

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun 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.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İstisnalar

MADDE 3- (1) Bu Kanun hükümleri;

a) Türk Silahlı Kuvvetlerinin, genel kolluk kuvvetlerinin ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının eğitim, operasyon, tatbikat ve benzeri kendine özgü faaliyetlerinde,

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde,

c) Ev hizmetlerinde,

ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında,

uygulanmaz.

Tanımlar

MADDE 4- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

c) Eğitim kurumu: İşyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan birimi,

ç) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

d) Genel Müdürlük: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü,

e) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,

f) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme veya vücut bütünlüğünün ihlaline sebep olan olayı,

g) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşveren vekili: İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişiyi,

ı) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler)

ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

i) İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

j) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

k) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

l) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: İşyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip Bakanlıkça

yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan birimi,

m) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

n) Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

o) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

ö) Sağlık ve güvenlik destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

p) Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak belirlenen ve işyerinin yer aldığı tehlike grubunu,

s) Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

İşverenin genel yükümlülüğü MADDE 5-(1) İşveren;

a) Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla,

b) Çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için 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 amacıyla yönelik çalışmalar yapmakla,

c) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemekle,

yükümlüdür.

(2) İşveren, birinci fıkradaki yükümlülüklerini aşağıda yer alan önleme ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği genel ilkeleri ışığında yerine getirir:

a) Risklerden kaçınılması,.

b) Kaçınılması mümkün olmayan risklerin analiz edilmesi.

c) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi.

ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle monoton çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerinin önlenmesi, önlenemiyor ise en aza indirilmesi.

d) Teknik gelişmelere uyum sağlanması.

e) Tehlikeli olanın tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirilmesi.

f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile

ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı, genel bir önleme politikasının geliştirilmesi.

g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verilmesi,

ğ) Çalışanlara uygun talimatların verilmesi.

(3) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak:

a) İş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

b) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

c) Hayati ve özel tehlike bulunan yerlere yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların girmemesi için gerekli tedbirleri alır.

(4) Bu Kanunun 6 ncı maddesine göre işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

(5) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, birinci fıkranın (a) bendinde yer alan işverenin genel yükümlülüğü ilkesini etkilemez.

(6) İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

MADDE 6- (1) İşveren; mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunmak için çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde en az (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı ile bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmekle yükümlüdür. Bünyesinde bu vasıflara sahip personel bulunmayan işyerleri, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları iş sağlığı hizmetlerini Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alırlar. İş güvenliği hizmetlerini ve Sağlık Bakanlığınca hizmet verilemeyen yerlerde iş sağlığı hizmetlerini ise 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde satın alırlar.

(2) Onuncu fıkra göre çıkarılan yönetmelikle belirlenen çalışma sürelerinin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesini gerektirdiği durumlarda işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlüdür. Tam sürenin hesabında çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(3) İşveren, bu madde kapsamındaki hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilen kişi, kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân, eğitim ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür.

(4) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürüten kişiler işbirliği ve koordinasyon içinde çalışırlar. Koordinasyon işveren veya işveren vekili tarafından sağlanır.

(5) İşveren veya işveren vekili, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak beyan edilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür.

(6) İşveren iş sağlığı ve güvenliği konusunda görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kuruluşların, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında bilgilendirilmesini sağlar. Bu bilgilendirme başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar ile bunların işverenlerini de kapsar.

(7) İşveren, yönetmelikte belirtilen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen hususların yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

(8) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilirler. Bu şekilde görevlendirilecek personele görev yaptığı her saat için (150) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(9) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

(10) Bu madde kapsamında;

a) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı gözönünde bulundurularak ikinci fıkrada belirtilenler dışında hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı,

b) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı gözönünde bulundurularak işyerlerinde asgari çalışma süreleri, işyerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, bu madde kapsamında çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırılıklarının hafif, orta ve ağır olarak derecelendirilerek kaydedilmesi ile belgelerinin geçerliliğinin askıya alınması veya iptali,

c) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile belge ve yetkilerinin iptali, sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım ile bu kuruluşların denetlenmesi, bu madde kapsamında çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırılıklarının hafif, orta ve ağır olarak derecelendirilerek kaydedilmesi ile belgelerinin geçerliliğinin askıya alınması veya iptali,

ç) İşyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi ve kuruluşlardan hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği,

d) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri; işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ve bu kuruluşların denetlenmesi ile belge ve yetkilerinin iptali, eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğitimcilerin ve eğitim kurumlarının bu madde kapsamında çıkarılan yönetmelik hükümlerine aykırılıklarının hafif, orta ve ağır olarak derecelendirilerek kaydedilmesi ile belgelerinin geçerliliğinin askıya alınması veya iptali, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler ile bu maddede belirtilen kişi ve kuruluşların belgelendirme ve yetkilendirme bedelleri,

ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerle düzenlenir. İşyeri hekimleri ve diğer sağlık personeline ilişkin çıkarılan yönetmelikte Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

(11) Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden çok tehlikeli sınıfta yer alanlara bu madde ile zorunlu tutulan iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde destekleyici nitelikte özel düzenleme yapma yetkisine sahiptir. Gerektiğinde bu desteği ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta yer alanlara da yaygınlaştırmaya Bakanlar Kurulu yetkilidir. Yapılacak bu destekleyici faaliyetlerin finansmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak gerçekleştirilir. Yapılacak özel düzenlemenin uygulanmasına, destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri gözönünde bulundurularak Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek hizmet bedellerinin tespitine ve destek olunacak kısmına, bu

bedellerin ödenme şekillerine, hizmetten hangi şartları taşıyan işyerlerinin faydalanabileceğine ve hizmet verecek kuruluşların özelliklerine dair usul ve esaslar Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir. Bu fıkranın uygulanmasında Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır. Bu özel düzenlemede etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması amacıyla Bakanlık, Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla işbirliği yapabilir. Bu fıkrafta belirtilen özel düzenlemeden faydalanan işverenlerden, bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği tespit edilenlerden tespit tarihine kadar özel düzenleme kapsamında yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu işverenler üç yıl süreyle bu fıkra ile sağlanan destek unsurlarından yararlanamaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(12) İşyeri tehlike sınıfları 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de gözönünde bulundurularak ilgili tarafların görüşleri dikkate alınarak Bakanlıkça belirlenir.

(13) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri

MADDE 7- (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hak ve yetkileri kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütürler.

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

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği risklerinin önlenmesi ile koruyucu ve önleyici hizmetlerin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma

MADDE 8- (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.

(2) İşveren, risk değerlendirmesi yapılmasını sağlayarak alınacak iş güvenliği tedbirlerine ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir ve bu kararları uygular, verilen kararlar doğrultusunda alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekillerinin ve üretim yöntemlerinin, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmesini ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlar.

(3) Risk değerlendirmesinde özel risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular da dikkate alınır.

(4) Risk değerlendirmesinde, genç, yaşlı, özürlü, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar özel olarak dikkate alınır.

(5) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

(6) Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda bu işyerinde iş durdurulur. Durdurma işleminde 21 inci madde hükümleri uygulanır.

(7) Risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi, hangi işlerde risk değerlendirilmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

(8) İşverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptal edilmesi ile ilgili usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

Acil durum planları, yangınla mücadele, kişilerin tahliyesi ve ilk yardım

MADDE 9- (1) İşveren;

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirir; bu değerlendirmenin sonucunda, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleyerek bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar. Bu durumlarla 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 görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

c) Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

(2) İşveren, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

(3) İşveren, ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği hallerde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(4) İşveren, 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 sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal ve dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamazlar.

(5) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, önleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler hakkında usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Çalışmaktan kaçınma hakkı

MADDE 10- (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun zorunlu olmadığı işyerlerinde ise işveren veya işveren vekiline başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul kararını acilen toplanarak, işveren veya işveren vekili ise kararını derhal verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işveren veya işveren vekilinin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek 9 uncu maddenin ikinci fıkrasına göre belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 21 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri mi MADDE 11- (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak, bunlarla ilgili raporları düzenlemekle,

b) 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 inceleyerek bunlarla ilgili raporları düzenlemekle,

yükümlüdür.

(2) İşveren, iş kazalarını ve tespiti yapılarak kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, 5510 sayılı Kanunun 13 üncü ve 14 üncü maddelerine göre bildirimlerini yapar.

(3) Sağlık kuruluşları, kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı tanısı koydukları veya şüphelendikleri vakaları, en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmekle yükümlüdür.

(4) İş kazası ve meslek hastalıklarının işveren tarafından bildirimi, incelenmesi, işyerinde tutulacak kayıt ve raporların hazırlanması ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

Sağlık gözetimi MADDE 12-(1) İşveren;

a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını,

b) Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası veya meslek hastalıkları ve sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde ve talep etmeleri halinde sağlık muayenelerinin yapılmasını ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla tekrarlanmasını,

sağlamakla yükümlüdür.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, işe girişlerinde, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları; işyerinde ya da işyeri dışında hizmet veren sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır. Verilen kararlar kesindir.

(4) Sağlık gözetiminin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması için sağlık

bilgilerinin gizliliğine özen gösterilir. Bakanlık, bu hususlara özen göstermeyen işyeri

hekimlerinin işyeri hekimliği belgelerini iptal etme yetkisine sahiptir.

Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi

MADDE 13- (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanların ve temsilcilerinin;

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

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları,

c) İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler, hakkında işyerinin özelliklerini de dikkate alarak gerekli bilgiyi almalarını sağlar.

(2) İşveren;

a) 9 uncu maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında mümkün olan en kısa sürede bilgilendirmekle,

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle, yapacakları işlerde karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim aldığına dair belge olmaksızın işe başlatmamakla,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanlarının ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere ulaşmasını sağlamakla,

ç) Geçici iş ilişkisi ile işyerine gelen çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla, yükümlüdür.

(3) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(4) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(5) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(6) İş 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 eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir sebeple

altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz.

Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

(8) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş

sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim

alma zorunluluğu bulunan işlere ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle

düzenlenir.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 14- (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların ve/veya

temsilcilerinin görüşlerini alır, bunlara teklif getirme hakkı tanır ve bu konulardaki

görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar.

(2) İşveren, yeni teknolojilerin uygulanmasında, seçilecek iş ekipmanının, çalışma ortam ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konusunda çalışanların ve/veya temsilcilerinin görüşlerinin alınmasını sağlar.

(3) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanları ile iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin;

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş

güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için

kişilerin görevlendirilmesi,

b) Risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu tedbirlerin ve

kullanılması gereken koruyucu ekipmanın belirlenmesi,

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, ç) Çalışanların bilgilendirilmesi,

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması, konularında önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

(4) Çalışanların veya temsilcilerinin işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvurmalarından

dolayı hakları kısıtlanamaz.

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 15- (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 yükümlüdürler.

(2) Çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda;

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 değiştirmemekle,

b). Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumakla,

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 iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle,

ç) İşyerinde, teftiş yetkili makam tarafından tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesinde, işverenle ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile sağlık ve güvenliğin korunması için işbirliği yapmakla,

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında, işveren ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla,

yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi

MADDE 16- (1) İşveren, bu Kanununun 14 üncü maddesi gereğince sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili bir veya daha fazla çalışanı, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlamak üzere seçim veya atama yoluyla görevlendirir.

(2) 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir temsilci, 51-100 arasında çalışanı

bulunan işyerlerinde iki temsilci, 101-250 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç temsilci,

251-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört temsilci, 501-1000 arasında çalışanı

bulunan işyerlerinde beş temsilci, 1001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı temsilci

görevlendirilir. Birden fazla temsilcinin bulunması durumunda bu temsilcilerden biri baş

temsilci olarak seçilir. Seçimlerin bütün çalışanların katılımıyla yapılması sağlanır.

