



# TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

24

YASAMA YILI

2

## SIRA SAYISI: 277

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı ile  
Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın;  
Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun  
Teklifi ile Avrupa Birliği Uyum Komisyonu ve  
Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu  
Raporları  
(1/605, 2/490)





## İÇİNDEKİLER

## Sayfa

• <b>1/605 Esas Numaralı Tasarımın</b>	
- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı .....	4
- Genel Gereğesi .....	4
- Madde Gereğeleri .....	7
• <b>2/490 Esas Numaralı Teklifin</b>	
- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı .....	23
- Katılma Yazısı .....	23
- Genel Gereğesi .....	23
- Madde Gereğeleri .....	26
- Metni .....	27
• <b>Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu</b> .....	29
• <b>Muhalefet Şerhi</b> .....	35
• <b>Alt Komisyon Raporu</b> .....	40
• <b>Muhalefet Şerhi</b> .....	56
• <b>Alt Komisyon Metni</b> .....	61
• <b>Alt Komisyon Metnine Ekli Cetveller</b> .....	79
• <b>Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu</b> .....	80
• <b>Muhalefet Şerhleri</b> .....	93
• <b>Tasarı Metni</b> .....	102
• <b>Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun</b> <b>Kabul Ettiği Metin</b> .....	119
• <b>Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunun</b> <b>Kabul Ettiği Metne Ekli Cetveller</b> .....	137

T.C.  
Başbakanlık  
Kanunlar ve Kararlar  
Genel Müdürlüğü  
Sayı: B.02.0.KKG.0.10/101-434/1613

3/4/2012

## TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca hazırlanan ve Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 16/1/2012 tarihinde kararlaştırılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Recep Tayyip Erdoğan  
Başbakan

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (1/605)	
ESAS	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
TALİ	Adalet Komisyonu Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu

### 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 geneline doğrudan ilgilendiren aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir önceliklidir.

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 tanımı 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 yansımaları 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)'larının 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 alışma Şartlarının alışanlar üzerindeki sağlık ve güvenlikle ilgili olumsuz etkilerini en aza indirecek Şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, alışma Şekli ve üretim metodlarının Őeimi gibi hususlara zen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, alışma Şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili diğer faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir nleme 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 siyasi 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 alışma rgt normlarına uyum sağlama zorunluluğundan dolayı, mevcut İş Kanunundan bağımsız çalışanların tümünü kapsayan, önleyici ve koruyucu tedbirleri içeren ve gelişmiş ülke rnelerindeki 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 nleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimini esas alır.

Buğn geline aşamada ise sürekli iyileştirme, nleme 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, alışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak işveren aslı ykmllklerindenir. İşverenlerin yükümlülüğünün yanında işveren 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 toplum 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 kaldırmak 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 kullanılmasının 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 sağlanmadığı 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,
  - l) 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 ihtiyacını 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 "çalışan" olarak tanımlayan) 89/391/EEC sayılı Çerçeve 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 önleme faaliyetleri alanlarında uygulanmamaktadır.

Diğer yandan bu maddede sayılan istisnalar dışında kalan ve "çalışan" 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 alanındaki 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 tahliyesi 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 yayınlayabilecektir.

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 işi 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 tedbirlerin de 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 alınmasında 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 aktararak 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 gelişimlerinin 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 fıkıyla 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, eğitimleri 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 çıkarılacak 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 amaçlanmıştır 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 artırılmıştır.

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 bulundurularak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğü işverene Avrupa Birliğinin 89/391 EEC sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütününün 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 yapılıyor 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 sektörlerle 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 ve bunlarla ilgili izin prosedürlerini, özel politika gerektiren grupların 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 donanıma 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 durumlarla 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 itibarıyla 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 esası 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 istatistikî verilerden de anlaşılmaktadır. İş kazalarının 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 bulundurmak 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.

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 çalışmaları 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-** Ülkemizde 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 çalışmaları 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 çalışmaları 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 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 kararına 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 çıkarma yetkisini Bakanlığa vermektedir.

**Madde 27-** İş Kanununda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan hükümler bu Kanuna 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.

**Geçici 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.

**Geçici Madde 2-** Kanunda öngörülen yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte bulunan yönetmeliklerin Kanuna aykırı olmayan hükümlerinin yürürlükte kalması sağlanmıştır.

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

**Geçici 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.

**Geçici 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 ÇASGEM’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.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifimi ve gerekçelerini ekte sunuyorum.

Gereğini arz ederim

Saygılarımla.

*Muharrem Işık*

Erzincan

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

2/347-348-350-351-353-359-361-366-370-389-407-413-426-433-450-460-461-446-442-443-456-437-438-439-435-432-294-481-458-493-480-484-491-490-478-477-468-467-459-472-462-463-469 Esas Sayılı İlişkin Kanun Tekliflerine katılmak istiyorum.

Gereğini arz ederim.

*M. Sezgin Tanrıkulu*

İstanbul

<b>HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR</b> <b>(2/490)</b>	
<b>ESAS</b>	Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu
<b>TALİ</b>	Adalet Komisyonu Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu

**GENEL GEREKÇE**

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürllülük halleridir.

Meslek hastalığı tıbbi olduğu kadar yasal ve sigortacılık tanımıdır. Bu tanım iş risklerinin işveren tarafından yönetilemediğini ve işçinin bu nedenle fonksiyon kaybına ya da hastalık durumuna uğradığını kanıtlar.

Meslek hastalığı olarak kabul edilmesi için sigortalı olması ilk şarttır. Bundan dolayı kaçak olarak çalıştırılan iş yerlerinde ve taşeron çalıştıran ve sigorta yaptırmayan işverenler bu insanların hiçbir hak sahibi olmamalarına neden olmaktadır. Sigortasız çalışmayı takip etmeyen en sorumlu kurum devletin kendisi olması gerekirken kendi birimlerini çalıştırmayan ve işverenlerin böyle çalıştırmasına göz yuman ilgililerdir.

İşsizliğin bu kadar çok olduğu ülkemizde aç olan insanlar ne iş olsa yaparım mantığı ile çalıştırılmaktadırlar. Ancak sosyal devlette bunun savunulacak hiçbir yanı yoktur.

Anayasanın 49. (Herkesin Çalışma Hakkına Sahip Olması ) ve 60. (Devletin Sosyal Güvenliği Sağlayacak Tüm Tedbirleri Alması) maddelerine göre devlet kişiyi korumak zorundadır. Çalışanlar bu haklardan mahrum bırakılamazlar.

Yukardaki tanımda meslek hastalığının meslekle ilişkisi net bir biçimde ortaya koyulmuştur. Meslek hastalıkları, kimyasal kaynaklı meslek hastalıkları (ağır metaller, aromatik ve olitotik bileşenler, gazlar), fiziksel kaynaklı meslek hastalıkları (gürültü ve sarsıntı, tozlar, sıcak ve soğuk ortamda çalışma, düşük ve yüksek basınçta çalışma, radyasyon), biyolojik kaynaklı meslek hastalıkları (bakteriler, virüsler) ve psiko- sosyal kaynaklı meslek hastalıkları olarak belirlenir.

En sık görülen ve toplum gündeminde olduğu için özellikle silikozis hastalığıyla ilgili olarak bilgi verilen tüm meslek hastalıklarından korunma için yapılması gerekenler bu yasa ile düşünülmüştür. Aynı zamanda alınan tedbirler ile iş kazaları en aza indirgenecektir.

En önemli özelliği kısa süreli maruziyetler sonucu değil tekrarlanan sebeple oluşması pnomokonyozlar çoğunlukla tozlu işlerle 10 yıl veya daha uzun süre çalışanlarda görülen hastalığın oluşabilmesi için en az 3 yıllık maruziyet süresinin geçmesi gerektiği Sosyal Sigorta Sağlık İşleri tüzüğünde belirtilmiştir. Meslek hastalığı işin niteliğine göre de farklı olmaktadır. Yani değişik işlerde, etkilenen faktöre bağlı olarak farklı meslek hastalıkları oluşmaktadır.

Silikozis; altın, bakır, kurşun, çinko, demir, antrasit, maden kömürü ve adı maden kömürü madencilğinde çalışan işçilerde görülür. Dökümcülük, tünel, taş ocakçılığı, kumtaşı öğütme, betonarme, granit oymacılığı ve porselen ya da seramik çanak çömlek gibi işlerde çalışanlarda silikozis görülür.

Ayrıca merdiven altları diye tabir edilen ve sağlık açısından uygun olmayan yerlerde çalışan diş teknisyenlerinde de silikozis görülmektedir. Siliko yeryüzü kabuğunda en çok görülen ikinci mineral ve kum, kaya ve diğer mineral ve maden cevherlerinin de başlıca unsurudur.

Çalışma şartları hastalığın ortaya çıkmasına neden olan en önemli etkidir. Silikozis hastalığı %100 çalışma şartlarına bağlı olarak ortaya çıkar ve ancak tedbir alındığı zaman önenebilir. Toz kontrolü şarttır. Madenlerde ve diğer çalışma alanlarında su ile çalışma çok önemlidir. Havalandırmanın çok iyi olması gerekir. Respiratör konulmalıdır. Koruyucu özelliği olan hiç toz geçirmeyen maskeler işveren tarafından mutlaka zorunlu olarak alınmalı ve taktırılmalıdır.

Özellikle kot firmaları ihracat yapmak için ve iç piyasaya kaliteli kotlar satmak için ve iyi para kazanmak için taşeron firmalara taşlama işleri yaptırıldılar. Şu an taşlama yasak olsa bile binlerce kişi kot taşlanmaya bağlı olarak silikozi hastalığı ile ölümü beklemektedir. Özellikle taşeron firmaları sigortasız çalıştırdıkları bu insanların sağlıkları ile oynadıkları için suçludurlar. Mahkemeler bile bu firmaları bulamıyor. İşçi çalıştığını kendisi ispat etmek zorunda kalıyor. Bu da zaten bulmadan ölüm demektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetlemediği için, yerel yönetimler gerekli denetlemeyi yapmadan ruhsat verdikleri için İçişleri ve Sağlık Bakanlığı 1960'ta Avrupa ve ABD'de kot taşlaması yasak edildiği halde Türkiye'de ancak 2009 yılında yasak getirdikleri için suçludurlar.

Meslek hastalıkları günümüz şartlarında gerekli tedbirler alındığı takdirde kesinlikle önenebilir. Yılda en az bir kez konusunda uzman kişi tarafından sağlık kontrolleri yapılmalı ve göğüs filmleri çekilerek incelenmelidir. Anamnez çok önemlidir. Erken teşhis en önemlisidir. Erken teşhis konulursa iş değişikliği, tozlu ortamdaki uzaklaştırma, silikanın vücuttan atılmasını sağlayabilir. Ayrıca silikozis teşhisi konulmuş olanlar ve tespit edilenler sigortalı olsun ya da olmasın rapor ile tespit edildikten sonra tüm işçiler sigortalı çalışmış olanlar gibi aynı haklara sahip olmaları sağlanmalıdır.



Taşeron işçi çalıştırıp sigorta yaptırmamışsa zaten işsizliğin hat safhada olduğu ülkemizde çalışan insan istemeyeceğine göre devlet bunun tedbirini almalı ve her türlü cezai işlem uygulanmalıdır. Torba yasa ile bir kereye mahsus olmak üzere 3 ay içinde başvuran sigortasız çalışmış ve %15'den yukarı raporu olan hastalar olduğu takdirde yakınlarına maaş bağlandı. Ancak birçok insan duymadı bile bu nedenle de başvuramadı. Bu yasadan önce yakınları ölenlere hiçbir hak tanınmaması haksızlık ve adaletsizliktir. Kaldı ki %15 rapor oranı yüksek olup %10'a çekilmelidir. Sigortalılar %15'in üzerinde rapor getirirlerse şu anki yasalar ile emekli olabiliyorlar. Ama ülkemizde binlerce kişi çöp ve kâğıt toplayarak hayatlarını sürdürmeye çalışıyorlar. Sigortasız çalışan ve silikozis veya diğer meslek hastalıklarına yakalanan işçiler bunu tespit ettirmek için dava açmaları gerekir. Ancak harç parasını ve avukat parasını ödeyemediği için de dava açamıyorlar.

Ülkemizde şu anda tanı konulması gereken 43.000 ila 130.000 kişinin çeşitli meslek hastalıklarına yakalandıkları düşünülüyor. Yalnızca Bingöl Karlıova Taşlıçay köyünde 171 silikozis hastası var. Bunlardan sadece 61 tanesi 500 TL civarında aylık alabiliyor. Diğerleri ise çöp ve kâğıt toplayarak yaşamaya çalışıyorlar.

İş sağlığı güvenliğinin de çağdaş normlara ulaşamamasının en önemli sebebi tıp, mühendislik ve sosyal bilimler alanındaki uzmanların örgütlenememesinden ve devletin kanunla gerekli tedbirleri almamalarından kaynaklanmaktadır.

- İş sağlığı ve işçi güvenliği konusunda çok ciddi adımlar atılmalı. Göstermelik periyodik muayeneler ile geçiştirilmemeli.

- İş yeri hekimliği çok ciddi bir kurum haline dönüştürülmeli. İşverenler değil Tabip Odaları belirleyici olmalı. Çalışan hekimler işverenden emir alan kişi durumundan çıkarılmalı.

- Meslek hastalıkları konusunda hekimlere özel eğitim verilmeli.

- Sağlık taramaları yasalarla güvence altına alınmalı ve zorunlu olmalı.

- Taşeron işçi çalıştıran şirketlerin kontrolleri daha ciddi bir şekilde yapılmalı.

- Sağlık taramaları ücretsiz olmalı.

- İş sağlığı ve işçi güvenliğini tam yerine getiremeyen işverenler ve kontrolleri doğru yapmayan müfettişler için gerekli tedbirler alınmalı ve işini doğru yapmayanlar için yargı yolu açılmalı.

- Özellikle silikozis teşhisi konulan tüm hastalar sigortalı gibi kabul edilmeli.

- 2009 yılında kot kumlama işi yasaklandı. Ancak silikozis diğer tozlu iş kollarında çalışan insanlarda da görülmektedir. Ya da 2009'dan önce kot kumlama işinde sigortasız olarak çalışan kişiler halen bu hastalıkla mücadele etmektedirler. Bu nedenle bu hastalığın ancak 3 yıl çalışma sonrası ortaya çıkabileceğine dair yasal düzenleme bu iş kolu için aranmamalıdır. Özellikle silikozis yalnızca çalışma koşullarına bağlı olarak ortaya çıkabileceği gözetilerek işçilerin çalıştıkları işyerlerinin geriye dönük olarak silikozis hastalığına neden olan fiziki koşulların tespiti aranmalıdır.

- Çalışılan işyerinde sağlık ve güvenlik önlemleri çalışanların insan onuruna yakışır iş çerçevesinde üretim yapma koşullarını düzenlenmesi gereklidir. Devlet kamu güvenliği ve kamu düzeni açısından görevlidir. Tüm çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahiptir. İş sağlığı ve iş güvenliği haklarına devlet memurları da aynen sigortalılar gibi sahip olmalıdırlar.

## MADDE GEREKÇELERİ

**Madde 1-** Kamu ve özel işyerlerinde çalışan devlet memurları da dahil olmak üzere her yaşta çalışanı tanımlar.

**Madde 2-** İş kazası ve meslek hastalığının tanımını kapsar.

**Madde 3-** İş kazası ve meslek hastalıklarını önlemek için sorumlu olan kişileri tanımlar.

**Madde 4-** İşin niteliğine bakılmaksızın tüm çalışanlar yasa kapsamına alınması amaçlanmıştır.

**Madde 5-** İş sağlığı ve iş güvenliği için işverenin sorumluluğunu ve hizmet sorumlularını tanımlar.

**Madde 6-** Eğitimin önemine istinaden iş yeri hemşireliği eğitiminin nasıl olacağını açıklar.

**Madde 7-** İşyeri hekimliğinin iş kazaları ve işçi güvenliğinde en önemli faktör olduğunu ve mutlaka bulundurulması gerekliliğini amaçlar.

**Madde 8-** 50 den az işçi çalıştıran iş yerlerinde ortak sağlık alanları oluşturulması amaçlanmıştır.

**Madde 9-** İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesinde daha özgür ve bağımsız çalışma ortamı oluşması için nasıl belirleneceğini amaçlar.

**Madde 10-** Eğitimin en önemli parçası olduğu için eğitimin nasıl ve kim tarafından verileceğini belirler.

**Madde 11-** İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının denetlenmelerinin işverenden bağımsız olarak kimler tarafından yapılacağını belirler.

**Madde 12-** İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında gerekli tedbirleri almadığı takdirde işverene verilmesi gereken cezai müeyyideleri belirlemek amacıyla.

**Madde 13-** Müfettişlerin iş yerlerini yasalar çerçevesinde denetlemelerini amaçlar.

**Madde 14-** Belediyelerin ruhsat verme aşamasında tam olarak yönetmeliklere uygun olarak denetim yapmasını amaçlar.

**Madde 15-** Örgütlü çalışmanın işçi sağlığı ve iş güvenliği sağlamadaki önemin ve işçiler üzerinde baskıları azaltma amaçlanmıştır.

**Madde 16-** İşçinin çalışma güvenliğini sağlamak devletin görevidir. Hayatını kaybeden işçilerin eş ve çocuklarının güvence altına alınmasını sağlamaktır.

**Madde 17-** Sigortasız çalıştırılma durumunda hakkını aramak için yıllarını veren ancak sonuç alamayan işçileri sosyal devlet anlayışı ile mağduriyetlerini gidermek amaçlanmıştır.

**Madde 18-** Fazla ve yoğun çalışma koşullarında işçi sağlığı için dinlenme şartı getirilerek hastalık ve iş kazalarının önlenmesi amaçlanmıştır.

**Madde 19-** Yaptığı iş dolayısıyla rahatsızlanan işçinin işten çıkarılmaması ve iş gereksinimini sağlanması amaçlanır.

**Madde 20-** Sosyal devletin işçilerin sağlığı kadar barınma ve beslenme sorunlarının giderilmesi amaçlanmıştır.

**Madde 21-** İşçi sağlığı ve güvenliğinin devlet güvencesine kavuşturulması amaçlanmıştır.

**Madde 22-** Yürürlük maddesidir.

**Madde 23-** Yürütme maddesidir.

## ERZİNCAN MİLLETVEKİLİ MUHARREM İŞİK'İN TEKLİFİ

### MESLEK HASTALIKLARI VE İŞÇİ SAĞLIĞI KANUN TEKLİFİ

**MADDE 1-** Çalışan; kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu ve özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder.

**MADDE 2-** İş kazası ve meslek hastalığı, kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin ve özel işyerlerinde istihdam edilen kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilir.

**MADDE 3-** İş kazası ve meslek hastalığı oluşmasını önlemek kamu ve özel işverenlere aittir. Gerekli önlemleri almayan kamu kurumları yöneticilerini ve özel şirket sorumlularını 1. derecede sorumlu tutar.

**MADDE 4-** İş sağlığı ve iş güvenliği yasası kamu ve özel sektörde çalışılan işler ve işyerlerinde faaliyet konularına bakılmaksızın tüm çalışanlara uygulanır.

**MADDE 5-** İşverenler iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmakla yükümlüdürler. Bunun için işyerlerinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru görevlendirmekle yükümlüdürler.

**MADDE 6-** İşyeri hemşireliği bilim dalı olarak kabul edilir. Ve uzmanlık alanı olacak şekilde üniversitelerle gerekli işbirliği yapılarak eğitim yaptırılır.

**MADDE 7-** 50 ve üzerinde işçi çalıştıran tüm işyerinde işyeri hekimi çalıştırılması zorunludur. Çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde tam gün, tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yarım gün, az tehlikeli işlerde çalışanlarda ise günde 2 saat olacak şekilde işyeri hekimi çalıştırılır. Çalışma saatleri işin durumuna göre işveren ve işyeri hekimince ayarlanır.

**MADDE 8-** 50 kişiden az kişi çalıştıran iş yerleri ortak sağlık merkezleri oluştururlar. Bu işyeri sayısı 5'den fazla olamaz. Çalışma şartları aynı şekilde uygulanır.

**MADDE 9-** İşyeri hekimlerinin belirlenmesinde tabip odaları, iş güvenliği uzmanı belirlenmesinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ilgili bakanlıkların uygun görüşü alınarak verilir.

**MADDE 10-** İşyeri hekimleri ve işgüvenliği uzmanı eğitimlerinden Türk Tabipler Birliği (TTB) ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) yetkilidir.

**MADDE 11-** İşyeri hekimlerinin ve iş güvenliği uzmanlarının görevleri ile ilgili ihmal ve kusurlu davranışlarda bulunmaları durumunda o dalın ve bakanlığın müfettişlerinin yapacağı soruşturma sonucu gerekli işlemler yapılır.

**MADDE 12-** İşyeri hekimine ve iş güvenliği uzmanlarına görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hiçbir kısıtlama yapılamaz. İşçi sağlığını ve iş güvenliğini gerektiren her türlü tedbiri alırken işveren sorumluluklarını yerine getirmekle sorumludur. Yerine getirmediği takdirde işyerinin sınıfına göre

1. uyarıda 1000-2500 TL. Para cezası
2. uyarıda 2500-5000 TL. Para cezası
3. uyarıda 10 gün işyeri kapama cezası verilir.
4. uyarıya rağmen gerekli önlemleri almayan işyerleri kapatılır.

**MADDE 13-** İş müfettişleri denetlemelerini işin sınıfına göre periyotlar halinde yapar, gerekli tedbirleri aldırmayan ve uyarılarda bulunmayan müfettişlere o iş yerinde bir kaza meydana gelmesi halinde gerekli cezai işlemler uygulanır.

**MADDE 14-** Belediyeler açılan iş yerlerinin ruhsatlarını verdikleri zaman tüm tüzük ve yönetmeliklere uygun olarak açıldığını tespitle yükümlüdürler. Yönetmeliklerde belirlenen kurallara uymayan yetkililer sorumlu tutulur.

**MADDE 15-** Özellikle iş sağlığı ve iş güvenliğinin oto kontrolü için örgütlenme sağlanmalıdır. Taşeron işçilerin sendikalaşmaları için gerekli önlemler devlet tarafından alınır.

**MADDE 16-** İş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölen kişinin sigortalı ya da sigortasız olup olmadığına bakılmaksızın ailesine maaş bağlanır. Özel şirkette çalışıyorsa ilgili firmaya rücu edilir.

**MADDE 17-** Sigortasız işçi çalıştıran işyerlerine meydana gelecek iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle yapılacak tüm işlemler devlet eliyle yürütülür. İşçi bunu ispat etmek zorunda değildir. İşveren sigortalı çalıştırmak zorundadır.

**MADDE 18-** Yoğun ve uzun süre çalışmaya kesinlikle izin verilmez. İşçilerin dinlenmeleri için gerekli tedbirler işveren tarafından alınır.

**MADDE 19-** Sağlık raporları ile iş değişikliği kararı verilmiş olanlar için işveren tarafından mazeret üretilmeden işi değiştirilir.

**MADDE 20-** Barınma sorunları çalışma hayatının bir parçası olması sebebiyle çalışanların barınma sorunlarından dolayı hayatlarını kaybetmeleri halinde iş sağlığı ve iş güvenliği yasası çerçevesinde değerlendirilir ve sosyal devlet anlayışına göre aynı işlemler yapılır.

**MADDE 21-** İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması için ilgili bakanlıklar tüm tedbirleri alır.

**MADDE 22-** Bu kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 23-** Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

## Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu

*Türkiye Büyük Millet Meclisi*

*Avrupa Birliği Uyum Komisyonu*

*10/5/2012*

*Esas No: 1/605, 2/490*

*Karar No: 15*

### TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIğINA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak Bakanlar Kurulunca Başkanlığımıza sunulan 1/605 Esas Numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı 11/4/2012 tarihinde, Erzincan Milletvekili Muharrem Işık tarafından 2/490 Esas Numaralı Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi ise 12 Nisan 2012 tarihinde Komisyonumuza havale edilmiştir. Tasarı ve Teklif, Komisyonumuzun 10/5/2012 tarihli 6. toplantısında İzmir Milletvekili Mehmet TEKELİOğLU başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği temsilcilerinin katılımlarıyla görüşülmüştür.

Tasarı ve Teklifin temel amacı, iş sağlığı ve güvenliği hakkının taraf olduğumuz uluslararası anlaşmalarla uyumlu olarak düzenlenmesidir. Tasarı ve Teklif, birbiri ile ilgili olduklarından İttüzüğün 35'inci maddesi uyarınca, Tasarı esas alınmak suretiyle birleştirilerek görüşülmesi kararlaştırılmıştır.

Tasarı ile işle bağlantılı olan veya işin icrası sırasında ortaya çıkan kaza veya yaralanmalar ile çalışma ortamında bulunan risklerin asgari seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanması, Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Direktifinin mevzuatımıza kazandırılması ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun müstakil bir kanuni düzenlemeye gidilmesi amaçlanmaktadır. Anılan Direktifte benimsenen iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada sürekli iyileşme ve önleme politikasının oluşturulması, çalışanların yönetime katılımı, çalışanların ve temsilcilerinin eğitimi konularında düzeltici yaklaşım esas alınarak hazırlanan Tasarıda, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamak, işverenin asli yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlı olduğu ve çalışanların tümünü kapsamadığı göz önüne alındığında; onaylanan uluslararası sözleşmeler ve Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum süreci, farklı statülere sahip çalışanların da mesleki sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha kapsayıcı düzenlemelerin yürürlüğe konulması ihtiyaçı ortaya çıkarmıştır. Tasarı Avrupa Birliği'nin 1989 yılında kabul ettiği ve sınırlı istisnalar dışında bütün çalışanları kapsayan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktifi ile ulusal ihtiyaçlar esas alınarak hazırlanmıştır.

Tasarı, yürürlükteki mevzuatta geçerli olan kuralcı yaklaşımdan ziyade iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşımı benimseyerek, mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, iş sağlığı ve güvenliğini destekleyici bir araç olarak görülmeli durumunda; iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabileceği esasından hareketle, sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından desteklenen bir ülke politikasını hayata geçirmeyi amaçlamaktadır.

Diğer taraftan Tasarıda, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yeni bir yaklaşım olan risk bazlı yaklaşım çerçevesinde, işyerlerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve alınacak önlemlerin bu kriterler göz önünde bulundurularak belirlenmesi öngörülmektedir. Bu çerçevede risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğünü işverene yükleyen Avrupa Birliğinin 89/391/EEC sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütünün 161 sayılı Sözleşmelerine de paralel olarak, iş yerleri bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. Çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olarak sınıflandırılan iş yerlerinin bu niteliklerine göre alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinde farklılığa gidilmiştir.

Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmeler sırasında Hükümet Temsilcisi, Tasarının hazırlanmasında önleyici bir yaklaşımın esas alındığını, Tasarı ile bütün işyerleri için önleyici risk değerlendirmesi zorunluluğu ile iş kazalarında tek bildirim esası çerçevesinde bildirim sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması zorunluluğunun getirildiğini, birden fazla işyeri bulunan toplu çalışma yapılan yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işbirliği yapılması zorunluluğu getirilerek iş kazaları ve meslek hastalıklarının henüz meydana gelmeden önlenmesinin amaçlandığını, bu koordinasyonun toplulaştırılmış işyeri yönetiminin yerine getirilmesinin daha etkin önlemlerin alınmasını sağlayacağını, hayati tehlike durumunda tehlike giderilinceye kadar tehlikenin boyutuna göre işin kısmen veya tamamen durdurulması düzenlemesiyle iş kazalarının önlenmesinin amaçlandığını ifade etmiştir.

Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuatımızın yeterli olmadığını değerlendirildiğini, 2011 yılı ilerleme raporunda Avrupa Birliğinin temel görüşünün Türkiye'nin söz konusu Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlayamadığı yönünde olduğunu belirtmişlerdir. Tasarı genel olarak, Avrupa Birliği müktesebatına uyumlu olmakla birlikte, Tasarının 14'üncü maddesinin dördüncü fıkrası hükmüne karşılık gelen 89/391/EEC Sayılı Avrupa Birliği Direktifinin 11'inci maddesinin altıncı fıkrasının, çalışanların işveren tarafından alınan önlemlerin ve uygulanan risk önleyici yöntemlerin etkinliği konusunda başvuru haklarını daha geniş kapsamlı olarak düzenlediğini, Tasarıdaki konuya ilişkin düzenlemenin, başvuru hakkının güvenceye alınması bakımından Direktifle karşılaştırıldığında daha esnek bir düzenleme olarak değerlendirilebileceğini ifade etmişlerdir.

Avrupa Birliği Bakanlığı temsilcileri ayrıca, Tasarı ile çocukların ve genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına yönelik hüküm getiren 4587 sayılı İş Kanununun 85'inci maddesinin, İş Kanununun 71'inci maddesinde yer alan düzenlemenin yeterli olduğu gerekçesiyle yürürlükten kaldırılmasının, mevzuatımızda çocukların kötü şartlarda ve ağır işlerde çalıştırılması konusunda boşluk doğuracağını değerlendirdiklerini belirtmişlerdir.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeler sırasında İş Kanununda çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı konusundaki düzenlemelerin varlığına rağmen, çocukların fiziksel istismarı, çocuk işçiliğiyle mücadele ve iş güvenliği ve sağlığı açısından on sekiz yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması yasağının ayrıca güvence altına alınmasının gerekli olduğu, Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütünün 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi temelinde üstlendiği yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında böyle bir düzenlemeye yer verilmesinin gerekli olduğu, bu gerekçeyle bir ilave madde konularak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ve çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını açık bir biçimde düzenlenmesi gereği bazı Komisyon üyelerimiz tarafından da ifade edilmiştir.

Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmeler esnasında, Avrupa Birliği Direktifinin, iş güvenliğini sağlama konusunda yeterli güvenceler öngörmediği, Direktifin mer'î mevzuatımızda yer alan hükümlerden daha güvenceli hükümler getirmediği ifade edilmiştir. Meslek hastalıklarının Tasarıda düzenlenmemiş olmasının önemli bir eksiklik olduğu, Tasarıda konuya ilişkin düzenleme yapılmasının meslek hastalıklarının görülme oranını düşüreceği vurgulanmıştır. 31/5/2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda 2008 yılında yapılan değişiklikle kamu çalışanlarının kapsam dışında tutulduğu göz önüne alındığında, Tasarının kamu çalışanlarını kapsamaması, kamu çalışanlarının iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan sosyal güvenlik haklarının sigorta karşılığının belirlenmesinde mevcut mevzuat çerçevesinde sorunlar yaşanması da Tasarının tümü üzerinde yapılan görüşmeler sırasında dile getirilmiştir.

