

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÜZERİNE -2-

Av. Volkan KAYA

Oda Hukuk Müşaviri

- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı
- Mesleki eğitim hakkı
- Sağlığın korunması hakkı
- Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı

Bu haklardan bazılarının altı şartta şu şekilde doldurulmuştur.

Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı

Akit Taraflar, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

a- İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmayı, uygulamayı ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmeyi, bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmeyi ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemeyi;

b- Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamayı;

c- Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamayı;

d- Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemeyi;

taahhüt ederler.

Mesleki eğitim hakkı

Akit Taraflar, mesleki eğitim hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- Gerektiğinde, engelliler de dahil olmak üzere herkese, işveren ve çalışanların örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamak veya bunu teşvik etmek ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları sağlamayı;

b- Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıraklık sistemi

ve başka sistematik düzenlemeleri sağlamayı veya teşvik etmeyi;

c- Gerektiğinde;

ca- Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları ile;

cb- Teknolojik gelişmelerin veya yeni çalıştırma eğilimlerinin sonucu olarak çalışan yetişkinlerin duyduğu yeniden eğitim gereksinmelerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya bunları teşvik etmeyi;

d- Gerektiğinde, uzun süreli işsiz kalanların yeniden eğitilmesi ve işe yeniden uyumlarının sağlanması için gerekli özel önlemlerin alınmasını sağlamayı veya teşvik etmeyi;

e- a- Tüm harç ve masrafların azaltılmasını veya kaldırılmasını,

eb- Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

ec- Çalışanın, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,

ed- Yeterli denetim yoluyla, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çıraklık ve gençlerin eğitimiyle ilgili olarak yapılan diğer düzenlemelerin etkililiğinin ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir biçimde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan olanakların tam olarak kullanılmasını özendirmeyi,

taahhüt ederler.

Sağlığın korunması hakkı

Akit Taraflar, sağlığın korunması hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla, ya doğrudan ya da kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde diğer önlemlerin yanı sıra;

a- Sağlığın bozulmasına yol açan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

b- Sağlıklı olmayı teşvik etmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluk duygusunu geliştirmek üzere eğitim ve danışma hizmetleri sağlamak;

c- Kazalar açısından olduğu gibi, salgın, yöresel ve diğer hastalıkları olabildiğince önlemek

üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı; taahhüt ederler.

Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı

Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

- a- Çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;
- b- İşletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;
- c- İşletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;
- d- Bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi; taahhüt ederler.

SEUL DEKLARASYONU

18. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresinde, Dünya Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA), diğer bir çok ülke ile birlikte ülkemiz Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının da altında imzası bulunan Seul Deklarasyonu 2008 yılı Temmuz ayında deklerle edilmiştir. Deklarasyon iş kazası ve işe bağlı hastalıkların azaltılması ile güvenlik kültürü konusunda bazı konuları ön plana çıkarmaktadır.

Deklarasyonun ülke uygulaması bakımından önemi, 19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin 6-9 Eylül 2011 tarihleri arasında Türkiye'de gerçekleştirilecek olmasından kaynaklanmaktadır. Çıkarılması öngörülen yasal mevzuatta uluslararası sözleşmelere ve deklarasyonda belirtilen taahhütlere ne kadar uyulmuş olduğu önümüzdeki süreç içerisinde ortaya çıkacaktır.

Seul Deklarasyonu'na göre, Sağlıklı ve Güvenli İş Ortamının temel insan hakkı olduğu bir kere daha vurgulanmıştır. Bu bildirgeyle;

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iyileştirmelerin çalışma koşulları, üretkenlik, ekonomik ve sosyal gelişme üzerine yaptığı olumlu katkıların farkına varılması,

Sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının temel bir insan hakkı olduğunun onaylanması,

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sağladığı araçların yanı sıra ISSA ve üyelerinin bu araçların uygulanmasındaki önemini kabul edilmesi,

ILO'nun kuruluş amacının ve saygın iş gündemi'nin temel ögesi olarak işyerlerinde kazaların ve hastalıkların önlenmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliğinin teşvik edilmesinin hatırlanması,

İş risklerinin önlenmesi ve işçi sağlığı tesisinin ISSA'nın yetkisinin ve ona ait Dinamik Sosyal Güvenlik Kavramsal Çerçevesi'nin temel ögesi olduğunun hatırlanması,

