



TEKSTİL VE MÜHENDİS
(Journal of Textiles and Engineer)



<http://www.tekstilvemuhendis.org.tr>

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış

Responsibility of an Employer According to the Occupational Health and Safety Law No. 6331 and A Glance for the Textile Industry

Murat KÖKTEN, Ozan AVİNÇ
Pamukkale Üniversitesi, Tekstil Mühendisliği Bölümü, Denizli, Türkiye

Online Erişime Açıldığı Tarih (Available online): 28 Mart 2014 (28 March 2014)

Bu makaleye atıf yapmak için (To cite this article):

Murat KÖKTEN, Ozan AVİNÇ (2014): 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşveren Yükümlülükleri ve Tekstil Sektörü Açısından Bir Bakış, Tekstil ve Mühendis, 21: 93, 33-47.

For online version of the article: <http://dx.doi.org/10.7216/130075992014219305>



Derleme Makale / Review Article

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA İŞVEREN YÜKÜMLÜLÜKLERİ VE TEKSTİL SEKTÖRÜ AÇISINDAN BİR BAKIŞ

**Murat KÖKTEN
Ozan AVINÇ***

Pamukkale Üniversitesi, Tekstil Mühendisliği Bölümü, Denizli, Türkiye

*Gönderilme Tarihi / Received: 05.11.2013
Kabul Tarihi / Accepted: 17.03.2014*

ÖZET: Bu çalışmada, 30.06.2013 tarihinde yürürlüğe giren ve işverenin iş sağlığı ve güvenliği açısından mutlak sorumlu olduğunu açıkça düzenleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işveren yükümlülükleri açısından incelendi. Bu amaçla, kanun'un çıkarılmasında ülkemizi zorlayan sebepler olarak, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tarafı olduğumuz 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği konusunda çıkarmış olduğu 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 sayılı Direktifi'ne değinildi. Kanuna göre işveren yükümlülükleri, genel yükümlülükler ve ilkeler ile genel yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için yapılması gerekenler olarak iki başlık altında sınıflandırılmış ve tekstil sektörü açısından değerlendirme yapılmıştır. Son olarak da kanuna göre çalışanın yükümlülükleri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvenliği, İş Sağlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Tekstil Sektörü

RESPONSIBILITY OF AN EMPLOYER ACCORDING TO THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW NO. 6331 AND A GLANCE FOR THE TEXTILE INDUSTRY

ABSTRACT: In this study, responsibility of an employer in terms of the occupational health and safety according to the Occupational Health and Safety Law No. 6331, which came into force on 30.06.2013, was examined. To this aim, compelling reasons for our country to make this law in respect of 155 and 161 numbered conventions of International Labour Organisation and directive numbered 89/391, which was issued on 12th June 1989, of European Union about the occupational safety and health were also addressed. Employer obligations were categorized according to the aforementioned law into two main headings as general liabilities and principles and necessities that must be performed in order to fulfill these general liabilities. Moreover, an evaluation has been made in terms of the textile sector. Finally, worker liabilities were examined according to this law.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Occupational Health and Safety Law, Textile Sector

* Sorumlu Yazar/Corresponding Author: oavinc@pau.edu.tr

DOI: 10.7216/130075992014219305, www.tekstilvemuhendis.org.tr

1. GİRİŞ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, çalışma yaşamının en büyük sorunudur (Şekil 1). Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) istatistiklerine göre dünyada her yıl 270 milyon iş kazası olmakta, her 15 saniyede bir işçi ve her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmekte, 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Bildirim ve kayıt sistemlerindeki eksiklikler nedeniyle gerçek rakamların daha yüksek olması da söz konusudur [1].

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) istatistiklerine göre Türkiye'de 2011 yılında 69227 iş kazası ve 697 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş; bu vakalar sonucu 2216 kişi iş göremez duruma gelmiş ve 1710 kişi hayatını kaybetmiştir. Kayıt dışı istihdamın 2011 yılında %40'ın üzerinde olduğu düşünüldüğünde, bu verilerin gerçek verilerin çok altında bir değer olduğu tahmin edilebilir [2]. Ülkemizde 2011 yılı içinde 5510 sayılı Kanunun 4-1/a maddesi kapsamında İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortasından; 2216 kişiye sürekli iş göremezlik geliri, 6182 kişiye ölüm geliri bağlanması sonucu devlete, tazminatlar, idari para cezaları ve iş günü kayıpları nedeniyle işverene iş sağlığı ve güvenliği zafiyetlerinin ekonomik olarak maliyetinin çok yüksek olduğu görülmektedir [2, 3].

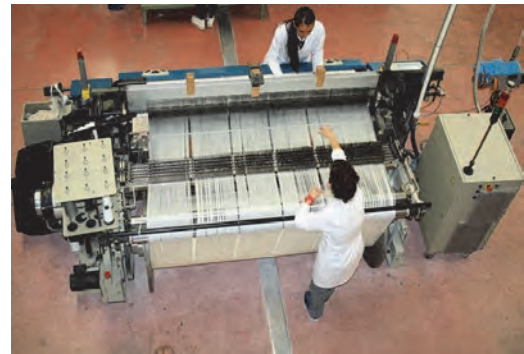
giyim imalatında toplam 734.773 çalışan vardır [2]. Bununla birlikte tekstil sektöründe çalışan sayısının 2,5 milyon kişi olduğu çeşitli araştırmalarda görülmektedir [7]. Yani tekstil ve hazır giyim sektöründe kayıtlı istihdam oranı %30 civarındadır [7]. Bu durum bize tekstil ve hazır giyim sektöründe iş kazası ve meslek hastalıkları vakalarının SGK istatistiklerinin çok üzerinde olduğunu göstermektedir (Şekil 2).

2012 yılında Denizli Bölgesinde Tekstil Sektörü çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada, meydana gelen kazaların büyük bölümüne kadınların (%76,2), yaş dilimleri içinde ise 14-24 yaş arasındakilerin (%44,7) maruz kaldığı; iş kazaları en sık 07:00 ile 09:00 (%27,3) ve 23:00 ile 01:00 (%17,9) saatleri arasında olduğu; hastalar kazaların nedenini en sık olarak dikkatsizlik (%40,6) ve acelecilik (%21,4) olarak bildirdiği; hastaların yaklaşık dörtte üçü olay sırasında koruyucu malzeme kullandığı (%74,3); yaralanma tiplerine bakıldığında, kesik/batma/ampütasyon (vücudun çıkıntı biçimindeki herhangi bir organının, özellikle de kol ve bacakların tamamen ya da kısmen cerrahi yöntemlerle kesilip alınması [8]) / avulsiyon (kasta sinir liflerinin kopması [9]) yaralanmaları %55,6 oranında olduğu; en sık olarak üst ekstremitelere (kol [9]) yaralanması (%75,1) görüldüğü tespit edilmiştir [10].



