlar, kronik hastalığı, madde bağımlılığı, birden fazla iş kazası ge#irmiş olanlar gibi #alışanların, uygun işe yerleştirilmeleri i#in gerekli sağlık muayenelerini yaparak rapor d#zenlemek, meslek hastalığı tanısı veya #n tanısı almış #alışanın olması durumunda kişinin #alıştığı ortamdaki diğer #alışanların sağlık muayenelerini tekrarlamak.

- Sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumları ile işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamı ile ilgili ölçümler yapılmasını planlayarak işverenin onayına sunmak ve alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak.
- 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.
- Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak.
- İşyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlayarak işverenin onayına sunmak, uygulamaların takibini yapmak ve Yönetmelikte belirtilen örneğine uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak.
- Bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek.
- İşyerinde ilkyardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek.

- 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 sürekliliğini sağlamak.
- Çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmek.
- İş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve sağlık gözetimi sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu iş güvenliği uzmanı ile işbirliği halinde Yönetmelikte belirtilen örneğine uygun olarak hazırlamak.
- Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bildirmek.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

- Sağlık gözetimi sonuçlarına göre, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek.
- Bulunması halinde üyesi olduğu iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak.
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak.
- Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliğine göre meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile işbirliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle işbirliği yapmak.
- İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak.

- Gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek.
- Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak.
- İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

3.1.7.2 İşyeri Hekiminin Yetkileri

İşyeri hekiminin yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

- İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.
- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.
- Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

3.1.7.3 İşyeri Hekiminin Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleri ile işyeri hekiminin görevleri başlıklı dokuzuncu maddede belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanı ile birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

3.1.7.4 İşyeri Hekimlerinin Çalışma Süreleri

İşyeri hekimleri, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika.
- b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz.

3.1.8 Diğer Sağlık Personeli

Diğer sağlık personelleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile Bakanlıkça verilen işyeri

hemşireliği belgesine sahip kişilerdir. Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışır. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

3.1.8.1 Diğer Sağlık Personelinin Görevleri

Diğer sağlık personeli işyeri hekimi ile birlikte çalışır, görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak.
- Çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak.
- Özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak.
- İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimi ile birlikte çalışmak.
- Çalışanların sağlık eğitiminde görev almak.
- İşyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlenmesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak.
- İşyeri hekimince verilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer görevleri yürütmek.
- İşyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.

3.1.8.2 Diğer Sağlık Personelinin Yetkileri

İşyerinde görevli diğer sağlık personelinin yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

- Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.
- Görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

3.1.8.3 Diğer Sağlık Personelinin Yükümlülükleri

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen görevlerini yaparken, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler.

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür.

3.1.8.4 Diğer Sağlık Personelinin Çalışma Süreleri

Diğer sağlık personeli, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

- a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 10 ila 49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika.
- b) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 50 ila 249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika.
- c) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika.

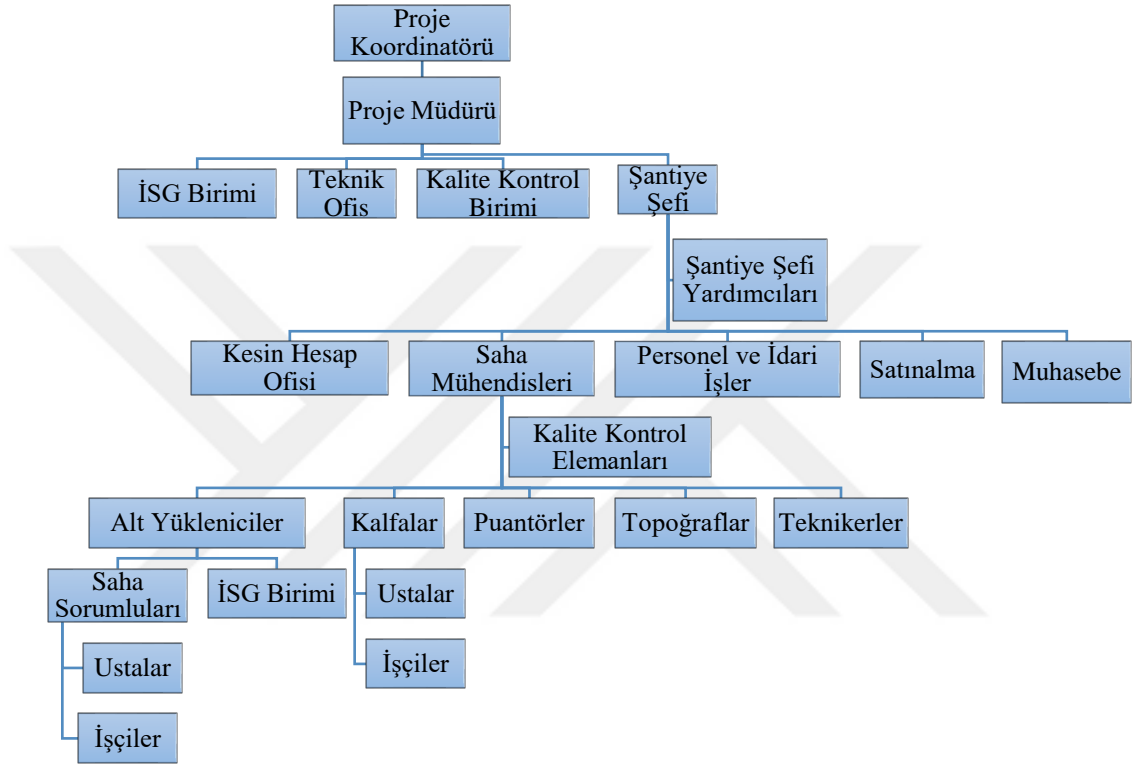
Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir.

Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

3.2 Yapı İşleri Organizasyon Şemasında İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonlarının Yeri

Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının doğrudan yönetime bağlı olması ve bağımsız bir birim olarak hareket etmesi İSG yönetimi ve denetimi açısından önemlidir. Aksi takdirde, uygulamada yetki karmaşası açığa çıkmakta ve iş sağlığı ve güvenliğinin öneminin kavranması zorlaşmaktadır. Aşağıda bulunan örnek

organizasyon şeması İSG birimlerinin bağımsız çalışmasına uygun bir şemadır. İşyerinin yapısına göre şemada yer alan kişi ve birimler farklılık gösterebilir.



Şekil 1 - Yapı İşlerinde Örnek Organizasyon Şeması

İSG Biriminin hiyerarşik olarak saha mühendislerinin üzerinde, şantiye şefinin ise üzerinde veya paralelinde olması İSG kurulunda alınan kararların saha içerisinde uygulanmasını kolaylaştıracaktır. Satın alma ve muhasebe birimlerinin üzerinde olması ise İSG önlemleri için gerekli olan ekipman için finansmanın sağlanması ve tedarik süreçlerini hızlandıracaktır. Kesin hesap ve hakediş birimleri ile koordineli çalışması, alınan İSG tedbirlerinin hakediş hesaplanmasında karşılığının tahsil edilmesinin sağlanması noktasında önemlidir.

İş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine yönelik olarak, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda önemli hükümler bulunmaktadır. Yasa koyucu, bu konuda; hem çeşitli düzeylerde örgütlenmeler tanımlamış hem de bir yöntem olarak risk değerlendirmesi yaklaşımını pozitif düzenlemeye kavuşturmuştur. İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu, iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi yönünden temel kurum olarak belirlenmiştir. Kurul, hazırlanmış olan yıllık planların uygulamaya dönüştürülmesinin alt yapısını hazırlamakla ve bu yönde gerek mekânsal, gerek parasal, gerekse de ihtiyaç duyulan diğer hususları sağlamakla yükümlü bulunmaktadır. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu aracılığı ile örgütlenmenin oluşturulmuş, işçilere de iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli eğitimlerin verilmiş olunmasının konu açısından, kendiliğinden bir iyileşme sağlamayacağı ise özellikle belirtilmelidir. Oysaki asıl sorun, işyeri iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesinin uygulamada da bir ilerleme yaratabilmesindedir. Bu konuda, eğitimlerin önemi tartışılmaz olmakla birlikte; her sorunun çözümünü, sihirli bir kavram olarak eğitime bağlamak ise isabetli bir yaklaşım olmayacaktır.³²

3.3 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapı işlerinde İSG örgütlenmelerinin temelidir. İş sağlığı ve güvenliği; işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için gerekli bütün faaliyetleri kapsayan bir konu olup, işveren ile işçinin birlikte etkili iletişim, eşgüdüm ve katılımıyla yönetilebilecek bir yapıdır. İşverenin kazaları önlemek için işçiyi gözetme borcu olduğu kadar, işçinin de işverenin bu borcunu yerine getirebilmesine destek olma zorunluluğu vardır. İşverenin sağlık ve güvenlik risklerini etkili bir biçimde yönetme sorumluluğu bulunduğu kadar işçinin de verilen eğitimleri alma, oluşturulan talimatları uygulama, alınan tedbirleri koruma ve işyerlerinde gördüğü tehlikeleri bildirerek sürekli iyileşmeye katılım sağlama görevi vardır. Durum böyle olunca sağlıklı ve güvenli işyeri oluşturmada her iki tarafın karşılıklı iletişiminin sağlanacağı, değerlendirmede bulunabileceği, faaliyetlerini

³² Özcan, a.g.e. s. 40.

programlayabileceği, ortaya çıkan problemlere çözüm bulabileceği ve başarı seviyelerini gözden geçirebileceği bir ortam ve zemin oluşturulması gerekir ki bu zemin işyerlerinde kurulan iş sağlığı ve güvenliği kuruludur. İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının oluşumu, görev, yetki ve yükümlülükleri İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te tanımlanmıştır. Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular. Kurul aşağıda belirtilen kişilerden oluşur:

- İşveren veya işveren vekili (kurul başkanı)
- İş güvenliği uzmanı (Kurul sekreteridir. İşveren veya işveren vekili tarafından atanır.)
- İşyeri hekimi (İşveren veya işveren vekili tarafından atanır.)
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi (Tam zamanlı iş güvenliği uzmanı istihdam edilmeyen durumda kurul sekreteri olarak görev yapar. İşveren veya işveren vekili tarafından atanır.)
- Sivil savunma uzmanı (Bulunması halinde işveren veya işveren vekili tarafından atanır.)
- Formen, ustabaşı veya usta (Bulunması halinde işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Seçimle belirlenmemesi halinde işveren tarafından atanır. Aynı usulle bir adet de yedek üye seçilir)
- Çalışan temsilcisi (İşyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilcinin katılımı sağlanır)

Birden fazla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu işyerlerinde işveren tarafından görevlendirme yapılır. İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinde o işyerinin tehlike sınıfına uygun uzmanlar arasından birisi görevlendirilir.

3.3.1 Kurulun Görev ve Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri aşağıda sıralanmıştır.

- İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,
- İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalığında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik görülmesi halinde geri bildirimde bulunmak,
- İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,
- İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,
- İşyerinin iş sağlığı ve güvenliği durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları değerlendirerek belirlemek ve işverene teklifte bulunmak,
- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13. Maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

- 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.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre kurul üyeleri kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalamazlar.

Kurul inceleme, izleme ve uyarıyı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışır.

- Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.
- Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce kurul 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.
- Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.
- Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.
- Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılmaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanmadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

- Her toplantıda, görüŖülen 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. Ayrıca çalıŖanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.
- Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalıŖanları bağlar.

Kurul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13'üncü maddesinde belirtilen çalıŖmaktan kaçınma hakkı taleplerinde belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalıŖan ve çalıŖan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

İşveren veya işveren vekili kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlar; kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla işyerinde bulundurur.

