

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA ÖNLEYİCİ YAKLAŞIM VE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Dr. Fatih YILMAZ*

1. GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ölüm, sakat kalma ve maddi kayıplar dünyada ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) rakamlarına göre dünyada her yıl meydana gelen yaklaşık 250 milyon iş kazasında 350 bin; kirlilik, toksik materyal ve süreçler sebebiyle oluşan 160 milyon hastalıktan bir milyon insan ölmektedir.¹ Günümüzde dünya ölçeğinde, her saniyede üç işçi iş kazaları sonucunda yaralanmakta ve her üç dakikada bir işçi ölmektedir.² Bu nedenle dünya gelirinin 1.2 trilyon doları kaybedilmektedir. Mesleki kaza ve hastalıkların yarattığı kayıplar, endüstrileşmiş ülkelerde bile ulusal hasılların %4-5'ini bulmaktadır.³ Dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin %80'inden fazlasının koruyucu-önleyici iş sağlığı hizmetlerinden yoksun durumda olduğu ifade edilmektedir.⁴

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına geçen iş kazası sayısı her yıl 70-80 binlere ulaşmaktadır. Meslek hastalıkları ise çoğunlukla tespit edilememektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yaptığı araştırmalar, ülkemizde iş kazaları ve işle bağlantılı hastalıkların sayısının yılda 500 binden fazla olabileceğine işaret etmektedir.⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tahminlerine göre, kaza ve hastalıkların sadece sosyal

* Yıldız Teknik Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, İktisadi ve İdari Programlar Bölümü, İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

¹ International Labour Office, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>, Erişim Tarihi: 11.10.2012.

² Onan Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", TİSK İşveren Dergisi, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, s. 5.

³ The World Health Organization, Occupational Health Page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm, Erişim Tarihi: 23.12.2007.

⁴ Jorma Rantanen, Basic Occupational Health Services, Ed. Suvi Lehtinen, 3rd Revised Edition, Helsinki, World Health Organization, Finnish Institute of Occupational Health, 28 September 2007, s. 5.

⁵ Türkiye İstatistik Kurumu, 2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı: 50, 25 Mart 2008.

güvenlik sistemimize maliyeti 4 milyar TL'dir. Gayri Safi Yurtiçi Hasıla rakamlarına göre, iş kazalarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 35 milyar TL'yi bulmaktadır.⁶

Ortaya çıkan bu tablodan anlaşılan gerçek şudur: iş sağlığı ve güvenliğinde (İSG) tazmin edici değil önleyici, reaktif değil proaktif olmak. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenliğinde yeni yaklaşımın ana felsefesi; işyerlerinde risk değerlendirme çalışmalarının yapılması, çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, uzman personel bulundurulması, çalışanların işyerindeki tehlikeler konusunda bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve giderek koruma ve önleme bilincinin yerleştirilmesidir.⁷ Nitekim gelişmiş ülkelerde yıllardır uygulanan işyerlerinde iş güvenliği birimi kurulması, uzman ve hekim istihdamı, iş güvenliği kurulu oluşturma, eğitim ve işyeri içi denetim mekanizmaları gibi önleyici araçlar, zaman içinde ülkemizde de uygulanmaya başlamıştır.

Risk değerlendirmesine dayalı önleyici yaklaşım, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu anlamda 4857 sayılı İş Kanunu bir milat olmuştur. Avrupa Birliği'nin İSG alanındaki normlarına uygun "önleyici yaklaşım" benimsenerek, işyeri düzeyinde alınması gereken tedbirlere öncelik veren, risk değerlendirmesine dayalı yaklaşım Türk Çalışma Mevzuatı'na aktarılmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle 6331 sayılı İSG Kanunu kapsamlı bir yenilik içermemektedir.

Bununla birlikte, konuyla ilgili mevzuatın dağınık görüntüsü uygulama bakımından sorunlara yol açarken, düzenlemelerin bütün çalışanları kapsamaması gibi eleştiriler sürekli ifade edilmiş, Birlik ülkelerinde bulunan temel ve müstakil bir kanun çıkarılması beklentisi Avrupa Birliği İlerleme Raporları'nda her yıl belirtilmiştir. Bu nedenle, Birliğe giriş sürecinde ısrarla istenen temel bir kanun üzerindeki çalışmalar da bir yandan devam ettirilmiştir. Bu yönüyle 6331 sayılı Kanun, Birlik müktesebatına uyum sürecinde sorun teşkil eden başlıklardan birinin çözüme kavuşturulması bakımından önem arz etmektedir.

Kamu ve özel sektör olmak üzere tüm faaliyet alanlarını ve tüm çalışanları kapsayan kanun, proaktif yaklaşımı esas alarak hazırlanmış, büyük ölçüde işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde 50 işçi sınırı kaldırılmış, bu hizmetlerin yerine getirilmesinde ilk

⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi II (Taslak Metin) 2009-2013", s. 3.

⁷ Ali Turan, Arif Müezzinoğlu, "Risk değerlendirme Yöntemleri", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, TTB Yayını, Ocak-Şubat-Mart 2006, s. 32.

kez devlet desteğinden söz edilmiştir. Çalışanların görüşlerinin alınmasına yer veren katılımcı bir yaklaşım benimsenmiştir. Getirilen olumlu düzenlemelerin yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin görevlendirilmesinde, mesleki bağımsızlıklarının sağlanmasında, işveren yükümlülüklerinin ifasında, denetim sisteminin işleyişinde ve diğer pek çok konunun yönetmeliklere bırakılması dolayısıyla uygulama sorunları yaratacağı da düşünülmektedir.⁸

İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde devletin ve çalışanların rolü büyük önem taşımakla birlikte, en önemli sorumluluk şüphesiz işverenlere aittir. Makale, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu anlamda işverenlere getirilen yasal yükümlülükler üzerine bir değerlendirme yapmayı amaçlamaktadır.

