

PAPER DETAILS

TITLE: 6331 SAYILI İS SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE ÇALIŞMA YASAMINA ETKİLERİ

AUTHORS: Erol AKI

PAGES: 3-24

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756508>

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU VE ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

*Prof. Dr. Erol AKI**

İş Sağlığı ve Güvenliği konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde yer almış iken TBMM bu kez aynı konuda hazırladığı 6331 sayılı Kanunu 20.06.2012 tarihinde kabul ederek çalışma yaşamına insani boyuta ağırlık veren bir yasa kazandırmıştır. Dolayısı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun İşçi Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili hükümleri (md.82 hariç) 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmış olacaktır (6331/37).

Anayasa hukuku açısından sağlık, her şeyin önünde gelen temel bir insan hakkıdır. Tıbbi açıdan bir kimsenin sağlıklı kabul edilmesi için gerek patolojik açıdan gerekse vücut tamlığı bakımından herhangi bir eksikliğin veya sorununun bulunmaması gerekir. Başka bir ifadeyle sağlıklı olmak; bir kimsenin bedensel veya ruhsal bir hastalığının ya da sakatlığının olmadığı bir durumdur. İş sağlığı, iş ortamında çalışanların gerek fiziksel gerek ruhsal ve giderek sosyal açıdan tam bir iyilik durumunda olmasını ifade eder. İş güvenliği ise, işyerinde çalışanların sağlığının korunması için alınması ve sürdürülmesi gereken önlem ve faaliyetleri kapsar. Yasa, tüzük ve yönetmelikleriyle bir bütün olan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı da işyerlerinde gerek bedenen gerekse fikren çalışanların yaptıkları iş dolayısıyla hastalanmalarını, iş kazasına uğramalarını ve yaralanmalarını önleyebilmek için yapılması gereken işleri ve alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerini göstermektedir.

6331 sayılı Kanun'dan önce iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89. maddelerinde yer almaktaydı. Bu hüküm-

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü
Emekli Öğretim Üyesi

ler yalnızca işçi ve işverenler bakımından bağlayıcı olup kamu kesiminde çalışanları kapsamıyordu. Diğer yandan İş Kanunu'nun 78 nci maddesine dayanılarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği hakkındaki yönetmelik de Danıştay 10. Dairesi tarafından verilen 16.05.2006 tarih, E.2004/1942 ve 2006/3007 sayılı kararı ile iptal edilmişti. Danıştay kararının gerekçesinde: "4857 sayılı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmesi daha sonra Yönetmelik çıkarılması gerekirken doğrudan Yönetmelik çıkarılmasında hukuka uyarlık görülmemiştir" denmişti. Uygulama açısından önemli olan bu yönetmeliğin iptal edilmesi nedeniyle İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinin kanunun amacına uygun olarak tatbiki mümkün olamıyordu. Bu durum karşısında Danıştay 10. Dairesi kararı da göz önünde tutularak yeni bir yasal düzenlemeye gidilmesi düşünülmüş ve 6331 sayılı Kanun 20.06.2012 tarihinde kabul edilip 30.06.2012 gün ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

I. KANUNUN AMACI, KAPSAMI VE İSTİSNALARI

Kanun amacını birinci maddesinde net bir şekilde ortaya koymuştur. Buna göre İş Sağlığı ve Güvenliği (İSGK) Kanunu'nun amacı: "işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir".

İSGK'nun kapsamı oldukça geniş tutulmuştur. Buna göre kanun, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler dahil tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır (md.2/1).

Kanunun kapsamına girmeyen (istisna tutulan) faaliyetler ve kişiler ise şunlardır:

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri,
- b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- c) Ev hizmetleri,
- d) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar,

- e) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri (md.2/2)

II. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN YÜRÜRLÜĞE GİRMESİ

Altı yıl gibi oldukça uzun süren yorucu bir çalışmanın ürünü olan 6331 sayılı bu Kanun, sürekli gelişmekte ve genişlemekte olan çalışma yaşamında, iş sağlığı ve güvenliği açısından ihtiyaç duyulan önemli düzenlemelere yer vermiştir. Kanunun uygulamaya girmesiyle birlikte elbette (yürürlüğe konulan her yeni düzenleme gibi) bazı sıkıntıların söz konusu olabileceği tahmin edilmektedir. Ancak bunların bir kısmının uygulama sırasında giderilmesi elbette mümkün olacaktır. Diğer yandan yasa koyucu bazı hükümlerin yürürlüğe girmesi için bir hazırlık dönemine ihtiyaç olduğunu göz önünde tutarak, bu hükümlerin uygulanmaya konulmasını, işyerlerinin girdiği tehlike sınıflarına göre altı ay, bir yıl, iki yıl gibi sürelerle ertelemiştir. Başka bir deyişle bunların zaman içinde kademeli olarak yürürlüğe girmesini öngörmüştür(md.38).

