

Nuri Şener TİĞLİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi

26 Mayıs 2008 Tarihli Resmi Gazete’de Yayımlanan 5763 Sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Kapsamında İş Güvenliğinde Getirilenler

4857 sayılı İş Kanunu’nda iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili hususlar 5. bölümde 77. maddeden 89. maddeye kadar yer almaktadır. Halen bu iş güvenliği hususlarının ayrı bir kanun halinde çıkarılması konusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bir taslak hazırlamış olup sosyal taraflara iletilmiş ve yakın bir zaman içinde Meclise gönderileceği beklenilmektedir. Yeni çıkarılan istihdam paketinde iş güvenliği hususlarına yer verilmesi ise işverenlere bir an önce bazı kolaylıklar sağlanmasını temin amacı gütmektedir.

Kanunda ‘İş Sağlığı ve İş Güvenliği’ ile ilgili hususlara bir göz atarsak İş Kanunu madde 78 şu şekilde düzenlenmiştir.

“MADDE 78 – Bu Kanuna tabi işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği şartlarının belirlenmesi ve gerekli önlemlerin alınması, işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine ve hammaddeler yüzünden çı-

kabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygunluğu yönünden; işçi sayısı, işin ve işyerinin özellikleri ile tehlikesi dikkate alınarak işletme belgesi alınması gereken işyerleri ile belgelendirilmesi gereken işler veya ürünler ve bu belge veya belgelerin alınmasına ilişkin usul ve esaslar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirme, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli iznin verilmesi ve verilen iznin iptal edilmesi Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.”

Burada en önemli değişiklik önceki kanun

maddesinde uygulama ile ilgili olarak tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılacağı belirtilmişken; yeni yapılan düzenlemede yalnız yönetmelik söz konusu olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında daha önce çıkarılmış İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, tüzük olması gerektiğinden Danıştay tarafından iptal edilmiş olup yerine halen bir tüzük çıkarılmamıştır. Mevzuatımızda tüzüklerin çıkarılması ve yenilenmesi zor olmakta olup yönetmelik yolunun tercih edilmesi doğrudur ancak yönetmeliklerin uygulamaya dönük hazırlanması ve her sektörün ihtiyaç duyduğu yönetmeliklerin süratle devreye sokulması gerekmektedir.

Yine bu madde ile kurma izni istenmesi kaldırılmış, işletme belgesi alınması kuvvetlendirilerek yürürlüğünü korumuştur. Kurma izni, işletme belgesi yönetmeliği ise bu durumda kadük kalmış olduğundan hızlı bir şekilde yeni yönetmeliğin çıkarılması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki 81. madde ile 82. madde birleştirilmiş olup bu kapsamda 81. madde olarak şu şekilde düzenlenmiştir.

“MADDE 81 – İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gerektiğinde diğer sağlık personelinin görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle,

yükümlüdürler.

İşverenler, bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, bünyesinde çalıştırdığı ve bu maddeye dayanılarak çıkarılacak yönetmelikte belirtilen vasıflara sahip personel ile yerine getirebileceği gibi, işletme dışında kurulu ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak da yerine getirebilir. Bu şekilde hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

İşyeri sağlık ve güvenlik biriminde görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve

işverence görevlendirilecek diğer personelin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, çalışma şartları, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde kurulacak sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin nitelikleri, ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasına ilişkin hususlar ile bu birimlerde bulunması gereken personel, araç, gereç ve teçhizat, görevlendirilecek personelin eğitim ve nitelikleri Sağlık Bakanlığı, Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mimar Mühendis Odaları Birliği'nin görüşleri alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, üçüncü fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslî görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin işyeri hekimliği hizmetleri gördürülür. Bu kurum ve kuruluşların diğer personel için oluşturulmuş olan sağlık birimleri, işyeri sağlık ve güvenlik birimi olarak da kullanılabilir.”

Bu yapılan değişiklikle iş güvenliği hizmetlerinin dışarıdan satın alınması yolu açılmıştır. Ülkemizin piyasa ekonomisini yürüttüğü düşünüldüğünde doğru bir adım gibi gözükmemekte olup burada Devlet iş güvenliği hizmetlerinde yeni paydaşlar devreye sokmaktadır. Ancak bu hizmetleri vereceklerin vasıflarının çıkarılacak yönetmeliklerde çok iyi belirlenmesi gerekmektedir. Halen bu işleri vasıflı, vasıfsız, denetim altında olmadan yapan birçok kişi ve kuruluş bulunmaktadır. Bu konuda kendilerini ispat etmiş olan çok kaliteli sivil toplum kuruluşları ya da meslek odaları bulunmaktadır.