2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

2.1. İşverenin İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önleme ile İlgili Genel Yükümlülükleri

Bilindiği gibi, yaklaşık on yıldır taslak halinde tartışılan ve yasalaşmayı bekleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarih 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu tarihe kadar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler İş Kanunu başta olmak üzere değişik yasalardaki düzenlemelerle dağınık bir görüntü arz etmekteydi. Kanun'un yürürlüğe girmesiyle, İSG alanı, diğer kanunlardan ayrılarak bağımsız bir temel kanuna kavuşmuş, kendi başına çalışanlar hariç bütün işyerleri ve çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiş, daha önce bulunmayan yeni düzenlemeler ile birlikte Türk Çalışma Hayatı'ndaki yerini almıştır.

Ülkemiz, Avrupa Birliği'ne (AB) tam üyelik için 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlamıştır. Bu nedenle, gerek AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabaları ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir yasanın hazırlanmasını zorunlu kılmıştır.

AB'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan 89/391 EEC Çerçeve Direktifi yayımlanmıştır. Söz konusu Direktif, hem kamu ve hem

⁸ İlknur Kılıç, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Yıl: 2013 / Cilt: 15, Sayı: 1 Sıra: 2 / No: 504.

de özel sektör bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanmaktadır.⁹

ILO'nun ülkemizde onaylanan 155 ve 161 sayılı sözleşmelerinde de, sözleşme hükümlerinin bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanacağı, ekonomik faaliyet kolları teriminin, kamu hizmetleri de dahil olmak üzere çalışanların bulunduğu bütün kolları kapsadığı, çalışanlar teriminin, kamu çalışanları da dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsadığı; tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır.

İSG alanında yeni önleyici yaklaşımın felsefesi; bu güne kadar uygulamada geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımın benimsenmesi, sağlık ve güvenliği destekleyici bir araç olarak görülerek iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlamaktır. Ayrıca mevzuatın gereklerinin yerine getirilmesi için mutlaka mevzuat dışı araçların da kullanılması, konunun tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikası olarak ele alınması hedeflenmektedir.

Bu bakımdan; koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamalara sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile ILO normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunu'ndan bağımsız, çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu İSG Kanunu'nun hayata geçirilmiş olması büyük önem arz etmektedir.¹⁰

Gerçekten de, getirilen düzenlemeler kısaca incelendiğinde en önemli yeniliğin kapsamla ilgili olduğu görülmektedir. Düzenleme ile, özel sektörde elliden az çalışanı bulunan küçük ölçekli işyerleri ve kamuya ait işyerleri ile kamu çalışanlarının da koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinden yararlanması sağlanmaktadır. Ayrıca; bilhassa işyeri düzeyinde koruyucu ve önleyici hizmetlere ve çalışan katılımına büyük önem verilmektedir.

Kanunun 2 nci maddesinde; Kanunun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil

⁹ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

¹⁰ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/isggm.portal?page=haber&id=ka>, Erişim Tarihi: 20.03.2013.

olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı belirtilmiş; ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır.

Kanun ile, Çalışan Temsilcisi, Destek Elemanı, Risk, Risk Değerlendirmesi, Tehlike, Önleme gibi iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında önemli bazı kavramların tanımları da ilk kez yapılmıştır. Kanun, daha önce İş Kanunu 77 nci ve Borçlar Kanunu 332 nci maddelerinde düzenlenen, "işverenin iş sözleşmesi ile çalıştırdığı işçisini kaza ve hastalıklara karşı koruma borcu" daha kapsamlı ve detaylandırılarak tanımlamış ve bu amaçla işverenin yerine getirmesi gerekenler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır.

Kanunun 4 üncü madde hükmüne göre işveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) 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 yapacak

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek, denetleyecek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlayacak.

c) Risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alacak

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacaktır.

İşveren bu yükümlülüğüyle ilgili çalışmalarını ise 5 inci madde hükmünde belirtilen "risklerden korunma ilkeleri" çerçevesinde aşağıdaki sıra ile yerine getirmek durumundadır;

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

Görüldüğü gibi; daha önce İş Kanunu 77 inci madde ile düzenlenen işverenin işçisini işyerindeki kaza ve hastalık tehlikelerine karşı önleme ve koruma yükümü genişletilmiştir. Anılan 77 inci maddede, “önlem almak, gerekli araç gereci bulundurmak, işçilerin alınan önlemlere uyup uymadığını denetlemek ve eğitim vermek” şeklinde belirtilen yükümlülüklerine; 6331 sayılı İSG Kanunu’nun 4 üncü maddesi ile “risk değerlendirmesi yapmak” ve “çalışana görev verirken işe uygunluğunu gözetmek” de eklenmiştir. Ayrıca işveren, 5 inci madde doğrultusunda, önlem alma ile ilgili çalışmalarını belirli bir sıralama ve bir korunma politikası dahilinde yerine getirmek durumundadır.

Öte yandan, gerek 1 Temmuz 2012 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu hükümleri gerekse 6331 sayılı İSG Kanunu birlikte değerlendirildiğinde, bundan böyle işverenin çalıştırdığı işçilerini işyerinde mevcut bulunan kaza ve hastalık tehlikelerine karşı koruma borcunun sadece işçinin yaşamını, bedensel bütünlüğünü ve sağlığını korumakla sınırlı olmadığı; kendisinden ekonomik ve entelektüel anlamda -hemen her zaman- güçsüz konumda olan işçiye bilgi vermeyi, yol göstermeyi, işçinin çıkarlarının

zedelenmesini önlemek için uygun çabayı göstermeyi de içerdiği;¹¹ mülga BK md. 332'nin¹² karşılığı olan TBK md. 417'nin¹³ açık anlatımı karşısında işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdiği belirtilmektedir.¹⁴ Dolayısıyla, işverenin işçisini koruma borcunun yeni İSG Kanunu ile daha geniş kapsamlı olarak ve cinsel ve psikolojik tacizin de engellenmesini içerecek şekilde genişlediğini söylemek mümkündür.