Buna göre:

1- “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” ile ilgili 6 ncı; “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi” ile ilgili 7 nci; “İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları” ile ilgili 8 inci maddeleri:

a- Kamu kurumları¹ ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanunun **yayımlı tarihinden itibaren iki yıl sonra**,

b- 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanunun yayımı tarihinden itibaren **bir yıl sonra**,

¹ Şükran **Ertürk**, 6331 sayılı Yasa’nın yürürlüğe girme süresi bakımından, kamu işyerlerine ayrıcalık tanınmış olmasını yerinde bulmamıştır. Bak., “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda İşverene Getirilen Yükümlülükler” SİCİL, Eylül 2012, s. 23; Ekmekçi de, asıl işveren- alt işveren uygulamasının, kamu kesimi söz konusu olduğunda yasal, aynı koşullar özel kesimde yer alıyorsa muvazaalı sayılmasını eleştirmektedir Bak., Ömer **Ekmekçi**, “Asıl İşveren-Alt işveren İlişkisinde İSG Uygulamaları” ÇEİS İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, 14-15 Kasım 2008, s. 57.

c- Diğer işyerleri için kanunun yayımı tarihinden itibaren **altı ay sonra** yürürlüğe girecektir. Bu şıkta, 50 den az çalışanı olup da tehlikeli sınıfta yer almayan ya da 50 den fazla çalışanı olup da istisnalar kapsamına girmeyen işyerleri, kanunun yayımı tarihinden altı ay sonra (01.01.2013 tarihinde) bu Kanun'un söz konusu hükümlerine tabi olacaklardır.

2- Nihayet 6331 sayılı Kanun'un "Tehlike Sınıfının Belirlenmesi"² ile ilgili 9 uncu; "Belgelendirme, İhtar ve İptaller" ile ilgili 31 inci; "Değiştirilen Hükümler" ile ilgili 32, 33, 34, 35, 36 ncı ve "Yürürlük" ile ilgili 38 inci maddeleri; keza Geçici 4, 5, 6, 7 ve 8 inci maddeleri yasanın **yayımı tarihinde** yürürlüğe girecektir.

3- Nihayet kanunun yukarıda belirtilenler dışında kalan maddeleri de yayımı tarihinden itibaren **6 ay sonra** yürürlüğe girecektir.

Bu arada uygulanması ertelenen işlere bağlı olarak yapılacak işler de dolaylı olarak ertelenmiş olacaktır. Ancak yasanın uygulanması ile ilgili gözden kaçırılmaması gereken önemli bir hususu hatırlatma gereği duyuyoruz. Şöyle ki; yasanın yukarıda belirtilen 6, 7, 8'inci maddeleri ile ilgili yapılması gereken işler bakımından, işyerinin girdiği tehlike sınıfına göre yapılan ertelemeye bakılarak, yasanın yürürlüğe girdiği tarihte işverenler, çalışanlar ve işyerleri ile ilgili olan diğer yükümlerin de zaman içinde yürürlüğe gireceği sanısı ile rehavete kapılmamak gerekir. Bu nedenle yerine getirilmesi konusunda yasanın açıkça zaman tanıdığı işler haricinde, yasanın tümü göz önüne alınarak, hemen yapılması gereken işlerin ihmal edilmemesi gerekir.

III. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN DİKKAT ÇEKİCİ ÖZELLİKLERİ

1. Kanun'un Hem Özel Sektör Hem Kamu Kurumlarını Kapsaması

Yukarıda belirtildiği üzere İSGK'nun kapsamı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77-89. maddelerine göre daha geniş tutulmuştur. Böylece İş

² Tehlike sınıfları tebliği RG.'nin 26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

Sağlığı ve Güvenliği hükümlerinin İş Kanunu kapsamı içinden çıkarılarak 6331 sayılı İSGK. ile ayrı bir düzenlemeye kavuşturulması nedeniyle bu hükümlerin, istisnalar dışında iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ve onları çalıştıran işverenler ve işyerleri hakkında uygulanması yanında bundan böyle artık, kamu ve özel her iki sektörde yer alan işlere ve işyerlerine ve bu işyerlerinde eğitilen çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlara uygulanması söz konusu olacaktır.

2. Çalışanların Aralarından Kendi Temsilcilerini Seçmeleri

Çalışan (ya da işçi) temsilcisi, iş mevzuatımızın yeni bir konusu değildir. Nitekim 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun 78 nci maddesinde 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde asli ve yedek **İşçi Mümressili** seçilmesi zorunluluğu getirilmişti. 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı Sendikalar Kanunun 20 nci maddesiyle İşyeri **Sendika Temsilciliği** kabul edilmiş ve daha sonraki (2821 s.K/34, 6356 s.K/27) yasal düzenlemelerde de işyeri sendika temsilciliği yerini korumuştur.

6331 sayılı Kanun'un 20 nci maddesiyle de bu yasaya özgü olarak işyerlerinde işçiler arasında bir de "**Çalışan Temsilcisi**" seçilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Ancak eğer işyerinde yetkili işçi sendikası bulunuyorsa, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilecektir.

30.12.2012 günü yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" hakkındaki Yönetmeliğin 4/b maddesine göre de çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili kılınan bir çalışandır.

Ancak bir iş yerinde çalışan temsilcileri seçim veya atama yolu ile belirlenmiş iken, aynı işyerinde daha sonra toplu sözleşme yetkisi alan işçi sendikasının atadığı temsilci (veya temsilciler) de çalışan temsilcisi olarak görev yapabilecektir. Böyle bir durumda temsilcilerin birlikte mi, ayrı ayrı mı görev yapacakları ya da sendika temsilcilerinin evvelce seçim veya atama ile belirlenmiş olan çalışan temsilcisi ve temsilcilerinin yerini mi alacağı hususlarında, İşçi Sendikası ile işverenin anlaşmaları gerekecektir. Anlaşma

yapılamaması halinde mevcut belirsizliğin her halde çıkarılacak Tüzük veya Yönetmelik hükmü ile giderilmesi uygun olacaktır³.