(3) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması gereken işyerlerinde, çalışan

temsilcilerinin görevlendirilmesinde; temsilcilerin, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve

çalışan sayıları gözönünde bulundurularak dengeli dağılımına özen gösterilir.

(4) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(5) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanlarının, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz ve bu görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

(6) İşyerinde 5/5/1983 tarihli ve 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 25/6/2001 tarihli ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümleri uyarınca yetkili sendika bulunması halinde işyeri sendika temsilcileri iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

MADDE 17- (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur.

(2) Konsey, aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

- a) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir Genel Müdür,
- b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Milli Eğitim ile Sağlık Bakanlıklarından ilgili birer Genel Müdür,
- c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından yürütme kurulu üyesi, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu ile Devlet Personel Başkanlığından en az başkan yardımcısı düzeyinde bir temsilci,
- ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları

Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

(3) Konseye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı başkanlık eder. Konsey

kararları toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın

oyu kararı belirler.

(4) Konseyin sekretarya hizmetleri, Genel Müdürlük tarafından yerine getirilir.

(5) İhtiyaç duyulduğunda ya da çalışma hayatındaki örgütlenme değişikliklerine göre iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet sunan uzmanlaşmış kuruluşlardan, bunların tüzel kişiliklerinden veya benzeri kuruluşlardan Konseyin tayin edeceği birer temsilci İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin onayı ile yeni üye olarak seçilir. Bu fıkra kapsamında belirlenen üyeler iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmayan üyenin üyeliği sona erer. Konsey gerekli görmesi halinde yerine yeni üye seçer.

(6) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

(7) Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 18- (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda, bu işverenler iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapmakla, yapılan işin yapısı gözönüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapmakla ve birbirlerini ve birbirlerinin çalışanları ile çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirmekle yükümlüdürler.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

MADDE 19- (1) İşveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurmak ve kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak alınan kararları uygulamakla yükümlüdür.

(2) Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan ve alt işverenin aldığı işin altı aydan fazla sürdüğü hallerde, asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısının elliden az ancak toplam çalışan sayısının elliden fazla olması durumunda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte kurulur.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirirler.

(4) Aralarında asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan ve aynı çalışma ortamında faaliyet gösteren işverenlerce, birden fazla İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşturulmasının zorunlu olduğu hallerde, kurulların faaliyet ve kararlarının birbirlerinin çalışmalarını etkileyebileceği durumlarda, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

(5) Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan ve alt işverenin aldığı işin altı aydan fazla sürdüğü hallerde alt işverenlerce kurul oluşturma mecburiyetinin bulunduğu ve asıl işverenin çalışan sayısının elliden az olduğu durumlarda alt işverenlerce oluşturulacak kurullara asıl işverene vekâleten yetkili bir temsilci atanarak işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

(6) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, işyerinde birden çok iş sağlığı ve güvenliği kurulu olması halinde bu kurullar

arasındaki koordinasyon ve işbirliği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM Teftiş ve İdari Yaptırımlar

Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu
MADDE 20- (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92 nci, 93 üncü, 96 ncı ve 97 nci maddeleri idari para cezası hükümleri ile birlikte uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdürler. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

İşin durdurulması

MADDE 21- (1) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişi tarafından işyeri bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanında çalışanlar açısından hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar iş durdurulur. İş durdurma kararı

işyerinin bir bölümünü veya tamamını kapsayabilir. Hayati tehlikeyi oluşturan husus ortadan kaldırılmadan durdurulan işe devam edilemez.

(2) Durdurmanın işyerinin bir bölümünde veya tamamında uygulanması kararı

verilirken hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan

ve çalışanlar dikkate alınır.

(3) İşyerlerinde işi durdurma kararı, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet tarafından incelenir ve tespitin yapıldığı günü takip eden iki gün içinde sonuçlandırılır. Durdurma kararı verildiği takdirde karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. Mülki idare amirleri kararın gereğini yirmidört saat içinde yerine getirirler.

(4) Hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde müfettiş heyeti tarafından karar alınıncaya kadar tespiti yapan iş müfettişince iş kısmen veya tamamen durdurulabilir. Durdurma kararı mülki idare amirlerince aynı gün yerine getirilir. Durdurma kararı ile ilgili işlemler üçüncü fıkrada belirtilen usule göre tamamlanır.

(5) İşverenler, bu maddeye göre verilecek durdurma kararına karşı yerel iş

mahkemesine altı işgünü içinde itiraz edebilir. İş mahkemesine itiraz, işi durdurma kararının

uygulanmasını durdurmaz. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı işgünü içinde karara

bağlar. Kararlar kesindir.

(6) İş durdurulan işveren tarafından durdurmayı gerektiren noksanların

tamamlandığının Bakanlığa yazılı olarak bildirilmesi üzerine işyerinde en geç yedi gün içinde

inceleme yapılır ve işverenin talebi sonuçlandırılır.

(7) İşveren, bu madde gereğince işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

(8) İşyerlerinde işin durdurulmasına, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılmasına, yeniden çalışmaya izin verilme şartlarına, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilmeye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanmasına

ilişkin usul ve esaslar İçişleri Bakanlığı ve Bakanlıkça müştereken çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

(9) Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde işin durdurulmasına ilişkin usul ve esaslar Milli Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça müştereken çıkarılan bir yönetmelikle belirlenir.

İdari para cezaları ve uygulanması

MADDE 22- (1) Bu Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükler aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline her bir yükümlülük için bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

(2) Bu Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak; işyerinde işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevlendirmeyen işveren veya işveren vekiline görevlendirmedeği her kişi için beşbin Türk Lirası, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işveren veya işveren vekiline ikibin beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aykırılığın devamı halinde; görevlendirmedeği her kişi ve takip eden her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır. Aynı maddenin; ikinci fıkrasına göre belirlenecek sürelerle uygun görevlendirme yapmayan, işyeri sağlık ve güvenliği birimi kurma yükümlülüğüne aykırı hareket eden, üçüncü fıkrasına aykırı olarak görevlendirilen kişilerin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla gerekli araç, gereç, mekân, eğitim ve yeterli zaman tahsis etmeyen, dördüncü fıkrasına aykırı olarak sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten kişiler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamayan, altıncı fıkrasındaki bilgilendirme yükümlülüğüne aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline her bir ihlal için ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası, aynı maddenin beşinci fıkrasında belirtilen ve yerine getirilmeyen her bir tedbir için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aynı maddenin onuncu fıkrasında öngörülen yönetmeliklerin işverene yükümlülük getiren hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline uyulmayan her bir madde hükmü için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(3) Bu Kanunun 7 nci maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak, görevlendirilen kişilerin görevlerini yerine getirmesi nedeniyle bu Kanundan doğan hak ve yetkilerini kısıtlayan işveren veya işveren vekiline beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(4) Bu Kanunun 8 inci maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işveren veya işveren vekiline üçbin Türk Lirası idari para cezası verilir. Aykırılığın devamı halinde risk değerlendirmesi yapılmayan her ay için ceza birbuçuk katı olarak uygulanır. Aynı maddenin beşinci fıkrasında belirtilen yükümlülüğü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aynı maddenin sekizinci fıkrasında belirtilen yönetmelikteki her bir yükümlülüğe aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(5) Bu Kanunun 9 uncu maddesi hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline, uyulmayan her bir yükümlülük için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aykırılığın devamı halinde, alınmayan her bir tedbir ve her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır.

(6) Bu Kanunun 11 inci maddesinin birinci fıkranın (a) bendine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline beşyüz Türk Lirası, (b) bendine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline beşyüz Türk Lirası, bu maddede belirtilen bildirim yükümlülüklerini Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara uygun olarak yerine getirmeyen işveren, işveren vekili ve sağlık kuruluşlarına bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

(7) Bu Kanunun 12 nci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarına aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(8) Bu Kanunun 13 üncü maddesinin bir ila altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline bilgilendirilmeyen ve eğitim verilmeyen her bir çalışan için

ikiyüz Türk Lirası, yedinci fıkrasına aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline her bir çalışan için yüz Türk Lirası, aynı maddede öngörülen yönetmeliğin uyulmayan her bir madde hükmü için yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(9) Bu Kanunun 14 üncü maddesinde öngörülen hükümlere aykırı hareket eden işveren

veya işveren vekiline uyulmayan her bir hüküm için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası

verilir.

(10) Bu Kanunun 16 ncı maddesinin birinci, ikinci ve beşinci fıkralarına aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline ikiyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasına göre çalışan temsilcilerine öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkını kısıtlayan işveren ve işveren vekiline beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(11) Bu Kanunun 19 uncu maddesinin bir ila dördüncü fıkralarına aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline bin Türk Lirası, aynı maddenin altıncı fıkrasında belirtilen yönetmeliğin uyulmayan her bir madde hükmü için işveren veya işveren vekiline yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

(12) Bu Kanunun 20 nci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda inceleme ve araştırmaların yapılmasına engel olan işveren veya işveren vekiline sekiz bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

(13) Bu Kanunun 21 inci maddesine göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işveren veya işveren vekiline fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lira idari para cezası, aynı maddenin yedinci fıkrası hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline ücretlerini ödemediği veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermediği her bir çalışan için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aykırılığın devamı halinde her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır.

(14) Bu Kanunun 25 inci maddesinde belirtilen güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksen bin Türk Lirası; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene elli bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

(15) Bu Kanunun 26 ncı maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline uyulmayan her bir madde hükmü için ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Aykırılığın devamı halinde, uyulmayan her bir madde hükmü ve her ay için aynı miktar idari para cezası uygulanır.

(16) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezalarının uygulanmasında kamu kurum ve kuruluşlarının tüzel kişiliği, tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları ise doğrudan muhatap alınır.

Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet

MADDE 23- (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

BEŞİNCİ BÖLÜM Çeşitli ve Geçici Hükümler

Alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

MADDE 24- (1) İşyerine, alkollü içki veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

(2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve

hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

(3) Alkollü içki kullanma yasağı;

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan, çalışanlar için uygulanmaz.

Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi

MADDE 25- (1) Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri işverenleri, işyerlerini işletmeye başlamadan önce, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamakla yükümlüdür.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilirler.

(3) Büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler; büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlanması ve uygulanması; güvenlik raporu hazırlanması ve uygulanması; güvenlik raporu olmaması veya güvenlik

raporunun incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya güvenlik raporunun Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi hakkındaki usul ve esaslar Bakanlık ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından birlikte çıkarılan yönetmelikle belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler

MADDE 26- (1) İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar halinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar ilgili bakanlıkların görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmeliklerle belirlenir.

Değiştirilen ve yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 27- (1) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;

a) 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir. "Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir."

b) 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan "veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi" ibaresi "veya işyerine alkollü içki yahut

uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" şeklinde değiştirilmiştir.

c) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası, 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ibaresi, 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası, 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları, 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci, 83 üncü, 84 üncü, 85 inci, 86 nci, 87 nci, 88 inci, 89 uncu, 95 inci, 105 inci ve geçici 2 nci maddeleri ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Türk Lirası," ibaresi ve 104 üncü maddesinin birinci fıkrasında yer alan "ve bu maddede belirtilen yönetmelikte" ibaresi yürürlükten kaldırılmıştır.

Atıflar

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

Mevcut yönetmelikler

GEÇİCİ MADDE 2- (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.

Sağlık raporları

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü

GEÇİCİ MADDE 4- (1) Bu Kanunun 6 nci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

Mevcut sertifika ve belgeler

GEÇİCİ MADDE 5- (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarınca verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

Yürürlük

MADDE 28- (1) Bu Kanunun;

a) 6 ncı maddesi, 1 ila 9 çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) Tehlikeli veya az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yayımı tarihinden itibaren üç yıl sonra,

b) 28 inci, geçici 4 üncü ve 5 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, yürürlüğe girer.