2.2. İşverenin İşyerinde Koruyucu-Önleyici Hizmetleri Sunması ve Bu Konuda Gerekli Organizasyonu Yapması ile İlgili Yükümlülükleri

Kanun'un 6 ncı maddesi, işverenin çalışanlarını korumak amacıyla yukarıda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmek üzere işyerinde oluşturması gereken organizasyonel düzenlemelere ayrılmıştır. Kanunda en çok ses getiren madde de bu konuyla ilgili kapsam olmuştur. Önceden kamu işyerlerinde ve 50 altı işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmuyorken, Kanun ile bu işyerleri de kapsama alınmıştır.

Ancak Kanun'un bu zorunluluğunun yürürlüğe girmesi, kamu işyerleri ve 50 altı işçi çalıştıran az tehlikeli sınıftaki işyerleri için iki yıl, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri içinse bir yıl ertelenmiştir.¹⁵ Düzenlemeden anlaşıldığı kadarıyla, zaten diğer işyerlerine göre daha yüksek risk içeren küçük ölçekli işyerleri için, belirtilen yükümlülüklerle uyum sağlamak açısından bir geçiş süresi tanımak amaçlanmıştır.

¹¹ Münir Ekonomi, İş Hukuku: Cilt 1, Ferdi İş Hukuku, İTÜ Yay. No.18, İstanbul, 1987, s.154; Kadriye Bakırcı, **İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz**, İstanbul,Yasa Yayıncılık A.Ş., 2000, s.155.

¹² 818 Sayılı Borçlar Kanunu (Mülga)

Madde-332: İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.

¹³ 6093 sayılı Türk Borçlar Kanunu

Madde 417/I: İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

¹⁴ K. Ahmet Sevimli, “**Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması**” Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s.110-111.

¹⁵ Gökhan KÜÇÜK, “**Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**”, Hazır Beton Dergisi, Temmuz-Ağustos 2012, s. 81.

Düzenlemeye göre; mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, İSG hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecektir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir.

Getirilen bu düzenleme ile, daha önce İş Kanunu'nun 81 inci maddesinde¹⁶ bulunan "devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran" ve "sanayiden sayılan" gibi sınırlayıcı düzenlemeler kaldırılarak, İSG ile ilgili koruyucu-önleyici hizmetler, kamu ve özel sektörde tüm çalışanların yararlanabilmesini sağlayacak şekilde genişletilmektedir. Ayrıca, konuyla ilgili yönetmeliklerde detaylarıyla belirtilen şekilde, işin tehlikesi ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre bu hizmetleri ya kendi işyeri bünyesinde sağlayacak veya işyeri dışından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir.

Konuyu düzenleyen "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" 29 Aralık 2012 tarihinde yayımlanmıştır. "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ise 26 Aralık 2012 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni İSG kanunu kapsamında çıkarılması beklenen "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ise henüz yayımlanmamıştır. Yeni yönetmelik yayımlanıncaya kadar 27 Kasım 2010 tarihli yönetmelikteki hükümler geçerli olacaktır.

Yasayla getirilen bir yeni düzenleme de, gerekli belgeye ve niteliklere sahip olması halinde İSG'ne ilişkin hizmetleri işverenin bizzat kendisinin yerine getirebilmesi ve bu sorumluluğu kendisinin üstlenebilmesine de olanak tanınmasıdır. Ancak, işverenin

¹⁶ 4857 sayılı İş Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (1)

Madde 81 - (Değişik: 15/5/2008-5763/4 md.)

İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıfı ve derecesine göre;

a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,

b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,

c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler.

hangi hallerde bu sorumluluğu kendisinin üstlenebileceği, 30 uncu maddede belirtilen yönetmeliğin çıkarılmasıyla açıklığa kavuşturulacaktır. Kanımızca bu istisna, ancak belirli sayının altında çalışanı olan işyerleri için geçerli olacak; işveren veya işveren vekilinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayınlanacak bir yönetmelikle belirlenen standart bir eğitim programından (45-60 saat gibi) geçirilip belgelendirilmesi suretiyle yapılacaktır.

Getirilen bu düzenlemelerin en fazla tartışmaya neden olan boyutu ise, işverenin İSG ile ilgili hizmetleri, işyeri dışında kurulu bulunan ve Çalışma Bakanlığı denetimindeki Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri'nden (OSGB) alabilmesine de olanak tanınmasıdır. Konuyla ilgili yukarıda belirtilen yönetmeliklerde bu hizmetlerin hangi hallerde nerelerden alınabileceği belirlenmiştir. Nitekim Bakanlık'tan bu hizmetleri vermek üzere yetki alan OSGB sayısı 400'ü aşmıştır. Ancak bu OSGB'lerin, yurdun belli bölgelerinde hiç bulunmaması kadar belli bölgelerde yoğunlaşması da sorunlara yol açacak niteliktedir. Az sayıda OSGB, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin bulunduğu illerde bu hizmetlerin sunulmasında güçlükler yaşandığı gibi, ortaya çıkan fahiş fiyatlarla işverenler zor durumda bırakılmaktadır.