Şekil 1. İş sağlığı ve güvenliği illüstrasyonları [4-6]

Tekstil sektörü açısından bakıldığında ülkemizde SGK'na kayıtlı işyerlerinin %3,7'si tekstil ve hazır giyim imalatı yapan işyerleri olup, çalışanların ise %8,35'i bu işyerlerinde çalışmaktadır [7]. 2011 yılı SGK istatistiklerine göre iş kazası ve meslek hastalıklarını incelediğimizde ise; Tekstil Ürünleri İmalatı faaliyet gurubunda 3239 iş kazası ve 2 meslek hastalığı sonucu 22 ölüm ve 72 gün sürekli iş göremezlik hali; Giyim Eşyaları İmalatı Faaliyet gurubunda ise 785 iş kazası ve 15 meslek hastalığı sonucu 12 ölüm ve 15 sürekli iş göremezlik hali meydana gelmiştir [2]. 2008 yılında tekstil ve hazır



Şekil 2. Tekstil Fabrikalarında iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları [11-13]

Bu istatistiklerin ekonomik boyutu düşünüldüğünde; gelişmekte olan ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti GSYİH'nın %4'ü kadar olduğu tahmin

edilmektedir [14]. Aynı oranın ülkemiz içinde doğru olduğu kabulü ile ülkemizde TÜİK'ten alınan 2011 yılı GSYİH rakamlarına oranlandığında iş kazası ve meslek hastalıklarının Türkiye ekonomisine toplam maliyeti yılda yaklaşık 34 Milyar TL olarak tahmin edilmektedir. Fakat farklı kaynaklarda farklı değerlere rastlamak mümkündür.

Sanayileşme ve ekonomik gelişmeler nedeniyle devletin istihdam planlarında önemli değişimler yaşanmıştır. Toplumun büyük bir kesiminin çalışma yaşamına katılması sonucu, çalışma yaşamında yaşanan sorunlar tüm toplumu etkiler hale gelmiştir. Bu pencereden bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği sosyal anlam ve barış açısından tüm toplumu ilgilendirir [15,16]. Ayrıca yaşama ve çalışma hakkı temel insan hakkı olarak kabul edilir [17].

İş sağlığı ve güvenliği sadece işçilerin sağlığını ilgilendirmekle kalmayıp, tüm toplumun sağlığını tehdit edecek risklere karşı toplumu korur. Bilinmektedir ki bazı meslek hastalıkları sadece işçilerin sağlığını etkilemekle kalmayıp, tüm toplumun sağlığını tehdit edebilir [16,18]. İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan çalışmalar, bu alanda üzerinde durulması gereken iki temel konunun; birincisinin iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, diğerinin ise bunlardan kaynaklanan zararın tazmini olduğunu göstermektedir [17]. Modern iş hukukunda iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme ve tazmin kurumları birbirini tamamlayan bir bütün oluştururlar [3]. Fakat iş sağlığı ve güvenliğinin asıl özelliği onun önleyici fonksiyonudur [19,20]. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu anlamda çıkarılmış bir kanundur.

Bu çalışmada, Kanunun çıkarılmasında zorlayıcı sebepler olan uluslararası antlaşmalardan bahsedilecek, ardından Kanunun bir ön değerlendirmesi yapılarak, kanunun amacı ve kapsamından söz ettikten sonra Kanunun işverene getirdiği yükümlülükler yedi ana başlık altında incelenecektir. Son olarak da Kanunun çalışanlara getirdiği yükümlülüklerden bahsedilecektir.

2. TARAF OLDUĞUMUZ ULUSLARARASI ANLAŞMALARDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Uluslararası hukuktaki gelişmeler bu hukuk ilkelerini benimseyen ülkelere de bazı yükümlülükler getirmektedir. Türkiye'nin hem ILO'ya üye olması hem de Avrupa Birliği (AB)'ne üyelik sürecini başlatmış bulunması, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında benzer düzenlemelere

yer vermesini zorunlu kılmıştır [21]. Özellikle 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılmasında 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi etkili olmuştur. Bahsi geçen AB Çerçeve Direktifinin ve ILO Sözleşmelerinin içeriği aşağıda kısaca açıklanmıştır.

2.1. Avrupa Birliği Mevzuatı

12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifi: tüm dünyada uygulanan sistematik iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin başlıca kaynağı olarak gösterilen yasama girişimi, “çalışanların işyerindeki güvenliklerini ve sağlıklarını iyileştirmeye teşvik eden önlemler hakkındaki” AB Çerçeve Direktifi'dir [22]. Çerçeve Direktifinde, iş sağlığı ve güvenliği yönetimi için gerekli olan ve kamu sektöründe ve özel sektörde yer alan tüm kurum ve kuruluşlar için geçerli genel ilke ve süreçlere yer verilmiştir. Direktife göre, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği yönetiminin temel amacı, çalışanların güvenlik ve sağlıklarının sürekli olarak iyileşmesini temin etmektir. Direktif bütün AB ülkelerinde yürürlüğe girmiştir. Direktifin uygulanması, ulusal strateji ve politikalarla desteklenmektedir [22].

2.2. ILO Sözleşmeleri

“1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur [23].” diye tanımlanan ILO'nun yayımladığı ve Türkiye'nin kabul ettiği sözleşmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılmasında önemli rol oynayan iki tanesi aşağıda açıklanmıştır:

- *155 No'lu İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme:*

Bu sözleşmenin 4. maddesinde, “Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.” denilerek, sözleşmenin uygulama yöntemini ve amacını belirler [23].

- 161 No'lu İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme:

Bu Sözleşmenin 3.maddesinde “Her üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır.” denilerek, amacını belirler [23].

3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

5 bölüm ve 39 madde'den oluşan ve 20.06.2012 tarihinde kabul edilip 30.06.2013 tarihinde yürürlüğe giren 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'un amacı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde.1) [24]. Beş bölümden oluşan kanunun birinci bölümü(Madde.1-3); Amaç, Kapsam ve Tanımlar, ikinci bölümü (Madde.4-20); İşverenler İle Çalışanların Görev, Yetki Ve Yükümlülükleri, üçüncü bölümü(Madde.21-23); Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümü (Madde.24-27), Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu, beşinci bölüm (Madde.28-39); Çeşitli ve Geçici Hükümler şeklinde oluşturulmuş, mevzuatımızın ilk müstakil iş sağlığı ve güvenliği kanunu bu Kanundur [24].

3.1. Kanunun Genel Değerlendirilmesi

İş kazalarının ve meslek hastalıklarının oluşma risklerinin minimum seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı hazırlanması, Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifi ve iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine uygun olarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmıştır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndan önce ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kanuni düzenlemenin 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilgili maddeleri ile sınırlı kalmış ve çalışanların tümünü kapsamaması nedeniyle, Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifi ve tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere (ILO) olan uyumsuzluklar giderilmiş; tüm çalışanları kapsayan bir kanun oluşturulmuştur [25].