Tasarı ile işverene, sorumluluğunu hizmet alımı yöntemi ile çalıştırılan iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanına devretme, bu kişilere de sorumluluklarını doğrudan çalışana devretme imkânı tanındığı ileri sürülmüştür. Çalışanların sorumluluğu konusundaki düzenlemelerin 1475 sayılı Kanunda daha güvenceli olduğu, Tasarıda yer alan işçilerin sorumluluğu konusundaki ağır hükümlerin bu haliyle, çalışanları korumayan düzenlemeler içerdiği ifade edilmiştir. Ayrıca Tasarıda tanınmış olmakla birlikte, çok önemli bir hak olan çalışmaktan kaçınma hakkının, taşeronlaşma yönteminin çok yaygın bir istihdam modeli olarak uygulanması nedeniyle iş güvencesinin olmadığı ülkemizde, etkin kullanılamayacağı da ifade edilmiştir.

Bir diğer görüş olarak, Tasarıdaki temel anlayışlardan birinin de Avrupa Birliği'ne uyum üzerinden sosyal diyalogun sağlanması olduğu, çalışanların sürece etkin katılımının sağlanması gerektiği, bu noktada Tasarıda Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin çoğunluğunun atanmış temsilcilerden oluşmasının öngörülmesinin sosyal diyalogun gerçekleşmesine katkı sağlayamayacağı vurgulanmıştır. Ulusal Konseyin kuruluşuna ilişkin olarak yöneltilen eleştiriler, Ulusal Konseyde kamu ağırlığının azaltılması, üniversitelerin neredeyse olmayan ağırlıklarının güçlendirilmesi, sendikal ve meslek örgütlerinin güçlendirilmesi ve idari özerkliğe sahip bir hâle getirilmesi noktalarına ilişkindir.

Sosyal taraflar arasındaki diyalogun hayata geçirilebilmesi açısından konunun Ekonomik ve Sosyal Konseyde ele alınmasının önemli olduğu, Ekonomik ve Sosyal Konseyde sosyal diyalog tam anlamıyla gerçekleştirilmeden, hem işyerlerinin güvenliği açısından hem de işçinin sağlığı açısından bir ilerleme sağlanmasının güç olduğu ifade edilmiştir.

İş güvenliğinin devletin önderliğinde işçi ve işverenlerimizin hassasiyet göstermesi ile sağlanabileceği, sendikaların sürece etkin katılımının bu noktada çok önemli olduğu, istatistiklerin örgütlenmiş iş yerlerinde yani sendikalı olan, toplu iş sözleşmesi olan iş yerlerinde iş kazalarının olabildiğince az olduğunu gösterdiği ifade edilmiştir. Güvencesiz çalışmanın yani taşeronlaşmanın sınırlandırılmadığı, sendikal örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmadığı bir işçi sağlığı ve güvenliği düzenlemesinin başarılı olmasının mümkün olamayacağı, Tasarı aleyhinde ileri sürülen bir diğer görüştür.

ILO'nun iş sağlığı hizmetlerine ilişkin 161 sayılı Sözleşmesinin, iş sağlığı hizmetlerini sunan personelin mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışmalarının garanti edilmesini düzenleyen 10'uncu maddesinde yer alan düzenleme ile paralel olarak, işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencelerinin Tasarıda güçlendirilmesi gerektiği de vurgulanmıştır.

Teklif sahibi Erzincan Milletvekili Muharrem IŞIK, Teklifinin esas olarak meslek hastalıklarının önlenmesini hedeflediğini, bu amaçla meslek hastalıkları hastanelerinin sayısının artırılmasına dair hükümler içerdiğini ifade etmiştir. Meslek hastalıklarının erken teşhisinin ancak tabip ve mühendis odaları ile sendikaların birlikte çalışmasıyla olabileceğini ifade eden Sayın IŞIK, müteakiben Tasarının uygulanmasında denetimin işverene değil, Bakanlık ve sivil toplum kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına bırakılması gerektiğini de vurgulamıştır.

Ülkemizde iş kazaları oranının yüksek olmasında mevzuatın kötü düzenlenmesinin payı bulunmakla birlikte, mevzuat yokluğundan kaynaklanmadığı vurgulanarak; müstakil, bağımsız, ayrı bir Kanun çıkarılması ile sorunların çözüleceği konusundaki yaklaşımın doğru olmadığı, sorunların çözülmesi için alınacak önlemlerin, iş yerinde işveren ile işçi arasındaki dengesiz ilişkiyi dengeli hâle getirecek bir sendikalaşmanın sağlanması ile mümkün olabileceği, bir taraftan işverenin kârını azamileştirme hırsı sürerken, iş güvenliğini sağlamaya yönelik etkin önlemlerin alınmasının hayati öneme haiz olduğu, kayıt dışı çalışma oranlarının yüksek olması karşısında iş sağlığı ve güvenliğini korumanın yapısal zorluklarını aşmanın güçlükleri de vurgulanmıştır.

Ayrıca Tasarıda yer alan “Kamu Görevlileri Sendika Kanunu hükümleri uyarınca yetkili sendika bulunması hâlinde iş yeri sendika temsilcileri işçi sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilir.” hükmünün “görev yapar” biçiminde bağlayıcı olarak düzenlenmesinin, sendikaların sisteme dâhil edilmesini sağlayacağı ifade edilmiştir.

Tasarının eleştirildiği bir diğer husus, Tasarıda iş güvenliği uzmanlarının iş güvencelerinin düzenlenmemiş olmasıdır. İş güvenliği uzmanlarına işyeri sendika temsilcilerine verilen güvenceye benzer bir güvence verilmesi gerektiği, işyeri sendika temsilcisinin atanması konusunda herhangi bir yetkisi bulunmayan işverene, benzer biçimde iş güvenliği temsilcisini de atama yetkisi verilmemesi gerektiği de vurgulanmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin finansmanın çok yüksek maliyetleri olduğu vurgulanarak, iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin, “Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından iş kazası, meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılarak...” finanse edileceğinin düzenlenmesinin, Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçesinin açık verdiği dikkate alındığında yerinde bir düzenleme olmadığı, bu kaynağın Genel Bütçeden aktarılmasının doğru olacağı ifade edilmiştir.

Çalışmaktan kaçınma hakkının düzenlendiği 10’uncu maddede yer alan “ciddi ve yakın tehlike” ibaresinin “ciddi veya” biçiminde yeniden düzenlenmesi gerektiği ifade edilerek, Kanunun yürürlüğe giriş tarihinin iki-üç yıl sonrası gibi ileri bir tarihe ertelenmesi de eleştirilmiştir.

Bu eleştirilere cevaben Hükümet temsilcisi, maliyet açısından yükümlülükler veya sorumluluklar getirilmeden sorunların çözümünün mümkün olmadığını, diğer taraftan 1 ila 9 işçi çalıştıran küçük işletmelerdeki tehlikeli veya çok tehlikeli iş yerlerinde maliyeti devletin üstlendiğini, işverene, küçük esnaf ve sanatkârlara gelebilecek bir maliyetin söz konusu olmadığını ifade etmiştir. Bunun dışında, tehlikeli ve çok tehlikeli olan işyerleri için, 10 ila 49 işçi çalıştıran iş yerlerimiz için de az tehlikeli olanlarda aylık 43 TL, tehlikeli olan iş yerlerinde aylık 78 TL, çok tehlikeli olan iş yerleri için de aylık 113 TL gibi bir maliyetle bu hizmetlerin sunulabileceğinin hesaplamalarla ortaya konulduğunu ifade etmiştir.

Hükümet temsilcisi üçlü diyalog konusunda getirilen eleştiriye cevap mahiyetinde, Tasarının hazırlık aşamasında işçi ve işveren konfederasyonları ile çok sayıda toplantılar yapıldığını, işçi ve işverenin önemli ölçüde mutabakatlarıyla Tasarının Bakanlar Kuruluna sunulduğunu, dolayısıyla “diyalogu” gerçekleştirmek konusunda azami ölçüde gayret sarf edildiğini ifade etmiştir.



Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin üye sayısı konusunda Komisyonumuzda hâsıl olan tereddüt üzerine, Hükümet temsilcisi, işveren sendikalarından 3, işçi sendikalarından 3, memur sendikalarından 3'er olmak üzere, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği gibi sivil toplum kuruluşlarından da birer katılımcının bulunduğunu, kamu kesiminden Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ve Yüksek Öğretim Kurulunun birer temsilcilerinin katılımıyla Konseyin oluşturulduğunu ifade ederek konuyu açıklığa kavuşturmuştur.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeler ardından, Tasarının maddelerinin görüşülmesine geçilmesi kabul edilmiş ve Komisyonumuzca Tasarının yalnızca değişiklik önergesi verilen 14'üncü ve 27'nci maddelerinin görüşülmesine karar verilmiştir.

Tasarının 14'üncü maddesi üzerinde yapılan görüşmelerde; Avrupa Birliği Bakanlığının görüşleri doğrultusunda, çalışanların ve/veya temsilcilerinin, vatandaş olarak farklı hukuki düzenlemeler kapsamında kamu kurumlarına başvuru hakkı bulunmakla birlikte, çalıştıkları işyerlerinde sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atan hususları ilgili mercilere bildirme haklarının da Tasarı kapsamında açık ve tercihen ilgili AB Direktifinde yer aldığı ifade biçimiyle tesis edilmesinin, AB Direktifine uyum sağlanabilmesi bakımından yerinde olacağı ifade edilmiştir.

Bu çerçevede verilen bir önerge ile 14'üncü maddenin dördüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

“(4) Çalışanlar ve çalışan temsilcileri; işveren tarafından alınmış önlemlerin ve uygulanan yöntemlerin iş yerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında yetersiz olduğu gerekçesiyle yetkili makama başvuruda bulunma hakkına sahiptirler. Çalışan ve çalışan temsilcilerine, yetkili makamlar tarafından yapılan teftiş ziyaretleri sırasında, kendi gözlemlerini iletmeleri için fırsat verilir. Çalışanların ve temsilcilerinin iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.”

Komisyon üyesi bazı milletvekillerimiz, Tasarının çocukların ve genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına yönelik hüküm getiren 4587 sayılı İş Kanunu'nun 85'inci maddesini yürürlükten kaldırarak yerine yeni bir düzenleme öngörmemesinin, İş Kanununun 71 'inci maddesinde “çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı”nın düzenlenmesine rağmen, çocukların fiziksel istismarı, çocuk işçiliği ile mücadele ve iş güvenliği ve sağlığı açısından on sekiz yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamasının ayrıca güvence altına alınmasının zorunlu olduğunu ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda, Türkiye'nin, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 182 sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi'nin temelinde üstlendiği yükümlülükleri yerine getirebilmesi için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısında böyle bir düzenlemenin yer alması gerektiği gerekçesi ile Tasarıya “On sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz.” hükmünün 25'inci madde olarak eklenmesi, diğer maddelerin buna göre teselsül ettirilmesi yönünde bir önerge verilmiştir.

Verilen önerge hakkında Hükümet temsilcisi, AB ülkelerinde veya diğer sanayileşmiş ülkelerde “ağır ve tehlikeli işler” tanımına yer verilmediği gerekçesi ile “ağır ve tehlikeli işler” tanımının kaldırıldığını, bu çerçevede 85'inci maddenin de kaldırılmasının mevzuatta boşluğa neden olmayacağını ifade etmiştir. Genç işçilerin çalışabilecekleri alanların ilgili yönetmeliklerde düzenlendiğini ve ikinci

bir mevzuata ihtiyaç olmadığını, söz konusu yönetmelikte çocukları çalıştırma yasağı veya çocukların çalıştırılmayacağı işlerin kapsamının Kanunun 85’inci maddesinden daha geniş düzenlendiğini ifade eden Hükümet temsilcisi, anılan 85’inci maddenin ilgasıyla, on sekiz yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçilerin çalışma alanının daha da daralmış olduğu, düzenleme ile genç ve çocuk işçilerin daha fazla yerde çalışmasına cevaz vermek değil, daha az yerde çalışmasının hükme bağlandığı gerekçeleri ile verilen önergeye katılmadıklarını ifade etmiştir.

Görüşmelerin ardından, İş Kanununda yer alan “On beş yaşını doldurmuş olan çocuklar eğitimlerini, gelişmelerini, sağlıklarını engelleyecek şekilde çalıştırılmaz.” hükmü ile çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılması zaten yasaklanmış olduğundan, ayrıca düzenlemeye gerek olmadığı gerekçesi ile önerge reddedilmiştir.

Haklarında önerge bulunan maddeler üzerindeki görüşmelerin tamamlanmasının ardından Tasarının tümü, yapılan değişikliklerle birlikte Komisyonumuzca uygun bulunmuştur.

Raporumuz yukarıdaki mülahazalarla, esas Komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu’na sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan <i>Mehmet Tekelioğlu</i> İzmir	Başkanvekili <i>Cahit Bağcı</i> Çorum	Başkanvekili <i>Umut Oran</i> İstanbul (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir) Üye <i>Sait Açba</i> Afyonkarahisar
Sözcü <i>Ercan Candan</i> Zonguldak	Kâtip <i>Ahmet Kenan Tanrıku</i> İzmir (Muhalifim)	Üye <i>Aykan Erdemir</i> Bursa (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)
Üye <i>Aylin Nazlıca</i> Ankara (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Nazmi Haluk Özdalga</i> Ankara	Üye <i>Oğuz Oyan</i> İzmir (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)
Üye <i>Ali Şahin</i> Gaziantep	Üye <i>Ayşe Eser Danişoğlu</i> İstanbul (Muhalifim, muhalefet şerhi ektedir)	Üye <i>Faruk Işık</i> Muş
Üye <i>Yıldırım Mehmet Ramazanoğlu</i> Kahramanmaraş	Üye <i>Cem Zorlu</i> Konya	Üye <i>Afif Demirkıran</i> Siirt
Üye <i>Ebubekir Gizligider</i> Nevşehir		

## KARŞI OY

10 Mayıs 2012 tarihinde AB Uyum Komisyonu'nda birlikte görüşülen ve maddelerine geçilmeksizin çoğunluk partisi oylarıyla kabul edilen 1/605 Esas Sayılı **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Tasarısı** ile 2/490 Esas Sayılı **Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi** hakkında Anamuhalefet Partisinin aşağıda imzaları bulunan üyeleri, taslak ve teklif üzerinde yeterli bir tartışma ve düzeltme olanağı bulamadıkları için muhalif kalmışlardır.

Türkiye, iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından Avrupa çapında talihsiz bir liderliğe sahiptir. Dünyada da, yıllara göre sırası değişmekle birlikte, her zaman ilk beş ülke arasında yer almaktadır. Böyle bir ülkede iş güvenliği, işçi sağlığı ve meslek hastalıkları konusunda önümüze getirilen tasarı ve tekliften daha iyi bir koruyucu/önleyici sağlık/güvenlik düzenlemesi sunulmuş olması gerekirdi. AB Bakanlığı'nın ve AB Uyum Komisyonu'nun da bu konuda daha fazla titizlenmesi gerekirdi. Komisyon toplantısına da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın bizzat katılmış olması gerekirdi.

Komisyonun bece sırasıyla DİSK, Hak-İş, TESK, TİSK, TMMOB, TOBB, TTB temsilcileri katılmışlar ve bu sırayla yedişer dakikalık sunuşlar yapmışlardır. Sunuşlarda ve bazı kuruluşların sunduğu yazılı notlarda önemli eleştiriler dile getirilmiş ancak bunların tasarısı ve teklifte yeterince dikkate alınmadığı dile getirilmiştir. Komisyonun en büyük işçi sendikası konfederasyonu olan TÜRK-İŞ'in katılmaması tarafımızca esefle not edilmiştir. Aynı yokluğun daha önce Toplu İş İlişkileri Kanun Tasarısı'nın Komisyonumuzda görüşülmesi sırasında da yaşandığının altı çizilmelidir. Benzer bir saptamanın, düzenlemelerin memurları da kapsadığı iddiası söz konusu olduğuna göre, memur sendikaları konfederasyonlarını da ilgilendireceği açıktır. Eğer asıl komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna temsilci gönderiliyor olsa bile, bunun, tali komisyonlara temsilci gönderilmemesinin gerekçesi olamayacağı düşünülmekte ve söz konusu sendikal örgütlenmelerin daha sorumlu davranmaları beklenmektedir.

Anılan alanlarda ayrı/müstakil yasal düzenlemeler yapılıyor olmasına abartılı bir önem atfedildiği ve sanki böyle yapılırsa iş kazalarının ve meslek hastalıklarının daha az sıklıkla görüleceği izleniminin verilmesi istendiği görülmektedir. Bu yaklaşım kesinlikle yanıltıcıdır. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının Türkiye'de rekor düzeylerde görülmesinin nedeni bu konuların ayrı bir yasayla düzenlenmemiş olması değildir. Nitekim 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünün işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili düzenlemelere ayrılmış olmasına rağmen bu konularda bir iyileşme sürecinin yaşanmamış olması, nedenlerin başka yerlerde aranmasını gerektirmektedir. Bu nedenler şöyle sıralanabilir:

1) Evrensel bir sorun olmakla birlikte Türkiye koşullarında daha da geçerli olan birinci sorun alanı, sermayenin kârını azamileştirme hırslarının işçinin iş güvenliğine ilişkin koruyucu/önleyici önlemlerin maliyetleriyle çatışma halinde olmasıdır. Emeğin savunmasız yani örgütsüz, sendikasız, yasal güvencesiz olması koşullarında bu çelişki büyümektedir. Sistemi değiştirmenin mümkün olmadığı mevcut koşullarda, sistemin ehlileştirilmesine yönelik sosyal devlet uygulamalarının -buradaki örnekte güvenli işyeri/ sağlıklı çalışma ortamının- oluşturulması yaşamsal önemdedir. İş güvenliği konusunda **işverenin eğitilmesi** ve yaptırımlara bağlanması, bu bakımdan işçinin eğitilmesine göre öncelik taşımaktadır.

2) **Kurumsal yapının yetersizliği**, yasal güvencelerin eksikliği, örgütlenme/sendikalaşma haklarının engellenmesi iş güvenliği ve meslek hastalıklarının en temel sorun alanıdır.

3) **Taşeronlaşma ve kayıt dışı istihdamın yüksek oranı** (Türkiye’de yüzde 43) -yani bu kesimler için mutlak işgücü esnekliğinin varlığı- iş güvenliğini iş güvensizliğine dönüştürmektedir. Kayıt dışılık önlenmeden Türkiye’de yasal düzenlemelerle iş kazalarının azaltılması olanağı çok kısıtlıdır.

4) **Koruyucu ve önleyici hizmetlerin ve donanımın yetersizliği**; işçinin mesai saatleri içinde yeterli bir güvenlik eğitimine tabi tutulmaması; işçinin güvenlik kültürünün yetersizliği ve kaderciliği; **işi kaybetme korkusunun** işçiyi tedbirsiz davranmaya yöneltmesi, iş kazalarını daha da kaçınılmaz kılmakta ve daha ağır yaşanmasına neden olmaktadır.

5) **Denetimin ve caydırıcılığın yetersizliği** iş güvenliği sorunlarının büyümesinin diğer bir nedenidir. 50 işçi üzerindeki iş yerlerini kapsayan yürürlükteki düzenlemenin dahi ciddi bir denetim sorunu yarattığı düşünüldüğünde, yeni tasarının bu kapsamı 10 işçinin üzerindeki iş yerlerine genişletmesinin getireceği ek denetimsizlik sorunlarıyla başa çıkılması daha zor olacaktır.

\*\*\*

Son 10 yılda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki mevzuatın sorunlu bir alan olmaktan kurtarılamamış olması da iktidardaki siyasi iradenin bu konuya samimi olarak çözüm getirmek niyetinin sorgulanmasına yol açmaktadır.

2003 yılında 1475 sayılı yasanın yerine getirilen 4857 sayılı İş Kanunu’nun işçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyen beşinci bölümünün 78, 81 ve 82 nci maddeleri için, yasanın öngördüğü gerekli koşulları yerine getirmediği için meslek odalarının başvuruları üzerine Danıştay tarafından yürütmeyi durdurma kararları verilmiştir.

78 inci madde gereğince yayımlanması gereken “İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü” yönetmelik biçiminde yayımlandığı ve AB Direktifinin çevirisinden ibaret olduğu için dava konusu edilmiş ve Danıştay’ca 2004 yılında (1942 sayılı Kararla) iptal edilmiştir. Aynı metin daha sonra Tüzük adı altında taslak metin olarak Danıştay’a sunulmuş ancak 2006 yılında 174 sayılı Kararla, soyut ve genel direktiflerin çevirisi olan bu taslağın da, somut, içeriği belli ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, doğrudan uygulama gücü bulunmayan bir biçimde ifadelendirildiği, zorunlu temel ilkeleri ve yeterince koruyucu hükümleri içermediği, herkesin farklı yorumlayacağı bir biçimde düzenlendiği gerekçeleriyle iadesi kararlaştırılmıştır. Görüldüğü gibi, AB direktiflerinin çevirisiyle AB uyumunun sağlanamayacağı bizzat Danıştay Kararlarıyla tescil edilmiştir.

4857 sayılı Kanunun 81. maddesi gereğince yayımlanan işyeri hekimlerine ilişkin yönetmelik de TTB tarafından dava konusu edilmiş ve yönetmeliğin birçok maddesi 2004 ve 2006 yıllarında Danıştay’ca iptal edilmiştir.

82 nci madde gereğince yayımlanan “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” de TMMOB tarafından dava edilmiş ve Danıştay’ın 2006 tarihli iki ayrı kararıyla iptal edilmiştir.

Bu yönetmeliklerin iptalinden sonra yasaya ve Danıştay kararlarına uygun tüzük ve yönetmeliklerin yapılması gerekirken, ilgili Bakanlık, 78 inci maddenin öngördüğü tüzük düzenleme görevini yok sayarak ve yönetmelik yayımını öngören 81 ile 82 nci maddeleri de birleştirerek birer yasa hükmü halinde 5763 sayılı torba yasa içinde Meclis’ten geçirmiştir. Bu değişikliklerden sonra, Bakanlık, 2009 tarihinde bir “İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik” uygulamasını yürürlüğe sokmuş, ancak bu yönetmeliğin yürütmesi de TMMOB ve TTB tarafından dava konusu edilmiş ve hukuka aykırılıklar taşıdığından Danıştay’ın 2009 yılında verdiği kararlarla durdurulmuştur.

Bakanlık gene meslek odaları ve idari yargıyla uyuşmazlık yolunu seçerek bu defa Gelir Vergisi Kanunu ile ilgili değişiklikler içeren 6009 sayılı torba yasa içine 2009 tarihli yönetmelik hükümlerini yerleştiren önermeleri milletvekillerinin dahi incelemesinden kaçırarak yasalaştırmıştır. Bu yasal düzenlemeye dayanarak Bakanlık daha önce yürütmesi durdurulan üç ayrı yönetmeliğin benzerlerini 27 Kasım 2010'da yeniden yürürlüğe koymuştur. (Cumhuriyet Halk Partisi yönetmeliklerin dayanağı olan 6009 sayılı yasa hükümleri için Anayasa Mahkemesi'ne iptal ve yürürlüğün durdurulması başvurusu yapmış ancak Mahkeme'nin 9.2.2012 günlü kararıyla 4857'nin 2 nci ve 81 inci maddelerine ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'un 12 maddesine yaptığı itirazlar reddedilmiştir).

Bakanlığın Danıştay kararlarını baypas etmedeki kararlılığı, bir hukuk devletinde olması gereken teamüllere aykırı bir tutumun benimsendiğini göstermektedir. Bunun gösterdiği bir başka şey, 12 Eylül 2010 Referandumunda yürütmenin yüksek yargıyı denetimi altına alma iştahının sadece Anayasa Mahkemesi ve HSYK ile sınırlı olmadığı, Yargıtay ve özellikle kamu hukukunun ve kamu yararının savunucusu konumunda olan Danıştay'ı hedeflediğidir. Son olarak, özelleştirme uygulamalarına ilişkin Danıştay kararlarının yürürlüğünün Anayasaya aykırı olarak Bakanlar Kurulu kararıyla durdurulabileceğine ilişkin geceyarısı Meclis operasyonunun gösterdiği gibi, yargı kararları yürütme açısından bir ayakbağı olarak görülmektedir. Bu anlayış, AB ile uyumu temelinden zedeler niteliktedir.

\*\*\*

"İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı", adından başlayarak sorunlar taşımaktadır. Daha önceleri doğru olarak "işçi sağlığı" biçimindeki tanımın "iş sağlığı" biçimini alması haklı bir nedene dayanmamaktadır. İş kazaları ve iş güvenliği tamlamaları Türkçe dil kurgusu açısından doğruysa da, biyolojik varlıklar için kullanılması gereken "sağlık" sözcüğünün "iş" için kullanılması doğru değildir. Tasarının adının asıl komisyonda "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Tasarısı" olarak değiştirilmesi uygun olacaktır.

Söz konusu tasarıya ilişkin olarak ayrıca şu itirazlar yöneltilebilir:

**Birincisi**, işçileri (işyerinde çalışan yönetici olmayan tüm statülerdeki çalışanları) ilgilendiren **tasarının kurgusunda işçilerin sendikal örgütlenmelerinin yok hükmünde oluşudur**. Sendika temsilcisinin anıldığı tek madde "İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi" başlıklı 16 ncı Maddenin 6 ncı fıkrasıdır. Buna göre, "...yetkili sendika bulunması halinde işyeri sendika temsilcileri iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapabilir". Peki niye "görev yapar" denilememektedir? Hatta bir adım daha ileri gidilerek, "sendika temsilcisi bu görevi yapamayacak durumda ise yerine yetkili sendikaca bir başka iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi seçilir" hükmünün yer alması gerekmez miydi? AB uygulaması tam da bu yönde işlemekte yani sendikaları öne çıkarmaktadır. Bu bakımdan AB ile uyum yoktur.

Kaldı ki, başka maddelerin işleyişinde de sendikaların veya sendikal güvencelerin işin içinde olması gerekmez miydi? Örneğin, "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülükleri"ni düzenleyen 7 nci maddenin birinci fıkrasında adı geçen hekim ve uzmanların "görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle hak ve yetkileri kısıtlanamaz" denilmektedir ama bunu iş hukukumuzda (2821 sayılı Kanunda) sağlam bir biçimde tanımlanmış "işyeri sendika temsilcisi" güvencesine bağlamak nedense -işçi sendikaları konfederasyonların taleplerine rağmen- tamamen dışlanmaktadır. Bu tutum, hükümetin işçi sağlığını ve güvenliğini düzenlerken bile işçi sendikaları yerine işveren sendika ve örgütlerinin taleplerine daha duyarlı olduğunu göstermektedir.

Çalışanlara 10 uncu maddede olduğu gibi “çalışmaktan kaçınma hakkı”nın tanınması olumludur; ancak bu hakkın “ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalınması” gibi çifte koşula bağlanması yanlıştır. Burada da (DİSK’in notunda belirtildiği gibi) sendikaların önerisinin dinlenmesi ve önceki tasarlarda olduğu üzere “ciddi veya yakın tehlike” ifadesinin kullanılması yerinde olacaktır.

**İkincisi**, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin **piyasalaştırılması**dır. İşveren, işyeri bünyesinde iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmediği zaman bu hizmetin tamamını veya bir kısmını “**ortak sağlık ve güvenlik birimleri**”nden (OSG) hizmet satın alarak yerine getirebilecektir (madde 6). Ticari şirketler olan OSG ve İSGB (“iş sağlığı ve güvenlik birimleri”) şirketleri, sadece hizmet satan kuruluşlar olacağından, işletmelerde iş güvenliği anlayışının yerleşmesi ve gelişmesini sağlamakta yetersiz kalacaklardır. İş güvenliğiyle görevli mühendisler ve işyeri hekimleri sağlık-güvenlik hizmeti satan şirketlerin elemanları olacağından hizmet verdikleri işyerine yabancı kalacaklardır. 10-50 işçi çalıştıran küçük-orta ölçekli işletmelerde ise devlet desteği anlamlı düzeylerde olmaksızın bu hizmetlerin satın alınmasında sorunlar yaşanacaktır. AB uyumunun bu bakımdan da gözétilmesi yerinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak tasarıda kamu işyerleri de -tümü olmasa da- kapsanmaktadır. Kamu işyerlerinin, özellikle de büyük ölçekli olanlarının, kendi sağlık ve güvenlik hizmetlerini kendilerinin üretmelerinin öngörülmemiş olması bu tasarının önemli bir sakıncası olarak görülebilir.

**Üçüncüsü**, 17 nci maddede tanımlanan “**Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi**”nin yapısının demokratikleştirilmesi şarttır. Konsey, bürokrat ağırlıklı bir bileşime sahip olduğuna göre bu kuruldan “konsey” sözcüğünün Fransızca’daki diğer anlamına uygun olarak sadece nasihat veya tavsiye çıkması beklenebilecektir. Bu yapı Bakanlığın tüm dizginleri elinde tutma amacına belki uygun olabilir ama AB uyumuna ne kadar uygun olduğu tartışmalıdır.

**Dördüncüsü**, görüşülmekte olan Kanun Tasarısı çocukların ve genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerden korunmasına yönelik hüküm getiren 4587 Sayılı İş Kanununun 85. maddesini yürürlükten kaldırmakta ve yerine yeni bir düzenleme öngörmemektedir. İş Kanunu’nun 71. maddesinde “çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı” konusunda düzenleme mevcut bulunsa da çocukların fiziksel istismarı, çocuk işçiliğiyle mücadele ve iş güvenliği ve sağlığı açısından onsekiz yaşını doldurmamış çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaması ayrıca güvence altına alınmalıdır. Nitekim Türkiye’nin, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 182 Sayılı Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi temelinde üstlendiği yükümlülükleri yerine getirebilmesi için Tasarıda böyle bir düzenlemenin yer alması önem taşımaktadır. Bu konunun asıl komisyonda veya Genel Kurulda verilecek bir önergeyle düzeltilmesi umulmaktadır.

