

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı

4



Anahtar Kavramlar

Anayasa: Bir devletin yönetim biçimini belirten temel yasadır.

Borçlar Kanunu: Tüm özel hukuktan kaynaklanan ilişkileri düzenleyen Kanundur.

İdari yaptırım: Bir eksiklik neticesinde idari makamlarca uygulanan yaptırımdır.

Örnek Olay

İş kazasında yaralanan çalışan Ahmet İşyapar, işveren Ali Zengin'e ait 8 kişinin çalıştığı Oskar pastanesinde 15.03.2015 tarihinde işe başlamıştır. Yaklaşık 1 ay sonra 15.04.2015 tarihinde Eskişehir ili merkezinde faaliyet gösteren pastanede yerlerin kaygan olması sebebiyle ayağı kayarak buzdolabına çarpma sonucu ayağını kırmıştır.

Çalışan Ahmet İşyapar, işe başladıktan sonra işveren tarafından gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini almamıştır. Yerlerin kaygan olduğuna dair herhangi bir uyarı işareti konulmamıştır. İşveren de denetim yükümlülüğünü yerine getirmede için bu kaza yaşanmıştır.

Yanıt Aranacak Sorular

Bu üniteyi tamamladıktan sonra aşağıdaki sorulara yanıt verebileceksiniz.

- İşveren ya da işveren vekili işyerinde hangi önlemleri alsaydı bu iş kazası nedeniyle yaralanma olayı meydana gelmezdi?
- İş kazası sonucu yaralanan Ahmet İşyapar, hangi önlemlere dikkat etseydi bu kaza başına gelmezdi?

Bu soruların yanıtlarına ulaşabilmek için öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kavramları doğru olarak tanımlanmalı, iş sağlığı ve güvenliğinin işveren ya da işveren vekili ile çalışanlar için önemi ortaya konmalı, ayrıca bu alandaki anayasal ve kanuni düzenlemelerin neler olduğu bilinmelidir.

GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği bütün dünyada ve ülkemizde önemi giderek daha iyi anlaşılan ve yoğun çalışmalar yapılan bir konudur. Toplumların en büyük zenginliğinin yetişmiş insan gücü olduğu konusunda hemen hemen herkes hemfikirdir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda yaşanan olumsuzluklar güçlüklerle çok emek harcanarak yetiştirilen nitelikli insan gücünü bir anda devre dışı bırakabilmektedir. Çekilen acı ve ıstıraplar ve çok büyük maddi kayıplar bu konuyu her an gündemde tutmaktadır. Öncelikle çalışanların meslek hastalıklarına ve iş kazalarına karşı korunabilmeleri konusunda yapılabilecek epeyce şey olduğu bilinmeli ve iş kazalarının kader olmadığı gerçeği herkesçe benimsenmelidir. Kazalardan sonra suçlu aramak yerine kazaları baştan önlemeye çalışmak öncelikli hedefimiz olmalıdır.

Bu ünite iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre alması gereken önlemler hakkında bilgiler verilecektir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ULUSAL KAYNAKLARI

Ülkemiz iş sağlığı ve güvenliği konusunda kapsamlı bir mevzuata sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği, başta 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu olmak üzere, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu gibi çeşitli kanunlarda düzenlenmiştir.

1982 Anayasası

İş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal kaynaklar arasında ilk olarak Anayasa'nın incelenecek olmasının nedenleri, iç hukuk düzeninde ilk biçimsel kaynak olması, bunun yanında diğer özelliği de, normlar hiyerarşisinde en üst sırayı almasıdır. Anayasa'nın üstünlüğü olarak nitelendirilen bu ilke, Anayasa'nın bağlayıcılığı ve üstünlüğü maddesini düzenleyen 1982 Anayasa'nın 11. maddesidir. Kelsen'in normlar hiyerarşisi içinde Anayasa, en üst norm olarak düzenlenmiştir. Buna göre diğer normlar en üst norm olan Anayasa'ya tabidir ve ona uygun olarak düzenlenmelidir.

1982 Anayasası'nın birçok hükmünde dolaylı da olsa çalışanların, işyerinde sağlıklı ve güvenli bir şekilde çalışma hakları düzenlenmiştir. İlk olarak Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin “insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti” olduğu belirtilmiştir. Sosyal devlet, herkese insan onuruna yaraşır asgari bir hayat seviyesi sağlamayı amaçlayan bir devlet anlayışı olarak tanımlanabilir.

Anayasa Mahkemesinin 1988 tarihli bir kararında sosyal devlet, “Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet” olarak tanımlanmıştır. 1982 Anayasası'nın 5. maddesinde “insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” devlet için anayasal bir görev olarak yüklenmiştir. Anayasa'nın 17. maddesinin ilk fıkrasında “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” hükmü yer almaktadır.

1982 Anayasası'nın 49. maddesinde “Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek için gerekli tedbirleri alır.” denilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde ise “Kimse, yaşına, gücüne cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” ifadesiyle bazı çalışanlar özel olarak koruma altına alınmıştır.

Anayasa'nın 56. maddesinin 3. fıkrasında yer alan "Devlet herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamalıdır." hükmü de iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasamızdaki dayanağıdır. Anayasa'nın 60. maddesinde ise sosyal güvenlik hakkı düzenlenmiştir. Buna göre "Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar."

