

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN GETİRDİĞİ YENİLİKLER VE TEMEL SORUNLAR

KEY ISSUES AND INNOVATIONS OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW OF 6331

Arş.Gör. Gülsüm KORKUT*
Arş.Gör. Alim TETİK**

ÖZET

Ülkemizde işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar Cumhuriyet öncesi döneme kadar uzanmaktadır. Cumhuriyet sonrası dönemde de birtakım kanun ve yönetmeliklerde de iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik hükümler yer almış ve en sonunda da 30 Haziran 2012'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni Yasa kabul edilmeden önce iş sağlığı ve güvenliği ile hükümler için 4857 sayılı İş Kanunundan faydalanılmakta idi. Geçtiğimiz yıl yayınlanarak çoğu hükmünün yürürlüğe girdiği 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ile birlikte ülkemiz, bütün işyerlerini şemsiyesi altına alan, kapsamlı bir kanuna sahip olmuştur.

Koruma ve önleme anlayışı üzerine odaklanan yeni Yasa, daha iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmadan gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaya yöneliktir. Söz konusu yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, belli tanımlar yapılmış, kapsamı genişletilmiş, işçilerin ve işverenlerin yükümlülükleri detaylı bir şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu bu çalışmamızda, yeni Yasa bütün boyutlarıyla ele alınacak ve yeni Yasanın neler getirdiği ile ilgili önemli saptamalarla birlikte karşılaşılan sorunlar hakkında ifadelere yer verilecektir.

ABSTRACT

In Turkey the applications on occupational health and safety in workplaces have gone back to the pre-republic period. After republic period there have been possessions on occupational health and safety in several laws and legislations. Ultimately in 30 June 2012 Occupational Health and Safety Law was published and came in to operation. Before the new law, which was published in in 2012, for the possessions on occupational health and safety Labour Law of 4587 were used. Together with Occupational Health and Safety Law of 6331 Turkey has a comprehensive law which involves all workplaces.

* Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

** Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

The new law which focuses on the concept of protection and prevention provides the necessary measures before the work accidents and occupational diseases occur. In the New Occupational Health and Safety Law certain definitions are made, the scope of the law is expanded and the obligations of workers and employers are regulated in details. In this study we will focus on all aspects of the new law. And then we will determine what brought by the new law and mention the encountered problems with the new law.

Anahtar kelimeler: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, koruma ve önleme, tazmin, iş sağlığı ve güvenliği

Key Words: Occupational Health and Safety Act No. 6331, protection and prevention, compensation, occupational health and safety

1.GİRİŞ

19. yüzyılda buhar makinelerinin fabrikalarda kullanılması ile birlikte yoğun üretim imkanına kavuşan işverenler, bir üretim faktörü ve maliyet unsuru olarak gördükleri işçilerini ağır şartlarda çalıştırmaya başlamışlardır. Maksimum kar elde etme peşinde olan işverenler, devlet müdahalesinin de olmaması ile birlikte işçiler için herhangi bir iş güvenliği tedbiri almadan üretimlerine devam etmişlerdir. Haliyle bu süreçte işçilerin hastalıkları ve iş kazaları da artış göstermiştir. Fabrikaların ortaya çıkmasıyla birlikte toplumun çoğunluğunu oluşturan işçi kesiminin sağlıksız koşullarda çalışması, işçi, işveren ve toplumun bütünlüğü, sağlığı ve ekonomisi gibi açılardan da büyük sorun teşkil etmiştir (Karacan ve Erdoğan, 2011: 103).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilinceye kadar iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Bölümünde yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı altındaki hükümlerin yanı sıra tüzük ve yönetmeliklerden faydalanılmaktaydı. İş sağlığı ve güvenliği anlamında ülkemiz 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ciddi bir adım atmış ve bu durum 2012 yılı Avrupa Birliği İlerleme Raporu'na konu olmuştur.

Ülkemizde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu günde ortalama 4 kişi hayatını kaybetmekte, 9 kişi de yaklaşık 10 milyon kişiyi bulan sakatlar ordusuna dahil olmaktadır. Bu yüzden ülkemizin uğradığı iş günleri kaybı, ilaç ve doktor gibi sağlık hizmetleri, ödenen tazminatlar, geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri, araç gereç ziyarı, kaza nedeniyle işyerinde işçilerin motivasyon eksikliğinden kaynaklanan ve günlerce devam eden verim ve randıman düşüklüğü yapılan araştırmalara ve resmi rakamlara göre milli gelirin yüzde 4'üne tekabül etmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan sıkıntılar sadece bunlar olmayıp, aynı zamanda çekilen acılar, geride kalan dul ve yetimlerin üzüntüleri ve gelecek kaygıları, babasız kalmış çocukların nasıl iyi bir yurttaş olarak yetiştirilecekleri gibi manevi sıkıntılar da söz konusu olabilmektedir (Demir, 2012).

Hem bireysel olarak hem de toplumsal olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları beraberinde çeşitli sorunları ve külfetleri de getirmektedir. Söz konusu sorunların ve külfetlerin ortadan kaldırılması için etkili ve verimli bir şekilde belirlenen ve uygulanan iş sağlığı ve güvenliği politikalarına ihtiyaç bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği, çok geniş bir perspektiften bakmayı gerektirmektedir. Sadece işyerindeki çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak değil, çevreye ve çevredeki insanlara da zarar vermemeyi öngörmektedir. Yani, işletmenin faaliyetlerinden dolayı üçüncü kişiler de zarar görmemelidir.

İş kazası ve meslek hastalıkları bilhassa ölümcül iş kazaları bakımından ülkemiz dünyada ilk sıralarda yer almaktadır. Her şeyden önce insan sağlığına önem verilmesi ve bu hususta ivedilikle eylem planlarının hayata geçirilmesi gerekmektedir ki bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasamız 2012 tarihinde yayınlanmış ve şu ana kadar çoğu hükmü yürürlüğe girmiştir. İlk iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı olma açısından önem arz eden Kanun, beraberinde çeşitli sorunları da getirmiştir. Geçiş sürecinde yaşanması muhtemel bu sorunların çözüme kavuşturulması için Kanun'un bazı maddelerinin yürürlük tarihleri ertelenmiştir.

Çalışmamızın amacı, ülkemizin iş kazası ve meslek hastalıkları bakımından genel durumu ortaya koymak, yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği yükümlülükler üzerinde durmak ve aynı zamanda Kanun'un beraberinde getirdiği sorunları ele almaktır.

2. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI AÇISINDAN DÜNYA VE TÜRKİYE'DE DURUM

2.1. Dünyada Genel Durum

Sanayi Devrimi çalışma hayatı bakımından pek çok yeniliği beraberinde getirmiştir. Fabrikaların kurulması ile birlikte emekleri karşılığında elde edecekleri ücret dışında herhangi bir gelir kaynağına sahip olamayan işçi kesimi sanayileşmenin ilk yıllarında uzun çalışma süreleri ve kötü çalışma şartları altında çalışmak durumunda kalmışlardır, çalışma durumunda kalmalarının sebebi hayatlarını devam ettirebilmeleri için ücretten başka geçim kaynaklarının olmamasıdır. İşveren karşısında pazarlık gücü zayıf olan işçi ise gerek çalışma sürelerinin kısalması gibi konularda gerekse uygun ve elverişli çalışma koşullarına ilerleyen yıllarda ancak kavuşabilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği geçmişten günümüze kadar önemini yitirmemekle birlikte daha çok iş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmeden alınabilecek önlemler üzerinde durmaktadır. Temel amaç iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak ve geliştirmektedir. Böylelikle hem işçilere hem de işçilerin ailelerine insan onuruna ve haysiyetine yakışır bir çalışma ve yaşama ortamı sağlanacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığı açısından global eğilimler ve seçilmiş bazı ülke örnekleri ile ilgili veriler aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 1: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Oranlarında Global Trendler

Yıl	Ölümcül iş kazası sayısı (bin)	Ölümcül iş kazası oranı*	Ölümcül meslek hastalıkları sayısı (milyon)	Toplam ölümcül iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı (milyon)
1998	345	16.4	-	-
2001	351	15.2	2.03	2.38
2003	358	13.8	1.95	2.31
2008	321	10.7	2.02	2.34

Kaynak: ILO, XIX World Congress on Safety and Health at Work: İstanbul Turkey, 11-15 September 2011, 2011: 11

*100.000 işçide iş kazası oranı

Dünya genelinde iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen ölümlerin genel eğilimine yukarıdaki tablodan bakıldığında, 1998'den 2008 yılına gelinceye kadar genel anlamda azaldığı, meslek hastalığı sayısında ciddi bir değişimin yaşanmadığı görülmektedir.

Tablo 2: Ölümcül Olmayan ve 4 veya Daha Fazla İşgünü Kaybıyla Sonuçlanan İş Kazalarında Global Trendler

Yıl	4 veya daha fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları sayısı (milyon)	Ölümcül olmayan iş kazaları oranı*
1998	264	12,500
2001	268	12,200
2003	337	13,000
2008	317	10,600

Kaynak: ILO, XIX World Congress on Safety and Health at Work: İstanbul Turkey, 11-15 September 2011, 2011: 11

*100.000 işçide iş kazası oranı

Yukarıdaki tablodan, en az dört işgünü kaybına sebebiyet veren iş kazalarının 1998 yılından 2008 yılına gelinceye kadar genel eğiliminin ciddi anlamda artma yönünde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Seçilmiş Bazı Ülkelerde Ölümcül İş Kazaları Oranı (Her 100.000 işçide)

Ülkeler	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Estonya	8.5	4.4	6.2	6	5.2	5.7	4	4.3	3.2	3.2
İspanya	9.5	9.2	8	6.1	5.3	4.9	4.5	4.4	3.6	3.3
Fransa	4.5	4.4	4.2	3.8	3.7	3.5	2.7	3	3.4	-
İtalya	7	7	6	5	5	5	5	5	4	4
Portekiz	7.4	8.7	8.3	8.1	7.1	7	7	6	6.3	-
Finlandiya	2.1	2.3	2.1	1.8	2.1	2.1	2.4	2.2	1.7	-
İsveç	1.7	1.5	1.4	1.4	1.3	1.4	1.6	1.6	1.7	1.5
İngiltere	0.7	0.9	0.8	0.7	0.7	0.7	0.6	0.7	-	-
Norveç	2.5	2.5	1.6	1.7	2.1	1.7	2.1	1.3	1.6	2
Türkiye	22.9	24.6	20.6	16.8	14.4	13.6	15.8	20.5	12.3	10
Macaristan	4.06	3.98	3.21	4.21	3.39	4.10	3.20	3.13	3.01	2.99
Litvanya	7	8.6	8.9	8.1	11.3	9	10.9	9.6	8.7	6.6
Slovakya	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
Slovenya	3.5	3.3	4.3	4	5.1	2.6	2.6	3.8	5	-

Kaynak: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest#467>, ET: 30.10.2013

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere bazı ülkeler ile Türkiye'nin ölümcül iş kazaları oranı karşılaştırılmıştır. Ölümcül iş kazalarının en fazla görüldüğü ülke Türkiye'dir. Türkiye'de 1999 yılında %22,9 olan ölümcül iş kazası oranı 2001 yılından sonra düşme eğilimine girmiş ve 2006 yılında tekrar eski seviyelerine yaklaşmıştır. Her ne kadar 2006 yılından sonra tekrar düşme eğilimine girmişse de yine de diğer ülkelere kıyasla hala en fazla ölümcül iş kazalarının olduğu görülmektedir. Ölümcül iş kazalarında en düşük oran ise İngiltere'ye ait olmakta ve bu anlamda istikrarını devam ettirmektedir.

Tablo 4: Seçilmiş Bazı Ülkelerde Ölümcül Olmayan İş Kazaları Oranı (Her 100.000 işçide)

Ülkeler	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Estonya	495	482	564	526	538	553	560	561	562	615
İspanya	7428	7549	7342	7035	6371	6121	5999	5868	5748	5055
Fransa	4432	-	4279	4300	4090	3948	3910	3939	3943	-
İtalya	4020	3891	3515	3311	3193	3097	2848	2744	2647	2445
Portekiz	5320	4260	4276	4016	3931	3947	3867	3996	3965	-
Finlandiya	2956	2879	2829	2793	2730	2715	2887	2892	2845	-
İsveç	954	970	912	907	828	782	757	751	674	641
İngiltere	666	645	623	614	630	585	562	515	-	-
Norveç	1482	1400	1260	1179	1047	993	899	780	781	662
Türkiye	68	35	45	40	28	27	24	29	23	19
Macaristan	699	714	658	649	656	608	611	574	530	570
Litvanya	278	268	248	245	250	249	300	310	307	278
Slovakya	1137	1071	1021	956	801	659	635	678	648	657
Slovenya	5246	5092	5080	5153	5214	5238	4565	4437	4250	-

Kaynak: <http://laborsta.ilo.org/STP/guest#467>, ET: 30.10.2013

Ölümcül olmayan iş kazaları bakımından Türkiye, ölümcül olan iş kazalarına nazaran daha iyi konumda olduğu ve 1999’lu yıllardan günümüze kadar istikrarlı bir düşüşün yaşandığı görülmektedir. Ölümcül olmayan iş kazaları açısından ilk sırada İspanya yer almakta ve ardından Portekiz, Slovenya, Fransa, İtalya, Finlandiya ve Norveç gelmektedir.