3.3.2 Eğitim

İşveren tarafından, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilmesi sağlanır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre kurul üyelerinin ve yedeklerinin eğitimleri asgari; kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri, iş hijyeninin temel ilkeleri,

iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları, işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi konularını kapsar.

Asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.

3.3.3 Kurulun Yüklümlülüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik hükümlerince kurullar yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar. Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar. Kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür.

3.3.4 Çalışanların Yüklümlülüğü

Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar. İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar. Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanlar çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler.

3.4 Risk Değerlendirmesi

İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalara risk değerlendirmesi denir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdaki kişilerden oluşur.

- İşveren veya işveren vekili,
- İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri,
- İşyerindeki çalışan temsilcileri,
- İşyerindeki destek elemanları,
- İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütölen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

3.5 Sağlık ve Güvenlik Planı

Sağlık ve güvenlik planı muhtemel risklerin değerlendirilip yapı işi süreci boyunca sağlık ve güvenlik ile ilgili alınacak tedbirlerin, organizasyon yapısının, çalışma yöntemlerinin ve bunlara ilişkin işlerin ne zaman ve kim tarafından yapılması gerektiğinin belirlendiği, aynı yapı sahasında faaliyet gösterecek farklı işverenler, alt işverenler, kendi nam ve hesabına çalışan kişiler ve farklı çalışma ekipleri arasında sağlık ve güvenliğe dair hususların koordinasyonunun sağlanması amacıyla yapı

alanının tamamından sorumlu işveren veya proje sorumlusu tarafından hazırlanan veya hazırlanması sağlanan plandır. Sağlık ve güvenlik planı, işlerin sürdürülmesi için gerekli olan organizasyon, koordinasyon yapısı ve tedarik süreçlerinin iş sağlığı ve güvenliğine öncelik verilerek belirlenmesidir. Bu plan ile işlerin hangi yöntem ve ekipmanlar ile yapılacağı hususlarına karar verilir. Sağlık ve güvenlik planı içerisinde çalışma yöntemlerinin iş adımları dikkate alınarak belirlenmesi ve değerlendirilmesi; işi gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan doğru ve güvenli ekipmanın, eğitilmiş personelin, muhtemel risklere karşı uygulanacak tedbirlerin belirlenmesi, gerekli hazırlıkların işveren tarafından önceden yapılabilmesini sağlar.³³

3.6 Acil Durum Planı

İşyerinin tamamında veya bir kısmında meydana gelebilecek yangın, patlama, tehlikeli kimyasal maddelerden kaynaklanan yayılım, doğal afet gibi acil müdahale, mücadele, ilkyardım veya tahliye gerektiren olaylara acil durum; işyerlerinde meydana gelebilecek acil durumlarda yapılacak iş ve işlemler dâhil bilgilerin ve uygulamaya yönelik eylemlerin yer aldığı plana da acil durum planı denir.

İşveren; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 30 çalışana, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 40 çalışana ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde 50 çalışana kadar; arama, kurtarma ve tahliye ile yangınla mücadele konularının her biri için uygun donanıma sahip ve özel eğitilmiş en az birer çalışana destek elemanı olarak görevlendirir. İşyerinde bunları aşan sayılarda çalışanın bulunması halinde, tehlike sınıfına göre her 30, 40 ve 50'ye kadar çalışan için birer destek elemanı daha görevlendirir.

Her konu için birden fazla çalışanın görevlendirilmesi gereken işyerlerinde bu çalışanlar konularına göre ekipler halinde koordineli olarak görev yapar. Her ekipte bir ekip başı bulunur. İşveren tarafından acil durumlarda ekipler arası gerekli

³³ İSG Genel Müdürlüğü, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Planı Rehberi, Ankara, sf.7.

koordinasyonu sağlamak üzere çalışanları arasından bir sorumlu görevlendirilir. 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde destek elemanı olarak bir kişi görevlendirilmesi yeterlidir.

3.7 İlk Yardım

İlk yardım tanımında belirtilen amaç doğrultusunda, hasta veya yaralıya tıbbi araç gereç aranmaksızın mevcut araç ve gereçlerle ilaçsız uygulamaları yapan ilkyardım eğitimi alarak ilkyardımcı belgesi almış kişiye ilkyardımcı denir.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında;

- Az tehlikeli işyerlerinde, her 20 çalışan için 1 ilkyardımcı,
- Tehlikeli işyerlerinde, her 15 çalışana kadar 1 ilkyardımcı,
- Çok tehlikeli işyerlerinde, her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı

bulundurulması zorunludur.

3.8 Bilgilendirme

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğine göre yapı işlerinde; çalışanlar veya çalışan temsilcileri, yapı alanında sağlık ve güvenlik ile ilgili alınan tedbirler hakkında bilgilendirilir. Verilen bilgilerin kolay ve anlaşılır olması sağlanır. İş ekipmanının kullanım talimatı çalışanlar tarafından rahatlıkla okunabilecek bir yere asılır.

3.9 Katılım

Yapı alanının büyüklüğü ve riskin derecesi göz önünde bulundurularak, işyerinde yapılan çalışmalarda çalışanlar ve temsilcilerinin arasındaki koordinasyon sağlanarak, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin görüşleri alınıp katılımları sağlanır.



4 YAPI İŞLERİNDE ASIL İŞVEREN – ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN İSG ORGANİZASYONLARINA ETKİSİ

Bir inşaat alanında iki ya da daha fazla sayıda işverenin faaliyette bulunduğu durumlarda uluslararası mevzuat aşağıda belirtilen gereklilikleri öngörür.

- Baş yüklenici ya da inşaat alanındaki genel faaliyetlerden birinci derecede sorumluluk taşıyan veya bu faaliyetleri fiilen kontrol eden başka bir kişi ya da organ, belirlenen güvenlik ve sağlık önlemlerinin eşgüdümünden de sorumlu olacak; ayrıca, ulusal yasa ve yönetmeliklerde öngörülmesi halinde bu önlemlere uygun davranılmasının sorumluluğunu da üstlenecektir.
- Ulusal yasa ve yönetmeliklerde öngörülmesi halinde, baş yüklenici ya da inşaat alanındaki genel faaliyetlerden birinci derecede sorumluluk taşıyan veya bu faaliyetleri fiilen kontrol eden başka bir kişi ya da organ inşaat alanında bulunmayacaksa, yukarıdaki paragrafta öngörülen önlemlerin eşgüdümünü ve bunlara uyulmasını kendi adına sağlamak üzere gerekli yetki ve araçlara sahip yetkili bir kişiyi ya da organı görevlendirecektir.
- Her işveren, belirlenen önlemlerin uygulanması söz konusu olduğunda kendi yetkisi altında çalışan işçilerin sorumluluğunu üstlenecektir.
- İşverenlerin ya da kendi hesabına çalışanların tek bir inşaat alanında aynı anda faaliyet yürüttüğü durumlarda bu taraflar, ulusal yasalar ve yönetmeliklerde öngörülebilecek olan tanımlanmış güvenlik ve sağlık önlemlerinin uygulanmasında aralarında işbirliğine gideceklerdir.³⁴

Ulusal mevzuatta öngörülen İSG organizasyonları başlıca; iş sağlığı ve güvenliği kurulu, risk değerlendirme, acil durum, ilkyardım, eğitim, denetleme ve koordinasyon organizasyonlarıdır. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi işyerindeki tüm organizasyonlar (iş programı, şantiye yönetimi, imalat yönetimi, işyeri trafiği vb.) üzerine etkisi olduğu gibi İSG organizasyonları üzerine de büyük etkisi vardır.

³⁴ İLO 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988: Madde 8.

4.1 Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

155 sayılı ILO Sözleşmesinin 18. Maddesinde iki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunmaları halinde, söz konusu işletmelerin bu sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacakları düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme, iş sağlığı ve güvenliği kurulu konusunda alt işveren ilişkisinde de koordinasyonu sağlamaya ilişkin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 22. Maddesinin uluslararası dayanağı olarak gösterilebilir.³⁵

6331 Sayılı İş Kanununa göre 6 aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmalıdır. Asıl işverenin ve alt işverenin bu şartlara birlikte veya ayrı ayrı haiz olması kurul oluşturulmasında veya oluşturulan kurulların koordinasyonunda 4 farklı durum söz konusudur.

- 1.** Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
- 2.** Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- 3.** İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- 4.** Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

³⁵ İbrahim Aydın; İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2015, s.290.

Ayrıca, 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.

4.2 Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında Risk Değerlendirmesi Çalışmaları

Yapı işleri teknik olarak birbirinden farklı birçok iş kaleminden oluşması sebebiyle yapılan her işe ilişkin özel riskler bulunmaktadır. Bu özel risklerin tamamına risk değerlendirmesinde yer verilmesi zorunludur. Bu nedenle alt işverenlerin her biri hazırladıkları risk değerlendirmelerinde kendi işlerine özgü risklere ve diğer işverenlerin kendileri için oluşturduğu risklere yer vermelidir. Asıl işveren de hazırlanan bu risk değerlendirmelerinin kontrol ve takibini yürütmeli, kendisinin yürüttüğü faaliyetlere ilişkin risklere ve yapı alanında yer alan ortak risklere kendi hazırladığı risk değerlendirmesinde yer vermelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine göre bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde:

a) Her alt işveren yürüttükleri işlerle ilgili olarak, gerekli risk değerlendirmesi çalışmalarını yapar veya yaptırır.

b) Alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanır.

c) Asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder.

Alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene verir. Asıl işveren; bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmasıyla

bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp uygulanmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

İlgili yönetmelikte bulunan 15'inci madde hükümlerinde hem asıl işverene hem de alt işverene çeşitli sorumluluklar getirmiştir. Alt işverene düşen sorumluluk yürüttükleri işlerle ilgili risk değerlendirme çalışmalarını yapmaları veya yaptırmalarıdır. Alt işverenin bu çalışmalarda asıl işverene destek vermesi gerekmektedir. Yönetmeliğe göre, alt işverenlerin risk değerlendirmesi çalışmaları konusunda asıl işverenin sorumluluk alanları ile ilgili ihtiyaç duydukları bilgi ve belgeler asıl işverence sağlanacaktır. Dolayısıyla alt işverenin risk değerlendirme yükümlülüğünü yerine getirmesinde asıl işverenin önemli bir işlevi vardır. Asıl işverenin destek vermediği durumda alt işverenin yapacağı çalışmalar yetersiz kalacaktır. Asıl işveren, kendisinden beklenen katkıyı sağlamadığı takdirde işyerinde meydana gelebilecek olumsuz bir durumun sonuçlarından sorumludur. Nitekim, Yönetmeliğin 15'inci maddesinin 1'inci bendinin c fıkrasına göre asıl işveren, alt işverenlerce yürütülen risk değerlendirmesi çalışmalarını denetler ve bu konudaki çalışmaları koordine eder. Yine 15'inci maddenin son fıkrasına göre, alt işverenler hazırladıkları risk değerlendirmesinin bir nüshasını asıl işverene vermek zorundadır. Zira asıl işveren, bu risk değerlendirmesi çalışmalarını kendi çalışmalarıyla bütünleştirerek, risk kontrol tedbirlerinin uygulanıp, uygulanmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak zorundadır.³⁶

4.3 Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında Acil Durum Planı

Bir işyerinde bir veya daha fazla alt işveren bulunması halinde acil durum planlarının hazırlanması konusunda işyerinin bütünü için asıl işveren, kendi çalışma alanı ve yaptıkları işler ile sınırlı olmak üzere alt işverenler sorumludur. Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, yürütülen işler için diğer işverenlerin

³⁶ Levent Akın, İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik, Yetkin, 2013, s. 125.

yürüttüğü işler de göz önünde bulundurularak acil durum planı işverenlerce ortaklaşa hazırlanır. Yapı işlerinde asıl işveren – alt işveren uygulamasının bulunduğu durumlarda işveren yapı sahasının tamamını kapsayacak bir acil durum planı hazırlar. Ayrıca, asıl işveren alt işverenin acil durum planı hazırlayıp hazırlamadığını, hazırladı ise bu planın yapı sahasında yürütülen faaliyetlere uygun olup olmadığını denetler.

