

# İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren ve Çalışanların Yükümlülükleri

**Öğr.Gör.Dr. Fatih YILMAZ**

Yıldız Teknik Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu,  
İş Sağlığı ve Güvenliği Programı

## Giriş

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

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına geçen iş kazası sayısı yıllık 70-80 bin civarındadır. Meslek hastalıklarının çoğu teşhis edilememektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yaptığı araştırmalar, ülkemizde iş kazaları ve işle bağlantılı hastalıkların sayısının yılda 500 binden fazla olabileceğine işaret etmektedir.<sup>5</sup> Kaza ve hastalıkların sadece sosyal güvenlik sistemimize maliyeti 4 milyar TL'dir. Gayri Safi Yurtiçi Hasıla rakamlarına göre, iş kazalarının toplam maliyeti yılda yaklaşık 35 milyar TL'yi bulmaktadır.<sup>6</sup>

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

Risk değerlendirmesine dayalı önleyici yaklaşım, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı çıkarılan yönetmeliklerle birlikte hayata geçirilmeye başlanmıştır. Ancak, konuyla ilgili mevzuatın dağınık görüntüsü uygulama bakımından sorunlara yol açarken; Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde "İlerleme Raporları"nda çıkarılması ısrarla istenen temel bir yasa üzerindeki çalışmalar da bir yandan devam ettirilmiştir. Nihayet, sözü edilen Kanun 30 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girerek çalışma hayatımızdaki yerini almıştır. İşyerlerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde en önemli sorumluluk şüphesiz işveren ve çalışanlara aittir.

Makale, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu anlamda işveren ve çalışanlara getirilen yasal yükümlülükleri incelemeyi amaçlamaktadır.

## **İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenlerin Yükümlülükleri**

### ***İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarını Önleme ile İlgili Genel Yükümlülükleri***

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

Kanun ile getirilen düzenlemeler kısaca incelendiğinde, getirilen en önemli yeniliğin kapsamla ilgili olduğu görülmektedir. Düzenleme ile, özel sektörde 50'den az çalışanı bulunan küçük ölçekli işyerleri ile kamuya ait işyerleri ve kamu çalışanlarının da koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinden yararlanabilmesi sağlanmaktadır. Kanunun 2 nci maddesine göre; kanunun, 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 uygulanacağı belirtilmiş; ancak Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı'nın faaliyetleri, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri kapsam dışında bırakılmıştır.

Kanun ile, Çalışan Temsilcisi, Destek Elemanı, Risk, Risk Değerlendirmesi, Tehlike, Önleme gibi iş sağlığı ve güvenliği (İSG) alanında önemli bazı kavramların tanımları da ilk kez yapılmıştır. Kanun, daha önce İş Kanunu 77 nci ve Borçlar Kanunu 332 nci maddelerinde düzenlenen, "işverenin işçisini kaza ve hastalıklara karşı koruma borcu" daha kapsamlı ve detaylandırılarak tanımlamış ve bu amaçla işverenin yerine getirmesi gerekenler ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Kanunun 4 üncü madde hükmüne göre işveren; çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

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

c) Risk değerlendirmesi yapacak veya yaptıracak.

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

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

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

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

### ***İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Sunulması ve Organizasyonu İlgili Yükümlülükleri***

Kanun'un 6 ncı maddesi, işverenin çalışanlarını korumak amacıyla yukarıda belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmek üzere işyerinde oluşturması gereken organizasyonel düzenlemelere ayrılmıştır. Buna göre mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirecektir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilecektir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilecektir.

Düzenleme ile daha önce İş Kanunu'nun 81. maddesinde bulunan "devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran" ve "sanayiden sayılan" gibi sınırlamalar kaldırılarak, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önleyici hizmetler, kamu ve özel bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmektedir. Ayrıca, maddeyle ilgili yönetmeliklerde detaylarıyla belirtilen şekilde, işin tehlikesi ve çalışan işçi sayısına göre bu hizmetleri ya kendi işyeri bünyesinde sağlayacak veya işyeri dışından ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak da yerine getirebilecektir.

Konuyu düzenleyen "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği" ise 26 Aralık 2012 yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni İSG kanunu kapsamında çıkarılması beklenen "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ise henüz yayınlanmamıştır.