**Beşincisi**, Tasarının yürürlük maddesi sadece geçici 4 üncü ve 5 inci maddeleri yasanın yayımı tarihinde yürürlüğe sokarken, 6 ncı maddesini iki ila üç yıl sonra, diğer maddelerini ise bir yıl sonra yürürlüğe sokmaya amirdir. İş kazalarında hazin rekorlar kıran bir ülkede bu denli uzağa bırakılan yürürlük tarihleri kabul edilemez. Bu süreler içinde ortaya çıkacak yaralanmalı veya ölümlü iş kazalarının sorumluluğunu bu parlamento taşıyamaz. En azından anamuhalefet partisi olarak Cumhuriyet Halk Partisi vicdanen bu sorumluluğa ortak olmak istemez.

Yukarıda sayılan gerekçelerle, AB Uyum Komisyonunun Cumhuriyet Halk Partili üyeleri olarak aşağıda imzası bulunan bizler, maddelerinin dahi görüşülemediği **1/605** Esas Sayılı **İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Tasarısı** ile **2/490** Esas Sayılı **Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi** üzerinde yeterli bir tartışma zemini ve düzeltme olanağı bulunamadığı ve söz konusu tasarı ve teklifin bazı maddelerinin AB uyumu bakımından yeterli ve gerekli koşulları taşımadığı için muhalif olduğumuzu belirtiriz.

*Oğuz Oyan*

İzmir

*Aylin Nazlıka*

Ankara

*Umut Oran*

İstanbul

*Ayşe Eser Danışoğlu*

İstanbul

*Aykan Erdemir*

Bursa

## Alt Komisyon Raporu

*Türkiye Büyük Millet Meclisi*

*Sağlık, Aile, Çalışma ve*

*Sosyal İşler Komisyonu*

*Esas No: 1/605, 2/490*

*Karar No: 1*

24/5/2012

### TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca esas komisyon olarak Komisyonumuza, tali komisyon olarak da Adalet, Avrupa Birliği Uyum ve Plan ve Bütçe Komisyonlarına 11/4/2012 tarihinde havale edilen 1/605 esas numaralı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" ile 28/3/2012 tarihinde havale edilen 2/490 esas numaralı "Erzincan Milletvekili Muharrem Işık'ın; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi" hakkında Komisyonumuzun 18/4/2012 tarihinde Tasarı ve Teklifin birleştirilerek görüşülmesine ve görüşmelerin 1/605 esas numaralı Kanun Tasarısı üzerinden yürütülmesine karar verilmiştir. Ayrıca daha ayrıntılı bir şekilde incelemeyi teminen, bir Alt Komisyon kurulmasına ve alt komisyon çalışmalarını takiben görüşmelere devam edilmesine karar verilmiştir.

Alt, Komisyonun 9/5/2012, 16/5/2012, 17/5/2012, 22/5/2012 ve 24/5/2012 tarihlerinde yaptığı toplantıya; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcileri katılmıştır.

Tasarının geneli üzerindeki görüşmeler sırasında;

- Tasarının 2 nci maddesinde, Kanun kapsamında görülen "çırak" kavramının, 3 üncü maddede tanımlanmış olan "genç çalışan" kavramı ile örtüşmesi için yoruma meydan bırakmayacak şekilde bir düzenlemenin yapılması gerektiği,

- Tasarının 3 üncü maddesinde;

o Ev hizmetlerinde çalışan kadın nüfus ile bu tür işlerde meydana gelen iş kazaları nedeniyle yaşanan mağduriyetler göz önüne alındığında ev hizmetlerinin kapsama alınması gerektiği,

o Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Tüzük'ün 101 inci maddesi birinci fıkrasında tanımlanan "iyileştirme" kavramı çerçevesinde hükümlülerin yer aldığı faaliyetlerin, gerçek anlamda çalışma sayılamayacağı gerekçesiyle "Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme (rehabilitasyon) kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik, meslek edindirme ve benzeri her türlü faaliyetler"in istisna kapsamına alınması gerektiği,

- Tasarının 4 üncü maddesinde; "iş kazası", "işyeri" ve "meslek hastalığı" tanımlarının 5510 sayılı Kanunla paralelliği sağlayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 5 inci maddesinde;

o İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam olarak yerine getirilmesi için çalışanların da en az işveren kadar kendi sağlık ve güvenlikleri konusunda eğitilmiş ve bilinçli davranmaları gerekliliğini dikkate alan bir anlayışla, 4857 sayılı Kanunun 77 nci maddesine paralel şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği,



o İşverenin işyerinde alınan tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleme görevine ek olarak, alınan tedbirler ile çelişen uygulamaların da ortadan kaldırılabilmesi için işverenin yetkilendirilmesi gerektiği, bu kapsamda "izlemek" ibaresinden sonra gelmek üzere "uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla" ifadesinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 6 ncı maddesinde;

o İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu ekipte yer alan hekimin sağlık hizmetinin temel unsuru olduğu, bu anlayış çerçevesinde ekibe destek sağlayacak diğer personelin tekrar değerlendirilmesi gerektiği,

o Kamu kurumlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini Sağlık Bakanlığı ve diğerleri olmak üzere parçalı bir şekilde temin etmesi yerine her kurumda iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturulmasının daha doğru olacağı,

o Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinde iş yeri hekimi çalıştırmanın ekonomik yükü göz önünde bulundurularak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde Bakanlık sorumlu tutulması ve devlet desteğinin ondan az çalışanı bulunan tüm işyerlerine ulaşacak şekilde genişletilmesi gerektiği,

o İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmekle sorumlu iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının, taşıdıkları nitelikler ve bilgi nedeniyle istihdam edildikleri, ayrıca yeterliliklerini korumak amacıyla alacakları eğitimin maliyetinin işverene yüklenmesinin yanlış olduğu,

o İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bulunan işyerlerindeki çalışan sayısına ilişkin kriterin halen uygulanmakta olan elli olması gerektiği, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için sağlanan destek kapsamına 10 ila 50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinin de dahil edilmesi gerektiği,

o 6023 sayılı Kanunda hekimlerin işyerlerinde görevlendirmelerinde Türk Tabipler Birliğine bildirim zorunluluğu olması nedeniyle, işyeri hekimleri ile meslek odaları arasındaki bağın korunması gerektiği,

o Gerekli vasıflara sahip olması şartıyla işverenin işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı görevini bizzat yürütebilmesinin, bu görevlerin mesleki bağımsızlık içinde yürütülebilmesi ilkesi de dikkate alındığında birden fazla unvanın aynı kişide birleşmesinin amaca hizmet etmediği için yedinci fıkranın madde metninde çıkarılması gerektiği,

o İşyeri hekimleri için, hekimlerin tam süreli çalışmasına ilişkin düzenlemelerin saklı tutulmasının, işverenleri işyeri hekimi istihdam etme konusunda sıkıntıya sokacağı, bu nedenle dokuzuncu fıkranın ilk kısmının çıkartılması gerektiği,

o Diğer sağlık personelinin statüsü ve işlevi ile ilgili uygulamada bir çok problemle karşılaşılacağı, bu nedenle de Tasarıdan çıkartılması gerektiği,

o İş sağlığı ve güvenliği uzmanı veya işyeri hekimlerine belge verilmesi sırasında, unvanların dikkate alınmaması ve herkesin eşit şartlarda yarışabileceği objektif bir sistemin kurulması gerektiği, bu nedenle de onuncu fıkranın (d) bendinde geçen "ve belgelendirilmeleri" kelimelerinden sonra gelen "unvanlarına göre" ifadesinin metinden çıkarılması gerektiği,

o İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine sağlanacak desteğin uygulanması sürecinde konuyla yakından ilgili olmaları nedeniyle işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının da uygun görüşlerinin aranması gerektiği,

o İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine sağlanacak desteğin iş kazası ve meslek hastalığı için ayrılmış olan kısa vadeli sigorta için toplanan primlerden finanse edilmesinin yanlış olduğu, doğrudan Hazine'den karşılanması gerektiği,

o Aynı işkolu ve aynı tehlike sınıfı/derecesinde yer almaları nedeniyle aynı oranda prim ödeyen işyerlerinden, ondan fazla çalışanı bulunan işyerlerinin destekten faydalandırılmamasının adil olmadığı,

o Tehlike sınıflarının halen uygulanmakta olan ve sorunsuz bir şekilde işleyen komisyon marifetiyle belirlenmesi gerektiği, sadece Bakanlıkça belirlenmesine ilişkin hükmün yanlış uygulamalara sebebiyet verebileceği için değiştirilmesi gerektiği,

- Tasarının 7 nci maddesinde;

o İşyeri hekim ve iş güvenliği uzmanlarının görevlerini etik kurallar ve bağımsızlık içinde yürütebilmelerini teminen, İLO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararı ile 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda da mevcut olduğu üzere, işyeri sendika temsilcisine sağlanan güvencelerin sağlanması gerektiği,

o İşverene hizmet sunan kişi veya kuruluşların hizmetlerin yürütülmesindeki kusur ve ihmallerinden dolayı sorumluluklarını yerine getirmemeleri halinde yaptırıma tabi tutulması gerektiği, belgelerinin iptal edilmesinin uygun olacağı,

- Tasarının 8 inci maddesinde;

o Birinci fıkrasının; tüm işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılabilecek teknik ve fiili altyapının bulunmaması dikkate alınarak az tehlikeli işyerlerinde asgari risklerin Bakanlık tarafından belirlenmesinin sağlanması gerektiği,

o Altıncı fıkrafta, çok tehlikeli sınıfta yer alan ve kimyasallarla çalışılan işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde işin durdurulmasına ilişkin hükmün, hukuki ve fiili altyapı yetersizlikleri dikkate alındığında uygulanamaz olduğu, bu alanda yönetmelikle düzenlenecek konuların çok geniş tutulduğu, işin durdurulmasına yaptırımın uygulanacağı yer ve durumların tahdidi bir şekilde sayılması gerektiği,

- Tasarının 10 uncu maddesinde;

o Ceza infaz kurumları, denetimli serbestlik merkezleri ve iş yurtlarında rehabilitasyon amaçlı iyi hali nedeniyle mahkumların istihdam edilmesi dikkate alındığında; çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılmasının mümkün olmadığı bu nedenle de ceza ve tevkif evlerinin istisna tutulması gerektiği,

o İşin durdurulması halinde çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılamaz olmasının, bu dönemde başka bir işte çalışmak durumunda kalınmasının yanı sıra işçilerin diğer bazı hak kaybına uğraması ihtimalinin olduğu,

- Tasarının 11 inci maddesinde; mesleki maruziyet sonucu ortaya çıkması muhtemel meslek hastalıklarına yakalanma sıklığı ve yoğunluğu göz önünde bulundurularak; her il merkezinde, kamu hastanelerinin en az birinde, işçilerin doğrudan başvurabileceği meslek hastalıkları polikliniğinin kurulması ve bu polikliniğin kendisine intikal eden eden meslek hastalıklarını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirimini zorunlu tutulması gerektiği,

- Tasarının 12 nci maddesinde;

o Çalışanların sağlık muayenelerinin sayılmış olan durumlar dışında kendi talepleri halinde de yinelenmesinin zaman kaybına ve suiistimallere meydan verebileceği, zaten bu muayenelerin Bakanlıkça belirlenecek esaslar doğrultusunda da yapılacağı dikkate alındığında "ve talep etmeleri halinde" ibaresinin çıkarılması gerektiği,

o Yalnızca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta çalışacak çalışanlar için öngörülmuş olan sağlık raporu alma zorunluluğunun az tehlikeli sınıftaki işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiği,

o Dördüncü fıkrasında, işçilerin işe giriş için yaptırıldıkları sağlık muayenesinin iş için yapılmış sağlık gözetimi kapsamında değerlendirilerek maliyetin çalışana yansıtılmaması gerektiği,

o Beşinci fıkrasında, işyerinde bilgilerin gizliliği için hekime uygun ortam sağlanmadığı durumlar ve kayıtların korunmasından işverenin sorumlu tutulması nedeniyle, çalışanların sağlık bilgilerinin gizliliği ilkesinin ihlali halinde işyeri hekimliği belgesinin iptalinin yanlış olduğu ve metinden çıkartılması gerektiği,

- Tasarının 13 üncü maddesinde;

o Beşinci fıkrasının; mesleki eğitim almadan işe başlatılmama hususunun mesleki eğitim sisteminin ve meslek standartları çalışmalarının henüz erken bir evrede olduğu için sadece ağır ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine hasredilmesi gerektiği,

o Yedinci fıkrafta çalışanların eğitim maliyetinin işverene yansıtılmaması için son cümlelerin çıkartılması gerektiği,

- Tasarının 14 üncü maddesinde; tutuklu ve hükümlülerin çalıştırılmasının gerçek anlamda çalışma sayılmayacağı ve bilinen anlamda işveren-işçi ilişkisinin söz konusu olmadığı için istisnalar kapsamında değerlendirilmesi gereken bu grubun bu hakkını da kullanmasının söz konusu olmaması nedeniyle uygulama alanı bulamayacağı,

- Tasarının 15 inci maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi veya kuruluşların işverene karşı sorumluluklarının düzenlenmesine paralel olarak çalışanların da işverene karşı sorumluluklarının düzenlenmesi gerektiği,

- Tasarının 16 ncı maddesinde;

o İkinci fıkrafta çalışan temsilcisi sayısının 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 34 üncü ve Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı'nın 27 nci maddesi ile paralellik sağlanacak şekilde düzenlenmesi gerektiği,

o Altıncı fıkrafta düzenlenmiş olan, sendikalı işyerlerinde işyeri sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görevlendirilmelerinin zorunlu hale getirilmesi gerektiği,

- Tasarının 17 nci maddesinde;

o Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin oluşumu ve çalışma usulünün, iş yaşamının temel aktörleri olan sendika ve konfederasyonların da demokratik katılımına olanak sağlayacak şekilde özerk bir yapılanmayla politikaları etkin şekilde uygulayabilme kabiliyetine sahip nitelikte yeniden düzenlenmesi gerektiği,

o Konsey'de işveren ve işçi kesimlerinin eşit temsil edilmeleri açısından "işveren" sözcüğünün çıkarılmasını, söz konusu bentte yer alan "görevli birer" ibaresinden sonra gelmek üzere "en fazla üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonundan üç" ibaresinin eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 18 inci maddesinde;

o Birinci fıkrasında düzenlenmiş olan, aynı çalışma ortamını paylaşan ve birden fazla işverenin bulunduğu durumlarda işverenlerin birbirlerinin çalışanlarını bilgilendirmesine yönelik bir düzenlemenin uygulamada sorun yaratabileme ihtimaline karşı, "ve birbirlerinin çalışanları ile" ibaresinin çıkarılması gerektiği,

o İkinci fıkrasında düzenlenmiş olan, işverenler tarafından oluşturulmuş olan ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin işleyişi de dikkate alınarak; organize sanayi bölgeleri, alışveriş merkezleri gibi yapılanmalarda koordinasyon görevinden öte bu birimleri oluşturma olanağının da sağlanması gerektiği,

- Tasarının 19 uncu maddesinde;

o Ülkemizde iş kazaların çoğunlukla ellinin altında işçi çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği göz önünde bulundurularak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının bu tür işyerlerinde de oluşturulması gerektiği için birinci fıkrafta yer alan "elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu" ifadesinin madde metninden çıkarılması gerektiği,

o İkinci ve beşinci fıkraların; zaten asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işverenin alt işverenin işçilerinden 4857 sayılı İş Kanununda da benimsendiği üzere müteselsilen sorumlu olduğu ilkesinin var olması nedeniyle karışıklığa sebep olmaması adına madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 20 nci maddesinde;

o Birinci fıkraya 4857 sayılı Kanun ve 5510 sayılı Kanun hükümleri uyarınca Türk Silahlı Kuvvetlerinin işçi çalıştıran kurum ve kuruluşlarının denetiminin halen Milli Savunma Bakanlığı iş müfettişlerince yapıldığı, söz konusu kurum ve kuruluşların ülke güvenliğini de ilgilendirir nitelikte faaliyet göstermesi ve güvenlik zafiyetlerinin ortaya çıkabilecek olması da göz önünde bulundurularak; uygulamadaki sistemin devam ettirilmesi ekleme yapılması gerektiği,

o İkinci fıkrada, 4857 sayılı İş Kanununda inceleme yetkisinin iş müfettişlerine ait olmasından dolayı uygulamada ikilik yaratmamak amacıyla " inceleme" ibaresinin madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 21 inci maddesinde; işin durdurulması kararının; İş Kanununda işin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin düzenlemeye benzer şekilde, iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir çalışan ve bir işveren temsilcisi ile İl Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon gibi çok taraflı bir komisyon kararıyla verilmesinin daha uygun olduğu,

- Tasarının 22 nci maddesinde;

o Birinci fıkrada düzenlenmiş olan, yerine getirilmeyen her bir yükümlülük ve ihlal için birden fazla ceza öngörmesi sebebiyle, işverene ihlalin çok üzerinde idari para cezası yüklemesi ve işverenlerin çalıştırdığı işçilerinin işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümlülüğün muğlak kalması nedeniyle fıkranın madde metninden çıkarılması gerektiği,

o On ikinci fıkrasında düzenlenmiş olan, öngörülen idari para cezasının ulaşılmaya çalışılan amaca hizmet eder nitelikte olmaması ve işyerinde araştırma yapmaya engel olma ile teftiş yapmaya engel olunması halindeki yaptırımların aynı olmaması gerektiği için, "inceleme ve" ibaresinin çıkarılması ve "8.000" ibaresinin "5.000" olarak değiştirilmesi,

o Uygulanacak idari para cezalarının farklı ölçekteki işyerleri için aynı oranda yük oluşturmayacağı dikkate alınarak, maddeye son fıkra olarak, "10'dan az kişinin çalıştığı işyerlerinde bu maddede belirtilen idari para cezaları %50 indirimli olarak uygulanır." cümlesinin eklenmesi gerektiği,

o On dördüncü fıkrasının; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan veya hazırlamış olduğu güvenlik raporunu Bakanlık değerlendirmesine sunmaksızın işyerini faaliyete geçiren işverene öngörülen idari para cezalarının fahiş oranlar olması nedeniyle makul oranlara çekilmesi gerektiği,

o Yönetmelik ile ceza öngörülmesinin Anayasa ve hukukun genel ilkelerinin suç ve cezalara ilişkin ilkelerine aykırılık arz etmesi sebebiyle ikinci, dördüncü, sekizinci, on birinci ve on beşinci fıkralarının madde metninden çıkarılması gerektiği,

- Tasarının 26 ncı maddesinde; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çıkarılacak olan çeşitli yönetmeliklerde ilgili bakanlıklar ve işçi ve işveren sendikalarından oluşan sosyal tarafların da görüşlerin alınması için ekleme yapılması gerektiği,

- Tasarının 27 nci maddesinde; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre çıkarılan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesinde öngörülen prim teşvikinde değişiklik yapılmak suretiyle; üçer yıllık iş sağlığı ve güvenliği sicilleri dikkate alınarak kısa vadeli sigorta primlerinde çok tehlikeli sınıftaki iş yerleri için yüzde iki, tehlikeli sınıftaki işyerleri için yüzde bir, az tehlikeli sınıfta yer alanlar için ise 0.5 oranında prim indirimi sağlanarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi gerektiği,

- Tasarının 28 inci maddesinde;

o 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesi kaldırılmakla birlikte yeni yasa tasarısında bu madde hükümlerini karşılayacak benzeri bir hüküm konulmadığı, 15 yaşını doldurmuş genç çalışanların ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabileceği konusunda tereddütlerin olduğu, 4857 sayılı Kanunun kaldırılması düşünülen 85 inci maddesinin aynen korunması ve bu çerçevede Tasarıya taşınmasının gerektiği,

o Genç işçilerin işe alınmadan önceki sağlık muayene ve raporlarının, diğer ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacaklardan farklı hükümlere dayandırılması gerektiği için; yürürlükten kaldırılan 4857 sayılı Kanunun 87 nci maddesi yerine getirilen çalışanların sağlık gözetimine ilişkin düzenlemenin yetersiz kaldığı,

o Kadınların ve genç işçilerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 85 inci maddesinin cezai hükümlerinin aynı Kanunun 105 inci maddesinde düzenlenmiş olması ve Tasarı ile 4857 sayılı Kanunun 105 ve 85 inci maddelerinin kaldırılması ve idari para cezalarının düzenlendiği maddede bu boşluğu giderir nitelikte bir hükmün yer almadığı, bu nedenle de ek düzenleme yapılması gerektiği,

- Geçici 5 inci maddesinde; 20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik gereğince sınav hakkı kazanmış olanların da eklenmesi gerektiği,

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetini sunacak kişilerin de eksikliği göz önünde bulundurduğunda bu sayısal açıklığı telafi etmek için halen iş güvenliği uzmanlığı yapanları değerlendirebilmek amacıyla, Bakanlıkça açılacak sınavda başarılı olanlardan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak en az sekiz yıl görev yaptığını belgeleyenlere A Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası, en az üç yıl görev yaptığını belgeleyenlere B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası ve en az bir yıl görev yaptığını belgeleyenlere C Sınıfı İş Güvenliği Uzmanlığı Sertifikası verilebileceğine ilişkin geçici madde eklenmesi gerektiği,

- Tasarının 28 inci maddesinde; çalışanların sağlık ve güvenliklerinin sağlanması hususunun aciliyeti ve ciddiyeti dikkate alınarak, Kanunun yürürlüğe giriş tarihi olarak (b) bendindeki hükmün aynen korunarak diğer hükümler için yürürlüğe giriş tarihinin altı aylık sürenin belirlenmesi gerektiği,

ifade edilmiştir.

Alt Komisyon toplantılarında bu görüşlere ilişkin hükümet tarafından;

✓ Temel unsurların Kanun ile düzenlenip bunların uygulanması ve detaylarının yönetmeliklere bırakılmasının uygun görüldüğü,

✓ Tasarının amacının düzenlendiği 1 inci maddesinin mevcut haliyle kanun yapım tekniğine uygun olarak genel ve öz bir anlam içerecek şekilde kapsamlı bir şekilde düzenlendiği, bunun için detaylı bir "Amaç" maddesinin yazımının amaca hizmet edemeyeceği,

✓ Uluslararası uygulamalarda benimsendiği üzere ev hizmetlerinde çalışan kişilerin statülerinin farklı olması ve işveren-işçi ilişkisinin bu kapsamda değerlendirilmesinin mümkün olmaması nedeniyle Kanunun istisnası kapsamında sayıldığı,

✓ İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim vermeye yetkili eğitim kurumlarının teknik altyapıya sahip kurumlar olması gerektiği ve rekabet ortamının korunması için Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketlerin yetkilendirilmesinin uygun görüldüğü,

✓ Kanun yazım tekniğine uyum sağlanması ve risklerden korunma ilkelerinin ayrı bir maddede somutlaştırılmışının daha uygun olacağı,

✓ İşin durdurulması durumunda işverene işçilere ücretlerini ödemek veya başka bir iş vermek yoluyla oluşabilecek mağduriyetin önüne geçilebileceği,

✓ "Çıracak" ve "genç çalışan" kavramlarında; çırağın yaşı ile ilgili bir sınırlama bulunmazken genç çalışanın yaş üzerinden tanımlandığı, bu nedenle iki kavramın aynı durumu ifade etmediği,

✓ 5510 sayılı Kanunda "İş kazası" ve "meslek hastalığı" için; ödenecek tazminatı belirlemeye yönelik detaylı bir tanımlamaya gidildiği,

✓ Tasarının yasalaşması halinde kapsam dahiline alınacak olan işyerleri için ihtiyaç duyulacak olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının tanınan hak ile karşılanacağı,

✓ 5510 sayılı Kanunun tazminat ve sigortacılık mantığıyla düzenlenmiş olması nedeniyle söz konusu Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Tasarısının gerek kavramsal tanımlamalar gerekse hükümler itibarıyla birebir örtüşmesinin beklenemeyeceği,

✓ Özellikle işe girişlerde hastalardan istenen sağlık raporları için bu tür işlemlerin maliyetlerin çalışana yansıtılmaması için, sağlık kurulu raporu yerine işyeri hekiminin vereceği raporun geçerli olacağı, bunun Tasarının önemli bir getirisi niteliğinde görüldüğü,

✓ A ve B sınıfı uzman sayısının ihtiyacı karşılamayacağı için iki yıllık bir süre ile eksik sayıdaki uzman sınıfının diğer sınıftaki uzman sayısı ile ikame edilmesi yoluyla iş güvenliği uzman ihtiyacının giderileceği, iş yeri hekimi görevlendirilmesi için ise ihtiyacı karşılayacak sayıda belgeye sahip hekimin mevcut olduğu,

✓ Vergi adaleti ve eşit rekabetin temini açısından, ortak sağlık ve güvenlik birimleri kurmak için Türk Ticaret Kanununa göre kurulmuş şirketlere olanak tanındığı,

✓ Meslek hastalıklarının ve iş kazalarının bildirim esasları ile ülkemizde henüz tespit edilmemiş olan meslek hastalıklarının da sayısı dikkate alınarak tanı ve tespitinin sağlanmasının hedeflendiği, yaşam kalitesi maluliyeti ile mesleki maluliyetin aynı olarak görülmesinin uygulamada sorun oluşturduğu,

✓ İşverenlere zorunlu istihdam kulfeti yerine gerekli nitelik ve belgelere sahip olması halinde kendisinin de işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı yapabilmesine olanak tanındığı,

✓ Sanayi bölgeleri, iş merkezleri gibi aynı çalışma ortamını birden fazla işverenin paylaşması durumunda; iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyondan öte istenen amaca ulaşmak için ortak sağlık ve güvenlik birimi kurulabilmesinin mümkün olduğu,

✓ Toksikoloji alanında ihtisas yapmış hekim sayısının ve gerekli donanıma sahip hastanelerin sayısının azlığı dikkate alındığında her ilde meslek hastalığı polikliniklerinin kurulmasının mümkün olamayacağı, günümüzde seksenden fazla üniversite hastanesi ve araştırma hastanesine meslek hastalığı tanısı koyma yetkisinin verildiği, soruna poliklinik kurmaktan ziyade hekim ve hastanelerin altyapılarının güçlendirilmesi yoluyla çözüm bulunabileceği,

✓ Meslek hastalığı ön tanısı koyan sağlık hizmet sunucusunun işverene de bildirimde bulunması gerektiği,

✓ Tasarının yasalaşması halinde, kapsam dahiline alınacak olan 1,400.000 işyeri için 9500 iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyulacağı; halihazırda belge sahibi 6500 iş güvenliği uzmanının bulunduğu, 3500 iş güvenliği uzmanının ise belgelerinin geçerliliğini yitirmiş olmasına rağmen Tasarı ile tanınan sınav hakkı sayesinde söz konusu açığın kapanmasının sağlanacağı,

✓ A ve B sınıfı uzman sayısının ihtiyacı karşılamayacağı için iki yıllık bir süre ile eksik sayıdaki uzman sınıfının diğer sınıftaki uzman sayısı ile ikame edilmesi yoluyla iş güvenliği uzman ihtiyacının giderileceği, iş yeri hekimi görevlendirilmesi için ise ihtiyacı karşılayacak sayıda belgeye sahip hekimin mevcut olduğu,

ifade edilmiştir.