6331 sayılı İSGK.'nın 20 nci maddesine göre: **İşveren**; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla;

2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **bir**; 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **iki**; 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **üç**; 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **dört**; 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **beş**; 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde **altı** adet **Çalışan Temsilcisi** görevlendirilecektir.

İşyerinde birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde, temsilciler arasında yapılacak seçimle bunlardan birisi Baş Temsilci olarak belirlenir. Ancak işyerinde temsilci adedi 2, 4 veya 6 gibi çift sayılardan oluşup da baş temsilci seçiminde anlaşma sağlanamadığı takdirde ne yapılması gerektiği yasada yer almamıştır. Ancak bu eksikliğin de çıkarılacak ilgili bir yönetmelikte ele alınması mümkün olacaktır.

3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

4857 sayılı İş Kanununda ücretin güvencesi ile ilgili 34. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği hakkı ile ilgili olarak 83. maddesinde işçiye tanınan bu hak, 6331 sayılı İSGK.nun 13.maddesiyle işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşılması halinde gerekli önlemler alınıncaya kadar, hatta ciddi ve yakın bir tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise derhal, özel ve kamu sektörü ayırımı yapılmaksızın tüm çalışanlara tanınmıştır⁴.

³ Her ne kadar 6331 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesinde; "4857 sayılı İş Kanunu'nun 77, 78, 79, 80, 81 ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur" hükmü yer almıştır. İş Kanununa göre çıkarılmış olan (RG. 09.12.2003/25311) İş sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Danıştay 10. Dairesi tarafından 16.05.2006 tarihinde iptal edilmiş, bunun yerine geçmesi gereken bir tüzük henüz çıkarılmamıştır.

⁴ İş Kanunu'nun 83. maddesi, 6331 sayılı İSGK.nun 37. maddesiyle yürürlükten kaldırılmıştır.

İş Kanunu'nun 32/4. maddesine göre işçi ücreti en geç ayda bir ödenir. 34. maddesine göre işçiye ödeme gününden itibaren 20 gün içinde ücreti ödenmediği takdirde işçi, işgörme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

İş Kanunu'nun 83. maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerinde işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalması halinde işçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurarak durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasını talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir. Bu karar işçiye yazılı olarak bildirilir. Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli tedbir alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir.

İş Kanunu'nun bu hükmün yerini alan 6331 sayılı İSGK.nun "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 13. maddesine göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteyebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durum tutanakla tespit edilerek verilen karar hem çalışana hem de çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

Kurulun veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli önlemler alınana kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışmaktan kaçınanın çalışmadığı dönemdeki ücreti ile kanundan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Toplu Sözleşme veya Toplu İş Sözleşmesi ile çalışan kamu personeli çalışmadığı bu dönemde fiilen çalışmış sayılır.

Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda, kurula veya işverene başvurmadan işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketlerinden ötürü hakları kısıtlanamaz.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirler alınmazsa, bağlı oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme⁵ veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu perso-

⁵ 4688 sayılı "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" nun "Toplu sözleşmenin kapsamı" hakkındaki 28. maddesine göre: Toplu sözleşme; kamu görevli-

neli ise, çalışmaktan kaçındıkları dönemde fiilen çalışmış sayılırlar. Ancak İSGK'nun 25. maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde 13. madde hükümleri uygulanmayacaktır.

IV. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ

İSGK.'nu 4'üncü maddesinde, işverenin genel yükümleri⁶ belirtilmekle birlikte, İSGK.'u ve ona bağlı yönetmelik'lerinin aşağıda ele aldığımız hükümlerinde, işverenin diğer çeşitli yetki ve yükümlerine özel olarak yer verilmiş bulunmaktadır.

1. İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Çalıştırma

Bilindiği üzere **emek**, bir işletmede üretim faktörlerinin başında gelmektedir. Bu nedenle üretime emeği ile katılan çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasının önemi yalnızca bireysel düzeyde olmayıp aynı

lerinin mali ve sosyal haklarını düzenleyen mevcut mevzuat hükümleri dikkate alınarak kamu görevlilerine uygulanacak katsayı ve göstergeler, aylık ve ücretler, her türlü zam ve tazminatlar, ek ödeme, toplu sözleşme ikramiyesi, fazla çalışma ücreti, harcırah, ikramiye, doğum, ölüm ve aile yardımı ödenekleri, cenaze giderleri, yiyecek ve giyecek yardımları ve diğer mali ve sosyal hakları kapsar.

Toplu sözleşme ikramiyesi hariç olmak üzere toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmasında sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan kamu görevlileri arasında ayırım yapılamaz.

Toplu sözleşme hükümleri, sözleşmenin yapıldığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir.

⁶ İşveren; 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 yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

zamanda örgütsel, toplumsal hatta küresel açılardan ele alınmaktadır⁷. Çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğin sağlanmasının insani, ekonomik ve toplumsal etkileri bu gün daha iyi anlaşılmaktadır.

İSGK.nu, işyerinde çalışanların sağlığının korunması ve doğabilecek tehlikelerin önlenmesi veya tehlikeye uğrayanlara gerekli yardımların sağlanması konusunda başta işverenlere olmak üzere işyerinde bu konuda görev üstlenen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ve çalışanlara önemli görev ve sorumluluklar yüklenmiştir.

İSGK.u işverene, işyerinde çalışanlar arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümü getirmiştir. Şu kadar ki, tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmiş olan işyerlerinde İSGK.u, diğer sağlık personeli görevlendirilmesini, işverenin takdirine bırakmıştır (md.6/(3)).