Yasayla getirilen bir yeni düzenleme ile gerekli belgeye ve niteliklere sahip olması halinde İSG'ne ilişkin hizmetleri işverenin bizzat kendisinin yerine getirebilmesi ve bu sorumluluğu kendisinin üstlenebilmesine olanak tanınmaktadır. Ancak işverenin hangi hallerde bu sorumluluğu kendisinin üstlenebileceği, 30 uncu maddede belirtilen yönetmeliğin çıkarılmasıyla açıklığa kavuşturulacaktır. Kanımızca bu durum, ancak belirli sayının altında çalışanı olan işyerleri için geçerli olacak; işveren veya işveren vekilinin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yayınlanacak bir yönetmelikle belirlenen standart bir eğitim programından (45-60 saat gibi) geçirilip belgelendirilmesi suretiyle yapılacaktır.

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

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

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

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

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

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

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

Düzenlemeden anlaşıldığı kadarıyla, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri, aldıkları eğitim ve mesleki bilgileri doğrultusunda işyerlerinde kaza ihtimali oluşturabilecek tehlikelerin tespit edilmesi ve alınması gereken önlemlerin belirlenmesi görevini yapacaktır. İşyerinde bu konuyla ilgili bildirimlerini önce işverene yazılı olarak yapacak, işverenin önlem almaması durumunda hayati tehlike arz edenleri Bakanlık birimlerine bildirecektir. Ayrıca, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanan iş kazasının meydana gelmesinde ihmali tespit edilen uzman veya hekimin yetki belgesi askıya

alınacaktır. Uzman ve hekimlerin, bu görevlerini yerine getirirken hakları kısıtlanamayacak, etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yerine getireceklerdir. Dolayısıyla, bu maddeyle iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin sorumlulukları daha da ağırlaştırılmış, bilhassa Bakanlığa bildirim yükümünü yerine getirirken yaşayabileceği, iş sözleşmesinin feshi gibi olumsuzluklara karşı uzman veya hekime iş güvencesi getiren herhangi bir koruyucu düzenlemeye yer verilmemiştir.

### ***Risk Değerlendirmesinin Yapılması ve Acil Durum Önlemlerinin Alınması ile İlgili Yükümlülükleri***

Kanunu'nun 10. maddesi, günümüzün modern "önleyici" iş güvenliği yaklaşımının ilk ve en önemli uygulama basamağı olan risk değerlendirmesine ayrılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesinde işyerlerinde yapılacak risk değerlendirmesiyle ilgili bir yönetmelik çıkarılacağından bahsedilmiş, ancak bu yönetmelik İSG Kanunu yayınlanana kadar geçen 9 yıllık süreçte çıkarılamamıştır. Ayrıca, İş Kanunu'nda risk değerlendirmesinin tanımı ve zorunlu olduğuna dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştı. 6331 sayılı İSG Kanunu ile, ilk kez risk değerlendirmesinin tanımı, tüm işyerleri için zorunlu olduğu ve içermesi gereken temel kurallar açık şekilde belirlenmiştir. Konuyla ilgili yönetmelik de 29 Aralık 2012 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Risk değerlendirmesiyle ilgili 10. madde hükmüne göre işveren; iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınacaktır:

- 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 belirleyecektir.

(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 olacaktır.

(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 sağlayacaktır.

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

Kanun'un 13.maddesinde ise, daha önce İş Kanunu'nun 83.maddesinde düzenlenen, "çalışanların çalışmaktan kaçınma hakkı"na yer verilmiştir. Avrupa Birliği normları doğrultusunda getirilen bu düzenleme ile, çalışanlar ciddi, yakın ve hayati bir tehlikenin varlığı durumunda hakları kısıtlanmaksızın çalışmayı bırakabileceklerdir.İlgili hükme göre; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İSG kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun

tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilecektir.Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verecek ve durumu tutanakla tespit edecektir.Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilecektir.

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

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

### ***İş Kazalarının Kayıt ve Bildirimi ile İlgili Yükümlülükleri***

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

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

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

- a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.
- b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

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

### ***Çalışanların Sağlık Gözetiminin Yapılması ile İlgili Yükümlülükleri***

Kanun'un 15.maddesinde çalışanların sağlık gözetimiyle ilgili çalışmalar düzenlenmiştir. Buna göre işveren; çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlayacaktır. İşveren şu hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır: işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla"

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

### ***Bilgilendirme, Eğitim ve Çalışan Katılımını Sağlama ile İlgili Yükümlülükleri***

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

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

İşveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirecek, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verecektir. Risk değerlendirmesi,

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

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

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

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

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmayacaktır. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren de, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlayacaktır.

Verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmayacak, eğitimlerde geçen süre çalışma sresinden sayılacaktır.Eğitim sürelerinin haftalık çalışma sresinin üzerinde olması hâlinde, bu sreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.