2.2. Türkiye’de Genel Durum

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler yeni olmayıp Cumhuriyet öncesine dayanmaktadır. İşçiyi koruyan ilk mevzuat Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinmektedir. Cumhuriyet sonrası dönemde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 3008 sayılı İş Yasası, 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu ve son olarak da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda düzenlemelere yer verilmiştir.

Dünyada iş kazaları açısından ilk sıralarda yer alan ülkemizde iş sağlığını ve güvenliğini korumaya yönelik kapsamlı ilk mevzuat 2012 Haziran ayında yürürlüğe girmiştir. Mevzuat işçiler ile işverenlerin görev, hak ve yükümlülüklerini belirlemekte ve önleyici tedbirler üzerinde durmakta ve iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayanlara ciddi yaptırımlar getirmektedir. Gerek iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi gerekse işveren tarafından sağlanacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyması sonucu etkin bir iş sağlığı ve güvenliğinden bahsetmek mümkün olacaktır.

Aşağıdaki tablolar ile grafikte ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili detaylı veriler verilmiştir.

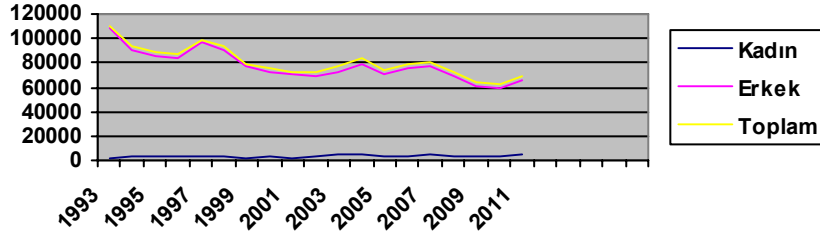
Tablo 5: Türkiye’de Yıllar İtibariyle İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayıları

Yıl	İş Kazası	Meslek Hastalığı
2002	72.344	601
2003	76.668	440
2004	83.830	384
2005	73.923	519
2006	79.027	574
2007	80.602	1208
2008	72.963	539
2009	64.316	429
2010	62.903	533
2011	69.227	697

Kaynak: TÜİK, 2013

İş kazası ve meslek hastalığı açısından ülkemizin yıllar itibariyle verilerine bakıldığında 2002 yılından bu yana dikkate değer bir azalışın kaydedilemediği görülmektedir. Meydana gelen iş kazası sayısı, 2004 ve 2011 yılında diğer yıllara göre daha fazla artmıştır. Meslek hastalığında durum ise, iş kazasından farklı olmayıp, 2005, 2007 ve sonraki yıllarda bizzat artış göstermiştir.

Grafik 1: Türkiye’de İş Kazaları Vakalarının Sigortalıların Cinsiyetine Göre Dağılımı



Kaynak: TÜİK, 2013

Ülkemizde 1993 yılından bu yana meydana gelen iş kazalarında dönem dönem ciddi artışların yaşandığı görülse de, genel anlamda bakıldığında iş kazalarının düşme eğilimi içerisine girdiği görülmektedir. İş kazalarının cinsiyete göre dağılımına aynı grafikten bakıldığında ise, kadınlar erkeklere nazaran daha az iş kazasına uğradıkları görülebilir.

Tablo 6: Türkiye’de İş Kazalarının Genel Görünümü

	İş Kazaları (Genel)		Ölümlü İş Kazası Sayısı		Sürekli İş Göremezlik		Geçici İş Göremezlik (Ayaktan)		Geçici İş Göremezlik (yatarak)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	69369	3594	850	15	1411	41	1719723	75323	6979	320
2009	60754	3562	1147	24	1620	48	1455136	65427	50288	1255
2010	59011	3892	1421	23	1912	64	1387890	67665	46044	1272
2011	65059	4168	1668	32	2023	70	1625281	76647	53947	1547

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2008, 2009, 2010, 2011

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi, hem erkek hem de kadınlarda ölümle sonuçlanan iş kazalarında bir artışın yaşandığı, meydana gelen iş kazası sonucu sürekli iş göremezlikte artışın yaşandığı görülmektedir. Geçici iş göremezlikte ise, yatarak tedaviler ayaktan tedavilere nazaran daha düşüktür.

Tablo 7: Türkiye’de Meslek Hastalıklarının Genel Görünümü

	Meslek Hastalıkları (Genel)		Ölümlü Meslek Hastalık Sayısı		Sürekli İş Göremezlik		Geçici İş Göremezlik (Ayaktan)		Geçici İş Göremezlik (yatarak)	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2008	525	14	0	1	240	2	58992	1942	1828	8
2009	421	8	0	0	217	0	12322	864	3753	71
2010	514	19	10	0	104	5	10173	418	2461	101
2011	687	10	10	-	120	3	11187	373	3873	45

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2008, 2009, 2010, 2011

Ülkemizde meydana gelen meslek hastalıklarına bakıldığında, erkeklerde kadınlara nazaran daha fazla meslek hastalığı meydana gelmiş ve yine sürekli iş göremezlikte ve geçici iş göremezlikte erkeklerin payı kadınlara göre daha yüksek olmuştur.

3. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Çerçevesi, Kapsamı ve Yürürlük

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun amacı, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir (md.1/6331 İSGK). 39 maddeden oluşan Kanun beş bölümden oluşmakta olup, birinci bölümü (md.1-3) amaç, kapsam ve istisnalar ve tanımlar, ikinci bölümü (md. 4-20) işverenlerin ve çalışanların genel anlamda hak ve yükümlülükler, üçüncü bölümü (md.21-23) Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümü (md.24-27) teftiş ve dairesi yaptırımlar, beşinci bölümü (md.28-39) ise çeşitli ve geçici hükümler oluşturmaktadır.