GENEL GEREKÇE

Çalışma hayatı; istihdamdan, çalışma şartlarına; sosyal güvenlik, mesleki eğitime; iş sağlığı ve güvenliğinden, yurtdışında çalışan vatandaşlarımızın haklarının korunmasına kadar çok geniş bir alanı ve toplumun büyük bir kesimini kapsamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusu ise sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil toplumun genelini doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliktir.

Nitekim Anayasanın 49 uncu maddesinde "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak ve çalışmayı desteklemek üzere gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri alır." hükmü, yine Anayasanın 56 ncı maddesinde de "Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlar; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak işbirliğini gerçekleştirir." hükmü bulunmaktadır. Anayasamızda bu maddelerin yer alması çalışma hayatına atılan insanımızın sağlığı ve güvenliğine verilen değeri göstermektedir.

Diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği hakkı, 1948 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde şu şekilde vurgulanmıştır:

"Herkesin, çalışma, mesleğini seçme ve adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkı bulunmaktadır."

1976 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Antlaşması da, söz konusu meseleyi şu ifadelerle teyit etmektedir:

"Söz konusu antlaşmaya taraf olan devletler, herkesin adil ve uygun çalışma koşullarına sahip olmasını ve bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması hususunu tanımaktadır."

1961 yılında imzaya açılan Avrupa Sosyal Şartı ile de, adil çalışma koşulları hakkı, çalışmada sağlık ve güvenlik hakkı, çocukların ve gençlerin korunma hakkı, kadın çalışanların korunma hakkı, bazı zayıf kesimler için çalışma ortamı dışında getirilen özel koruma; zihinsel ya da bedensel açıdan güçsüz kimselerin mesleki yetiştirme, mesleğe ve topluma uyum sağlama hakkı, nüfusun tümüne getirilen koruma; sağlığın korunması hakkı, sosyal ve tıbbi yardım görme hakkı koruma altına alınmıştır. 1988'de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol ile Şartın ilk şekline, meslek ve istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın fırsat ve muamele eşitliği hakkı, çalışanların danışma ve bilgi alma hakkı, çalışanların çalışma ortamı ve koşullarının belirlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı eklenmiştir. Ayrıca, Gözden Geçirilmiş Şart, genel bir hükümlerle bu hakların kullanılmasını ayrımcılığa karşı da korumaktadır.

Mevcut 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerle sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle ülkemizdeki çalışanların bir kısmı İş Kanunu kapsamı dışında kalmakta ve dolayısıyla da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın kapsamına girmemektedir. Çalışanların bir kısmının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerden yararlanamaması ise ikili bir yapının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Günümüzde işçi ve işyeri tanımında yaşanan değişimler de dikkate alındığında; işçinin işyerine ve bir işverene bağımlı olarak bir ücret karşılığında çalışan kişi olduğu biçimindeki tanımlar yetersiz kalmaktadır. Daha önceki tanımlama da tüm çalışanları ifade edememektedir. Zira, işçi artık yeni teknoloji sayesinde gerektiğinde evinden çalışabilmektedir. Ayrıca gelişmiş ülke örneklerinde de görüldüğü üzere "işçi" kavramından çok "çalışan" kavramı öne çıkmaktadır. Bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanan ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan risklere karşı çalışanların tamamının sağlığının ve güvenliğinin sağlanması gerekmektedir.

Çalışma şartları ve biçimlerindeki hızlı değişim çalışan kavramının gelişmiş ülke yasalarına yansımalarını zorunlu kılmıştır. Birçok batı ülkesinde ulusal mevzuat yeni

teknolojinin gerektirdiği şartlara uyum çabası içinde olduğu gibi, uluslararası normlar da bu gelişmenin dışında kalmamıştır.

Ülkemiz Avrupa Birliğine tam üyelik için 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlamıştır. Bu nedenle, gerek Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum çalışmaları gerekse onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirme çabaları da ülkemizi iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen daha kapsamlı bir yasayı zorunlu kılmaktadır.

Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşmanın 137 nci maddesinde, çalışma ortamındaki çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili olarak daha iyi bir düzeyin garanti edilmesini teşvik edici iyileştirmeler hakkındaki asgari gereksinimlerin belirlenmesi gerektiği hususu hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliğinin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan 89/391 EEC Çerçeve Direktifi yayımlanmıştır.

Söz konusu Direktif, hem kamu ve hem de özel sektör bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanmaktadır. Direktif, yalnızca, silahlı kuvvetler veya polis gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya Direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan sivil koruma hizmetleri alanlarında uygulanmamaktadır.

Buna ilave olarak, Uluslararası Çalışma Örgütünün "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi 5038 sayılı Kanunla ve "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi de 5039 sayılı Kanunla onaylanmış bulunmaktadır.

155 sayılı Sözleşmede, Sözleşmenin 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 belirtilmektedir. 161 sayılı Sözleşmede ise bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayacak şekilde, tüm çalışanlar için, iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği hususu vurgulanmaktadır.

Yukarıda belirtilen uluslararası sözleşmelerin uygulama alanı ile 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı karşılaştırıldığında ülkemizdeki çalışanların önemli bir kesiminin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yoksun kaldığı görülmektedir. 2005 yılında müzakere sürecini başlatmış olduğumuz Avrupa Birliğinde yalnızca silahlı kuvvetler ve polis gibi belli özel kamu hizmeti faaliyetleri ve sivil savunma hizmetleri kapsam dışında tutularak diğer tüm faaliyet kollarında çalışanların tamamı özel kanunlarında iş sağlığı ve güvenliği şemsiyesi altına alınmıştır. Görüldüğü üzere hazırlanan bu Tasarı, ülkemizde bu taahhütleri karşılayacak olan önemli bir düzenleme olacaktır.

Kapsam farkı dışında yıllardır uluslararası ve ulusal düzeyde yürütülen çalışmalara rağmen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne yazık ki istenen düzeye gelinememiş olup istatistikler de bu durumu doğrulamaktadır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2009 yılı verilerine göre; günde yaklaşık 176 iş kazası olmakta, iş kazası sonucu 3 işçi hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş göremez hale gelmektedir. Bu

rakamların yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan, kapsam ve kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır.

Önemle üzerinde durulması gereken diğer bir konuda KOBİ'lerdir. Türkiye'deki işyerlerinin %99.7'si 1-249 kişi istihdam eden KOBİ'lerden oluşmakta olup, çalışanların %83.8'i bu işyerlerinde istihdam edilmektedir. İş kazalarının ise %83'ü KOBİ'lerde meydana gelmektedir.

Diğer yandan iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik kayıpları da dikkate alınmalıdır. Nitekim ILO verilerine göre gelişmekte olan ülkelerin iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen ekonomik kayıplarının gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH)Tarının yaklaşık %4'ü kadar olduğu tahmin edilmektedir. Bu tahminden yola

çıkılarak, ülkemizde TÜİK'den alınan 2010 yılı cari fiyatlarla GSYİH rakamlarına göre iş kazası ve meslek hastalıklarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 44 milyar TL olarak tahmin edilmektedir. Her ne kadar maddi kayıplar telafi edilebilse de iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ailelerin elem ve ızdırabı gibi manevi kayıpların telafisi mümkün bulunmamaktadır. Dolayısı ile iş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı maddi ve manevi kayıplar ülke ekonomisi açısından önemli boyutlara ulaşmaktadır.

Bugüne kadar uygulamada geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımın benimsenmesi; mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, sağlık ve güvenliğimizi destekleyici bir araç olarak görülmesi durumunda iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabileceği açıktır. 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 gerekmektedir.

Bu kapsamda; ulusal sağlık ve güvenlik mevzuatı ile uluslararası kabul gören hükümlerin değişkenlik gösterdiği ve iyileştirilmeleri gerektiği, çalışanların çalışma hayatları boyunca işyerindeki tehlikelere maruz kalabileceği, çalışanların sağlık ve güvenliğini işyerinde korumak için önlemler almanın mecburiyeti ve ülkemizde iş kazalarının ve meslek hastalıkları sıklığının kabul edilebilir düzeylere getirilememiş olması mevzuat açısından yeni arayışlara sebep olmaktadır.

İşyerlerindeki çalışma şartlarının çalışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,

teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimatların verilmesi gibi genel prensipleri esas alan yasal düzenlemenin hazırlanması ve uygulamaya konulması çalışanlar açısından son derece faydalı olacaktır.

Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyetinin iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasını sağlamak, uygulamaların kalite yönetim sistemi benzeri sürekli iyileştirme felsefesinin yerleştirilmesi ve Avrupa Birliği ile Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke örneklerindeki mevzuat metinleriyle uyumlu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde yarar görülmektedir.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Kanun tasarısının esas amacı işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve/veya önlenemeyen riskleri asgari seviyeye indirerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanmasıdır.

Tasarı ile Avrupa Birliğinin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılmasının yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun "müstakil" bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu Direktif tüm çalışanların sağlığı ve güvenliği konusundaki gelişmeleri teşvik edecek önlemler sunar ve tüm iş yerlerindeki riskleri kontrol altına almak için geniş kapsamlı bir strateji belirler. Direktif, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas alır.

Bugün gelinen aşamada ise sürekli iyileştirme, önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, danışma, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içeren düzeltici bir yaklaşım benimsenmektedir. Avrupa Birliği müktesebatına uyum çerçevesinde hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işverenin asli yükümlülüklerindedir. İşverenlerin yükümlülüğünün yanında işverenin profesyonel yardım alabileceği kişiler ile çalışanların yükümlülük ve sorumlulukları da gösterilmiştir.

Çalışanların mesleklerini icra ederken sağlık ve güvenlik endişesinden uzak bir çalışma ortamında iş görmeleri, verimliliğin yanında sağlıklı ve huzurlu bir

toplumun oluşmasının da temelidir. İşyerlerinde, işin sağlıklı ve güvenli bir ortamda yapılabilmesi için binaların tasarımından başlayarak, inşasına ve işyeri yerleşim düzenine kadar her aşamasında ilmi ve teknolojik gelişmeler dikkate alınarak önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gerekmektedir.

Bunun için öncelikle bir işyerinin tasarımını tamamlayıp sonrasında iş sağlığı ve güvenliğini düşünmek esas amaca yardımcı olmayacaktır. Tasarımcılar, işyeri tasarımının tüm aşamalarında tehlikeyi belirleyip ortadan kaldırarak veya riski azaltarak iş sağlığı ve güvenliği konularına ciddi katkılarda bulunacak konumdadır. Estetik, işlevsellik, inşa edilebilirlik gibi konuların yanı sıra iş sağlığı ve güvenliğinin ele alınması da iyi bir tasarımın ayrılmaz parçası olmalıdır. Bir tasarımcıda bulunması gereken önemli özelliklerden biri de budur. Aksi takdirde bu tür bir yaklaşımın benimsenmemesi, yeniden tasarım yapılmasını gerektirerek ek masraflara neden olacaktır.

Ülkemiz; iş sağlığı ve güvenliği tecrübesinin oluşturulmasında belirli bir geçmişe sahiptir. Bu tecrübenin yaşanan değişimlerle desteklenmesi ve teknolojik gelişmelerin mevzuat düzenlemelerine yansıtılması, iyi uygulama örneklerinden ve diğer ülke deneyimlerinden faydalanılması ülkemiz açısından yararlı olacaktır.