Yukarıda belirtilen Anayasa maddelerinde, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması temel bir anayasal hak olarak düzenlenmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu

Ülkemizin ilk İş Kanunu, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'dur. 3008 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili dokuz madde yer almakta olup bu kanun 31 yıl yürürlükte kalmıştır. Daha sonra 931 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 931 sayılı İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği on madde ile düzenlenmişti ancak bu Kanun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sonrasında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun beşinci bölümünde 73. ila 82. maddeleri arasındaki 10 maddede, iş sağlığı ve güvenliği alanı düzenlemekteydi. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki Avrupa Birliği politikalarının da etkisiyle 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunun 77. ila 89. maddeleri arasındaki 13 madde iş sağlığı ve güvenliği alanını düzenlemektedir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özellikle md.77, 78, 79, 80, 81, 82, 85, 88, 89 hükümlerine dayanılarak uygulama yönetmelikleri çıkarılacağı belirtilmiştir. İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren kısa bir süre içerisinde Avrupa Birliğinin iş sağlığı ve güvenliği direktifleri esas alınarak birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli kazanımlar getirmesine rağmen üyesi olmak istediğimiz AB mevzuatına kıyasla olması gereken değişikliklerin hepsi yapılamamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunun önleyici bir yaklaşım olarak ilk kez yasal düzeyde ele alınması 4857 sayılı İş Kanunuyla gerçekleşmiştir. Mevcut sistemi değiştiren 4857 sayılı İş Kanunu ve buna uygun olarak hazırlanan yönetmelikler, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girene kadar birçok değişikliğe uğramıştır. Bu yeni Kanun'un yürürlüğe girmesiyle 4857 sayılı İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerin tamamına yakını yürürlükten kaldırılmıştır.

Sonuç olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu uygulama alanı kapsamına giren işçilerle sınırlı kalmıştır. Küçük işletmeler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önemli hükümlerin kapsamı dışında bırakılmıştır.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

30 Haziran 2012 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak kademeli olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu getirdiği yeniliklerle Türkiye'nin gündemine oturmuştur.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işçi değil “çalışan” kavramını benimsemiştir. Buna göre bu Kanun;

- kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine,
- bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine,
- çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere
- tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

Böylece İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kişi itibariyle kapsam açısından;

- İş Kanunu ile birlikte,
- Borçlar Kanunu,
- Deniz İş Kanunu
- Basın İş Kanunu tabi özel işyerleri ile
- Kamu kurum kuruluşlarında istihdam edilen işçileri
- Kamu idarelerinde görevli memurlar ile,
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4. maddesinde tanımlanan 4/B ve 4/C statüsünde çalışan personeli de kapsama almıştır.

İş kazalarını önleme kültürünün yeterince gelişmemiş olduğu ülkemizde, yüksek Avrupa standartlarının öngörülmesi beraberinde tartışmaları da getirmiştir. İş kazaları ve meslek hastalıklarını önleme anlamındaki maliyetlere işverenler katlanmak zorundadır. Özellikle küçük işletmelerde bu maliyetlerin işverenleri zorlayacağı aşîkârdır. Ancak alınacak önlemlere maliyet gözüyle bakılmaması ve yaşam hakkının kutsallığı çerçevesinde hareket edilmesi gerekir. Aksi takdirde işyerinde yaşanabilecek ölümlü bir iş kazasının maliyeti hem ölen işçinin geride kalan yakınları yönünden hem de işyerinin sahibi konumundaki işverenin maddi ve manevi kayıpları yönünden onarılmaz yaralar açabilmektedir.

Yeni kanuni düzenlemeler açısından en önemli sorun, insan faktörü bağlamında toplumda bilinçlenmenin gerçekleştirilmesidir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na göre, işverenler;

- mesleki risklerin önlenmesi,
- çalışanlara eğitim ve bilgi verilmesi,
- işyerinde her türlü tedbirin alınması,
- işyeri organizasyonun yapılması,
- sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hâle getirilmesi,
- mevcut durumun iyileştirilmesi,
- tedbirlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi,
- sağlık gözetimi yapılması,
- çalışanların görüşlerini alma ve katılımlarını sağlama,
- iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür (İSGK md. 22/1).

Ayrıca işverenler, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamakla yükümlüdürler (md 4).



ÖRNEK SORU 1

Ünite başındaki örnek olayla bağlantılı olarak pastane sahibi işverenimiz Ali Zengin'in, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre yükümlülükleri nelerdir?

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili, Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik kontroller ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

Ünite başındaki örnek olayda göreceğimiz üzere işveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu anlamında alması gereken önlemleri almadığı için çalışan "Ahmet İşyapar" ıslak zeminde kaymış ve ayağını kırmıştır. Bu üzücü iş kazasının tabii ki birtakım hukuki sonuçları olacaktır.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği modelinin vazgeçilmez aktörleridir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilik işletmenin büyüklüğüne bakılmaksızın hekim ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma yükümlülüğüdür. Artık elliden az çalışanı bulunan işyerleri de iş güvenliği uzmanı çalıştırmakla yükümlü olacaktır. Buna göre;

- Elli ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde 01.01.2013 tarihinden sonra işin sanayiden olup olmadığına bakılmaksızın iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunluluğu başlamıştır.
- Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31.12.2024 tarihinde,
- Elliden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.01.2014 tarihinde,
- Diğer işyeri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (01.01.2013) tehlike sınıfına göre iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunda olacaklardır.