İSG hizmetlerinin bu şekilde tamamen piyasa koşullarında yürütülmesinin de sakıncalar doğuracağı açıktır. Belli bölgelerde yoğunlaşan OSGB'lerin, hizmet birim fiyatlarının düşmesine, dolayısıyla kalitenin düşmesine neden olabileceği, hatta bilhassa küçük işletmelerde uzman ve hekimin işyerine hiç gitmeden evrak imzalayarak hizmet görebileceği yönünde şüpheler doğmaktadır. Şüphesiz bunu önlemenin yolu gerek OSGB'lere gerekse işyerlerine yapılacak sıkı denetimlerdir.

Kanun, çalışanların sağlık ve güvenliği ile ilgili teşvik edici bir düzenlemeyi 7 nci madde ile getirmektedir. Hükme göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için; kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili giderleri iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir.

Ancak; işyeri başına ne kadar destek sağlanacağı konusunda bir netlik yoktur. Ondandır az çalışanı olan bir milyondan fazla işyeri olduğu düşünülürse bu desteğin SGK'ya ciddi oranda maliyet getireceği açıktır. Bu desteğin verilmiş şekli nasıl olacak, şartları ne olacak, ne kadar süreyle destek sağlanacak gibi soruların acilen cevaplanması gerekmektedir.¹⁷

¹⁷ Gökhan KÜÇÜK, "Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu", Hazır Beton Dergisi, Temmuz- Ağustos 2012, s. 83.

Bu düzenlemenin, rekabet ortamı içinde ekonomik zorluklarla mücadele eden, diğer yandan da iş SGK rakamlarına göre kazalarının %30'unun meydana geldiği¹⁸ ondan az çalışanı bulunan küçük işletmeler için isabetli bir düzenleme olduğuna şüphe yoktur. Düzenlemenin nasıl uygulanacağı ise çıkarılması beklenen yönetmelikle açıkça belirlenmelidir.

İşyerlerinde koruyucu ve önleyici hizmetleri yerine getirecek iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin hak ve sorumlulukları ise 8 inci maddede belirlenmektedir. Hükme göre;

(1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamayacaktır. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütecektir.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirecek; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirecektir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumlu olacaklardır.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınacaktır.

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranacaktır. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilecektir.

Düzenlemelerden anlaşıldığı kadarıyla, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, aldıkları eğitim ve mesleki bilgileri doğrultusunda işyerlerinde kaza ihtimali oluşturabilecek tehlikelerin tespit edilmesi ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesi görevini yapacaktır. İşyerinde bu konuyla ilgili bildirimlerini önce işverene

¹⁸ SGK İstatistik Yıllığı 2011

yazılı olarak yapacak, işverenin önlem almaması durumunda hayati tehlike arz edenleri Bakanlık birimlerine bildirecektir. Konuyla ilgili 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanan İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde yapılan düzenlemeler de bu doğrultudadır.¹⁹

Ayrıca, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanan iş kazasının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen uzman veya hekimin yetki belgesi askıya alınacaktır. Yasa hükmünde yer verilmemekle birlikte, aynı yönetmeliğin "İş Güvenliği Uzmanı'nın Yükümlülükleri"ni belirleyen 11 inci maddesinde askıya alma durumuna 6 aylık bir süre belirleyerek sınırlandırma getirmekte ve askıya alma kararını kesinleşmiş yargı kararına ve 5510 sayılı Kanun'un 25 inci maddesindeki maluliyet kriterlerine bağlamaktadır.²⁰

¹⁹ 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş güvenliği uzmanlarının yetkileri

MADDE 10 - (1) İş güvenliği uzmanının yetkileri aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden hayati tehlike arz edenlerin, iş güvenliği uzmanı tarafından belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirmek.
- b) İşyerinde belirlendiği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak.
- c) Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek.
- ç) Görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iş düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak.

²⁰ 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri

MADDE 11 - (1) 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.

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

(3) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen iş güvenliği uzmanının yetki belgesinin geçerliliği altı ay süreyle askıya alınır. Bu konudaki ihmalin tespitinde kesinleşmiş yargı kararı, malullüğün belirlenmesinde ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unun 25 inci maddesindeki kriterler esas alınır.

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

Ayrıca uzman ve hekimlerin, görevlerini yerine getirirken hakları kısıtlanamayacak, etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yerine getireceklerdir. Dolayısıyla, bu maddeyle iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin sorumlulukları daha da genişletilmiştir. Ancak, uygulamayla ilgili belirsizliklerin halen tam olarak giderilebildiğini söylemek mümkün değildir.

İşyerlerinde mevcut tehlikeler, işverenlerin konuya bakış açısının oldukça dar olması, çalışanlarda güvenlik kültürünün noksanlığı, rekabet koşulları, maliyet baskısı, enformel istihdam, kimi sektörlerde değişken koşullar ve yüksek işgücü devri gibi birçok olumsuz koşul altında çalışan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin, getirilen bu ağır sorumlulukları mesleki bağımsızlıklarını muhafaza ederek yerine getirebilmeleri noktasında ciddi şüpheler doğmaktadır. Bilhassa, ciddi tehlike arz eden durumlarda işverene yapacağı yazılı bildirim takiben işverence önlem alınmaması halinde Bakanlığa bildirim yükümünü yerine getirmesi durumunda yaşayabileceği, iş sözleşmesinin feshi gibi olumsuzluklara karşı uzman veya hekime iş güvencesi getiren herhangi bir koruyucu düzenlemeye yer verilmemiştir. İşten atılma korkusuyla bu bildirim yapmayan uzman ve hekimin, yasalar önünde cezai sorumluluğunun devam edeceğine tereddüt olmadığına göre, uzman ve hekimler işveren baskısı ile çalışanlara karşı vicdani ve kanuni sorumlulukları arasında sıkışmış bir durumda bırakılmaktadır.

