

Prof. Dr. Şükran ERTÜRK

Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler

GİRİŞ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde TBMM tarafından kabul edildi¹. Kanunun yürürlük maddesi olan 38. maddesi, bir kısım maddelerinin yayımı tarihinde yürürlüğe gireceğini düzenlemekle birlikte, bir kısmının altı ay sonra, diğer bir kısmının da bir yıl ya da iki yıl sonra yürürlüğe gireceğini hüküm altına almıştır.

Kanun işverene birçok yeni ve önemli yükümlülükler getirmektedir. Özellikle Kanunun uygulama alanı itibarıyla, işyerinde çalıştırılanlar bakımından sayı ve nitelik sınırlaması getirmemiş olması, çok sayıda işyeri ve işvereni ilgilendirmesi anlamına gelmektedir. Kanunda işverene getirilen yeni yükümlülükler, yeni yapılanmaları ve yeni maddi külfetleri beraberinde getirecek olması sebebiyle de ayrı öneme sahip bulunmaktadır.

Çalışmamızda amaç, Kanun ile işverenlere getirilen bu yükümlülüklerle dikkat çekmek suretiyle, aynı zamanda getirilen yükümlülük-

lerin olası sonuçları ve sorunlarına da vurgu yapmaktır. Buna karşılık işverenin Kanun ile getirilen yükümlülüklerle uymamasının sonuçları ve yaptırımı, bu çalışmanın konusunu oluşturmamaktadır.

1. KANUNUN UYGULAMA ALANI

Kanunun 2. maddesi “Kapsam ve istisnalar”ı düzenlemekte olup, 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 uygulanacağını belirtmektedir. Bu sebeple işyerinin kamuya ya da özel sektöre ait işyeri olması fark yaratmayacağı gibi, tüzel kişi veya gerçek kişi olması da fark yaratmayacaktır. Kamuya veya özel sektöre ait işyerlerinde işlere ilişkin bir ayırım da yapılmayacaktır. Bu nedenle İş Kanunu'nun 4. maddesinde olduğu gibi bazı işlerin İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalması Kanunun uygulanmasına engel olmayacaktır. Bunun gibi Borçlar Kanunu'na, Deniz İş Kanunu'na veya Basın İş

İşverenin her şeyden önce risklerin gerçekleşmesini engelleme yükümlülüğü bulunmaktadır.

Kanunu'na tabi işyerinin varlığı da bu açıdan önemsizdir. Kanunun kapsama alanına girmek bakımından işyerinde çalıştırılanların sayısı da önemsizdir. Bir kişinin çalıştırıldığı işyerlerinde bile Kanun uygulama alanı bulacakken, istisnalar arasında öngörülen “çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar” hükmü nedeniyle, çalıştırılan bulunmadığı zaman Kanunun uygulama alanı bulması mümkün olmayacaktır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun “Tanımlar” başlığını taşıyan 3. maddesinde “çalışan” kavramından söz edilmektedir. Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişi “çalışan” olarak adlandırılmaktadır. Kanunlar arasında terim birliği bulunması gerekliliği ileri sürülebilmesine rağmen, Kanunun gerek kamuda gerekse özel sektörde faaliyet gösteren ve niteliğine bakılmaksızın çalışanların bulunduğu her işyerinde uygulanacağını vurgulamak bakımından, daha geniş kavram olan çalışan kavramının kullanılmasında sakınca görmemekteyiz. Bu hali ile Kanun, memur, kamu görevlisi, işçi ayrımı yapılmaksızın her türlü çalışanın bulunduğu işyerleri bakımından uygulama alanı bulacaktır. Ancak bazı faaliyetler yine de istisna olarak öngörülmüş ve bu faaliyetlerin geçtiği işyerlerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kapsamı dışında kaldığı belirlenmiştir. İstisnalar 2. maddede şu şekilde sayılmıştır:

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

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

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

d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

Bunlardan en dikkat çeken ev hizmetlerinin kapsam dışında kalmasıdır. Ev hizmetlerinde çalışanların işçi veya sigortalı sayılmaması, bunların çalıştırıldığı yerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması ve korumanın sağlanması yükümlülüğünü ortadan kaldırmadığı düşünüldüğünden, bunların Kanunun kapsamı dışında bırakılması yerinde olmamıştır.

II. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

1. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülükleri, genel yükümlülükler ve buna ilişkin hizmetler olarak Yasada ikiye ayrılmıştır.

İşverenin genel yükümlülüğü Kanunun 4. maddesinde “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

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

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

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

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

(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluş-

İşverenin, işçinin kişilik hakları arasında yer alan vücut bütünlüğü ve yaşam hakkını koruyamadığı zaman bundan dolayı sorumlu olması hukukun temel ilkelerindedir.

lardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.

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

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

Bu maddeden de anlaşılacağı üzere, işverenin her şeyden önce risklerin gerçekleşmesini engelleme yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunun için işyerinde işverenlerin, risk değerlendirmesi yapmaları yükümlülüğü getirilmiştir². Bu konu, her işverenin uzmanlık alanına girmediği veya giremeyeceği için, işverenler risk değerlendirme çalışmasını başka kurum veya kişilere yaptırmak zorunda kalacaklardır. Ancak bu hizmetlerin dışarıdan alınmış olması işverenin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yükümlülüğünü etkilemeyeceği için, işveren iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü tutulmuştur.

Özellikle, gençler, yaşlılar, özürülüler ve kadın çalışanlara yönelik önleyici ve koruyucu risk değerlendirmesinin yapılmasına vurgu yapılmıştır. Bu kişiler özel olarak korunması gereken gruplarda yer alması sebebiyle, bunlara yönelik ayrı ve özel bir önleme-koruma programının yapılması yükümlülüğünün yerine getirilmesi yerinde olmuştur. Ancak bu yükümlülüğün, işyerlerinde çalışanların toplam sayısı ve işyerlerinde yürütülen faaliyetin niteliği dikkate alınmaksızın düzenlenmiş olması yerinde olmamıştır. Böylelikle bir çalışanı bulunan veya işyerinde yürütülen faaliyet nedeniyle belli başlı risklerle karşılaşması mümkün olmayan işverenler bakımından herhangi bir sınırlama getirilmeden bu yükümlülüğün getirilmiş olmasını isabetli bulmak mümkün değildir.

2. İŞVERENİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HİZMETLERİ

A. İŞ GÜVENLİĞİ, İŞYERİ HEKİMİ VE DİĞER SAĞLIK PERSONELİNİN ÇALIŞTIRILMASI ZORUNLULUĞU

Kanunun 6. maddesinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden kaçınılması amacıyla sunulacağı belirlenmiştir. Bu amaçla işverenin çalışanları arasında mutlaka iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin bulunması gerektiği belirlenmektedir. İşverenin çalışanları arasında bu belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması durumunda, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık birimlerinden hizmet almak suretiyle yerine getirebileceği düzenlenmiştir. Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (m) bendinde ortak sağlık ve güvenlik biriminin, “kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere, kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi” ifade edeceği belirtilmiştir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması zorunluluğu, işverenin geniş anlamda işçiyi gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerinden en temel olanıdır. İşverenin, işçinin kişilik hakları arasında yer alan vücut bütünlüğü ve yaşam hakkını koruyamadığı zaman bundan dolayı sorumlu olması hukukun temel ilkelerindedir. İşverenin temel yükümlülüğü olan gözetme borcunu, kısmen de olsa başka kurum ve kuruluşlara devretmesine yasa yolu ile olanak tanınmış bulunmaktadır. Her ne kadar Kanun önünde işverenin sorumluluğu söz konusu olsa da işveren, aralarındaki anlaşma gereği bu borcunu doğrudan doğruya kendisi yerine getirmek yerine, ortak sağlık ve güvenlik birimleri aracılığı ile yerine getirmek suretiyle sınırlayabilecek veya ortadan kaldıracaktır.