ÖRNEK SORU 2

Ünite başındaki örnek olayla bağlantılı olarak Ali Zengin'in sahibi olduğu pastane işletmesinin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu var mıdır?

Kanun'un dikkat çekici bir özelliği, küçük ve büyük işyeri ayrımını kaldırmış olmasıdır. Örneğin 3 veya 4 çalışanın bulunduğu bir işyerinde bile risk değerlendirmesi, eğitim, bilgilendirme, acil çıkış planları yapılacaktır. Özellikle küçük işletme konusu Kanun'un hayata geçirilmesi bakımından en hayati konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nedeni ise iş kazalarında meydana gelen ölüm ve yaralanmalara baktığımızda en çok kazanın küçük ve orta büyüklükte işletmelerde olduğunu görmemizdir.

Asıl sorun, küçük ve orta büyüklükteki işyerlerinin oldukça karmaşık yapı taşıyan hükümleri nasıl uygulayacağı noktasında düğümlenmektedir. Şüphesiz bu noktada işverenlerin eğitimi ve bilgilendirilmesi büyük bir önem kazanmaktadır. Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Kanun'un uygulanması ve yükümlülüklerin anlatılması için kampanya sürdürmekte olup birçok ilde seminerler konferanslar düzenlemektedir.

İşverenler ve çalışanlar kendini geliştirmede süreci hiçbir eğitim ve yönetim metodu başarıya ulaşılamayacaktır. Bu noktada işverenlerin işyerlerinde gerekli tüm tedbirleri almaları ve çalışanların da alınmış bu tedbirleri benimsemeleri ve uymaları zorunludur.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çıkarılan Yönetmeliklere Genel

Bakış

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girdikten sonra, iş sağlığı ve güvenliği alanında uygulamada ortaya çıkan belirsizlikleri ortadan kaldırmak ve Kanun'daki düzenlemelere işlerlik kazandırmak maksadıyla birçok yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Yönetmelikler özellikle iş sağlığı ve güvenliği anlamında hem işverenlere hem de çalışanlara getirdiği hak ve yükümlülüklerle ilgili olarak, uygulamadaki sorunlara çözüm üretmesi açısından son derece önemlidir.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik

15 Mayıs 2013 tarih ve 28648 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla çıkarılan bir yönetmeliktir.

Yönetmeliğin kapsamına İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren işyerleri, bu işyerlerinde çalışanlara eğitim verecek kişi, kurum ve kuruluşlar girmektedir. Dolayısıyla Kanunun kapsamı dışındaki işyerleri hariç, kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları faaliyet konularına bakılmaksızın bu yönetmelik kapsamında olacaktır.

Bu yönetmelikle birlikte işverene çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili; programların hazırlanması ve uygulanması, eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesi, çalışanların bu programlara katılması, program sonunda katılanlar için katılım belgesi düzenlenmesi sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca geçici iş ilişkisi kurulan işveren de bu yükümlülükler kapsamında eğitimler vermek zorundadır. Bununla beraber alt işveren ilişkisi bulunan işlerde de bu eğitimlerin verilmesinden asıl işveren alt işveren ile birlikte sorumlu olacaktır. İşveren, 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 çalışanları işe başlatamaz.

İşveren, çalışanlarına asgari çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar, meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması, biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım, kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma konularını içerecek şekilde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesini sağlamaktır.

İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce çalışanın yapacağı iş ve işyerine özgü riskler ile korunma tedbirlerini içeren konularda öncelikli olarak eğitilmesini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimleri ayrıca verecektir. Eğitimler, çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yılda en az

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

bir defa, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verecek şekilde tekrarlanacaktır. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmek zorundadır.

İşyerinde on beş yaşını bitirmiş ancak on sekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilmek zorundadır. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilmek zorundadır.

Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde, az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat, tehlikeli işyerleri için en az on iki saat, çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat olarak her çalışan için düzenlenecektir.

Eğitimin verimli olması için, eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilir. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenir. Eğitimler, çalışanlara bireysel ya da gruplar hâlinde uygulanabilir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda sahip olması gereken bilgi, beceri, davranış ve tutumlarının ayrı ayrı ve ölçülebilir bir biçimde ortaya konması esastır. İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve asgari konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenecektir. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin öneminin çalışanlarca kavranmasını amaçlamalıdır. Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılacak ve değerlendirme sonuçlarına göre, eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması hâlinde, eğitim programında veya eğiticilerde değişiklik yapılmalı ve eğitim tekrarlanmalıdır. Çalışanlara işe başlamadan önce verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri hariç olmak üzere, genel konular işverence gerekli sistemin kurulması hâlinde uzaktan eğitim şeklinde verilebilir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, işyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından veya işçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları tarafından verilir.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında

Yönetmelik

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, belgelendirilmeleri, eğitimleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla 20 Temmuz 2013 tarih ve 28713 sayılı Resmî Gazete ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelik de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren yukarıda sayılan işyerlerini kapsamaktadır.

Yönetmeliğe göre iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı unvanına sahip olan Bakanlıkça yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, işyeri hekimliği belgesi verilecektir. Hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dâhil en az sekiz yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az sekiz yıl fiilen çalışmış hekimlere istekleri hâlinde, iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri hâlinde, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce işyeri hekimliği belgesi verilecektir. İşverence işyeri hekimi olarak görevlendirilecekler, bu Yönetmeliğe göre geçerli işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadır.