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu'nda da belirtildiği gibi Kanunda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak direktif doğrul-

tusunda işverenin asli yükümlülüğü olarak düzenlenmiştir [25]. İşverenin, işçinin kişilik hakları arasında yer alan vücut bütünlüğü ve yaşam hakkını koruyamadığı zaman bundan dolayı sorumlu olması hukukun temel ilkelerindedir [26]. Avrupa Birliği'nin 89/391 sayılı Direktifinde olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada risklerden kaçınma anlayışının oluşturulması, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği alanında etkin söz sahibi olması ve eğitimlerine önem verilmesi ön plana çıkarılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, bu kanun ile yürürlükten kaldırılan 4857 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan maddelerine göre kuralcı bir yaklaşımdan ziyade daha katılımcı, eğitime önem veren, önleyici ve sürekli iyileştirici bir yaklaşım sergilemektedir [25]. Bakanlığın yaptığı tanıtıcı, eğitici ve destekleyici faaliyetleriyle de mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine, iş sağlığı ve güvenliğini kültürünün çalışma yaşamına kazandırılmasını amaç edinen bir görünüş sergilemektedir [25].

Katılımcı yaklaşıma ek olarak risk bazlı yaklaşım benimsenmiş; işyerine has risk değerlendirme, tehlike sınıfı ve personel çalıştırma zorunlulukları nedeniyle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında tüm taraflar için geliştirilebilir politikalar üretme alanı bırakılmıştır. Risk değerlendirmesi yapılması yükümlülüğünü işverene yükleyen Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı Direktifi ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı Sözleşmelerine uygun olarak, iş yerleri bir sınıflandırmaya tabi tutulmuştur. İşyerleri az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olarak sınıflandırılmış. Bu sınıflandırma 29.03.2013 tarih ve 28602 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ ile bakanlık tarafından belirlenmiştir. Bu sınıflandırmalara göre farklı işveren için yükümlülükler getirilmiştir.

3.2. Kanunun Amacı

Hükümet Kanun Tasarısı madde 1 'de kanun tasarısının amacını, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaların, çalışma ortamında bulunan risklerin, önlenmesi ve\veya önlenemeyen risklerin asgari seviyeye indirilerek sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması olarak belirtmiştir. Avrupa Birliği'nin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı direktifinin mevzuatımıza kazandırılması yanında iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul ettiğimiz 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerine de uy-

gun “müstakil” bir kanun oluşturulması amaçlanmış ve direktif ile iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada genel önleme ilkelerini, risk değerlendirmesini ve risk yönetimi esas alınarak hazırlanmıştır [27].

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı; madde 1 de belirtildiği üzere “İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenler.” olarak düzenlenmiştir.

3.3. Kanunun Kapsamı

Avrupa Birliği'nin ilgili direktifi ve onaylanan ILO Sözleşmelerinin kapsamı göz önüne alındığında, 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamı sınırlı olup, tüm çalışanları kapsamadığı görülmektedir. Bu nedenle Kanunun kapsamı ilgili direktif ve uluslararası sözleşmeler uyarınca; hem kamu hem özel sektör olmak üzere bütün faaliyet alanlarına uygulanacak şekilde genişletilmiş ve silahlı kuvvetler, mahalli kolluk kuvvetlerinin faaliyetleri gibi özel kamu hizmetlerinde veya direktifin hükümleri ile kaçınılmaz bir şekilde çatışan koruma ve önleme faaliyetleri alanında uygulanamamaktadır [27].

Kanun'un uygulama alanı; geçici veya daimi, kısmi veya tam zamanlı çalışan gibi bir ayrıma tabi tutulmamıştır [27]. 4857 sayılı İş Kanunu'ndan temel farklılığı, işyerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olması için (kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeden) sadece bir çalışanı olması yeterlidir, çalışanların devamlı çalışıyor olma koşulu yoktur.

İşyeri, kanunun 3(1)h maddesinde, “Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyon” olarak tanımlanarak çok geniş bir alanı etkilemesi amaçlanmıştır.

İşveren kimdir? Kanunun 3. Maddesinin (1)ğ bendinde işveren “Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları” olarak tanımlanmaktadır. Kanundan da anlaşılacağı üzere işveren çalışanı istihdam eden, kamu dahil, herkesi içine almaktadır.

Buna ek olarak 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak; “işçi” deyimini yerine “çalışan” denilerek Kanunun kapsama alanı içine devlet memurları da alınmıştır.

Madde 2(1)'de “Bu Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu iş yerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerlere de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.” denilerek; Kanunun kamu ya da özel sektör ayrımı gözetmeksizin, madde 2(2)'de belirtilen istisnalar hariç, sayısına bakılmaksızın en az bir çalışanı olan tüm işyerlerine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde 38'de belirtilen (Tablo 1) farklı yürürlük tarihleri ile uygulanır.

Tablo 1. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun maddelerinin yürürlük tarihleri (12.08.2013 tarih ve 6495 sayılı Kanunla yapılan değişiklikler işlenmiştir.)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Maddeleri	Kamu Kurumları	50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri	Diğer İşyerleri
6.,7.**maddeler	4 yıl sonra (01/07/2016)	4 yıl sonra (01/07/2016)	(01/01/2014)	6 ay sonra (01/01/2013)
9.,31.,33.,34.,35.,36. ve 38. maddeler ile geçici 4.,5.,6.,7.,8. maddeler	Yayın Tarihinde	Yayın Tarihinde	Yayın Tarihinde	Yayın Tarihinde
Diğer maddeler	6 ay sonra (01/01/2013)	6 ay sonra (01/01/2013)	6 ay sonra (01/01/2013)	6 ay sonra (01/01/2013)

* Madde 6 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

** Madde 7 - İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi

Tekstil Sektörü açısından 29.03.2013 tarih ve 28602 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde değişiklik yapılmasına dair tebliğ incelendiğinde; konfeksiyon, iç giyim imalatı ve örme az tehlikeli sınıfta, lifli bitkilerin yetiştirilmesi, tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi, dokuma, bitim işlemleri, dokusuz kumaşların üretimi ve dokusuz kumaştan kumaş yapılan ürünlerin imalatı, teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı tehlikeli sınıfta yer alırken kardelenmemiş ve taranmamış suni ve sentetik elyaf üretimi ile boya maddeleri ve pigment imalatı çok tehlikeli sınıfta yer almaktadır [28].

3.4. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre İşverenin Yükümlülükleri

3.4.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri ve İlkeler

4. ve 5. maddelerinde Kanunun felsefesi ve ana yapısı çizilmeye çalışılmış; Kanunun uygulanmasında göz önüne alınacak ana ilkeler belirtilmiştir. İşverenin bu genel yükümlülükleri Kanun'un diğer maddelerinde daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İşyerinden ve yaptıkları işten kaynaklanan tehlike ve risklere karşı çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak işverenlerin genel yükümlülüğü olarak Kanunun Gereğesinde de bahsedilmiş ve işverenin çalışan için önlem alma ve koruma görevi aynı zamanda devlete karşı ödevlerinden biri olarak da tanımlanmıştır [27]. Zaten ulusal ve tarafı olduğumuz uluslararası mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki tüm sorumluluk işverene verilmiştir [27,29].