İş güvenliği uzmanlarının, Kanunda belirtilen işverene ve Bakanlığa bildirim yapmak gibi kanunla belirlenmiş görevlerini yerine getirilmeleri nedeniyle iş sözleşmelerinin fesh edilemeyeceği; bu görevlerini yerine getirirken iş sözleşmelerinin feshi halinde işverene tazminat ödeme yükümünün doğacağı Kanun'da açıkça belirlenerek bir iş güvencesi sağlanabilseydi daha isabetli olabilirdi.

Elbette ki her işte, özellikle de İSG gibi insan hayatı söz konusu olan bir işte çalışan kişilerin sorumluluğunun farkında olarak ona göre davranması gerekmektedir. Ancak mevcut haliyle uzmanların ve hekimlerin mesleki bağımsızlıkları ve iş güvenceleri tam olarak sağlanamıyorken, sahada uygulamaları hayata geçirme konusunda işverenle birçok zorluk yaşanırken bu maddenin getirileri ciddi olacaktır.²¹

²¹ Gökhan KÜÇÜK, “Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”, Hazır Beton Dergisi, Temmuz-Ağustos 2012, s. 83.

2.3. İşverenin İşyerinde Risk Değerlendirmesinin Yapılması ve Acil Durum Önlemlerinin Alınması ile İlgili Yükümlülükleri

Kanunu'nun 10 uncu maddesi, günümüzün modern "önleyici" iş güvenliği yaklaşımının ilk ve en önemli uygulama basamağı olan risk değerlendirmesine ayrılmıştır. Risk değerlendirmesinde amaç; işyerinde mevcut bulunan tehlikelerin neler olduğunun önceden tespiti, bunların gerçekleşme olasılığı ile gerçekleşirse insan sağlığı ve/veya çalışma çevresine ne kadar zarar verebileceğinin ortaya konmasıdır. Tehlikelerin belirlenmesi ve derecelendirilmesini amaçlayan risk değerlendirmesi çalışmaları, işyerinde iş kazasına veya meslek hastalığına yol açabilecek durumları ortaya koyabilmek için ölçülebilir veriler sunmakta, uygun bilimsel önlemlerin alınabilmesine ve önlemlerin kontrolünün sağlanmasına imkan vermektedir.²²

Risk Değerlendirmesi, AB'nin İSG alanına yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.²³ 89/391 sayılı AB'nin "*Çalışanların Sağlık ve Güvenliğinin İyileştirilmesi için Alınacak Önlemlere İlişkin Direktifi*"nde²⁴ (Çerçeve Direktif) işverenler; işyerlerinde İSG risklerini değerlendirmekle, önleyici tedbirleri, kullanılan iş ekipmanını, kimyasal madde seçimini ve işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemekle yükümlü tutulmuştur.²⁵

²² Hilmi Sabuncu, "Endüstride Risk Değerlendirmesi Yöntemleri ve Risk Analizi", İş Güvenliği Dergisi, İSGİAD Yayını, Yıl: 2, Sayı: 4, Mayıs-Haziran-Temmuz 2005, s. 6; Mustafa Taşyürek, "Küçük İşyerlerinde Risk Değerlendirmesi Nasıl Yapılmalı?", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=91, Erişim Tarihi: 01.10.2007; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Beş Adımda Risk Değerlendirmesi, Ankara, Yayın No: 140, Mayıs 2007, s. 7.; Özlem Özkılıç, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, 3. Baskı, Ankara, TİSK Yayını, No: 246, Mart 2005, s. 48.; Şevket Tezel, "Yeni İş Kanunu Çerçevesinde Bağlı Yönetmeliklerle Geliştirilen Yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Konsepti", MDERGI, Sayı 7, Temmuz 2004, s. 2.

²³ Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, "OSHA'dan AB Ülkelerine Çağrı: Sağlıklı İşyerleri Sizin İçin de Önemlidir, İşiniz İçin de", (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://www.mess.org.tr/tc.asp?icid=1129>, erişim Tarihi: 02.02.2009.

²⁴ AB 89/391 sayılı İSG Çerçeve Direktifi

Madde 6: Bu Direktifteki diğer yükümlülüklerine hâle getirmeksizin, işveren, işletmedeki faaliyetlerin niteliğini dikkate alarak:

- a) İşçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit eden riskleri değerlendirmek; önleyici tedbirleri, iş ekipmanını, kullanılan kimyasal madde ve türevlerinin seçimini, işyeri donatımını bu değerlendirme sonuçlarına göre belirlemek
- b) Bu değerlendirme sonucu ve gerekli olduğu sürece, işverence uygulanacak önleyici tedbirler ile üretim ve çalışma metodları: Sağlık ve güvenlikle ilgili, işçileri koruma seviyesinde gelişme sağlamalı, İşletmenin bütün faaliyetlerine ve tüm hiyerarşik kademelerine entegre edilmiş olmalıdır.

²⁵ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 78 inci maddesinde işyerlerinde yapılacak risk değerlendirmesiyle ilgili bir yönetmelik çıkarılacağından bahsedilmişti, ancak bu yönetmelik İSG Kanunu yayınlanana kadar geçen 9 yıllık süreçte çıkarılamamıştı. Ayrıca, İş Kanunu'nda risk değerlendirmesinin tanımına ve zorunlu olduğuna dair herhangi bir düzenlemeye de yer verilmemişti. İlk kez 6331 sayılı İSG Kanunu ile risk değerlendirmesinin tanımı, tüm işyerleri için zorunlu olduğu ve temel kuralları açık şekilde belirlenmiştir. Konuyla ilgili yönetmelik de 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.²⁶

Risk değerlendirmesiyle ilgili 10 uncu madde hükmüne göre işveren; İSG yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi işverence aşağıdaki hususlar dikkate alınarak yapılacaktır:

a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.

b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi.

c) İşyerinin tertip ve düzeni.

ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak İSG tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecektir. İşyerinde uygulanacak İSG tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olacaktır. İşveren, İSG yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını da sağlayacaktır.

Kanun'un 11 ve 12 inci maddelerinde işverenin acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım konularındaki yükümlülükleri ile, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların tahliyesi ile ilgili detaylı düzenlemelere yer verilmiştir.

Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım önlemlerini düzenleyen 11 inci madde hükümlerine göre işveren;

²⁶ 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyecek ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alacak,

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapacak, acil durum planlarını hazırlayacak,

c) Acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirecek, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptıracak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlayacak.

ç) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlamak üzere gerekli düzenlemeleri yapacaktır.

İşveren ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapacak ve çalışanlara gerekli talimatları verecek,

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemeyecektir.

Çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlayacaktır. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamayacaktır.

Kanun'un 13 üncü maddesinde ise, daha önce İş Kanunu'nun 83 üncü maddesinde düzenlenen, "çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı"na yer verilmiştir. Avrupa Birliği normları doğrultusunda getirilen bu düzenleme ile, çalışanlar ciddi, yakın ve hayati bir

tehlikenin varlığı durumunda hakları kısıtlanmaksızın çalışmayı bırakabileceklerdir. İlgili hükme göre; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar varsa İSG Kurulu'na, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecektir. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir.

Kurul veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecek, çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklı kalacaktır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birincilikteki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilecektir. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamayacaktır. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebileceklerdir.

2.4. İşverenin İş Kazalarının Kayıt ve Bildirimi ile İlgili Yükümlülükleri

Kanun'un 14 üncü maddesinde, iş kazalarının kayıt ve bildirim ile ilgili yükümlülük belirlenmiştir. Daha önce İş Kanunu 77 inci maddesi ile düzenlenen "iki gün içinde Çalışma Bölge Müdürlüğü'ne bildirim yükümü" ve ayrıca Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13 üncü maddesi uyarınca "en geç üç iş günü içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) bildirim yükümü" şeklindeki farklı düzenlemeler ortadan kaldırılmış ve üç gün içinde SGK'na bildirim yükümü benimsenmiştir. Ayrıca, işveren işyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, kaza sonrası gerekli incelemeleri yapmak ve meydana gelen kazaların raporlarını tutmakla yükümlü tutulmuştur.

Bu gerçekten isabetli bir düzenlemedir. Ülkemizde iş kazalarıyla ilgili kayıt ve istatistikler yeterince tutulamamaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiki bilgilerin ve kazalara yol açan etmenlerin kaydının tutulması, risk değerlendirme çalışmaları ve alınması gereken önlemlerin isabetli şekilde belirlenebilmesi açısından son derece önemlidir. Bununla birlikte, kanunda kaza ve hastalık kayıtlarının ne şekilde toplanacağı ve bunların tasnif ve yayımlanmasıyla ilgili bir düzenleme yapılmamıştır. Maddeyle ilgili çıkarılacak yönetmelikte, iş kazalarının bildirim, bunların tasnifi ve yayımlanmasıyla ilgili detaylar da düzenlenmelidir.

Düzenlemeye göre işveren; bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutacak, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları (ramak kaldı) inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenleyecektir. İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunacaktır:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

Ayrıca; işyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edecektir. Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirecektir.

2.5. İşverenin Çalışanların Sağlık Gözetimini Yapması ile İlgili Yükümlülükleri

Kanun'un 15 inci maddesinde işyerlerinde çalışanların sağlık gözetimiyle ilgili yapılması gereken çalışmalar düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır.

İşveren şu hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Ayrıca işveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakları, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamayacak, Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınacaktır. Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulacaktır.

2.6. İşverenin Çalışanlarını Bilgilendirmesi, Eğitim Vermesi ve Katılımlarını Sağlaması ile İlgili Yükümlülükleri

Kanun'un 16 ncı maddesine göre işveren; işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirecektir:

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirecek, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verecektir. Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlayacaktır.

Kanunun çalışan eğitimiyle ilgili hükümlerine göre işveren, tıpkı İş Kanunu 77 inci madde hükmünde olduğu gibi çalışanlarını iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda eğitmek zorundadır. Konuyla ilgili 17 nci madde hükmüne göre işveren; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlayacaktır. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilecektir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenecek, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacaktır. Kanun'un 20 nci madde hükmüyle çalışanlar arasından seçilmesi zorunlu hale getirilen çalışan temsilcileri ise ayrıca ve özel olarak eğitilecektir.

Kanunda, daha önce İş Kanunu 85 inci maddesinde düzenlenen mesleki eğitim alma zorunluluğuna da, önceki "ağır ve tehlikeli işler" ifadesi yerine "tehlikeli ve çok tehlikeli işler" ifadesi kullanılarak yer verilmiştir. Hükme göre, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığı belgeleyemeyenler çalıştırılmayacaktır.

Ayrıca, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilecektir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmesi de gerekecektir.

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 çalışanlar işe başlatılamayacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlayacaktır. Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacak, eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılacaktır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Kanun, işyerinde İSG ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasını şart koşmakta ve bu konuda detaylı düzenlemelere yer vermektedir. AB normlarına uygun olarak, işyerlerinde İSG ile ilgili konularda çalışanların katılım ve temsil haklarıyla ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Bu husus Birlik normlarına uyumun önemli bir unsurudur.