4.4 Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren Uygulamalarında İlk Yardım Organizasyonları

Yapı işleri, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre çok tehlikeli sınıfta yer aldığı için her 10 çalışana kadar 1 ilkyardımcı görevlendirilmesi gerekmektedir. Uygulamada asıl işveren – alt işveren ilişkisi bulunan yapı işlerinde asıl işveren, alt işverenlerin de kendi çalışan sayısına uygun ilkyardımcı görevlendirmesini sağlar. Yine, asıl işveren görevlendirilen ilkyardımcıların belgelerini kontrol eder, gerekirse kendi oluşturduğu eğitim biriminde alt işverenin çalışanlarına ilkyardım eğitimi verir.

4.5 Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Koordinasyonu

Yapı işlerinde aynı çalışma alanını paylaşan işverenler iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işverenleri etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri alır, asıl işveren üzerinden kendisini etkileyecek gerekli tedbirlerin alınmasını talep eder, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır.

4.6 Yapı İşlerinde Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinde Eğitim Organizasyonu

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre geçici iş ilişkisinde, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Ayrıca, geçici bir süre ile çalışanları kendi işyerinde çalıştırmak üzere devralan işveren, devraldığı çalışanları ve işverenlerini iş sağlığı ve güvenliği risklerine ilişkin bilgilendirir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, her işveren kendi çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesinden sorumludur. Bu işyerlerinde alt işverenin çalışanlarının eğitimleri ile ilgili asıl işveren alt işverence bilgilendirilir. Asıl işveren, alt işverenin çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine dair belgeleri kontrol etmekle yükümlüdür. Ayrıca asıl işveren, alt işverenin çalışanlarına işe başlamadan önce işyerine özgü risklere ilişkin bilgi verir.

İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamaz.

Geçici iş ilişkisi ve asıl işveren-alt işveren ilişkisi kapsamında temel eğitimini tamamladıktan sonra yaptığı iş değişmeden yeni bir işyerinde çalışmaya başlayan çalışan, temel eğitim programının tamamı tekrarlanmaksızın yeni başladığı işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda üçüncü fıkra hükümlerine uygun olarak eğitilir. Çalışanın daha önceki işyerinde temel eğitimi tamamladığına dair belgelerinin kontrolünden işveren sorumludur. Bu çalışanların temel eğitimleri, çalışanın eğitimi tamamladığı tarihten itibaren yeni başladığı işyerinin tehlike sınıfına göre dördüncü fıkrafta belirtilen düzenli aralıklar süresince geçerlidir. İşveren bu çalışanları ikinci fıkra hükümlerine uygun olarak ayrıca eğitir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre asıl işveren alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda, kurulun üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve

güvenliği konularında eğitim verilmesi hususundan her iki işveren birlikte sorumludur.

4.7 Alt İşverenlerin Denetlenmesi

İnşaat proje yöneticisi, kendi sözleşmesine göre, işin ilerlemesi ve yüklenicinin aşağıda sayılanlara uygun hareketi açısından, dönemsel iş güvenliği denetlemelerini yönetir:

- Bilgi verme (yönlendirme) eğitimi
- Tehlike iletişim (haberleşme) eğitimi
- Kaza araştırmaları
- Şantiye teftişleri
- Acil durum prosedürleri
- Disiplin işleri
- İş güvenliği toplantıları
- İlgili iş güvenliği programının (genel) idaresi

İş güvenliği denetleme raporu, incelenmesi ve gereği için mal sahibine gönderilir. Denetlemenin amacı, yüklenici veya taşeronlarının yüklenici iş güvenliği programına uymadığı yerleri belirlemektir. Denetleme, proje ile ilgili tüm iş güvenliği koşullarını (önlemlerini) kapsamaz; ayrıca burada yapılan öneriler, yükleniciyi, kendi iş güvenliği programına uymadığı görölen yerlerde uyarmak amacını taşır. Böylece iş güvenliği denetlemesi ile yükleniciye, yasa, önergeler ve yönetmelikler dâhil, kendi iş güvenliği programına uyma yükümlölüğü hatırlatılır.

Proje yöneticisinin mal sahibine sunduğu aylık raporlarda, iş güvenliği programı karşısında durum değerlendirmesi ile birlikte kaza sıklığı ve kaza şiddeti (ağırlığı) açıklanır.³⁷

³⁷ Soruğ & Kuruoğlu, a.g.e. s.8.

5 UYGULAMA ÖRNEKLERİ

Bu çalışmanın uygulamasında, Ankara’da sağlık hizmetlerine yönelik yapıların inşaa faaliyetlerini yürüten bir firmada asıl işveren – alt işveren ilişkisi incelenmiştir.

Söz konusu proje, 1 milyon metrekareden fazla kapalı alanı ile dünyanın tek seferde inşa edilen en büyük hastanelerinden biridir. Yapılan inceleme kapsamında geçici kabul safhasına ulaşan projede saha içerisinde yürütölen faaliyetler gözlemlenmiş, sağlık güvenlik ve çevre yönetim temsilciliği ile ve sözleşme yönetimi birimleri ile temasa geçilerek tez konusu uygulamalara yönelik gerekli bilgiler alınmıştır. Projenin tüm safhaları dâhil yaklaşık 130 alt yüklenicisi bulunan asıl işverenin tedarikçiler ile birlikte 230 işveren ile iş ilişkisi olduğu görölmüştür. Yapılan işlerin niteliği ve alt yüklenicilerin çokluğu yönünden ele alınırsa söz konusu işyerinin, yapı işlerinde asıl işveren – alt işveren ilişkisi ve İSG organizasyonlarına etkisini araştırmak için en uygun işyerlerinden biri olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca çalışmada, İSG organizasyonu, uygulanan prosedürler, İSG organizasyonlarına ilişkin sözleşme hükümleri ve asıl işveren – alt işveren ilişkisine yönelik olarak uzman görüşleri değerlendirilmiştir.

5.1 İSG Organizasyon Şeması

İncelenen projede İSG organizasyonlarının kilit noktasında bulunan kişi Sağlık, Emniyet ve Çevre (SEÇ) Yönetim Temsilcisidir. Diğer birimlerin faaliyetleri SEÇ Yönetim Birimi koordinasyonunda yürümektedir. SEÇ birimi yasal İSG yükümlölüklerinin yanı sıra işyerinde uygulanan OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ile ISO 14001 Çevre Yönetim Sisteminin uygulanmasından da sorumludur. Aşağıdaki başlıklarda uygulanan yönetim sistemlerinden kısaca bahsedilmiştir.

5.1.1 OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

OHSAS 18001, kısa adı BSI (British Standards Institute) olan İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından yayınlanmış “İş Sağlığı ve Güvenliği” standardıdır. OHSAS 18001, dünyada uygulanmakta olan ISO 9000 ve ISO 14000 gibi diğer uluslararası standartlardan farklı olarak bazı ulusal belgelendirme kuruluşları ve ulusal standart kuruluşlarının beraber çalışması ile gerçekleşmiştir. ISO 9001 ve ISO 14001 gibi standartlar kalite ve çevre yönetimleri üzerine yoğunlaşmış, dolayısıyla kuruluşlarda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürekli iyileştirilerek korunabilmesi için ayrı bir standarda gereksinim duyulmuştur. OHSAS 18001 daha çok çalışanın sağlığına ve işin güvenliğine yönelik bir standarttır.³⁸

OHSAS 18001 Yönetim Sistemi; politika oluşturma, organizasyon yapısı, risk analizi, performans ölçümü, denetleme ve periyodik durum değerlendirme alt başlıklarından oluşmaktadır. OHSAS 18001'in amacı; güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının yönetilmesi, kanunlara ve yönetmeliklere cevap verilmesidir. Bu kapsamda işletmelerin İSG politikalarını oluşturmaları, işletme içinde risk analizi (durum saptama) yapmaları, bu kapsamda organizasyon yapısını gözden geçirmeleri, her düzeyde çalışanların ihtiyaçlarını (sorumluluk, yetki, eğitim vb.) saptamaları, işletme İSG planını oluşturmaları, bu plan dâhilinde hedefleri, stratejileri, performans ölçüm kriterlerini belirlemeleri gerekmektedir. OHSAS standardının kuralları ve düzenlemeleri her zaman değişebilir. Çünkü bu gibi standartlarda geliştirme, değiştirme ve iptal sürekli devam eden bir süreçtir. OHSAS sisteminde güvenlik ve sağlık konuları ile ilgilenen profesyoneller, sistemdeki konuları sürekli güncel tutmak ve bu konularla ilgili pratik yapmak durumundadırlar.³⁹

³⁸ R. Alp TOKGÖZ, (2011), “Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi İle İlişkileri Ve Bir Örnek Uygulama”, YL., Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

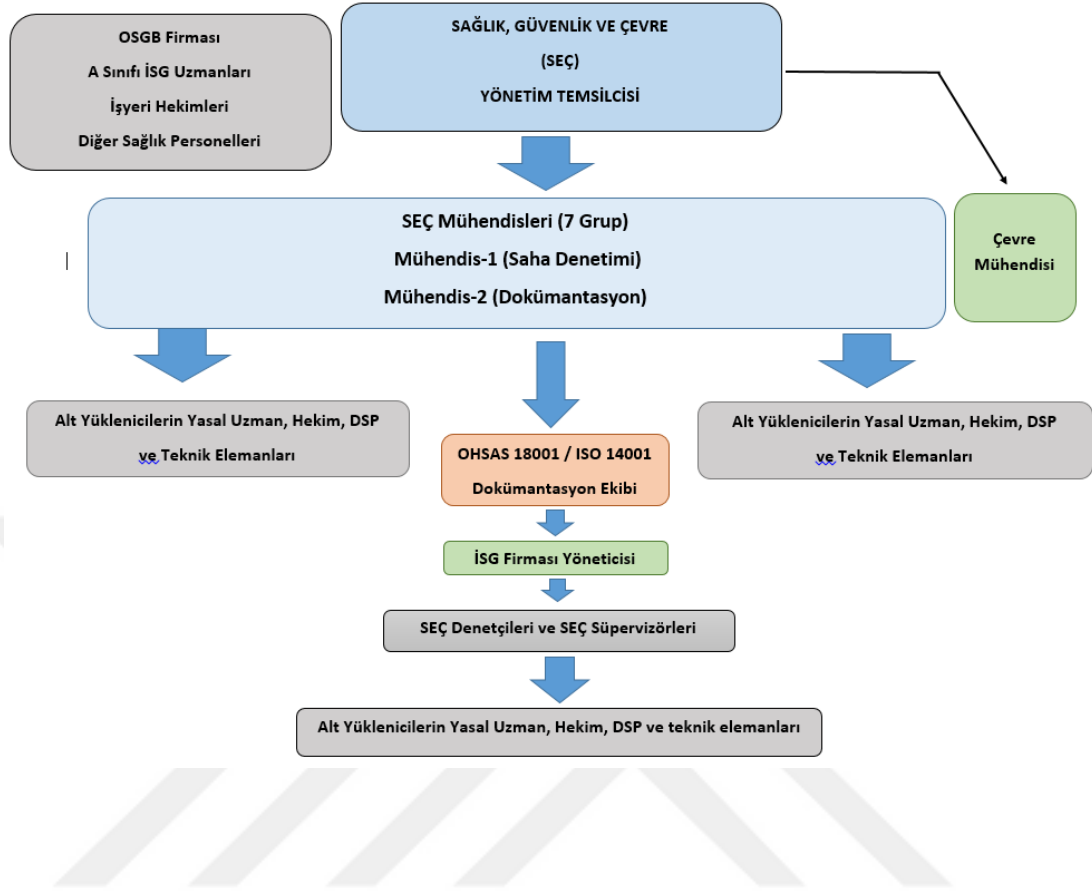
³⁹ Goetsch, D., Davis, S. (2001). ISO 14001 Environmental Management. New Jersey: Prentice Hall.