Kanunun 4. Maddesinin (1) bendinde işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülükleri genel olarak sıralanmış; bu çerçevede önleyici, denetleyici, düzenleyici faaliyetleri belirtilmiştir. Bu faaliyetler genel olarak risklerin önlenmesi, eğitim, iş sağlığı ve güvenliği açısından çağa uyum, risk değerlendirmesi yapmanın yanı sıra, izleme, denetleme ve uygunsuzluklarının giderilmesi ve işe uygun çalışan görevlendirmesini de kapsayacak şekilde tanımlanmıştır.

Madde 4 “(1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi [İSGK madde 5], eğitim [İSGK madde 17] ve bilgi verilmesi [İSGK madde 16] dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması [İSGK madde 5(f)], gerekli araç ve gereçlerin sağlanması [İSGK madde 5(ç)], sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi [İSGK

madde 5(d)] ve mevcut durumun iyileştirilmesi [İSGK madde 5(f)] 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. [İSGK madde 10]

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. [İSGK madde 10(ç)] Ayrıca İş Kanununda da bu konuda hükümler bulunmaktadır.

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

Bu genel yükümlülükler parantez içinde belirtilen Kanunun diğer maddelerinde müstakil bir madde olarak ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Sadece işverenin işyerinde yapması gereken denetim ile ilgili müstakil bir madde yoktur.

Yargıtay 10. Dairesinin E.1978/2077, K1978/7689, T. 31.10.1978 sayılı kararında “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamı taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uymasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur. Başka bir deyişle işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır. Bu zorunluluk sonucu olarak iş yerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.” Denilmektedir [30]. Kanun bu Yargıtay kararı ile paralel bir durum sergilemektedir.

Aynı maddenin (2). ve (3). bentlerinde de hiçbir şekilde işverenin bu sorumluluklardan kaçamayacağı belirtilir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda kusursuz sorumluluğu vardır.“(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.”

Yargıtay 2007/6065 sayılı kararında da “İşverenin önlem alma yükümlülüğü, anılan madde ile (77. madde) işverenlere, işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından

kapsamlı olarak, her türlü önlemi almak yanında, bir anlamda objektif özen yükümlülüğü de öngörmektedir. Bu itibarla işverenin, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri, işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeceği gibi bir düşünce ile almaktan sarfinaz etmesi kabul edilemez" [30] denildiğinden, Kanun karara paralel bir durum sergiler.

-Risklerden Korunma İlkesi

Kanun tasarısında ayrı bir madde olarak yer almamakla birlikte bu madde Alt Komisyonda ayrı bir madde olarak Kanuna girmiştir [29]. Bu ilke Kanunun ana yapısını belirler.

Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalinin azaltmak için göz önünde bulundurulması gereken ilkeler kanunun 5(1). maddesinde 9 bent halinde açıklanmıştır. Burada sadece teknik konulara değinilmemiş olup, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili sosyal faktörlerin de göz önüne alınması işverenin yükümlülüğüne verilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanmasında göz önüne alınması gereken ilkeler madde 5'te belirtilmiştir. Madde 5 "(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle 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."

Kanun'un uygulanmasında göz önüne alınması gereken ilkeleri aşama aşama tekstil sektöründen bir örnekle açıklayalım.

Tehlike: Dokuma atölyesinde yüksek ses çıkaran bir dokuma tezgahı

Risk: Çalışanın sürekli işitme kaybı

- 1) İkame (tehlikeli olanı tehlikesiz ile değiştir): Çok ses çıkaran dokuma tezgâhını daha az ses çıkaran bir dokuma tezgâhı ile değiştir. Tehlike kaynağı ortadan kaldırılarak tam bir güvenlik sağlanmış olur. Bu işlem çok maliyetli ya da yapılması için gereği mümkün olmayabilir. Yapılmadığı takdirde ikinci aşamaya geçilir.
- 2) Tehlikeyi kaynağında yok et: Dokuma tezgâhının ses çıkaran parçaları değiştirilebilir. Bakım süresi geçmiş olduğundan ses çıkarıyor olabilir. Bakım yapılır. Risk azaltılır. Mümkün olmadıysa üçüncü aşamaya geçilir.
- 3) Kaynakta tehlike yok edilemiyorsa izole et: Dokuma makinesi ayrı bir bölüm içine alınarak etkilenen çalışan sayısı azaltılır. Çalışanların sürekli değişimi sağlanarak maruziyet süresi azaltılabilir.
- 4) Kişisel koruyucu donanım kullan: Üstteki aşamalar yapılmasına rağmen risk eliminasyonu yeterli düzeyde değilse; kişisel koruyucu donanım kullanılır. Çalışana kullanması için kulaklık verilir. Kişisel koruyucu donanım en son çare olarak kullanılır ve ek bir risk getiremez.

Kanun ile kişisel koruyucu donanımın iş sağlığı ve güvenliğini sağlamada ilk uygulama olmaması gerektiği vurgulanmıştır [27].

3.4.2. İşverenin Genel Yükümlülüklerini Yerine Getirmek için Yapması Gereken İşlemler

İşverenin genel yükümlülükleri ve risklerden korunma ilkesini açıkladıktan sonra şimdi de işverenin bu genel yükümlülükleri nasıl yerine getireceğini belirleyen maddeleri yedi ana başlık halinde inceleyeceğiz.

3.4.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

İş sağlığı ve güvenliğinin çok disiplinli ve kapsamlı bir alan olması ve bilgi birikimi, uzmanlaşma ve ekip çalışmasını gerektirmesi nedeniyle, işverenlerin profesyonel yardıma ihtiyacı olacağı açıktır [31]. Kanunda işverenin profesyonel yardım alması hususunda ve bu hizmetin temini için çeşitli modeller geliştirilmiştir [27].

Kanunun 6(1). maddesinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işverenin dikkate alması gereken hususlar açıklanmıştır. Bu maddede işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için alması gereken personel, gerekirse hizmet alacağı kurum ve kuruluş, gerekli araç, gereç ve mekânın temini ile koordinasyon yükümlülüğü belirtilmiştir.

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

- a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.
- b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.”

Aynı maddenin (1) a) bendinde geçen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevli iş güvenliği uzmanlarının nitelikleri, eğitimleri ve belgelendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır [32]. Bu yönetmeliğin 12. maddesine göre;

“(1) İş güvenliği uzmanları, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar:

a) 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika (konfeksiyon, iç giyim imalatı ve örme) (01.07.2016 tarihinde yürürlüğe girecek).

b) Diğer işyerlerinden:

1- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika (konfeksiyon, iç giyim imalatı ve örme) [50'den az çalışanı olan konfeksiyon, iç giyim imalatı ve örme işyerlerinde 01.07.2016 tarihinde yürürlüğe girecek].

2- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakika (lifli bitkilerin yetiştirilmesi, tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi, dokuma, bitim işlemleri, dokusuz kumaşların üretimi ve dokusuz kumaştan kumaş yapılan ürünlerin imalatı, teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı) [50'den az çalışanı olan lifli bitkilerin yetiştirilmesi, tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi, dokuma, bitim işlemleri, dokusuz kumaşların üretimi ve dokusuz kumaştan kumaş yapılan ürünlerin imalatı, teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı yapan işyerlerinde 01.01.2014 tarihinde yürürlüğe girecek].

3- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika (kardelenmemiş ve taranmamış suni ve sentetik elyaf üretimi ile boya maddeleri ve pigment imalatı) [50'den az çalışanı olan kardelenmemiş ve taranmamış suni ve sentetik elyaf üretimi ile boya maddeleri ve pigment imalatı yapan işyerlerinde 01.01.2014 tarihinde yürürlüğe girecek].

(2) Az tehlikeli sınıfta yer alan (konfeksiyon, iç giyim imalatı ve örme) 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(3) Tehlikeli sınıfta yer alan (lifli bitkilerin yetiştirilmesi, tekstil elyafının hazırlanması ve bükülmesi, dokuma, bitim işlemleri, dokusuz kumaşların üretimi ve dokusuz kumaştan kumaş yapılan ürünlerin imalatı, teknik ve endüstriyel tekstillerin imalatı) 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması du-

rumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurulurken birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan (kardelenmemiş ve taranmamış suni ve sentetik elyaf üretimi ile boya maddeleri ve pigment imalatı) 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurulurken birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.” denilerek iş güvenliği uzmanının çalışma süreleri belirlenir.

29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği ile “İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulacak işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinin kuruluşu ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin belgelendirilmeleri, yetki belgelerinin iptali, görev, yetki ve sorumluluklarına dair usul ve esasları düzenlenmiştir [33]”.

3.4.2.2. Risk Değerlendirmesi

İş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve değişen yaklaşımı olan, risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturan ve işyerinin kendine has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilmesi ve önlemlerin bu durumlar göz önüne alınarak belirlenmesini sağlayan risk değerlendirilmesi yapılması yükümlülüğü Avrupa Birliği’nin 89/391 sayılı direktifi ve ILO 161 sayılı sözleşmesine paralel olarak işverene verilmiştir [27].

İşyeri bazlı yapıyor olması, durum analizine dayanması ile uygulanacak önlemler gibi konuların işverene bırakılması risk değerlendirme yaklaşımının temel prensibidir [27].

Risk değerlendirme, Aynı Kanunun 3(ö) maddesinde, “İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmalar” olarak tanımlanmıştır. Kanunun 10(1) maddesinde “işveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirme yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür.” denilerek; işverenin risk değerlendirilmesi yapılırken dikkat edeceği hususlar sıralanmıştır:

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

- a) Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.
- b) Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve mütahzarların 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.”

İş sağlığı ve güvenliğinin asıl özelliği onun önleyici fonksiyonudur [19,20] ve bu fonksiyonun yerine getirilmesi için Risk Değerlendirmesi en çok önem verilmesi gereken konudur. Çünkü tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması risk değerlendirme sayesinde uygulanabilir. Risk değerlendirme, Kanunun 10.maddesinin (2) bendinde “İşveren, yapılacak risk değerlendirme sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.” ve 3(ö) maddesindeki tanımında belirtildiği üzere hukuki ve cezai olarak bağlayıcıdır. Tedbirler risk değerlendirme sonucu alınacağından çok fazla sorumluluk gerektiren bir çalışmadır.

Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği ile “ işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılacak risk değerlendirmesinin usul ve esaslarını düzenlemektir.” Yönetmeliğin 6.maddesine göre risk değerlendirme; işveren veya işveren vekili, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten iş güven-

liği uzmanları ile işyeri hekimleri, işyerindeki çalışan temsilcileri, işyerindeki destek elemanları, işyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlardan oluşan bir ekip tarafından yapılır [34]. Yönetmeliğin 12.maddesine göre:

“(1) Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.

(2) Aşağıda belirtilen durumlarda ortaya çıkabilecek yeni risklerin, işyerinin tamamını veya bir bölümünü etkiliyor olması göz önünde bulundurularak risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir.

- İşyerinin taşınması veya binalarda değişiklik yapılması.
- İşyerinde uygulanan teknoloji, kullanılan madde ve ekipmanlarda değişiklikler meydana gelmesi.
- Üretim yönteminde değişiklikler olması.
- İş kazası, meslek hastalığı veya ramak kala olay meydana gelmesi.
- Çalışma ortamına ait sınır değerlere ilişkin bir mevzuat değişikliği olması.
- Çalışma ortamı ölçümü ve sağlık gözetim sonuçlarına göre gerekli görülmesi.
- İşyeri dışından kaynaklanan ve işyerini etkileyebilecek yeni bir tehlikenin ortaya çıkması.”

Riskler değerlendirilir, derecelendirilir ve gerekli kontrol ölçümlerinin yapılması için prosedürler belirlenir, risk seviyelerinin kabul edilebilirliğinin önceden tesis edilmiş kriterler ile değerlendirmesi yapılır. Kalan riskin katlanılabilirliğinin değerlendirilmesi, ihtiyaç duyulan her ilave risk kontrol önleminin belirlenmesi, risk kontrol önlemlerinin riski katlanılabilir bir seviyeye indirmeye uygun olup-olmadığının değerlendirilmesi yapılır. Risk değerlendirmesi aşamasında, riskin kabul edilebilirliğine karar vermek için, riskin önemi üzerinde kapsamlı olarak karar alınır. Riski tahmin etmenin temelinde, risk değerlendirmesi, riskin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını belirleme ya da ilave risk ölçümleri ile riski kabul edilebilir düzeye indirilmesi amacıyla uygulanır. Risk değerlendirmesi, çok fazla subjektif yargılara dayanır [35]. Risk değerlendirmesi aşamasında, olayların ortaya çıkma olasılığı ve ortaya çıktığında sebep olacağı sonuçlar belirlenir [35].