İşveren, işyeri hekimliği sertifikasına sahip hekim ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümü olup, işyerinde hizmet sunan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ya da bu konuda hizmet sunan kuruluşlar ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden ötürü, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (md.8/(3)).

İşveren isterse belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması koşulu ile bu hizmetin yerine getirilmesini bizzat kendisi de üstlenebilir (md.6/a).

İşyerinde bu hizmetlerin yerine getirilmesinde gerekli olan tüm ihtiyaçları işveren karşılar ve sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliğini ve koordinasyonu sağlar.

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliğinin yerine getirilmesi konusunda desteğe ihtiyacı olan işyerlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bazı koşullarla maddi destek sağlanır. Yasaya göre bu olanaktan, kamu kurum ve kuruluşları hariç, 10'dan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, 10'dan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir (md.7/(1)a).

⁷ Bak., Tunç **Demirbilek**, İş Güvenliği Kültürü, DEÜ. Yayın No. BY.04.054.354, İzmir 2005, s. 18-26.

İSGK.u iş güvenliği uzmanı olarak çalışabilmek için ilgili işyerlerinin girdikleri tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olma koşulu aramaktadır. Buna göre:

- 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 olma koşulu aranmıştır (md.8/5).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin, keza iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kurum ve kuruluşlardan hangi şartlarla hizmet alınacağı konuları tüzük veya yönetmeliklerle düzenlenecektir. İSGK.nun öngördüğü yönetmelikler hazırlanıp yürürlüğe girinceye kadar, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77, 78, 79, 80, 81, ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulmuş olan yönetmeliklerin İSGK.na aykırı olmayan hükümleri uygulanacaktır (geç. md. 2)⁸.

Hemen belirtelim ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümü ile ilgili olan İSGK.nun 8 nci maddesi; 50 den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanun'un yayımlandığı tarihten itibaren 2 yıl sonra; 50 den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için Kanun'un yayımlandığı tarihten itibaren 1 yıl sonra; diğer işyerleri için Kanun'un yayımlandığı tarihten itibaren 6 ay sonra yürürlüğe girecektir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, görevlendirildiği işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini işverene yazılı olarak bildirirler. Bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde durum, İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yetkili birimine bildirilir.

Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, hizmetin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar (md.8/(3)).

⁸ Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 89'uncu maddesine göre çıkarılmış olan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği Danıştay 10. Dairesince iptal edilmiş bulunmaktadır. Diğer yandan "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları" hakkındaki Yönetmelik yürürlüğe konulmuştur (RG. 31.01.2013 / 28545).

2. Çalışanların Sağlık ve Güvenliğin Sağlanmasına Katılımı

İSGK. bir işletmede ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin etkin biçimde sağlanması için istihdam eden ile birlikte çalışana da önemli görev ve sorumluluklar yüklemiştir. Nitekim, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin etkin biçimde sağlanması için yasanın 16. maddesi “Çalışanların bilgilendirilmesi”ni; 17. maddesi “Çalışanların eğitimi”ni ve 18. maddesi “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması”nı düzenlemektedir.

İSGK.nun 19/d maddesi, çalışanı kendi görev alanında, iş sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlü kılmıştır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereği gibi bilinçlendirilmeyen ve kendilerine gereken eğitim verilmeyen çalışanların, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaları ve yasanın kendilerinden beklediği davranışı göstermeleri elbette mümkün olamayacaktır. Öte yandan çalışan temsilcileri de, İSGK.nun 20/(3) maddesiyle, işyerinde tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve gerekli önlemlerin alınmasını işverenden isteme hakkına sahip kılınmışlardır. İşte 6331 sayılı yasa ile getirilen sağlık ve güvenlik önlemlerinin gereği gibi yerine getirilebilmesi için işyerlerinde etkin bir iş güvenliği kültürünün oluşturulması zorunludur⁹.

3. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine 6331 sayılı İSGK. madde 8/6’da ve bu Kanuna bağlı olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nin 10’uncu maddesinde yer verilmiştir. Daha önce 1971 – 2003 yılları arasında yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 76’ncı maddesinde ve halen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nun mülga 80’inci maddesinde ve ilgili yönetmeliklerde yalnızca İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’na yer verilmiş, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimine yer verilmemiştir.

⁹ Bak, **Demirbilek**, “Etkin İş Güvenliği Kültürü ve Geliştirilmesi”, ÇEİS. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Ankara 2009, s. 246 vd. Demirbilek, iş güvenliği kültürünün bir kolektif öğrenme süreci olduğunu vurgulamaktadır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan bir birimdir.

Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gereken hallerde¹⁰, işverenin kuracağı İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi (İSGB); en az bir işyeri hekimi ile işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi ile oluşturulur. Bu birimde işverenin ayrıca sağlık personeli de görevlendirmesi kendi takdir ve isteğine bırakılmıştır. Diğer bir ifadeyle, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biliminde tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmiş ise, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar.

Buna karşılık İSGK.'nın 8/6 maddesine göre; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydı ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinde yer alan haftalık çalışma süresi dikkate alınacaktır. Bu süre haftada en çok kırkbeş saattir.

50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işveren, İşyeri hekimi ile diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam iki oda temin eder.

İSGB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve işyerinde çalışan personel sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulur. Bu birimin asıl işin yürütüldüğü mekânda ve mümkünse giriş katta kurulması gerekir.