Konuyla ilgili 18 inci madde hükmü dışında 16, 19, 20, 22 ve 23 üncü madde hükümlerinde de işverenin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgilendirilmeleri, işveren, çalışanlar, temsilcileri ve koruyucu önleyici hizmetlerin yürütülmesinde görev alan kişilerin işbirliği ve koordinasyon dahilinde çalışmalarına vurgu yapılmaktadır. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlıklı 18 inci madde düzenlemesine göre;

(1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlayacaktır:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlayacaktır:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Ayrıca, çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamayacaktır.

2.7. İşverenin Çalışan Temsilcisi Seçmesi ve Kurul Oluşturması ile İlgili Yükümlülükleri

Kanun'un 20 nci maddesi ile, daha önce 2004 yılında yayınlanan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" nin 16 ncı maddesinde düzenlenen ancak kısa bir süre sonra Danıştay'ca iptal edilen "çalışan temsilcileri"yle ilgili düzenlemeye yeniden yer verilmiştir. Her ne kadar Kanun'un TBMM'ye sunulan taslağında "Sağlık ve Güvenlik Çalışan Temsilcisi" ifadesi yer alırsa da, yasalaşan nihai metinde "Çalışan Temsilcisi" ifadesi kullanılmıştır. Burada amaç, bilhassa sendika bulunmayan işyerlerinde çalışanların hem İSG ile ilgili konularda hem de işyerinde çalışanları ilgilendiren diğer tüm konularda katılım haklarının genişletilmesi amaçlanmıştır. Düzenlemeye göre işveren;

(1) İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirecektir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenecektir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamayacak ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanacaktır.

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapacaktır.

Kanunun 22 inci maddesinde ise; iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Yeni düzenlemede, İş Kanunu'nun önceki 80 inci madde düzenlemesindeki "sanayiden sayılan" ifadesi kaldırılarak, kurul oluşturmakla yükümlü işyerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre artık okullar, hastaneler, tatil köyleri gibi işyerleri de elliden fazla çalışanı bulunuyorsa yükümlülük kapsamına girmektedir. İşverenin kurul kararlarını uygulama yükümlülüğü de devam ettirilmiştir. Düzenlemeye göre;

(1) 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 oluşturacaktır. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulayacaktır.

(2) Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacaktır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır.

ç) 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 oluşturulacaktır.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.

2.8. İşverenin Yasal Yükümlülüklerine Uymaması Halinde Karşı Karşıya Kalabileceği İdari Para Cezaları ve Kanunun Yürürlük Hükümleri

Uygulanacak idari para cezaları Kanun'un 26 ncı maddesinde düzenlenmektedir. Kanun ile getirilen yükümlülüklerine uygun işlem yapmayan işverenlere verilecek idari para cezaları oldukça ağırlaştırılmıştır.

Örneğin; 4 üncü maddede belirtilen ve alınmayan her bir tedbir için ayrı ayrı ikibin; 6 ncı maddenin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene, görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar; 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası (İSG birimi kurmamak ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını ihlal etmek); 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası; 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine (acil durum planlarının yapılmaması ve ciddi-yakın ve hayati tehlikelere önlem alınmaması) aykırı hareket eden

işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar; 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası (iş kazalarının kayıt ve bildirim yükümüne aykırılık); 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası; 17 nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası (iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ve mesleki eğitimi almamış her bir işçi için); 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası gibi önemli miktarlarda para cezaları getirilmiştir.

Kanun ile, büyük endüstriyel tesisler için güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hazırlama zorunluluğu getirilmiştir. Hükme göre; işletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanacaktır. Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilecektir.

Ancak, bu düzenlemede bahsedilen “büyük endüstriyel tesisler” kavramı ile hangi tür işletmelerin kapsama alındığı, konuyla ilgili çıkarılacak yönetmelikte açıkça belirlenmelidir. Geçmişte yaşanan olaylar ve deneyimler göstermiştir ki, çok can kaybı ve büyük maddi zararlara yol açan kazaların meydana geldiği işletmeler çoğunlukla az çalışanı olan, yeterli güvenlik tedbirleri almamış küçük işletmelerdir. Endüstriyel kazalarda ölçüt işletmenin büyüklüğünden ziyade, işletmenin üretim süreçleri, kullandığı cihaz ve hammaddeler itibarıyla büyük zarar ve can kayıplarına neden olabilecek türden işyerleri olmalıdır. Bu bakımdan, Kanun sonrasında “İşletme Belgesi Yönetmeliği”nin yürürlükten kaldırılması isabetli bir düzenleme olmamıştır. Büyük facialarla sonuçlanan kazaların meydana geldiği işletmeler önceden izin alınmaksızın ve denetimden geçirilmeden işletmeye açılması mümkün olmamalıdır.

Kanun’un iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi ile ilgili 6, 7 ve 8 inci maddeleri; kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra; 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı

tarihinden itibaren bir yıl sonra; diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

Kanun yürürlük tarihlerini düzenleyen bu hükme göre; elliden az çalışanı olup az tehlikeli sınıfa giren işyerleri dışında işyerlerinin büyük bölümü için iş güvenliği hizmetlerinin sunulması bakımından yürürlük tarihi başlamıştır. Bundan böyle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurmayan, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam etmeyen veya bu hizmetleri gördürmek üzere bir OSGB ile sözleşme yapmayan, risk değerlendirmelerini, periyodik sağlık muayenelerini yaptırmayan, çalışanlarını sağlık ve güvenlikle ilgili konularda eğitmeyen işverenlere ağır idari para cezaları getirilmektedir.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NA GÖRE ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Çalışanların işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili yükümlülükleri ise Kanun'un 19 uncu maddesinde sıralanmıştır. Düzenlemeye göre çalışanların işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve kazaların önlenmesi ile ilgili yükümlülükleri şunlardır;