İşveren 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu'na tabi kamu kurum ve kuruluşu niteliğinde ise,

iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi, işverenin söz konusu hizmetleri 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabileceği düzenlendiği için, ihale mevzuatına takılmaksızın bu hizmetlerin doğrudan doğruya alınması da mümkün olacaktır.

Kanunun 3. maddesinin (1) bendinde, işyeri hekiminin, "iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliğine sahip hekim" ifade edeceği düzenlenmiştir. Kanunun 3. maddesinin (f) bendinde, iş güvenliği uzmanının, "iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş sağlığı ve güvenliği belgesine sahip, mühendis, mimar veya teknik eleman"³ olduğu belirtilmiştir.

"Diğer sağlık elemanı" kavramından ne anlaşılması gerektiği Kanunun 3. maddesinde yer alan "Tanımlar" bölümünde belirtilmemiştir. Tanımlar maddesinin (ş) bendinde, "işyeri hemşiresi: 25.21954 tarihli ve 6238 sayılı Hemşirelik Kanununa göre hemşirelik mesleğini icra etmeye yetkili, iş sağlığı ve güvenliği alanında hizmet yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş işyeri hemşireliği belgesine sahip, hemşire/sağlık memuru" olarak tanımlandığı için, diğer sağlık elemanları kavramından anlaşılması gereken, işyeri hemşireliği belgesine sahip, hemşire ve sağlık memurlarıdır. Ancak belirtmek gerekir ki, tam süreli işyeri hekimii görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personelinin görevlendirilmesi zorunlu değildir (m.6/3)

Kanunun işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına ilişkin 8. maddesi:

"(1) İşyeri hekimii ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

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

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

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

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

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

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimii veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemedan damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kal-

mak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz” hükmünü içermektedir.

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi konusunda işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına önemli yükümlülükler ve sorumluluklar yüklenmektedir. Her şeyden önce iş 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 aranır⁴. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilecektir.

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurmakla yükümlü kılınmıştır⁵. Ancak hangi durumda, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gerekeceği hususu Kanunda düzenlenmemiştir. Kanunda bu hususun düzenlenmemiş olması ve muhtemelen yönetmelik ile düzenlenecek olması yerinde olmamıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu

Bakanlığın yetkili birimine bildirir. Bu konuda da işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının işverenin alması gereken tüm tedbirleri yazılı olarak bildirmesini beklemek yerinde olmamıştır. Kanun bu konuda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hangi hususlara ilişkin tedbirlerin işverene yazılı olarak bildirilmesi gerektiği konusunda bir ayırım ve sınırlama yapmalıydı görüşünderiz.

Bu bildirim büyük öneme sahip bulunmaktadır. Çünkü hizmet sunan kuruluşlar gibi, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. 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 alınır.

B. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

Kanun uygulama alanı bulması konusunda çalıştırılanların sayısı belirleyici olmadığından, kanun kapsamına giren bir işyerinde çalışan sayısına bakılmaksızın işverenler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamakla yükümlüdürler. Sözü edilen yükümlülük beraberinde, yukarıda açıklanan personelin görevlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu işyerleri açısından ciddi mali bir külfete işaret ettiği için, özellikle küçük ve ortak ölçekli işyerleri bakımından konu daha büyük öneme sahip bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Bakanlık tarafından 7. maddede belirtilen koşullarla destek sağlanabilmesi düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasının (a) bendine göre; kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Madde gereği, destekten faydalanabilecek olan, kamu kurum ve kuruluşu dışında, ondan az çalışanı bulunan iş-

Kanunda ilk kez acil durum, yangın ve ilk yardım konularına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir.

yerleridir. Ancak bunun için işyerinin çok tehlikeli veya tehlikeli sınıfında⁶ yer alması gerekir. Bu nedenle ondan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfına giren işyerlerinin Kanun gereği destekten yararlanmayıp, bu konudaki takdir yetkisinin Bakanlar Kuruluna bırakılmış olması yerinde değildir. Ondan az çalışanı bulunan işyerleri ile destekten faydalanacak işyerlerinin taşınması gereken şartların yönetmelikle belirleneceği düzenlenmiştir (m.7/2).

Çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alıp, da ondan az çalışanı bulunan işyerleri bakımından, “Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.” (m.7/1-b). Ancak “Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.” (m.7/1-ç). Böylece kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmış bulunmaktadır.

Bu alanda Kanunun bir eksiği de, bu maddede geçen, az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfında yer alan işyerinden ne anlaşılması gerektiğini düzenlememiş olmasıdır. Kanunun 9. maddesi uyarınca, işyeri tehlike sınıflarının; 31.05.2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 83. maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü'nün başkanlığında oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edileceği düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin kanun yerine tebliği ile yapılmasını kabul etmek mümkün değildir.

3. İŞVERENİN ACİL DURUMLARA İLİŞKİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Kanunda ilk kez acil durum, yangın ve ilk yardım konularına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Ancak Kanun hangi durumların acil durum sayılacağını açıklamamış, bunun çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ve çevre şartları dikkate alınarak meydana gelebilecek acil durumlara ilişkin olduğu belirtilerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirleme yetkisinin işverene ait olduğu vurgulanarak, işverenin önleyici ve sınırlandırıcı önlemler alması gerekliliğine işaret edilmiştir (m.11/a). Aslında bu yükümlüklerin daha somut örneklerini 11. maddenin (c) bendinde görmekteyiz. Buna göre; işveren, “Acil durumlara mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.”

11. maddenin (ç) bendinde “Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.” denilerek, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularının doğrudan doğruya işverenin yükümlülüğü olmadığına işaret edilerek, bu görevin üçüncü kişi ve kurumlara ait olduğu vurgusu yapılmaktadır. Ancak bunun bir istisnasını 12. maddenin 2. fıkrasında görmekteyiz: “İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulmaz.” Ancak acil durumlarda, işyerinin tahli-

yesi görevi, doğrudan doğruya işverene yüklenmiştir. Kanunun 12. maddesinin 1. fıkrasına göre; “Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;

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

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

4. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARININ KAYIT VE BİLDİRİMİ

İşverenlerin işyerinde meydana gelen iş kazasını bildirme yükümlülüğü 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13. maddesinin 2. fıkrasında ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin 3. fıkrasında yer almaktadır. Buna göre, işveren iş kazasını kolluk kuvvetlerine, Sosyal Güvenlik Kurumu'na, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmek zorundadır.

5510 s. Kanun'un 13. maddesinin 2. fıkrasına göre, iş kazası, kazanın meydana geldiği yerin yetkili kolluk kuvvetleri olan polis ya da jandarmaya işveren tarafından derhal bildirilmelidir. Sosyal Güvenlik Kurumu'na ise, en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde bildirim yapılması zorunludur. İş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde ise, bildirim süresi iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren üç işgünüdür. İş kazası bildirim taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta servisi ile yapılması durumunda belgenin postaya verilmiş tarihi, adi posta veya kargo yoluyla gönderilmesi durumunda ise belgenin Kurum kayıtlarına giriş tarihi dikkate alınmaktadır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 35. maddesinde bu bildirim elektronik posta yolu ile yapılabileceği belirtilmektedir. Bu formun elektronik ortamda gönderilmesi ile ilgili iş ve işlemler SGK tarafından yayımlanan 2102/13 sayılı Genelge'de ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

İşverenin İş Kanunu'nun 77. maddesinin 3. fıkrasına göre, iş kazası olayını en geç iki işgünü içinde yazı ile bölge müdürlüğüne bildirmesi yükümlülüğü, 665 s. KHK'nin 25. maddesi ile 4904 s. Türkiye İş Kurumu Kanunu'na eklenen geçici 2. maddesi ile Bölge Müdürlüklerine yapılan atıfların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yapılmış sayılacağı belirtildiği için, bildirim Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne yapılması gerekmektedir. Ancak İş K. 77. maddesi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmış olduğundan, işverenlerin artık İş Kanunu kapsamında bildirimde bulunma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ancak Kanunun yürürlük maddesi olan 38. madde uyarınca, iş kazasına ilişkin 14. maddesi Kanunun yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe gireceği için, İş Kanunu gereği yapılması gerekli olan bildirim yükümlülüğün bu tarihte kalktığı kabul edilmesi gerekecektir. Dolayısıyla bu tarihe kadar yapılacak bildirimler açısından İş Kanunu'nun 77. maddesine uygun hareket etmek gerekecektir.