Yasa, işyerinde İSG ile ilgili konularda çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasını Őart koşmakta ve bu konuda detaylı düzenlemelere yer vermektedir.Konuyla ilgili 18.madde hükmü dışında 16, 19, 20, 22 ve 23.madde hükümlerinde de işverenin sağlık ve güvenlikle ilgili konularda bilgilendirilmeleri, işveren, çalışanlar, temsilcileri ve koruyucu önleyici hizmetlerin yürütülmesinde görev alan kişilerin işbirliği ve koordinasyon dahilinde çalışmalarına vurgu yapılmaktadır. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlıklı 18.madde düzenlemesine göre;

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

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

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

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

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

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

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

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

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

### ***Çalışan Temsilcisi Seçme ve Kurul Oluşturma ile İlgili Yükümlülükleri***

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

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

a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.

c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.

ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.

d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.

e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

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

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

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

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

Kanunun 22.maddesinde ise; « iş sağlığı ve güvenliği kurulları »yla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Yeni düzenlemede, İş Kanunu'nun önceki 80 inci madde düzenlemesindeki "sanayiden sayılan" ifadesi kaldırılarak kurul oluşturmakla yükümlü işyerlerinin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre artık okullar, hastaneler, tatil köyleri gibi işyerleri de 50'den fazla çalışanı bulunuyorsa yükümlülük kapsamına girmektedir. İşverenin kurul kararlarını uygulama yükümlülüğü de devam ettirilmiştir. Düzenlemeye göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulu;

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

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

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

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

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

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

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

### ***İdari Para Cezaları ve Yürürlük Hükümleri***

Uygulanacak idari para cezaları Kanun'un 26.maddesinde düzenlenmektedir. Kanun hükümlerine uygun işlem yapmayan işverenlere getirilen idari para cezaları ağırlaştırılmıştır. Örneğin; 4.maddede belirtilen ve alınmayan her bir tedbir için ayrı ayrı 2 bin; 6.maddenin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene, görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar; 8.maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası (İSG birimi kurmamak ve iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığını ihlal etmek); 10.maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası; 11 ve 12.maddeleri hükümlerine (acil durum planlarının yapılmaması ve ciddi-yakın ve hayati tehlikelere önlem alınmaması) aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için bin

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

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

Kanun'un iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi ile ilgili 6, 7 ve 8. maddeleri; kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra; diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

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

## **Çalışanların Yükümlülükleri**

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

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

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

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

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

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

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

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

## Sonuç

Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde Birlik normlarına uygun olarak çıkarılan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile modern Birlik ülkelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında gördüğümüz standartların ülkemize aktarılmasına gayret edilmiştir. Ancak, getirilen yasal düzenlemelerin kağıt üzerinde kalmaması için bu düzenlemelerin denetimle desteklenmesi, idari para cezalarının uygulanması, koruyucu-önleyici iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yaygınlaştırılması, çalışan eğitimine önem verilmesi ve alınacak tedbirlerin katılımcı şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, işyeri düzeyinde önleyici faaliyetlerin hayata geçirilmesinde en önemli sosyal taraf işverenlerdir. İşverenlerin iş kazalarının maliyetleri konusunda bilinçlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara destek vermesi, kanun ile getirilen yükümlülükleri uygulamaya gayret etmesi ciddi yaptırımlara maruz kalmaması bakımından önem taşımaktadır. Yeni yasa ile, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması bakımından işverene getirilen yükümlülükler daha da genişletilmiştir. İşverenlerimizin bu sorumluluklarının bilincine vararak gerekli koruyucu ve önleyici tedbirleri alması; iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesi, kaza ve hastalıklar sonucu ölümlerin ve bunlar sonucu ortaya çıkan maliyetlerin kabul edilebilir bir seviyeye indirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır.

## Kaynaklar

<sup>1</sup> International Labour Office, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: <http://laborsta.ilo.org/cgi-bin/brokerv8.exe>, Erişim Tarihi: 11.10.2007.

<sup>2</sup> Onan Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar", **TİSKİşveren Dergisi**, Ankara, Cilt: 28, Sayı: 8, Mayıs 2000, s. 5.

<sup>3</sup> The World Health Organization, Occupational Health Page, (Çevrimiçi) İnternet Adresi: [http://www.who.int/peh/Occupational\\_health/occindex.htm](http://www.who.int/peh/Occupational_health/occindex.htm), Erişim Tarihi: 23.12.2007.

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

<sup>5</sup> Türkiye İstatistik Kurumu, 2006–2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları, Sayı: 50, 25 Mart 2008.

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

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