Eğitim, öğretim, danışmanlık ve bilgi alışverişinin yanı sıra önleyici olumlu uygulamaların önemini ve önleyici tedbirlerin özendirilmesinin kabul edilmesi,

Hükümetler, sosyal taraflar, uzman iş sağlığı ve güvenliği kuruluşları ve sosyal güvenlik kurumlarının önleyici rollerinin yanında tedavi, destek ve iyileştirme hizmetlerinin sağlanmasında oynadıkları önemli rolün kavranması,

Uluslararası kuruluş ve kurumların iş birliği yapmasının önemini kabul edilmesi, karara bağlanmıştır.

Sonuç olarak ise;

1. İşyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili yüksek standartların desteklenmesi bir bütün olarak toplumun sorumluluğudur ve toplumun tüm üyeleri; ulusal gündemde iş sağlığı ve güvenliğine yeterli önceliğin verilmesinin yanında ulusal bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasını ve korunmasını sağlayarak bu hedefe ulaşılmasına katkıda bulunmalıdır.

2. Her seviyede sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının hak olarak itibar gördüğü ulusal iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleme kültürü; hükümetlerin, işverenlerin ve çalışanların aktif katılımı ile içinde tarafların haklarının, sorumluluklarının ve görevlerinin tanımlandığı ve ayrıca iş kazası ve hastalıkların önlenmesi prensibinin en yüksek önceliğe sahip olduğu bir sistem aracılığı ile sağlıklı ve güvenli bir iş ortamının yaratılmasıdır.

3. ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Konvansiyonu, 1981 (No.155) Kısım II prensiplerinin de dikkate alındığı bir ulusal politikayı da kapsayacak biçimde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminde

sistemsal bir yaklaşımının benimsenerek iş sağlığı ve güvenliği sürekli olarak geliştirilmedir.

4. Hükümetler şunları sağlamalıdır;

ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Konvansiyonu Destekleme Çerçevesi, 2006 (No.187) ve diğer bağlantılı ILO konvansiyonlarının mütalaası esas alınarak ve hükümlerinin uygulanması sağlanarak ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinin sistemli olarak geliştirilmesi;

Ulusal iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleme kültürünün yaratılması ve geliştirilmesi için sürekli eylemler;

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin, güçlü ve etkin bir iş denetimi sistemini de içerecek uygun ve yerinde bir iş güvenliği ve sağlığı standartları uygulama sistemi ile korunması.

5. İşverenler şunları sağlamalıdır;

Önleyici faaliyetler kendi iş aktivitelerinin bir parçasıdır ve işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği standartları yükseldikçe çalışma verimi de artmaktadır;

İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirecek biçimde etkin olarak kurulması;

Çalışanlara ve temsilcilerine danışmalı, eğitim ve bilgi verilmesinin yanı sıra işyerindeki sağlık ve güvenlikleri ile ilgili olarak tüm tedbirlere katılımları.

6. Çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma hakları kabul edilerek, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularında danışılması sağlanmalıdır. Çalışanlar:

a) Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılması da dahil olmak üzere iş sağlığı ve güvenliği talimatlarını ve prosedürlerini takip etmelidir.

b) İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile bu konudaki bilinçlendirme faaliyetlerine katılmalıdır.

c) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirlerle ilgili olarak işverenleri ile işbirliğine gitmelidir.

7. İş sağlığı ve güvenliğinin arttırılmasına dair gerçekleşen ilerlemeler 2011 yılındaki XIX. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi vesilesi ile gözden geçirilmelidir.

8. Zirveye katılanlar, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önleme kültürünün özendirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konusunun ulusal gündemde öncelikle ele alınması yönünde öncü olacaklarını taahhüt etmektedirler.

İŞDE ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VE GÜVENLİKLERİNİ İYİLEŞTİRMEYE YÖNELİK TEDBİRLER ALINMASINA İLİŞKİN 12 HAZİRAN 1989 TARİH VE 89/391/EEC SAYILI KONSEY DİREKTİFİ

Avrupa Birliği mevzuatı içerisinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda bağlayıcı direktiflerin başında ve 89/391/EEC sayılı konsey direktifi gelmektedir. Halihazırda ülkemizde yürütülen kanun tasarısı taslağı çalışmaları bu belge referans alınarak sürdürülmektedir. Direktifin özelliği yapılacak düzenlemeler konusunda ana hatları belirlemiş olup ayrıntıları devletlere bırakmış olmasındadır.