6331 sayılı Kanun'un 14. maddesinde, işverene bütün iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili olarak kayıt tutma zorunluluğu getirilmiştir (m.14/1-a). Maddenin 1. fıkrasının (b) bendinde, işyerinde meydana gelip de yaralanmaya veya ölüme sebebiyet vermeyen ancak işyerindeki ekipmanların zarara uğramasına yol açan, olaylarla ilgili rapor tutulması yükümlülüğü getirilmiştir. Bundan başka işveren, çalışanın, işyerinin ya da iş ekipmanlarının zarara uğrama potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlarla ilgili rapor düzenlemekle de yükümlü kılınmıştır. Bu ifade son derece muğlak ve soyuttur. Olayların işyeri veya çalışan üzerinde zarar uğratma potansiyeline sahip olduklarını incelemek yükümlülüğünün bu şekli ile somutlaştırılmadan işverene bırakılmış olması, yerinde olmamıştır. Bu işveren açısından çok geniş bir yükümlülüğü ifade etmektedir. İşverenler açısından işyerinde çalışanı ve eşyaları zarara uğratma potansiyeli olan olayları araştırmaya yönelik ne gibi çalışmaların yapılması gerektiği açık değildir. Bu yükümlülüğü kendisi yerine getiremeyen işveren, bu hizmeti de dışarıdan almak sureti ile yerine getirmek zorunda kaldı-

ğında, Kanunun işyerleri bakımından sınırlama getirmediği de dikkate alınır, az çalışanı olan küçük ve orta ölçekli işyerleri açısından bu durum ayrı bir mali külfete işaret etmektedir. Bu hizmetin yerine getirilmesi ile ilgili olarak işyerleri ve işverenlerin desteklenmesinden söz edilmediği için, bu külfete her işveren katlanmak zorunda kalacaktır.

Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında, işverene, iş kazasından sonraki üç işgünü içinde ve sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği günden itibaren üç işgünü içinde bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (m.14/2 a, b).

5. SAĞLIK GÖZETİMİ

Kanunun 15. maddesinin 1. fıkrasının (a) bendinde yine çok genel ve soyut bir şekilde işverenin “çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmasını sağlayacağı” düzenlenmiştir.

Halen gece çalıştırılacak işçiler, kadın işçiler ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçiler için sağlık raporu alınması zorunluluğu bulunmaktayken, 6331 sayılı Kanunla, çalıştırılacak işçilerin niteliği ve yapılacak işin özelliğini dikkate alınmaksızın, çalışanların işe girişlerinde (m.15/1 b 1), iş değişikliklerinde (m.15/1 b 2), işveren tarafından sağlık muayenesi yaptırılması zorunluluğunu getirmiştir. Buna karşılık işveren, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedenleri ile tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra işe dönüşlerinde çalışanların talep etmeleri halinde sağlık muayenesi yaptırmakla yükümlüdür. Özellikle tekrarlanan işten uzaklaşmalarda, sık sık rapor kullanan bir çalışanın bulunması halinde işverenin bu çalışanın talebi ile bu kimseyi tekrar sağlık muayenesine tabi tutmak zorunda bırakılması yerinde olmamıştır.

İş devam ederken, çalışanın ve işin niteliğine bağlı, işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla da sağlık gözetimi yapılması zorunluluğu getirilmiştir (m.15/1-b, 4).