Risk analizi metodolojileri, risk analizi sürecinin matematiksel işlemler ve yorumlarının yapıldığı çekirdek kısımdır. Aşağıdaki belli başlı risk değerlendirme metodolojileri kullanılır [35];

- Risk Haritası
- Başlangıç Tehlike Analizi – (Preliminary Hazard Analysis – PHA)
- İş Güvenlik Analizi – JSA (Job Safety Analysis)
- What if ... ?
- Kontrol Listesi Kullanılarak Birincil Risk Analizi- (Preliminary Risk Analysis (PRA) Using Checklists)
- Birincil Risk Analizi-(Preliminary Risk Analysis (PRA))
- Risk Değerlendirme Karar Matris Metodolojisi (Risk Assessment Decision Matrix)
 - a) L Tipi Matris
 - b) Çok Değişkenli X Tipi Matris Diyagramı
- Tehlike ve İşletilebilirlik Çalışması Metodolojisi (Hazard and Operability Studies-HAZOP) :
- Tehlike Derecelendirme İndeksi (DOW index, MOND index, NFPA index)
- Hızlı Derecelendirme Metodu (Rapid Ranking, Material Factor)
- Hata Ağacı Analizi Metodolojisi – HAA (Fault Tree Analysis-FTA)
- Olası Hata Türleri ve Etki Analizi Metodolojisi – HTEA/OHTEA (Failure Mode and Effects Analysis-Failure Mode and Critically Effects Analysis-FMEA/FMECA)
- Güvenlik Denetimi (Safety Audit)
- Olay Ağacı Analizi (Event Tree Analysis - ETA)
- Neden – Sonuç Analizi (Cause-Consequence Analysis) [35]

Bu metodların en önemli farkı, risk değerini bulmak için kullandıkları kendilerine has yöntemlerdir. Uygulanabilecekleri sektörler ve uygulayacak analistlerin tecrübe gereksinimleri farklı farklıdır [35]. Tekstil Sektöründe genel olarak Risk Değerlendirme Karar Matris Metodolojisi (Risk Assessment Decision Matrix)'den L Tipi Matris'i (5x5) kullanılmaktadır.

3.4.2.3. Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye

İş sağlığı ve güvenliğinin temelini önleme ve koruma politikaları oluşturmakla beraber alınacak önlemlerin ve

yapılacak düzenlemelerin yanında ortaya çıkma olasılığı olan istenmeyen durumlara karşı işverene çeşitli yükümlülükler getirilmesi gereği açıktır [27]. Yangın, afet gibi durumlara karşı planlamaların yapılarak bu durumlarda görevlendirilecek ekiplerin kurulması, eğitimi, araç ve gereçlerle donatılması iş sağlığı ve güvenliğinin önemli konuları arasındadır [27].

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlemler almanın yanında meydana gelen yangın afet gibi acil durumlar ile mücadele etmek ve tahliyeyi sağlamakla, çalışanlara ilk yardım ve acil tıbbi müdahale sunmakla yükümlüdürler [27].

İşveren, meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek; önleyici faaliyetlerinin yanı sıra, acil durum eylem planları yapmak ve bu çerçevede gerekli uygun eğitimi almış personeli görevlendirmekle yükümlüdür (Madde 11).

Bu maddenin uygulanması ile ilgili olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı “İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik” çıkarmış ve 18.06.2013 tarih ve 28681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

İşveren ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların güvenli bir şekilde tahliyesi için gerekli önlemleri alır ve çalışanın risk altında çalışmasına devam etmesini isteyemez (Madde 12). Bu madde ile ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında gerekli donanımına sahip özel olarak görevlendirilenler dışında kalan çalışanların görevlerine devam etmelerinin istenemeyeceği belirtilmiştir [27].

İşveren, çalışanın ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kaldığını bildirmesi durumunda yapacağı başvurunun kararını derhal vermekle; çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür (Madde 13 Çalışmaktan Kaçınma Hakkı). Bu madde ile ciddi ve yakın tehlike durumunda çalışanın çalışmaya zorlanamayacağı, bu durumda çalışılmayan günler için haklarının saklı kalacağı teminat altına alınmıştır [27].

Bu üç madde ile işyerlerinde meydana gelebilecek tehlikeli durumların zararının minimuma indirilmesi için işverene yapısal bir düzenleme yapma zorunluluğu getirilmiştir [27].

3.4.2.4. Sağlık Gözetimi

Bu maddenin düzenlenmesinin en önemli amacı olarak, çalışanların ruhsal ve bedensel olarak sağlıklarını koro-

yacak ve devamını sağlayacak nitelikte iş ve işyeri seçiminin ön planda tutulması gerektiğini ön plana çıkarılmaktadır. Kanun ile düzenlenen sağlık gözetimi, çalışanlar açısından yaptıkları işlerin olumsuz etkilerinin tespiti ve bu etkilerin bertaraf edilmesi açısından son derece önemlidir. Her ne kadar sağlık gözetiminin meslek hastalıklarının tespitine yönelik olduğu düşünülse de iş kazalarının azaltılmasıyla da doğrudan bağlantılıdır [27]. Çalışanların sürekli sağlık gözetimi ile fiziksel yetersizlikleri ve sağlık sorunları saptanarak bu durumlarına uygun işe atanmaları ile iş kazası ve meslek hastalıklarına yakalanma riskleri azalacaktır [27].

Dünyada olduğu gibi ülkemizde yapılan düzenlemelerde işyeri hekiminin esas görevi koruyucu sağlık hizmetidir [27].

Kanunun 15.maddesinin 1(b) bendinde işverenin sağlık muayenelerini; işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla” yenilemesi gerektiği belirtilmiştir.

İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar [Madde 15(1)a]. Bu sürekli bir gözetim olup, aynı maddenin (b) bendinde ise işverenin belli aralık ve şartlardaki sağlık muayenesi yükümlülüğünü belirler. Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz [Madde 15(2)].

Bu kapsamda alınan raporları, işyeri sağlık ve güvenlik birimi veya hizmet alınan ortak sağlık güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimi verir [Madde 15(3)].

3.4.2.5. Çalışanların Bilgilendirilmesi, Eğitimi ve Katılımlarının Sağlanması

İş kazasında veya meslek hastalığında işveren sadece maddi açıdan etkilenmesine rağmen, çalışan geri dönüşü olmayan hatta ölümlere yol açan etkilere maruz kalmaktadır. Burada 16., 17. ve 18. maddeler ile çalışanın ve çalışan temsilcisinin iş sağlığı ve güvenliği konularında aktif katılımının sağlanması işverenin yükümlülüğü; madde 19(2) c), ç), d) ‘de ise aktif katılım çalışanın yükümlülüğü haline getirilmiştir. Bu nedenle çalışanın işyerinde yapılan tüm iş sağlığı ve güvenliği süreçlerinde bilgilendirilmesi yükümlülüğü işverene aittir. Bu

sayede çalışan karşı karşıya olduğu riskler, bu risklerin en aza indirgeme yöntemleri ve sahip olduğu haklar konusunda bilgilendirilerek iş sağlığı ve güvenliği kültürünün çalışanlara kazandırılması amaçlanmıştır (Şekil 3). Bazı durumlarda ise tüm çalışanlara bildirilmek yerine, çalışma temsilcisi vasıtası ile bilgilendirilme yapılır [Madde 16(2)c].

Çalışanların Yükümlülükleri başlıklı 19. maddenin (1) bendinde “iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları” ve (2) bendinde “işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda” denilerek çalışanın yükümlülüklerinin eğitim ve talimat sonucu başladığını vurgulayarak; çalışanlara verilmesi gereken eğitimin önemi vurgulanmıştır. Yani çalışanın, eğitim ve talimat almadığı konudan sorumlu tutulamayacağı vurgulanmıştır.