Yukarıda özetlenen görüşmelerin ardından maddelerin görüşülmesine geçilmiş ve Tasarının;

➤ 1 inci maddesi aynen,

➤ 2 nci maddesi; 3 üncü madde içerik itibariyle bu madde ile bağlantılı olması nedeniyle birleştirilmesini teminen bu maddeye ikinci fıkra olarak eklenirken; Türk Silahlı Kuvvetleri faaliyetlerinden "fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri askeri işyerlerinde yürütülen faaliyetlerin askeri nitelikte kendine özgü faaliyetlerden değerlendirilemeyeceği gerekçesiyle askeri işyerlerindeki faaliyetlerin istisna kapsamı dışına çıkarılmasını sağlamak amacıyla (a) bendine ifade eklenmesi ve ayrıca maddenin kanun yazım tekniğine uygun olarak yeniden düzenlenmesi suretiyle değiştirilerek,

➤ 3 üncü maddesi; 2 nci madde ile birleştirilmesi nedeniyle Tasarı metninden çıkartılmak suretiyle,

➤ 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

o (c) bendinde tanımın sonunda geçen "birimi" ifadesinin, 4857 sayılı Kanunun 2 nci maddesindeki tanımla uyumlaştırmayı sağlamak amacıyla "müesseseleri" şeklinde değiştirilmesi,

o (d) bendindeki "Genel Müdürlük" kavramının, Tasarıda sadece bir kez kullanılması nedeniyle tanımlardan çıkartılması,

o (g) bendinde tanımlanan "İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi" kavramında, kullanımda kolaylık sağlamak amacıyla sadeleştirmek için "İş sağlığı ve güvenliği" ifadesinin çıkartılması, ayrıca 16 ncı maddenin birinci fıkrasında belirtilen fonksiyonların tanım kısmına taşınması suretiyle,

o (j) bendinden sonra gelmek üzere, kanun içerisinde kullanımı kolaylaştırmak ve yanlış anlaşılmalara önlemek amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini ifade etmek üzere "Konsey", iş sağlığı ve güvenliği kurulunu ifade etmek üzere "Kurul" kavramlarının ayrı bentler olarak eklenmesi,

o (ö) bendinde geçen "Sağlık ve güvenlik destek elemanı" kavramında, kullanımda kolaylık sağlamak amacıyla sadeleştirmek için "Sağlık ve güvenlik" ifadesinin çıkartılması,

o (r) bendinde tanım kısmında geçen "az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak belirlenen ve işyerinin yer aldığı" ifadesinin, Tasarının 6 ncı maddesinde de tehlike sınıflarının neler olduğuna değinilmesi dikkate alınarak, " işyeri için belirlenen" şeklinde değiştirilerek,

o Yukarıda belirtilen kavram değişiklikleri ile yeni kavramların eklenmesi nedeniyle, tanımların harf sırası itibariyle sıralanması dikkate alınarak, bent harflerinin yeniden düzenlenerek,

Ayrıca işveren vekilinin, Tasarıda belirtilen yetki ve sorumlulukları işveren ile müteselsilen paylaşması ve bu kapsamda metinde "işveren veya işveren vekili" ifadesinin çok tekrarlanmasının kanun yazım tekniği ile çeliştiğinin ifade edilmesi üzerine; Tasarı içerisinde geçen "işveren vekili" ifadelerinin çıkartılması ve bunun yerine Tanımlar maddesinin sonuna "işveren vekilinin, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılacağına" ilişkin yeni bir fıkranın eklenmesi suretiyle 3 üncü madde olarak,

➤ 5 inci maddesi;

o İçeriği itibariyle Direktif çerçevesinde değerlendirildiğinde ayrı maddede düzenlenmesi gereken iki konuyu içermesi nedeniyle bölünmesi gerektiğinin ifade edilmesi üzerine, risklerden korunma ilkelerini düzenleyen ikinci fıkranın çıkartılması,

o Birinci ve üçüncü fıkraların birleştirilmesi ve bu sırada;

■ Birinci fıkranın (b) bendinde geçen "çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak için" ifadesinin gereksiz tekrar haline gelmesi nedeniyle çıkartılması,

■ Birinci fıkranın (c) bendine, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini sadece izlemek ve denetlemenin, aksaklıkların giderilmesi sağlanamadığı süre yetersiz ve anlamsız kalacağına ifade edilmesi üzerine, "uygunsuzlukların giderilmesi" görevinin de eklenmesi,

■ Üçüncü fıkranın (a) bendinde geçen "İş sağlığı ve güvenliği yönünden" ifadesinin gereksiz tekrarı önlemek amacıyla çıkartılması,

o İçeriği belirtildiği için ayrıca atıf yapmaya gerek olmadığı belirtilmesi üzerine, dördüncü ve beşinci fıkrada geçen atıfların çıkartılması,

o Yukarıda belirtilenler çerçevesinde kanun yazım tekniğine uygun olarak yeniden düzenlenmek suretiyle 4 üncü madde olarak,

➤ İşverenin yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulunduracağı ilkelerin ayrı bir maddede düzenlenmesinin benimsenmesi üzerine, 5 inci maddenin ikinci fıkrasında yer alan hususların "Risklerden korunma ilkeleri" başlıklı 5 inci madde olarak Tasarıya eklenmesi suretiyle,

➤ 6 ncı maddesi;

o Birinci fıkranın ilk cümlesinde geçen iş güvenliği uzmanlarının sahip olmaları gereken belgelere ilişkin kısmın ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması ve yedinci fıkranın da sadeleştirilerek eklenmesi suretiyle oluşturulan metin, birinci fıkrada (a) bendi olmak üzere,

o Üçüncü fıkrada yer alan "eğitim" ifadesinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacakların zaten belli bir eğitimden geçerek hizmet sunabilir hale gelecekleri ve ayrıca bunların eğitilmeleri konusunda işverene ayrıca sorumluluk yüklemeye ihtiyaç olmadığı gerekçesiyle çıkartılması suretiyle oluşturulan metin, birinci fıkrada (b) bendi olmak üzere,

o Dördüncü fıkrada, hizmet verenlerin kendi aralarındaki koordinasyona ilişkin yükümlülüğün ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması suretiyle oluşturulan metin, birinci fıkrada (c) bendi olarak,

o Altıncı fıkrada, birinci fıkrada (d) olmak üzere,

o Kamu kurum ve kuruluşlarının Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan alabilecekleri hizmetin kapsamını genişletmek ve "iş sağlığı hizmeti-iş güvenliği hizmeti" ayrımını ortadan kaldırmak amacıyla "iş güvenliği hizmeti"nin eklenmesi, diğer taraftan iş sağlığı ve güvenliği hizmetini satın almak durumundaki kamu kurum ve kuruluşlarına doğrudan Sağlık Bakanlığından hizmet alma veya özel sektörden 4734 sayılı Kanun çerçevesinde hizmet satın alma yöntemleri arasında tercih imkânı sağlayarak eşitlik ve adaletin sağlanması amacıyla birinci fıkranın son iki cümlesi değiştirilmek suretiyle oluşturulan metin ikinci fıkrada olarak,

o Beşinci fıkrada geçen "işveren vekili"nin, Tanımlar maddesine eklenen fıkrada nedeniyle çıkartılması suretiyle oluşturulan metin, birinci fıkranın (ç) bendi olmak üzere,

o İkinci, sekizinci ve dokuzuncu fıkraların işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları ile ilgili olmaları, onuncu fıkranın ise yönetmeliklerle ilgili olması nedeniyle ilgili maddeye taşınmak üzere madde metinden çıkartılarak,

o On birinci fıkranın destek sağlanması hakkında, on iki ve on üçüncü fıkraların ise tehlike sınıflarının belirlenmesi hakkında ayrı birer madde haline getirilmesini teminen madde metinden çıkartılarak,

➤ İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için destekleyici nitelikte özel düzenleme yapabilme yetkisine ilişkin 6 ncı maddenin on birinci fıkrasında yer alan düzenlemenin, ayrı bir madde haline getirilmesinin benimsenmesi üzerine; destekten faydalanabilecek işyerleri arasına tehlikeli sınıfta yer alanlar da eklenerek, kanun yazım tekniğine uygun olarak oluşturulan maddenin, "İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi " başlıklı 7 nci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ 7 nci maddesi;

o İkinci fıkrada geçen "Bakanlığın ilgili birimi" ifadesinin "Bakanlığın yetkili birimi" şeklinde değiştirilmesi,



o Ölümlü iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesi halinde, ihmali tespit edilenlerin meslek yönünden de yaptırımı tabi tutulmalarının gerekliliği ifade edilmiş ve bunun üzerine yetki belgelerinin askıya alınacağına ilişkin fıkranın dördüncü fıkra olarak eklenmesi,

o 6 ncı maddenin birinci fıkrasında yer alan iş güvenliği uzmanlarının sahip olması gereken belge türüne ilişkin ifadelerin taşınması ve ayrıca iş güvenliği uzmanları için, temel formasyonlarıyla ilişkili olarak sektör bazlı regülasyonlara gelecekte imkan tanımak amacıyla eklenen cümle ile oluşturulan fıkranın beşinci fıkra olarak eklenmesi,

o 6 ncı maddenin ikinci fıkrasının, geçen atf kaldırılarak altıncı fıkra olarak eklenmesi,

o 6 ncı maddenin sekizinci fıkrasının, ek iş olarak işyeri hekimliği veya işyeri uzmanlığı yapan kamu görevlilerine yapılacak ilave ödemenin tutarı hesaplanırken kullanılacak gösterge rakamı 150'den 250'ye çıkartılarak yedinci fıkra olarak eklenmesi,

o 6 ncı maddenin dokuzuncu fıkrasının aynen sekizinci fıkra olarak eklenmesi,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 8 inci madde olarak,

➤ Tehlike sınıflarının belirlenmesine ilişkin 6 ncı maddenin on iki ve on üçüncü fıkralarının ayrı madde haline getirilmesi ve bu sırada tehlike sınıflarının belirlenmesinde halen uygulanmakta olan komisyon sisteminin devam ettirilebilmesi amacıyla; on ikinci fıkranın son kısmının "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir." şeklinde değiştirilmesi ve on üçüncü fıkranın ikinci fıkra haline getirilmesi suretiyle oluşturulan maddenin, "Tehlike sınıflarının belirlenmesi" başlığıyla 9 uncu madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ 8 inci maddesi;

o Birinci fıkraya, kanun yazım tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla, üçüncü ve dördüncü fıkralarda sayılan risk değerlendirmesi sırasında dikkate alınacak hususların bentler halinde sayıldığı cümlelerin, "özürlü" kavramı "engelli" şeklinde değiştirilerek eklenmesi,

o İkinci fıkrada, risk değerlendirme sürecinde ve sonrasında yapılacakların tümünden işverenin sorumlu tutulduğu uluslararası standartlarla uyumlu sistemde, aldığı kararların gereğini yapmayan bir işveren algısının kabul edilemeyeceği ve bu nedenle de aldığı kararları uygulamasına ilişkin ayrıca hüküm koymanın gerekli olmadığı dikkate alınarak; işveren için sadece "belirleme" yetkisinin verilmesinin, belirlediklerini yerine getirmeyi de kapsayacağı gerekçesiyle, tekrarları ortadan kaldırmak ve kanun yazım tekniğine uygunluğu sağlamak amacıyla "uygular," ifadesine kadarki kısmın yeniden düzenlenmesi ve ayrıca işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği tedbirleriyle çalışma şekilleri ve üretim yöntemlerinin taşınması gereken niteliklere ayrı bir fıkrada yer vermek gerekçesiyle geri kalan kısmın fıkradan çıkartılması,

o İkinci fıkranın ikinci kısmının üçüncü fıkra haline getirilmesi,

o Beşinci fıkranın dördüncü fıkra haline getirilmesi,

o Altıncı, yedinci ve sekizinci fıkraların ilgili maddelere taşınmak üzere madde metinden çıkartılması,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 10 uncu madde olarak,

➤ 9 uncu maddesi;

o Birinci fıkra (b) bendinin ilk cümleden sonra bölünmesi suretiyle oluşturulan bendin, (c) bendi olarak eklenmesi ve bent numaralarının bu çerçevede teselsül ettirilmesi,

o İkinci, üçüncü ve dördüncü fıkraların tahliye ile ilgili ayrı bir maddede düzenlenmek üzere ve bu nedenle de madde başlığından "kişilerin tahliyesi" ifadesinin çıkartılması,

o Beşinci fıkranın yönetmeliklerle ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 11 inci madde olarak,

➤ Tehlike durumunda tahliyeye ilişkin 9 uncu maddenin ikinci, üçüncü ve dördüncü fıkranın ayrı bir madde altında düzenlenmesinin benimsenmesi üzerine; ikinci ve üçüncü fıkranın birbirini tamamlayan hükümler içermesi dikkate alınarak tek bir fıkra haline getirilmesi, ayrıca dördüncü fıkranın sonunda geçen "ihmal ve dikkatsiz davranışları" ifadesindeki "ve"nin, sadece bu niteliklerden birinin dahi bulunması halinde sorumsuzluğu sağlayabilmek amacıyla "veya"ya çevrilmesi suretiyle oluşturulan maddenin, "Tahliye" başlığıyla 12 nci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ 10 uncu maddesi;

o Tanımlar maddesine eklenen "Kurul" kavramı, kavram değişiklikleri ile işveren vekilinin sorumluluğuna ilişkin fıkra çerçevesinde gerekli düzeltmelerin yapılması,

o İkinci fıkranın ilk cümlesinde geçen "gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri" ifadesinin daha kapsamlı bir anlama kavuşturmak amacıyla "gerekli tedbirler" şeklinde değiştirilmesi,

o Üçüncü fıkra güvenli yerin düzenlendiği maddeye yapılan atfın çıkartılması,

o Beşinci fıkra işin durdurulmasına işin durdurulmasına ilişkin maddeye yapılan atfın düzeltilmesi,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 13 üncü madde olarak,

➤ 11 inci maddesi;

o Birinci fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi,

o Özellikle meslek hastalıklarının sigorta sistemi ile bağlantılı algılanması nedeniyle, ülkemizde tanı koyma ve istatistiki veri oluşturma konularında ciddi sıkıntıların yaşandığının ifade edilmesi üzerine; ikinci fıkra 5510 sayılı Kanuna yapılan atfın çıkartılması ve işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunacağı sürenin, başlama tarihi de belirtilmek kaydıyla üç iş günü olarak düzenlenmesi,

o Sigortacılık çerçevesinde maluliyet sebebi sayılan meslek hastalığının tespit sürecinin gerekli donanıma sahip olan sağlık kurumlarında işlemeye başlaması için, ön tanı konulması halinde Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucularına sevk edilmesini zorunlu hale getiren düzenlemenin üçüncü fıkra olarak eklenmesi,

o Üçüncü fıkra geçen "sağlık kuruluşları" ifadesinin 5510 sayılı Kanuna paralel şekilde sağlık hizmet sunucuları olarak değiştirilmesi, ön tanının işyeri hekimi veya diğer sağlık hizmet sunucuları tarafından gerçekleştirilmesi nedeniyle "veya şüphelendikleri" ifadesinin çıkartılması,

o Dördüncü fıkra, sayılan konular yerine maddeye ilişkin usul ve esasların Bakanlıkça belirlenmesini sağlayacak şekilde değişiklik yapılması,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 14 üncü madde olarak,

➤ 12 nci maddesi;

o Birinci fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi,

o Üçüncü fıkra geçen "sağlık ve güvenlik birimi" kavramının Tanımlar maddesi çerçevesinde düzeltilmesi ve ardında işyeri dışında sağlık raporunun alınabileceği yer olan "ortak sağlık ve güvenlik birimi"nin eklenmesi,

o Beşinci fıkra bilgi güvenliğini ihlal eden işyeri hekimine uygulanacak yaptırımın çok ağır olduğunun ifade edilmesi üzerine ikinci cümlede metinden çıkartılması,

- o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 15 inci madde olarak,
  - 13 üncü maddesi bilgilendirme ve eğitime ilişkin düzenlemelerin ayrı maddelerde yer almasının benimsenmesi üzerine;
  - o Birinci fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi,
  - o İkinci fıkrada eğitimle ilgili olan (b) bendinin ikinci kısmı ile (ç) bendinin çıkarılması ve ayrıca Tanımlar maddesinde değiştirilen kavramlar ve yeni madde numaraları çerçevesinde düzenlenmesi,
  - o Diğer fıkraların eğitim ve yönetmeliklerle ilgili olmaları nedeniyle ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması,
    - o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 16 ncı madde olarak,
      - Eğitime ilişkin düzenlemelerin ayrı bir maddede yer almasının benimsenmesi üzerine 13 üncü maddenin;
      - o Üçüncü fıkrası aynen,
      - o Dördüncü fıkranın Tanımlardaki kavram değişikliği dikkate alınarak değiştirilmesi,
      - o Beşinci fıkrası mesleki eğitim alınması gereken işlerin netleştirilmesi amacıyla "tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan" ifadesinin eklenmesi,
      - o Altıncı fıkrada verilecek eğitimin "ilave" olduğunu netleştirmek amacıyla "ilgili" ifadesinden sonra eklenmesi,
      - o İkinci fıkradan çıkartılanların ayrı fıkralar olarak eklenmesi,
      - o Yedinci fıkrası aynen,
      - o Yukarıda sayılanlar çerçevesinde oluşturulan maddenin, "Çalışanların eğitimi" başlığıyla 17 nci madde olarak eklenmesi suretiyle,
        - 14 üncü maddesi,
        - o Görüş alma veya katılımın sağlanması konusundaki işveren yükümlülükleri yerine getirilirken, birden fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcileri nezdinde yürütülmesinin uygulanabilirliği artıracakları gerekçesiyle; birinci ve ikinci fıkranın birleştirilerek kanun yazım tekniğine uygun olarak yeniden düzenlenmesi,
        - o Üçüncü fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenirken, uygulamada karşılaşılabilecek tereddütleri gidermek amacıyla; (b) bendinde "tedbirlerin" ifadesinden önce "ve önleyici" ifadesinin, "ekipmanın" ifadesinden önce de "donanım ve" ifadesinin eklenmesi,
        - o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 18 inci madde olarak,
          - 15 inci maddesi; kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenerek 19 uncu madde olarak,
          - 16 ncı maddesi, çalışan temsilcisinin; sayısı konusunda 2821 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi ile paralelliğin sağlanması, tercihen çalışanlar arasında yapılacak seçimle belirlenmeleri ve mümkün olmadığı takdirde atanmalarının sağlanması gerekçeleriyle;
          - o Başlığının Tanımlar maddesindeki kavram değişikliği nedeniyle düzeltilmesi,
          - o Birinci fıkranın Tanımlar maddesindeki çalışan temsilcisi tanımının genişletilmesi nedeniyle, görevlendirilme usulüne ilişkin kısım hariç çıkartılması,
          - o İkinci fıkrasında çalışan temsilcisi sayısının tespitinde 250 çalışanın eşik olmaktan çıkartılması ve teselsül ettirilirken 2000 çalışan eşliğinin eklenmesi, ayrıca dengeli dağılıma ilişkin üçüncü fıkraya birleştirilirken çalışan temsilcisinin belirlenmesinde tercihen seçim yönteminin uygulanması için birinci fıkraya yeniden düzenlenmesi,

o İkinci fıkranın son cümlesinin ikinci fıkra olarak düzenlenmesi,

o Dördüncü fıkrası aynen üçüncü fıkra olarak, beşinci fıkrası Tanımlar maddesindeki kavram değişiklikleri çerçevesinde düzeltilerek, altıncı fıkrası kullanılan kavramların yeterli olması nedeniyle yapılan atıfların çıkartılması,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 20 nci madde olarak,

➤ 17 nci maddesi; Devlet Personel Başkanlığının Bakanlığın ilgili kuruluşu olması, Konseyin yapısı dikkate alındığında Kalkınma Bakanlığının da katılmasının gerekliliği, Sağlık Bakanlığı genel müdür seviyesinde temsil edilirken ayrıca Halk Sağlığı Kurumundan temsilci bulunmasına gerek olmadığı, karar alım sürecinde etkinliği sağlamak amacıyla çekimser oy kullanımının yasaklanması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda birikimli kuruluşlardan katılacak temsilcinin belirlenmesi için sürecin Genel Müdürün teklifiyle başlatılmasının ve ayrıca bu temsilcilerin sayısının artırılması gerektiği gerekçeleriyle;

o Birinci fıkra kavramın tanımlanması nedeniyle düzeltilerek,

o İkinci fıkrası; (a) bendine Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısının eklenmesi, (b) bendine Kalkınma Bakanlığının "Milli Eğitim"den önce eklenmesi, (c) bendinde Türkiye Halk Sağlığı Kurumunun çıkartılması, (ç) bendinde "konfederasyon" ifadesinin "üst kuruluş" ile değiştirilmesi,

o Üçüncü fıkrası ilk cümlesinin ikinci fıkraya taşınması ve sonuna çekimser oy kullanılmayacağına ilişkin cümlelerin eklenmesi,

o Dördüncü fıkrası, Tanımlardan "Genel Müdürlük" kavramının çıkartılması nedeniyle, gerekli düzeltmenin yapılması,

o Beşinci fıkranın ilk cümlesinin belirtilen gerekçelerde dikkate alınarak Konseyin oluşumuna ilişkin fıkraya bent olarak taşınması, üçüncü cümlesinin ise ihtiyaca bağlı üyenin seçim sürecinin her zaman başlatılabileceği dikkate alınarak çıkartılması ve üye sayısının ikiye çıkartılması,

o Diğer fıkralar aynen,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 21 inci madde olarak,

➤ 18 inci maddesi; birinci fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzeltilmesi, ikinci fıkranın sonuna birden fazla işyerinin bulunduğu ve iş kazası meydana geldiğinde bütünlük yapıda yer alanların tümünün etkilendiği yerlerde koordinasyonla görevli yönetimin etkinleştirilmesi amacıyla; diğerlerini belirli tehlikeler konusunda gerekli tedbirlerin alınması için "uyarma" ve uyarıların dikkate alınmaması halinde Bakanlığa "bildirme" yetkisinin tanınmasına ilişkin cümlelerin eklenmesi ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu hakkındaki maddeden sonraya taşınmak suretiyle 23 üncü madde olarak,

➤ 19 uncu maddesi; Tanımlar maddesinde değiştirilen kavramlar çerçevesinde metnin uyumlaştırılması ve 4857 sayılı Kanunun asıl işveren-alt işveren ilişkisine hükümleri de dikkate alınarak;

o Birinci fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi,

o İkinci, dördüncü ve beşinci fıkraların, asıl işverence kurul oluşturulmakla birlikte alt işverenin işyerinde kurulunun bulunmadığı durumunda eklenmesi kaydıyla, tek bir fıkra altında bentler halinde düzenlenmesi,

o Üçüncü fıkranın aynen, altıncı fıkranın yönetmeliklerle ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenmek suretiyle 22 nci madde olarak,

➤ 20 nci maddesi; birinci fıkrada geçen "idari para cezası hükümleri ile birlikte" ifadesinin yanlış anlaşılmalara yol açabileceğinin ifade edilmesi üzerine bu ibare ile kastedilen "107 nci" madde olarak değiştirilmesi, ikinci fıkra kapsamında görevlendirilecekler denetim elemanları ile aynı tutarda gündelik ödenmesini teminen fıkra eklenmesi suretiyle düzenlenerek 24 üncü madde olarak,

➤ 21 inci maddesi; kanun yazım tekniğine uygun hale getirmek ve 8 inci maddenin altıncı fıkrasının taşınması amacıyla yeniden düzenlenerek 25 inci madde olarak,

➤ 22 nci maddesi, cezaların caydırıcılığını artırmak amacıyla ceza miktarlarının yükseltilmesi ve birden fazla işyerinin bulunduğu işyerlerinde yönetimin uyarılarına riayet etmeyenlerin bildirilmesini sağlamak için idari para cezası eklenmesi amacıyla, değişen madde numaraları ile Tasarı metninden işveren vekilinin çıkartılmasının benimsenmesi dikkate alınarak, kanun yazım tekniğine uygun olarak yeniden düzenlenmek suretiyle 26 ncı madde olarak,

➤ 23 üncü maddesi, e-Devlet uygulamaları ile elektronik ortamda iş ve işlemlerin takibine iş sağlığı ve güvenliği alanında da imkan sağlamak için Bakanlığın yetkilendirilmesine ilişkin fıkranın eklenmesi suretiyle 27 nci madde olarak,

➤ 24 üncü maddesi, mesleğini icra edebilme yeteneğini kaybetmemekle birlikte alkollü içki almış olanların da yasak kapsamında değerlendirilebileceğine ilişkin endişelerin dile getirilmesi ve uygulamada istikrar kazanmış 4857 sayılı Kanununun 84 üncü maddesinin aynen taşınmasının daha uygun olacağı gerekçesiyle; birinci fıkrada geçen "alkollü içki" ifadesinin "sarhoş" olarak değiştirilmesi, üçüncü fıkranın kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi ve son olarak madde başlığının daha kapsamlı bir ifade olan "bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı" şeklinde değiştirilmesi suretiyle 28 inci madde olarak,

➤ 25 inci maddesi, birinci ve ikinci fıkraların kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi ve üçüncü fıkranın yönetmelikle ilgili maddeye taşınmak üzere çıkartılması suretiyle 29 uncu madde olarak,

➤ 26 ncı maddesi, Tasarı içerisinde yönetmelikle belirleneceği belirtilenlerin aynı madde altında toplanmasının benimsenmesi nedeniyle kanun yazım tekniğine uygun olarak yeniden düzenlenmek suretiyle 30 uncu madde olarak,

➤ İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunanlar ile eğitim kurumlarının yetkilendirilmeleri ve belgeleri için ödemeleri gereken bedel, ihlal edilen kurallar nedeniyle verilen derecelendirilmiş ihtarların puanlandırılması çerçevesinde uygulanacak askıya alma ve iptal yaptırımları hakkında Bakanlığa yetki verilmesine ilişkin maddenin, 31 inci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ 27 nci maddesi, değiştirmeye veya yürürlükten kaldırmaya ilişkin hükümlerin ayrı maddelerde düzenlenmesinin benimsenmesi üzerine madde başlığından "ve yürürlükten kaldırılan" ifadesi ile madde metninden ikinci fıkranın çıkartılması, 24 üncü maddede yapılan değişiklik dikkate alınarak birinci fıkranın (b) bendinde geçen "alkollü içki" ifadesinin "sarhoş" şeklinde değiştirilmesi ve ayrıca 4857 sayılı Kanununun 85 inci maddesinin yürürlükten kaldırılması nedeniyle çocuk işçiliğinin önünün açıldığına ilişkin tereddütlerin oluşması dikkate alınarak 71 inci maddeye 16-18 yaşlar arasındaki gençlerin çalışabilecekleri işlerin Bakanlıkça belirlenmesi amacıyla ifade eklenmesine ilişkin bendin eklenmesi suretiyle 32 nci madde olarak,

➤ Devlet Memurları Kanununun 150 nci maddesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında görev yapan iş teftişiyle görevli müfettişlerinden belli şartları taşıyanlara verilen "İş Başmüfettişi" unvanının, 190 sayılı KHK'nın eki cetvellerde "Baş İş Müfettişi" olarak geçmesi nedeniyle mevzuatta oluşan uyumsuzluğun giderilmesi amacıyla, tümünün terminolojik olarak daha doğru bir ifade olan "İş Başmüfettişi"ne dönüştürülmesine ilişkin maddenin, 33 üncü madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin kontrol ve denetiminde etkinliği sağlamak amacıyla ihtiyaç duyulan uzman personeli temin amacıyla 130 uzman yardımcısı, 120 uzman kadrosunun ihdas edilmesine ilişkin maddenin, 34 üncü madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ İş sağlığı ve güvenliği alanında 1969 yılından günümüze bir çok hizmeti yerine getiren İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğünün yönetim kadro yapısının güçlendirilmesi amacıyla; idari unvanların değiştirilmesine ve müdür yardımcısı sayısının üçe çıkartılmasına ilişkin maddenin 35 inci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğü ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi yöneticilerinin özlük haklarında ihtiyaç duyulan iyileştirmenin yapılması amacıyla; 657 sayılı Kanun ekindeki cetvellerde değişiklik yapılmasına ilişkin maddenin, 36 ncı madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ Yaşamın ayrılmaz parçası olan iş sağlığı ve güvenliği, sosyal güvenlik ile çalışma ilişkilerinin gereği gibi yürütülebilmesi için bireylerin bilinçlendirilmesinin ve farkındalığın artırılmasının büyük önem arz ettiğinin ifade edilmesi üzerine; ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolara yayın zorunluluğu getirilmesi hakkındaki maddenin 3146 sayılı Kanuna eklenmesine ilişkin çerçeve maddenin 37 nci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğünde istihdam edilen hekimler ile diğer sağlık personelinin mali haklarının, diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapanlar ile eşitlenmesini sağlamak üzere; 3146 sayılı Kanuna "Tabip Ücretlerinin Eşitlenmesi" başlıklı bir madde eklenmesi hakkındaki maddenin 38 inci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ Yürürlükten kaldırmaya ilişkin 27 nci maddenin ikinci fıkrasının; kanun yazım tekniğine uygun olarak düzenlenmesi ve ayrıca birinci fıkra (c) bendinin sonunda yer alan 4857 sayılı Kanunun 104 üncü maddesindeki ibareyi yürürlükten kaldıran kısmın çıkartılması suretiyle oluşturulan maddenin, 39 uncu madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ Geçici 1 inci maddesi aynen,

➤ Geçici 2 nci maddesi aynen,

➤ Geçici 3 üncü maddesi aynen,

➤ Geçici 4 üncü maddesi, Tasarıda değişen madde numaralı nedeniyle "Bu Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasında belirtilen" ifadesinin "Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen" şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

➤ Geçici 5 inci maddesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde günümüze kadar mer'i mevzuat çerçevesinde faaliyet yürüten işyeri hemşirelerinin de kazanılmış haklarının korunması gerekçesiyle "iş güvenliği uzmanlığı" ifadesinden sonra gelmek üzere "ve işyeri hemşiresi" ifadesinin eklenmesi ve ayrıca günümüze kadar ihtar ve puanlamaya konu olan eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik hizmet birimleri hakkında yapılan işlemlerin geçerliliğini korumasını sağlamak amacıyla fıkra eklenmesi suretiyle değiştirilerek,

➤ 1/7/2006 tarihli ve 5538 sayılı Kanunun 18 inci maddesi ile 4857 sayılı Kanunun 81 inci maddesine eklenen fıkra ile kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan hekimlere, gerekli eğitimleri almaları şartıyla aslı görevleri kapsamında iş yeri hekimliği yapma imkanının tanındığı, bu çerçevede yürütülen hizmetler karşılığında ücret ödemesi yapılmasına rağmen söz konusu ödemeler için kanunda herhangi bir hükme yer verilmediği ve bu nedenle de ödeme yapanların mali sorumluluklarının tartışıldığının ifade edilmesi üzerine; Anayasa'nın 18 ve 55 inci maddeleri çerçevesinde alınan hizmet karşısında yapılan ödemeler nedeniyle, ödemeyi yapan kamu görevlileri hakkında idari ve mali sorumluluğa ilişkin işlem yapılmasını önlemeye ilişkin maddenin, Geçici 6 ncı madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ Mevzuatta uyumlaştırma amacıyla kadro unvanları değişen "Baş İş Müfettişleri"nin kanunla "İş Başmüfettişi" unvanlı kadrolara atanmalarına ilişkin maddenin, Geçici 7 nci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğünde halen görev yapmakta olan yöneticilerin kadro unvanlarında yapılan değişiklik nedeniyle atama durumlarına ilişkin maddenin, Geçici 8 inci madde olarak eklenmesi suretiyle,

➤ 28 inci maddesi birinci fıkrasının,

o Tasarının 6 ncı maddesinin bölünerek 6,7 ve 8 inci madde haline gelmesi nedeniyle (a) bendinde geçen "6 ncı maddesi" ifadesinin "6, 7 ve 8 inci maddeleri" şeklinde düzeltilmesi, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde geçiş sürecini hızlandırmak amacıyla ikinci alt bentte yer alan "Tehlikeli" ifadesinin birinci alt bende taşınması,

o Tasarıya sonradan eklenen belgelendirme, ihtar ve iptaller, müfettişlerin kadro dönüşümü, yeni iş sağlığı ve güvenliği uzmanı kadro ihdası, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğünün idari kadrosuna ilişkin değişiklik ve iyileştirmeler, yayın zorunluluğu ile tabip ücretlerinde iyileştirmelere ilişkin çerçeve maddeler ile bunlarla bağlantılı geçici 6,7 ve 8 inci maddelerin yayımı tarihinde yürürlüğe girebilmesi için (b) bendine eklenmeleri,

o Yukarıda sayılan değişiklikler çerçevesinde düzenlenerek 40 ıncı madde olarak,

➤ 29 uncu maddesi, aynen 41 inci madde olarak, kabul edilmiştir.