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun

olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar (m.15/2)

“Bu kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınır. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirtilen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.” (m.15/3) hükmü de eleştirilebilecek niteliktedir. Alınması gereken sağlık raporlarında herhangi bir ayırım yapılmaksızın bunların işyeri sağlık birimi veya ortak sağlık güvenlik biriminden alınması olanağının sağlanması bir kolaylık gibi görünmekle birlikte, işin niteliği ve bu birimlerin nitelikleri ve özellikleri dikkate alınmaksızın kendi uzmanlık alanlarında olmayan konularda görüş bildirmeleri yerinde olmayacaktır. Maddede belirtilen “hakem hastane” kavramı da yabancı ve yerinde olmayan bir kavram olarak değerlendirilebilecektir. Kanunla “Hakem hastane” kavramı getirilmiş, ancak tanımlar bölümünde bu kavrama ilişkin bir tanım yapılmamıştır. Bu hastane tarafından verilen kararların kesin olması ve yargı denetimi dışında bırakılmış olması da isabetli olmamıştır.

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin işverence karşılanması ve çalışanlara yansıtılmaması (m.15/4) yerinde olmuşsa da, yukarıda belirtildiği gibi çalışanın tekrarlanan işten uzaklaşmalardan sonra kendi talebi ile sağlık gözetimi istemiş olması durumunda, bu maliyetlerin de işverene yükletilmesinin yerinde olmadığı kanaatindeyiz.

Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgilerinin gizli tutulacağı düzenlenmiş olmakla birlikte (m.15/5), çalışanın sağlık durumu ile ilgili olarak işyeri sağlık biriminde veya ortak sağlık biriminde çalışan hekimlerin edindiği bilgilerin hangilerini ne şekilde işverene açıklamaya veya açıklamama yükümlülüğünde olduğuna ilişkin bir düzenlemenin yapılması yerinde olurdu.

6. ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ

Kanunun 16. maddesinin 1. fıkrasıyla, işye-

rinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverene, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirmesi yükümlülüğü getirilmiştir:

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.

Buna karşılık çalışanların yükümlülükleri Kanunun 19. maddesinde düzenlenmiştir.

7. ÇALIŞANLARIN EĞİTİMİ

Kanımızca işverenin en önemli yükümlülüklerinden birisi işçilerin eğitimlerine yönelik yükümlülüğüdür. Kanunun 17. maddesinin 1. fıkrasına göre, “İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.” İşe başlamadan önce verilecek eğitim kadar, özellikle işverenin yönetim hakkını kullanmak sureti ile, çalışanın işini değiştirdiğinde, bu değişikliğe işçinin uyum sağlayabilmesi için, değişen şartlara uygun eğitim verilmesi yerinde olacaktır. Eğitimlerin ortaya çıkan yeni riskler karşısında yenilenmesi ve gerektiğinde belirli aralıklarla tekrarlanmasına yönelik düzenleme de yerindedir. Maddenin 3. fıkrasında “Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenlerin çalıştırılmayacaklarına” ilişkin düzenleme de yerindedir.

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

önce bilgi yenileme eğitimi verilir.” (m.17/4). İş kazası geçirenlere veya meslek hastalığına yakalananlara, bu yönde bir tekrarın söz konusu olmaması için ilave eğitim verileceğinin istisnasız düzenlenmiş olması, kazanın kaçınılmaz veya işverenin kusuru olmaksızın gerçekleşmiş olması durumunda işveren bakımından ilave bir külfete işaret edecektir. Bu nedenle Kanunda böyle bir ayırım yapılması yerinde olurdu.

Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz (m.17/5).

Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar (m.17/6).

17. madde kapsamında verilecek eğitimlerin maliyetleri çalışanlara yansıtılmayacak olup, eğitimde geçen sürenin iş süresinde sayılacağı belirlenmiştir. Eğitim süresinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir (m.17/7). Eğitim süresinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması halinde, bu sürelerin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirileceği düzenlenmiş olmakla birlikte, işçinin işini yapmakta geçirdiği süre haftalık çalışma süresini aşmamış olsa bile, eğitim süresi ile birlikte haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda da, bu sürenin de fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edileceğinin belirtilmesi yerinde olurdu.