Tasarı yukarıda açıkça belirtilen amaçlarının yanı sıra;

- a) Uygun bir çalışma ortamı sağlayacak şekilde işyerinin tasarlanması,
- b) Havalandırma, aydınlatma, gürültü ve titreşim düzeyi ve işyerinin diğer şartlarının çalışanların sağlığına uygun ve yeterli olması,
- c) Kayma, düşme, yangın, patlama, elektrik çarpması ve benzeri risk faktörlerinden kaynaklanan yaralanmaları önlemek için yeterli ve uygun güvenlik önlemlerinin alınması,
- ç) Makine, araç, gereç ve diğer teknik ekipmanların, hastalık ve kazaların meydana gelmesini önleyecek şekilde tasarlanması, yerleştirilmesi ve kullanılmalarının sağlanması,
- d) Hastalık ve/veya kazaya neden olabilecek tehlikeli maddelerin kullanımının zorunlu olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması,
- e) Risklerin bertarafının toplu koruma tedbirleriyle sağlanamadığı zamanlarda işveren tarafından temin edilen kişisel koruyucu donanımların kullanılması, ^
- f) Personel taşınmasında insan taşımak için üretilmiş araçların kullanılması,

g) Yemekhane, dinlenme yeri, duş ve lavabolar gibi alan ve tesislerin çalışanların

ihtiyaçlarına uygun olacak şekilde tasarlanması,

ğ) İşyerinde alınacak tedbirlerin belirlenmesinde işin çeşidi ve nerede yapıldığına bağlı olarak, farklı çalışma ortamlarının gözönünde bulundurulması (Örneğin; bir maden veya orman işçisi, bir ofis çalışanı, bir hemşire veya bir otobüs şoförünün hiç bir zaman aynı çalışma ortamına sahip olamayacağı, bu nedenle bütün çalışanların karşılaştıkları riskler ve bu risklere karşı alınacak tedbirlerin belirlenmesi ve bu tedbirlerin çalışanlar tarafından benimsenerek uygulanmasının sağlanması).

h) Çalışanların değişen fiziksel ve ruhsal durumlarına göre işin bu kişilere uyarlanması

için yol ve yöntemlerin araştırılması ve mümkünse uygulanması,

ı) İşin kişiye uygun hale getirilmesi,

i) Genel bir çalışma ortamı değerlendirmesi ve organizasyonunda, kişilerin farklılığını

gözönünde bulundurarak çalıştıkları ortamdaki olaylara farklı tepkiler verebileceklerinin

hesaba katılması,

j) İşteki ruhsal veya sosyal koşullar dikkate alınarak mümkün olduğu takdirde çalışma yerlerinin farklı kişilerin memnuniyetine uygun olarak tasarlanması,

k) Çalışma koşullarının insani yeteneklere adapte edilerek işyerindeki tekdüzelik, stres ve tecridin engellenmesi, buna bağlı olarak çalışanların kendi çalışma koşullarının tasarımında görev almasının sağlanması,

1) İşverenin çalışanların kendi aralarındaki iletişimini sağlamaya yardımcı olmak için ayarlamalar yapması ve farklı görevler arasındaki uyum için çaba göstermesi,

gibi hususları da içermektedir.

Kısaca Kanunun esas amacı işyerlerinde ilk önceliğin çalışanların sağlığına ve güvenliğine verilmesidir.

MADDE 2- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı ile sınırlı olup, çalışanların tümünü kapsamamaktadır. Onaylanan uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum süreci ülkemizdeki farklı statülere sahip çalışanların da mesleki sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyaını ortaya koymaktadır.

Tasarı Avrupa Birliğinin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnası dışında bütün çalışanları kapsayan (işçi, memur, kamu görevlisi, gemi adamı, gazeteci, hakim, savcı gibi farklı statülere sahip kişileri "alışan" olarak tanımlayan) 89/391/ EEC sayılı ereve Direktifi ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak hazırlanmıştır.

Söz konusu düzenlemelerde (Direktif ve Uluslararası sözleşmelerin hükümleri) hem kamu ve hem de özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına (sanayi, tarım, ticaret, idari işler, hizmet, eğitim, kültür, eğlence vb.) uygulanması vurgulanmaktadır. AB Direktifi, yalnızca, silahlı kuvvetler veya mahalli kolluk kuvvetleri (polis ve jandarma vb.) gibi belirli özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve  nleme faaliyetleri alanlarında uygulanmamaktadır.

Diğer yandan bu maddede sayılan istisnalar dışında kalan ve "alışan" olarak nitelendirilenlerle birlikte, bir mesleği öğrenmek için eğitim gören çıraklar ve stajyer olarak tanımlananlar ile tarımda ve orman işlerinde çalışanların tamamı da kapsama dahil edilmiştir.

Kanunun uygulama alanında ki çalışanlar; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayrıma tabi tutulmamıştır.

MADDE 3- Avrupa Birliği direktifleri ve ILO Sözleşmeleri tüm sektörler ve tüm çalışanları kapsamasına rağmen ülkelere bazı istisnalar getirme hakkını tanımaktadır. Bu

nedenle Kanunun istisnası olarak; uygulama dışında kalacak faaliyet alanları ile kendi adına bağımsız çalışanlar bu maddede düzenlenmiştir.

Türk Silahlı Kuvvetleri ve genel kolluk kuvvetleri ile Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının esas amacı olan kendine özgü faaliyetleri yanında normal hayat ve faaliyetlerini durduran veya kesintiye uğratan ve acil müdahaleyi gerektiren durumlar ile toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, ekonomik ve sosyal kayıplar doğuran doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylara sivillerin korunması ve/veya kurtarılması amacıyla müdahalelerde esas görevi bulunan çalışanların bu faaliyetleri de Kanunun istisnaları arasında yer almaktadır.

Örneğin; maden kazalarında işyerinde özel olarak kurulan tahlisiye ekiplerinin kazalara müdahaleleri bu Kanunun istisnalarından sayılmayacaktır.

MADDE 4- Tasarıda tanımlar maddesine yer verilmesinin amacı, tekrarlardan kaçınmak, bazı kavramlara açıklık getirmek ve kanunun uygulanmasını ve yorumunu kolaylaştırmaktır. Tasarıda yer alan kavramlardan önemlileri ve sık karşılaşılanları bu maddede yer almıştır.

Bu maddede yer alan tanımlar, sadece Kanunun uygulanmasında kolaylık sağlamak üzere tertiplenmiş metinler olarak algılanmalı ve bazı tanımlar üzerinde ayrıca açıklamalar yapılması gerekli olmamakla birlikte; uygulamada duraksamayı gidermek için aşağıda bazı kavramlara da değinilmiştir.

İş yaşamında yer alan tüm istihdam edilmiş kişileri kapsayacak şekilde, kamu ve özel sektör ayrımı veya özel kanunlardaki statüler bakımından ayırım yapılmadan bir çalışan tanımı getirilmiş, bu sayede iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulama alanı genişletilerek Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlanmıştır.

Daha önce İş Kanununda "işveren" tanımı için de, 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesi gözönünde tutulmuş, "gerçek ve tüzel kişiler" dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da "işveren" sayılacakları birinci fıkra hükmünde açıkça gösterilmiştir. İşyeri tanımı; İş Kanunundaki şekliyle teknik bir amaca yönelik, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle korunmuştur.

Çocuk çalışan tanımı bu Tasarıda özellikle tanımlanmamış olup, mesleki eğitim dışında çocuk çalışanların istihdamının kısıtlanması Kanunun amaçlarından biridir. Ancak, çocuk işçi için İş Kanununun getirdiği kısıtlamalar çerçevesinde çalışmaya izin verilen işlerde çalışanlarda bu Kanunun kapsamı dışında mütalâa edilemez. Bunun yanında genç çalışan tanımı, daha önce İş Kanununda yer aldığı şekilde ve Avrupa Birliğinin 2 Haziran 1994 tarihli ve 94/33 sayılı Direktifine uygun olarak düzenlenmiştir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda da çalışanların doğrudan temsil edilmesinin sağlanması ve bu temsilin çalışanların kendi aralarından biri olmasının temini için, Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifine uygun olarak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi tanımı yapılmıştır.

Uluslararası literatürde de kabul gördüğü şekliyle bir potansiyeli ifade eden ve risk bazlı yaklaşıma temel oluşturacak tehlike kavramı tanımlanmıştır. Bu tanımda tehlikenin işyerinin içerisinden kaynaklanabileceği gibi bu potansiyelin

işyeri dışından da kaynaklanabileceği ve çalışanları olduğu kadar işyerini de etkileyebileceği ayrıca vurgulanmıştır.

İşyerinde yapılan esas işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar gözönüne alınarak; işyerlerinin sınıflandırılması amacıyla, işyerlerinde yapılan işlerin zarar veya hasar verme potansiyeli de dikkate alınarak tehlike sınıfı tanımı yapılmıştır.

Bir potansiyeli ifade eden tehlike kavramının; kayıp, yaralanma veya benzer zararlı sonuçlarının ortaya çıkma olasılıkları, uluslararası kabul görmüş şekliyle risk olarak ifade edilmiştir. Uluslararası uygulamalar ve özellikle Avrupa Birliği mevzuatında yer alan risk

bazlı yaklaşımın temeli olan risk değerlendirmesi, iyi uygulamalar analiz edilerek ele alınmış, potansiyel olan tehlikenin belirlenmesi ile başlayıp, risk yaratan etkenlerin ve risklerin analiz edilmesi ve bu risklerden doğacak olumsuz etkilerin önlenmesi için yapılması gereken faaliyetlerin belirlenmesi için yapılacak çalışmaları içeren bir süreç olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yapılan sosyal güvenlik hakları ve tazmine dayalı iş kazası tanımı aslında meydana gelen kazaların hangi şartlarda meydana geldiğinde iş kazası sayılacağını belirlemeye yöneliktir. Oysa uluslararası kuruluşlarca yapılan tanımlara bakıldığında iş kazasının;

- Avrupa Birliği İstatistik Ofisince; "iş sırasında fiziksel ve ruhsal zarara yol açan ani bir

olay,

- Uluslararası Çalışma Örgütüncü; işte ya da işin yürütümü esnasında meydana gelen, ölüm, yaralanma ya da hastalıkla sonuçlanabilecek kazalar,

- Dünya Sağlık Örgütüncü; "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay,

şeklinde tanımlanmış olup, böylece daha üst genel bir tanımlama yoluna gidildiği görülmektedir.

Tasarıda da iş kazası tanımı benzer bir şekilde işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüm veya yaralanma ile sonuçlanan olayların iş kazası olduğu şeklinde ve 5510 sayılı Kanundaki tanımı da kapsayacak daha üst

genel bir tanım olarak yapılmıştır. Böylece söz konusu Kanunda yer alan iş kazası tanımı veya sigortalıya iş kazası sonucu hangi hallerde hangi hakların sağlanacağını belirleyen şartların kısıtlanmamasına imkan verilmiş ve mevcut uygulamalarda duraksamaya yer verilmemesi sağlanmıştır. Ayrıca "işin yürütümü nedeniyle" ifadesi iş kazası tanımına eklenerek 5510 sayılı Kanunda sayılan iş kazası şartlarından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş gibi durumlarında tanım kapsamında değerlendirilmesine imkan sağlanmıştır. Bunun yanında meslek hastalığında da aynı usul benimsenerek mesleki risklere maruziyet esas alınarak genel bir tanım yapılmıştır.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, ortak sağlık ve güvenlik birimi ve eğitim kurumlarının tanımlarında İş Kanunundaki tanımlar esas alınmıştır. Bunun yanı sıra uygulamada bulunan teknik eleman tanımı da tasarıya eklenmiştir. Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım gibi konularda özel olarak işyerinden görevlendirilenler de sağlık ve güvenlik destek elemanı olarak tanımlanmıştır.

MADDE 5- Her halükârda işyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini korumak işverenlerin genel yükümlülüğüdür. İşverenin çalışanları için önlem alma ve koruma görevi aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden de biridir. Bu yükümlülüğün yerine getirilmesinde işverenin araç ve gereçleri noksansız bulundurmuş olması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Diğer yandan işverenin yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını da işyeri dışından hizmet alarak yerine getiriyor olması da yargısal içtihatların ortaya koyduğu gibi (İşveren yükümlülüklerini ortadan kaldırmamaktadır.) yeterli görülmemektedir.