İşyerinde ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde, sekizer metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odası ile işyeri hekimi tarafından kullanılmak

¹⁰ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hangi koşullarda tam süreli olarak görevlendirilmesi gerektiği 6331 sayılı Kanunda belirtilmemiştir. **Ertürk**, bu konunun muhtemelen yönetmelik ile düzenlenecek olmasını yerinde bulmamaktadır. Bak., SİCİL, Eylül 2012, s. 17.

üzere bir muayene odası yanında 12 metrekareden az olmamak üzere bir de ilkyardım ve acil müdahale odası bulunur. Yönetmeliğe göre (md.10/b); tam zamanlı görevlendirilecek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırılıyorsa onlara, aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir¹¹.

Sağlık Bakanlığından ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu bulunan işyerlerinde kurulacak İSGB'lerinde ilk yardım ve acil müdahale odası şartı, araç ve gereçler ile ulaşım amaçlı araç bulundurulması zorunluluğu aranmaz (eklenmiş fıkra RG: 31.01.2013 RG NO: 28545).

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Bu kurulun, 4857 sayılı Kanun'un yürürlükten kaldırılan 80. maddesinde; **sanayiden sayılan** ve devamlı olarak en az elli işçi çalıştırılan ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren tarafından kurulacağı belirtilerek, kurulun oluşumu, çalışma yöntemi, ödev, yetki ve yükümlülükleri ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yönetmeliğe¹² bırakılmıştı. İSGK.'nın 22. maddesine göre ise, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturacağını belirttiikten sonra bu kurulun, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kararlarını işverenin uygulayacağını hüküm altına almıştır. Dikkat edilecek olursa İSGK'nun 22'nci maddesi, İş Sağlığı

¹¹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.8(6) hükmüne göre; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gerekiyorsa bu takdirde işveren, İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurmakla yükümlüdür. Fakat İş Sağlığı ve Hizmetleri Yönetmeliği'nin 10/b maddesine göre, eğer işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı tam süreli olarak çalıştırılıyor ise, "onlara aynı şartlarla ayrı birer oda tahsis edilir" demek suretiyle kısmi süreli çalıştırma halinde dahi İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi kurulması gerekeceği gibi bir anlayışa yer vermektedir. Bu durum nedeniyle yönetmelik hükmünün 6331 sayılı Kanuna uygun hale getirilmesi gerekmektedir.

¹² Bak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik md. 5 (RG.18.01.2013/28532); Ancak elliden az işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulma zorunluluğunun bulunmaması, bu işyerlerinde çalışanların sağlık ve güvenlik hizmetlerinden yoksun kalması demek değildir. Çünkü bu işyerleri İSGK.nun 22'nci maddesi dışında kalan hükümleriyle zaten bağlıdırlar. Bak., Tankut **Centel**, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın Kuruluş ve İşleyişi", SİCİL, Mart 2013, s. 15.

ve Güvenliği Kurulunu oluşumunu, sanayiden sayılan işyerleri ile sınırlı tutmamıştır¹³. O halde sanayiden sayılsın ya da sayılmasın tüm işyerleri bu maddenin hükümlerine tabi olacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğe göre bu kurul: -İşveren veya işveren vekili, -İş güvenliği uzmanı, -İşyeri hekimi, -İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, -(varsa) Sivil savunma uzmanı, -Formen, ustabaşı veya usta, -Çalışan temsilcisi (eğer işyerinde birden fazla çalışan temsilcisi varsa Baş temsilci) den oluşmaktadır.

İSGK.nunda, İş Kanunu'nun mülga 80'inci maddesinden farklı olarak; altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde dört farklı olasılık ayrı ayrı değerlendirilmiştir¹⁴. Buna göre:

a) Hem asıl hem de alt işverenin her birinin işyerinde çalışan sayısı elliden fazla ise işverenler, ayrı ayrı kurul oluşturduklarında, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların alınması konusunda iş birliği ve koordinasyonun asıl işverence sağlanacağı belirtilmiştir. Amaç, ayrı ayrı oluşturulan kurulların biri diğerinden habersiz farklı kararlar alıp uygulamalarından doğabilecek çelişkilerin önüne geçilmesidir.

b) Altı aydan fazla süren sürekli¹⁵ bir işin yapıldığı işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun asıl işveren tarafından oluşturulmuş olması durumunda, alt işverenin kurul oluşturması gerekmiyorsa alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere asıl işverenin oluşturduğu kurula vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır. Bu düzenlemeye anlam veremeyen **Centel**, koordinasyonun iki kurul arasında söz konusu olacağını, ortada iki ayrı kurul olmadığına göre bu durumda eşgüdümünden söz edilmemesi gerektiğini ileri sürmektedir¹⁶.

¹³ Bak, **Ekmekçi**, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, LEGAL, Ekim 2005, s. 64.65 vd.

¹⁴ **Ertürk**, iş sağlığı ve güvenliği kurunun kurulmasının altı aydan az süren asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde aranmamış olmasını yerinde bulmamaktadır. Bak., "İşverene Getirilen Yükümlülükler" s. 23.

¹⁵ İş Kanunu'nun 10'uncu maddesine göre; nitelik bakımından en çok otuz iş günü devam eden işlere süreksiz iş, otuz günden fazla devam eden işlere ise sürekli iş denilmiştir.