Raporumuz, Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan	Üye	Üye
<i>Mehmet Domaç</i>	<i>Muhammed Murtaza Yetiş</i>	Süleyman Çelebi
İstanbul	Adıyaman	İstanbul
		(İmzada bulunamadı)
		(Muhalefet şerhi eklidir)
Üye	Üye	Üye
<i>İsmail Tamer</i>	<i>Ali Öz</i>	<i>Mahmut Kaçar</i>
Kayseri	Mersin	Şanlıurfa
	Üye	
	<i>Candan Yüceer</i>	
	Tekirdağ	
	(Muhalefet şerhi eklidir)	

## MUHALEFET ŞERHİ

Daha fazla kar amacıyla esnek üretimin tüm alt biçimlerini asıl üretim biçimi haline getirip, sosyal politika ve bu bağlamda da işçinin, emekçinin sağlıklı olma ve güvenli ortamlarda çalışmasını tehdit eden önemli riskler ve çıkmazlar eklediği bu dönemde üretim ve ürün güvenliğinin öncelenip, emeğin sağlıklı olma hakkının gasp edildiği bir süreci her ölümden daha da acı bir biçimde yaşıyoruz.

Bu yaşanan dönemi özetlemek gerekirse taşeronlaşmanın, güvencesiz istihdam biçimlerinin, kayıt dışılığın, kadın, genç, çocuk emeğinin, sömürü biçimlerinin yaygınlaştırılıp egemen hale getirildiği, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ve eğitimlerini piyasaya teslim etme çabalarının hâkim olduğu bir dönemeçteyiz.

Temel olarak bu yasanın İş Sağlığı ve Güvenliği olarak değil, 'işte sağlık ve güvenlik' veya 'işçi sağlığı ve iş güvenliği' olarak adlandırılması gerekirdi. Çünkü her geçen gün artan ölümlerin nedeni tam da bu mantıktan kaynaklanmaktadır.

İşin sağlığı ön planda olunca işçinin ölümü de kaçınılmaz oluyor.

Görülüyor ki Türkiye ekonomisi işçinin hayatı üzerinden bir büyümeyi hedeflemekte.

Yapılması gereken insan onuruna yakışır iş çerçevesinde üretim yapma koşullarının düzeltilmesidir.

İş kazası ve meslek hastalıkları çalışma yaşamının riskleri olup, sosyal güvenlik kavramı içinde yer alırlar. Sosyal güvenlik kavramının kamu hukukunun içinde yer alması ise sosyal devlet ilkesinin benimsenmesine yol açan tarihle özdeştir. İş kazalarının önlenmesinde kamu denetimi, sanayi devrimi ile yeni boyut kazanarak işçi sınıfının gelişimine yol açmıştır.

İş kazaları sigorta sistemine ilk kez Bismarck Almanya'sında dahil edilmiştir. Kapitalizmin bu evresinde sosyal devlet olgusu tüm gelişmiş ülkelerin pozitif hukukunda yer almakla birlikte evrensel nitelik kazanması II. Dünya savaşlarından sonra imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile olur. Evrensel Beyannamenin 22. maddesi "Her kişinin, toplumun üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır", 25. maddesi ise, "Her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken, tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dâhil olmak üzere, sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşama düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık hallerinde veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksunluk yaratacak diğer bütün durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır..." diyerek sosyal güvenlik hakkının evrensel bir hak olduğunu, kişilerin yeterli bir yaşam düzeyine sahip olma hakkı hem de risklere karşı koruma isteme hakkı olduğunu belirtir.

Bu uluslararası sözleşmeler, deklarasyonlar, iş güvenliğinin yalnızca bireysel bir hak olmanın ötesinde toplumsal bir hak olduğunun da kabulüdür. Aynı zamanda bu metinler, hükümetler arasındaki işbirliği ve koordinasyonu yoluyla işletmelerde sağlık, güvenlik, çevre yönetimin iyileştirilmesi için teşvik edici bir araç olarak düşünülmektedir.

Bu nedenle, sosyal güvenlik toplumun tüm bireyleri için temel bir hak, bunun gerçekleştirmek ise devlet için anayasal görevdir. Anayasa'nın 60. maddesi " Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." biçiminde ifade edilen amir hüküm, sosyal güvenliğin kamu hukuku içinde yer aldığını ve önemli bir kamu hizmetinin yürütülmesini devlete görev olarak verildiğini belirtir.

Tasarı, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı, bu yaşanan kazaların ise hükümetin ve bakanlığın üzerinde ağır bir yük olarak geldiği ortamda TBMM'ye sunulmuştur. Kazaların tek nedeni İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ayrı bir yasanın olmaması biçimindeki sunum yanıltıcı olacaktır. İş kazalarının nedeni, ayrı bir yasanın olmaması değildir. Ayrı bir yasa kazaları kendiliğinden önlemeyecektir. Kazaların asıl nedenleri, iş güvenliğini sağlayacak teşkilat yoksunluğu, iş sağlığı güvenliği kültürü, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı, denetimdeki yetersizliklerdir.



Sendikasılaşmanın arttığı, taşeronlaşmanın yaygınlaştığı ve geçerli bir politika olarak benimsenmeye devam edildiği koşullarda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çıkarılacak bir yasa yaşamda karşılığını bulamayacak ve işçi cinayetlerini engellemeyecektir. Tasarının kapsamı daraltılmıştır. Tüm çalışanları kapsayamamaktadır. Tasarı öz olarak iş sağlığı güvenliğini piyasalaştırmaktadır. İşyerlerinde yerine getirilecek, mühendislik, hekimlik hizmetleri esas olarak piyasaya yaptırılırken, eğitimler de anlaşılabilir biçimde sektör yaratma konusu yapılmaktadır.

Tasarı yasalaştığında hükümleri; kamu ve özel sektöre ait işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacak. İş kanunundan farklı olarak, kamu çalışanları da iş sağlığı güvenliği kapsamına alınmış olacak. Kapsam olumlu olmakla birlikte, kullanılacak araç, yöntem, iş ve işlemler sorunludur.

Tasarıda, işveren ve çalışana ait yükümlülükler ve ceza maddeleri sıralanmış olup, bunun dışında uygulamaya ilişkin somut bir norm görmek mümkün değildir. Aslında bu yükümlülükler zaten genel hukuk kuralları içinde var olan yükümlülüklerdir. İş yasası ve mevzuatında, borçlar yasasında bu yükümlülükler vardır ve tarafların kusurları nispetinde sorumlulukları açıktır. Ancak, toplumun ve sosyal tarafların tasarıdan beklediği amaç, çalışanların işyerindeki tehlikelerle karşılaşma ve onlara maruz kalma olasılığını en aza indirmek için oluşturulacak örgütlenme, normlar, ve sürekli gözetimi mümkün kılan bir yapıyı ortaya çıkarmaktır.

Bu yapının tarafları ise, devlet, işveren, çalışanlar ve sendikaları, iş güvenliği mühendisleri ve iş yeri hekimleridir. Bu dört unsurun doğru kurgulanması, güvenlik kültürünün gelişimine ve sistemin tesisine güçlü bir temel sağlayacaktır. Bu nedenle, iş güvenliği ile görevli mühendisi, işyeri hekimi ve sendikaları taslağın içine işlevine uygun ana unsurlar olarak doğru koymak gerekirdi. Bu unsurları inkâra dönük bir yaklaşım, yasayı sakatlayacağı gibi, amaca da hizmet etmeyecektir.

Bu nedenlerle "İSG Yasa Tasarısı Taslağı ile bütün çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alındı, sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili çalışan sınırı kaldırıldı..." sözleri gerçek durumu yansıtmamaktadır.

Yasa'nın kurgusunda, işçi sendikaları hiçbir şekilde yer almamıştır. İşverenlerin muhatabı, iş sağlığı ve güvenliği konusunda hizmet vermek üzere TTK'na göre kurulmuş şirketlerdir. İşverenler, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerini bu şirketlerden kiralar ve danışmanlık hizmeti çerçevesinde yasal yükümlülüklerini yerine getirmiş olurlar. İş güvenliği ile görevli mühendisleri ve işyeri hekimleri doğacak sorumluluktan şirketle birlikte işverene karşı müteselsil sorumludur. Bakanlık, yasa ile işveren ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan TTK Hükümlerine göre kurulmuş şirketleri muhatap almış ve ana unsur olarak görmüştür. Yasa'nın kurgusu böyle olursa bu yasadaki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda bir sonuç alınması olanaksızdır.

Sosyal taraflarca önerilen "Ortak Sağlık/Güvenlik Birimi", sadece serbest bölge, organize sanayi bölgeleri içinde KOBİ'ler için önerilmiş bir yapı olup, bu birimlerin o sanayi bölgesi içinde kurularak küçük işletmelerin işçi sağlığı ve güvenliği hizmetine ulaşabilmelerini, maliyetine devletinde katılarak yeterli sayıda iş güvenliği mühendisi ve işyeri hekiminin istihdam edilerek hizmet sunması amaçlanmıştır. Bu öneri hayata geçmiş olsaydı, en çok iş kazalarının yaşandığı bu küçük işyerleri az maliyetle işçi sağlığı ve güvenliğine sahip işyerlerine dönüşecekler, aynı zamanda devlet tarafından denetlenmesi kolay hem de ortak kurmuş oldukları bu birimlere sahiplenip iş güvenliği kültürü gelişecekti. Bakanlık ise, bu birimleri ticari şirketlere dönüştürerek, KOBİ'leri hizmet satın alan konumuna getirmiş ve işçi sağlığı ve güvenliği hizmetinin içselleşmesini önlemiştir.

Taslaktaki amaç maddesinde yetkili makam ya da başka deyişle Devlet, kamu güvenliği ve kamu düzeni açısından tehlike oluşturan durumları engellemek gibi bir görev üstlenmemiştir. Taslağın amaç maddesi, çalışanlarla sınırlı tutulmuş olup, bu şekilde bir düzenleme yasanın çıkarılış gerekçesine aykırı bir durum yaratacaktır. Tasarının 2. maddesinde kamuya ait işyerleri kapsam içinde sayılmasına karşın, amaç maddesinde kamuya ait işyerlerinden söz edilmemektedir.

Tasarıdan beklenen amaç, işçi sağlığından ve iş kazalarından uğranılan zararları en aza indirmek ise, bunun en önemli aracı "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi"dir. Bu konsey işlevli bir hale getirilmeli, tavsiye kararları yerine politika belirlemeye ve uygulamaya dönük kararlar alma yetkisi olmalıdır. Bu Konsey mutlaka ve mutlaka idari ve mali yönden özerk olmalıdır.

Bu tasarının önemli araçlarından biri de OSG ve İSGB'dir. Ancak tasarıda yanlış kurgulandığından bu oluşumlar heba edilmemelidir. OSG ve İSGB'ler hizmet satan oluşumlar olarak kurgulandığından iş güvenliği kültürünün gelişimine engeldir. Ayrıca iş güvenliği ile görevli mühendis ve işyeri hekimlerini kiralık işçi konumuna getiren oluşumlardır. Bu oluşumlar mühendis ve hekimleri, işyerlerinin talebi üzerine görevlendirdiğinden mühendis ve hekimler iş ve işyeri seçme hakkına sahip olmadan çoklu işverene bağlı olarak çalışmak zorunda kalacaklardır. Birden fazla işverene bağlılık, mesleki bağımsızlık ilkesinin de soyut olarak pratik bir değeri olmayacağını göstermektedir.

Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri, ticari hizmet satan yerler olarak değil, küçük ve orta ölçekli teşebbüslerin yaşamını teşvik edici bir biçimde bu işletmelere Devlet destekli iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kuruluşlar olarak kurgulanmalıdır. Bu kurgu Roma Antlaşmasına da uygun olacaktır.

Tasarı somut ve etkin bir düzenleme yerine soyut görev ve sorumlulukları düzenlemiştir. Somut düzenlemeleri ise yönetmeliklere bırakmıştır. Tasarı incelendiğinde, yasanın uygulama hükümlerinin 18 yönetmelikle düzenleneceği anlaşılmaktadır. Bu kadar mevzuat karmaşası içinde neyin hak, neyin görev ve sorumluluk olduğu anlaşılacaktır. Sanki uygulanmamak için hazırlanmış olan bu tasarı, İş Yasasındaki somut düzenlemelerin gerisine düşmüş olup, aynı zamanda yasama organının yetkisi de idareye devredilmektedir.

Yürürlükten kaldırılan maddelerin arasında; ağır ve tehlikeli işlere ilişkin düzenleme de yer almakta, bu düzenleme ile; "Ağır ve Tehlikeli İş" kavramı ile Ağır ve Tehlikeli İşlerde çalışma yaşına ilişkin sınırlama, kadınların bazı ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmasına ilişkin sınırlama, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitimlerine ilişkin düzenlemelerin yürürlükten kaldırılıyor. Tasarı yasalaşırda 16 yaşından küçük çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecek.

Tasarıyla, İş Kanununun ağır ve tehlikeli işlerde çocuk işçi çalıştırmayı yasaklayan, kadınlar ile 16-18 yaş arasındaki genç işçilerin hangi koşullarda ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceklerini düzenleyen 85. maddesi yürürlükten kaldırılıyor. Ayrıca 18 yaşından küçük işçiler için alınacak sağlık raporlarına ilişkin düzenleme de ortadan kaldırılıyor.

Tasarının 10. maddesi, çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen madde işlevsiz bırakılmıştır. Maddede belirtilen "iş sağlığı ve güvenliği kurulu" en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde kurulabilmektedir (Mad.19). Bu Yasa 10'dan az işçi çalıştıran işyerlerini de kapsamadığına göre, arada kalan işçiler hakkında bu maddenin uygulama olanağı bulunmamaktadır. Ciddi ve yakın tehlikeyi çalışan işçi nasıl tespit edecektir ve bunu işveren ya da işveren vekiline nasıl bildirecektir. Ülke gerçeğinde işini kaybetmemek uğruna ölümler yaşanırken kararı güvensiz işçiye bırakmak, ölüme bırakmakla eşanlamlıdır. Sendika temsilcisi muhatap alınmadıkça, verilmiş gibi duran hakları kullanmaya kalkanların işlerini kaybedecekleri açıktır.

Kamu çalışanlarının "iş sağlığı ve güvenliği" hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda tanımlanmıştır. Kanun (m. 188) "kaza ve mesleki hastalık hallerini" tanımlamasına karşın, bu şekilde mağdur olanların haklarını 45 yıldır alamadıkları bir gerçektir. İşvereni devlet olan kamu çalışanları için sigorta yasası çıkarılmadığından ve çalışanlar adına prim ödenmediğinden; devlet memurları iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hakkından yararlanamamaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Kanunu ile kamu çalışanları Genel Sağlık Sigortası kapsamına alınmış olmakla birlikte, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına alınmaları sözkonusu olmamıştır. Bir başka anlatımla memurların "iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hakkı" anılan Yasa ile de sağlanmamıştır.

SSGSS Kanunu gereğince memurlar adına emekliliğe esas aylık tutar üzerinden (toplam %36) kısa ve uzun vadeli sigorta primi ödenmektedir. Ancak, tüm sigortalılar için işveren (yani devlet) tarafından ödenmesi gereken, iş riskine göre değişen oranlardaki (% 1-6,5) "iş kazası ve meslek hastalığı primi", devlet memurları adına ödenmemektedir.

SSGSS Kanunu ile İSG Yasa Tasarısı aynı dönemde hazırlanmakla birlikte birbirine karşıt tanımlar içermektedir. İSG Yasa Tasarısı Taslağı'nda "çalışan", "Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi" ifade etmektedir (m.2). SSGSS Kanunu ise "kısa ve/veya uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi gereken veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi" (m.3/6) sigortalı olarak tanımlamaktadır.

Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı durumunda işveren kamu ise; "sorumluluk" kavramı değişmektedir. SSGSS Kanunu (m.21) "İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise" iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul etmektedir. Ancak, taşeronlaşan kamu hizmetlerinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayan "sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler kurumuna veya ilgililere rücu edilmez" düzenlemesiyle taşeronun sorgulanmasının olanaksız olduğu durumlarda üst işveren olarak kamu kurumları yöneticilerini sorumlu tutma olanağı ortadan kaldırılmaktadır.

Diğer taraftan, İSG Yasa Tasarısı Taslağı (m.2/ç) "Bu Kanun hükümleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında, uygulanmaz" ibaresi ile kendi nam ve hesabına çalışanları "istisnalar" içerisinde saymaktadır. Bu nedenlerle "İSG Yasa Tasarısı Taslağı ile bütün çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alındı, sağlık ve güvenlik önlemleriyle ilgili çalışan sınırı kaldırıldı..." sözleri gerçek durumu yansıtmamaktadır.

Özetle Tasarı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin" 155 sayılı ILO sözleşmesi ve "İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin" 161 sayılı ILO sözleşmesi ile uyumlu değildir. Söz konusu sözleşmeler "çalışan" kavramından kamu çalışanları dahil tüm çalışanları anlamaktadır. Hükümetin öncelikle SSGSS Kanunu ile kamu çalışanlarına bu hakkı tanıması ve kendi hesabına çalışanları istisna olarak kabul etmemesi gerekmektedir. İSG Yasa Tasarısı işverenin, "mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetini... kendisi üstlenebileceği" (m.7/8) ve "risk değerlendirmesi yapabileceği" (m. 10/1) düzenlemeleri, İşverenlerin kendisine ait işyerlerinde bir bakıma işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı görevini üstlenmesi anlamına gelmektedir. ÇSGB'nin bu alandaki denetimlerinin yüzde 3'den daha az olduğu düşünüldüğünde bu düzenlemelerin yaratabileceği sonuçlar da öngörülebilmektedir.

Aynı Taslak, denetim eksikliğini kapatmak adına olsa gerek, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına "görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan tedbir ve tavsiyelerini işveren veya işveren vekiline yazılı olarak beyan etmek, beyan edilen hususların işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde ise bu hususu Bakanlığa bildirmekle" (m.9/2) yükümlü getirmektedir.

Ancak bu bildirim yapılabilmesinin koşullarının başında gelen işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığını ve iş güvencesini sağlayan özel hükümlere ne yazık ki yer verilmemektedir. Ayrıca bu bildirim üzerine Bakanlığın harekete geçme zorunluluğu da belirtilmemiştir.

Oysa iş güvenliği önlemlerinin uygulanmasına ilişkin olarak işyeri hekimini etkin kılabilmek için öncelikle işyeri hekiminin konumuna uygun bir iş güvencesine kavuşturulması; sonrasında da, gerekli idari ceza yaptırımını doğrudan uygulama yetkisi ya da işyeri hekiminin bu noktadaki tespitine değer verilerek, ihlale uygun ceza yaptırımının Bakanlık tarafından doğrudan uygulanmasına dair bir düzenlemeye yer verilmelidir.

İşçiye baret vermeye, emniyet kemeri vermeyi en son aşama olarak bakmak gerek. İşçi güvenliği bundan çok daha öte bir şeydir. Biz ilk önce toplu koruma önlemlerinden başlamalıyız.

*Süleyman Çelebi*  
İstanbul

*Candan Yüceer*  
Tekirdağ

ALT KOMİSYON METNİ  
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 ve İstisnalar**

**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.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri askeri işyerlerindeki hariç, kendine has özellikleri olan Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

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

**Tanımlar**

**MADDE 3-** (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) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) 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,

d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,

e) Genç çalışan: On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışanı,

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

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

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 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,

ı) 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) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

l) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

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

n) 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,

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

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

p) 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,

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

s) 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 işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

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

ifade eder.

(2) İşveren vekili, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

#### İşverenin genel yükümlülüğü

**MADDE 4-** (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

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

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

### **Risklerden korunma ilkeleri**

**MADDE 5-** (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

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

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

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

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

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

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 6-** (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi**

**MADDE 7-** (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla işbirliği yapılabilir.

### **İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8-** (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

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

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



(4) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana gelen işyerinde, bu ölümden ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

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

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) 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 görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (250) 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.

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

#### **Tehlike sınıfının belirlenmesi**

**MADDE 9-** (1) 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 tarifesini de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

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

#### **Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma**

**MADDE 10-** (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken, aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- c) İşyerinin tertip ve düzeni,
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) 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.

#### **Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım**

**MADDE 11-** (1) İşveren;

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

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli 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.

#### **Tahliye**

**MADDE 12-** (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

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

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

(2) 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 veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

#### **Çalışmaktan kaçınma hakkı**

**MADDE 13-** (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul kararını acilen toplanarak, işveren ise kararını derhal verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler 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 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 feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

### **İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim**

**MADDE 14-** (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

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 bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren;

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü içinde,

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

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

### **Sağlık gözetimi**

**MADDE 15-** (1) İşveren;

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

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

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

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları; işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya işyeri dışında hizmet veren ortak 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 yansıtılmaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması için sağlık bilgilerinin gizliliğine özen gösterilir.

### **Çalışanların bilgilendirilmesi**

**MADDE 16-** (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
  - b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
  - c) İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.
- (2) İşveren;

a) 12 nci 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 bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

### **Çalışanların eğitimi**

**MADDE 17-** (1) 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.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) 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 ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

### **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

**MADDE 18-** (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki veya daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

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

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

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

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 ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

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

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

#### **Çalışanların yükümlülükleri**

**MADDE 19-** (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

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

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

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

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

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

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

#### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20-** (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

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

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

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

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

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Konsey, Kurul ve Koordinasyon

#### Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

**MADDE 21-** (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir Genel Müdür, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı,

b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Milli Eğitim ile Sağlık Bakanlıklarından ilgili birer Genel Müdür,

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından yürütme kurulu üyesi,

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının 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,

d) İhtiyaç duyulması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılmaz.

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

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

### **İş sağlığı ve güvenliği kurulu**

**MADDE 22-** (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

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

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

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

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

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

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

### **İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu**

**MADDE 23-** (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve birbirlerinin çalışanları ile çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda, gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **Teftiş ve İdari Yaptırımlar**

#### **Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**

**MADDE 24-** (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, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri 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 yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Kontrol ve denetim amacıyla görevlendirilenlerin gündelikleri, 6245 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasında sayılanlar için belirlenen tutar esas alınarak ödenir.

### **İşin durdurulması**

**MADDE 25-** (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, yerel iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görülür ve altı işgünü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi halinde; en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

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

### **İdari para cezaları ve uygulanması**

**MADDE 26-** (1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmediği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası; (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin, birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,



d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin, birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) 17 nci maddesinin bir ila altıncı fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası, yedinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

i) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,

l) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülüklere göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası

idari para cezası verilir.

(2) 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 adına düzenlenir.

### **Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet**

**MADDE 27-** (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.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi internet, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Çeşitli ve Geçici Hükümler**

#### **Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı**

**MADDE 28-** (1) İşyerine, sarhoş 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) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.

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

c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

#### **Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi**

**MADDE 29-** (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

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

#### **İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30-** (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir;

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş 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.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım,

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri,

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım,

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği,

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler,

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi,

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin 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 iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) 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.

e) 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 işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması halinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliği.

g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirilmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ğ) Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile müştereken; büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

h) Milli Savunma Bakanlığı ile müştereken, askeri işyerleriyle yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin teftişi ile işin durdurulması.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

#### **Belgelendirme, ihtar ve iptaller**

**MADDE 31-** (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali halinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

#### **Değiştirilen hükümler**

**MADDE 32-** 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" ifadesi "işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması" şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen "hafif işler" ifadesinden sonra gelmek üzere, "on altı yaşını doldurmuş fakat on sekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri" ifadesi eklenmiştir.

**MADDE 33-** 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan "Baş İş Müfettişi" unvanlı kadrolar "İş Başmüfettişi" olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 34-** 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilişkin bölümüne, bu Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde yer alan kadrolar ihdas edilerek eklenmiştir.

**MADDE 35-** 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilişkin bölümünde; bu Kanuna ekli (II) sayılı cetveldeki kadrolar iptal edilerek çıkarılmış, (III) sayılı cetveldeki kadrolar ihdas edilerek eklenmiştir.

**MADDE 36-** 14/07/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

a) Eki (II) sayılı cetvelin "1.Başbakanlık ve Bakanlıklarda" bölümünde yer alan "İnşaat ve Emlak Grup Başkanı" ifadesinden sonra gelmek üzere, "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü" ifadesi eklenmiştir.

b) Eki (II) sayılı cetvelin "4.Başbakanlık ve Bakanlıklarda" bölümünde yer alan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ens. Müd." ifadesi "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı" olarak değiştirilmiştir.

c) Eki (IV) sayılı cetvelin 7 nci sırasında yer alan "Diyanet İşleri Başkanlığı Dinî Yüksek İhtisas Merkezi Müdürü" ifadesinden sonra gelmek üzere, "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanı" ifadesi eklenmiştir.

ç) Eki (IV) sayılı cetvelin 9 uncu sırasının (b) bendinde yer alan "Sosyal Güvenlik İl Müdürleri" ifadesinden sonra gelmek üzere "İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkan Yardımcısı" ifadesi eklenmiştir.

**MADDE 37-** 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Yayın zorunluluğu

EK MADDE 2- Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dahil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır.

Bu madde kapsamında yapılan yayınlar için herhangi bir bedel ödenmez. Bu yayınların ve sürelerinin denetimi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunca yapılır."

**MADDE 38-** 3146 sayılı Kanuna aşağıdaki madde eklenmiştir.

"Tabip Ücretlerinin Eşitlenmesi

EK MADDE 3- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürlüğünde çalışan tabip ve uzman tabiplerine en yüksek Devlet memuru ek gösterge dahil aylığının yüzde beş yüzünü geçmemek üzere, sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfına dahil diğer personele ise en yüksek Devlet memuru ek gösterge dahil aylığının yüzde yüz yetmiş beşini geçmemek üzere ek ödeme yapılabilir. Yapılacak ek ödemelerden damga vergisi hariç herhangi bir vergi kesintisi yapılmaz."

#### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 39-** (1) 4857 sayılı İş Kanununun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası,
- b) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi,
- c) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,
- ç) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları,
- d) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve Geçici 2 nci maddeler,
- e) 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan "85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası," ifadesi.

#### **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 8 inci maddesinde 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 ile ihtar puanları**

**GEÇİCİ MADDE 5-** (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi 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.

(2) Bu Kanunun yayım tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

### **İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri**

**GEÇİCİ MADDE 6-** (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri haklarında idarî veya malî yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemden kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

**GEÇİCİ MADDE 7-** (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 8-** (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğü'nde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür ve Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar durumlarına uygun kadrolara halen buldukları kadro dereceleriyle atanır.

### **Yürürlük**

**MADDE 40-** (1) Bu Kanunun;

- a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri, bir ilâ dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;
  - 1) Tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,
  - 2) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yayımı tarihinden itibaren üç yıl sonra,
- b) 31, 33, 34,35, 36, 37,38, 40 ile geçici 4, 5, 6, 7 ve 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,
- c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 41-** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

ALT KOMİSYON METNİNE EKLİ CETVELLER

<b>(I) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>		ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI			
<b>TEŞKİLATI :</b>		MERKEZ			
<b>İHDAS EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	(3)	-	120	120
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı	(8)	-	130	130
			TOPLAM:	250	250
<b>(II) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>		ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI			
<b>TEŞKİLATI :</b>		TAŞRA			
<b>İPTAL EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü	(1)	-	1	1
G.İ.H.	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı	(1)	-	1	1
			TOPLAM:	2	2
<b>(III) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>		ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI			
<b>TEŞKİLATI :</b>		TAŞRA			
<b>İHDAS EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü	(1)	-	1	1
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı	(1)	-	3	3
			TOPLAM:	4	4

## Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Raporu

*Türkiye Büyük Millet Meclisi*

*Sağlık, Aile, Çalışma ve*

*Sosyal İşler Komisyonu*

6/6/2012

*Esas No: 1/605, 2/490*

*Karar No: 9*

### TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığınca esas komisyon olarak Komisyonumuza tali komisyon olarak da Adalet, Avrupa Birliği Uyum ile Plan ve Bütçe Komisyonlarına 11/4/2012 tarihinde havale edilmiş bulunan 1/605 esas numaralı "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" ile 12/04/2012 tarihinde havale edilmiş bulunan 2/490 esas numaralı "Erzincan Milletvekili Muharrem Işık ve 1 Milletvekilinin; Meslek Hastalıkları ve İşçi Sağlığı Kanun Teklifi"; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, Memur Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Kamu Çalışanları Konfederasyonu, Kamu Çalışanlar Hak Sendikaları Konfederasyonu, Birleşik Kamu İşgörenleri Sendikaları Konfederasyonu, Bağımsız Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu, Demokratik Sendikalar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği, Türkiye İşadamları ve Sanayiciler Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türk Tabipleri Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği ve Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliğinin davet edilmesi üzerine ilgililerin katılımıyla 18/4/2012 ve 6/6/2012 tarihli toplantılarda görüşülmüştür.