Eğitim, genel olarak kişisel ve organizasyonel bir gelişim aracı olmakla birlikte iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yasal bir zorunluluktur. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin temel işlevi; iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunma bilincini diğer bir deyişle iş sağlığı ve güvenliği kültürünü oluşturmaktır. Kültür, bir yaşam felsefesi ve ortak bir paylaşımı ifade ettiği için işveren tarafından verilen eğitimlerin ancak işçilerce doğru uygulandığı takdirde etkili sonuçlara ulaşabileceği de unutulmamalıdır [36,21].



Şekil 3. İş sağlığı ve güvenliği eğitimi [37]

ILO'nun 2002 yılında hazırladığı “Güvenlik Kültürü Raporu”na göre, meslek hastalıklarının tümü ve iş kazalarının %98'i önlenabilir niteliktedir. Bunun yanı sıra iş kazalarının %80'inin işçilerin, işyerinin güvenlik kurallarına uygun olmayan ve talimatlara aykırı davranışları, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bilinçsizlikleri ve işverenin konuyu önemsemeyen ve destek vermeyen yaklaşımı nedeniyle insan hatasından kaynaklanıyor olması da eğitim eksikliğinin bir göstergesidir [21]

Son dönemde dünyada kabul gören önleyici yaklaşımın bir gereği olarak, çalışanların işyerindeki sağlık ve güvenlik tehlikeleri ve bunların yarattığı risklerden korunmaları için gerekli eğitimlere tabi tutulmaları konusu uluslararası hukukta da önemli bir yere sahiptir [21]. ILO 155 sayılı sözleşmesinde (Madde.14) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümü için tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için gerekli önlemlerin alınmasına dikkat çeker. Bu amaçla (Madde.5) “yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi” ve (Madde.19) “işletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli eğitim verilmesini” öngörür [21].

Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin 23.03.1982 gün ve E1498 ve K1701 sayılı kararında; “İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren meydana gelen iş kazasından sorumludur.” Ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 16.06.2004 tarih ve 2004/21-365 Esas, 2004/369 karar sayılı kararında “İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim, bir kısım mevzuat ve hükümleri içeren belgelerin verilmesi ile değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarılması ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.” kararları çalışanın eğitiminin ne kadar önemli bir konu olduğunu göstermektedir.

Ayrıca bu konu ile ilgili işverenlerce, işyerlerinde çalışanlara verilecek iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG.07.04.2004/25426) yayınlanmıştır.

3.4.2.6. İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi

Toplumsal nitelikteki olaylarla ilgili sayısal (kantitatif) verileri toplamak, bu verileri analiz etmek ve bunlardan politikaya ilişkin sonuçlar çıkarılmasında kullanılmasına olanak sağlar. Özellikle bu veriler istatistik bilimi ile birlikte, sosyal bilimlerde ve biyoloji ve tıp alanlarında kullanılır. Toplum olaylarıyla onları etkileyen değişkenler arasındaki münasebetler hakkında genellemeler yapılmasına imkân verir [38]. Günümüzde ulusal ve uluslararası sosyal ve ekonomik gelişme hedeflerinin belirlenmesi, bu hedeflerin başarısı ve sonuçların değerlendirilmesi güncel ve güvenilir verilere bağlıdır. Doğru bilgi, doğru yorum ve doğru karar sürecinde araştırmacılar, politikacılar, karar alıcılar ve tüm bireyler çalışmalarında bu verileri etkin olarak kullanmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenin bir yükümlülüğü de çalışma yaşamında ve üretim sürecinde bu alanda yaşanan deneyimlerin toplanması ve ilgililere bildirilmesidir. İş sağlığı ve güvenliği alanında politikaların belirlenmesi, sonuçlarının değerlendirilmesi için verilerin toplanması amacıyla, kanunun 14. maddesinde bazı kurallar getirmiştir. Bu kurallar, sadece araştırmacılar, politikacılar, karar alıcılar için değil işveren içinde önemli olan bilgilerin toplanmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda işyerlerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt altına alınması, incelenerek rapor edilmesi konusunda işveren yükümlüdür [27].

Madde 14 “(1) İşveren;

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

b) İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme neden olmadığı halde işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları inceleyerek bunlar ile ilgili raporları düzenler.

(2) İşveren, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

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

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

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

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

3.4.2.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. maddesi ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda yürütülecek faaliyetlerle ilgili işyeri örgütlenmesinin sağlanması amacıyla bazı işverenlere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir [27]. Bu kurulun iş sağlığı ve

güvenliğinin sağlanmasında etkin rol alması için iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verdiği kararların işveren tarafından uygulanması zorunludur [22].

Elli veya daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde madde 22 (1)'e göre işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir kurul oluşturmakla yükümlü kılınmıştır

Ülkemizde meydana gelen iş kazalarının büyük bir kısmı alt işverenlere yaptırılan işlerde meydana geldiği için [25], alt işveren asıl işveren yükümlülükleri ile ilgili olarak bu madde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

18.01.2013 tarih ve 28532 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurullarının hangi işyerlerinde kurulacağı ve bu kurulların oluşumu, çalışma yöntemleri, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları ile birden çok kurul bulunması halinde kurullar arası koordinasyon ve işbirliği yöntemleri belirlenir [39].

Adı geçen yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca Kurul, İşveren veya işveren vekili, İş güvenliği uzmanı, İşyeri hekimi, İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, Bulunması halinde sivil savunma uzmanı, Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta, Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilciden oluşur. Kurulun sekreteryasını iş güvenliği uzmanı yürütür.

3.5. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Çalışanların Yükümlülükleri

İşverenlerin görev ve sorumluluklarının yanında 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin ILO sözleşmesinin 6. maddesi ve Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifinin 13. maddesine paralel olarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesinde çalışanın görev ve sorumlulukları belirlenmiştir [27].

Kanunun 19. Maddesinin (1) bendinde “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.” denilerek; çalışanların aldıkları eğitim ve işverenin verdiği talimatlar doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu

yükümlülük ile çalışan sadece kendisi açısından değil, çalışma arkadaşlarının da iş sağlığı ve güvenliğini tehdit edebilecek iş ve eylemlerinden sorumlu tutulmuştur.

Aynı maddenin (2). bendinde ise çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri 5 madde halinde sıralanmıştır:

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

Bu maddenin (2). Bendinin c), ç), ve d) alt bentleri, çalışanın iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda aktif olarak katılım yükümlülüğünü oluşturmaktadır. Kanunun 28. maddesinde çalışanın iş yerine bağımlılık yapan maddeleri kullanarak gelmesi ve işyerinde bunların kullanılmasını bazı durumlar için yasaklamıştır. Ayrıca Kanununun madde 4 (3) de "Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez." denilerek, işverenin çalışanın yükümlülüklerinden dolayı sorumluluktan kaçamayacağını belirtmiştir.