¹⁶ **Centel**, SİCİL, Mart 2013, s. 15.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren bu kez, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır. İş Kanunu'nun ikinci maddesinin beşinci fıkrasına göre; asıl ve alt işveren ilişkisinde asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludurlar. Bu nedenle, ortada iki ayrı kurul olmasa bile asıl işverenin kurula, yetkili bir temsilci atamasının yararlı ve isabetli olduğunu düşünüyorum.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverene bağlı olarak çalışanların toplam sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işveren tarafından yapılmak kaydı ile işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte oluşturulacaktır. Hüküm ilk bakışta yerinde gibi görülse de, aslında kurul oluşturmak için 22'nci maddenin aradığı "işyerinde elli ve daha fazla çalışanın olması" koşulu anlamını yitirmektedir. Diğer yandan örneğin; alt işverenin işyerinde 48 çalışanı olsa, asıl işverenin de yalnızca 2 çalışanı istihdam etmesi olasılığında; iş sağlığı ve güvenliği kurulu, birlikte fakat nasıl oluşturulacaktır? Bu kurulun mali yükü kimin üzerinde olacaktır? Asıl işveren eşgüdümü nasıl sağlayacaktır? biçiminde ortaya çıkabilecek bu ve buna benzer sorunların çözümü konusunda belirsizlik vardır.

İSGK'nun 22. maddesi hükümleri, yasanın yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (01.01.2013 tarihinde) yürürlüğe girmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun başlıca görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması halinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliği konuları söz konusu "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik"de ayrıntılı olarak yer almaktadır. Kurulun yönetmelikte yer alan görevleri arasında; işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlayarak işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak, yönergenin uygulanmasını izleyerek bu konuda tespit edilen hususlar hakkında rapor düzenlemek, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanları bilgilendirmek ve onları eğitmek, çalışanlara yol göstermek, işyeri yönetimini ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı uyarmak ve önlem alınmasını talep etmek, alınan önlemleri denetlenmek ve denetim sonuçları hakkında işveren ya da vekiline rapor vermek, işyerinde tehlike

yaratma riski bulunan durumları, iş kazası ve meslek hastalığını tutanakla tespit ederek işverene bildirmek, yaptığı inceleme ve tespitler konusunda yıllık rapor hazırlamak ve gelecek yılda yapılması gerekenler hakkında işverene öneride bulunmak, özetle söz konusu kurulun sağlık ve güvenlik hizmetlerinin mevzuat hükümleri dairesinde aksamadan yürütülmesi konusunda üzerine düşen önemli görevleri bulunmaktadır¹⁷.

5. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6/a maddesine göre işveren, çalışanlar arasında iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli bulunmaması halinde bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alabilecektir. Ortak sağlık ve güvenlik birimi, isteyen herkesin iş sağlığı ve güvenliği konusunda serbestçe kura-bileceği bir hizmeti birimi değildir¹⁸.

İSGK.nun 3(m) maddesinde yer alan tanıma göre Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB): Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenlik hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimdir¹⁹.

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için; bu oluşumda tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az -bir İşyeri Hekimi, -bir İş Güvenliği Uzmanı ve -diğer sağlık personelinin istihdamı zorunludur.

¹⁷ Daha ayrıntılı bilgi için bak., **Centel**, SİCİL, Mart 2013, s. 13-23

¹⁸ Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81'inci maddesine dayanılarak çıkarılan "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkındaki" (RG.15.08.2009 ta./27320), Yönetmeliğin 9'uncu maddesiyle bu hizmetin; bazı koşullarla herkes tarafından Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi kurularak verilebileceği kabul edilmişti. Ancak Danıştay 10'uncu Dairesinde görülen (2010/696 E. sayılı) dava sırasında Yönetmeliğin 9'uncu maddesi dahil bir çok maddesi hakkında yürütmenin durdurulmasına 29.03.2010 tarihinde karar verilmesinin ardından, aynı yıl içinde anılan yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştı (Bak., Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programı).

¹⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin 12 nci maddesine göre, OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir; a) işyeri hekimi, b) iş güvenliği uzmanı, c)diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

OSGB'lerinin faaliyet göstereceği yer, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte olacaktır. Bu yerde işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilkyardım ve acil müdahale odası, 10'ar metrekarelik iş güvenliği uzmanı odaları ile 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabo bulunmalıdır.

İSGK.nun 6, 8, ve 30'uncu maddeleri ile 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunun 2'nci ve 12'nci maddelerine dayanılarak çıkarılan "İş sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği"²⁰ bu konuda işverene önemli sorumluluklar yüklemiştir²¹. Nitekim bunlar arasında OSGB.de görevli personele çalışma yeri, çalışma zamanı, araç, gereç vb. gerekli tüm ihtiyaçlarını sağlamak; işyerinde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri ile ilgili kayıtları ve çalışanların kişisel dosyalarını işten ayrıldıkları tarihten itibaren 15 yıl süreyle saklamak; işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak gibi mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tüm önlemleri yerine getirmek gibi önemli yükümler yer almaktadır.

OSGB.leri sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfına ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yürüteceklerdir.

6. İşverenin Acil Durum Planları Yapma ve Tedbir Alma Yükümü

İşveren işyerinin özelliklerini ve çevre koşullarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirip planlayacak, çalışanları ve çalışma ortamını etkilemesi mümkün ve muhtemel durumları önleyecek ve bunların olumsuz etkilerini azaltıp sınırlayacak tedbirleri alacaktır. İşveren ayrıca, acil durumlarla mücadele edebilecek, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve yeterli sayıdaki eğitimli kişileri

²⁰ Anılan yönetmelik 29.12.2012 tarihli ve 28512 sayılı RG.ile yayınlanarak 30.12.2012 günü yürürlüğe girmiştir.