Diğer yandan eğitim ve bilgilendirme maddesi kapsamında işe yeni alınanlar ve diğer çalışanlar yapacakları veya yaptıkları işlerin riskleri konusunda bilgilendirilerek işyerlerinde sağlık ve güvenliklerini sağlamayı amaçlayan eğitimlerden geçirileceklerdir. Bu eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinde esasen işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması hedeflenmelidir. Her türlü tedbirin alınmasına çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi de dahil edilmiştir.

İşverenin genel yükümlülüğünün içinde denetim ve gözetim görevinin de bulunduğu bilinmelidir. Bu madde ile daha önce 4857 sayılı İş Kanununun 77 nci maddesinde olduğu

gibi işverenlere denetim ve uygulamayı izleme görevleri de getirilmektedir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyup uymadığını işverenler sürekli denetlemelidir. Bu denetim görevini kendileri yapabileceği gibi vekil tayin ederek de yerine getirebileceklerdir. Örneğin işveren gerekli araç ve gereçleri hazır bulundurmakla veya kişisel koruyucu donanımları çalışanlara

dağıtmakla yetinmeyecek, denetim ve izleme yoluyla bunların kullanılmasını da sağlayacaktır. Bu konuda işyerinin iç düzenlemeleri ile ilgili talimatlar yayımlayabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işyerinin önceliklerinin ilk sırasında olacak ve işyeri organizasyonu bu öncelik dikkate alınarak yapılacaktır. Yasal olarak zorunlu olmasa bile en küçük birimden çok karmaşık yapıdaki işyerlerine varıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği organizasyonu planlaması işyerinin yetişmiş insan gücü kayıplarının önlenmesinin yanında maddi kayıpların da önüne geçilmesinde birinci derece role sahiptir. Bu nedenle her işyerinde katılımı ön planda tutan bir iş sağlığı ve güvenliği organizasyonunun kurulması işverenin genel yükümlülüğünü yerine getirmedeki önemi dikkate alınarak bu maddede zikredilmiştir.

Uluslararası ve ulusal mevzuat iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm sorumluluğu işverene vermiştir. İş sağlığı ve güvenliğinde atılacak adımlar organizasyon düzeyinde sistemli bir şekilde ele alınarak yönetilip, uygulamaya konulmalı ve geri dönüşlerle gözden geçirilmelidir.

İşyerlerinde yapılacak önleme çalışmalarında işverenlerin uymaları gereken genel iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifine paralel olarak ulusal gereklilikler gözönünde bulundurularak sıralanmıştır. Bu madde de yer alan yeni yaklaşımla, işveren tarafından işyerlerinde alınması gereken tüm önlemlerin sistemli adımlar halinde planlanması öngörülmüştür.

Tehlike ve risk bazlı olarak hazırlanmış olan bu ilkelerde genel olarak; risklerle mücadele edilmesi, tehlikelerin riske dönüşmeden ortadan kaldırılması, bireysel korunmadan önce toplu korunma yöntemlerine yer verilmesi hüküm altına alınmıştır. Etkin korunma sağlanması, korunmanın işyerinde henüz çalışma başlamadan değerlendirilerek düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olarak yapılması, sadece maddi uygulamalarla değil, talimat ve politika geliştirmek gibi diğer kuramsal unsurlarla da korunmanın sağlanması gibi konulara da ayrıca yer verilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinde modern yaklaşımın gereği, iş yerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımla riski oluşturabilecek tehlike kaynağının ortadan kaldırılması ile bu konuda tam güvenlik sağlanmış olacaktır. İşin gereği bu tehlike kaynağının ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise, tehlikenin oluşturduğu risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlere kaynağında mücadele ile başlanılmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Madde metninde, çalışma hayatında çalışanların sağlık ve güvenlik açısından uygun ortamlarda çalışmalarını sağlamak için;

- Çalışma şartlarında değişiklikler yapılması,

- İşin çalışana uygun hale getirilmesi,

gibi hususlar işveren yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir. Yaşanan tecrübeler de göstermiştir ki değişen ve gelişen şartların getirdiği teknik gelişmelere uygun düzenlemelerin yapılması da iş sağlığı ve güvenliğini ileri taşıyacak önemli kriterlerdendir. Bir tehlike kaynağının oluşturduğu riski ortadan kaldırmanın veya daha düşük seviyeye indirmenin bir yolu ise tehlike kaynağını iş sağlığı ve güvenliği açısından daha uygun bir düzenleme yaparak değiştirmek olabilir. Bu konuda yeni durumun oluşturduğu muhtemel risklerin de analiz edilmesi unutulmamalıdır. Teknik önlemlerin yanında iş organizasyonu, sosyal imkânlar gibi konularda da yapılacak düzenlemelerin iş sağlığı ve güvenliğini olumlu yönde etkileyeceği de gözardı edilmemelidir. İşin kişilere uygun hale getirilmesi veya işi nelerin kolaylaştıracağı o

iş yapan kişilere sormakta bir yöntemdir. Bu sayede çalışanlara danışma, görüşlerinin alınmasının sağlanmasının yanında çalışanların kendi görüşlerine değer veriliyor olması da çalışanların motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir.

Tasarıda toplu korumanın önceliği vurgulanmış böylece ülkemizde sıkça tekrarlanan bir hata olan kişisel koruyucu donanımların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada başta gelen uygulama olmaması gerektiği hatırlatılmıştır. Genel önleme ve koruma politikalarının son prensibi, çalışanlara uygun talimatların verilmesidir. Bu talimatlar ile öngörülen işe ilişkin riskler tanımlanarak ve alınması gereken önlemlerden bahsedilerek, çalışanların işi güvenli bir şekilde yapmaları sağlanacaktır.

İşyerinde yapılacak işlerin özellikleri esas alınarak bu işlerde çalışacaklara yönelik risklerin değerlendirilmesi, çalışana görev verilirken sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğu temel kriter olarak gözetilmesi gerekmektedir. Hayati ve özel tehlike bulunma riski olan ve her ne kadar sağlık ve güvenlik önlemleri alınsa bile yeterli eğitim ve talimat verilmeyen çalışanların bu yerlere girmemesini sağlayacak gerekli tedbirlerin alınması işverene ait olacaktır. Buradaki esas amaç işyerinin herhangi bir bölümünde veya kısmında hayati ve özel tehlike bulunması halinde kastedilen yerlerdeki tehlike hakkında bilgisi olmayan çalışanların girmemesini sağlayacak tedbirlerinde alınmasını sağlamaktır. Bu tür yerlere girecek kişilerin yeterli bir şekilde bilgilendirilerek özel olarak görevlendirilmesi (talimat verilmesi), zorunlu hale getirilmektedir.

MADDE 6- İş sağlığı ve güvenliğinin, çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlere profesyonel yardım ihtiyacı doğuruyor olması kaçınılmazdır. İşyerlerinde karşılaşılan sorunların başında iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş insan gücünün yetersizliği gelmektedir. Çalışanların sağlık ve güvenliği açısından çalışma ortamlarının iyileştirilmesi amacıyla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli gibi iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinden yararlanılması son derece doğal olup; bu maddede profesyonel yardım alınması hususuna ve bu hizmetin temini için çeşitli modellere yer verilmiştir.

Profesyonel yardım alımında önceliğin işyerinde çalışan kişilere verilmesi, işyerinde yeterli nitelikte personel bulunmaması halinde ise işyeri dışında kurulu bulunan yetkili kurum ve kuruluşlardan veya bu hizmeti veren organizasyonlardan alınması gerekmektedir.

Bazı durumlarda ise yeterli niteliklere sahip işverenin görevi kendisinin üstlenebileceği, ilgili madde de belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından alınması durumunda da işverenin sorumluluğu ilkesinin devam edeceği Kanunun 5 inci maddesinde açıkça ifade edilmiştir.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin çalışma süreleri tespitinde işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yönetmelikle belirlenmesi öngörülmüştür. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunacak personele gerekli araç, gereç ve ortamı sağlama zorunluluğu getirilmiştir.

İş Kanunundaki haliyle madde metninde işyeri hekimlerine, işe alınmalarında veya görevlerini yerine getirirken başka kanunların kısıtlayıcı hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine yönelik görevlendirilme zorunluluğu getirilen işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin vereceği hizmet bedellerinin ücretleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak gerçekleştirileceği esas alınmıştır. İlk uygulama döneminde iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından kısa vadeli sigorta kolu prim gelirleri hesabında hissedilebilir bir harcamaya sebep olabilecek ancak, uzun dönemde

ise, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerleşmiş olması ve işyerlerinde güvenlik kültürünün oluşması sayesinde, iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan görünür ve görünmeyen maliyetlerin (geçici iş göremezlik, sürekli iş göremezlik ve iş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı tedavi masrafları ve ölüm

aylığı gibi) azalması öngörülmektedir. Bu düzenlemeyle 89/391 EEC sayılı Direktifin giriş kısmında da üzerinde durulan küçük işletmelerin gelişmelerinin devam edebilmesi amaçlanmıştır. Bu sayede küçük işletmeler ekonomik olarak yük altına girmemiş olacaklardır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi amacıyla getirilen bu düzenlemeyle, iş sağlığı ve güvenliği açısından işyerlerinde iyileştirmeler sağlanacaktır. Bakanlık, karşılanacak bu hizmet bedellerinin ödenmesinde ülke geneli veya iller bazında düzenleme yapabileceği gibi, prim borcu olan işyerlerinin bu hizmetlerden yararlanıp yararlanamayacağına dair usul ve esasları çıkarılan yönetmelikle belirleyecektir. Çıkarılan yönetmelikte, işyerinin özelliklerine göre hizmet bedellerinin tespiti, bu bedellerin ödenme şekilleri, bu hizmetleri verebilecek yetkilendirilmiş kişi ve kuruluşların özellikleri de yer alacaktır. Özel düzenlemeden faydalanan işyerlerinde yapılan kontrol ve denetimlerde kayıtdışı çalıştıran işverenlerden özel düzenleme kapsamında yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte tahsil edileceği ve bu işverenler üç yıl süreyle bu fıkra ile sağlanan destek unsurlarından yararlanamayacağı ayrıca vurgulanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununda değişiklik yapan 5583 sayılı Kanunla getirilen kamu kurum ve kuruluşlarındaki hekimlere işyeri hekimliği hizmetlerinin gördürülmesine ilişkin düzenleme kaynak israfının önlenmesi amacıyla yeniden ele alınmış ve iş güvenliği uzmanı olma niteliğini taşıyanlara da iş güvenliği uzmanlığı görevinin verilmesi sağlanmıştır. Bu tür görevlendirilmelerde özellikle kamu kurumlarının taşra teşkilatları gözönünde bulundurularak görevlendirileceği saat başına ilave bir ücret takdir edilmiştir. Ancak ilave ücretin 657 sayılı Kanunun ortalama aylık çalışma süresinin yarısından fazla olmaması öngörülmüştür.

İş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilecek kişiler mevcut düzenlemedeki haliyle korunarak iş güvenliği uzmanlığı belge sınıfları (A), (B) ve (C) sınıfı olmak üzere adlandırılarak bu sınıfların işyerlerinin tehlike sınıflarına göre görevlendirilebilecekleri belirtilmiştir. İşyerlerinin tehlike sınıflarının belirlenmesinde ise 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi gözönünde bulundurulacağı hususuna yer verilerek temel kriter olarak işyerinde yapılan asıl işin işyerinin tehlike sınıfını belirleyeceği açıkça belirtilmiştir.