İş güvenliği hizmeti verecek yetkilendirilmiş bu kişi ya da kuruluşlar işyerlerini yılda belirli aralıklarla denetleyebilirler, denetim ve kaza sonuçlarını değerlendirerek ortaya çıkacak raporlarını Bakanlığa sunabilirler, Bakanlık da bu çalışmalardan denetimlerde ağırlık verecekleri sektörleri belirleyebilir.

Ancak 50 işçinin altında işçi çalıştırılan işyerlerinde de iş sağlığı ve iş güvenliği ilgili yapılanma yeni kanunda değerlendirilmeli zira, bu işyerlerinde konu birçok nedenle daha çok ihmal edilmektedir. Örneğin döküm sektörüne ait 1 ila 50 işçi ça-

lıştırılan işyerlerinin meslek odaları platformunda bir araya gelerek iş sağlığı ve güvenliği hizmeti alması sağlanabilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddenin sonuna aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

"Bu Kanunun 2. maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır."

"Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildiri ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir."

Burada daha önce asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulmasında sıkıntılar yaşanmakta idi ve birçok işte muvazaalı olduğu, yapılan denetimlerle ortaya çıksa bile müeyyidesi olmadığından bir işlem yapılamamaktaydı. Yapılan değişiklik bu ilişkinin nasıl kurulacağıın çıkarılacak bir yönetmelikle ortaya konulacağı ifade edilmiş ve yaptığı işle ilgili bölge müdürlüklerine bildirimde bulunmayan alt işverene, çalıştırdığı her işçi için 150 YTL, işyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren veya vekillerine ayrı ayrı 10 bin YTL idari para cezası verileceği düzenlenmiştir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ile ilgili sıkıntılar daha çok Tuzla tersanelerinde ve inşaat işlerinde (özellikle belediyelerin verdiği ihalelerde) meydana gelmektedir. Bu bakımdan yapılan düzenlemeler iş müfettişlerine ek bir yük getirmekle birlikte olumlu olacaktır.

Ayrıca iş güvenliği ile ilgili cezalarda bazı miktarlar değişmiş olup 16 yaşını doldurmamış genç

işçiler, çocuklar ve mesleki eğitim almamış kişileri, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştıranlara her işçi için 1000 YTL, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılan işçiler ile çalıştırılan 18 yaşından küçükler için doktor raporu almayan işverene, her işçi için 200 YTL para cezası verileceği düzenlenmiştir. İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almayan, araç ve gereçleri noksansız bulundurmeyen işverenlere, işletme belgesi almadan işyeri açanlara, faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren veya kapatılan işyerlerini izinsiz açanlara, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayanlara 1000 YTL para cezası uygulanacaktır.

Mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya vekili ise her işçi için 500 YTL ceza ödeyecektir.

Özürü ve eski hükümlü çalıştırma konusunda, 4857 sayılı Kanunun 30. maddesi başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Özürü ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu

MADDE 30 – İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürü, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürü ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yönlendirilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmezse, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi özürlü sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanununun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan özürlü sigortalıların, aynı Kanununun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddeyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselelerinin tamamı, kontenjan fazlası özürlü çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde özürlü çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir özürlü için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanır. İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci mad-

de uyarınca tahsil edilecek cezalar, özörlöülerin ve eski hükömlöülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özörlöünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlöğü'nün koordinatörlöğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlöğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliğı Genel Müdürlöğü, Özörlöüler İdare-si Başkanlığı, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlöğü ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükömlöü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliğı ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükömler saklıdır."

Bu yapılan değışiklik de işverenleri önemli ölçüde rahatlatacak hususlardan biridir, zira yıllardır özellikle eski hükömlöü konusunda önemli sıkıntılar yaşanmaktaydı. Bu sorunun çözümünü Devlet kendi üzerine alarak özel teşebbüse önemli bir katkı sağlamıştır. Ayrıca özörlöü istihdamında Devletin de sigorta primine katkı sağlaması, yükömlöü olmadıkları halde özörlöü çalıştıran veya kontenjan fazlası özörlöü çalıştıran işverenlerin, bu şekilde çalıştırdıkları özörlöülerin primlerinin yarısının da Hazine tarafından karşılanacak olması, bu tür çalıştırmayı özendirme açısından son dörece önemlidir. Bu maddeye aykırılık hallerinde tahsil edilecek cezaların, özörlöülerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları, özörlöünün iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ve bu gibi projelerde kullanılacak olmasının da çok önemli olduğunu düşünüyorum.

Diğer önemli bir katkı da işverenlerin zorluk yaşadıkları gebe veya çocuk emziren kadınlara yönelik olarak emzirme odaları ve kreşlerle ilgili yapılan düzenlemedir.