Kanun'un uygulama alanına, kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dahil olmak kaydıyla tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Kapsam dışında tutulan faaliyetler ve kişiler ise; fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerindekiler hariç TSK, genel kolluk kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığının faaliyetleri, afet ve acil durum bildirimlerinin müdahale faaliyetleri, ev hizmetleri, çalışan istihdam edilmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretiminde bulunanlar ile hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleridir (md.2/6331 İSGK).

Kanunun 6, 7 ve 8. maddeleri; kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayım tarihinden itibaren 2 yıl sonra, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayım tarihinden itibaren 1 yıl sonra yürürlüğe girecektir. Diğer işyerleri için ise, yayım tarihinden itibaren 6 ay sonra yürürlüğe girecek olup, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38. maddeler ile geçici 4, 5, 6, 7, 8 inci maddeleri yayım tarihinde, diğer maddeleri yayım tarihinden itibaren 6 ay sonra yürürlüğe girecektir (md.39/6331 İSGK).

3.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Tarafların Yükümlülükleri

3.2.1. İşverenin Yükümlülükleri

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu kapsamda, mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli

araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesini sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Yine işyeri bazında alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetleme, risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma, çalışana görev verme esnasında çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önünde tutma, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmesini engelleme gibi yükümlülükler de işverene yüklenmiştir (md.4/6331 İSGK).

Bunların yanı sıra işverene, 6. maddede “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri” başlığı altında belirtilen hükümlerden anlaşılacağı üzere iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini koordine etme, 10. maddede “Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma” yapma, 11-12. maddelerinde “Acil Durum Planları, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım ve Tahliye” başlığı altında gerekli tedbirleri alma, 29. maddede “Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi”ni hazırlama, 14. maddede “İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi” ile ilgili gerekli kayıtları tutma ve bildirimde bulunma, 15. maddede “Sağlık Gözetimi”nde bulunma ve 16-17. maddelerinde “Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitim”lerine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirme gibi yükümlülükler hükme bağlanmıştır.

3.2.2. Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanların, 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 yükümlü kılınmışlardır. Bu doğrultuda çalışan, işyerindeki üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine ve teçhizatla ilgili ciddi ve yakın bir tehlike sezdiklerinde derhal işverene veya çalışan temsilcisine haber vermek gibi yükümlülükler de hükme bağlanmıştır (md.19/6331 İSGK).

3.2.3. Devletin Yükümlülükleri

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, devletin yükümlülüklerini sadece teftiş, idari para cezası veya Kanun'da belirtilen ilgili yönetmelik ve tebliğlerin hazırlanması ile sınırlı tutmamış, sağlık ve güvenlik hizmetlerinin daha etkin ve sürdürülebilirliğini sağlamak için bir takım sorunlulukları ve desteklerin verilmesini de düzenlemiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 163).

Kanun'un 7. maddesinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi” başlığı altında devletin belli şartlar kapsamında işletmelere destek sağlaması hükümlerine yer verilmiştir (md.7/6331 İSGK). 21. maddesinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” başlığı altında da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulan Konsey'in sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesinden İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sorumlu tutulmuştur (md.21/6331 İSGK).

3.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Getirdiği Yenilikler

3.3.1. Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut şartların iyileştirilmesi için çalışanların da görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanmasına ilişkin hüküm 18. maddede belirlenmiştir. Buna göre; İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması hususunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa da çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği konularında belli imkanlar tanımaktadır. Söz konusu bu imkanlar; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması ile yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartların çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması olarak düzenlenmiştir (md.18/6331 İSGK).

Bu hüküm, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alanlarda yönetim sürecine katılımı ve bunun nasıl olması gerektiğini açıkça hükme bağlaması açısından olumlu bir bakış açısını yakalamakta olup, bu bakış açısı, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorunların çözümlenmesinde üretim sürecinde fiilen yer alan çalışanların da görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması ile birlikte bütün tarafların süreçlere aktif olarak katılmasına imkan tanımaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 155).

3.3.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 16. maddesinde düzenlenen çalışanların bilgilendirilmesini hükme bağlamış ve işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işvereni, çalışanların ve çalışan temsilcilerinin işyerinin özelliklerine göre, işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri, risk değerlendirmesi sonucu elde edilen bilgilerin ve kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukların bilgilendirilmesi hususlarında yükümlü kılmıştır (md.16/6331 İSGK).

Aynı Kanun'un 17.maddesinde çalışanların eğitimi hususu düzenlenmiş olup, "işveren çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar" hükmü düzenlenmiştir. Madde, eğitimin özellikle işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilmesini, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenmesini, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanmasını öngörmektedir (md.17/6331 İSGK).

3.3.3. Önleme Anlayışı

İş sağlığı ve güvenliği anlayışı temelde iki anlayış üzerine odaklanmaktadır. Bunlar; önleme ve koruma ile tazmin anlayışıdır. Önleme

ve koruma, muhtemel iş kazası ve meslek hastalığı riskini ortadan kaldırmayı, tazmin ise iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra sigortalının ya da yakınlarının maddi ve manevi kayıplarını bir nebze de olsa telafi etmeye yöneliktir. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili esas odaklanması gereken anlayış ise önleme ve koruma olmaktadır. Önleme ve koruma kavramları her ne kadar birbirine yakın kelimeler gibi gözükse de anlam olarak farklıdır. Koruma kavramı, risklerin gerçekleşmesi durumunda ortaya çıkan zarardan en az etkilenebilmek için alınan tedbirler iken, önleme kavramı; muhtemel risklerin tespit edilmesi ve risklerin gerçekleşmemesi için alınan tedbirlerdir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise, genel anlamda önleme anlayışı üzerine inşa edilmiştir.

3.3.4. İş Güvenliği Uzmanı ve İşyeri Hekimi Çalıştırma Zorunluluğu

Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına ilişkin çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulabilmesi amacıyla işverene, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir. Eğer çalışanları arasında istenilen niteliklere sahip personel yoksa ya bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak, yahut da belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenecektir (md.6/6331 İSGK).