Direktifin amacı, işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Bu nedenle; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerir.

Üye Ülkeler, bu Direktifin uygulanmasında çalışanların, işçi temsilcilerinin, işverenlerin çalışmalarını yasal hükümlere göre yapmaları için her önlemi alacaklardır. Özellikle, Üye Ülkeler yeterli kontrol ve teftiş sistemini kuracaklardır. İşverenlerin yükümlülükleri direktifte şu şekilde belirlenmiştir:

1. İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyacaktır.

2. İşverenin dışarıdan yetkili kimseler ve hizmetler getirmesi bu alandaki sorumluluğunu yok etmeyecektir.

3. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyecektir.

4. İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemi alacaktır. İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.

İşveren önlemleri aşağıdaki genel prensiplere uygun olarak alacaktır.

- Tehlikelerin önüne geçmek,
- Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek,
- Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,
- İşleri kişilere uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinesi, çalışma ve üre-

tim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşünmek ve monotonluğunu azaltmak,

- Teknik gelişmeleri adapte etmek,
- Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek,
- Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek,
- Toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerinden daha çok öncelik vermek,
- İşçilere uygun talimatları vermek.

5. İşveren bir veya daha fazla işçiyi mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edecektir. Tayin edilen işçiler, bu tür faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülmemelidir. Tayin edilen işçilere bu Direktiften doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yeterli zaman tanınmalıdır. Eğer kuruluş içinde koruyucu ve önleyici tedbirleri alacak personel yok ise, işveren dışarıdan hizmet ve personel alabilecektir.

6. İşveren, ilk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi için işletmenin büyüklüğüne ve yapılan işlerin tümüne göre gerekli her türlü önlemi alacaktır.

7. İşveren, tehlikeye maruz kalacak işçilere hemen haber verecek ve alınan önlemleri açıklayacak, ciddi tehlike karşısında olan işçilerin işi durdurmaları veya işyerini terk etmeleri ve güvenli bir yere gitmeleri konusunda harekete geçecek ve talimatlar verecektir. Tehlike devam ettiği sürece, işçilerden işe devam etmelerini istemeyecektir. Tehlike anında işi veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçi, yasalarca korunmuş olacak ve Dezavantajlı duruma düşmeyecektir. İşveren, tüm işçilerin tehlike anında, kendilerinin ve/veya diğer kişilerin güvenli duruma geçmelerini sağlayacak ve anında olağanüstü sorumluluk yüklemeyecektir.

8. İşveren, yasalar çerçevesinde, işletmenin büyüklüğü göz önüne alınarak işçilerin ve/veya temsilcilerinin tüm gerekli bilgileri almaları için gerekli önlemleri alacaktır. İşyerinde sürdürülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirleri ile ilgili bilgi verilecektir.

9. İşverenler, işçiler ve/veya işçi temsilcileri ile

işçi sağlığı iş güvenliği konularında görüş alışverişinde bulunacak ve bu konularda onların tartışmaya katılmasını sağlayacaklardır.

10. İşveren, her işçinin kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin edecektir. İşe başlarken, iş değiştirirken ve transferlerde, yeni iş makinesinin devreye girmesinde veya makine değişiminde, yeni teknoloji uygulamasında işçilere eğitim verecektir. Eğitim, yeni ve değişik tehlikeler göz önüne alınarak ve periyodik olarak tekrarlanarak verilecektir.

11. Çalışanların ulusal yasalar çerçevesinde, işyerinde oluşacak risklere göre uygun sağlık gözetiminde olmalarını sağlayacak tedbirleri alınacaktır.

Direktifte son olarak çalışanların yükümlülüklerine de yer verilmiştir. Bunlar şu şekildedir:

İşçiler aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer işçilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaklardır. Bu nedenle, işçiler eğitimleri ve işverenden aldıkları talimata uygun olarak;

- Makineyi, araç gereci, tehlikeli maddeleri, ekipman taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini doğru kullanacaklardır.
- Kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanacaklar, kullandıktan sonra uygun yerlerine koyacaklardır.
- Güvenlik araçlarının rast gele değiştirmek ve çıkarmaktan kaçınacaklar, makine, araç gereç, fabrika ve binalardaki koruyucuları doğru olarak kullanacaklardır.
- Korunma önlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde işvereni veya işçi sağlığı iş güvenliği temsilcisini hemen haberdar edeceklerdir.
- Yasalara göre, işveren ve/veya işçi sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri alınması sırasında işbirliği halinde olacaklar ve verilecek işleri yapacaklardır.
- İşverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcisine, yasalar çerçevesinde, gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının emniyetli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeli bir duruma meydan vermeyecekler, bu hususlarda işbirliği halinde olacaklardır.

