

Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

Adem KORKMAZ*
Hüseyin AVSALLI**

ÖZET

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın kabul edilmesiyle çalışanlar ve iş dünyası açısından önemli bir dönem başlamış oldu. 6331 sayılı kanun, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemli düzenlemeler getirmekte, iş sağlığı ve güvenliğinde "tazmin edici" yaklaşım yerine daha çok "önleyici" bir yaklaşım sergilemektedir. Böylece iş kazaları ve meslek hastalıklarının sonuçlarıyla mücadele etmenin zorluğu ve maliyeti karşısında bu kaza ve hastalıklar ortaya çıkmadan önlemeyi, kaynağında yok etmeyi hedef alan çağdaş standartlarda bir düzen kurgulamaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin mutlak anlamda sorumluluklarını açıkça düzenleyen kanun, ayrıca, işyerlerinde ve ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçiler ile işverenler arasında etkin diyalog mekanizmaları da getirerek ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sayısının azaltılmasında tarafların rollerini ve sorumluluklarını arttırmaktadır. Devletin de, küçük işletmelerin (1-9 işçi çalıştıran işletmeler) iş sağlığı ve güvenliği maliyetlerine katılması da uygulamanın yaygınlaştırılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: *iş sağlığı ve güvenliği, iş sağlığı, iş güvenliği*

A New Stage in Work Life: Work Health and Safety Law No. 6331

ABSTRACT

The approval of Work Health and Safety Law no. 6331 has initiated a new stage both for employers and business world. Law number 6331 has brought significant regulations concerning the work health and safety on the one hand, on the other this law introduces the new approach of "precautionary" instead of existing "regulatory" approach for work health and safety. In this regard the law aims to avoid accidents and illnesses before they occur and to terminate these problems at their resources against the heavy burden and difficulties of combat against the results of work accidents and illnesses. By doing so the law aims to design a system with modern standards. This law clearly regulates the responsibilities of employees in an absolute manner concerning work health and safety. Moreover it has brought efficient dialog mechanisms between employers and employees at the work place and national levels in order to increase the roles and responsibilities of parties, the employers and employees, to reduce one of the important problems of Turkey, namely the work place accidents and illnesses. For increasing the dissemination and the widening of the implementation of this law, the government should share the burden of work health and safety costs for micro business (between 1 and 9 employers).

Key Words: *Work Health and Safety, work health, work safety*

* Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Isparta/Türkiye
akorkmaz15@hotmail.com

** Dr. Öğretim Görevlisi, Akdeniz Üniversitesi Alanya İşletme Fakültesi Öğretim Üyesi

Giriş

İş sağlığı ve güvenliği konusu, günümüz çalışma hayatı ve çalışma hukukunun önemli bir boyutunu oluşturmaktadır. İş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınarak uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması işçiler, işverenler ve nihayet sosyal güvenlik sistemleri için önemli sonuçlar ortaya koyar. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan işçinin korunması ilkesi, yalnızca işçilerin işverenden bir alacağına ortaya çıkmasıyla sınırlı değildir. Önleyici politikalarla işçilerin fiziki ve psikolojik varlıklarıyla işçilerin muhtemel zararlardan korunması oldukça önemlidir. İş sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının meydana gelmeden önce önlenmesidir. Türkiye'de her yıl yaklaşık 77.000 iş kazası meydana gelmekte, bu kazalarda 1.000'den fazla işçi hayatını kaybetmekte, 5.000'den fazla da işçi de sakat kalmaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarının nedeni ise genellikle işyeri ve çalışma koşullarıdır. İşyerinde bütün kararları alan, bütün kuralları koyan işveren olduğuna göre, sağlıklı ve güvenli iş koşullarının oluşturulmasında temel görev de işverene aittir (Yürük: turkhukuksitesi.com:16.09.2012).