Tasarı ve gerekçesi incelendiğinde;

✓ Toplumun genelini doğrudan ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği konusunun, sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil aynı zamanda ulusal ve uluslararası düzeyde ele alınması gereken bir öncelik olduğu,

✓ 4857 sayılı İş Kanununun işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçileri kapsamı nedeniyle, ülkemizdeki çalışanların bir kısmı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuatın kapsamı dışında kaldığı, bu durumun ikili bir yapının oluşmasına sebep olduğu,

✓ Çalışanların herhangi bir ayrıma tabi tutulmaksızın bir mesleğin icrası sırasında işten kaynaklanabilecek risklere karşı sağlık ve güvenliklerinin sağlanması gerektiği,

✓ Avrupa Birliği mevzuatına uyum çalışmaları ile onaylanan uluslararası sözleşmelerin gereklerini yerine getirebilmek için, sadece iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen kapsamlı bir yasanın gerekli olduğu,

✓ SGK istatistiklerinin istatistikleri ile bunlara yansımayan kapsam ve kayıt dışı iş kazaları ve meslek hastalıkları dikkate alındığında, iş sağlığı ve güvenliği konusunda ülkemizin istenilen seviyede bulunmadığı,



✓ Ülkemizdeki işyerlerinden %99.7'sini işleten, çalışanların % 83.8'ini istihdam eden ve iş kazalarının % 83'ünün meydana geldiği 250'den az çalışanı bulunan KOBİ'lerin, Tasarı açısından ayrı bir önem taşıdığı,

✓ Gayri safi yurt içi hasılanın yaklaşık %4'ü kadar ülke ekonomisinde kayba neden olduğu tahmin edilen iş kazası ve meslek hastalıklarının, telafisi mümkün olmayan manevi kayıplara da sebebiyet verdiği,

✓ Mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılandığı kuralcı yaklaşımdan vazgeçilerek, sağlık ve güvenliğimizi destekleyici bir araç olarak kabul eden iyileştirici ve geliştirici bir yaklaşım benimsenerek Tasarının hazırlandığı, bu kapsamda tüm sosyal taraflar ve diğer paydaşlar tarafından gelişim sürecinin desteklenmesi gerektiği,

✓ Çalışma hayatını yakından etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, iş hukuku alanındaki seksen yıllık birikim, uygulamada karşılaşılan sorunlar, koruyucu ve önleyici hizmetlerden bütün çalışanların yararlanmasının amaçlandığı,

✓ İnsan sağlığı ve güvenliğinin çalışma hayatının ayrılmaz bir parçası olması, çalışma hayatı ve ilkelerini düzenleyen Anayasa ve uluslararası mevzuat hükümleri dikkate alınarak mer'i mevzuatın, tüm çalışanları iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamına almamış olmasının Tasarının hazırlanmasını gerekli kıldığı,

✓ Uluslararası uygulamalarda da istisna tutulan faaliyetler dışında, kamu ve özel sektör çalışanlarının kapsama alındığı,

✓ Tekrarlardan kaçınmak, uygulama ve yorumlamayı kolaylaştırmak amacıyla tanımlar oluşturulurken uluslararası düzenlemelerin özellikle dikkate alındığı,

✓ İşyerinden ve yapılan işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlık ve güvenliğini korumanın, hem çalışanlara hem de Devlete karşı işverenin yükümlülüğü olduğu, bu nedenle hizmet sunanların işyeri dışından olması veya çalışanların yükümlülüklerinin bu genel sorumluluğu etkilemeyeceği,

✓ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin genel yükümlülüğü çerçevesinde, dünya uygulamalarında da olduğu gibi işverenin tüm sorumluluğu üstlendiği,

✓ İş sağlığı ve güvenliği hizmetinin görülmesinde profesyonelleşmeyi teşvik etmek amacıyla, uzman, hekim ve diğer sağlık personel aracılığıyla, çalışanlar arasından sertifikalı olanların veya bu amaçla kurulmuş şirketlerin hizmet sunmasını sağlayan bir modelin benimsendiği,

✓ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmak veya hizmet satın almak suretiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yerine getirilebileceği işyerleri arasına, 4857 sayılı Kanundan farklı olarak elliden az çalışanı bulunanların da katılmasıyla, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin gerek uygulama alanı gerekse nitelik bakımından yaygınlaştırıldığı,

✓ İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacaklara ilişkin görev ve yükümlülükler ile mesleki esasların belirlendiği ve bağımsızlıklarının teminat altına alındığı,

✓ Ondan az sayıda çalışanı bulunan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alması için Sosyal Güvenlik Kurumu kısa vadeli sigorta primlerinden kaynak aktararak desteklediği,

- ✓ İş sağlığı ve güvenliğinde önleme ve koruma politikaları çerçevesinde acil durum planlarının oluşturulması zorunlu hale getirilirken, tehlikenin ortaya çıkması halinde müdahale edilebilmesine ve çalışmaktan kaçınmaya ilişkin temel ilkelerin belirlendiği,
- ✓ İş kazaları ve meslek hastalıklarının kaynağında önlenmesi amacıyla raporlama yapılması ile bildirimlerin zorunlu hale getirildiği,
- ✓ Meslek hastalıklarının önlenmesi ve iş kazalarının azaltılmasında büyük önem taşıyan sağlık gözetimine ilişkin kurallar belirlenirken, çalışanların sürekli hekim kontrolünün bulunduğu bir çalışma ortamına sahip olmalarının sağlandığı,
- ✓ Çalışanlarda kendi hayatlarına değer verme olgusunun gelişmesi ve güvenlik kültürünün oluşması amacıyla yeterli eğitimin verilmesinin ve gerekli konularda bilgilendirilmelerinin sağlandığı,
- ✓ İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmaların uygulayıcısının büyük ölçüde çalışanlar olması dikkate alınarak, alınacak tedbirlerin çalışanlarca benimsenmesi ve sürekliliğinin sağlanması amacıyla çalışanlara müdahil olma imkânı ve yönetime katılma hakkının getirildiği,
- ✓ Çalışanların sağlık ve güvenlik kurallarına uymamaları halinde kendilerinin yanı sıra diğer çalışanların da sağlığı ve güvenliği ile işyerinin güvenliğini tehlikeye atacakları dikkate alınarak, çalışanların yükümlülüklerinin belirlendiği,
- ✓ Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yapılan bütün değerlendirme ve düzeltme faaliyetlerine katılımını kolaylaştırmak amacıyla çalışan temsilcisine yer verildiği, 2821 ve 4688 sayılı Kanun hükümleri uyarınca işyeri sendika temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak da görev yapabileceği,
- ✓ Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulanacak politika ve stratejiler için tavsiye niteliğinde karar alacak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kurulduğu,
- ✓ Aynı çalışma alanında birden fazla işyerinin bulunması halinde, işverenler arasında işbirliğinin sağlandığı,
- ✓ Elliden fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulması zorunlu hale getirilirken, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile işverenlerin aynı çalışma ortamını paylaşması halinde kurullar arası iletişiminin ve organizasyonun sağlandığı,
- ✓ İşkollarının hangi tehlike sınıfında olduğu belirlenirken işyerinde yapılan asıl işin esas alındığı,
- ✓ İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş, inceleme, araştırma gibi yetkilerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerince yapılacağı, ayrıca uzmanlar tarafından numune alma, ölçüm, inceleme ve araştırma yapılabilmesi için Bakanlığa yetki tanındığı,
- ✓ Hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğacak riskin etkileri dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında işin durdurulmasına ilişkin esasların belirlendiği, 4857 sayılı Kanundaki işin kapatılması kavramı yerine işin durdurulmasının getirildiği,
- ✓ İşverenin hazırladığı güvenlik raporu ile büyük kaza önleme politika belgesinin Bakanlıkça içerik ve yeterlilik açısından incelenmesinin sağlandığı,
- ✓ Kanunda belirtilen hususlara aykırı hareket edenlerin idari para cezalarının öngörüldüğü,

✓ 2009 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizdeki 1.216.308 adet işyerinin iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi gerekeceği için, sayısal yetersizlik dikkate alınarak, (A), (B) ve (C) sınıfı belgelere sahip olanların geçici olarak bir üst sınıftakinin yerine görevlendirilebilmesine olanak sağlandığı ve ayrıca belge sahiplerinin kazanılmış haklarının korunduğu,

anlaşılmaktadır.

Teklif ve gerekçesi incelendiğinde ise;

❖ Günümüzde hakkında tartışmaların artarak devam ettiği silikozis hastalığıyla mücadele için gerekenlerden hareketle, meslek hastalığı ve iş kazalarına ilişkin Teklifin hazırlandığı,

❖ Meslek hastalığının sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürsüzlük hali olduğu,

❖ Meslek hastalığının tıbbi olduğu kadar sigortacılık sektöründe de yaygın kullanılan bir kavram olduğu,

❖ Ülkemizde meslek hastalığı nedeniyle mağdur olanların öncelikle sigortalı olmalarının gerektiği ve bu durumun mağduriyete yol açtığı,

❖ İşe ve çalışma ortamına bağlı olarak meslek hastalığının değişkenlik gösterdiği, ancak çalışanların düzenli sağlık gözetimi altında tutulmalarının meslek hastalığını önleyebileceği, bu kapsamda sağlık taramalarının kanunla zorunlu ve ücretsiz hale getirilmesi gerektiği,

❖ Farklı disiplinlerde uzmanlaşmış olanların örgütlenememiş ve kanuni tedbirlerin alınmamış olması nedeniyle, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çağdaş normlara ulaşamadığı,

❖ İşyeri hekimlerinin mesleki bağımsızlığının ve özel eğitim almalarının sağlanması gerektiği,

❖ Meslek hastalığının tespit edilmesi halinde çalışma ortamında buna sebep olan fiziki koşulların da belirlenmesi gerektiği,

❖ Kamuda çalışanların da diğer çalışanlar gibi iş sağlığı ve güvenliği hakkına sahip olmasının sağlandığı,

❖ İşverenin, iş kazası ve meslek hastalığını önlemekle sorumlu tutulduğu,

❖ Elliden fazla çalışanın bulunduğu işyerleri için işyeri hekimi çalıştırmanın zorunlu tutulduğu, elliden az çalışanı bulunanlara ise sağlık merkezi kurma yükümlülüğü getirildiği,

❖ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belirlenmesinde ve eğitiminde, meslek odalarının yetkilendirildiği,

❖ İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanınca belirlenen tedbirleri almayan işveren için yaptırımların öngörüldüğü,

❖ İş müfettişlerinin periyodik denetim yapılması ve denetimler sırasında tespit edilen aksaklıkların giderilmesinin sağlanması konusunda sorumlu tutulduğu,

❖ İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybedenlerin yakınlarına maaş bağlanması sağlanırken özel sektörde çalışmış olanlar için çalıştığı işyerine rücu edilmesinin öngörüldüğü,

❖ Yoğun ve uzun süreli çalışmanın yasaklandığı, sağlık raporu üzerine iş değişikliğinin zorunlu hale getirildiği,

anlaşılmaktadır.

Geneli üzerindeki görüşmelere geçilmeden önce, birbirleriyle ilgili görülen Tasarı ve Teklifin İçtüzüğü'nün 35 inci maddesi uyarınca birleştirilmesi ve görüşmeler sırasında daha kapsamlı olması nedeniyle Tasarının esas alınması kabul edilmiştir.

Tasarının geneli üzerindeki görüşmeler sırasında üyeler ve diğer katılımcılar tarafından;

➤ İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin yeniden düzenlenmesi suretiyle tedbirler ve kapsam genişleterek Tasarının hazırlandığı,

➤ İşyerlerinde işyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı istihdamının zorunlu hale getirilmesiyle, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin her işyerine ulaşmasının sağlandığı ve böylelikle iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilmesinin sağlanabileceği,

➤ İş sağlığı ve güvenliğinin ihtisas gerektiren bir alan olması nedeniyle, işyerlerinde bu hizmetlerin uzman kişi veya kuruluşlarca sağlanması gerektiği,

➤ İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunabilecekleri belli meslek gruplarıyla sınırlandırılmasının yanlış olduğu, sosyal bilimlerden mezun olanların da mevcut durumda da olduğu gibi bu hizmeti yürütebilecekleri,

➤ İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin sorumlu tutulmasının yanı sıra çalışanların da gerekli özeni göstermelerinin sağlanması gerektiği, aksi halde arzulanan düzeye ulaşmanın mümkün olmadığı,

➤ Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıklarının alınan birtakım tedbirlere rağmen hala sıklıkla yaşandığı, bunun için işveren ve çalışana yükümlülükler yüklemenin uygun olacağı,

➤ Ülkemizde iş kazalarının büyük ölçüde ekonominin belkemiğini oluşturan KOBİ'lerde meydana geldiği, bu kazaların ölüme ve maddi kayıplara yol açtığı,

➤ Tasarının yasalaşması halinde 1.400.000 işyerinin zorunlu işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam etme zorunluluğunun doğacağı, ancak gerekli sertifikaya sahip işyeri hekim ve iş güvenliği uzmanı sayısının ihtiyacı karşılayacak düzeyde olmadığı,

➤ Ülkemizde, tespit edilmiş 1000 civarında meslek hastalığının bulunduğu ancak henüz tespit edilemeyen aslında 50.000-100.000 civarında daha meslek hastalığının olduğu, işverenlerin işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirmesi sağlanarak eksikliğin giderilebileceği,

➤ İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi sayısı belirlenirken 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve halen Genel Kurul gündeminde yer alan Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısı ile paralelliğin sağlanması gerektiği,

➤ İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nde sendikalara yer verilmesi ve ayrıca Konseyin idari ve mali özerkliğe sahip bir yapıya kavuşturulması gerektiği,

➤ Tüm işyerlerinin risk değerlendirmesi yapabilecek hukuki ve fiili altyapının olmaması nedeniyle çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alanlarda işverenlerce, az tehlikeli sınıfta yer alanlar da ise Bakanlıkça asgari risklerin ve bu risklere yönelik risklerin belirlenmesi gerektiği,

➤ "Destek elemanı" tanımı ile ilgili olarak tanımın muğlak kaldığı ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin sunumu noktasında bu tanımın kimleri kapsadığının netleştirilmesinin önem arz ettiği,

➤ Meydana gelen iş kazalarının sıklık ve ciddiyeti dikkate alınarak Tasarının acilen yasalaşması gerektiği,

➤ Alt Komisyon kurularak ilgili taraflarının görüşlerinin alınması ve ayrıntıların tartışılmasının faydalı olabileceği,

ifade edilmiştir. Bunun üzerine Hükümet tarafından yapılan açıklamalarda;

■ Tasarının "İş Sağlığı ve Güvenliği " adı altında yasalaşmasının işçi sağlığı ve iş ortamının da elverişli hale getirilmesi ve kapsam olarak kamu çalışanlarını da kapsayan daha geniş bir kitleyi hedefleyen kavram olduğu,

■ Özellikle, iş kazası ve meslek hastalıklarının neden olduğu can kayıpları ve beden bütünlüğünü ihlal eden olayların yanında sebep olduğu, maddi kayıpların ise ülke ekonomisine ciddi ekonomik külfetler yüklediği,

■ Tüm gelişmiş ülkelerde iş sağlığı ve güvenliği alanının yasal olarak müstakil bir kanunla düzenlenmiş olduğu, bu nedenle ülkemizin açısından tasarının biranevvel yasalaşmasının önem taşıdığı,

■ Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı 19'uncu Fasıl için; Tasarı ile birlikte Genel Kurul Gündeminde yer alan Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarısının çalışma hayatının yeniden düzenlenmesi için önemli bir adım olduğu,

■ İş kazası ve meslek hastalıklarının tek bildirim esasıyla işverence raporunun tutulması ve de sağlık kuruluşlarının kendilerine intikal eden bu tür vakaları Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmesine ilişkin düzenlemenin, günümüzde halen eksikliği bilinen istatistiklerin oluşturulmasını amaçladığı,

■ Ülkemizde tespit edilmemiş ve tedavisi de bu sebeple öngörülmemiş meslek hastalıkları ile işyerinde meydana gelen iş kazalarının; işverence en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, sağlık kuruluşları tarafından ise kendilerine intikal etmesinden itibaren en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirmeleri gerektiği,

■ Çalışanların işyerinde geçici iş ilişkisi ile çalışmış olmaları durumunda bile iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmesinin sağlandığı,

■ Kamudakiler dahil tüm çalışanları kapsayan bu düzenlemenin, iş yerlerinde risk değerlendirmesini zorunlu hale getirdiği,

■ Görevlendirilebilecek nitelikte 8.230 işyeri hekiminin bulunduğu, aile hekimliği sistemi ve görevlendirilen diğer sağlık personeli sayesinde işyeri hekimlerinin yükünün azalacağı,

■ İş güvenliği uzmanlığının teknik bir alan olması nedeniyle, dünya uygulamalarına paralel olarak bu konuda uzmanlaşmış ve gerekli eğitimi almış kişilerin yetkilendirilmesinin önem arz ettiği,

■ Belgeleri geçersiz sayılan kişilere sınav hakkı tanınarak yeniden görevlerini yapabilir hale getirilmeleri sayesinde, kapsam dahiline alınan 1.400.000 işyeri için ihtiyaç duyulacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayısının karşılanabileceği,

■ Ülkemizde yeterli sayıda işyeri hekimi bulunduğu, ancak tehlike sınıflarına göre yetersiz sayıda bulunan iş güvenliği uzmanlarının belirli sürelerle bir üst sınıftakilerde görevlendirilebilmeleri sayesinde açığın kapatılmasının hedeflendiği,

■ İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hızlı bir şekilde işyerinde alınması için, Tasarıda bürokratik süreçleri azaltmanın hedeflendiği,

■ Kurulması öngörülen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun özerk bir yapıda düzenlenmesi için idari yapılanmanın tekrar gözden geçirilmesi ve ayrı bir kanunda düzenlenmesi gerektiği,

■ Çalışan sayısının fazla olduğu işyerlerinde işveren ile çalışan arasında etkili iletişimin sağlanabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği kurulunun öngörüldüğü, bu nedenle de elliden fazla çalışanın bulunduğu işyerleri için kurul oluşturmanın zorunlu tutulduğu,

■ Alt Komisyon Tasarının üzerinde çalışılmasının faydalı olabileceği, cevaben ifade edilmiştir.

18/4/2012 tarihli toplantımızda, Tasarının daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilmesini teminen, Adıyaman Milletvekili Muhammed Murtaza YETİŞ, İstanbul Milletvekili Mehmet DOMAÇ, İstanbul Milletvekili Süleyman ÇELEBİ, Kayseri Milletvekili İsmail TAMER, Mersin Milletvekili Ali ÖZ, Şanlıurfa Milletvekili Mahmut KAÇAR ile Tekirdağ Milletvekili Candan YÜCEER'den oluşan bir alt komisyon kurulmasına karar verilmiştir.

İstanbul Milletvekili Mehmet DOMAÇ'ın başkanlığında 9/5/2012, 16/5/2012, 17/5/2012, 22/5/2012 ve 24/5/2012 tarihlerinde ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin de katılımıyla gerçekleştirilen toplantılar sonucunda hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Alt Komisyon Raporu ve Metni; 29/5/2012 tarihinde Komisyonumuza sunulmuştur.

Komisyonumuz 6/6/2012 tarihli toplantısında; Alt Komisyon Raporunun benimsenmesini ve görüşmelerde Alt Komisyon Metninin esas alınmasını kabul etmiştir.

Bunun üzerine Alt Komisyon Metninin geneli üzerinde yapılan görüşmelerde;

\* Tasarının ülkemizde meslek hastalıklarının tanı ve tedavisi adına çok önemli getiriler sağlayacağı,

\* İş kazalarında Avrupa'da birinci dünyada ikinci sırada gelen ülkemiz açısından Tasarının hayati önem taşıdığı, bu nedenle yapılacak düzenlemelerin daha iyi bir noktaya taşınmasının gerektiği,

\* Tasarıda ikincil mevzuata birçok konunun bırakılmasının, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak tedbirlerin gecikmesine neden olabileceği,

\* Alt komisyon çalışmaları sırasında Tasarının özüne ilişkin ciddi değişikliklerin yapılmadığı, ağırlıklı olarak ifade değişikliklerinin gerçekleştirildiği,

\* Ülkemizdeki çalışan kadınların %27'sinin ev hizmetlerinde çalışması göz önüne alındığında, kendi nam ve hesabına çalışanlar ile ev hizmetlerinde çalışanların, yaşam ve sağlık hakları dikkate alınarak kapsama dahil edilmesi gerektiği, ayrıca bu hizmetlerin kapsam dışı tutulmasının kayıt dışılığı da teşvik ettiği,

\* İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin yerine getirilmesinin önem ve ciddiyeti dikkate alındığında, işyeri sendika temsilcilerine sağlanan güvencelerin işyeri hekimlerine de tanınması gerektiği,

\* "İş sağlığı" kavramının, günümüz şartları dikkate alındığında insanı temel alan bir yaklaşımla çalışan sağlığını önceleyen bir tutumun ele alınması gerektiği,

\* "İş kazası" kavramının, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndan farklı olarak kişinin vücut bütünlüğünü ruhen ihlal edilmesini de kapsayacak şekilde tanımlanması gerektiği,

\* İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hakkında alınacak önlemler arasındaki iyi uygulamaları için çeşitli ödül ve teşvik mekanizmalarının getirilmesi gerektiği,

\* 89/391/EEC sayılı AB Direktifi ile 155 sayılı ILO normları uyarınca kanun dilinin, işverene mutlak sorumluluk yükler nitelikte "zorunludur" ibaresi yerine "makul olduğu ölçüde" ifadesinin kullanılmasının işverenin yükümlülükleri de dikkate alındığında, uygulamada esneklik yaratabileceği,

\* Görevlerinin niteliği gereği mesleki bağımsızlık içerisinde hareket eden işyeri hekim ve iş güvenliği uzmanlarının işyerindeki eksiklik ve tehlikeleri tespit ve raporlama yükümlülüğü dikkate alındığında; bu görevlerin işverende birleşmesinin yanlış olduğu,

\* Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini uygulayabilmesi ve hizmet sunacak kuruluşların objektif kriterlere göre belirlenmesi için 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümlerinin uygulanmasının daha yerinde olacağı,

\* İş sağlığı ve güvenliğinin işyerinde tam anlamıyla sağlanması için asıl sorumluluğun işverene yüklenmesinin yanında, iş sağlığı ve güvenliğinin tam olarak sağlanabilmesi için çalışanın da sorumluluğunun vurgulanmasının önem arz ettiği,

\* Mevcut uygulamada meslek hastalıkları hastanelerin tanı koyma yetkisinin olmadığı,

\* Organize sanayi bölgelerinde çalışan sayısına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ortak sağlık ve güvenlik birimi aracılığıyla ulaştırılmasının sağlanması gerektiği,

\* Meslek odalarının iş kazaları ve meslek hastalıkları ile mücadele sürecine dahil edilmesi gerektiği,

\* Meslek hastalıkları ile mücadele için her il merkezinde bunları takiple görevli sağlık birimlerinin kurulması gerektiği, sadece protokollerle yürütülen mücadelenin yetersiz kalacağı,

\* İş sağlığı ve güvenliği alanındaki yeniliklerin insanlarımızın yaşam kalitesini de olumlu yönde etkileyeceği,

\* Sektörel farklılıkları dikkate alarak bu farklılıklardan kaynaklanan risk değerlendirmesi yapmanın zorlukları ile işverenin altyapı eksikliğinden dolayı, işyerinde risk değerlendirmesi yapılmamış olması halinde öngörülen cezaların adil olmadığı,

\* Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesinin seçimle belirlememesi halinde atama yoluyla belirlenmesi usulünün düzenlendiği, ayrıca işyerindeki sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olabileceği,

\* Oluşturulması öngörülen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nde kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların eşit sayıda temsilinin sağlanmasının gerektiği,

\* İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, görev ve yetkilerine ilişkin Tasarıda hiçbir hüküm bulunmamasının yanlış olduğu,

\* Ülkemizde özellikle elliden az çalışanı bulunan işyerlerinde iş kazalarının daha fazla yaşanması dikkate alınarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının bu tür işyerlerinde de oluşturulmasının gerekli olduğu,

\* İş güvenliği uzmanının görevlendirilmesi halinde destek elemanına, işyeri hekiminin bulunması halinde ise diğer sağlık personeline ihtiyaç bulunmayacağı,

\* 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen hükümlerinin Tasarı yürürlüğe girene kadar uygulanması gerektiği,

\* Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının sıklığı dikkate alınarak Tasarının yürürlük maddesindeki sürelerin kısaltılması gerektiği,

şeklindeki görüş ve değerlendirmeleri müteakip, Hükümet adına yapılan tamamlayıcı açıklamalarda ise;

- Ev hizmetlerinin istihdam büroları aracılığı ile gördürülmesi halinde, hem kayıt dışılığın ortadan kalkacağı hem de Tasarı kapsamına girilerek kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliğine kavuşabileceği,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kimlerden oluşacağına ilişkin hususların ikincil mevzuat ile düzenlenmesinin daha uygun görüldüğü,
- 1990 yılından beri ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği açısından olumlu bir ivmenin yakalandığı ve yasal düzenlemeler ile bu olumlu gelişmenin devam ettirileceği,
- Tasarının, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yaygınlaştırılması suretiyle iş kazalarının önlenmesini hedeflediği,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında işverenlerce tasarrufa gitmenin orta ve uzun vadede işveren için kayıplara neden olacağı,
- Tasarının yasalaşması halinde kapsam dahiline alınacak 1.400.000 işyeri için 9500 iş güvenliği uzmanına ihtiyaç duyulacağı, halen 6500 iş güvenliği uzmanının bulunduğu, Tasarı ile 3500 kişiye ek sınavla iş güvenliği uzmanı olabilme imkanı tanındığı ve böylelikle tüm işyerlerini karşılarda sayıda iş güvenliği uzmanı sayısına ulaşılabileceği,
- Ülkemizde özellikle 1990 yılından beri işyeri sayısında % 97.4 ve işçi sayısında % 111.2 oranında artış olmasına rağmen meydana gelen iş kazalarında ise % 4.3 oranında düşüş olduğu, daha iyi bir seviyeye ulaşmak için çalışmalarının devam ettiği süreçte Tasarının çok önemli olduğu,
- İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak için işverene ekonomik külfet getirilmediği, çalışanları arasından gerekli personeli görevlendirebileceği bir sistemin benimsendiği,
- İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin kamu ve özel sektör çalışanı ayırt etmeksizin haklı istisnalar hariç tüm işçileri ve işyerleri kapsayacağı,
- İşverenlerce iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınması halinde; iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi gibi temel hedeflere ulaşılmasının yanı sıra ürün pazarlaması, ürün kalitesi, kayıp çalışma sürelerinin azaltılması gibi faydaların da oluşacağına bilimsel çalışmalarla ispatlandığı,
- Uluslararası mevzuattaki tanımlamaya uygun olarak ve kapsayıcı bir anlayışla Tasarının adının belirlendiği,
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nde kamu ve devlet dışı aktörlerin dengeli dağılımına özen gösterildiği,
- Tasarının kapsamı belirlenirken, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin uygulanabilir ve takip edilebilir olmasının dikkate alındığı,
- Kayıt dışı çalışılması nedeniyle işçi-işveren ilişkisinin oluşmadığı bir durumda, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerin uygulanmasının da mümkün görülmediği,
- Meslek örgütlerinin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin eğitim vermesi hakkındaki düzenlemeye, Anayasa Mahkemesi'nde görülen dava nedeniyle Tasarıda yer verilmediği,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde, hizmet alımı veya istihdam etme konusunda işverene esneklik sağlandığı,
- Asıl görevlerinin yanında ek görevlendirilmeleri halinde, işyeri hekimlerinin teşvik edilmesi gerektiği,
- İş sağlığı ve güvenliği kurulları oluşturulurken iletişimi güçlendirmek hedeflendiği için elli çalışan sınırının konulduğu, kurulların yapısının ise alt mevzuata bırakıldığı,



➤ İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının işyerinde ölümle sonuçlanan ihmallerinden dolayı yetki belgelerinin askıya alınmasının bu kişilerin mesleki faaliyetlerini ve yeterliliklerini etkiler nitelikte bir düzenleme olmadığı, yalnızca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilen belgeyi etkilediği,

➤ İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına yetki belgesinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verildiği, dolayısıyla yetki belgesinin iptali veya askıya alınması gibi hususların da Bakanlık uhdesinde bırakıldığı,

➤ Tasarı ile risk değerlendirmesi yapılırken çalışanların görüşünün alınmasının sağlandığı, ancak risk değerlendirmesinin uzmanlaşmış kişilerce yapılması gerektiği,

➤ Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirim yapma zorunluluğu ile meslek hastalıkları ve iş kazalarına ilişkin mevcut durumda eksikliği duyulan veri tabanının oluşturulacağı, Sosyal Güvenlik Kurumu dışında kurumlara bildirim yapılmasının mükerrer bir uygulamaya sebep olacağı,

➤ Meslek hastalıklarına tanı koyma için hâlihazırda üç meslek hastalıkları hastanesinin bulunduğu, bunun yanı sıra üniversite devlet hastanesi, eğitim ve araştırma hastanesi olmak üzere yüz yirmi dokuz hastanenin tanı koyma yetkisine sahip olduğu, düzenleme ile bu hizmetin nitelik ve nicelik olarak daha da geliştirilmesinin hedeflendiği,

ifade edilmiştir.