3.3.5. Tedrici Uygulama

Bütün işyerlerini ve bütün çalışanları kapsamına almada tedrici bir yöntem belirlemiş olan Kanun, bu durumu bütün maddelerin tamamen yürürlüğe gireceği 3 yıl sonra gerçekleşecektir. Kanun koyucu, iş hayatının Kanun hükümlerine entegrasyonunu sağlamak üzere bir geçiş dönemi öngörmüş ve bu süreçte işletmelerin gerekli uyumu sağlamaları için zaman tanımıştır. Fakat bu süreçte geçiş sürecinin iyi değerlendirilememesi, Kanun'un yeterince anlatılmaması ve dolayısıyla iş hayatında çeşitli tepkilerin oluşması gibi sorunlar muhtemeldir. Söz konusu gerçekleşmesi muhtemel sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik, ilgili kurumların bu konudaki bilgilendirmeleri zamanında yapılmalı, iş hayatına Kanun'un getirdikleri anlatılmalı, yapılması gerekenler ile alınması gereken önlemler konusunda iş dünyası bilgilendirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli proje çalışmalarısıyla da bilinç ve kültür artırılmalıdır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 156).

3.3.6. Küçük İşletmelere Destek

Kanun'un İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için Bakanlık tarafından, Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine destek sağlanabilmektedir. Bakanlar Kurulu aynı zamanda ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de destek almasına karar verebilmektedir. Fakat yapılan kontroller sırasında, istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığının tespiti halinde, işverenlere

tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten 3 yıl süreyle faydalanamazlar (md.7/6331 İSGK).

3.3.7. Risklerden Korunma İlkeleri

Yeni Kanun, işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmede birtakım göz önünde bulundurması gereken ilkeleri belirlemiş ve Kanun'un 5. Maddesinde bu durumu hükme bağlamıştır. Söz konusu ilkeler; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek yahut önlenemiyorsa en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeleri olanı, tehlikesiz olanla veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermektir (md.5/6331 İSGK).

3.3.8. Sağlık Gözetimi Yükümlülüğü

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun işverenler açısından getirdiği bir başka yükümlülük de çalışanlarının sağlık gözetimlerinin yapılması yönündedir. Bu durum Kanun'un 15. Maddesinde düzenlenmektedir. İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını ve çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaştırmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır. Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta sayılan işlerde çalışacaklar, o işe uygunluğunu sağlık raporu ile belgelendirmek zorundadır ve çalışandan alınan sağlık raporunun gizliliği esastır. 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 ve sağlık raporunun maliyeti işçiye yansıtılmaz, işveren tarafından karşılanır (md. 15/6331 İSGK).

3.3.9. Çalışan Temsilcisi

İşyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde tutularak dengeli dağılıma itina göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, belirtilen sayılarda işveren tarafından çalışan temsilcisi görevlendirilir. Söz konusu bu sayılar; 2-50 çalışanı olan işyerlerinde 1, 51-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 2, 101-500 çalışanı bulunan işyerlerinde 3, 5001-1000 çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1001-2000 çalışanı bulunan işyerlerinde 5 ve 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6 çalışan temsilci görevlendirilmek durumundadır. Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumlarında baş temsilci, çalışan temsilcileri arasından seçimle belirlenir. Çalışan temsilcileri riskleri yok etmek veya azaltmak için işverene

öneride bulunur ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir ve görevlerini yerine getirmede işveren gerekli imkanları sunmak zorundadır. İşyerinde sendika temsilcisinin varlığı halinde, işyeri sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak da görev yapar (md.20/6331 İSGK).

Görüldüğü üzere, yeni Kanun'la birlikte etkili ve verimli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaya yönelik ciddi adımlar atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri sadece işverenler tarafından alınması gereken bir dizi önlemlerden ibaret olmayıp, o işyerinde bulunan herkesin aktif olarak bu süreçte rol alması ve herkesin katılımının sağlanacağı görev ve bilinçten oluşmaktadır. Çalışan temsilcilerinin Kanun'da yerini alması da bu düşüncüyü destekler niteliktedir.

3.3.10. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere oluşturulan Konsey, yılda iki defa olağan toplanır ve Konsey'in çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenir. Sekreteryaya işleri ise İş Sağlığı ve Güvenliği Müdürlüğünce yürütülür (md. 21/6331 İSGK). Yılda iki defa olağan toplanan Konsey'in aldığı kararlar sadece tavsiye niteliğinde olduğundan tarafları bağlayıcılığı yoktur.

3.3.11. Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, Kanun'un 3. maddesinde tanımlanmış ve buna göre "Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birim" olarak ifade edilmiştir (md.3/6331 İSGK).

Kanun'a göre, ortak sağlık ve güvenli birimi olarak iş sağlığı ve güvenliği birimi sunabilecek birimlerin sınırları çizilmiş ve Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ve Türk Ticaret Kanunu kapsamında faaliyet gösteren şirketler özelliği göstermesi, söz konusu hizmeti sunabilmek için gerekli donanıma ve personele sahip olması ve Bakanlık tarafından yetkilendirilmesi esas kılınmıştır.

3.3.12. Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işverenlere getirilen bir başka yükümlülük de güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi alma zorunluluğudur. Buna göre Kanun işverenleri, işletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu hazırlanması ve hazırlanan güvenlik raporlarının içeriğini ve yeterliliklerini Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilmelerini hükme bağlamıştır (md.29/6331 İSGK).

4. 6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NUN BERABERİNDE GETİRDİĞİ TEMEL SORUNLAR

Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odası Birliği tarafından hazırlanan “Çalışma Hayatında, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı raporda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili temel sorunlar ele alınmıştır. Bu sorunlar; 50’den az işçi çalıştıran ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri sahibi işverenlerin yetki ve yükümlülükleri bakımından sorunlar, risk değerlendirmesine ilişkin sorunlar, hizmet sunumundan kaynaklanan sorunlar, işyeri hekimi çalışma süresine ilişkin sorunlar, bilgilendirme ve sorunların çözümüne destek verilmemesinden kaynaklanan sorunlar, İSG KATİP sisteminden kaynaklanan sorunlar, Kanunun öngördüğü idari para cezalarına ilişkin sorunlar, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine sağlanacak destekle ilgili uygulama sorunları ve risk değerlendirmeye ilişkin sorunlardır. Önleme anlayışından hareketle hazırlanan ülkemizdeki ilk iş sağlığı ve güvenliği yasasının söz konusu bu muhtemel sorunları aşağıda detaylı bir şekilde ifade edilmektedir (turmob.org.tr, 2013: 5-8).