4. SONUÇ

20.06.2012 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, çalışma yaşamında risklerden kaçınma anlayışını getiren, katılımcı, eğitime önem veren, önleyici ve sürekli iyileştirici bir yaklaşım sergileyerek, Bakanlığın yaptığı tanıtıcı, eğitici ve destekleyici faaliyetlerle, iş sağlığı ve güvenliği kültürünü, kapsam itibarı ile çok geniş bir alana yaygın bir kanun olarak karşımıza çıkarmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sosyal ve ekonomik açıdan önemi nedeniyle müstakil bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu çıkarılmasının çalışma yaşamı bakımından çok isabetli bir karar olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çıkarılan bu Kanuna göre işverenlerin yükümlülükleri:

- İşverenin genel yükümlülükleri ve ilkeler,
- İşverenin genel yükümlülükleri yerine getirmesi için yapması gereken işlemler başlıkları altında iki kısımda incelenmiştir. İşverenin genel yükümlülükleri yerine getirmesi için yapması gereken işlemler:
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri,
- Risk değerlendirme,
- Acil durum planları, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye,
- Sağlık gözetimi,
- Çalışanların bilgilendirilmesi, eğitimi ve katılımlarının sağlanması
- İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturma olarak yedi başlık altında incelenmiştir. Son olarak da çalışanların yükümlülükleri konusunda bilgi verilmiştir.

Kanunun önleyici ve katılımcı yaklaşım gibi birçok yeniliği getirmesine rağmen, Kanunu kapsam ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin düzenlenmesi bakımından eleştirebiliriz:

Madde 2(2)'de belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında kanun hükümleri uygulanmayacağını belirterek, kanunun kapsamını daraltmıştır. Oysa bağımsız çalışanlar iş kazası ve meslek hastalıkları riskine en fazla maruz kalan çalışan grupları arasındadır. Ev hizmetlerinde çalışanların ve kendi hesabına çalışanların kapsam dışında olması Kanun'un bir eksikliği olarak görülmektedir.

Çok geniş ve kapsamlı bilimsel bilgilerle donatılmış olan uzmanların, tüm iş kollarında çalışabilmesi yerine; yakın gelecekte yalnızca tehlike sınıfı değil, bu tehlikenin hangi sektörde yer aldığı da göz önüne alınarak uzman yetiştirilmesinin düzenlenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

02.08.2013 tarihli ve 28726 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı Kanun ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun bazı maddelerinin yürürlüğe girme sürelerinin ertelenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yaptığı çalışmalar ile iş dünyası, çalışanlar ve iş güvenliği uzmanları arasında yarattığı sinerjinin azalmasına neden olabilmektedir.

Her şeye rağmen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarılması, buna bağlı olarak yönetmeliklerin hızla hazırlanması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tanıtıcı ve eğitici faaliyetleri, işveren ve çalışanların ilgisi, iş güvenliği uzmanlarının etkin katılımı daha sağlıklı ve daha güvenli çalışma ortamı için umut kaynağı olmaya devam etmektedir.

KAYNAKLAR

1. http://www.mmo.org.tr/genel/bizden_detay.php?kod=28270 (erişim: 16.09.2013)
2. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari(erişim: 16.09.2013)
3. Karadeniz, O., (2012) Türkiye'de ve Dünyada İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Sosyal Koruma Yetersizliği, İstanbul, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34, 15-71.
4. www.sgk.com.tr (erişim 30.09.2013)
5. www.zusem.zirve.edu.tr (erişim 30.09.2013)
6. www.sirketce.com (erişim 30.09.2013)
7. www.isggm.gov.tr/htdocs/files/taiaex/Sinan_yavuz.pdf (erişim 30.09.2013)
8. <http://tr.wikipedia.org/wiki/Amp%C3%BCtasyon> (erişim: 20.09.2013)
9. <http://www.saglikterimleri.com/661-ekstremitenedir.html>(erişim: 20.09.2013)
10. Serinken, M.,Türkçüer, İ., Dağlı, B., Karcıoğlu, Ö., Zencir M., Uyanık, E., (2012), Work-related injuries in textile industry workers in Turkey, Ulus Travma Acil Cerrahi Dergisi 18 (1):31-36.
11. www.yesim.com (erişim 30.09.2013)
12. www.mmo.org.tr (erişim 30.09.2013)
13. mebk12.meb.gov.tr (erişim 30.09.2013)
14. <http://blog.milliyet.com.tr/is-kazalarinin-ulkeye-malieti-nekadar-/Blog/?BlogNo=362350> (erişim: 16.09.2013)
15. Gerek, N., (2000), İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir
16. Baloğlu, C., (2013), Avrupa Birliği ve Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliği, Beta Basım, İstanbul
17. Dursun, S., (2012), İş Güvenliği Kültürü, Beta Basım, İstanbul
18. Devlet Planlama Teşkilatı, (2007), İşgücü Piyasası Özel İhtisas Komisyon Raporu (Rapor No: 2709), Ankara, Devlet Planlama Teşkilatı
19. Akın, L., (2012), Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliği Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 34, 101-123.
20. Süzek, S.,(2009) İş Hukuku, Beta Basım,İstanbul
21. Kılış, İ., Demir, S., (2012), İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Verme Yükümlülüğü Üzerine Bir İnceleme, Çalışma İlişkileri Dergisi, 3(1): 23-47.
22. http://www.isgum.gov.tr/rsm/file/isgdoc/isgip/isgip_ iyi_uygulamalar.pdf (erişim 13.09.2013) Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri İyi Uygulamaları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
23. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm> (erişim 13.09.2013)
24. Korkmaz, A., Avsallı, H., (2012), Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem:6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 26, 153-167.
25. TBMM Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Raporu, 10.05.2012,Esas 1/605 2/ 490, Karar no 15
26. Ertürk, Ş., (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükleri, Sicil, Eylül 2012, 13-24.
27. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı
28. İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliği (RG 29.03.2013/28602)
29. Uçum, M., (2012), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Legal Yayıncılık, İstanbul
30. http://www.pozitifisguvenligi.com/images/stories/makaleler/isvereninin_onlem_alma_borcu.pdf (erişim 13.06.2013)
31. Gerek, N., (2012) İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Düşündürdükleri, Sicil, Aralık 2012, 10-19.
32. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, (RG 29.12.2012/25512)
33. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, (RG 29.12.2012/28512)
34. İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirilmesi Yönetmeliği, (RG 29.12.2012/28512)
35. http://www.uenco.com.tr/docs/dokumanlar/is_6.pdf (erişim 13.06.2013) Özkılıç, Ö., İş sağlığı ve Güvenliği, Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri
36. Sipahi, İ., (2006) İş Sağlığı ve Güvenliği'nde Eğitimin Önemi, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 30, 24-27
37. <http://www.eforosgb.com/isletmecilere-is-sagligi-ve-guvenligi-anlatildi/>(erişim 12/09/2013)
38. <http://istatistik.nedir.com>
39. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, (RG 18.01.2013/28532)