Alt Komisyon Metninin;

→ 1 inci maddesi aynen,

→ 2 nci maddesi, uygulamada tereddütlere yol açabileceği endişesiyle "kendine has özellikleri olan" ifadesinin ikinci fıkranın (a) bendinden çıkartılması suretiyle,

→ 3 üncü maddesi,

○ Alt Komisyonunda eklenen ikinci fıkra nedeniyle Tasarı metninde artık geçmeyen "işveren vekili" kavramının Tanımlar arasında yer almasına gerek olmadığı gerekçesiyle birinci fıkranın (h) bendinin çıkartılması ve diğer bentler bu çerçevede teselsül ettirilerek,

○ Birinci fıkranın (n) bendinde geçen "ortak sağlık ve güvenlik birimi" kavramının tanım kısmındaki "gerekli donanım ve personele sahip" nitelemesinin tereddütlere yol açması üzerine, cümle yapısının yeniden düzenlenmesi suretiyle (m) bendi olarak değiştirilerek,

○ İkinci fıkrası, çıkartılan birinci fıkranın (h) bendinin tanım kısmı eklenmek suretiyle değiştirilerek,

→ 4 üncü maddesi aynen,

→ 5 inci maddesi, kanun yazımında Türkçe kavramların kullanımına özen gösterilmesi gerektiğinin ifade edilmesi üzerine birinci fıkranın (ç) bendinde geçen "monoton" ifadesinin "tekdüze" olarak değiştirilmesi,

→ 6 ncı maddesi,

○ Organize sanayi bölgeleri veya alışveriş merkezleri gibi birden fazla işyerinin bulunduğu yerler ile şirket topluluklarında; ortak sağlık ve güvenlik biriminin ortaklaşa kurulabilmesine ilişkin bent birinci fıkraya eklenerek,

○ İşyeri hekiminin tam gün süreli görevlendirildiği işyerlerinde, koruyucu ve önleyici sağlık hizmetlerinin hekim eliyle yürütülebileceği gerekçesiyle, diğer sağlık personeli görevlendirmenin ihtiyari hale getirilmesine ilişkin fıkra maddeye eklenerek,

→ 7 nci maddesi aynen,

→ 8 inci maddesi, kamuda çalışanların işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olarak ayrıca görevlendirilmesi halinde yapılacak ilave ödemenin, çalışanlar arasında ücret dengesizliklerine ve bu nedenle de diğer çalışanların ekstra ücret taleplerine yol açmaması amacıyla, yedinci fıkrada geçen çarpana ilişkin "(250)" ibaresinin "(200)" olarak değiştirilmesi suretiyle,

→ 9, 10, 11, 12 ve 13 üncü maddeleri aynen,

→ 14 üncü maddesi, Tasarının genelinde kullanılan yazım tekniğine uygunluğun sağlanması amacıyla, ikinci fıkra redaksiyona tabi tutulmak suretiyle aynen,

→ 15 inci maddesi, sağlık muayenesinin yapılacağı hallerin tümünün talebe bağlı olup olmadığı konusunda tereddüt olduğunun ifade edilmesi üzerine; zorunlu, ihtiyari ve belli aralıklarla yapılması gereken hallerin ayrı ayrı belirtilmesini teminen birinci fıkranın (b) bendinin yeniden düzenlenmesi,

→ 16 ncı maddesi, ikinci fıkranın (a) bendinde geçen "mümkün olan en kısa sürede" ifadesinin suiistimale açık olduğunun ifade edilmesi üzerine asıl maksadın çalışanların tehlike ve riskler konusunda bir an evvel bilgilendirilmesini sağlamak olduğu belirtilmiş ve bunun üzerine söz konusu ifadenin "derhal" şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

→ 17 nci maddesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kanuni haftalık çalışma süresini aşması halinde oluşacak ekstra maliyetin işletmelere yüklenmesini engellemek amacıyla, aşan sürenin fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmesini engelleyen cümlenin yedinci fıkranın sonuna eklenmesi suretiyle,

→ 18, 19 ve 20 nci maddeleri aynen,

→ 21 inci maddesi, Devlet Personel Başkanlığı her ne kadar genelge ile Bakanlığa bağlanmış olsa da 217 sayılı KHK gereğince Başbakan'a bağlı bir kamu kuruluşu olması nedeniyle, ikinci fıkranın (a) bendinde sayılmasının yanlış olduğunun ifadelendirilmesi üzerine, (a) bendinde geçen "Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı" ifadesinin (c) bendine taşınması ve ayrıca tereddütleri ortadan kaldırmak amacıyla (c) bendinde geçen "yürütme kurulu üyesi" ifadesinden önce gelmek üzere "bir" ibaresinin eklenmesi suretiyle,

→ 22 nci maddesi aynen,

→ 23 üncü maddesi, bir işverenin diğerinin çalışanları ile görüşmesinin uygulamada yanlış anlaşılmalara ve sorunlara neden olabileceği gerekçesiyle, birinci fıkrada geçen "birbirlerinin çalışanları ile" ifadesinin çıkartılması suretiyle,

→ 24 üncü maddesi,

○ Üçüncü fıkranın, denetim elemanlarına yapılacak ödemeye ilişkin 6245 sayılı Kanunun 33 üncü maddesinin (b) fıkrasının denetim elemanı olmayanlar için uygulanmasının düzenlemenin gerekçesiyle çeliştiği, ayrıca kamu idarelerinde kontrol ve denetim amaçlı görevlendirilse dahi denetim elemanı olmayanlara denetim elemanları için öngörülen harcırahın ödenmediği belirtilerek çıkartılması suretiyle,

○ Askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddelerin üretildiği işyerlerinin denetim ve teftişine ilişkin 4857 sayılı Kanunun 91 inci maddesinin üçüncü fıkrasının aynen taşınması amacıyla söz konusu fıkra eklenerek,

→ 25 inci maddesi, usul hukuku ile kavram paralelliğinin sağlanması gerektiğinin ifade edilmesi üzerine dördüncü fıkrasında geçen "yerel" ifadesinin "yetkili" şeklinde değiştirilmesi suretiyle,

→ 26 ncı maddesi aynen,

→ 27 nci maddesi, elektronik ortam ile internet ortamı arasında bir fark olmadığının ifade edilmesi üzerine, "internet," ibaresinin çıkartılması suretiyle,

→ 28 ve 29 uncu maddeleri aynen,

→ 30 uncu maddesi, 24 üncü maddeye eklenen fıkra nedeniyle birinci fıkranın (h) bendinin çıkartılması suretiyle,

→ 31 inci maddesi, kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizi yapacakların da eklenmesi amacıyla "sunan" ibaresinden sonra gelmek üzere "ölçüm ve analizleri yapan" ifadesinin eklenmesi suretiyle,

→ 32 ve 33 üncü maddeleri aynen,

→ 34 üncü maddesi, özürli personel istihdam edebilmek ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Döner Sermaye İşletmesini yönetmek ve işletmek için ihtiyaç duyulan kadroyu karşılamak amacıyla ekli (I) sayılı Cetvelin değiştirilmesi ve ayrıca maddeye (IV) sayılı Cetvelin eklenmesi suretiyle,

→ 35 inci maddesi aynen,

→ 36 ncı maddesi, birinci fıkranın (a), (c) ve (ç) bentlerinin çıkartılması üzerine yeniden düzenlenerek,

→ 37 nci maddesi aynen,

→ 38 inci maddesi, kamu personeli arasında ücret dengesizliklerinin giderilmesine ilişkin 666 sayılı KHK dikkate alındığında yeni dengesizliklerin oluşturulmaması gerektiği ve ayrıca kamu personel reformuna ilişkin çalışmaların ücret sisteminin sadeleştirilmesi, mali ve özlük haklarında dengesizlik ve adaletsizliklerin giderilmesi, performans dayalı ücret sistemine geçilmesi ve statü sayısının azaltılması temelinde çalışmaların yürütüldüğü gerekçeleriyle Tasarı metninden, sonraki madde numaralarının bu çerçevede teselsül ettirilmesi kaydıyla, çıkartılması suretiyle,

→ 39 uncu maddesi, aynen 38 inci madde olarak,

→ Geçici 1, 2, 3, 4, 5, 6 ve 7 nci maddeleri aynen,

→ Geçici 8 inci maddesi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ve Müdür Yardımcısı kadrolarında halen çalışmakta olanların görevlerine son verilmesi üzerine kazanılmış hakların korunması ve mali haklarda kayıp yaşanmaması amacıyla maddenin yeniden düzenlenmesi suretiyle,

→ 40 ıncı maddesi, ülke ihtiyaçları göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Tasarının olabildiğince erken yürürlüğe girmesi gerektiğinin ifade edilmesi üzerine, yürürlüğü erteleme sürelerinin kısaltılması amacıyla birinci fıkranın (a) ve (c) bentlerinin değiştirilmesi ve ayrıca çıkartılan 38 inci madde nedeniyle (b) bendinde gerekli değişikliğin yapılması suretiyle 39 uncu madde olarak,

→ 41 inci maddesi, aynen 40 ıncı madde olarak kabul edilmiştir.

Ayrıca, İçtüzüğün 45 inci maddesi uyarınca Tasarının Genel Kuruldaki görüşmelerinde Komisyonun temsil edilmesi bakımından Adıyaman Milletvekili Muhammed Murtaza YETİŞ, İstanbul Milletvekili Mehmet DOMAÇ, Kayseri Milletvekili İsmail TAMER özel sözcü olarak seçilmiştir.

Raporumuz, Genel Kurula sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Sözcü
<i>Cevdet Erdöl</i>	<i>Türkan Dağoğlu</i>	<i>İsmail Tamer</i>
Ankara	İstanbul	Kayseri
		(Bu raporun özel sözcüsü)
Kâtip	Üye	Üye
<i>Sevim Savaşer</i>	<i>Muhammed Murtaza Yetiş</i>	<i>İdris Baluken</i>
İstanbul	Adıyaman	Bingöl
	(Bu raporun özel sözcüsü)	(Muhalefet şerhim vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Mehmet Müezzinoğlu</i>	<i>Ülker Can</i>	Ruhsar Demirel
Edirne	Eskişehir	Eskişehir
		(İmzada bulunamadı)
Üye	Üye	Üye
<i>Kemalettin Aydın</i>	<i>Süleyman Çelebi</i>	<i>Ahmet Haldun Ertürk</i>
Gümüşhane	İstanbul	İstanbul
	(Muhalefet şerhim vardır)	
Üye	Üye	Üye
Kadir Gökmen Öğüt	<i>Nesrin Ulema</i>	<i>Sıtkı Güvenç</i>
İstanbul	İzmir	Kahramanmaraş
(İmzada bulunamadı)		
(Muhalefet şerhim vardır)		
Üye	Üye	Üye
<i>Fuat Karakuş</i>	<i>Vural Kavuncu</i>	<i>Muzaffer Yurttaş</i>
Kilis	Kütahya	Manisa
Üye	Üye	Üye
<i>Nurettin Demir</i>	<i>Cemalettin Şimşek</i>	<i>Mahmut Kaçar</i>
Muğla	Samsun	Şanlıurfa
(Muhalefet şerhim vardır)		
	Üye	
	<i>Candan Yüceer</i>	
	Tekirdağ	
	(Muhalefet şerhim vardır)	

## KARŞI OY YAZISI

Kahramanmaraş'ta kot kumlama fabrikasında meydana gelen patlamada 4 işçi öldü, 9 işçi yaralandı. Elazığ'da meydana gelen iş kazasında 5 işçi öldü, İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bir AVM inşaatında çalışan 11 işçi inşaat alanı yakınında uydukları çadırda yanarak can verdi. 24 Şubat'ta Adana Kozan'da baraj inşaatı sırasında baraj kapağının patlaması sonucu ölen 10 işçiden bazılarının cesedi henüz bulunamadı. Geçen yıl 3 Şubat'ta Ankara Ostim Organize Sanayi Bölgesi'nde 20 işçi iş cinayetine kurban gitmişti. 11 Şubat 2011'de Kahramanmaraş'ın Afşin ilçesinde kömür sahasında toprak kayması sonucu 10 işçi yaşamını yitirmişti. 31 Ocak 2008'de İstanbul Davutpaşa'da kaçak bir işyerinde meydana gelen patlama sonucu 23 işçinin ölümü ile Tuzla tersanelerinde üst üste yaşanan ve sonu gelmeyen işçi ölümleri hafızalardan silinmedi. Maraş'ta yaşanan göçükten işçi arkadaşlarımızın cesetleri çıkarılamamış durumdadır. Madenlerde iş kazaları hız kesmeden devam ediyor. Artık bu cinayetler "normal" bir olay, kimilerince kader olarak algılanıyor. Türkiye'de artık "güzel öldüler", "kader", "mukedderat" gibi söylemlerin ötesine geçilmesi yakıcı ve kaçınılmaz bir noktaya gelmiştir.

Resmi istatistiklere göre her geçen yıl iş kazaları nedeniyle ölümler artıyor. Bu açıdan bakıldığında Türkiye, ölümlü iş kazalarında dünyada üçüncü sırada yer alıyor. Özellikle son 10 yılda iş kazaları nedeniyle toplam 10.723 işçi, her yıl ortalama 1072 işçi ölmüştür. Türkiye'de her gün 4 işçi iş kazaları nedeniyle ölüyor ve ne yazık ki önlem alınmıyor.

Bu tablonun ortaya çıkmasında mevcut siyasi iktidar döneminde hayata geçirilen politikaların ve uygulamaların etkisinin olduğu da aşıkardır. Giderek artan esnek ve kurlsız çalışma biçimleri, kayıtsız çalışma ve uzun çalışma süreleri iş cinayetlerinin bir başka önemli nedenidir. Son yıllarda yoğunlaşan taşeronluk zinciri iş kazalarına adeta davetiye çıkarmaktadır. Örneğin Tuzla'da göz göre göre işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları hiçe sayılarak ucuz, kurlsız ve güvencesiz işçi çalıştırmanın sonucu iş cinayetleri yaşanıyor. Bu cinayetler işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, bunların ihmal edilmesi ile denetim ve yaptırım eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Siyasi iktidar önlem almak yerine tersanelere yönelik ruhsat alma yükümlülüğünü kaldırıyor, gerekçe gemi inşaat sanayinde uluslararası rekabeti koruma ve işverenleri destekleme. Aynı şekilde madenlerde ve inşaat sektöründeki iş kazalarında Türkiye birçok ülkeden açık ara önde gitmekte ve bir türlü önlem alınmamaktadır. Çalışma Bakanlığı, önlem almak yerine iş müfettişlerinin işyerlerine giderek denetlemesine dair sistemi kaldırıyor ve yerine işverenin çağırılmasına yönelik bir uygulama başlatılıyor.

Meslek hastalıklarında ise durum daha da vahimdir. Türkiye'de resmi istatistiklere göre meslek hastalıkları az görülmektedir. Dünyada iş kazaları oranı % 44, meslek hastalıkları oranı % 56 iken, Türkiye'de iş kazaları oranının % 99,3, meslek hastalıklarının % 0,7 (binde 7) olması çok açık bir çelişki oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği alanının çok önemli bir konusu olan "Meslek Hastalıkları"nda az görünen sayının azlığı ise bizi aldatmamalıdır. Henüz ülkemizde meslek hastalıkları ile ilgili yaygın bir çalışma yoktur, ciddiye alınmamaktadır. Çalışanlarımız bazı hastalıkların meslek hastalığı olup olmadığını dahi bilmemektedir. Söz konusu iş kazaları ve meslek hastalıkları, insan kayıplarının yanı sıra ülke ekonomisine her yıl trilyonlarca liraya mal olduğunu da bu arada belirtmek gerekir. Dünyada kabul edilmiş birçok meslek hastalığı Türkiye tarafından meslek hastalığı olarak kabul edilmemektedir. Meslek hastalıklarıyla etkin mücadele için yeni tıbbi imkanlar ve sağlık tesislerinin kurulması gerekirken son yıllarda meslek hastalıklarına yönelik mevcut olan İstanbul ve Ankara'daki hastanelerin kaynakları kesilmiş, mesleki tanı ve şüphe koyma yetkileri ellerinden alınmış, adeta meslek hastalıklarını teşhis etmeyin denmiştir. Ayrıca Çalışma Bakanlığı'na bağlı İSGÜM'ün bağımsız denetim yapma yetkisi elinden alınmış, işverenlerin talepleri üzerine para ile ölçüm yapan ticari bir yapıya dönüştürülmüştür.

Türkiye açısından çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi için etkin önlemler alınması ve özel bir yasa çıkarılması gerektiği sürekli olarak yenilenmesine rağmen, iş sağlığı ve güvenliği açısından geri bir gidiş söz konusu olmuş ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kaldırılmış, yerine çıkarılan yönetmeliklerde ise asıl amaç işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunmasından ziyade işletmelerin korunması olmuştur. İşyeri hekimliği ve iş güvenliğine yönelik mühendislerin görevleri ticarileştirilmiş, piyasalaştırılmış, bu tür görevlilerin mesleki bağımsızlığı yok edilmiştir.

Gerek iş kanunundaki düzenlemeler, gerekse çıkarılan çeşitli yasalar aracılığıyla işgücü piyasası esnekleştirilmiş, taşeronlaşma inanılmaz boyutlara ulaşmış, iş denetimi yok edilmiş ve adeta iş sağlığı ve güvenliğinin fiilen uygulanmaması sağlanmıştır. Bu tablonun önemli nedeni iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin, işverenlerin ezici çoğunluğu tarafından bir maliyet unsuru olarak ele alınması, kurallara uyulmaması ve işyerlerine sendika sokulmaması ve işyerlerinin denetlenmemesidir. İşsizlik, yoksulluk ve sefalet koşullarında sendikasız, güvencesiz, esnek, kayıt dışı çalışmaya mecbur bırakılan işçi sınıfı her gün ölüyor. İşçi ocaklarına her gün ateş düşüyor ve görünen o ki düşmeye de devam edecek, çünkü Siyasi iktidarcı etkin önlemler almaya yönelik bir politika üretmek yerine piyasaya terk etmeye yönelik bir anlayış ön planda görünüyor.

Yıllardır dile getirilen özel bir yasa çıkarılmasına yönelik taleplere istinaden, Hükümet tarafından TBMM'ye sunulan ve Komisyonumuza tevdi edilen Kanun tasarısı tarafımızca da memnuniyetle karşılanmış, ancak gerek alt komisyon görüşmelerinde gerekse komisyon görüşmelerinde ise bir hayal kırıklığı yaratmıştır.

Sanayileşme ve kalkınmanın bedeli; asla iyi eğitilmemiş, yeterli derecede beslenemeyen, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından gereği gibi korunamayan, işsiz kalma ve işini kaybetme korkusu yaşayan, örgütlenmeleri engellenen, sosyal güvenliğinden endişe duyan bir çalışan kesim yaratmak olmamalıdır. Kısacası insanın refahı, mutluluğu, sağlığı ve güvenliğinden ödün veren bir sanayileşme ve kalkınma anlayışı benimsenemez. Gelişmiş ülkeler yasal önlemlerle toplumsal eğitim ve bilinçlendirmeye sorunun çözümü yönünde oldukça mesafe kat ederken, bizim gibi ülkelerde yara kanamaya devam etmektedir ve görünen o ki bu yara kesinlikle kabuk bağlamayacak, iyileşmeyecek ve kangrene dönüşecektir. Çünkü siyasi iktidar, ekonomik büyüme ve rekabet uğruna çalışanların sağlığını ve güvenliğini hiçe saymakta, iş sağlığını ve güvenliğini dahi piyasalaştırarak, tasfiye etme, anlayışı içerisindedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü 1950 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tanımını şöyle yapmıştır: “Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumlarını sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamak”.

Bu tanım sadece işçilerin değil, bütün çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasını hedef almaktadır. Oysa ülkemizde yasalar yalnızca çalışanların sağlık ve güvenliklerini hedeflemekte, ev hizmetlerinde çalışanları, esnafı bu tür bir korumadan yararlandırmamaktadır.

Ayrıca bu tanımla çalışanların sadece fiziksel değil ruhsal ve sosyal anlamda da iyileştirilmeleri hedeflenmektedir. Ancak bu iyileştirme, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin belli bir düzeye getirilmesini değil; çalışanların sağlığının sürekli olarak çok daha iyiye götürülmesi anlamına gelmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliğinde çalışanların çalışma yaşamı ve yaşama koşulları birbirinden ayrılamaz. İşçinin çalışma yaşamı onun işyeri dışındaki yaşamını etkileyeceği gibi dışarıdaki yaşamı onun işyerindeki yaşamını da etkileyecektir. Oysa komisyonumuz gündemine getirilen yasa tasarısında bu durum da göz ardı edilmiştir.

Her şeyden önce söz konusu yasa tasarısı, 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmelerine, 89/391 Sayılı AB Direktifine ve bununla bağlantılı olarak AB tarafından bu alanla ilgili çıkarılan 1989 tarihli 89/391 Sayılı Çerçeve Yönerge ile bununla bağlantılı olarak çıkarılan bireysel yönerge hükümleri ile Anayasamıza aykırılıklar içermektedir.

Öte yandan konunun önemine istinaden bütün toplumu ilgilendiren bu kadar önemli bir konuda özellikle özel önem verilmesi gereken sektörlerle yönelik ILO Sözleşmeleri olan 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı ve ILO'nun 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı tavsiye kararının, ayrıca ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Teşvik Sözleşmesi hükümleri de dikkate alınmamıştır.

Komisyonumuz önüne gelen yasa tasarısının komisyonda görüşülmesi esnasında usul açısından da oldukça sorunlu bir süreç yaşanmış, konu bir iktidar muhalefet anlayışına indirgenmiş, toplum ve çalışanların halihazırda yaşadığı can yakıcı sorunların çözümü ve kalıcı düzenlemelerin tartışılması ve ortak akılla teknik olarak tartışmak yerine farklı saikler ve amaçlar devreye girmiş, komisyona sunulan metni yasalaştırmak amacıyla hareket edilmiştir. Öyle ki, sunduğumuz hiçbir teklif dikkate alınmamış, sayısal çoğunluğa dayalı bir anlayış ve önerinin kimden geldiğine bakan bir yaklaşım alınan kararlara hâkim olmuştur. Bu durum Komisyon görüşmelerinin anlamını ne yazık ki azaltmaktadır.

Pek çok düzenlemede olduğu gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısının görüşmelerinde de bir kez daha görülmüştür ki, amaç toplumun ve yurttaşların korunması değil, serbest piyasa ekonomisinin ve sermayenin korunması ve geliştirilmesidir. Ne yazık ki, cenini korumayı kendisine görev bilenler iş işçiye çalışana gelince birden bu korumacı anlayışlarını unutturmuşlardır. Tasarı içinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması için zaten çok kısıtlı olarak tanınmış olan hak ve olanaklar Komisyon görüşmelerinde büyük sermaye örgütleri tarafından yapılan müdahalelerle hemen tümüyle ortadan kaldırılmış; çalışanların yaşam ve sağlıkları işverenin vicdanına bırakılmıştır. Örneğin, Tasarının tümünün görüşülmesinin bitmesinden sonra, kimi Komisyon üyeleri de kalkıp gitmişken, görüşmeler sırasında sadece iş kazası tanımı bakımından tekriri müzakere ile maddeye dönülmesinde anlaşılmişken; yeniden görüşme pek çok maddeyle genişletilmiş, birkaç dakika içinde bütün bu maddeler gürültüler içinde okunup oylanarak kabul edildiği söylenmiştir. Kimi maddelerin ne olduğu ve neden böyle bir değişikliğe gerek duyulduğu biz de dahil neredeyse kimse tarafından anlaşılamamıştır.

Çalışanların sağlık ve güvenlikleri aslında bütün toplumun sağlık ve güvenliği ile iç içedir. Bir yandan çalışanların toplumun büyük bir kesimini oluşturması diğer yandan da işyerlerinde ortaya çıkacak kazaların çevreye etkileri dikkate alındığında çalışanların sağlık ve güvenliklerinin toplumsal boyutu çok daha iyi görülecektir. Bu bakımdan, alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerinin düzenlenmesinde tek bir toplum kesiminin çıkarları gözetilerek hareket edilmesi; daha açık ifadeyle sermayenin çıkarını bütün toplumun çıkarının üstünde tutulması evrensel insanlık değerlerine açıkça aykırıdır.

Tasarı öz olarak iş sağlığı güvenliğini piyasalaştırmaktadır. İşyerlerinde yerine getirilecek, mühendislik, hekimlik hizmetleri esas olarak piyasaya yaptırılırken, eğitimler de anlaşılabilir biçimde sektör yaratma konusu yapılmaktadır.

Bu alanda yapılacak yasanın uzlaşmaya çıkartılması için çok çaba gösterdik. Ancak ne yazık ki, toplumun geniş kesimlerinin çıkarlarında uzlaşma arayışımız karşılık bulmadı. Oysa, bu alanda politika belirlenmesinde idari bürokratik mekanizmanın ve iktidar ilişkileri yerine; geniş bir toplumsal katılımı oluşturulan özerk bir konseyin etkin olmasının sağlanması halinde ortak aklın bulunması çok daha kolay olacaktır.

Aşağıda, gerek ILO sözleşmelerine aykırılıkların devam ettiği, gerekse demokratik bir çalışma yaşamı için yasanın eksik ve hatalı olduğunu düşündüğümüz hususları sırasıyla belirtmekte fayda görmekteyiz.

1. Kanun tasarısında ev hizmetlerinde çalışanlar ile kendi nam ve hesabına çalışanlar kanun kapsamı dışında tutulmuşlardır. Söz konusu her iki düzenlemede uluslar arası sözleşmelere aykırı olduğu kadar, toplumsal olarak en çok korunması gereken kesimler arasında yer alan bu çalışan kategorilerinin kapsam dışı bırakılması Anayasa'nın sağlık hakkı ve sosyal güvenlik hakkını düzenleyen 56 ve 60. Maddelerine aykırıdır.

2. Yasa tasarısının kurgusunda, işçi sendikaları hiçbir şekilde yer almamıştır. Bakanlık, yasa ile işveren ve iş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan TTK Hükümlerine göre kurulmuş şirketleri muhatap almış ve ana unsur olarak görmüştür. Yasa'nın kurgusu böyle olursa bu yasadaki iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda bir sonuç alınması olanaksızdır.

3. İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimleri ile çalışanların sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde görev yapacak diğer sağlık personelinin eğitimlerini verecek olan kurum ve kuruluşlar arasında, özel yasa ile kurulan ve meslek mensuplarına eğitim vermek hakkına doğal olarak sahip olan, meslek kuruluşları dahil edilmesi gerekirken dahil edilmemiştir. Anayasa'nın 130 ve 131. Maddeleri ile özel kanunları gereğince verilmiş bir yetki olduğundan işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ya da diğer sağlık personeline verilecek eğitimler için, meslek mensuplarının maddi ve manevi gelişimleri için faaliyet yürütmek üzere özel yasa ile kurulmuş olan meslek kuruluşlarının eğitim birimlerinin de Bakanlıktan yetki almasına gerek olmadığından madde metnine dahil edilmesi gerekir, komisyon bu durumu dikkate almamıştır.

4. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin işyerinde, o işyerinin çalışanı olan kişiler tarafından sunulması asırdır. Ancak işyerlerinin küçük olması sebebiyle iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için tek başına personel istihdam edemeyecek olanların bir araya gelmek suretiyle oluşturdukları birimden hizmet almaları mümkündür. Ülkemiz mevzuatında uzun zamandan beri işyeri hekimi istihdamında işçi sayısına ilişkin sınır 50 işçi olarak belirlenmiştir. Ancak Komisyonda kabul edilen metinde bu sınır kaldırılarak bütün işyerlerinin dışarıdan hizmet satın almasına ilişkin düzenleme yapılmıştır.

5. Kanun tasarısında özellikle iş kazası ve meslek hastalıklarının tanımları uluslararası sözleşmeler, 89/391 Sayılı AB Direktifine ve mevcut 5510 Sayılı Yasayla çelişkilidir.

6. Yasa tasarısında gerekli niteliklere sahip işverenin işyeri hekimliği ya da iş güvenliği uzmanlığı görevini kendisinin üstlenebileceği hükmü bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili görevlerin işveren niteliğiyle birleşmesinin çalışanların sağlık ve güvenliği için yapılan bu düzenlemeleri işlevsizleştirilmesi riski bulunmaktadır. Bu da uluslar arası sözleşmelere açık aykırılık teşkil etmektedir.

7. Tasarıda tehlike tanımları yapılmamıştır. Özellikle yakın tehlike tanımının mutlaka yapılması gerekmektedir.



8. Tasarıda özellikle 10 işçiden az işçi çalıştıran işyerleri için uygulanması düşünülen kamusal destek sisteminin kurgulanmasında da hem tasarının kendi içindeki düzenlemeyle bir çelişki bulunmakta, hem de kamu mali yönetimi açısından şeffaflık ilkesine aykırı bir düzenleme bulunmaktadır. Kamu kurumları açısından iş sağlığı ve güvenliği hizmet satın alma şartlarına ilişkin Kamu İhale Kanununa tabiyet getirilirken Çalışma Bakanlığı'nın bu hizmetleri yerine getirecek şirketlerin belirlenmesinde kamu ihale kanununa tabi olmaması, hem birbiriyle çelişkili hemde uygulamada suistimale yol açabilecek bir sorun yaratabileceği gibi adil rekabet ilkesine de aykırıdır.

9. Tasarıda işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı görevinin mesleki bağımsızlığı ortadan kaldırılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde kritik personel olan işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığı ile hizmetin niteliği arasında önemli bir bağ olduğu bütün tarafların kabulündedir. ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararında mesleki bağımsızlığın sağlanması gerektiğine işaret edilerek, işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının tam olarak sağlanması için özellikle işe alınması ve işten çıkarılmasının özel statüye bağlanması gerektiği vurgulanmıştır. Aynı şekilde yargı kararlarında da "...haksız işten çıkarmaları önleyici ve mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemelere yer verilmediği, işyeri hekiminin görevine son vermede işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığının kabul edildiği, işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde tabip odasına bildirim yapılması gerektiği halde bildirim koşuluna yer verilmediği için..." Çalışma Bakanlığı tarafından çıkartılmış bulunan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin kimi maddeleri hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir. Bu çerçevede, mesleki bağımsızlığın sağlanmasında önemli bir unsur olarak iş güvencesinin diğer çalışanlardan daha sıkı kurallarla korunabilmesi gerekirken tasarıda bu tür çalışanların mesleki bağımsızlıkları ortadan kaldırılmıştır.

10. İş Güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesi ile ilgili Çalışma Bakanlığına verilen sektörel olarak farklı düzenleme yapma yetkisi kanunla düzenlenmesi gereken bir hususta yürütme erkine süresi ve sınırları belirlenmemiş bir yetki devri söz konusu edilmesi nedeniyle Anayasaya aykırıdır. Bu durumda Tehlikeli veya çok tehlikeli işyeri, az tehlikeli işyeri ayrımının hiçbir önemi kalmamaktadır. Bakanlık kendi inisiyatifini ile görevlendirmede her türlü değişikliği yapabilecektir.

11. Kamu kurumları açısından işyeri hekimlerinin görevlendirilmeleri ve özlük haklarında kısıtlamalar getirilmekte, ikinci bir iş yaptırılmasına rağmen ücret veya maaş sistemleri sağlıklı ve doğru bir biçimde belirlenmemekte, çalışma sürelerine ilişkin uluslararası sözleşmelere ve bu alandaki özel kanunlara aykırı düzenleme getirilmektedir. Ayrıca, Tasarıda bu durumdaki görevlendirmelerde 80 saatten fazlası için ücret ödenmeyeceği belirtilmektedir. Düzenlemenin bu şekilde yapılması halinde personelin fazla çalışmasına bir sınır getirilmediği görülmekle birlikte 80 saatten sonraki fazla çalışmaların da angarya niteliğinde olacağı kuşkusuzdur. Dolayısıyla açıkça Anayasa'ya aykırı bir düzenleme yapılmaktadır.