4.1. 50’den Az İşçi Çalıştıran Ve Az Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşyeri Sahibi İşverenlerin Yetki Ve Yükümlülükleri Bakımından Karşılaşılan Sorunlar

Az tehlikeli ve 50’nin altında işçi çalıştıran işverenlerden ekonomik ve teknik bakımdan beklenen bazı yetki ve yükümlülükler ve bunların mali külfeti oldukça ağırdır (Kurt, 12 Nisan 2013). İşçilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitimi aldırılması, risk değerlendirilmesinin yapılması, acil durumu planının yapılması, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde sağlık raporunun alınması, çalışan temsilcisinin ve destek elemanlarının seçilmesi, ilkyardım, tahliye ve yangın eğitimlerinin ve ortam analizlerinin yapılması gibi yükümlülükler ciddi yükümlülüklerdir. Dolayısıyla söz konusu bu yükümlülüklerin çoğu işveren tarafından gerek teknik gerekse ekonomik olarak yüklenilebilecek yükler değildir. İşe girişi esnasında alınan sağlık raporlarının alınması hususunda ciddi sorunlar yaşanmakta ve bu durum işverenler üzerinde külfet oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde mesleki eğitim aldırılması zorunluluğu ile ilgili olarak uygulamada bu eğitimlerin aldırılabilmesi kurumun kalmaması da ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı mesleki eğitimleri durdurmuş ve hatta eğitim aldırma imkansız bir hal almıştır (istanbulsmmmmodasi.org.tr, 2013: 6-7).

4.2. Risk Değerlendirmesine İlişkin Sorunlar

Bütün işyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılmış olması 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile zorunlu hale getirilmiş ve zorunluluk 30.12.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş ve kanunda belirtilen bu tarih dışında herhangi bir tamamlama süresi bulunmamaktadır. Uygulamaya ilişkin düzenlemeler de 29.12.2012 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğinde yer

almaktadır. Oysaki konunun uzmanı olarak yetiştirilmiş az sayıdaki işyeri hekimi ve iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi mümkün gözükmemektedir. Bilhassa A ve B grubu iş güvenliği uzmanlarının sayıca az olması halen sadece 50 ve üzerindeki çok tehlikeli işyerlerinin ihtiyacını bile karşılamaktan uzaktır. Bununla birlikte C grubu uzmanlara tanınan tehlikeli işyerlerindeki çalışma ve 750 gün mesleki tecrübe ile mesleğe uygun çok tehlikeli işyerinde çalışma hakkının bile söz konusu talebi karşılayabilmesi mümkün değildir (turmob.org.tr, 2013: 6).

4.3. Hizmet Sunumundan Kaynaklanan Sorunlar

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri sadece kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkili kılınmıştır. Sınır illerin dışında faaliyet gösterebilmeleri ancak Yönetmelikte belirtilen şartların sağlanarak o illerde şube açılması ile mümkündür. Bu kadar çok ilde her firmanın Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi oluşturması halinde ise ülkemizi Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi mezarlığına dönüştürebilecektir. İş güvenliği uzmanlarına herhangi bir kısıtlama yoluna gidilmemiş ancak OSGB'lerin faaliyet göstermesini de sadece sınır komşusuyla sınırlandırmıştır. OSGB'lerin söz konusu bu sınırlandırılmasının kaldırılması ve faaliyetlerine ülke genelinde devam edebilmeleri önem arz etmektedir. Bunların yanı sıra OSGB'lerin her yerde açılması ile birlikte bazı bölgelerde OSGB arz fazlası oluşturması da karşılaşılabilecek sorunlar arasında yer almaktadır (Kurt, 10 Mayıs 2013).

4.4. İşyeri Hekimi Çalışma Süresine İlişkin Sorunlar

İşyeri hekimlerinin çalışma sürelerinin uzun olması ve mevcut durumda sadece 50 ve üzeri işyerleri için dahi işyeri hekimi bulunamaması karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır (istanbulsmmmodasi.org.tr, 2013: 10).

4.5. Bilgilendirme Ve Sorunların Çözümüne Destek Verilmemesinden Kaynaklanan Sorunlar

6331 sayılı Kanun yürürlüğe girmesiyle birlikte pek çok uygulamada sorunlarla karşılaşmış olup, işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerine ve vatandaşlara destek verilmemiştir. Sorunu ortadan kaldırmaya yönelik merkezi bir yapı olarak örgütlenen İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü bünyesinde hizmet verecek ve Ankara'ya gidilmesine gerek kalmaksızın çözecek bir yapının kurulması ve taşra birimlerinden de bilhassa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinden de faydalanılması gerekmektedir (turmob.org.tr, 2013: 7).

4.6. İsg Katip Sisteminden Kaynaklanan Sorunlar

Çalışma ve Oysal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi sözleşme bildirimlerine ilişkin iş ve işlemlerin daha etkin ve hızlı yürütülebilmesi amacıyla İSG-KATİP programı hazırlanmıştır. Program 15.02.2013 tarihi itibarıyla bütün işyerlerinin kullanımına açılmıştır. Bütün verilerin elektronik

ortmda takibi ve başvuruların elektronik ortamda yapılması son derece isabetli bir uygulamadır (Kurt, 29 Mart 2013).

Her ne kadar yeni bir program olma özelliğini korusa da İSG KATİP programı arzu edilen verimlilikte çalışmamaktadır. İSG KATİP sistemi SGK ile uyumlu olsa da buna rağmen uygulamada zaman zaman veriler görünememekte ve SGK elektronik sisteminde kullanılmayan bir veri olan işyeri yetkilisi esasına göre çalıştırılmaktadır. Halbuki SGK'da e-bildirge kullanıcısı esasına göre işleyen bir mekanizma söz konusudur. Söz konusu uygulama işverenlerin iş güvenliği uzmanının takibini yapabilmesi bakımından iyi niyetli bir sistem gibi gözükse de uygulamada bu verileri SGK kayıtlarıyla uyumlu olmamasından dolayı pek çok işyeri iş güvenliği uzmanı yahut işyeri hekimi ataması yapamamaktadır (Kurt, 22 Mart 2013).