İşyeri hekimi, işyerinde bulunması hâlinde diğer sağlık personeli ile birlikte çalışır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında çalışanların sağlık gözetimi ve çalışma ortamının gözetimi ile ilgili işverene rehberlik yapmak, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak işyerinin tasarımı, kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş sağlığı kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamakla yükümlüdür. Ayrıca işyerinde çalışanların sağlığının geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, ayrıca işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunun sağlanması ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmakla görevlidir. Bu araştırma sonuçlarını, rehberlik faaliyetlerinde dikkate almak, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odaları ile soyunma odaları, duş ve tuvaletler dâhil olmak üzere işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemekle görevlidir. Çalışanlara, yürütülen işin gerektirdiği beslenme ihtiyacının ve uygun içme suyunun sağlanması konularında tavsiyelerde bulunmak, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yapmakla yükümlüdür.

İşverene önerilerde bulunmak, işyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmadığı hâlde çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmakla görevlidir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılmasıyla ilgili çalışmalara ve uygulanmasına katılmakla görevlidir.

Gebe veya emziren kadınlar, 18 yaşından küçükler, meslek hastalığı tanısı veya ön tanısı olanlar, kronik hastalığı olanlar, yaşlılar, malul ve engelliler, alkol, ilaç ve uyuşturucu bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi özel politika gerektiren grupları yakın takip ve koruma altına almakla yükümlüdür.

Bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme çalışmalarının yanı sıra gerekli hijyen eğitimlerini vermek, gerekli muayene ve tetkiklerinin yapılmasını sağlamak, işyerindeki sağlık gözetimi ile ilgili çalışmaları kaydetmek, iş güvenliği uzmanı ile işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın

İşyeri hekimi, sağlık gözetimi kapsamında yapılacak işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler ile ilgili olarak çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak, gece postaları da dâhil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmakla görevlidir.

tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve bu konuları da içerecek şekilde yıllık çalışma planını hazırlamakla yükümlüdür.

Yıllık değerlendirme raporunu hazırlamak, bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmek, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmakla görevlidir.

Personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek, yöneticilere, bulunması hâlinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında eğitim vermekle yükümlüdür. Eğitimin sürekliliğini sağlamak, çalışanları işyerindeki riskler, sağlık gözetimi, yapılan işe giriş ve periyodik muayeneler konusunda bilgilendirmekle görevlidir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla iş birliği yapmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizi, iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programlar ile yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmakla yükümlüdür. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Yönetmeliği'ne göre, meslek hastalığı ile ilgili sağlık kurulu raporlarını düzenlemeye yetkili hastaneler ile iş birliği içinde çalışmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda ilgili birimlerle iş birliği yapmak, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmakla görevlidir.

İş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerinin hazırlanmasında iş güvenliği uzmanına katkı vermek, bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili faaliyetlerin yer aldığı yıllık çalışma planını iş güvenliği uzmanıyla birlikte hazırlamak, işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak görevlerini yerine getirmekle yükümlüdür.

İşyeri hekimleri, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgiler ile çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren hâller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk etmekle yükümlüdür.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla 29 Aralık 2012 tarih ve 28512 sayılı Resmî Gazete ile yürürlüğe girmiştir.

İş güvenliği uzmanlarından, (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlar ise bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

İş güvenliği uzmanları, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmakla yükümlüdür.

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirmek, işyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının nedenlerinin araştırılması ve tekrarlanmaması için alınacak önlemler konusunda çalışmalar yapmakla görevlidir.

İşyerinde meydana gelen ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olayların nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmakla yükümlüdür. Çalışma ortamının gözetiminin yapılması, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmakla görevlidir.

Doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmak, bu konuyla ilgili periyodik eğitimlerin ve tatbikatların yapılmasını ve acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini izlemek ve kontrol etmekle yükümlüdür. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak planlanması konusunda çalışma yaparak işverenin onayına sunmak ve uygulamalarını yapmak veya kontrol etmek, çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile iş birliği hâlinde hazırlamakla yükümlüdür.

Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek, gerekli yerlerde kullanılmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmak ve uygulamasını kontrol etmek, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yapmakla görevlidir.

İş güvenliği uzmanları, işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren hâller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği uzmanı işyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi hâlinde işin durdurulması için işverene başvurmak,

görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmakla görevlidir.

İşverenin bilgisi dâhilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak, tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin yetkilendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla bu Yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmelik 29.12.2012 gün ve 28512 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması hâlinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. İşveren iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamakla yükümlüdür. İşveren, araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle yükümlüdür.

İşveren; işyerinden görevlendirilecek işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi konusunda çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, Genel Müdürlüğe bilgi vermekle yükümlüdür. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

Görevlendirdiği kişiler ile bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışan temsilcisi ve çalışanları bilgilendirir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği, yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı ortak sağlık ve güvenlik birimi ile işbirliği içerisinde yapar.

Çalışanlar sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin

kullanılması hakkında bilgilendirilirler. Çalışanlar, işyerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamının korunması ve geliştirilmesi için, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya işveren tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili mevzuata uygun talimatlara uymakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek üzere işveren tarafından görevlendirilen çalışan ile işbirliği yapar. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılır. Makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımı verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanır. Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve ilgili mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapar. 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 verirler.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla getirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği'ne göre işveren, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, sürdürmek ve geliştirmek amacı ile iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Ancak risk değerlendirmesinin gerçekleştirilmiş olması, işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmayacaktır.

Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir. Risk değerlendirmesi ekibi işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar tarafından oluşur. İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan da hizmet alabilir.

Tehlikeler tanımlanırken çalışma ortamı, çalışanlar ve işyerine ilişkin ilgisine göre asgari olarak işyeri bina ve eklentileri, işyerinde yürütülen faaliyetler ile iş ve işlemler, üretim süreç ve teknikleri, iş ekipmanları, kullanılan maddeler, artık ve atıklarla ilgili işlemler, organizasyon ve hiyerarşik yapı, görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili bilgiler toplanır. Çalışanların tecrübe ve düşünceleri, işe başlamadan önce ilgili mevzuat gereği alınacak çalışma izin belgeleri, çalışanların eğitim, yaş, cinsiyet ve benzeri özellikleri ile sağlık gözetimi kayıtları, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu, işyerinin teftiş sonuçları, meslek hastalığı kayıtları, iş kazası kayıtları değerlendirilir. İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı hâlde işyeri ya da iş ekipmanının zarar uğramasına yol açan olaylara ilişkin kayıtlar tutulur. Malzeme güvenlik bilgi formları, ortam ve kişisel maruziyet düzeyi ölçüm sonuçları, varsa daha önce yapılmış risk değerlendirmesi çalışmaları, acil durum planları, sağlık ve güvenlik planı ve patlamadan korunma dokümanı gibi belirli işyerlerinde hazırlanması gereken dokümanlar ile ilgili bilgiler toplanır.

Risk değerlendirmesi, tüm işyerleri için tasarım veya kuruluş aşamasından başlamak üzere tehlikeleri tanımlama, riskleri belirleme ve analiz etme, risk kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması, dokümantasyon, yapılan çalışmaların güncellenmesi ve gerektiğinde yenileme aşamaları izlenerek gerçekleştirilecektir.

Toplanan bilgi ve veriler ışığında belirlenen riskler; işletmenin faaliyetine ilişkin özelliklerle, işyerindeki tehlike veya risklerin nitelikleri ve işyerinin kısıtları gibi faktörler ya da ulusal veya uluslararası standartlar esas alınarak seçilen yöntemlerden biri veya birkaçı bir arada kullanılarak analiz edilir. İşyerinde birbirinden farklı işlerin yürütüldüğü bölümlerin bulunması hâlinde bilgi toplama ve değerlendirme süreçleri her bir bölüm için tekrarlanır.

Yapılan bu değerlendirmeler, Yönetmelik'in 11. maddesine göre belgelere dökülerek rapor hazırlanır. Bu süreç tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir. Ancak yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak işyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması; işyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi, yeni bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarında risk değerlendirmesi kısmen veya tamamen süreler beklenmeksizin yenilenecektir.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen sürekli bir sözleşmedir. Sözleşmenin taraflarından biri olan işçi, iş görme borcu altına girerken işverenin, ücret ödeme borcu başta olmak üzere karşılıklı başka borçları da doğmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanmakta, konu ile ilgili hem Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır.

İş hukuku, işçileri korumak amacıyla gelişmiş bir bilim dalıdır. Bunun sebebi ise işçinin işverene hem kişisel hem de ekonomik yönden bağımlı olmasıdır. Bu bağımlılık unsuru, işçinin kişisel ve iktisadi açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını zorunlu kılmıştır. İşveren, işçinin haklı menfaatlerine aykırı düşecek ve ona zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmakla yükümlüdür. Gözetme borcu, işverenin iş sözleşmesi çerçevesinde çalıştırdığı işçisini korumak, onun çıkarları doğrultusunda yapılan iş dolayısıyla oluşabilecek zararlara karşı gerekli önlemleri almak, işçinin çıkarlarının zedelenmesine yol açabilecek zarar verici davranışlardan kaçınmak gibi yükümlülüklerden oluşur.

Çalışan işini yaptığı sırada, beden ve ruh sağlığına yönelen tehlikelerle karşı karşıya kalır. Bu tehlikelerin kaynağı, işverenin iş organizasyonu kapsamında yürüttüğü iştir. Bu sebeple işveren, işçiyi gözetmeli ve onun iş sağlığı ve güvenliğini korumalıdır. İşverenin işçiyi gözetme borcu her şeyden önce işçinin hayat ve sağlığını korumak ve bunu sağlamak için tüm tedbirleri alma yükümlülüğünü kapsamaktadır.

Hangi hususların bu borcun kapsamına girdiğini belirlemek zordur. İşverenin borçlarının başında işçinin kişiliğinin korunması gelir. Ayrıca işçiye bilgi vermek, yol göstermek, işçiye ait eşya ve araçları korumak vb. hususlar borcun kapsamına girmektedir. Gözetme borcunun kapsamı, iyi niyet kurallarına göre belirlenmektedir. Konumuzla ilgili en önemli gözetme borcu ise işverenin işçiye karşı iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcudur. Örnek olayda işveren Ali Zengin bu borcunu ihlal ettiği için işçi Ahmet İşyapar iş kazası sonucu yaralanmıştır.