5.1.2 ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi

ISO (International Organization for Standardization) Uluslararası Standartlar Teşkilatının kısa adıdır. ISO, 19 ülkeden delegelerin Londra'daki İnşaat Mühendisleri Enstitüsü'nde toplanarak uluslararası standartların koordinasyonunu ve birleşmesini kolaylaştıracak yeni bir uluslararası örgüt oluşturmak için 1947 yılında kurulmuş olup bu tarihten beri neredeyse tüm teknoloji ve üretim yönlerini kapsayan 22263 Uluslararası Standart yayınlayan 16 ulusal standart kuruluşuna üyeliği bulunan bağımsız bir sivil toplum örgütüdür.⁴⁰ ISO 14001 Çevre Yönetim Standardı; işletmelerin çevresel etkilerinin kontrol altına alınması, olası çevresel risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi sonucunda yapılacakları belirleyen risk yaklaşımli yönetim standartlarından birisidir. Öncelikle çevresel riskler belirlenmekte sonrasında bu risklere bağıli tedbirler bir planlama yapisiyla standart alt yapısına oturtulmaktadır. Kurum ve kuruluşların çevre ile olan ilişkileri bu standart içerisinde tanılanır ve yönetilir.

Organizasyon şemasında SEÇ biriminin başında genel müdürlüğe bağıli çalışan bir SEÇ yönetim temsilcisi bulunmaktadır. SEÇ birimi bağıli yasal yükümlülükleri yerine getirmek üzere bir OSGB firması ile sözleşme imzalanmış ve bu firma tarafından yasal uzman, hekim, DSP görevlendirilmeleri yapılmış, ulusal mevzuatın öngördüğü belgelerin hazırlamıştır.

⁴⁰ <https://www.iso.org/about-us.html> (Erişim tarihi: 11.08.2018).



Şekil 2 - İncelenen Yapı İşyerinde İSG Organizasyonu Şeması

Projede yer alan alt yükleniciler 7 gruba ayrılmıştır. Her grubun dokümantasyon ve saha işlerini yürütmek üzere birer İSG uzmanı (toplam 14), ayrıca çevre ve atık yönetimini organize etmesi için 1 çevre mühendisi doğrudan SEÇ birimine bağlı çalışmaktadır. Bu 7 grubun her biri alt yüklenicinin iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla koordineli çalışmakta, alt yüklenicilerin İSG evraklarının tamamını incelemekte ve onların denetimlerinde görev almaktadır.

İşyerinde uygulanan OHSAS 18001 ve ISO 14001 yönetim sistemlerinin dokümantasyonunu yürütmek üzere 4 uzman 7 grupta yer alan 14 uzman ile koordineli çalışmaktadır. Bu ekibin altında saha denetimlerini yapmak üzere sözleşme imzalanmış olan diğer bir İSG firması yer almakta, çok sayıda uzman ile

sahada etkin denetimler yaparak denetim sonucu gördükleri uygunsuzlukları uygunsuzluk bildirim formları aracılığıyla SEÇ yöneticiliğine raporlamaktadırlar. Ayrıca fotoğrafladıkları uygunsuzlukları anlık olarak mobil telefon iletişim uygulaması vasıtasıyla oluşturulan gruba göndererek herkesin anlık haberdar olması sağlanmaktadır. İSG firmasının sahada bulunan uzmanları gerekli gördükleri durumlarda da kendilerine bağlı olan alt yüklenicinin uzman, hekim, DSP ve teknik elemanlarına gerekli uyarıları yaparak koordinasyon içinde çalışmaktadır.

Alınması gereken tedbirler herhangi bir alt yüklenicinin sorumluluk alanına girmemekte ise sahada bulunan İSG süpervizörleri, sadece bu iş için görevlendirilmiş İSG işçileri vasıtasıyla gerekli tedbirleri almaktadır.

5.2 Uygulanan Prosedürler

İncelenen projede çalışanların işin her safhasında yapmaları gereken faaliyetler ve düzenlenmesi gereken belgeler tanımlanmıştır. Genel olarak uygulanan süreçler aşağıda gruplandırılmıştır.

5.2.1 İşe Başlama

Yapı sahasına çalışmak üzere gelen çalışanlar ilk olarak revir bölümüne yönlendirilmekte ve gerekli sağlık kontrolleri yapılmaktadır. Sahada işe başlayacak olan her çalışan için gerekli eğitimler ve yapı sahası için özel olarak hazırlanmış el kitabı işveren tarafından sağlanmaktadır. Eğitim öncesi ön test ve eğitim sonrası son test uygulaması yapılarak çalışanın bilgisi ile birlikte eğitimin verimi de kontrol edilmektedir. Eğitimi biten çalışana işe başlarken İSG talimatnamesi imzalatılmaktadır. Çalışana kişisel koruyucu donanımlar (KKD) teslim edilmekte ve teslim sırasında KKD zimmet tutanağı imza altına alınmaktadır. Tüm bu işlemler bitip işe başladığında işe giriş onay formu kendisine teslim edilmektedir. Bu form

işçinin söz konusu yapı sahasında formda belirtilen işte çalışabileceği anlamını taşımaktadır.

5.2.2 Raporlama ve Kontrol

Asıl işverenin ve İSG firmasının mühendisleri ve uzmanları İSG'nin sağlanmasına yönelik olarak yaptıkları tüm faaliyetlerini günlük olarak SEÇ Birimine raporlamaktadır. Raporlamalar online ortamda e-posta yolu ile önceden belirlenen formata uygun olarak yapılmaktadır. Alt yüklenicilerin risk değerlendirme raporları SEÇ birimi tarafından değerlendirilmekte, uygunsuz bulunan raporların düzeltilmesi sağlanmaktadır. İşyerinde yapılması gereken eğitim ve tatbikatlar takip çizelgeleri vasıtasıyla kontrol edilmekte, yasal olarak yapılması gereken periyotlar bitmeden yenisi organize edilmektedir.

Periyodik kontrole tabi olan bir iş ekipmanı sahaya girmeden önce girişte bulunan İSG birimi tarafından periyodik kontrolleri yapılmakta, kontrol tarihi geçmiş iş araçlarının yapı sahasına girişi önlenmektedir. Periyodik kontrolü yapılması gereken iş ekipmanının kontrolleri SEÇ biriminde bulunan takip programına işlenmekte ve işlenen veriler ışığında kontrol süresinin bitimi yaklaşan iş ekipmanının sahibi olan alt işveren uyarılmaktadır. Yapı sahasında kullanılan el aletlerinin kontrolleri ise sahada bu konuyla görevli çalışanlar vasıtasıyla yapılmakta ve uygunsuzlukların giderilmesi sağlanmaktadır. Giderilmeyen her türlü uygunsuzluk saha ekibi tarafından SEÇ birimine raporlanmaktadır.

Alt yüklenicilerin İSG kurul toplantılarının bir nüshası toplantı yapıldıktan sonra imza altına alınarak SEÇ birimine gönderilir, zamanında yapılıp yapılmadığı takip edilerek gerekli uyarılar SEÇ birimince çevrimiçi ortamda kendilerine yapılmaktadır.

Alt işverenler, yürüttükleri faaliyetlere göre toz, gürültü, termal konfor, topraklama vb. ölçümleri yaptırarak ölçüm raporlarını SEÇ birimine göndermekte, burada ölçülen değerlerin uygunluğu ve ölçümü yapan firmanın yeterliliği SEÇ birimince

değerlendirilmektedir. Ortak kullanım alanlarına ilişkin yapılan ölçümler ise asıl işveren uhdesinde yürütülmektedir.

İşyerinde fazla çalışmaya ilişkin kontroller insan kaynakları birimi tarafından giriş ve çıkışlarda basılan kart kayıtları incelenerek kontrol edilmekte ve şüpheli durumlarda gerekli araştırmalar yapılmaktadır.

Yapı sahasında işe başlayacak olan alt işverenlerin işyeri bildirimini yapıp yapmadıkları da SEÇ birimi vasıtasıyla kontrol edilmekte, bildirim yapmadıkları tespit edilen alt işverenlerin bildirimlerinin yapılması sağlanmaktadır.

5.2.3 İş Kazaları

İşyerinde meydana gelen herhangi bir kazada kaza ve olay takibi SEÇ birimince yapılmakta, yaralı varsa önce ivedi bir biçimde revire ulaştırılması sağlanmakta, revire gelen ambulans ile hastaneye sevk edilmekte ve hastanedeki durum takip edilmektedir. Olaya ilişkin kaza formu düzenlenmekte, kaza fotoğrafları ve kazaya şahitlik eden kişilerin ifadeleri forma ek yapılarak kayıt altına alınmakta, nedenleri araştırılmakta ve gerekli önlemlerin alınması sağlanmaktadır.

5.2.4 Ceza Uygulamaları

Yapı sahasında faaliyet gösteren alt yüklenicilerin tespit edilen uygunsuzlukları iletişim yazıları vasıtası ile kendilerine bildirilmekte, giderilmemesi halinde ise uygunsuzluk asıl işveren tarafından giderilmekte ve alt işverene sözleşmede yer alan ceza hükümleri uyarınca ceza uygulanmaktadır. Uygunsuzlukları devam ettirmekte ısrar eden alt yüklenicinin (sözleşme birimiyle irtibat kurularak) iş sözleşmesi sonlandırılmakta ve yapı sahasından uzaklaştırılması sağlanmaktadır.

5.2.5 Puanlama ve Ödül Uygulamaları

İşyerinde yapılan rutin saha denetimleri sırasında çalışırken İSG'ye gereken önemi verdiği anlaşılan çalışanlar puanlamaya tabi tutulmakta, İSG'ye yönelik davranışları örnek teşkil eden çalışanlara asıl işveren tarafından tertiplenen bir törende sertifika ve bir adet çeyrek altın takdim edilerek ödüllendirilmektedir. Diğer çalışanlar arasında yapılan bu organizasyon ile İSG'ye dikkat eden çalışanlar onurlandırılarak çalışanlar arasında İSG kültürünün yayılması hedeflenmektedir.

5.2.6 Kara Liste Uygulaması

Asıl işveren projelerinde birlikte çalıştığı ve İSG uygulamalarının yeterli düzeyde olmadığını tespit ettiği alt işveren ile sözleşmesini sonlandırmakta ve daha sonraki projelerinde kendisiyle çalışmamak üzere ilgili alt işvereni kara liste adını verdiği bir listeye eklemektedir. Söz konusu uygulamanın amacı İSG disiplinini bozan alt yüklenicilerin daha sonraki projelerde de yapı sahasından uzak tutulması ve İSG kurallarının çiğnenmesi noktasında caydırıcılığın sağlanmasıdır.

5.3 İSG Organizasyonlarına İlişkin Sözleşme Hükümleri

Asıl işverenin alt işveren ile yaptığı sözleşmeler ana olarak iki kısma ayrılmaktadır.