4.7. Kanunun Öngördüğü İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar

6331 sayılı Kanun ile birlikte getirilen idari para cezaları ölçülük ve adalet ilkeleri ile bağdaşmamaktadır. Mesela 500 kişinin çalıştığı bir işyerinde bir işyeri hekimi ile iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görevlendirilmemesi halinde her bir kişi için ve aykırılığın devam ettiği her ay için 5.354 TL idari para cezası uygulanmaktadır. Bunun yanı sıra aynı hükümler1 yahut 2 kişinin çalıştığı işyerlerine de uygulanmaktadır. 500 kişinin çalıştığı işyeri için geçerli ceza tutarlar, 1 yahut 2 kişinin çalıştığı işyerleri için de geçerlidir. Yasa aynı zamanda az tehlikeli sınıfta yer alan ve bir işçisi olan işyerleri de kapsamına alacak şekilde risk değerlendirmesi yapılması zorunluluğunu getirmiş ve bu zorunluluğa uymayanlar ile ilgili olarak Ocak ayı için 3.234 TL, bu aykırılığın devam etmesi halinde her ay için 4.851 TL ceza uygulanmasını öngörmüştür. Bu cezalar adil olmamakla birlikte, küçük çaplı işyerlerinde böyle büyük idari para cezalarının uygulanabilirliği de oldukça zor ve hatta imkansızdır. Bu düzenlemelerin bir sonucu olarak cezalara muhatap olacak pek çok işyeri kapanma tehlikesi ile karşı karşıya gelebilecektir. İdari para cezalarının işyerinde çalışan işçi sayısına ve işlenen fiile göre farklı ve kamul tutarlarda belirlenmesi bu sorunu ortadan kaldıracaktır (turmob.org.tr, 2013: 7).

4.8. İş Sağlığı Ve Güvenliği Hizmetlerine Sağlanacak Destekle İlgili Uygulama Sorunları

6331 sayılı Kanununun 6 ncı maddesi ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları kapsayacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverene birtakım yükümlülükler getirilmiştir. Bu yükümlülüklerden bazıları; işveren çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer personeli görevlendirmek, görevlendirdikleri kişilerin faaliyetlerini icra edebilmeleri için araç, gere.i mekan ve zaman gibi bütün ihtiyaçları tedarik etmek, işyerinde yürütülen sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütenler arasında işbirliğini ve koordinasyonu sağlamaktır. Bunların yanı sıra çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği hususlarla ilgili olarak görevlendirdikleri kişi yahut hizmet aldıkları kurum ve kuruluşlar ile kendi işyerine gelen çalışanları ve

bunların işverenlerini bilgilendirmek işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sağlamak üzere yükümlülükleri arasında sayılmaktadır (md.6/6331 İSGK).

6331 sayılı Kanunun 7 nci maddesinde ise iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi ile ilgili hükümler yer almaktadır. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirli şartların sağlanması ile birlikte destek alınabileceği hükme bağlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşları hariç olmak üzere ondan az çalışanı bulunanlar arasında çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilmekte iken ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin faydalanması Bakanlar Kurulu kararı ile mümkün olabilmektedir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı açısından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edileceğine ilişkin düzenleme yer almaktadır (md.7/6331 İSGK).

Bu düzenlemelerle ilgili olarak uygulamada bazı belirsizlikler söz konusudur. Kanunda devlet desteğinin ne şekilde elde edileceği ile ilgili açık bir hükme rastlanmamaktadır. Bu belirsizliğin giderilmesi ile ilgili olarak düzenlemelerin ise bir an önce çıkarılması gerekmektedir (turmob.org.tr, 2013:8).

4.9. Risk Değerlendirmeye İlişkin Sorunlar

6331 sayılı Kanunun 10 uncu maddesinde risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma ile ilgili düzenlemeler söz konusudur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak yahut yaptıрма, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ile kullanılması gereken koruyucu donanımı yahut ekipmanı belirleme ve çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmanın yapılmasını sağlama ile yükümlü tutulmuştur. İşyerlerinde söz konusu iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, çalışma şekilleri ve yöntemleri, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini sağlayacak ve işyerinin idari yapılanmasının her yerinde uygulanabilir nitelikte olması esastır (md.10/6331 İSGK). Söz konusu bu düzenleme ile birlikte tamamlama süresi öngörülmemiş ve uygulamada pek sorunun yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Dolayısıyla 2013 yılının bu sistemin oturması için uygulama yılı olarak kabul edilmesi ve cezai uygulamaların uygulanmaması daha isabetli olacaktır (turmob.org.tr, 2013: 8).

SONUÇ

Koruma ve önleme ile tazmin anlayışı üzerine odaklanan iş sağlığı ve güvenliği, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak ve mevcut şartları iyileştirmek için işçi ve işverenlere birtakım görev ve sorumluluk yükleyen ve bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği politikaları üreten bir anlayıştan ibarettir. İş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonra tazmin anlayışı

üzerine geliştirilen politikaların maliyeti ile iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkmadan önceki önleme ve korumaya yönelik geliştirilen politikaların maliyeti karşılaştırıldığında daha maliyetli olan elbette tazmin anlayışına yönelik politikalar olacaktır. Burada önemle vurgulamak gerekir ki, işin maliyet boyutundan ziyade öncelikle insan hayatının korunması ve iyileştirilmesi bilinci üzerine konuyu ele almak ve bu anlamdaki alınabilecek önlem ve tedbirler üzerinde odaklanarak politikalar geliştirmek gerekmektedir. Sonuç itibarıyla de zaten, hem insan sağlığı korunmuş ve iyileştirilmiş olacak, hem de kendiliğinden iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıktıktan sonraki olası maliyetler minimize edilmiş olacaktır.

İş kazası ve meslek hastalığının çalışanlara, işverenlere, devlete ve sendikalara, yani hemen hemen çalışma hayatının önemli aktörlerine etkileri bulunmaktadır. İş kazasına ve meslek hastalığına uğrayan çalışanın kendisinin çektiği acıların yanı sıra geride kalan yakınlarının yoksunlukları, işverenin katlanmak zorunda kaldığı maddi ve manevi tazminatlar, devletin iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik geliri ve geçici iş göremezlik ödeneği gibi külfetlere katlanması ilk akla gelenlerdir. Sendikalar açısından duruma bakıldığında ise, üyesi bulunduğu işçinin iş kazası veya meslek hastalığına uğraması, sendika tarafından üyelerinin çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi ile ilgili eksikliklerinin gün yüzüne çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Yani gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sonucu, bu durumdan zarar görecektir olan sadece çalışan veya işveren olmamaktadır. Yeni Kanun, bu problemler henüz ortaya çıkmadan gerekli önlemlerin alınması öngörmektedir.