İşverenin işçiyi gözetme borcu geniş kapsamlı bir borçtur. Bu borcun kapsamını belirlemek güçtür. En başta işçinin kişilik haklarının korunması gelir. Bunun yanında, yaşam, sağlık ve bedeni bütünlüğünün korunması için gerekli önlemlerin alınması da işverenin işçiyi gözetme borcunun doğal gereğidir. Ayrıca işçiye gerekli bilgilerin verilmesi, yol gösterilmesi, yetkili makamlara zamanında bildirimde bulunulması, çalışana kendisini ilgilen-

diren bazı belgeleri inceleme olanağının tanınması, işçiye ait eşya ve araçların korunması geniş anlamda gözetme borcunun kapsamında yer alır. İşveren, çalışanı sağlığına uygun işte çalıştırmak, çalışanın özel durumlarını dikkate almak ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemleri almak zorundadır.

Gözetme borcunun dayandığı hukuki temelin belirlenmesinde ve söz konusu borcun içeriğinin saptanmasında, iş sözleşmesinin kişi unsurunu ön planda tutan özelliğine ayrı bir önem verildiği görülmektedir. İşverenin çalışanı gözetme borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturur. Gözetme borcu, iş sözleşmesiyle çalışanın güvenliğini sağlamaya yönelik, işverene düşen genel güvenlik borcu olarak da değerlendirilmektedir. Gözetme borcu, ücret ödeme borcu gibi işverenin asli borçları arasında gösterilmektedir.

Hukukumuzda işverenin çalışanı gözetme borcu hem özel hukuk hem de kamu hukuku içinde yer alan kurallarla düzenlenmiştir. Özel hukuktan kaynaklanan düzenlemelerden ilki iş sözleşmesidir. 01.07.2012’de yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu md. 417’de işverenin çalışanı gözetme borcu düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için;

- Gerekli her türlü önlemi almakla,
- Araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla,

çalışanlar da iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

Borçlar Kanunu da hizmet akdine dair hükümler ihtiva eden bir kanundur. Bu itibarla da iş sağlığı ve güvenliği hukukunun kaynakları arasında yer almakta ve İş Kanunu kapsamında olmayan ve hizmet sözleşmesi ile çalışmasını sürdüren işçiler açısından uygulanmaktadır. İşveren, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğü altındadır. Yani işveren normal bir işverenden beklenebilecek koşulları yerine getirmelidir. Bu ölçü de hakkaniyet sınırları içinde değerlendirilmelidir. Konuyla ilgili düzenlemeler karşılaştırıldığında Borçlar Kanunu’ndaki hükümlerin daha genel nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Borçlar Kanunu hükümleri, çalışanları koruma konusunda yeterli güvenceye sahip olmadığı için, konuyla ilgili tarafların hak ve yükümlülüklerini daha ayrıntılı düzenleyen İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Konuyla ilgili 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda da hükümler yer almaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile iş sözleşmesi ile çalışanlar ve bağımsız çalışanlar kısa vadeli sigorta kolları kapsamında düzenlenmiştir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası geçici veya sürekli gelir kaybına uğrayan sigortalıya veya onun yakınlarına parasal yardımlar sağlar. “Kısa vadeli sigorta kollarından biri olan” İş kazası ani bir olay sonucu, meslek hastalığı ise yavaş yavaş ortaya çıkması bakımından birbirinden ayrılır. Ancak her ikisinin de mesleki risk sayılması ve ortak özellikler taşıması nedeniyle birlikte düzenlenmişlerdir.

Araştırmalara göre, dünyada ölümle sonuçlanan iş kazaları ile ülkelerin gelişmişlik düzeyi arasında yakın bir ilişki vardır. Gelişmişlik düzeyi yükseldikçe kazalarda ölüm oranı azalmakta, düşükçe artmaktadır. Buna sebep olarak

- kullanılan teknolojinin geriliği,
- güvenlik önlemlerinin yetersizliği,

- mevzuatın çalışanların tamamını kapsamaması,
- kayıt dışı ekonominin yaygınlığı,
- çalışanların eğitim düzeyinin yetersizliği,
- işverenlerin ve çalışanların umursamazlığı,
- sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği gibi konu ile ilgili bileşenler sayılabilir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun “İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması” başlıklı 13. maddesinde iş kazasının tanımına yer vermekten çok, iş kazası sayılabilecek bazı unsur ve koşullar sıralanmıştır.

Söz konusu maddeye göre, iş kazası;

- a. Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b. İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- c. Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d. Bu Kanun’un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e. Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.

5510 sayılı Kanun’da, olayın iş kazası sayılması için sadece işyeri koşulları veya işverenin iş güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle meydana gelmesi gerekmediği gibi, kazanın işverenin otoritesi altında meydana gelmesi yeterlidir. İşyeri ile doğrudan ya da dolaylı olarak bile ilgisi olmayan üçüncü kişilerin eylemleri ya da yıldırım düşmesi, deprem, sel gibi doğal olayların neden olduğu bazı kazalar da iş kazası sayılabilmektedir.