(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

4. SONUÇ

İş sağlığı ve güvenliği alanında 2003 yılında yenilenen 4857 sayılı İş Kanunu ve bu kanuna bağlı yayınlanan yönetmelikler bir milat olmuştur. Kaza ve hastalıklar oluştuğundan sonra cezalandırmayı veya tazmin etmeyi ön planda tutan geleneksel yaklaşım terk edilerek, AB'nin İSG normlarına uygun olarak "Önleyici Yaklaşım" benimsenmiş, işyeri düzeyinde alınması gereken tedbirlere öncelik veren, risk değerlendirmesine dayalı bu yaklaşım Türk Çalışma Mevzuatına aktarılmaya çalışılmıştır. Bununla birlikte, mevzuatın dağınık görüntüsü, düzenlemelerin bütün çalışanları kapsamaması, Birlik ülkelerinde bulunan temel ve müstakil bir yasa çıkarılması beklentisi İlerleme Raporları'nda ısrarla belirtilmiştir. Kanun, bu yönleriyle Birlik müktesebatına uyum sürecinde sorun teşkil eden başlıklardan birinin çözüme kavuşturulması bakımından önem arz etmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinde önleyici yaklaşım, iş kazası ve meslek hastalığına yol açan tehlike unsurlarının, tehlike ortaya çıkmadan kaynağında tespit edilerek ortadan kaldırılması ilkesine dayanmaktadır. Bu bakımdan, yeni İSG mevzuatı cezai yaptırımlar ve kaza sonrası ortaya çıkan zararları tedavi etmek kadar, işyeri düzeyinde risk değerlendirmesinin yapılması, denetim sistemlerinin kurulması, teknik gelişmelerden yararlanılması, çalışan katılımının sağlanması ve önleyici sağlık-güvenlik hizmetlerinin sunulmasını da kapsamaktadır.

Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde Birlik ülkelerinde gördüğümüz normlara uygun olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile, modern Birlik ülkelerinde İSG alanında gördüğümüz standartların bütünüyle ve tek bir metin üzerinde aktarılmasına gayret edilmiştir. Ancak Kanun ile getirilen bazı düzenlemeler, beklenen kamusal yararların ortaya çıkabilmesi açısından, doğru şekilde uygulanması noktasında şüphe oluşturan belirsizlikler içermektedir.

Ayrıca, birçok konu ana hatlarıyla dahi düzenlenmeden Bakanlığa yönetmelikler yoluyla oldukça geniş bir düzenleme alanı bırakılmaktadır. Şüphesiz, ülke koşulları ve kamusal fayda gözetilerek katılımcı şekilde hazırlanacak yönetmelikler bu belirsiz noktaların giderilmesini sağlayabilir. Yaklaşık 2-3 yıl süreceği tahmin edilen bu süreçte çıkarılacak yönetmelikler, bilhassa uluslararası standartlarla uyumlu şekilde, acele edilmeden, geçmişte yönetmelik iptallerine neden olan yapılan hatalar tekrarlanmadan ve belirsizlikler içinde ortaya çıkabilecek suistimallere olanak verilmeden dikkatle hazırlanmalıdır.

Öte yandan, yıllardır beklenen bu Kanun'un kağıt üzerinde kalmaması ve etkili şekilde uygulanabilmesi bakımından; yasal düzenlemelerin denetimle desteklenmesi, idari para cezalarının uygulanması, koruyucu-önleyici İSG hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve yurt sathına dengeli şekilde dağıtılması, bilhassa OSGB, uzman ve hekimlerin çalışma sürelerine riayet ederek yapılan sözleşmelerde belirtilen süre kadar işyerlerinde bulunmalarının sağlanması, çalışan eğitimine önem verilmesi ve işyeri düzeyinde alınacak tedbirlerin katılımcı şekilde belirlenmesi gerekmektedir.

Çalışan sağlığı ve güvenliğinin korunmasında devletin, çalışanların ve sendikaların rolü ve sorumlulukları çok önemlidir. Bununla birlikte, işyeri düzeyinde önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesinde en önemli uygulayıcı sosyal tarafın işverenler olduğuna şüphe yoktur. İşverenlerin iş kazalarının maliyetleri ve zararları konusunda bilinçlenmesi, İSG ile ilgili çalışmalara destek vermesi, kanun ile getirilen yükümlülükleri uygulamaya gayret etmesi, yapılan işlemleri devamlı surette izleme amaçlı kontrol ve dokümantasyon sistemlerini oluşturması ciddi yaptırımlara maruz kalmaması bakımından önem taşımaktadır.

Yeni kanun ile, sağlık ve güvenliğe ilişkin önlemlerin alınması bakımından işverene getirilen yükümlülükler daha da genişletilmiştir. İşverenlerimizin bu sorumluluklarının bilincine vararak gerekli koruyucu ve önleyici tedbirleri alması durumunda; iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi, kaza ve hastalıklar sonucu ortaya çıkan ölümlerin ve maddi kayıpların kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi mümkün olabilir.

Şüphesiz, iş kazalarının önlenmesi sadece yasal düzenlemeler ile mümkün olmamaktadır. Yapılan bütün yasal düzenlemeler hata içerebilir ve eleştiriye açıktır. Oysa kazaların önlenmesi için yasalardan, denetim ve cezalardan daha önemli olan unsur çalışanların ve işverenlerin bilinçlenmesidir. Aksi halde, iş kazalarının neden olduğu ekonomik ve toplumsal zararların ve can kayıplarının önlenmesi mümkün görünmemektedir. O halde uzun vadede yapılması gereken, işveren ve çalışanlarda iş güvenlik kültürünü geliştirmek, bu konuda yasal zorunluluklardan öte geçerek insani ve vicdani sorumlulukları üst noktada tutmaya gayret göstermektir.