DEĞERLENDİRME

Uluslararası mevzuatla ilgili bilgiler sonucunda ülkemizde hazırlanan iş sağlığı ve güvenliği

kanunu tasarısı taslağına ilişkin birçok konudan bahsedilebilir, ancak kısaca şu noktalara değinilebileceği kanısındayım.

Öncelikle hazırlanan yasa sürekli gecikmelere uğramaktadır. 2008 yılının son çeyreğinde yasalacağı söylenen tasarı hali hazırda kanunlaşmamıştır. Yeni takvim 2009 yılı için belirlenmiştir. Hazırlanmış olan tasarı taslağında İş Kanunu'nda bulunan birçok hüküm kaldırılmaktadır. Ancak ne yazık ki bu kaldırılan maddelerden bazıları yeni kanunla düzenlenmemektedir.

Örneklendirilecek olur ise; İş Kanunda yer alan "Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta kadınların çalıştırılması yasaktır." maddesi kalkmaktadır. Maddenin yeri ise yeni kanunda "Kadın, çocuk, genç, yaşlı, özür, gebe veya emziren kadınlar ve diğer hassas risk grupları, çalışma ortam ve şartlarından ve özellikle bunları etkileyen tehlikelerden korunurlar. Yapılacak risk değerlendirmesinde hassas risk grupları da özel olarak dikkate alınır. İşveren bu değerlendirmenin sonucuna göre gerekli tedbirleri alır." şeklinde doldurulmaya çalışılmaktadır. Ancak Anayasa'nın belirtmiş olduğu "Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." hükmü ihlal edilerek küçükler ve kadınların çalıştırılmayacağı işler risk değerlendirmesine bırakılmaktadır.

İş Kanununun da geçen; "İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çiraklara ve stajyerlere de uygulanır" hükmü kaldırılmaktadır. Yeni tasarıda ise çirak ve stajyerlere ilişkin bir ibare bulunmamaktadır.

İş Kanunda yer alan; "İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birli-

ği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliğinin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir." hükmü kaldırılmaktadır. Bunun yerine bu hususların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenmesi ve belgelendirmelerin Bakanlıkça yapılması öngörülmektedir. Düzenleme ile Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları, iş sağlığı ve güvenliği konusundan soyutlanmaktadır.

İş Kanunu'nda bulunan "Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." hükmü kaldırılmakta ve sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler işverenin tasarrufuna bırakılmaktadır.

Çalıştığı iş ile ilgili mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işverenlere çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı hükmü kaldırılmaktadır. Bunun yerine eğitim verilmeyen her kişi için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır düzenlemesi getirilmektedir. Uygulanacak idari para cezasında ki bu düşüş düşündürücüdür.

Son olarak söylenebilecek şey ise işyeri sağlık ve güvenlik biriminin görev, yetki ve sorumluluklarının kanunla düzenlenmeyip yönetmeliğe bırakılması kanun yapım tekniği açısından bir sakatlık doğurmaktadır. "İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" in 16. maddesinin iptal eden 2006/2159 karar sayılı Danıştay 10. Dairesi kararında; "iş güvenliği uzmanının görevine son vermede, işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliği kabul edilmiştir. Oysa iş güvenliğinden sorumlu mühendis ve teknik elemanın görevin özelliği gereği işveren ve işçilere karşı bağımsızlığının korunması gerekmektedir. Bu niteliği itibarıyla Yönetmeliğin 16. maddesinde, haksız iş-ten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir." denilmiştir. Mahkeme kararının üzerinden üç yıl geçmiş olmasına rağmen hazırlanmış olan tasarıda, iş güvenliğinden sorumlu mühendisin işverene karşı bağımsızlığının korunması yönünde tek bir ibare yer almamaktadır.