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği 4857 Sayılı Kanunun 5.Bölümünde 77-89.maddeleri ve diğer kanunlardaki düzenlemeler çerçevesinde yürütülmektedir. Ancak, İş sağlığı ve güvenliği konusu ülkemizde uzunca zamandır tartışılmakta ve bu alanda müstakil bir kanun ve bu kanuna dayalı uygulama esaslarının belirlenmesi gerektiği ileri sürülmektedir. Bu konuda 20.06.2012 tarih ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş olup, bu kanunun geçiş maddelerinin tamamı yürürlüğe girince iş sağlığı ve güvenliği konusu ayrı bir kanun ve mevzuat olarak hukuk sistemimizdeki yerini almış olacaktır. Bu bölümde, iş sağlığı ve güvenliği konusu yeni mevzuat çerçevesinde (6331 Sayılı Kanun) ele alınacak olup, bu kanunun yürürlüğe girmeyen maddeleriyle ilgili mevcut Kanunlar ve yönetmelikler çerçevesinde yürütülecektir. Ayrıca 6331 Sayılı Kanun'da belirtilen uygulama yönetmelikleri de henüz hazırlanmamış bulunmakta, yeni kanun çerçevesinde ilgili uygulama yönetmelikleri çıkıncaya kadar, önceki mevzuata ilişkin ve bu kanunun emredici düzenlemelerine aykırı olmayan hükümleri geçerli olacaktır.

Bu çalışmamızda, yeni kabul edilmiş bu kanunun genel özellikleri, iş hayatına getirdiği yeni kurumsal yapılar ve getirilen düzenlemelerin iş dünyasına olası etkileri analiz etkileri ortaya konulmaya çalışılacaktır. Kanunun yeni yayınlanmış olup, sınırlı sayıdaki literatürden yararlanılmış, kanun metinleri üzerinden bir çalışma yapılarak yeni çalışmalara kaynaklık etmesi amaçlanmıştır.

1.İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun Genel Çerçevesi

20.06.2012 tarihinde 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5 bölüm ve 39 madde'den oluşan Kanun'un amacı ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir (6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Md.1). Beş bölümden oluşan kanunun birinci bölümü(Md 1-3); Amaç, Kapsam ve Tanımlar, ikinci bölümü(Md.4-20); İşverenler İle Çalışanların Görev, Yetki Ve Yükümlülükleri, üçüncü bölümü(Md.21-23); Konsey, Kurul ve Koordinasyon, dördüncü bölümü(Md.24-27), Teftiş, İnceleme, Araştırma, Müfettişin Yetki, Yükümlülük ve Sorumluluğu,beşinci bölüm(Md.28-39); Çeşitli ve Geçici

Hükümler şeklinde sistematize edilmiş, mevzuatımızın ilk Bağımsız İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunudur. Kanun'un 30.maddesi, ilgili bakanlıkların da görüşünün alınması suretiyle Kanun'un uygulamasına ilişkin gerekli yönetmeliklerin hazırlanması görevini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na vermiştir. Bakanlığın uygulamada aksaklık ve sıkıntılar yaşanmaması için bir an önce gerekli ikincil mevzuatı hazırlayarak uygulayıcılara yol göstermelidir. Aksi halde, eski yönetmelik düzenlemeleri ile yeni kanun hükümleri arasında çeşitli ihtilaflar ortaya çıkabilecek ve gereksiz sorunlar yaşanabilecektir.

1.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Temel Özellikleri

Türkiye'nin ilk iş sağlığı ve güvenliği kanunu olarak, 6331 sayılı Kanun, genel bakımdan temel özelliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

1.1.1. Katılımcılık

Kanunda getirilen en önemli yeniliklerden birisi, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışanların doğrudan temsil edilmesinin sağlanması ve bu temsilin, çalışanların kendi aralarında seçilecek birinin olmasının temini için, Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifine uygun olarak "iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilciliği" sistemini öngörmüş olmasıdır (Demir, 2012/1, gozlemgazetesi.com, 06.07.2012). Böylece çalışanların işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili katılımı etkin hale getirilmektedir (Kılıç, Dünya Gazetesi, 26.08.2012).