Özet

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli kişi ve kuruluşların önemli çabaları olmakla beraber, iş kazası haberlerinin sık sık toplumu üzmeye devam etmesi daha çok çaba harcanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Kelsen'nin normlar hiyerarşisi içinde Anayasa, en üst norm olarak düzenlenmiştir. Buna göre diğer normlar en üst norm olan Anayasa'ya tabidir ve ona uygun olarak düzenlenmelidir. 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak kademeli olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu getirdiği yeniliklerle Türkiye'nin gündemine oturmuştur. Kanun'un dikkat çekici bir özelliği küçük ve büyük işyeri ayrımını kaldırmış olmasıdır. Örneğin 3 veya 4 çalışanın bulunduğu bir işyerinde bile risk değerlendirmesi, eğitim, bilgilendirme, acil çıkış planları yapılacaktır. Özellikle küçük işletme konusu Kanun'un hayata geçirilmesi bakımından en hayati konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nedeni ise iş kazalarında meydana gelen ölüm ve yaralanmalara baktığımızda en çok kazanın küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde olduğunu görmemizdir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların çözümünde, eğitim öncelikli bir yere sahiptir. Bir toplumda gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi, iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşması ile mümkündür. Mevzuatımız ne kadar iyi düzenlenmiş olursa olsun, eğer ilgili tüm çevre ve kişilerde bu düzenlemeleri korumak ve işletmek konusunda yeterli kararlılık ve bilinç yoksa düzenlemelerin uygulamada bir işlerlik kazanması da mümkün değildir. Bu nedenle konuyla ilgili kişilerin eğitilmeleri şarttır.

İş sözleşmesi her iki tarafa borç yükleyen sürekli bir sözleşmedir. Sözleşmenin taraflarından biri olan işçi, iş görme borcu altına girerken işveren yönünden ise ücret ödeme borcu başta olmak üzere karşılıklı başka borçlar doğmaktadır. İşverenin işçiyi gözetme borcu hem kamu hukukuna hem de özel hukuka dayanmakta, konu ile ilgili hem Borçlar Kanunu'nda hem de İş Kanunu'nda hükümler bulunmaktadır.

Günümüzde bilim ve teknolojinin geldiği aşama ile iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm ülkelerde görülen iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısındaki artış bir tezatz oluşturmaktadır. Bunun nedeni de sadece var olan mevzuatın yetersizliği değil, işletmelerin var olan mevzuatı işyerlerinde uygularken yeterli özeni göstermemeleri ve konuya gereken önem ve hassasiyeti göstermemelerinden kaynaklanmaktadır. İşletme sahipleri iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra bunun zararlı etkilerini gidermeyi tercih etmektedirler. Kaza veya hastalık olmadan önleme yoluna gitmeyi tercih eden işletme sahipleri bunun yararlarını uzun vadede görmektedirler. Başta ülkemiz olmak üzere diğer ülkelerdeki iş kazası ve meslek hastalıkları sayısının ciddi oranlarda azaltılması için her konuda olduğu gibi bu konuda da yeterli bilincin toplumda oluşturulmaya çalışılması gerekmektedir, çünkü iş kazası çalışan için bir kader değildir.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki önlemler, yaşam hakkının kutsallığı çerçevesinde işçiler açısından önemli olduğu kadar, işverenlere getireceği maliyetler ve ülke ekonomisine vereceği zararlar açısından da son derece önemlidir. Yetişmiş insan gücü kaybı, üretim ve malzeme kaybı, psikolojilerin bozulması nedeniyle oluşacak verim kayıpları ve daha birçok kayba yol açan iş kazaları ve meslek hastalıkları, üzerinde önemle durulması gereken bir bilimdir.

Kendimizi Sınavalım

Soru 1. Ünite başlangıcında verilen örnek olayda çalışanın işyerinde sağlık gözetimi ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi **yanlıştır**?

- A. İşveren, işe girişlerde sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır.
- B. İşveren, işçinin iş değişikliğinde sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır.
- C. İşveren, işçinin iş sözleşmesini sona erdirdikten sonra sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır.
- D. İşçinin işinden kaza nedeniyle uzaklaşıp, işe tekrar dönüşünde sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır.
- E. İşçinin işin devamı süresince sağlık muayenesi yapılmasını sağlamak zorundadır.

Soru 2. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, aşağıdakilerden hangisi işveren Ali Zengin'in çalışanı Ahmet İşyapar'a karşı olan yükümlülüklerinden biri **değildir**?

- A. Eğitim verme
- B. Denetleme yapma
- C. Araç ve gereç verme
- D. Yasal haklarını öğretme
- E. İş görme borcu

Soru 3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, örnek olayda da görüldüğü üzere işyerinde meydana gelen iş kazasının kaydını tutmakla kim yükümlüdür?

- A. Bakanlar Kurulu
- B. Sağlık Bakanı
- C. Adalet Bakanı
- D. İşveren
- E. Çalışan

Soru 4. Risk değerlendirmesi yapılırken hangi hususlar dikkate **alınmaz**?

- A. Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu
- B. Kullanılacak iş ekipmanı
- C. İşyerinin tertip ve düzeni
- D. Kadın çalışanların durumu
- E. İşyerinin adresi

Soru 5. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, eklentiler araçları da içeren birime ne ad verilir?