8. ÇALIŞAN TEMSİLCİSİNİN GÖREVLENDİRİLMESİ

Kanunun 20. maddesinin 1. fıkrasına göre; “İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.

b) 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.”

Belirtmek gerekir ki, çalışan temsilcisi işçi temsilcisi, kavramından farklıdır. Kanunun “Tanımlar” bölümünü düzenleyen 3. maddesinin 1. fıkrasının (c) bendinde çalışan temsilcisi şu şekilde tanımlanmıştır: “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan”. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere, çalışan temsilcisinin görev ve sorumluluğu iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin veya benzeri konularla sınırlıdır. Buna karşılık, işçi temsilcisi sıfatını taşıyanların daha geniş görev ve sorumlulukları söz konusudur.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması halinde, baş temsilci, çalışan temsilcileri arasından yapılacak seçimle belirlenir (m.20/2). Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcilerinin hakları kısıtlanamaz, görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkanlar sağlanır (m.20/4).

9. ÇALIŞANLARIN GÖRÜŞLERİNİN ALINMASI VE KATILIMLARININ SAĞLANMASI

18. madde uyarınca “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 sağlar:

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

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

Aynı maddenin 2. fıkrası uyarınca da, “İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

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

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

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

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.”

Görüldüğü gibi, Kanunun genelinde görüldüğü üzere işverenin bu konudaki yükümlükleri de soyut ve genel biçimde ifade edilmiş bulunmaktadır. Bunlara uyulmamasının yaptırımını ayrı bir çalışma konusu oluşturacağı için, işverenin getirilen yükümlülüklerine uymamasının yaptırımları belirtilmemiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, maddenin birinci fıkrasında, işverenin görüş alma yükümlüğünün, işyerinde iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu durumlarda, varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine başvurmak şeklinde düzenlenmiş olması da yerinde olmamıştır. Sendika temsilcisi bulunsa bile, sendika temsilcisinden ayrı olarak işyerinde çalışan temsilcisinin de bulunması durumunda, işverenin hem sendika temsilcisini hem çalışan temsilcisini bildirmekle yükümlü olduğunun düzenlenmesi daha uygun olurdu.

10. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULUNUN OLUŞTURULMASI

Kanunun genelinden farklı olarak bu kurulun oluşturulmasına ilişkin yükümlülük, elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerleri ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleri ve işverenleri bakımından getirilmiştir. (m.22/1)

Altı aydan fazla süren asıl-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 sağlanır.

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

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

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

Ayrıca, aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir (m.22/3).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulmasının altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkileri bakımından aranmasına rağmen, altı aydan kısa süren asıl-alt işveren ilişkilerinde aranmaması yerinde olmamıştır. Bu ayırımın haklı gerekçesini bulmak zordur. Bu nedenle bu yükümlülüğün, ayırım yapılmaksızın Kanunun koyduğu temel sınırlamaya uygun olarak, (elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerleri) tüm asıl-alt işveren ilişkilerinde aranması yerinde olurdu.

III. KANUNUN YÜRÜRLÜĞÜ

Kanunun 38. maddesinin 1. fıkrasına göre; bu Kanunun;

a) 6, 7 ve 8. maddeleri işverenin iş güvenliği, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli çalıştırılmasına ilişkin yükümlülüklerini içermekte olup

1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,

3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

Bu şekilde kademeli ve karışık bir yürürlük tarihinin getirilmesi kadar, kamu işyerleri açısından da yürürlük süresi bakımından bir ayrıcalık tanınması yerinde olmamıştır.