İş Kanunu madde 88'e bir eklenti yapılarak madde yeniden düzenlenmiş ve şu şekli almıştır. "Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olma-

yan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği veya hangi hallerde dışarıdan hizmet alabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir." Burada hangi hallerde dışarıdan hizmet alınacağını yönetmelikle ortaya konulacağı belirtilerek bu konuda da dışarıdan hizmet satın alınması yolu açılmaktadır. Bu düzenleme ile de özellikle kadın çalışanların olduğu işyerlerinde hizmet satın alınarak işyerlerinde bu hizmeti sağlamayanların da zorlukları ortadan kalkmış olacaktır.

Sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri esasları da bu kanunla yeniden belirlenmiştir.

Yasa, sanayiden, ticaretten, tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esaslarını yeniden düzenlemiştir.

İş Kanunu'nun uygulanması bakımından; sanayiden sayılacak işlerin esasları şöyle:

"Her türlü madenleri arama ve topraktan çıkarma, taş, kum ve kireç ocakları; ham, yarı ve tam yapılmış maddelerin işlenmesi, temizlenmesi, şeklinin değiştirilmesi, süslenmesi, satış için hazırlanması; her türlü kurma, onarma, sökme, dağıtma ve yıkma; bina yapılması ve onarımı, değiştirilmesi, bozulması, yıkılması ve bunlara yardımcı her türlü sınıai yapım; yol, demir yolu, tramvay yolu, liman, kanal, baraj, hava alanı, dalgakıran, tünel, köprü, lağım ve kuyuların yapılması ve onarımı, batıkların çıkarılması ve bataklık kurutma; elektrik ve her çeşit muharrik kuvvetlerin elde edilmesi, değiştirilmesi, taşınması, kurma ve dağıtma; su ve gaz tesisatı kurma ve işletmesi; telefon, telgraf, telsiz, radyo ve televizyon kurma; gemi ve vapur yapımı, onarımı, değiştirilmesi ve bozup dağıtma; eşyanın istasyon, antrepo, iskele, limanlar ve hava alanlarında yükletilmesi, boşaltılması ve basımeleri."

Ticaretten sayılacak işlerin esasları ise şunlardır:

"Ham, yarı ve tam yapılmış her çeşit bitkisel, hayvani veya sınıai ürün ve malların alımı ve satımı; bankacılık ve finans sektörü ile ilgili işlerle sigortacılık, komisyonculuk, depoculuk, ambarcılık, antrepoculuk; su ürünleri alımı ve satımı; karada, göl ve akarsularda insan veya eşya ve hayvan taşıma."

Tarım ve orman işlerinden sayılacak işlerin esasları da şunlardır:

"Her çeşit meyveli ve meyvesiz bitkiler, çay, pamuk, tütün, elyafli bitkiler, turunçgiller, pirinç, baklagiller, ağaç, ağaççık, omca, tohum, fide, fidan, sebze ve tarla ürünleri, yem ve süt bitkilerinin yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı, araştırılması, bunlarla ilgili her türlü toprak işleri, ekim, dikim, aşı, budama, sulama, gübreleme, hasat, harman, devşirme, temizleme, hazırlama ve ayırma işleri, hastalık ve zararlılarla mücadele, toprak ıslahı, çayır, mera, toprak ve su korunması, ormanların korunması, planlanması (amenajman), yetiştirilmesi, işletilmesi, sınırlandırılması çalışmaları, bunlara ait alt yapı çalışmaları ile tohum toplama, fidanlık, ağaçlandırma, erozyon kontrolü, etüt proje ve rehabilitasyonu, ormancılık araştırma ile milli park, orman içi dinlenme yerleri ve kent ormanlarının kurulması, bakım ve geliştirilmesi, her türlü iş ve gelir hayvanlarının (arı, ipek böceği ve benzerleri dahil) yetiştirilmesi, üretimi, ıslahı ve bunlarla ilgili bakım, güdüm, terbiye, kırkım, sağım ve ürünlerinin elde edilmesi, toplanması, saklanması ile bu hayvanların hastalık ve asalaklarıyla mücadele, 854 sayılı Deniz İş Kanununun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, kara ve su avcılığı ve üreticiliği ile bu yoldan elde edilen ürünlerin saklanması ve taşınması."

Bu esaslar doğrultusunda bir işin uygulanması bakımından sanayi, ticaret, tarım ve orman işlerinden hangisinin kapsamında sayılacağını, Sanayi ve Ticaret, Çevre ve Orman ile Tarım ve Köy İşleri Bakanlıkları'nın görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmektedir.

Yukarıda izah etmeye çalıştığım değişikliklerin çalışma hayatımıza önemli katkılar sağlayacağı aşikar olmakla birlikte çıkarılacak olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nda bu hususların bütünlüğünün korunması, özellikle uygulama yönetmeliklerinin tümünün devreye sokulması, halen yürürlükleri süren 4857 sayılı İş Kanunu geçici 2. maddesi gereği yararlanılan iş güvenliği tüzüklerine ihtiyaç kalmayarak; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda mevzuatımızın toparlanması çok önemli olacaktır.