²¹ Bak, Altan Çetinkal, "İSGK. İle Getirilen Başlıca İşveren Yükümlülüklerinin Değerlendirilmesi" MERCEK, Ocak 2013, S. 69, s. 152-154.

görevlendirecek ve onlara gerekli araç ve gereçleri de sağlayarak işyerinde zaman zaman tatbikat yapmalarını, böylece çıkabilecek bu tür acil durumlara derhal müdahale edilebilmesini sağlayacaktır (md.11).

V. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN BAKANLIKÇA TEFTİŞİ

İSGK.nun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişleriyle yerine getirilecektir. Yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 92, 93, 96, 97 ve 107. maddeleri göz önünde tutulacaktır. Nitekim İSGK.nun 27. maddesine göre; çalışanların bağlı oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun İSGK.na aykırı düşmeyen hükümleri uygulanacaktır.

Bakanlık müfettişinin teftiş sırasında nasıl davranacağı, yetkileri ve bu yetkinin sınırları, ayrıca müfettişin teftiş sırasında öğrendiği işyerinin ve işverenin meslek sırlarını, teftiş dolayısı ile elde ettiği bilgileri gizli tutma yükümü İSGK.nun 24. maddesinde yer almaktadır.

İşin durdurulması: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6331 sayılı İSGK. ile yürürlükten kaldırılan "İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması" hakkındaki 79. maddesine göre; işin durdurulması veya işyerinin kapatılmasına ancak, işyerini denetlemeye yetkili iki müfettiş, işçi, işveren ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyonun karar verebileceği öngörülmüş iken; İSGK.nun 25. maddesinde işyerinin kapatılmasına yer verilmemiştir. Bu değişikliğin yerinde olduğunu düşünmekteyiz.

Anılan maddeye göre; işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati bir tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde **risk değerlendirilmesi** yapılmamış olması halinde iş durdurulur. Çünkü işveren, işyerinde işçi sağlığı ve güvenliği açısından olası risklerin belirlenip

değerlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma yapmakla yükümlüdür (md.10).

İşin durdurulması kararı; iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından, gerekli incelemeler yapılarak, yetkili iş müfettişinin tespit tarihinden itibaren iki gün içinde verilebilecektir. Ancak acil müdahale gereken durumlarda tespit yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar verilene kadar geçerli olmak üzere işi durdurur.

İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından 24 saat içinde yerine getirilir. Acil müdahale gerektiren bir durum varsa, işin durdurulması kararı mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir. İşin durdurulması halinde, durdurma kararına işveren tarafından 6 iş günü içinde yetkili İş Mahkemesinde itiraz edilebilir. Yapılan itiraz hakkında İş Mahkemesi yine 6 iş günü içinde kararını verir. Mahkeme kararı kesindir.

İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara, ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde düşüklük olmamak kaydı ile meslek ve durumlarına uygun başka bir iş vermekle yükümlüdür.

VI. RİSK DEĞERLENDİRMESİ

Risk'i değerlendirmeden önce ne olduğunun belirtilmesi gerekir. 6331 sayılı Kanun'a göre (md.3/o) "Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini ifade eder".

Bununla ilgili yönetmelik de²² de aynı tanımı tekrarlamıştır (md.4/e).

Tehlike tanımı, gerek yasada gerekse yönetmelikte aynı ifadelerle yer almaktadır. Buna göre Tehlike: "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar ve hasar verme potansiyelini ifade eder"(6331 s.K.md.3/p).

İSGK.'nın 3/ö maddesinde risk değerlendirmesi tanımı, Yönetmelikte de aynı kelimelerle yer almaktadır. Buna göre: "İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz

²² İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği (RG. 29.12.2012/28512).

edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır.

Yukarıda belirtilen tanımlarda, gerek yasa gerekse yönetmelik hükümleri arasında fark bulunmamaktadır. Yasa ve yönetmelikte yer alan tanımlar arasında anlam karışıklığına yol açabilecek farkların olmaması, uygulamanın selameti açısından büyük önem taşımaktadır²³.

İSGK.nun risk değerlendirmesiyle ilgili onuncu maddesi 01.01.2013 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Buna göre işverenler, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile işyerinde risk değerlendirmesini bizzat yapabileceği gibi başkasına da yaptırabilir. Risk değerlendirmesi yapılması bir zorunluluk olmakla birlikte, risk değerlendirmesinin yapılmış olması, işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusundaki yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

Bir işletmeye bağlı işyerinde yapılması gereken risk değerlendirmesi, tek kişi ile yapılabilecek basit bir iş değildir. Bu değerlendirme bir ekip işidir. İlgili Yönetmeliğin 6’ncı maddesine göre bu ekipte; başta işveren veya işveren vekili olmak üzere, iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi, çalışan temsilcisi, işyerinde veya işyeri dışında bu konuda uzmanlığı bilgisi ve deneyimi olup risk değerlendirmesine destek verecek olan elemanlar yer alır (Risk Değerlendirme Yönetmeliği md.6).

İşveren, risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişilerin görevlerini yerine getirmeleri için onlara gerekli araç, gereç, mekân sağlar ve ekibin ihtiyacı olan zaman dahil tüm ihtiyaçlarını karşılar. Diğer taraftan işyeri çalışanlarının bu görevi yaptıkları sürede hak ve yetkilerinde herhangi bir kısıtlamaya gidilemez.