Maddenin (b) bendine göre, Kanunun 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 . maddeleri yayımı tarihinde

(c) bendine göre ise diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

Bundan anlaşılacağı üzere, 6, 7 ve 8. maddede düzenlenen yükümlülükler dışında, kanunun diğer maddelerinde işverene getirilen yükümlülükler Kanunun yayımı tarihinden altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

SONUÇ

Kanunun, çalışanların sayısı bakımından bir sınırlama getirmeksizin tüm işyerleri ve işverenler bakımından son derece önemli yükümlülükler getirdiği dikkate alınmaksızın, uygulanacağı kabul edilmesi yerinde olmamıştır. Rekabet piyasasının koşulları ve sermaye dikkate alındığında, bir çalışanı bulunan işyeri ile çok sayıda çalışanı bulunan işyerlerinin aynı durumda olduklarının kabul edilemeyeceği açıktır. Hal böyle iken, Kanunun ayırım yapmaksızın tüm işyerleri için aynı şekilde uygulama alanı bulacağını kabul etmesi eşitlik ilkesini açıkça ihlal etmiştir görüşünderiz.

Kanunun yürürlüğünün kademeli ve değişik tarihleri içerecek şekilde düzenlenmesi de karışıklığa yol açabilecek niteliktedir. Özellikle, kamu kurumları bakımından yürürlüğünün daha geç başlatılması da eşitlik ilkesine aykırıdır.

Kanun, işverene getirdiği yükümlülükleri soyut ve genel biçimde ifade etmiş, bunların somutlaştırılmasını yönetmeliklere bırakmıştır. Oysa, yönetmelikler Kanunun uygulanmasına yönelik olduklarına göre, Kanunda işverene düşen yükümlülüklerin daha somut biçimde ifade edilmesi gerekirdi. Şu hali ile bu yükümlülükler genel ilkeleri ifade edecek şekilde kaleme alınmış olup, işverenin bu yü-

kümlülüklerinin somutlaştırılmaması yerinde olmamıştır.

Kanun işyerinde çalışanların karşılaşılabilecekleri tüm risklere karşı korunması amacıyla, bu risklerin önlenmesi yükümlüğünü işverene yüklediği gibi, riskin gerçekleşmesinden sonra da işverene düşen yükümlülükleri ifade etmiş olmakla birlikte, işveren bu yükümlülüklerin bir kısmını doğrudan doğruya kendisi yerine getirmekle yükümlü kılınmamaktadır. İşveren, bu yükümlülüğü işyeri sağlık birimleri veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri eli ile yerine getirebilmektedir. Bu ise işçinin işveren tarafından gözetilmesi borcuna aykırılık oluşturmaktadır. İşverenin asli edimlerinden birisini başkasına devretmek suretiyle sorumluluğunu ortadan kaldırması olanağı yaratılmış olmaktadır. Bu durum işçinin kişiliğinin korunması ilkesine aykırıdır kanaatindeyiz.

Nitekim ana muhalefet partisinin Kanunun iptali amacıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurduğu medyada yer alan haberlerden öğrenilmiş olup, iptalin dayandığı hukuki gerekçelere ise ulaşma olanağı bulunamamıştır.

Çok uzun zamandan beri hazırlık çalışmaları devam eden bu Kanunun, incelediğimiz kısım itibarı ile bu şekilde yasalaşmasının talihsizlik olduğu düşüncesindeyiz. Çalışanların gerçek anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından önemli bir fırsatın kaçırıldığı görülmektedir.

DİPNOTLAR

- 1 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
- 2 İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulacak ilkeler Kanunun 5. maddesinde düzenlenmiştir. Kanunun 10. maddesinde işverenin risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma zorunluluğunun kapsamı şu şekilde belirlenmiştir:

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

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

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

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

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

- 3 Teknik eleman ise, Kanunun 3. maddesinin 1. fıkrasının (s) bendinde tanımlanmış olup, buna göre teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade ettiği belirtilmiştir.
- 4 GEÇİCİ MADDE 4 – (1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren dört yıl süreyle (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, bu işyerlerinde Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç yıl süreyle (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.

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

- 5 İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi, ifade etmektedir (m.3/1-i).
- 6 3. maddenin (r) bendi gereği “Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu” ifade eder. Kanunun 9. maddesi gereği ise “(1) İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir. (2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.”