- A. İş kazası
- B. İş güvenliği
- C. İşyeri
- D. İş güvenliği uzmanı
- E. İşveren

Cevaplar

- 1: C
- 2: E
- 3: D
- 4: E
- 5: C

Örnek Soruların Yanıtları



ÖRNEK SORU 1

Eğer Ali Zengin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu anlamında üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirseydi çalışanımız Ahmet İşıyapar iş kazası nedeniyle yaralanmayacaktı. İşverenimizin Kanun'dan kaynaklanan yükümlülükleri şunlardır: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, işverenimiz Ali Zengin, işyerinde riskleri analiz edip önleme yoluna gitseydi, çalışanımız Ahmet İşıyapar'ı iş kazası konusunda eğitseydi ve bilgilendirseydi, işyerinde her türlü tedbiri alsaydı, mevcut durumun iyileştirilmesi ve tedbirlere uyulup uyulmadığını denetleseydi bu kaza meydana gelmeyecekti.



ÖRNEK SORU 2

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, el-liden az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.01.2014 tarihinde, iş güvenli-ği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurmak zorunda ola-caklardır. Buna karşılık az tehlikeli işyeri niteliğindeki işyerinin işvereni Ali Zengin ya bizzat iş güvenliği uz-manı ve işyeri hekimini işyerinde istihdam edecektir ya da ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alımı yoluyla düzenli aralıklarla iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi, Ali Zengin'in şirketindeki kontrol-lerini yapacaklardır. Ancak, 50'den az çalışanı olduğu için ilgili yönetmelik gereği eğitim aldığı takdirde bir kısım iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işveren de yerine getirebilecektir.

Yararlanılan Kaynaklar

Güven, E, ve Aydın, U. (2014) Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitapevi, Eskişehir.

Oğuz, Ö. (2011) AB Direktifleri ve Türk İş Huku-kunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Ya-yınları, İstanbul.

Özdemir, E. (2014) İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Vedat Yayınevi, İstanbul.

Öztürk Sarıbay, G. (2015) İş Sağlığı ve Güvenliği Yü-kümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hu-kuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta, İstanbul.

Süzek, S. (2015) İş Hukuku, Beta, İstanbul.

Şahlanan, F. (2006) "İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku-na İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler" **Sicil Dergisi, İstanbul.**

Tuncay, C ve Ekmekçi, Ö. (2015) Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta İstanbul.

YAŞAMIN İÇİNDEN

28/07/2015 15:54



İnegöl'de İş Kazası: 1 Yaralı

BURSA (AA) - İnegöl ilçesinde meydana gelen iş kazasında 1 kişi yaralandı. Alınan bilgiye göre, İnegöl Organize Sanayi Bölgesi'nde (OSB) faaliyet...

BURSA (AA) - İnegöl ilçesinde meydana gelen iş kazasında 1 kişi yaralandı.

Alınan bilgiye göre, İnegöl Organize Sanayi Bölgesi'nde (OSB) faaliyet gösteren ambalaj fabrikasında çalışan S. A (45), elini karton makinesine sıkıştırdı.

Mesai arkadaşları tarafından makine durdurularak eli çıkarılan işçi, 112 Acil Servis ekiplerince İnegöl Devlet Hastanesine kaldırıldı.

S.A'nın sağlık durumunun iyi olduğu öğrenildi.

Kaynak: <http://www.radikal.com.tr/bursa-haber/inegolde-is-kazasi-1-yarali-1405329/>

Akıllı binada asansör boşluğuna düşerek öldü

Maltepe'de yapımı devam eden ve en modern teknolojiyle inşa edilen bir plazada, inşaat teknikeri asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybetti



GÖKHAN KARAKAŞ İstanbul

Maltepe'de yeni yapılan ve en modern güvenlik sistemleriyle donatılan bir plazada daha açılmadan iş kazası yaşandı. İnşaat teknikeri 45 yaşındaki A. O. G. yaşamını yitirdi. Asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybeden G'nin ailesi akıllı binada iş güvenliği kurallarının uygulanmadığı gerekçesiyle hukuk mücadelesi başlattı.

22 yıldır inşaat teknikerliği yapan AOG'nin ölümüne neden olan kaza, çalıştığı S.Yapı İnşaat'ın üstlendiği şantiyede 25 Ağustos'ta yaşandı. Gürer'in asansörün kullanma yetkisinin sadece kendisinde olduğunu düşünerek hareket etmesinden kaynaklanan kaza, kabinin bilgisi dışında üst katlara çekilmesinden kaynaklandığı belirlendi. G'nin, asansör kabinini hareket ettiren tek anahtarla kapıyı açarak hiç bakmadan adım attığı öğrenilirken, kabin yerinde olmadığı için 3 kat aşağı düşen inşaat teknikeri olay yerinde can verdi. G'nin ailesi ise iş kazasının akıllı bina olmasına rağmen yeterli güvenlik önlemleri alınmamasından kaynaklandığı iddiasında.

'Önlemler yok sayıldı' Evli ve 2 çocuk babası A. O..G.'in kardeşi K. G., "Ağabeyim asansörü hareket ettiren tek anahtarın kendinde olduğunu bildiği için kapıyı açar açmaz adımını atmış. Oysa asansör açılışa yetiştirilmek için üst katlara başka birileri tarafından çekilmiş. İnsan hayatı bu kadar ucuz mu? Binadaki diğer görevlilere hatta sorumlu teknikere bildirilmeden asansör test için hareket ettirilir mi? İş kazasının olmadığını ölümlerin güvenlik önlemlerinin uygulanmamasından kaynaklandığı bir kez daha görüldü. Biz onun ölümünü anlatamadığımız çocuklarını düşünüyoruz" dedi.

Kaynak: <http://www.milliyet.com.tr/akilli-binada-asansor-bosluguna-gundem-2112884/>