20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında kabul edilmiş ilk kanun olması açısından büyük önem arz etmektedir. Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasına yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümünde yer alan "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığı altındaki hükümlerden, tüzük ve yönetmeliklerden faydalanılmaktaydı. Dar kapsamlı olan bu düzenlemeler, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte genişletilmiştir. Önleme anlayışı üzerine inşa edilen Kanun, daha iş kazaları ve meslek hastalıkları ortaya çıkmadan önce alınabilecek önlemleri almaya yönelik düzenlemelere yer vermiştir.

Söz konusu Kanun, kapsam itibarıyla bütün işçilerle birlikte diğer çalışanları da kapsamına almış ve düzenlemelerde herhangi bir çalışan sınırı getirmemiştir. Bir başka ifadeyle bin işçiye sahip işyeri de bir işçi çalıştıran işyeri de kanunun kapsamına alınmıştır ve bu durum iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması bakımından önemli bir düzenlemedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 166).

Çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda kararlara katılması ve görüşlerinin alınması hususu, çok önemli bir gelişmedir. Bu husus, çalışanları iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması konusunda daha hassas yapacak ve geliştirilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine titizlikle uymalarını da sağlayacaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında olmazsa olmazlardan olan eğitim ve bilgilendirme konuları Kanun'da yerini almıştır. Eğitimin bilhassa işe başlamadan önce verilmesi gerektiği önemle vurgulanmıştır.

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun belki de en önemli özelliği, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında tarafların aktif katılımını sağlamak, yükümlülükleri genişletmek ve bütün bunları hükme bağlayarak yükümlülüklerin yerine getirilmesini cezai müeyyidelerle sağlamaktır. Fakat her ne kadar yasalarda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik olarak düzenlemeler yer alsa da, bu hükümlerin uygulamada yer almasını sağlamak da bir o kadar önemlidir. Yani sıkı bir denetim ile birlikte, işveren karşısında pazarlık gücü zayıf olan işçinin hak ve menfaatleri sağlanmış olacaktır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği pek çok olumlu düzenlemenin yanı sıra birtakım problemleri de beraberinde getirmiştir. Belki de en önemli sorun işverenlerin kanun hükümlerinin hayata geçirilmesi bakımından yeterli bir geçiş sürecine sahip olamamalarıdır. Gerek yeterli bir geçiş sürecine sahip olamama gerekse bazı düzenlemelerin nasıl gerçekleştirileceğine dair bir açıklık bulunmaması kanun hükümlerinin uygulanmasını güçleştirmekte ve pek çok işveren bu durumdan olumsuz etkilenmektedir.

Her ne kadar birtakım olumsuzlukları beraberinde de getirirse ilk iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik kabul edilen bir düzenleme olması bakımından önemli bir gelişmedir. Söz konusu aksaklıkların yaşanması muhtemeldir ve ilerleyen yıllarda elbette ki değişen koşullara göre güncellenecek ve iş sağlığı ve güvenliğinin etkin bir şekilde sağlanmasına hizmet edecek etkin bir kanundan söz etmek mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

1. DEMİR, Fevzi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı-1: İş Kazaları Kader Değildir!, www.gozlemgazetesi.com, 08.06.2012
2. ILO, XIX World Congress on Safety and Health at Work: İstanbul Turkey, 11-15 September 2011, 2011
3. KARACAN, Esin, ERDOĞAN, Özlem Nazan, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21) 2011/1: 102-116
4. KORKMAZ, Adem, AVSALLI, Hüseyin, “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Ağustos 2012, Sayı: 26, ss.153-167
5. KURT, Resul, İSMMMO'dan İş Güvenliği Sorunlarına Çözüm Önerisi, 12 Nisan 2013, Dünya Gazetesi, <http://www.dunya.com/ismmmmodan-is-guvenligi-sorunlarina-cozum-onerisi-151676yy.htm> (ET: 29.10.2013)

6. KURT, Resul, İş Güvenliğinde Uygulama Sorunları, 10 Mayıs 2013, Dünya Gazetesi, <http://www.dunya.com/is-guvenliginde-uygulama-sorunlari-151949yy.htm>, (ET: 29.10.2013)
7. KURT, Resul, İSG'de Sorunlar Çözümler, Dünya Gazetesi, 29 Mart 2013, <http://www.dunya.com/isgde-sorunlar-cozumler-151535yy.htm>, (ET: 29.10.2013)
8. KURT, Resul, İSG'de Sorunlar ve Çözümler, Dünya Gazetesi, 22 Mart 2013, <http://www.dunya.com/isgde-sorunlar-ve-cozumler-151463yy.htm>, (ET: 29.10.2013)
9. SGK İstatistik Yıllığı, 2008, www.sgk.gov.tr, ET: 12.02.2013
10. SGK İstatistik Yıllığı, 2009, www.sgk.gov.tr, ET: 12.02.2013
11. SGK İstatistik Yıllığı, 2010, www.sgk.gov.tr, ET: 12.02.2013
12. SGK İstatistik Yıllığı, 2011, www.sgk.gov.tr, ET: 12.02.2013
13. SWEA/ISA, Aktaran EUROGIP, Statistical review of occupational injuries Sweden 2008-2009 data, September 2011, Ref.Eurogip- 65/E, http://www.eurogip.fr/en/docs/Eurogip_Point_stat_Sweden_08_09EN.pdf, ET: 13.02.2013
14. TÜİK, www.tuik.gov.tr, ET: 12.02.2013
15. <http://www.turmob.org.tr/DBCContent.aspx?param=w3dpFaj3b4Og2nnj0SzjyDD+sivfdhMrH2KEWkFsCYil1vvRn46Z09PNj7G1bvahSRaLh25q08WO3IrvamhD2/uvIe5Vzno>, (ET:29.10.2013), Çalışma Hayatında, İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerilerine İlişkin Rapor, Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği, Ankara, 14 Mayıs 2013
16. <http://laborsta.ilo.org/STP/guest#467>, ET: 30.10.2013
17. <http://www.istanbulsmmmmodasi.org.tr/googlesearch.asp?cx=001011403387213313453%3Aamgntn0wzpb0&cof=FORID%3A9&ie=UTF-8&q=i%25%2F%20sa%2C%2F%20C4%2B1%2C%2F%20C4%2B1>, (ET: 29.10.2013), 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Uygulamasına Yönelik Sorunlar ve Çözüm Önerileri Hakkında Rapor, 1 Şubat 2013
18. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, www.mevzuat.gov.tr, ET: 13.02.2013