Böylece, AB'nin 1989 tarihli 89/391 EEC sayılı direktifiyle de uyumlu olarak kanunun 2.maddesinde "çalışan temsilcisi" tanımı yapılmış, 18.maddesinde de, Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması konusu düzenlenmiştir. Kanunun bu anlayışı çalışanların yönetim sürecine katılımı ve bunun nasıl olması gerektiğini açıkça düzenlemesi bakımından olumlu olup, bu bakış açısı, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorunların çözümlenmesinde bütün tarafların süreçlere aktif olarak katılımı bir anlayış olarak kabul edilmesi bakımından da önemlidir.

1.1.2. Eğitimi ve Bilgilendirme

Kanun'un 16. maddesi, İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak; işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, işçilerin yasal hak ve sorumlulukları, İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler ve diğer konularda işçilerin bilgilendirilmesini öngörmektedir. Yine, 4.maddede "eğitim ve bilgi verilmesi" işverenin genel yükümlülüğü çerçevesinde değerlendirilmiş bulunmaktadır. Bütün bunlardan hareketle Kanunu, işyerlerinde yalnızca kurallar, yasaklar ve sınırlar çizmemiş, özünde bir "iş sağlığı güvenliği kültürü" oluşturmayı amaçlamıştır (Demir, gozlemgazetesi.com, 13.07.2012).

1.1.3. Önleyici İş Sağlığı ve Güvenliği Anlayışı

Kanun, günümüzün modern iş sağlığı ve kültürü olarak kabul edilen, iş kazası ve meslek hastalıkları ortaya çıkmadan kaynağında yok etmeyi hedefleyen önleyici bir anlayışa sahip olarak düzenlenmiştir. Risklere ve tehlikelere karşı nasıl korunacağından çok, riskleri ortadan kaldırmaya yönelik yani korumacı anlayış yerine önleyici anlayış

hakimdir. Kanununun 4.maddesinde, işyerlerinde mevcut riskleri ortadan kaldırarak güvenliğin sağlanması en önemli prensip olarak değerlendirilmektedir. İşin niteliği gereği risklerin ortadan kaldırılmasının mümkün olmadığı durumlarda ise, tehlikenin oluşturduğu risk analiz edilerek gerekli düzeltici faaliyetlerle kaynağında mücadele ile başlanılmasının gerekliliği vurgulanmıştır (Demir, www.gozlemgazetesi.com, 13.07.2012).

1.1.4. İş Sağlığı Ve Güvenliği Konusunda Profesyonel Hizmet ve Yardım Alma

İş sağlığı güvenliğinde arzu edilen amaçların gerçekleşmesi, iş yerlerinin çalışanlar için daha güvenli hale getirilmesi, risklerin kaynağında yok edilmesi, koruyucu değil önleyici yöntemin yerleşmesi için iş sağlığı ve güvenliği konusunun uzmanlık gerektiren, profesyonel yardım ihtiyacı doğuran teknik bir alan haline gelmiş bulunmaktadır. Her iş yerinde konusunda yetişmiş uzman bulunması mümkün olmamakta, olanlar da bir çok konuda eksik ve yetersizliklere sahip bulunmaktadır. Kanun'un 6. maddesi işletmelerin bu konuda profesyonel yardım alabilmeleri imkanı getirilmiş ve bu hizmetin temini için çeşitli yöntemler geliştirilmiştir (Demir, gozlemgazetesi.com, 20.12.2012).