- 1-** Alt yüklenici sözleşmesi (sözleşmenin ana hükümlerini içerir)
- 2-** Sözleşme ekleri (çeşitli konularda matbu olarak hazırlanmış ek belgelerdir)

İncelenen projede alt yüklenici sözleşmeleri ve ekleri İSG organizasyonları açısından asıl işverence alt yüklenici sözleşmesinde, işyerinde teknik ve organizasyonel önlemlerin alınması için çeşitli hükümlere yer verildiği fakat bu hükümlerin ayrıntılarına ve geniş kapsamına İSG Mevzuatına İlişkin Yüklenici Taahhütnamesi

olarak adlandırılan sözleşme ekinde yer verildiği ve bu eke atıfta bulunulduğu görülmektedir. Hükümlerin bazılarında asıl işverenin ticari ilişkideki üstünlüğü hissedilse de genel olarak İSG disiplininin sağlanması adına sözleşmeye konmuş hükümler olduğu değerlendirilmektedir.

Asıl işveren alt işveren ilişkisinde sözleşmeye ek olarak konulan İSG Mevzuatına İlişkin Yüklenici Taahhütnamesi olarak adlandırılan sözleşme ekinin amacı, asıl işveren ile yapılan her türlü alt işveren sözleşmeleri kapsamında, işverenler tarafından gerçekleştirilecek tüm işlere ilişkin sözleşme kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği gerekliliklerinin tanımlanmasıdır. Uygulamada bu belge genellikle yapılan tüm alt işveren sözleşmelerine eklenerek iş sağlığı ve güvenliği sorumlulukları yazılı olarak kayıt altına alınmaktadır. Sözleşme eki olan İSG Mevzuatına İlişkin Yüklenici Taahhütnamesinde “yüklenici” olarak anılan alt işveren, ulusal İSG mevzuatına ilişkin hükümleri, hatta bazı konularda ulusal İSG mevzuatının ilerisinde olan, “işveren” olarak anılan asıl işverenin şartlarını kabul ve taahhüt ettiğini beyan eder. Örneğin; İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği’ne göre iskelelerin azami yılda bir defa kontrol edilmesi öngörülmüş olmasına rağmen asıl işveren haftalık, aylık ve 3 aylık rutin kontrollerin yapılması uygulamasını alt işverenin sözleşmeden kaynaklı sorumluluğu olarak belirlemiştir. Yine taahhütnamede yer alan hükme göre yapı iş defteri onaylatılması ve bu defterin uygun bir şekilde tutulması da asıl işverenin alt işverenden talep ettiği diğer bir organizasyonel İSG tedbiridir. Bu deftere öncelikle, işyerinde alınan her türlü fiziki iş güvenliği tedbiri, günü gününe kaydedilecek, böylece alt işverenin ne zaman hangi tedbiri aldığı belli olacaktır. Ayrıca birçok alt yüklenici tarafından birlikte kullanılan yapı sahası ve kamp alanının tertip ve düzenine ilişkin maddeler de ayrıntılı olarak sözleşme ekinde yer almaktadır. Söz konusu eklerde yer alan başlıklar aşağıda belirtilmiştir:

- Yüklenici’nin Genel Görev ve Sorumluluğu
- Yüklenici’nin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile İlgili Görev ve Sorumluluğu

- Yüklenici'nin Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na İlişkin Görev ve Sorumlulukları
- Yüklenici'nin İş Kanunu'na İlişkin Görev ve Sorumlulukları
- Periyodik Fenni Kontrollerin Yapılması, Raporların Tanzim Edilmesi
- Farklı İş Kalemlerinde Alınacak Özel Tedbirler
- Yapı İşlerinde Alınacak Genel Güvenlik Tedbirleri
- İş Güvenliği Malzemelerinin Uyması Gereken Teknik Özellikler
- İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Uygulanacak İç Disiplin Hükümleri ve Para Cezaları

Bu başlıklarda yer alan Yüklenicinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu ile İlgili Görev ve Sorumluluğu alt başlıklarında asıl işveren – alt işveren ilişkisinde İSG organizasyonlarına dair hükümlere geniş yer verildiği görülmüştür.

5.4 Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisine Yönelik Uzman Görüşleri

Bu kısımda iş sağlığı ve güvenliği alanında 5 uzman kişinin görüşlerinden yararlanılarak 8 soruda konu hakkında değerlendirmeler yapılmıştır.

5.4.1 Asıl İşveren – Alt İşveren İlişkisinin Yaygınlığı

Katılımcıların tamamı, farklı kelimelerle ifade etseler de, asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektörün yapı işleri olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi olarak da maliyet, firmaların teknik kapasiteleri, iş programının getirdiği gereklilikler, yapı işlerinin farklı iş kalemlerinden oluşması ve geniş alana yayılabilmesi hususları üzerinde durmuşlardır.

5.4.2 Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinde Çalışma Şekli

Yapılan röportajlarda katılımcılardan asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerlerinin İSG açısından kıyaslanması istenmiştir. Katılımcıların dördü yönetim kolaylığından dolayı tek işveren örgütü altında çalışmayı daha avantajlı bulurken bir kişi ise benzer işi sürekli yapmanın uzmanlaşmayı artırarak riskleri engelleyeceği düşüncesiyle asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışmanın daha avantajlı olduğunu düşünmektedir.

5.4.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Yönelik Teknik ve Organizasyonel Tedbirler

Katılımcılara iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında görüşleri sorulmuştur. Teknik ve organizasyonel önlemlerin herhangi birinin daha önemsiz olmadığını belirten katılımcılar, teknik tedbirleri almak ve devamlılığını sağlamak için güçlü bir organizasyonel yapının olması gerektiğini düşünmektedir. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun yönetimle arasında mesafe olmaması gerekliliği noktasında da aynı fikirde birleşen katılımcılar; iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının en önemli biriminin ne olduğu konusunda ise yönetim, çalışan temsilcisi, İSG kurulu ve İSG profesyonelleri gibi farklı kavramlar üzerinde durmuşlardır.

5.4.4 Etkin Bir İSG Organizasyonunun Kurulmasının Önemi

Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gerekenler noktasında katılımcılar organizasyon yapısı, İSG bilinci, araştırma – geliştirme faaliyetleri, mesleki yeterlilik, eğitim, katılım ve personel kalitesi gibi birçok farklı konuların önemi hakkında görüş bildirmişlerdir.

5.4.5 Asıl İşveren – Alt İşveren İlişisine Yönelik Alternatif Yaklaşım

Katılımcılara asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçiminin mümkün olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların tamamı özellikle büyük işyerleri için bu ilişkinin herhangi bir alternatifi olamayacağını düşünmektedir. Bir katılımcı küçük işyerlerinde tek bir işveren örgütü altında örgütlenmenin asıl işveren –alt işveren ilişkisine alternatif olabileceğini savunurken, bir katılımcı ise anahtar teslim hizmet sözleşmeleri ile yapılan işlerin bu ilişkiye alternatif olabileceğini savunmaktadır. Sektörün küçük bir kesiminde uygulama şansı olabilecek alternatifler önerilse de asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışmanın alternatifi olabilecek kapsamlı ve geniş katılımlı bir çalışma biçimi katılımcılar tarafından öne sürülememiştir.

6 SONUÇLAR VE DEĞERLENDİRME

Küresel ekonomideki payı %15, ülke ekonomisindeki payı ise %9 olan yapı sektörünün Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyümesinde önemli bir rolü bulunmaktadır. Büyüme ile yakın ilişkili olan bu sektör, TÜİK'in 2018 verilerine göre ülkemizde toplam istihdamın %7'sini oluşturmaktadır. İstihdamda sanayi, tarım ve hizmet sektörlerinin gerisinde olmasına rağmen İLO'nun iş kazası istatistiklerine göre, ölümlü iş kazalarında ilk sırada yer alan yapı sektörü, İSG çalışmaları açısından öncelikle ele alınması gereken sektördür.

Genellikle geçici işlerden meydana gelmesi, çok tehlikeli sınıfta yer alması ve çalışanların genellikle toplumun eğitim seviyesi daha düşük olan kesiminden oluşmasının yanı sıra asıl işveren – alt işveren ilişkisini yoğun biçimde kullanan bir sektör olması yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemini artırmaktadır. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi birçok iş grubunun birleşiminden meydana gelen yapı işlerinde diğer sektörlerle oranla daha yaygın bir biçimde kullanılmaktadır. Tez çalışması kapsamında yapılan röportajların tamamında yapı sektörünün asıl işveren – alt işveren ilişkisini en yoğun biçimde kullanan sektör olduğu düşüncesinin baskın olduğu görülmektedir. Aynı işyerini birçok işverenin paylaşması, yapı işyerinin yönetilmesi ve İSG'nin sağlanması açısından yöneticilere ek zorluklar ve yükümlülükler getirirse de teknolojinin ve uzmanlaşmanın çok önemli bir hale geldiği günümüzde asıl işveren - alt işveren ilişkisi yapı sektörünün vazgeçilmez çalışma biçimi olmuştur. Yapılan görüşmelerde de iş sağlığı ve güvenliği konusunda taraf olan kişilerin büyük çoğunluğunun bu iş ilişkisine herhangi bir alternatif öneremedikleri anlaşılmıştır. Alternatif olarak düşünülebilecek tek işveren ile çalışma biçimi ancak küçük işyerlerinde uygulanabilirken sektörün büyük çoğunluğunu oluşturan büyük ve orta ölçekli işletmelerde uygulanabilir değildir. Gelineen noktada asıl işveren – alt işveren uygulamasının önüne geçmek imkânsız olduğuna göre yapılması gereken; bu ilişkinin çalışanları mağdur etmeyecek, onların sağlık ve güvenliğini kontrol altına alacak şekilde yapılandırılmasıdır.

İSG organizasyonlarının organizasyon şemasındaki yeri diğer organizasyonların paralelinde ve direkt yönetim kuruluna bağlı olmalıdır. Yönetimle arasında mesafe olmayan İSG organizasyonlarının karar almaları, aldıkları kararı uygulamaları, gerekli bütçenin kendilerine tahsis edilmesini sağlamaları ve hızlı hareket etmeleri kolaylaşmaktadır. İncelenen iyi uygulama örneğinde de İSG organizasyonunun bu şekilde yapılarak organizasyonel riskleri minimuma indirmeyi amaçladığı anlaşılmıştır. Öte yandan sektör temsilcileri ile yapılan görüşmelerde de İSG organizasyonunun yönetime direkt olarak bağlı olmasının önemi genel olarak kabul görmüştür. Ayrıca dışarıdan İSG denetimi yapan birimlerle (OSGB) de yönetimin koordinasyon halinde bulunmasının önemi vurgulanmıştır. İş sağlığı ve güvenliği hizmet sunucularının hizmet verirken karşılaştığı büyük bir sorun ortaya çıkarılmış, verdikleri hizmet karşılığında işverenden ödeme almalarının yaptırım güçlerini zayıflattığını belirtmişlerdir. Bu konuya havuz sistemi kurularak çözüm getirilebileceği fikri üzerinde durulmuştur. Bu sistemle İSG hizmetleri için kamunun hizmet sunucuları adına işverenden tahsilat yapması ve işi kurulacak bir sistem ile İSG hizmet sunucularına adil bir biçimde dağıtması önerilmiştir.