Ayrıca hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, işyeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak kişiler, bu kişi ve kuruluşların çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, görevlendirilecek kişilerin sayısı, işe alınmaları, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile belge ve

yetkilerinin iptali, sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım ile bu kuruluşların denetlenmesi, bu kişi ve kuruluşlardan hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve bu maddenin birinci fıkrasında belirtilen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği ile işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personelinin nitelikleri, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma süre ve şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, eğitimi ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri; eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi dışındaki diğer sağlık personeli eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler ile işyeri hekimi, iş güvenliği

uzmanı, diğer sağlık personeli, eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimi belgelendirme ve yetkilendirme bedelleri Bakanlıkça ıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır.

MADDE 7- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının üstlendikleri görevleri yerine getirmeleri sırasında her halükarda işverene karşı mesleki bakımdan korunmaları uluslararası sözleşmelerde de tavsiye edilen konular arasında yer almaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütecek profesyonellerin görevlerini yerine getirirken yapacakları bu çalışmalar nedeniyle haklarında bir kısıtlama yapılamayacağı bu maddede hüküm altına alınmıştır.

Ayrıca bu çalışmalarda bulunan profesyoneller için mesleki bağımsızlığın sağlanması, kuralsız bir çalışma olarak algılanmaması için ulusal ve uluslararası kabul görmüş etik ilkelere uygun olarak faaliyetlerini sürdürmeleri amaçlanmış ve bu profesyonellerin mesleki bağımsızlık içinde görev yapmaları gerekliliğine yer verilmiştir. Bu sayede profesyonellerin çalışmalarında etkin ve verimli olmaları sağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda görev yapan bu profesyonellere, görev yaptıkları işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği koşullarının iyileştirilmesine yönelik tavsiyeleri ve alınmasını gerekli gördükleri tedbirleri işverene veya işveren vekiline yazılı olarak beyan ederek gerçekleştirilmesini isteme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren tarafından bu tavsiye ve tedbirlerin yerine getirilmemesi halinde durumun Bakanlığa bildirilerek konuya çözüm bulunmasının sağlanması amaçlanmıştır. Böylece işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin işverenlerce çözüme kavuşturulmak istenmeyen sorunlara çözüm getirebilmelerinde profesyonellerin etkinlikleri arttırılmıştır.

İşverenin dışarıdan hizmet alması halinde, hizmeti sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine yönelik ihmalleri sonucu sözleşme yaptıkları işverene karşı sorumlulukları da bu maddede belirtilmiştir. Diğer yandan üstlendikleri görevleri ile ilgili ihmal ve kusurlu davranışlarından dolayı yetkilerinin ellerinden alınacağı da hüküm altına alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemli rol oynayan bu kişi ve kuruluşların çalışmalarında dikkatli olmaları ve ihmalden kaçınmaları hedeflenmiştir.

MADDE 8- İş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar gözönünde bulundurulmasıyla belirlenmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işverene Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütünün 161 sayılı Sözleşmelerine de paralel olarak getirilmiştir.

Alınacak güvenlik tedbirleri ve kullanılacak koruyucu ekipman, işveren tarafından yapılacak veya yaptırılacak risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işyerinde var olan tehlikelerin bertaraf edilmesi, doğacak risklerin önlenmesi veya en az düzeye indirilmesi için belirlenecektir. Risk değerlendirmesi neticesinde belirlenecek yöntemlerin istenen sonuçlara ulaşabilmesi için her kademedede rahatlıkla uygulanabilir olması ve mevcut iş sağlığı ve güvenliği düzeyini sürekli iyileştirecek şekilde yapılandırılmış olması gerekmektedir.

İşyeri bazlı yapıyor olması, durum analizine dayanması ile hayata geçirilebilecek önlemler gibi uygulama konularının işverene bırakılması risk değerlendirme yaklaşımının temel özelliğidir. Bu değerlendirme yapılırken dikkat edilmesi gereken hususlar ve özel politika gerektiren kişiler ile ilgili yapılması gereken ek çalışmalar aktarılmış, bu sayede bu kişi ve hususların risk değerlendirmesi çalışmalarındaki önemi vurgulanmıştır. Ayrıca yapılacak risk değerlendirmelerine destek olacak ve sürekli iyileştirmeye olanak sağlayacak kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılması da işverene yükümlülük olarak verilerek

iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yönetsel ve sistemsal yapısının güçlendirilmesi amaçlanmıştır.

Ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalıklarının sık yaşandığı bazı sektörlere ait özel düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemede çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması, 21 inci maddeye göre işin durdurulması yaptırımına bağlanmıştır.

İşyeri bazlı olan bu çalışmanın yapılış şekillerini, yapmaya yetkili kılınacak kişi ve kuruluşları, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırma şekillerini ve yapacak kişileri, bu konularla ilgili izin prosedürlerini, özel politika gerektiren gruplar ve kadınların çalıştırılması ile ilgili hususları düzenlemek üzere gerekli yetki Bakanlığa verilmiştir.

MADDE 9- İş sağlığı ve güvenliği yaklaşımının temelini önleme ve koruma politikaları oluşturmakla beraber alınacak tüm önlemlerin ve yapılacak düzenlemelerin yanında ortaya çıkması muhtemel istenmeyen durumlara karşı işverenlere çeşitli yükümlülükler verilmesi gerektiği de açıktır.

Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktif içeriğinde yer alan hükümlere paralel olarak ortaya çıkabilecek yangın, afet gibi durumlara karşı planlamaların yapılarak bu durumlarda görevlendirilecek ekiplerin kurulması, eğitimi, araç ve gereçlerle donatılması iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli konuları arasındadır. Bununla birlikte, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda çalışanların sağlık ve güvenliklerinin temini için işverenin düzenleme yapması gerekliliği hüküm altına alınarak çalışanların verebileceği yanlış kararlar neticesinde doğabilecek olumsuz etkiler bertaraf edilmiştir.

Ayrıca ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların görevlerine devam etmelerinin istenemeyeceği belirtilerek bu gibi durumlarda karşılaşılan zorla çalışma neticesinde yaşanabilecek sıkıntıların önüne geçilmiştir. Çalışanların bilgileri ve teknik donanımları ile ciddi ve yakın tehlikeye müdahale etme yeterliliğine kavuşturulması işverene yükümlülük olarak getirilmiş, böyle bir olayla karşılaşan ve amirine haber vermeden müdahale eden çalışanların hakları da korunmuştur.

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tedbirleri almanın yanı sıra meydana gelen yangın, afet gibi acil durumlara mücadele etmek ve tahliyeyi sağlamakla, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla, çalışanları ve çalışma çevresini korumakla görevlendirilmişlerdir.

Bu maddenin düzenlenmesiyle kamuoyunda sıkça yer alan, işyerlerinde meydana gelen yangın, afet gibi istenmeyen olayların zararının en aza indirilmesi açısından işverene yapısal düzenleme zorunluluğu getirilerek bu gibi durumlara müdahale yeteneğinin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

MADDE 10- 4857 sayılı İş Kanununun 83 üncü maddesinde düzenlenmiş olan çalışmaktan kaçınma hakkı özü itibarıyla aynı kalmak kaydıyla bir kısım değişiklikler yapılarak geliştirilmiştir. Ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaşan çalışanlarla ilgili olarak iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunmayan işyerleri

işverenlerinin başvuruyu yapan çalışana derhal cevap vermesi ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin de bilgilendirilmesi hususları düzenlenmiştir.

Ayrıca Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifine paralel olarak ciddi ve yakın bir tehlikenin (çalışanın bilgi ve tecrübesi dahilinde) önlenemez olduğu kanaati oluştuğunda birinci fıkradaki kurala bağlı kalmaksızın tehlikeli bölgeyi terk edebileceğine yer verilmiştir. Bu durumda çalışanların hizmet akdinden doğan haklarının saklı kalacağı ayrıca belirtilmiştir.

İş sözleşmesi ile çalışanlara; talep etmelerine rağmen ciddi ve yakın tehlikenin işveren tarafından giderilmemesi halinde tabi oldukları kanunların hükümleri esas alınarak hizmet akitlerini feshedebilme hakkı tanınmıştır.

Bir işyerinde bu Kanunun 21 inci maddesi uyarınca ciddi ve yakın tehlike arz eden işin durdurulması halinde durdurma kararı verilen işyerinde bu madde hükümleri uygulanmayacaktır.

Bu madde esas itibariyle çalışanların ciddi ve yakın tehlike karşısında çalışmaya zorlanamayacağı, bu durumda çalışılmayan günler için haklarının saklı kalacağını beyan etmek amacıyla düzenlenmiştir.

MADDE 11- İşyerlerinde meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığının kayıt altına alınması, iş kazası ve meslek hastalığının incelenerek rapor düzenlenmesi işverenlere yükümlülük olarak getirilmiştir. İşverenler iş kazası ve meslek hastalıkları nedenleri konusunda inceleme yaparak iyileştirilmesi gerekli öncelikler konusunda rapor düzenleyeceklerdir. Bu sayede meydana gelen iş kazalarının veya ortaya çıkan meslek hastalıklarının işyerinden mi yoksa çalışanların kurallara uymadaki ihmallerinden mi kaynaklandığının tespiti yapılacak ve buna göre gerekli tedbirlerin alınması sağlanmış olacaktır. Bu düzenlemeyle mevzuatımızdaki mükerrer bildirimler yerine tek bildirim esas getirilmiştir.

Ayrıca iş kazası niteliği taşımasa dahi ramak kala kazalar olarak da tanımlanan olaylar incelenerek işyeri ve/veya çalışanlar için gerekli olan düzeltici faaliyetler konusunda işverenin karar vermesi kolaylaştırılmış olacaktır.

Yeni bir uygulama olarak özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşları da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları Sosyal Güvenlik Kurumuna on gün içinde bildireceklerdir. Bu bildirimle kayıt dışı istihdam edilenlerin de iş kazası ve meslek hastalığı tespitleri yapılabilecektir.

MADDE 12- Bu maddenin düzenlenmesinin en önemli amacı, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarını koruyacak ve devamını sağlayacak

nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerekliliğini ortaya koymaktır. Sağlık gözetimi her ne kadar meslek hastalıklarının önlenmesi gibi bir görev yüklense de iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantılıdır. Çalışanların sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunlarının saptanarak, bu durumlarına uygun işe atanmasıyla iş kazaları ve meslek hastalığının oluşmasının önüne geçilebilecektir. Örneğin: periyodik sağlık kontrolleri sonucunda hipertansiyonu olduğu belirlenen bir çalışanın inşaat iskelelerinde olduğu gibi yüksekte çalışmasına müsaade edilmemelidir. Madde metninde işe girişlerde alınacak olan sağlık raporlarının kimlerden alınabileceğine de açıklık getirilmiştir.

Maddede düzenlenen sağlık gözetimi çalışanlar açısından yaptıkları işlerin olumsuz etkilerinin tespiti ve bu etkilerin bertaraf edilmesi açısından son derece önemlidir. Çalışanların işe başlarken ve devamı süresince işyeri hekiminin sağlık gözetimi altında bulunması, sağlık ve güvenlik endişesinden uzak çalışmasını sağlamaya yönelik bir ortamın oluşturulmasında en önemli adımlardan biridir.

Nitekim bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde yapılan düzenlemelerde de işyeri hekiminin esas görevi koruyucu sağlık hizmetleri olarak tanımlanmaktadır. Sağlık gözetiminin yararlı olabilmesi için işyeri hekimi çalışanların günün önemli bir bölümünü geçirdikleri çalışma ortamının özelliklerini de iyi bilmelidir. Bu nedenle işe girerken, iş değişikliği ya da yeniden işe dönüşlerde sağlık muayenelerinin yapılması ve bu muayeneler neticesinde çalışanın yapacağı veya daha önce yaptığı işlerin sağlığına olumsuz etkileri konusunda çalışma ortamını iyi bilen işyeri hekimlerinin karar vermesine ilişkin düzenlemeye

yer verilmiştir.