Risk değerlendirmesi çalışmalarında görevlendirilen kişi veya kişiler, kendilerine işveren tarafından sağlanan bilgi ve belgeleri korumak ve gizli tutmakla yükümlüdürler.

Risk değerlendirmesi çalışmaları aynı zamanda tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerini kararlaştırma, kayıt

²³ Levent Akın, makalesinde yasa ile yönetmelik arasında tanım farkı olmasının uygulamada doğuracağı sakıncalara değinmektedir. “Risk Değerlendirme Yönetmeliği’nin İş Sağlığı ve Güvenliğine Katkısı”, SİCİL, Mart 2011, s. 33 vd.

altına alma, yapılan tespit ve alınan önlemleri güncelleme ve gerektiğinde yenileme gibi çalışmaları de kapsamalıdır.

Risk değerlendirmesi yönetmeliğinde, risklerin belirlenmesi ve analizi, risk kontrol adımları, yapılan çalışmaların kayıt altına alınması (dokümantasyon) ve değerlendirmesi, değerlendirme çalışmasının yenilenmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve ilgili diğer konularda ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.

VII. İDARİ PARA CEZALARI

İSGK.nun 26. maddesinde idari para cezası yaptırımları yer almaktadır. Bu madde altında, kanunun hangi hükümlerinin ihlali halinde ne miktarda idari para cezası verilmesi gerektiği on yedi fıkra halinde sıralanmıştır. Ayrıca idari para cezalarının oldukça yüksek belirlenmiş olması, kanunun hükümlerinin dikkatle izlenip titizlikle uygulanması gerektiğini de ortaya koymaktadır. Ancak İSGK.nun bazı hükümlerinin yerine getirilmemiş olması, 26'ncı maddenin birden çok fıkrasını ilgilendirebilmektedir. Bu durumda acaba birden çok fıkra ile ilgili olması yüzünden aynı eyleme birden çok idari para cezası verilmesi mi gerekecektir? Bu gibi bir durum söz konusu olduğunda, ne yapılması gerektiğinin, bir an önce açıklığa kavuşturulmasında yarar vardır. Kanaatimizce böyle bir durumda, Türk Ceza Kanunu'nun fikri içtima ile ilgili 44'üncü maddesi hükmü kıyasen uygulanarak; suç teşkil eden bu fiile birden çok ceza vermek yerine, bu cezalardan en yükseği uygulanarak böylece aynı eyleme ayrı ayrı birden çok idari para cezası verilmesinin önüne geçilmesi mümkün olabilecektir²⁴.

VIII SONUÇ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yayınlandığı tarihten altı ay sonra yürürlüğe gireceği bildirilen hükümlerinin uygulanması 01.01.2013 tarihinde başlamıştır. Yaklaşık iki yıl sonra da kanunun tüm

²⁴ Ceza hukukunun “kaç adet fiil varsa o kadar suç, kaç adet suç varsa o kadar ceza vardır” kuralına, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, fikri içtima başlıklı 44'üncü maddesiyle bir istisna getirmiştir. Buna göre: “İşlediği bir fiil ile birden fazla farklı suçun oluşmasına sebebiyet veren kişi, bunlardan en ağır cezayı gerektiren suçtan dolayı cezalandırılır (Yürürlük Ta.: 01.06.2005).

hükümleri uygulanmaya girmiş olacaktır. Yasanın mantığı ve sisteminin, ortaya çıkan sorunları gidermekten ziyade, muhtemel sorunları önleyici bir amaç taşıdığı anlaşılmaktadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilmeleri, sonra da görüşleri alınarak uygulamaya katılımlarının sağlanması (md.18) böylece yasanın işyerinde uygulanmasına katkı sağlamaları beklenmektedir. Çalışanların eğitilmeleri ve sorumluluk almalarıyla yasanın raflardan indirilerek okunup tatbik edilmesine, giderek işyerlerinde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşmasına yol açabilecektir. Böylece yasanın iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi hakkındaki insani, sosyal ve ekonomik amacı ortaya çıkacaktır.

Yasa koyucunun, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamından çıkararak ayrı bir yasada ele alınmasının amacı, bir kesimin iddia ettiği gibi işverenleri taşıyamayacakları yükün altına sokmak olmadığı muhakkaktır. Özellikle her alanda hızla sanayileşen ülkemiz, fabrika ve imalat sanayii başta olmak üzere tüm özel ve kamu kesimi işyerlerinde, yönetenler ve çalışanlar başta olmak üzere bu alanda görev yapan tüm yetkililerin sağlık ve güvenlik konularında daha titiz, dikkatli ve duyarlı olmaları zorunludur. İşyerlerinde olası riskleri asgari düzeye indirerek çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak, iş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek suretiyle işgücü kayıplarını asgari düzeye indirmek mümkündür. Bu suretle hem ulusal istihdam gücümüzü hem de işletmeleri koruyup daha da gelişmelerini sağlamak, ekonomik gelişmenin önünü açmak ve ülkemizde topyekûn kalkınma ve refahın artmasına yardımcı olmak zorundayız.

Yakında tüm hükümleriyle yürürlüğe girecek olan bu yasanın uygulamaya geçmesiyle, iş yaşamına yukarıda sayılanlar da dahil olmak üzere, istenen ve beklenen tüm olumlu etkilerini sağlayacağı inancı ile uygulanacağını umuyoruz.