Asıl işveren - alt işveren uygulaması İSG organizasyonlarının oluşumunu da değiştirmekte, ulusal ve uluslararası mevzuatta alt yüklenicilere ilişkin yeni yapılanmalar ve tedbirler öngörmektedir. İSG'nin sağlanması, gerekli teknik önlemlerin alınmasından önce organizasyonel çalışmaların yapılmasıyla başlar. İSG organizasyonu güçlü olan bir işyerinde çalışanlar önceden yapılandırılan kuralların dışına çıkmamaya gayret eder ve kendilerini bu organizasyonun bir parçası olarak görürler. İSG profesyonelleri ile yapılan görüşmelerde de güçlü bir organizasyonun İSG tedbirlerini alma noktasındaki önemi tüm taraflarca kabul edilmiştir. Aynı zamanda, organizasyonel gerekliliklerin proje safhasında belirlenmesi, bu organizasyonların uygulama başlamadan önce kurulması ve organizasyonel yapının uygulama süresince herhangi bir zafiyete yer vermeden bitene kadar disiplinli bir şekilde görev almasının gerekliliği vurgulanmıştır. Alt işverenlik ilişkisini yoğun olarak kullanan yapı sektöründe İSG organizasyonları kurgulanırken işyerinde alt işverenin varlığı atılan her adımda dikkate alınmalı, iş programı yapılırken alt yüklenicilerin çalışma alanları ve çalışma zamanları ayarlanarak birbiri ile

etkileşimleri iş güvenliği risklerini minimuma indirgeyecek şekilde tesis edilmelidir. İlgili ulusal ve uluslararası mevzuatın öngördüğü gereklilikler yerine getirilmeli, mevzuat hükümlerinin yetersiz kaldığı noktalarda da uluslararası kalite ve yönetim standartları uygulanmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği her şeyden önce bir bakış açısı ve kültür meselesidir. Bu kültürün tüm toplumda kabul görmesi ancak erken yaşta başlayan eğitimlerle mümkün olabilir. İş sağlığı ve güvenliğine ilk ve orta öğretim müfredatında yer verilmeli ve erken yaşta bu bilinç tüm vatandaşlara kazandırılmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlamakla görevli olan İSG profesyonelleri de denetimlerini proaktif bir zemine oturtmalı, ceza uygulamalarından ziyade rehberlik ve ödül sistemine geçiş için gerekli altyapılar kurulmalıdır.

EK RÖPORTAJLAR

Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisine İlişkin Sorular

İsim:	Katılımcı - 1
Meslek:	İş Müfettişi
Mesleki Deneyim:	14 Yıl
Röportaj Tarihi:	06.04.2019

Bu sorulardan herhangi birine cevap vermek istemezseniz, lütfen sizin için uygun olanları cevaplayabilir misiniz?

Adınızın tezde yer almasını istemiyorsanız, cevaplarınızın sonunda bunu belirtiniz. Böylece görüşülen kişinin anonimliği güvence altına alınacak ve tezin içeriğinde ismi geçirilmeyecektir.

1. Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör sizce hangisidir?

Yapı işleri olduğu görüşümdedir.

2. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi sizce nelerdir?

Genel olarak en büyük sebep maalesef maliyeti düşürmektir. Firmalar kendi yüklendiği işin tamamını veya belirli kısımlarını başka şirketlere taşere ederek, kendi bünyelerinde daha yüksek fiyata mal edecekleri bir işi toplamda ucuza mal etmeyi amaçlamaktadırlar. Bir diğer sebep ise firmaların işin mahiyeti bakımından o işi yapmaya yeterli kapasitesinin olmamasıdır. Bu hem ekonomik anlamda hem de uzmanlık anlamında düşünülebilir. İnşaat sürecinde imalatı yapılacak her işin usta ve işçilerinin bir şirketin bünyesinde istihdam edilmesi, aynı zamanda o şirketin çalışan sayısının da çok olması anlamına gelir. Yani uzmanlık bakımından birbirinden farklı işlerin her birisini gerçekleştirecek çalışanları bünyenizde tutabilmek için çok fazla sayıda çalışan istihdam etmelisiniz. Şirketler açısından ise bu kadar çok sayıda çalışanı kontrol etmek ve istihdam etmek hem maddi olarak hem de organizasyonel olarak mümkün olmayabilir. Ayrıca bir inşaat projesinde gerçekleştirilen işlerin doğası gereği birbirinin devamı niteliğinde olması, yani inşaatlarda iş akışına bağlı olarak her işin kendisine özgü gerçekleştirilme tarihleri olması da çalışanların aynı şirket bünyesinde sürekli istihdamını zorlaştıran sebeplerden birisidir. Örneği kalıp aşaması tamamlandıktan sonra o şirketin sorumluluğunda kalıp işçilerinin görev yapacağı seviyede bir inşaat mevcut değil ise, bu durum kalıp işçilerinin boşa beklemesi ile sonuçlanacaktır. Yine aynı şekilde alçı –boya ekibi de kalıp çalışmaları yani kaba inşaat bitmeden genellikle çalışmalara başlayamamaktadır. Yaşanan bu beklemler ise imalatın kalitesi ve iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlanması için çoğu zaman faydalıdır. Çünkü birbiriyle zaman ve mekan açısından çakışan işler birbirini etkilemekte ve hem imalatı tamamlanmış işler için ve hem de çalışmakta olan çalışanlar için beraberinde çok farklı riskleri de ortaya çıkarmaktadır.

Bahsedildiği üzere farklı uzmanlıkları olan tüm bu çalışanları aynı anda istihdam etmenin maliyetinin yüksek olması ve bu çalışanları iş akışına göre zaman zaman zaman boşa bekletmek zorunluluğunun da bu maliyeti artırıyor olması, çalışanların firma bünyesinde dönemlik istihdamına veya farklı işlerde alt işverenliğe başvurulmasına sebep olmaktadır. Alt işverenliğe başvurmada geçerli ve belki de en doğru sebeplerden birisi ise uzmanlık ihtiyacıdır. Örneğin bir yol inşaatında viyadük

imalatı mevcut ise bu iş hem tasarım hem de imalat bakımından projenin genelinden çok büyük farklılıklar içerebilmektedir. Çalışanların her alanda kusursuz imalat yapmasını beklemek yerine farklı alanlarda daha önceden çözümler üretmiş tecrübeli çalışanları barındıran bir alt işverene işin ilgili bölümünü vermek, bilinmeyen bir işle uğraşmamak adına hem ekonomik hem de tecrübeye bağlı olarak şirketleri güvenli tarafta bırakacaktır. Uzmanlığa bağlı olarak ortaya çıkan bir diğer sebep de ekipman ihtiyacıdır. Bir yol inşaatında yer alan tünel açılması gereken küçük bir bölüm için örneğin bir tünel kazma makinasının yalnızca o iş için işletme bünyesine katılması hem ekonomik olmayacak, hem de ekipman kullanımına bağlı olarak farklı riskleri ortaya çıkaracaktır. Dolayısıyla ihtiyaç var ise bu hizmeti dışardan almak şirket için daha ekonomik ve güvenli olacaktır. Kısaca temel olarak yapı işlerinde alt işverenliğe sebep olan faktörler maliyet ve uzmanlık olarak sıralanabilir.

3. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri kıyaslandığında, sizce hangi çalışma şekli iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha avantajlıdır? Bu avantajların sebebi nelerdir?

Tek işverenlik bünyesinde sürdürülen işler iş sağlığı ve güvenliği bakımından her zaman daha avantajlıdır. Gerekli organizasyonun tek elden yapılması, sahada çalışanların sorumlularca bilinmesi ve takip edilebilmesi, işletme şartlarında güvenlik kültürünün oluşturulabilmesi, gerekli eğitimlerin ve bilgilendirmelerin kolayca takip edilebilmesi, kurallara uyulduğunun kontrolü ve takibi bir işveren bünyesinde gerçekleştirilen çalışmalarda daha etkin bir şekilde sağlanabilir. Ancak yapı işleri için uzmanlık gerektiren birçok işi barındırması sebebiyle tüm çalışmaların bir işveren bünyesinde istihdamının sürdürülebilmesi ve işin tamamlanması çok mümkün olmamaktadır.

4. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında neler dūřunuyorsunuz?

Teknik tedbirleri oluşturabilmenin en doğru yolu sahada gerekli organizasyonu oluşturaktan gezer. İş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin de içinde yer aldığı bir organizasyon yapısı ile sahada gerçekleştirilen etkin bir analiz sonrası çalışanlar için belirlenecek organizasyonel tedbirler, risklere karşı doğru teknik tedbirlerin alınabilmesi ve bu tedbirlerin tam olarak uygulanabilmesi için önemlidir. Orneđin toza maruziyetin olduğu bir bölümde çalışan görevlendirmeden önce gerekli sağlık kontrolleri yapılmalı, bu konu ile ilgili sağlık problemi yaşamayan çalışanların, gerekli tedbirler alınarak mümkün olan minimum maruziyet süreleri ile görevlendirilmeleri sağlanmalıdır. Gürültüye maruziyetin söz konusu olabileceği bir yerde ise eđer çalışma koşulları ve sağlık kontrolleri elveriyorsa doğuştan sağır bir çalışanın görevlendirilmesi riski azaltabilir. Fiziksel ve kimyasal tehlike kaynaklarına maruziyetin yüksek olduğu bölümlerde çalışanların çalışma sürelerinin azaltılması, maruziyet süresini dūřrecek ve alınan fiziksel tedbirlerin yeterliliğini de destekleyecektir.

5. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi sizce nedir?

Yapı işlerinde İSG organizasyonunun en önemli birimi bence tam anlamıyla hayata geçirilememiş olan çalışan temsilcisi ve destek elemanlarıdır. İş güvenliği uzmanının sürekli işyerinde bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda, işyerinde alınacak tedbirlerin başta teknik elemanlar, sonrasında çalışan temsilcisi ve destek elemanlarınca kontrolünün gerekliliği kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Teknik personel şüphesiz önemli olmakla beraber, çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çoğu zaman bedenen çalışan kişiler olması sebebiyle onlarda oluşması sağlanacak güvenlik kültürünün tüm çalışanlara sirayet etmesi sağlanabilir. Yani alışanların kendilerine söylenenden ziyade, gözleriyle gördükleri doğru çalışma şeklinden etkilenmeleri ve örnek almaları daha muhtemeldir. Bu durumu sağlayabilmek için de

ustabaşlarına destek elemanı eğitimi verilmeli ve ekiplerini kontrol etmeleri sağlanmalıdır. Çalışanların çalışma alışkanlıklarını değiştirmeye yönelik organizasyonel görevlendirmeler işletmede iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesinin yolunu açacaktır.

6. Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Sağlık ve güvenlik planında da belirtildiği gibi hangi işin nasıl ve kim tarafından yapılacağı mutlaka projenin planlama aşamasında belirlenmelidir. İşlerin yapımı ve denetlenmesinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının kimler tarafından ne şekilde sağlanacağı, kimin neye ve ne kadar kaynak harcamaya yetkisinin olduğu gibi hususlar İSG organizasyonu kapsamında önceden ortaya konmalıdır. Organizasyona dair görev, yetki ve sorumlulukların etkin bir şekilde belirlenmesi ve sağlık ve güvenlik planında en üst yetkili tarafından onaylanması, projenin hazırlık aşamasındaki en önemli aşamalardandır. Proje hayata geçirildiğinde ise bu pozisyonlara yeterli nitelikte ve doğru kişilerin getirilmesi sağlanmalıdır.

7. Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular sizce nelerdir?

Proje için etkin bir sağlık ve güvenlik planı hazırlanmalı, bu plan çerçevesinde ihtiyaç duyulan personel üst yönetim tarafından nitelik bakımından özenle seçilmeli ve tam olarak yetkilendirilmelidir. Bu yetki, işi durdurmaktan kaynak harcamaya kadar geniş bir aralığı kapsamalıdır.

8. Sizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olabilir mi? Cevabınız “evet” ise bu nedir ve nasıl olmalıdır?