MADDE 13- İş sağlığı ve güvenliği konusunda bütün sorumluluk işverene verilmiş olmakla birlikte çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına katkılarını arttırmanın en etkili yolu eğitimidir. Yeterli eğitim alan ve işyerindeki riskler konusunda bilgilendirilmiş olan çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesiyle birlikte güvenlik kültürünün oluşturulması hedeflenmektedir. Çalışanlarda davranış değişikliğini hedefleyen iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve çalışanların bilgilendirilmesinin önemi yaşanmış iş kazaları incelendiğinde de görülmektedir.

İşe başlama eğitimi almadan istihdam edilen çalışanlarda iş kazası görülme oranının fazlalığı istatistiki verilerden de anlaşılmaktadır. İş kazalarına neden olan işe yeni başlama, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi hali ile yeni teknoloji uygulanmasından doğan mesleki acemiliğin giderilmesi eğitimle mümkün olup bu eğitimin verilmesi görevi işverene yüklenmiştir.

Bu maddede çalışanların işverenler tarafından yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitilerek bilinçlendirilmesi dolayısıyla iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılarak güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlanması amaçlanmıştır.

Bilgilendirme ve eğitim yükümlülükleri dışında, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi ve ortam ölçümleri gibi tespitlerin sonuçlarından yola çıkılarak ayrıca eğitim ihtiyacı belirlenmeli ve bu eğitim ihtiyaçları ivedilikle karşılanmalıdır. Bilgiyi verenler, verdikleri bilginin anlaşılabilir olmasını sağlamak durumundadır. Bilgilendirme, açık ve net olmalıdır. Bilgilendirme, yazılı olabileceği gibi bilgilendirmede sözlü anlatımlar, görseller, video sunumları da iyi sonuçların elde edilmesini sağlayabilir.

Verilen eğitimler, amaca ve hedefe yönelik olmalı, çalışanların yaptıkları işle ilgili davranışlarında olumlu değişikliğe neden olabilmeli ve uygun davranış sergilemesini sağlamalıdır. Eğitimler, beklenen faydanın sağlanabilmesi için çalışanların seviyesine uygun, açık, net ve anlaşılabilir olmalıdır.

Bu düzenlemeyle işe başlama eğitimi, özel görevi bulunanların eğitimi, ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşması muhtemel çalışanların özel eğitime tabi tutulması, mevcut çalışanların dışında başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen ve geçici iş ilişkisi kurularak çalıştırılanların da ilgili eğitimleri alması zorunlu kılınmıştır. Diğer yandan eğitimlerin maliyetinin çalışanlara yansıtılmayacağı ve eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesinde yer alan mesleki eğitim konusunun, bu maddenin yürürlükten kaldırılıyor olması nedeniyle tekrar düzenlenebilmesi ile çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ve bu eğitimleri verecek kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenebilmesi amacıyla Bakanlığa yönetmelik çıkarma yetkisi verilmiştir.

MADDE 14- İş sağlığı ve güvenliğinde kabul edilen AB müktesebatı yeni yaklaşımının getirdiği en önemli yeniliklerden bir tanesi de çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasıdır. Ülkemiz tarafından kabul edilen 155 sayılı ILO Sözleşmesinde de işverenlerce çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalara katılımlarının sağlanacağı taahhüt edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan çalışmaların başarılı olmasında en önemli aktörlerden birisi, aynı zamanda bu çalışmaların büyük ölçüde uygulayıcısı çalışanlar olup alınan tedbirlerin çalışanlarca benimsenmesi ve sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir. Bu sayede çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği konularındaki çalışmalara müdahil olma imkânı ve yönetime katılma hakkı getirilmiş olacaktır.

Kısacası, maddeyle getirilen yükümlülüklerle çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri konusunda fikirlerini beyan etme fırsatının yanında işveren tarafından uygulanacak olan önleyici tedbirlerin iyileştirilmesi için öneride bulunmalarının sağlanması amaçlanmıştır.

Örneğin kişisel koruyucu donanım seçimi, tırabzanlar, emniyet fileleri gibi toplu koruma yöntemleri, sağlık ve güvenlik eğitim programları ve işyerlerine ilişkin diğer bir dizi konuda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması son derece önemlidir. Çünkü sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını ve çalışanlar tarafından işyerinin sağlık ve güvenlik politikasının sahiplenilmesini teşvik edici bir unsurdur.

Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularında yapılan çalışmaların uygulanabilir olması ve çalışana hiçbir külfet getirmemesi gerekmektedir. Böylelikle işyerindeki her kademedeki bulunan çalışanın bu çalışmalara katılarak görüşlerini ve çözüm önerilerini ifade etmeleri sağlanacaktır.

MADDE 15- İşverenlerin görev ve sorumlulukları yanında bu madde ile 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO Sözleşmesinin 6 ncı maddesinde sözü edilen ve Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifinin 13 üncü maddesi ile belirlenen çalışanların görev ve sorumlulukları belirlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması ve uygulanmasının denetlenmesi işverenin asli görevlerinden biri olup sağlık ve güvenlik kurallarına uymak da çalışanların görevlerindedir. Çalışanların sağlık ve güvenlik kurallarına uymamaları kendi güvenliklerinin yanında diğer çalışanların sağlığı ve güvenliği ile işyerinin güvenliğini de tehlikeye atacaktır. Bu nedenle, işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer çalışanların etkilenmesinden de sorumlu olacakları bu maddede belirtilmiştir.

Çalışanların, verilen eğitim ve talimatlara uygun olarak kendilerine tahsis edilen makine, araç ve gereçleri usulüne uygun kullanmaları, güvenlik araçlarını ve tertibatını rastgele değiştirmek ve çıkartmaktan kaçınmaları gerekmektedir.

Genel bir prensip olarak işyerlerinde kişisel koruyucu donanım kullanımı en son tercih edilen bir durumdur. Mümkün olduğu takdirde toplu koruma önlemlerine öncelik verilmelidir. Ancak kişisel koruyucu donanımının kullanımı zorunlu olduğu durumlarda da işe uygun kişisel koruyucu donanım bulundurmamak işverenin görevidir. Çalışanlara, kişisel koruyucu donanım verilmesi halinde işverenlerce bu donanımların doğru kullanımı öğretilmelidir. Çalışanlar da kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kendilerine verilen kişisel koruyucu malzemeyi korumakla ve kullandıktan sonra uygun yerlerine

koymakla yükümlü tutulmuşlardır. Çünkü işyerinde kullanılan diğer araç ve gereçler gibi kişisel koruyucu donanım da işverenin malıdır.

Çalışanların, çalışma mahallinde ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında derhal işveren veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine haber vermeleri, sağlık ve güvenlikleri için bir eksiklik veya alınan tedbirlerde bir aksama olması durumunda da yetkilileri bilgilendirmeleri, sağlıklı ve güvenli bir ortam oluşmasında işveren veya temsilcilerle iş birliği yapmaları ayrıca ifade edilmiştir.

MADDE 16- İşveren işyerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerinde aktif olarak yer almalarını, fikir beyan edip, teklifte bulunmalarını sağlamakla mükelleftir. Bu konuda işyerinde faaliyetlerin devamı ve katılımın etkinliğini sağlamak amacıyla, çalışanları temsilen bir veya birden fazla çalışanın görev yapmasını sağlaması esastır.

İşyerindeki çalışan sayısına göre değişik bölümlere ilgili bilgi akışının sağlanması ve

çalışanların tamamına ulaşılması gözönüne alınarak işyeri bölümleri de değerlendirilerek

gerekli iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilci sayıları belirlenmiştir. Bu temsilcilerin seçimle

görev başı yaparak adil ve tarafsız katılımlarının sağlanması temin edilmiştir. Birden çok

temsilci bulunan işyerlerinde bir baş temsilci seçilmesinin sağlanması ile de etkin bir yönetim

sağlanmıştır. ^!mar^x.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine risklerin azaltılması konusunda öneride bulunma ve tedbir alınmasını isteme hakları tanınarak, hem risk bazlı yeni yaklaşıma göre işyerinde mevcut problemlerin bizzat bu problemlerle karşılaşan çalışanlar tarafından dile getirilmesinin önü açılmış, hem de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yönetime aktif katılımlarının sağlanmasıyla çalışma barışının teminine destek olunmuştur.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanlarının haklarının kısıtlanmasının engellenmesi ve çalışmalarını için gerekli sürelerin tanınması

garanti altına alınmıştır. Ayrıca ilgili kanunlar gereği işyerinde sendika bulunması halinde seçilecek olan sendika temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görevlendirilebileceği hüküm altına alınmıştır. Bu sayede benzer konularda görev yapacak iki temsilci ile ortaya çıkabilecek sorunların bertaraf edilmesi hedeflenmiştir.

MADDE 17- Ülkemizce de 5038 sayılı Kanunla kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmenin 4 üncü maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir politika geliştirilmesinden söz edilmektedir. Bu politikanın geliştirilmesinde ise işçi ve işveren kuruluşlarına danışılması öngörülmektedir. Esasen bu yükümlülüğün yerine getirilmesinin sağlanması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2005 yılında iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları), üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili kurum ve kuruluşları biraraya getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform oluşturmak üzere "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulmuştur.

İş sağlığı ve güvenliğinde ulusal politikaların belirlenmesi amacıyla kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi bu madde ile kanuni dayanağa kavuşturulmuştur. Diğer yandan bu madde ile sadece Konsey üyeleri ve temel çalışma usul ve esasları belirlenmiş, daha ayrıntılı usul ve esasların belirlenmesi konusu ise Konseyin kendisine bırakılmıştır.

MADDE 18- Aynı çalışma alanının birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda, her işverenin kendi kontrol alanına giren alanlarda sağlık ve güvenliğin sağlanması ile ilgili sorumluluğunun bulunduğu ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanması hususunda işbirliği içinde çalışmalarını öngörülmüştür.

İş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sanayi siteleri gibi işyerlerinin belirlenmiş bir mekân dâhilinde bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma amacıyla yapılacak çalışmaların yönetim tarafından organize edilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Özellikle bu işyerlerinin birbirini etkileyebilecek olumsuz durumlarının önüne geçilmesi ve ortak kullanım alanlarından kaynaklanacak risklerin önlenmesi için alınacak tedbirler konusunda iş hanı, iş merkezi, organize sanayi bölgeleri veya sanayi sitelerinin yönetimlerinin bu çalışmalarını yürütmeleri amaçlanmıştır.

MADDE 19- Madde ile; İş Kanununun 80 inci maddesindeki hükümler kısmen korunarak elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yürütülecek faaliyetlerle

ilgili işyeri örgütlenmesinin sağlanması için işverenlere iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü getirilmiştir.

Bu Kurulun, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında etkin rol alması için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafından uygulanması zorunlu kılınmıştır. Böylece işverenle birlikte ilgili taraflar da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda söz sahibi olacaktır.

Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının önemli bir bölümü alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana gelmektedir. Çoğunlukla bir işyerinde toplam çalışan sayısı elliden fazla olmasına rağmen işin alt işverenlere devredilmiş olması nedeniyle asıl işveren ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı elliden az tutularak kurul teşekkül ettirilmemektedir. İş kazaları bakımından önemli bir yekûn teşkil eden bu işyerlerinde de asıl işveren ve alt işverene birlikte kurul oluşturma mecburiyeti getirilerek bir kontrol mekanizmasının kurulması sağlanmıştır. Bu nedenle söz konusu işyerlerinde kurul oluşturma mecburiyetinin ortadan kaldırılmasına yönelik uygulamaların önüne geçilmesi hedeflenmiştir.