12. Tasarı'da iş sağlığı ve güvenliği açısından alınacak kararlara çalışanların katılımının sağlanmasına yönelik AB 89/391 direktifi hükümleri ile ILO Sözleşmeleri göz ardı edilmiştir.

13. Tasarı'da Tehlike durumunda "çalışmaktan kaçınma ilkesi", kanun önünde eşitlik ilkesine aykırı olarak tanımlanmış ve gerçekte bir çalışmama hakkı düzenlenmemiştir.

14. İş Sağlığı ve Güvenliğinin kamu hukuku ile olan bağı Tasarı ile koparılmakta ve işverene sadece SGK'ya bildirim yapma yükümlülüğü getirilmektedir. Kolluk kuvvetlerine bildirim yapma ile yükümlülüğün kaldırılması özellikle ölümlü iş kazaları açısından kritik bir önem taşımaktadır.

15. SGK tarafından açıklanan 2010 yılı istatistiklerine göre ülkemizde 1.426.161 işyeri bulunmakta olup bu işyerlerinde çalışan zorunlu sigortalı sayısı 10.984.191'dir. Ülkemizde mevcut çalışan sayısı ve istatistiksel verilere göre 439.360 ila 1.318.080 arasında meslek hastalığı beklenir. Ancak resmi istatistiklere göre 2010 yılında saptanan meslek hastalığı sayısı sadece 533'tür. Bütün bu veriler göstermektedir ki ülkemizde meslek hastalığına tutulan işçilerin hemen hiçbirinde meslek hastalığı tespiti yapılamamaktadır. Bu durumu ortadan kaldırmak için meslek hastalığı saptanmasına ilişkin olanakların yaygınlaştırılması ve kolaylaştırılması gerekir. Tasarıda buna ilişkin düzenlemelere oldukça yetersiz ve uluslar arası sözleşmelerde belirlenen kriterleri karşılamaktan oldukça uzaktadır.

16. İşe başlama ve çalışma esnasında çalışanların alması gereken sağlık raporlarına ilişkin düzenleme yetersizdir ve hem işçiyi koruma ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

17. İş kazası ve meslek hastalıklarının yoğun olarak yaşandığı ülkemizde bu konuya geniş bir bakış açısıyla yaklaşabilecek bir Konsey kurulması yerinde bir yaklaşımdır. Ancak bu Konseyin etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için özerk bir yapısının bulunması, aldığı kararların etkili olabilmesi ve bileşiminin, demokratik katılıma olanak verecek şekilde belirlenmesi gereklidir. Tasarıda bu kriterler göz ardı edilmiş ve etkisiz ve yetkisiz, demokratik olmayan bir kurum daha ortaya çıkarılmıştır.

18. Bütün bunlardan başka, kabul edilen Tasarı, pek çok önemli konuyu, temel ilke ve kurallarını dahi belirtmeksizin yönetmeliklere bırakmıştır. Öyle ki, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitim ve belgelendirilmelerinden görev ve yetkilerine, işe alınmalarından çalışma sürelerine; hatta yetki belgelerinin iptaline sebep olacak suçların nitelik ve ağırlıklarının belirlenmesine kadar pek çok düzenleme yönetmeliğe bırakılmıştır. Bu haliyle, yasama yetkisinin devri söz konusudur.

19. Aynı şekilde söz konusu kanun tasarısı ile yürürlükten kaldırılan İş Kanununun ilgili maddelerinde belirlenen ve özel koruma gereken kadın çalışanlara ve çocuklara yönelik koruyucu düzenlemelerin bazılarının kanuni dayanakları ortadan kaldırılmaktadır. Yine ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinin tanımlanması veya çalışma sürelerini kısıtlayıcı yönetmeliklerin yerine düzenleme yapılmadan bu yönetmeliklerin kaldırılması da oldukça ciddi sıkıntılara yol açacaktır. İşyerinin tehlike sınıfı ile yapılan işlerin tehlike sınıfları arasında birebir ilişki kurulması da oldukça sorunlu bir yaklaşımdır.

Sonuç olarak, bu Yasa Tasarısı bir maddesiyle genişlettiği kapsamı diğer maddesiyle iki sene sonraya öteleyen, çalışanların sağlık ve güvenliklerini gözetmek değil "ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yasamız var" diyebilmek; görüntüyü kurtarmak için hazırlanmıştır. Ancak ayrıntısıyla incelendiğinde bu Tasarının kimi alanlarda mevcut durumu daha da geri götüren düzenlemeler içerdiği görülmektedir. Bütün bu durumlar Alt Komisyon ve Komisyon toplantılarında, yapıcı bir anlayışla, açık ve ayrıntılı olarak ifade edilmiş ise de ne yazık ki, dinlenmemiştir. Bu nedenle komisyonun çoğunluk görüşlerine yukarıda belirttiğimiz nedenlerle katılmamız mümkün olmamıştır.

TBMM Genel Kurulunun bilgisine saygıyla sunulur.

08.06.2012

*Candan Yüceer*

*Süleyman Çelebi*

*Nurettin Demir*

Tekirdağ

İstanbul

Muğla

*Kadir Gökmen Ögüt*

İstanbul

## MUHALEFET ŞERHİ

Endüstriyel demokrasinin öznelereinden biri sermaye, biri emek iken üçüncü özne olan devlettir. Devlet kamusal politikalar aracılığıyla ikili düzlemde sosyal devlet olma gereği ezilenin yanında yer almalıdır. Çünkü üretim araçlarını elinde bulunduran güçler, emekçiler işçiler karşısında etkin konumdadır. Kapitalizmin doğası gereği, yedek işsizler ordusu barındırır. Bu yedek işsizler ordusu sermayeyi emeğe karşı tahakküm araçlarını kullanması avantajını getirir.

Anayasal sorumluluk gereği devlet, işçilerin ve dezavantajlı toplumsal kesimlerin yaşamsal ihtiyaçlarını, sosyal ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlüdür. Aynı ilke gereği devlet, işçilerin, emekçilerin sermaye sınıfı ve piyasa koşulları tarafından ezilmesini ve sömürülmesini engellemekle yükümlüdür. İş güvenliği, işçi sağlığı, işsizlik, yoksulluk ve daha birçok alanda sosyal devlet yurttaşlarının taleplerini ve ihtiyaçlarını karşılamalıdır.

Anayasal sorumluluk dışında, 2. Dünya Savaşı'ndan otoriter yönetimlerden dolayı büyük sorunlar ve yıkımlarla beraber çıkan toplumların istemleri doğrultusunda imzalanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. Maddesinde "Her kişinin, toplumun üyesi olarak, sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır", 25. maddesi ise, "Her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken, tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere, sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşama düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık hallerinde veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksunluk yaratacak diğer bütün durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır..." ibarelerine yer verilmiştir. Bu maddeler insanların topyekün sosyal güvenlik haklarından yararlanacağını garanti etmektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini düzenleyen ve garanti altına alan diğer uluslararası sözleşmeler şunlardır: ILO Sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ve Avrupa Güvenlik Sözleşmesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Temel Sosyal Haklar Sözleşmesi. Ayrıca ekolojik anlayışın bu kanun tasarısı çerçevesinde dikkate alınması gerekmektedir. Sağlık-güvenlik ve çevre birbirinden ayrılmaz ve üretimin kendi iç dinamiklerinden oluşacak bir olumsuzluğun bu üç unsur etrafında şekillenmesi gerekmektedir.

İşçi ölümleri endüstriyel ilişkilerde emek tarafının kamusal korunmasının eksik kaldığı noktalarda başlamaktadır. Neo liberal ekonomi dünyasında, işçi ölümlerinin sebebi, sağlıklı ve güvenli çalışmanın sermayeye yüklenmiş ve yatırım önünde engel olarak görülen maliyet olarak kabul edilmesidir. Sermaye sınıfı nezdinde işin sağlığı, işletmenin verimliliği esastır. AKP iktidarı da işçilerin can güvenliğini sağlayacak düzenleme ve denetimleri yerine getireceğine; küresel rekabeti yani işletmelerin kârlılığını gerekçe göstererek emekçileri koruyan mevcut düzenlemeleri ortadan kaldırmakta ve denetimleri idari olarak aşındırmaktadır.

Çalışma ortam ve koşullarında hakkaniyet ilkesinin ortaya konması, sadece işçi ve sermaye sınıfı arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini getirmemekte bunu aşan bir şekilde toplumsal refahı da ilgilendirmektedir. Toplumsal ve iktisadi refahın sürdürülebilir olması için sağlık ve güvenlik olmazsa olmaz şarttır. İş kazalarını önlemeye yönelik belirlenecek strateji ve bu kapsamda atılacak adımlar, kaza ve hastalıkların neden olduğu yıkımları azaltacak, iş ile ilgili ortam ve koşulları iyileştirecektir. Bu yasa tasarısı ile beraber iş sağlığı güvenliği alanı tam anlamıyla piyasaya açılmaktadır. En uygun iki örneğinden biri işyeri güvenliğinden sorumlu olanların piyasa mekanizması içerisinde seçilmesi, ikincisi de eğitimlerin yeni sektörlerle gebede bırakılmasıdır.

Türkiye'de ise AKP iktidarı ile beraber 1980 darbesinden sonra uygulanmaya başlanan neo liberal politikalarda deyim yerindeyse ustalık dönemi yaşanmaktadır. İşgücüne yönelik esnek, güvencesiz, atipik, sağlıksız ve yeterli güvenlik önlemleri almadan çalıştırılma süreçleri uygulanmaktadır. İş kazaları ve işçi sağlığı konusunda ise herhangi bir adım atılmamakla beraber kamuoyunda infial yaratan işçi

ölümleri sonucu ilgili birimlerce soruşturma açılıp açılmadığı bile belirsiz bir şekilde kamuoyundan saklanmaktadır. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından beri 10.297 işçi yaşamını yitirmiştir. Bu sayının daha vahim olan yönü ise her yıla dağılımı açısından işçi ölümlerinin azalan bir şekilde seyretmesinden öte artan bir şekilde sürmesidir. Alansal olarak, kömür madenleri, tersaneler, imalat yerleri ve inşaat yapımları işçi ölümlerinin gerçekleştiği alanlar iken, AKP döneminde artan ve doğayı katleden HES projelerin yapılmasında da işçi ölümleri çokça gerçekleşmektedir. AKP'nin hükümette olduğu 2012 yılının ilk dört ayında 250 işçi, iş kazalarında yaşamını yitirmiştir. Yine 2012 yılının sadece Nisan ayında 87 işçi yaşamını yitirmiştir. AKP döneminde artan HES baraj yapımları esnasında 2012 yılının ilk beş ayında 30'a yakın sayıda işçi yaşamını yitirmiştir.

Bakanlar Kurulu tarafından komisyonumuza sevk edilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı" ilişkin öncelikle şunu belirtmek gerekir, iş kazalarının yoğun olarak yaşandığı ortamda yasa görüşmeleri komisyonlarda başladı. Hükümet kazaların tek nedeni İş Sağlığı ve Güvenliğine ilişkin ayrı bir yasanın olmaması biçimindeki kamuoyunu yanıltmaya yönelik açıklamalar yapmaktadır. İş kazalarının nedeni, ayrı bir yasanın olmaması değildir. Ayrı bir yasa kazaları kendiliğinden önlemeyecektir. Kazaların asıl nedenleri, iş güvenliğini sağlayacak teşkilat yoksunluğu, iş sağlığı güvenliği kültürü, işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine yaklaşımı, denetimdeki yetersizliklerdir. Sendikasızlığın, taşeronlaşmanın yaygınlaşmasının geçerli bir politika olarak benimsenmeye devam edildiği durumda iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin söylenecek sözler yaşamda karşılığını bulamayacaktır.

Tüm bu yazılanlardan hareketle, Türkiye'de işçi ölümlerinin sonlandırılması ve işçi sağlığı, güvenliğinin sağlanması için arka planda tartışılması gereken AKP'nin uygulamaya koyduğu neo liberal politikalar. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin toplumsal huzurda ortaya belirleyiciliğin farkında olunmalı ve hükümet, sosyal devlet ilkesi gereği ezilenlerin avantajına yaklaşımlar ve politikalar geliştirmelidir. AKP iktidarının işgücüne ilişkin yaklaşımları ve işgücünün çalışma yaşamındaki durumu dikkate alındığında yaşanan ölümlere ilişkin yapılabilecek tanımlama işçi ölümleri değil, iş cinayetleridir. İş Cinayetlerini sonlandırmak ancak taşeronlaştırma kaldırılarak ve işverenlere yönelik caydırıcı yaptırımlar uygulanarak minimuma indirilebilir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini sağlamak için;

- Taşeronlaştırmanın, esnek çalışma biçimlerinin önüne geçilmelidir.

- İşçi ölümleri ile ilgili denetimlerin tümü kamulaştırılmalı ve denetimler sık olması sağlanmalıdır.

- Hükümet tarafından söz konusu düzenleme de dahil olmak üzere bu alana dair tüm düzenlemeler, iş sağlığı olarak değil, işçi sağlığı olarak ele alınmalıdır.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda hükümet tarafından uygulanacak politikalarda muhalefet ve ilgili meslek örgütlerinin düşünce, önerileri dikkate alınmalıdır.

- İş cinayetlerinde ölen işçilerin ailelerine yardıma yönelik gerekli yasal düzenlemeler sosyal devlet ilkesi penceresinde gerçekleştirilmelidir.

- İş kazalarında istenen bilirkişi raporları ilgili meslek örgütleri ve bilimsel kurullar tarafında ortaklaşa düzenlenmelidir.

Kanun tasarısının tanımlar kısmında AKP ustalık döneminin diğer kanun tekliflerinde olduğu gibi tüm evreler merkezleştirilmiştir. Akredite, sertifika gibi süreçlerin merkezi bakanlıkta toplanması anti demokratik ve hak kaybına yol açacak düzenlemelerdir. Yine aynı kısımda ilgili sivil toplum kuruluşları ve meslek örgütleri işçi kazaları ve iş güvenliği konusunda süreçlerinde pasifize edilmeye çalışılmaktadır. İşyeri hekimleri ile ilgili kanun tasarısının ilgili kısmında güvenlik sınırlarının belirlendiği aşamalar tekrar gözden geçirilmelidir. Aynı zamanda işyeri dışı sağlık personeli ve işyeri hemşiresi tanımlamaları da ortaya konmalıdır. İş güvenliği uzmanlığı yerine işyeri güvenliği görevlisi kavramlarının kullanımı daha yerinde olacaktır.

İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve yükümlülüklerini düzenleyen kısımda işyeri hekiminin alınması gerektiği belirtilmiş, fakat sonrasındaki süreçlerdeki muğlaklıklara ilişkin bir düzenleme öngörülmemiştir. Kanun tasarısındaki işten kaçınma hakkı AB müktesebatına uygun bir şekilde ortaya konmalıdır.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi ile ilgili kısım üzerine ise sendikaların, meslek oda ve birliklerinin ve üniversitelerin içinde etkin bir rol üstlendiği mali açıdan bağımsız özerk-demokratik yapısıyla bir kurumun oluşturulması gerekliliğinden bahsetmek gerekmektedir. Aynı kanun tasarısında ağır ve tehlikeli iş kavramı tekrardan değerlendirilmelidir. Ayrıca tüm iş girişlerinde tehlike sınıfı ne olursa olsun tam teşekküllü bir hastaneden alınmış sağlık raporunun istenmesi gereklidir. İşletme belgesi alma zorunluluğu işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimlerinde elzem olan bir belgedir. Bu yönüyle söz konusu taslaktaki halinden hareketle, işletme belgesi alma gerekliliği artırılmalıdır. Bu düzenleme uygulanırsa iş kazalarının önüne geçilebilirlik ve denetlemenin kolaylaştırılması gerçekleştirilebilir.

İşçi sağlığının korunup geliştirilebilmesi için işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi ve işyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek diğer personelin hak yetki ve sorumluluğunun özellikle işverenden bağımsızlıklarını sağlayacak; bu suretle etkin görev yapmalarının önünü açacak olan iş güvencesi sistemlerinden hiçbirinin kanun teklifi tasarısında yer bulmamış olması önemle vurgulamak gerekmektedir.

Özellikle 50'den daha az işçi çalıştırılan iş yerlerinde de İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının kurulması yasalarla güvence altına alınmalıdır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri bütün iş yerlerini ve tüm çalışanları kapsamalı; sektör ve kurum farkı gözetmeksizin tüm işyerleri için geçerli olmalıdır. Kurulların eğitilmiş ve yetkilendirilmiş kişilerden oluşturulması sağlanmalı ve tarafların eşit sayıda temsil edildiği demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, tavsiye değil yaptırım gücüne sahip kurullara dönüştürülmelidir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin sunumu için belirli işçi sayısı aranmamalı; uygulamalar devlet memurları, kendi hesabına çalışanlar, tarım kesimi gibi yaptığı iş ve çevresinden etkilenen tüm çalışma hayatını kapsamalıdır. Aynı zamanda bu tür işletmelerde tam zamanlı iş güvenliği mühendisi çalıştırılmalıdır.

Yasa teklif metninde, meslek hastalıkları muğlak, belirsiz ve son derece yetersiz şekilde ele alınmıştır. Dolayısıyla meslek hastalıkları ile alakalı çalışmalar geliştirilmeli, ilgili hastaneler tıbbi cihaz, personel ve fiziki yapı açısından uygun hale getirilmelidir.

Son olarak ilgili alanda il yasa tasarısı olması itibarıyla içerikten bağımsız olarak değerlendirdiğimizde taslak önemlidir. Muhalefet partileri, sivil toplum örgütleri ve ilgili meslek kuruluşlarından yardımlar alınıp gerekli düzenlemeler yapılırsa yasa tasarısı birçok anlamda emek dünyasının ihtiyaçlarını karşılayabilir.

Eğer Türkiye'nin ilk iş sağlığı ve güvenliği yasası olacaksa bu tasarının tekrardan ilgili meslek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerle istişare edilmesi, bu kişi ve kurumların değerlendirmeleri çerçevesinde yeniden bir yasa yazımı gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

*İdris Baluken*

Bingöl

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN  
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;

- Türk Silahlı Kuvvetlerinin, genel kolluk kuvvetlerinin ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının eğitim, operasyon, tatbikat ve benzeri kendine özgü faaliyetlerinde,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde,
- Ev hizmetlerinde,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında, uygulanmaz.

**Tanımlar**

**MADDE 4-** (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,
- 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,
- Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış çalışanı,
- Genel Müdürlük: İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü,
- İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,
- İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme veya vücut bütünlüğünün ihlaline sebep olan olayı,
- İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,
- 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,

1) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağıllığı 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,

1) 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 metodlarının 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 olarak 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 fıkraya 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 eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri ile eğiticilerin 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. Gerekliğinde 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 ödeme 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 fıkrada belirtilen özel düzenlemeden faydalanan işverenlerden, bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmedeği 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 değerlendirmesi, 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 değerlenmesi 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 eğitimli 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 donanımına 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 bildirim**

**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 bildirim, 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, sağlamakta 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 karşılaşılabilecekleri 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 teftişten 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 yansıtılmaz. 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, teftişe 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 Kanunun 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, Millî 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 Kanununun 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 iş 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, iş 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 verilinceye 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 yükümlülüklere 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 fıkrasının (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 ncı, 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 ncı 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 kurumlarından 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.

**Yürütme**

**MADDE 29** - (1) Bu kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

*Recep Tayyip Erdoğan*

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

*B. Arınç*

Başbakan Yardımcısı

*B. Bozdağ*

Avrupa Birliği Bakanı

*E. Bağış*

Çevre ve Şehircilik Bakanı

*E. Bayraktar*

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

*T. Yıldız*

Gümrük ve Ticaret Bakanı

*H. Yazıcı*

Kültür ve Turizm Bakanı

*E. Günay*

Milli Savunma Bakanı

*İ. Yılmaz*

Başbakan Yardımcısı

*A. Babacan*

Adalet Bakanı

*S. Ergin*

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı

*N. Ergün*

Dışişleri Bakanı

*A. Davutoğlu*

Gençlik ve Spor Bakanı

*S. Kılıç*

İçişleri Bakanı

*İ. N. Şahin*

Maliye Bakanı

*M. Şimşek*

Orman ve Su İşleri Bakanı

*V. Eroğlu*

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı

*B. Yıldırım*

Başbakan Yardımcısı

*B. Atalay*

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

*F. Şahin*

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

*F. Çelik*

Ekonomi Bakanı

*M. Z. Çağlayan*

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

*M. M Eker*

Kalkınma Bakanı

*C. Yılmaz*

Milli Eğitim Bakanı

*Ö. Dinçer*

Sağlık Bakanı

*R. Akdağ*

SAĞLIK, AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN  
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 ve istisnalar**

**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.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

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

**Tanımlar**

**MADDE 3-** (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) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,
- ç) 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,
- d) Eğitim kurumu: İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri ve Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan müesseseleri,
- e) Genç çalışan: On beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış çalışanı,
- f) İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanı,
- g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı,
- ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,
- h) 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 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,

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

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

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

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

m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

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

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

ö) 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,

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 işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

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

ifade eder.

(2) işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

#### İşverenin genel yükümlülüğü

**MADDE 4-** (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

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

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.



(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

#### **Risklerden korunma ilkeleri**

**MADDE 5-** (1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a) Risklerden kaçınmak.

b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.

c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.

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

d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.

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

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

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

ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

#### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 6-** (1) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

e) Aynı mekân ve alanda faaliyet gösteren işverenler ile aynı holding veya şirket grubuna bağlı işverenler, ortaklaşa kuracakları ortak sağlık ve güvenlik biriminden yararlanarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirebilir.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir.

(3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilmesi gereken işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi**

**MADDE 7-** (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödenme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar,

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla işbirliği yapılabilir.

### **İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**MADDE 8-** (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

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

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

(4) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm meydana gelen işyerinde, bu ölümden ihmali tespit edilen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.

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

(6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar. Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

(7) 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 görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) 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.

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

#### **Tehlike sınıfının belirlenmesi**

**MADDE 9-** (1) 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 dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

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

#### **Risk değerlendirme, kontrol, ölçüm ve araştırma**

**MADDE 10-** (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken, aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu,
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi,
- c) İşyerinin tertip ve düzeni,
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(4) 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.

#### **Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım**

**MADDE 11-** (1) İşveren;

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

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarda 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 eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

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

#### **Tahliye**

**MADDE 12-** (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmaya güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

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

(2) 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 veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

#### **Çalışmaktan kaçınma hakkı**

**MADDE 13-** (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler 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 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 feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

(5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

#### **İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim**

**MADDE 14-** (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

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 bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç işgünü içinde.

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

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

### **Sağlık gözetimi**

**MADDE 15-** (1) İşveren;

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

b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

1) İşe girişlerinde.

2) İş değişikliğinde.

3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde.

4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

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

(3) Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya işyeri dışında hizmet veren ortak 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.

### **Çalışanların bilgilendirilmesi**

**MADDE 16-** (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

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

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.

c) İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

a) 12 nci 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 derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

### **Çalışanların eğitimi**

**MADDE 17-** (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; iş 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.

(2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(4) 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 ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilmez.

### **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

**MADDE 18-** (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

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

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

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

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

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

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

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

(3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

### **Çalışanların yükümlülükleri**

**MADDE 19-** (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

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

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

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

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

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

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

### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20-** (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c) Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç) Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d) Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

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

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

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

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

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Konsey, Kurul ve Koordinasyon

#### Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

**MADDE 21-** (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

a) Bakanlık 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, Kalkınma, Milli Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.

c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının 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.

d) İhtiyaç duyulması halinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.

(3) İkinci fıkranın (d) bendi kapsamında belirlenen Konsey üyeleri, iki yıl için seçilir ve üst üste iki olağan toplantıya katılmaz ise ilgili kurum veya kuruluşun üyeliği sona erer.

(4) Konseyin sekreteryası, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülür.

(5) Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılmaz.

(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 güvenliği kurulu

**MADDE 22-** (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

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

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

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



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

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur.

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

#### **İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu**

**MADDE 23-** (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.

(2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

### **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

#### **Teftiş ve İdari Yaptırımlar**

##### **Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**

**MADDE 24-** (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 Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri 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 yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Milli Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

##### **İşin durdurulması**

**MADDE 25-** (1) İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.

(2) İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından aynı gün yerine getirilir.

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı işgünü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.

(5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.

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

### **İdari para cezaları ve uygulanması**

#### **MADDE 26-** (1) Bu Kanunun;

a) 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ikibin Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına ikibin Türk Lirası,

f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için bin Türk Lirası,

g) 16 ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için bin Türk Lirası,

ğ) 17 nci maddesinin bir ila altıncı fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası, yedinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için bin Türk Lirası,

h) 18 inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

ı) 20 nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

ı) 22 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı ikibin Türk Lirası,

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene beşbin Türk Lirası,

l) 25 inci maddesinde belirtilen yükümlülükler gereğinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi onbin Türk Lirası, altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak bin Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il 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 adına düzenlenir.

### **Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet**

**MADDE 27-** (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.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

### **Çeşitli ve Geçici Hükümler**

#### **Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı**

**MADDE 28-** (1) İşyerine, sarhoş 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) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:

- a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
- b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.
- c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

#### **Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi**

**MADDE 29-** (1) İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

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

#### **İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30-** (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş 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.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım,

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri,

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım,

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği,

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak, işverenlerin 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 iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) 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, nleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) 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 işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması halinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve işbirliği.

g) İçişleri Bakanlığı ile müştereken, işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, acil hallerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ę) Çevre ve şehircilik Bakanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, büyük kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması ve uygulanması, güvenlik raporunun olmaması, incelenmek üzere Bakanlığa gönderilmemesi veya Bakanlıkça yetersiz bulunması durumunda işin durdurulması ve işin devamına izin verilmesi.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

### **Belgelendirme, ihtar ve iptaller**

**MADDE 31-** (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlli halinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

### **Değiştirilen hükümler**

**MADDE 32-** 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 işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

c) 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri” ibaresi eklenmiştir.

**MADDE 33-** 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 34-** 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilişkin bölümüne, bu Kanuna ekli (I) ve (IV) sayılı cetvelerde yer alan kadrolar ihdas edilerek eklenmiştir.

**MADDE 35-** 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ilişkin bölümünde; bu Kanuna ekli (II) sayılı cetveldeki kadrolar iptal edilerek çıkarılmış, (III) sayılı cetveldeki kadrolar ihdas edilerek eklenmiştir.

**MADDE 36-** 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa ekli (II) sayılı cetvelin “4. Başbakanlık ve Bakanlıklarda” bölümünde yer alan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ens. Müd.” ibaresi “İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü” olarak değiştirilmiştir.

**MADDE 37-** 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanuna aşağıdaki ek madde eklenmiştir.

#### **“Yayın zorunluluğu**

**EK MADDE 2-** Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır. Bu yayınlar, asgari otuz dakikası 17:00-22:00 saatleri arasında olmak üzere, 08:00-22:00 saatleri arasında yapılır ve yayınların kopyaları her ay düzenli olarak Radyo ve Televizyon Üst Kuruluna teslim edilir. Bu saatler dışında yapılan yayınlar, aylık altmış dakikalık süreye dahil edilmez. Bu programlar, Bakanlık ve bağlı ve ilgili kuruluşları, Radyo ve Televizyon Üst Kurulu ile ilgili diğer kamu kurum ve kuruluşları ile bilimsel kuruluşlar, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları veya sivil toplum kuruluşları tarafından hazırlanır veya hazırlatılır. Hazırlanan programların, Bakanlığın olumlu görüşü alındıktan sonra Radyo ve Televizyon Üst Kurulu tarafından radyo ve televizyonlarda yayınlanması sağlanır.

Bu madde kapsamında yapılan yayınlar için herhangi bir bedel ödenmez. Bu yayınların ve sürelerinin denetimi Radyo ve Televizyon Üst Kurulunca yapılır.”

#### **Yürürlükten kaldırılan hükümler**

**MADDE 38-** 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

- a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası,
- b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası,
- c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları,
- ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve Geçici 2 nci maddeler,

(2) 4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır.

### **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 Kanununun 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 Kanununun 8 inci maddesinde 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 ile ihtar puanları**

**GEÇİCİ MADDE 5-** (1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi 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.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

### **İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri**

**GEÇİCİ MADDE 6-** (1) Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılanlar işlemden kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

**GEÇİCİ MADDE 7-** (1) Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 8-** (1) Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer malî haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin

olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

### **Yürürlük**

**MADDE 39-** (1) Bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;

1) Bir ila dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

2) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

b) 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39 ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,

c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,

yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 40-** (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.



SAĞLIK, AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL İŞLER KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METNE  
EKLİ CETVELLER

<b>(I) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>		ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI			
<b>TEŞKİLATI :</b>		MERKEZ			
<b>İHDAS EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	V.H.K.İ.	6	-	20	20
G.İ.H.	V.H.K.İ.	10	-	20	20
G.İ.H.	Memur	6	-	20	20
G.İ.H.	Memur	10	-	20	20
T.H.	Mühendis	5	-	10	10
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı	3	-	120	120
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı	8	-	130	130
			TOPLAM:	340	340
<b>(II) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>		ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI			
<b>TEŞKİLATI :</b>		TAŞRA			
<b>İPTAL EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü	1	-	1	1
G.İ.H.	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı	1	-	1	1
			TOPLAM:	2	2

<b>(III) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI				
<b>TEŞKİLATI :</b>	TAŞRA				
<b>İHDAS EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdürü	1	-	1	1
G.İ.H.	İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı	1	-	3	3
			TOPLAM:	4	4
<b>(IV) SAYILI CETVEL</b>					
<b>KURUMU :</b>	ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI				
<b>TEŞKİLATI :</b>	İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ DÖNER SERMAYE İŞLETMESİ				
<b>İHDAS EDİLEN KADROLARIN</b>					
Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Tutulan Kadro Adedi	Serbest Kadro Adedi	TOPLAM
G.İ.H.	İşletme Müdürü	1	-	1	1
G.İ.H.	Şef	3	-	2	2
G.İ.H.	V.H.K.İ.	4	-	3	3
G.İ.H.	V.H.K.İ.	6	-	6	6
			TOPLAM:	12	12