Alt işverenliğin çıkış sebepleri değerlendirildiğinde böyle bir çalışmaya farklı isimlerde de olsa ihtiyaç duyulacağı aşıkardır. Her zaman birileri işin tamamını veya bir kısmını bir başkasına yaptırarak iş sahibine iletacaktır. Alt işverenlik müessesesinde yeterli nitelikleri taşıyan (uzmanlık, ekipman, ekip ve çalışan yeterliliği vb.) alt işveren seçimi yapılması, asıl işverenin işinin gereği sahadaki denetim ve gözetim yükümlülüklerini yerine getirme sorumluluğunu ihmal etmemesi, iş aşamaları doğru bir şekilde analiz edilerek oluşturulmuş bir sağlık ve güvenlik planının proje süresince takip edilmesi, alt işverenlik ilişkisinin muvazaa gibi bir amaç ile kurulmamış olması ve mevzuata uygunluğunun sağlanması gibi şartlar sağlandığında, alt işverenliğe alternatif bir yöntem aramak gerekmeyecektir. Mevcut sorun alt işverenliğin yasalara uygun olmayan bir şekilde, çalışanları ve diğer tarafları mağdur edecek şekilde oluşturulması ve uygulanmasından kaynaklanmaktadır.

Bu sorulara vereceğiniz cevaplar akademik çalışmalarım için oldukça önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.

Murat ALTUN

**Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği
Organizasyonuna Etkisine İlişkin Sorular**

İsim:	Katılımcı - 2
Meslek:	İş Müfettişi
Mesleki Deneyim:	7 Yıl
Röportaj Tarihi:	08.04.2019

Bu sorulardan herhangi birine cevap vermek istemezseniz, lütfen sizin için uygun olanları cevaplayabilir misiniz?

Adınızın tezde yer almasını istemiyorsanız, cevaplarınızın sonunda bunu belirtiniz. Böylece görüşülen kişinin anonimliği güvence altına alınacak ve tezin içeriğinde ismi geçirilmeyecektir.

1. Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör sizce hangisidir?

Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör yapı sektörüdür.

2. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi sizce nelerdir?

Uzmanlık gerektiren birbirinden farklı (koordineli yürütülmesi ve takip edilmesi gereken) işlerin olması ve bu iş süreçlerinin tamamlanma süresinin farklı olması (birkaç günlük, haftalık, aylık vb.) asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının en önemli sebebidir.

3. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri kıyaslandığında, sizce hangi çalışma şekli iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha avantajlıdır? Bu avantajların sebebi nelerdir?

Tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri daha avantajlıdır çünkü personel takibi, personelin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki birikiminin tespit edilmesi ve bu kapsamda yapılması gereken çalışmaların planlanması, farklı işlerin koordineli yürütülmesi ve işyerinin tamamını etkileyecek iş sağlığı ve güvenliği politikalarının tüm çalışanları kapsayacak nitelikte yaygınlaştırılmasının sağlanması bu şekilde mümkündür.

4. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?

Teknik tedbirlerin alınması, uygulamanın takip edilebilmesi, karşılaşılan eksikliklerin tespit edilerek giderilmesi ve geliştirilmesi; kısaca iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi için teknik ve organizasyonel tedbirlerin birlikte planlanması gerekmektedir.

5. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi sizce nedir?

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimleri sağlık güvenlik koordinatörleri ve iş güvenliği uzmanlarıdır.

6. Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonları kurumsal işyerlerinde sıklıkla insan kaynakları departmanına bağlı olarak çalışmalarını yürütmektedir. Ancak; yapılan denetimlerde doğrudan işverene bağlı iş sağlığı ve güvenliği departmanının bulunduğu işyerlerinde daha hızlı karar alma ve uygulama aşamalarına geçildiği görülmüştür. İş sağlığı ve güvenliği departmanının bulunmadığı ya da dışarıdan hizmet alınarak yürütülen iş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinde iş güvenliği uzmanlarının saha denetimlerinde işyeri ile ilgili noksanları bütünüyle tespit etmekte yetersiz kaldığı görülmüştür. Ek olarak; yapı işyerlerinde günlük çalışan giriş çıkışları olabildiği için bu kişilerin sağlık raporu, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ya da gerekli kişisel koruyucu donanım tedariki vb. konuların dışarıdan sağlanan uzmanlık hizmeti ile yeterli oranda takip edilemediği görülmektedir.

7. Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular sizce nelerdir?

İş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun amacı etkin iş sağlığı ve güvenliği politikalarının oluşturulmasının sağlanması, bu politikaların hayata geçirilerek uygulanmasının takip edilmesi ve değişen şartlara göre güncellenmesidir. Alınması gereken tedbirler belirlenirken işyeri ve çalışanların mevcut durumu dikkate alınarak

etkin çözümler üretilmelidir. Bu aşamada çalışanların önerilerinin alınması önemlidir. Tüm çalışanların sürece dahil edilmesi sürecin yönetilmesini kolaylaştırır.

8. Sizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olabilir mi? Cevabınız “evet” ise bu nedir ve nasıl olmalıdır?

Hizmet sözleşmesi ile muvazaaya yer vermeyecek şekilde yapılan anahtar teslim işler bu çalışma biçiminin alternatifi olabilir.

Bu sorulara vereceğiniz cevaplar akademik çalışmalarım için oldukça önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.

Murat ALTUN

Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonuna Etkisine İlişkin Sorular

İsim:	Katılımcı - 3
Meslek:	İş Güvenliği Uzmanı
Mesleki Deneyim:	10 Yıl
Röportaj Tarihi:	15.04.2019

Bu sorulardan herhangi birine cevap vermek istemezseniz, lütfen sizin için uygun olanları cevaplayabilir misiniz?

Adınızın tezde yer almasını istemiyorsanız, cevaplarınızın sonunda bunu belirtiniz. Böylece görüşülen kişinin anonimliği güvence altına alınacak ve tezin içeriğinde ismi geçirilmeyecektir.

1. Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör sizce hangisidir?

Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör inşaat sektörüdür.

2. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi sizce nelerdir?

İnşaat sektöründe çok çeşitli ve farklı uzmanlıklar gereken işlerin (kazı işleri, kalıp işleri, beton dökme işi vb.) olması sebebiyle asıl işveren – alt işveren ilişkisi yaygın biçimde kullanılır.

3. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri kıyaslandığında, sizce hangi çalışma şekli iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha avantajlıdır? Bu avantajların sebebi nelerdir?

Tek işveren örgütü altında olan işyerleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha avantajlıdır.

Bu avantajlar:

- 1) Yönetim kolaylığı sağlanır.
- 2) Tek merkezden hızlı karar alınır.
- 3) İSG kuraları belirlendikten sonra uygulaması daha iyi takip edilebilir.
- 4) Çalışanlar İSG ile ilgili eksik gördükleri yerlere daha çabuk geri dönüşler alabilirler.
- 5) İSG ile ilgili harcamalar tek kalemde gerçekleştirilebilir.

4. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?

Teknik ve organizasyonel tedbirler birbirinden ayrılamayacak kavramlardır. İşyerlerinde teknik tedbirler alınabilir, fakat bu tedbirler organizasyonel tedbirlerle birleştirilmezse pasif durumda kalabilir veya çok az bir kısmı gerçekte uygulanabilir. Örneğin kazı işinde çalışılan makinelerde teknik önlemlerle gürültü düzeyinin azaltılmasının sağlanması tek başına yeterli değildir, çalışanların yüksek gürültülü bu ortamda çalışma saatleri de düzenlenerek organizasyonel önlemlerin alınması gereklidir.

5. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi sizce nedir?

Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi iş sağlığı ve güvenliği kuruludur. Tüm tarafların temsilinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuların tamamının konuşulabilmesi iş sağlığı ve güvenliği ve kurulunun önemini gösteren temel noktalar dır. Özellikle yapı işi asıl işveren alt işveren ilişkisi ile gerçekleştiriliyorsa iş sağlığı ve güvenliği kurulu, alt yüklenicilerin de temsil ve koordinasyonu sağlandığı için daha fazla önem kazanır.

6. Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Yapı işyerlerinde genellikle çalışma şekli olarak asıl işveren alt işveren ilişkisi benimsendiği için, iş sağlığı ve güvenliği organizasyonları genellikle ya oluşturulamamakta ya da birbirinden kopuk bir şekilde ilerlemektedir. Bu yüzden öncelikle üzerinde durulması gereken problem bu kopuklukların giderilerek geniş tabanlı katılım sağlanan bir organizasyonel yapının kurulmasıdır.

7. Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular sizce nelerdir?

Öncelikle çalışanların eğitimi sağlanmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden tehlike ve risklerin belirlenmesinde en önemli faktör çalışanların bunu tespit edebilmesi gerekliliğidir. Öte yandan etkin bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun olmazsa olmazı birimler arası iletişimdir. İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alınabilir ama yapı işlerinde birimler bu konuda yeterince bilgilendirilmiyorsa veya tedbirlere uyması sağlanmıyorsa kısacası yeterli iletişim yoksa alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sadece teoride kalmış olur.

8. Sizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olabilir mi? Cevabınız “evet” ise bu nedir ve nasıl olmalıdır?

Günümüzde uzmanlık gerektiren işler giderek artmaktadır. Herhangi bir işveren uzmanlık gerektiren birçok işi tek başına yapamayacağı için asıl işveren – alt işveren ilişkisi daha da yaygınlaşacaktır. Bu çalışma şekline şu an için bir alternatif bulunmamaktadır.

Bu sorulara vereceğiniz cevaplar akademik çalışmalarım için oldukça önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.

Murat ALTUN

**Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği
Organizasyonuna Etkisine İlişkin Sorular**

İsim:	Katılımcı - 4
Meslek:	İş Güvenliği Uzmanı
Mesleki Deneyim:	6 Yıl
Röportaj Tarihi:	16.04.2019

Bu sorulardan herhangi birine cevap vermek istemezseniz, lütfen sizin için uygun olanları cevaplayabilir misiniz?

Adınızın tezde yer almasını istemiyorsanız, cevaplarınızın sonunda bunu belirtiniz. Böylece görüşülen kişinin anonimliği güvence altına alınacak ve tezin içeriğinde ismi geçirilmeyecektir.

1. Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör sizce hangisidir?

Alt işverenliğin en yaygın kullanıldığı sektörün inşaat sektörü olduğunu düşünüyorum.

2. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi sizce nelerdir?

İnşaat işleri kapsamında teknik uzmanlık isteyen pek çok alan mevcuttur. Örneğin: asansör yapım işleri, iklimlendirme - havalandırma otomasyonları, ince işler gibi işlerin her biri ayrı bir uzmanlık gerektirdiği için alt işveren ile çalışma yürütülmesi gerekiyor.

3. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri kıyaslandığında, sizce hangi çalışma şekli iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha avantajlıdır? Bu avantajların sebebi nelerdir?

Sadece asıl işveren örgütü altında organize olan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından daha avantajlı olduğunu düşünüyorum. Çünkü tek bir firma ile çalışmak, oradaki birimleri ve personeli organize etmek, uygulama yapmak daha kolaydır. İşin içine alt iş veren de dahil olduğu zaman prosedürler, oluşturulan emir ve izin zinciri karmaşık bir yapıya dönüşmektedir. Bu da işin yürütülmesine dönük zorluklar çıkartmaktadır.

4. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?

Teknik tedbirlerin alınması ve bunların uygulanması için öncelikle organizasyonel tedbirlerin oluşturulması, bilgilendirmelerin yapılması ve organizasyonda yer alan personelin tüm konuları içselleştirmesi, planlamaların yeterli ve doğru yapılması gerekir.

5. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi sizce nedir?

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurulması ve uygulanmasında en önemli birim yönetimdir. Kurulan sistemin devamlılığının sağlanması ve sistemin başarılı olması için yönetim desteği şarttır. Yönetimin desteğini arkasına alamayan iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının başarılı olması oldukça güçtür.

6. Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

Türkiye’de yasal verilere göre inşaat sektöründe meydana gelen kazalarının yaklaşık % 37 si ölümlle sonuçlanırken, bina inşaatında bu oran yaklaşık % 47 olarak ortaya çıkmaktadır. Bu rakamlar yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin önemini birinci sıraya taşıyor. Maalesef uygulamada işveren tarafından da işçiler tarafından da işin ciddiyetinin farkına varılmıyor. İş sağlığı ve güvenliği organizasyonları çalışanların, yöneticilerin ve işverenlerin ortak katılımı ile geniş bir tabana yayılmalı, işbirliğinin ön planda olduğu bir şekilde örgütlenmelidir. İşyerinin genel hiyerarşisi içerisinde de iş sağlığı ve güvenliği birimleri açısından yönetim kademesi daha erişilebilir olmalıdır.

7. Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular sizce nelerdir?

Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması gerekir. Yapılacak işe uygun mesleki yeterliliği bulunan personel çalıştırılmalı, işe uygun makina ekipman kullanılmalıdır. Tüm organizasyondaki görev ve yetkiler açıkça belirtilmeli, yetki belirsizliği bulunan noktalar ortadan kaldırılmalıdır. Yönetmelik ve mevzuata hakim iş güvenliği uzmanları ile çalışılmalıdır. Yönetimin yasaların gerekliliklerini yerine

getirmesi etkin olarak denetlenmelidir. İşveren bünyesinde bulunmayan ve dışardan OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği hizmeti verilen işyerlerinde de işveren ile İSG profesyonellerinin uyumlu çalışması çok önemlidir. Uygulamada işverenin ücretini ödeyerek almış olduğu denetim ve danışmanlık hizmetinin yaptırım gücünün zayıf olduğunu ve bu duruma yeni bir kanuni düzenleme getirilmesinin yerinde olacağını düşünüyorum. Yapı denetimi için uygulanması düşünülen havuz sistemi bence OSGB firmaları için de uygulanabilir.

8. Sizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olabilir mi? Cevabınız “evet” ise bu nedir ve nasıl olmalıdır?

Uzun yıllardır iş dünyasında çare bulunamayan asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olduğunu düşünmüyorum.

Bu sorulara vereceğiniz cevaplar akademik çalışmalarım için oldukça önemlidir. Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.

Murat ALTUN

**Yapı İşlerinde Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin İş Sağlığı ve Güvenliği
Organizasyonuna Etkisine İlişkin Sorular**

İsim:	Katılımcı - 5
Meslek:	İnşaat Mühendisi (Sözleşme Mühendisi)
Mesleki Deneyim:	9 Yıl
Röportaj Tarihi:	20.04.2019

Bu sorulardan herhangi birine cevap vermek istemezseniz, lütfen sizin için uygun olanları cevaplayabilir misiniz?

Adınızın tezde yer almasını istemiyorsanız, cevaplarınızın sonunda bunu belirtiniz. Böylece görüşülen kişinin anonimliği güvence altına alınacak ve tezin içeriğinde ismi geçirilmeyecektir.

1. Asıl işveren - alt işveren ilişkisini en yaygın biçimde kullanan sektör sizce hangisidir?

Alt işverenliğin en yaygın kullanıldığı sektörün inşaat sektörü olduğunu düşünüyorum. Son yıllarda sağlık ve hizmet sektöründe de alt yüklenici ile çalışma şekli yaygınlaşmış olsa da inşaat sektörüne rakamsal olarak yaklaşabileceğini düşünmüyorum.

2. Bu sektörde asıl işveren – alt işveren ilişkisinin yaygın biçimde kullanılmasının sebebi sizce nelerdir?

Birkaç ana maddede toplamak gerekirse:

- Yapı işlerinin farklı uzmanlık alanlarından oluşması,
- Yapılan her işin kendi alanında ayrı bir standartta yapılma gerekliliği,
- Projeyi belli bir sürede teslim etme zorunluluğu,
- İşlerin geniş bir alanda yapılmasından kaynaklı takip ve denetim zorluğu,

yaygın bir şekilde kullanımın ana sebepleridir.

3. Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışılan işyerleri ile tek işveren örgütü altında organize olan işyerleri kıyaslandığında, sizce hangi çalışma şekli iş sağlığı ve güvenliği bağlamında daha avantajlıdır? Bu avantajların sebebi nelerdir?

Asıl işveren – alt işveren ilişkisi ile çalışmanın daha avantajlı olduğunu düşünüyorum çünkü farklı uzmanlık alanları gerektiren işlerde çalışanlar ve bu işleri yönetenler sürekli benzer işleri yaptıkları için bu işlerin risklerini tecrübeleri sayesinde öngörebilirler. Bilinen risklere karşı önlem almak, alanında tecrübeli personelle çalışmak ve bunları organize etmek daha kolaydır.

4. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik teknik ve organizasyonel tedbirlerin birbiri ile olan ilişkisi hakkında neler düşünüyorsunuz?

Teknik önlemlerin alınabilmesi için alınacak kararlar organizasyonun etkinliğine bağlıdır. Sistemi oturmamış ve insan kaynakları noktasında eksikleri bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin çoğu zaman geri plana atıldığı

gözlemlenmiştir. Organizasyon yapıları oturmuş, yaptırım ve ödül gibi uygulamaları etkin biçimde uygulayabilen yapı sahalarında iş sağlığı ve güvenliğinin daha kolay sağlandığı gözlemlenmektedir.

5. Yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun en önemli birimi sizce nedir?

İş sağlığı ve güvenliği kuruludur çünkü işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, sivil savunma uzmanı, formen, ustabaşı, usta çalışan temsilcisi gibi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında görevi bulunan tüm çalışanların bir araya gelerek oluşturduğu, iletişime girebildikleri ve ortak karar alabildikleri bir yapıdır. Asıl işveren alt işveren ilişkisi ile çalışılan durumlarda da koordinatörler vasıtasıyla işbirliği sağlanabilir.

Yazılı bir doküman olmasına rağmen risk değerlendirmesi de iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının kurulması ve işletilmesi açısından oldukça önemlidir çünkü işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli tüm çalışmaları kapsar ve işyerinde bulundurulması zorunludur.

6. Yapı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği organizasyonlarının yeri hakkında ne düşünüyorsunuz?

İSG organizasyonları

- Direkt olarak yönetime bağlı olmalıdır.
- Bağımsız çalışabilmelidir.
- Profesyonel kuruluşlarca/ kuruluşlardan destek alarak kurulmalıdır.
- Çalışanların aktif katılımı ile oluşturulmalıdır.

7. Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular sizce nelerdir?

Etkin bir İSG organizasyonunun kurulması için önem verilmesi gereken konular etkin bir iş sağlığı ve güvenliği teşkilatlanmasının kurulması, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması adına çalışanların sürekli eğitilmesi, işyerinin teknik yeterliliklerinin geliştirilmesi için sürekli araştırma - geliştirme faaliyetlerinin yapılması ve iş sağlığı ve güvenliğine gerekli bütçenin ayrılmasıdır.

8. Sizce asıl işveren – alt işveren ilişkisinin alternatifi olabilecek bir çalışma biçimi olabilir mi? Cevabınız “evet” ise bu nedir ve nasıl olmalıdır?

Uzmanlaşmanın çok önemli olduğu günümüzde belli bir büyüklüğün üzerindeki uzmanlık gerektiren işlerin yoğun olduğu işyerlerinde alternatif bir çalışma biçimi bulunmamaktadır fakat tek bir yönetim ve işverenlik altında çalışılan küçük işyerlerinde bu ilişkinin alternatifi olabilir.

Bu sorulara vereceğiniz cevaplar akademik çalışmalarım için oldukça önemlidir.
Katkılarınız için şimdiden teşekkürler.

Murat ALTUN



KAYNAKÇA

Kitaplar

AKIN Levent, **İş Sağlığı Güvenliği ve Alt İşverenlik**, Yetkin,2013.

AKYİĞİT Ercan, **İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 3. Baskı, 2008.

AYDINLI İbrahim, **İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2015.

AYDINLI İbrahim, **Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) İlişkisi ve Muvazaa Sorunu** , 2. Bs., Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.

AYKAÇ Hande Bahar, **İş Hukukunda Alt İşveren**, Ankara,2010.

BAŞBUĞ, Aydın, **Alt İşveren İlişkisi ve Güncel Sorunlar, Şeker Sanayi Örneği**, Ankara, 2010.

CANBOLAT Talat, **İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, 1992.

GENÇTARİH Sebahat, **Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Yönetmeliği Işığında Uygulamadaki Sorunlar**, Mersin, 2009.

GOETSCH, D. & DAVIS, S., **ISO 14001 Environmental Management**, New Jersey: Prentice Hall, 2001.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, **İş Hukuku**, 2. Baskı, Turhan Kitapevi Ankara, 2005.

MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi& ASTARLI Muhittin& BAYSAL Ulaş, **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 6. Baskı, Ankara, 2014.

NARMANLIOĞLU Ünal, **Ferdi İş İlişkileri**,1.Basım, Beta Yayınları, İstanbul, 2012.

REİSOĞLU Safa, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Beta Yayınları, 21. Baskı, 2010.

SORGUÇ Doğan & KURUOĞLU Murat, **“İnşaat (Proje) Yönetiminin Hizmet ve Uygulama Standartları”** ,IMO- İstanbul Şubesi, CMAA, 2002.

TMMOB İMO İzmir Şubesi, **Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı** 1.Basım, İzmir: Altındağ, 2017.

TOKGÖZ, R. Alp, **“Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sisteminin ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi İle İlişkileri ve Bir Örnek Uygulama”**, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011.

Makaleler

AKYİĞİT ERCAN, “Alt İşverenlik ve Benzer İlişkilerden Farkı”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:22, 2010.

BON, R.; “The future of international construction: secular patterns of growth and decline”, **Habitat International**, 16(3), 1992.

CANTEL Tankut, “Alt İşverene İlişkin İş Kanunu’ndaki Son Değişiklik”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2008.

ÇUBUKÇU Erdoğan, “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi, Tanım ve Kavramlar”, **TÜHİS Dergisi**, C21, Sa. ‘-3 Kasım 2007 – Şubat 2008.

GÜZEL Ali, “İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Sınırları”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2004/1.

ÖZCAN Şeref, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Alt İşverenlik”, **Mühendis ve Makina**, 55/655, 2014.

TOPÇU Umut, “Asıl İşveren ile Alt İşveren İlişkisinde Muvazaa Olgusu ve İşçilik Haklarına Etkisi”, **Mali Çözüm Dergisi**, 2010.

Resmi Belgeler ve Diğer Kaynaklar

1475 Sayılı Eski İş Kanunu, 13/07/2001 tarihli Resmi Gazete No. 24461.

4708 Sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun, 13/07/2001 tarihli Resmi Gazete No. 24461.

4857 Sayılı İş Kanunu, 10/06/2003 tarihli Resmi Gazete No. 25134.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 31/05/2006 tarihli Resmi Gazete No. 26200.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30/06/2012 tarihli Resmi Gazete No. 28339.

About ISO, <https://www.iso.org/about-us.html> , Erişim tarihi: 11.08.2018.

Alt İşverenlik Yönetmeliği, 27/09/2008 tarihli Resmi Gazete No. 27010.

Construction Management Association of America, Standards of Practice, 1993.

İLO 167 No'lu İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi, 1988.

İSG Genel Müdürlüğü, Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Planı Rehberi, Ankara.

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,
25/04/2013 tarihli Resmi Gazete No. 28628.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği, 29/12/2012 tarihli Resmi
Gazete No. 28512.

Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 05/12/2013 tarihli Resmi Gazete
No. 28786.

Yapı Mütteahhitlerinin Kayıtları İle Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar
Hakkında Yönetmelik, 2010.

Yapı Denetimi Uygulama Yönetmeliği, 05/02/2008 tarihli Resmî Gazete No. 26778

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.3.2006, 3194/7004.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.05.2004, 2004/233.