Bir işyerinde birden fazla işveren ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun bulunması durumunda meydana gelebilecek muhtemel bir kaza aynı işyerindeki diğer işveren çalışanlarını etkileyebilecek olması nedeniyle bu kurulların çalışmalarından diğer kurullara bilgi verilmesi gerekmektedir. Bu maddenin uygulanmasıyla ilgili usul ve esaslara ilişkin diğer ayrıntılar Bakanlık tarafından çıkarılacak yönetmeliğe bırakılmıştır.

MADDE 20- Türkiye kabul ettiği 81 No'lu ILO Sözleşmesinde Milletlerarası Çalışma Teşkilatının bir üyesi olarak çalışma hayatını teftiş etmeyi taahhüt etmiş ve bu madde ile İş Kanununun 91 inci maddesine paralel bir düzenlemeye gitmiştir.

İş Kanununun 91 inci maddesi uyarınca, işyerlerinin teftişi ve denetlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılmaktadır.

İş Kanununun "Yetkili makam ve memurlar" başlıklı 92 nci maddesinde iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirebilmelerini sağlamak amaçlı hükümler içermektedir. "Yetkili memurların ödevi" başlıklı 93 üncü maddesi, iş müfettişlerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken kurallar ve edindikleri birtakım bilgilerin/belgelerin gizliliği ile ilgili hükümler içermektedir. "İşçi ve işverenin sorumluluğu" başlıklı 96 ncı madde, iş müfettişlerinin görevlerini iyi bir şekilde yapabilmelerini sağlamak üzere işçi ve işverenler yönünden birtakım yükümlülükler içermektedir. "Zabitanın yardımı" başlıklı 97 nci maddesinde ise, iş müfettişlerinin görevlerini yapabilmelerini

sağlamak üzere kolluk kuvvetlerinden yardım almaları ile ilgili hüküm mevcuttur.

Kanunda yer alan bu madde ile yukarıda sayılan beş maddede yer alan hükümlerin (idari para cezası hükümleri de dâhil olmak üzere) uygulanmasında, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri ile uyum sağlanması ve uygulamada tereddüde yol açılmaması hedeflenmiştir.

Diğer yandan aynı maddede iş kazası ve meslek hastalıklarının sıkça yaşandığı işyerleri başta olmak üzere tüm işyerlerinde Bakanlıkça gerekli görüldüğü hallerde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının teftiş ve denetimi dışında Bakanlığın görevlendirdiği alanındaki uzmanlarca da numune alma, ölçüm, inceleme ve araştırma yapma yetkisi tanınmıştır.

Ayrıca eğitim kurumları ve OSGB'lerin yetkilendirildikleri konularda Bakanlığa kontrol ve denetim yetkisi verilmiştir. Bu denetimlerde görevlendirilen Bakanlık personelinin ülke genelinde kontrol ve denetim yapacak olmasından ötürü, bu kişilerin de gündelikleri konusunda aynı düzeyde denetim ve teftiş yapan memurların sayıldığı 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrası hükümlerinden yararlandırılmaları amaçlanmıştır.

MADDE 21- İş Kanununun 79 uncu maddesi ana hatlarıyla korunmuş, işin kapatılması ifadesi metinden çıkartılarak, işi durdurma kararı işyerinin bir bölümünü veya tamamını kapsayabilir denilerek bu husus yeniden ifade edilmiş ve bu kararın hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğacak riskin etkileri dikkate alınarak verilmesi gerekliliği belirtilmiştir.

Bu madde kapsamında yapılacak faaliyetler ve alınacak kararlar için süreler belirlenerek yaşanan sıkıntılar giderilmiş ve istenen etki sağlanmıştır. Hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi durumunda işin durdurulması ile ilgili izlenecek işlemler

t

belirlenerek, zaman kaybına mahal verilmeden önlem alınması ve çalışanların ve işyerinin korunması garantiye alınmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile belediyeler de gözönüne alınarak konuyla ilgili alt düzenlemede İçişleri Bakanlığının da bulunması gerekliliği ortaya konulmuştur.

MADDE 22- İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin yaptırım uygulama yetkisinden vazgeçmesi tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de mümkün

görülmemektedir. Bu madde ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları belirlenmektedir.

Özellikle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın genel ilkeleri düzenlenmiş, ayrıntılar ise alt düzenlemelere bırakılmıştır. Yönetmelikler daha çok teknik konuları kapsayacak olup, çalışanların hayati tehlikelerini önlemeye yönelik işveren yükümlülükleri alt düzenlemelerde yer alacaktır. İdari para cezaları daha çok, ihlalin çalışanlara etkisi dikkate alınarak tespit edilmeye çalışılmıştır. İş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine ilişkin kuralların çoğunluğu yönetmeliklerde belirtileceği için mutlaka idari bir yaptırımının bulunması gerekliliğinden hareketle yönetmeliklerin amir hükümlerine aykırılık halinde idari para cezası verilmesi öngörülmüş, bazı yönetmelik hükümlerinin ihlalinin devamı halinde de tespit tarihinden itibaren söz konusu cezanın her ay uygulanması düzenlenmiştir.

Çalışanlar açısından hayati tehlike oluşturan bir hususun tespiti halinde 21 inci maddeye göre işin durdurulacağı hükme bağlanmıştır. İş durdurma kararı işyerinin bir bölümünü veya tamamını kapsayabilmektedir. Şüphesiz bazı durumlarda işyerlerinde tespit edilen noksanlıkların önemi, tedbirlerin aciliyeti veya önlem almamakta direnen işverenlerin bu davranışı son çare olarak daha ağır yaptırım uygulanmasını zorunlu hale getirmektedir. Bu nedenle işin durdurulması kararının uyulmamasına ayrı bir idari para cezası, yönetmelikle belirlenen şartları yerine getirmeden işe devam edilmesine de ayrı bir idari para cezası öngörülmüştür.

MADDE 23- Kanunun bu maddesi ile uygulamada ortaya çıkabilecek duraksamaların ve hüküm bulunmayan hallerde yaşanabilecek boşlukların önlenmesi amaçlanmış olup bu Kanunda yer almayan hükümler konusunda İş Kanununun bu Kanuna aykırılık arz etmeyen hükümleri işaret edilmiştir.

MADDE 24- İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği bölümünde yer alan 84 üncü madde hükümleri maddede korunmuştur.

MADDE 25- Tehlikeli Madde İçeren Büyük Kaza Risklerinin Kontrolüne İlişkin Konsey Direktifinin (96/82/EC) uyumlaştırılması taahhüt edilmiştir. Söz konusu Direktifin uygulanmasında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Çevre ve Şehircilik Bakanlığının yanında diğer kurum ve kuruluşlara da bir kısım görevler düşmektedir. Özellikle işverenin hazırladığı güvenlik raporu ile büyük kaza önleme politika belgesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca içerik ve yeterlilik açısından yeterliliğinin incelenmesinin sağlanması amaçlanmıştır.

MADDE 26- Diğer ülkelerde de olduğu gibi ülkemizde yürürlükte bulunan iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı geniş ve kapsamlı teknik detaylar içermektedir.

Bu nedenle söz konusu mevzuatın tamamlanması ikincil düzenlemelerle mümkündür. Sanayi ve teknolojinin gelişmesiyle yeni iş alanlarının oluşması yeni yasal düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır.

Bu madde ile halen yürürlükte bulunan ikincil düzenlemelerin bu Kanuna göre yeniden düzenlenmesi amaçlanmıştır. Bu madde iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanabilecek

» *

mevzuat boşluklarının doldurulması ve ihtiyaç duyulacak ayrıntılı özel düzenlemelerle ilgili yönetmelik çıkarılma yetkisini Bakanlığa vermektedir.

MADDE 27- İş Kanununda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan hükümler bu Kanunla düzenlenmiş olması nedeniyle yürürlükten kaldırılmakta veya değiştirilmektedir. Ayrıca bu madde ile bu Kanunun 27 nci maddesinde yürürlüğe girmeleri kademelendirilen hükümlerin uygulamaya konuluncaya kadar mevzuatta boşluğun oluşmaması için, İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan benzer hükümlerinin de yürürlükten kaldırılmaları kademelenmiştir. Eklenen fıkra ile Kanun kapsamına yeni giren işyerlerine yönelik idari ceza düzenlemesi getirilmiş ve istenen bilgi ve belgelerin gecikme yaşanmadan temin edilmesi amaçlanmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1- Diğer mevzuatta, İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin yürürlükten kaldırılmasından dolayı, söz konusu hükümlere yapılan atıfların bu Kanuna yapılmış sayılacağı belirtilmiştir.

GEÇİCİ MADDE 2- Kanunda öngörülen yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte bulunan yönetmeliklerin Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yürürlükte kalması sağlanmıştır.

GEÇİCİ MADDE 3- Kanunun yayımı tarihinden itibaren bir yıl süreyle, daha önceden mevzuata uygun olarak alınmış periyodik sağlık raporlarının geçerliliği sağlanmıştır.

GEÇİCİ MADDE 4- 2009 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizde 1.216.308 adet işyeri bulunmaktadır. Bu Kanunla, 3 üncü maddede belirtilen istisnalar hariç olmak üzere, bu işyerlerinin tamamı iş güvenliği uzmanı görevlendirme zorunluluğu kapsamına girecektir. Özellikle metal, maden, inşaat, kimya, petrokimya gibi üretime dönük işyerlerinin birçoğunun çok tehlikeli sınıfta yer alması ve bu nedenle de bu işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğünün derhal yerine getirilmesinin, ülkemizdeki mevcut (A) sınıfı belge sahibi kişi sayısı gözönüne alındığında mümkün olmadığı değerlendirilmiştir. Bu nedenle çok tehlikeli

sınıfta yer alan işyerlerinde dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesine, diğer taraftan (C) sınıfı iş güvenliği uzmanları ise üç yıl süre ile tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde görev yapabilmelerine imkân sağlanmıştır.

" GEÇİCİ MADDE 5- İş Kanununun yürürlüğe girdiği 2003 yılından sonra Bakanlık tarafından verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası Danıştayın verdiği bazı yürütmeyi durdurma ve iptal kararları karşısında geçersiz hale gelmiştir. Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği alanında yetişmiş insan gücünün çok sınırlı olduğu konunun taraflarınca bilinmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki bu profesyonellerin (işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı) çoğunluğu sahada çalışan, tecrübeli ve bilgi birikimine sahip kişilerden oluşmaktadır. Bu madde ile 2004 ila 2006 yıllarında ÇASGEİV'den işyeri hekimliği sertifikası ile (A), (B) ve (C) belge sınıflarına sahip iş güvenliği uzmanlığı sertifikası alan ve bu sertifikaları geçersiz sayılan profesyonellerin yanında 2009 yılından sonra Bakanlıktan işyeri hekimliği belgesi ile iş güvenliği uzmanlığı belgesi alan ve bu belgeleri geçersiz sayılan profesyoneller ile birlikte 2004 yılı ve sonrasında Türk Tabipleri Birliğinden işyeri hekimliği sertifikası alan ve bu sertifikaları geçersiz sayılan hekimlerin sertifika ve belgelerine geçerlilik kazandırmanın hak ve nesafet ilkelerine uygun olduğu düşüncesiyle gerekli düzenleme yapılmıştır. Yine aynı madde ile 2009 yılından sonra Bakanlık tarafından yetkilendirilen

eğitim kurumlarından işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimleri alan ve bu eğitimleri geçersiz sayılan profesyonellere, bu eğitimlerine geçerlilik kazandırılarak Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak sınavlara girme imkânı da tanınmıştır.

MADDE 28- Kanun ile getirilen hükümlerin, özellikle kapsamının genişlemesi sebebiyle uygulama alanına yeni dâhil olan kamu kurumları ve elliden az çalışanı bulunan (elli dâhil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işletmeler gibi işyerlerinde gerekliliklerin yerine getirilmesine uyum sağlanabilmesi açısından makul sürelerin tanınması bu madde ile düzenlenmiştir.

MADDE 29- Yürütme maddesidir.