1.1.5. Tedrici Uygulama

Bütün çalışanları tam olarak kapsama almada tedrici bir yöntem belirlemiş, bütün çalışanların kapsama alınması 3 yıl sonra gerçekleşecektir. Böylece kanun koyucu, iş hayatının kanunun öngördüğü sisteme entegrasyonunun sağlanması için bir geçiş dönemi öngörmüş, bu dönemde işletmelerin gerekli uyumu sağlamaları için zaman tanımıştır. Ancak, bu geçiş dönemlerinin iyi değerlendirilmemesi, kanunun yeterince anlatılamaması durumunda geçiş süreleri sonunda iş hayatında çeşitli tepkilerin oluşması muhtemeldir. Bu nedenle, ilgili kurumların bu konudaki bilgilendirmeleri zamanında yapmaları büyük önem taşımakta, kanunun getirdikleri iş hayatına anlatılmalı, yapılması gerekenler ile alınması gereken önlemler konusunda iş dünyası bilgilendirilmeli, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çeşitli proje çalışmalarıyla da bilinç ve kültür arttırılmalıdır.

1.1.6. Küçük İşletmelere Destek

Bütün işletmeler kapsama alınırken, iş sağlığı ve güvenliği Küçük işletmeler kapsama alınmış, ancak mali külfetlerin devlet tarafından karşılanması esası getirilmiştir. Böylece, iş sağlığı güvenliği konusuna kanun, bir sosyal politika aracı olarak bakmış ve amacın gerçekleşmesi için mali yükümlülük altına girmiştir. Kanun'un 7.maddesi; İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için, Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine bakanlıkça destek verilebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca bu destek bakanlar kurulunca az tehlikeli sınıfta yer alanlar içinde genişletilebilecektir (Md.7/I,a). Bu düzenlemeyle, 89/391 EEC sayılı Direktifin giriş kısmında da belirtilen küçük işletmelerin gelişmelerinin devam edebilmesi amaçlanmıştır (Demir, gozlemgazetesi.com, 20.07.2012). Kanununun 7/c hükmünde, bu özel destekten yararlanan işyerlerinde yapılan kontrol ve denetimlerde kayıtdışı işçi çalıştıran işverenlerin, yapılan destek ödemeleri geri alındıktan başka, 3 yıl süreyle de bu destekten yararlanmak için başvuru yapamayacakları düzenlenmesi de ayrı bir öneme

sahiptir. Yani desteklerle birlikte, kayıtdışı önleme amacı iç içe geçmiştir. Ancak, burada, küçük işletmelerin söz konusu destekten yararlanmaları için 9'dan fazla işçi çalıştırmama ya da ilave işçileri kayıtdışı çalıştırma eğilimi oluşturacağı da gözden uzak tutulmamalıdır.

1.2. Kapsam ve Yürürlük

Kanun, bazı küçük istisnalar dışında, bütün ülkedeki özel/kamu işletme, işyeri, işveren, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler dahil olmak üzere bütün "çalışanları" kapsamına almıştır (Md.2/1). Böylece, iş yaşamında yer alan tüm istihdam edilen kişileri kapsayacak şekilde, kamu ve özel sektör ayrımı veya özel kanunlardaki statüler bakımından ayırım yapılmadan bir "çalışan" tanımı getirilmiş, sadece işçiler değil, memur ve sözleşmeli personel gibi çalışanlarla birlikte, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uygulama alanı genişletilmiş, Avrupa Birliği mevzuatına uyum sağlanmıştır (Demir; gözlemgazetesi.com. 06.07.2012).

Kanun oldukça geniş bir kapsam öngörmekle birlikte, yine de bazı çalışanlar ve faaliyetler kapsam dışı tutulmuştur. Bunlar(Md.2);

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

b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.

c) Ev hizmetleri.

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

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

İstisnalar genel olarak incelendiğinde çalışan ve faaliyet bakımından kapsamın oldukça geniş olduğu, istisnaların ise oldukça dar tutulduğu söylenebilir. Yalnızca işçilerin değil kanunun geçiş süreci sonunda memurların da kapsama alınmış olmasının önemli bir yenilik olduğunu vurgulamak gerekir. Ancak, ev hizmetlerinde çalışma konusunun kapsam dışında bırakılmış olması bir eksiklik olarak nitelenebilecektir. Ev hizmetleri, iş kanunu bakımından da kapsam dışı bırakılmış olup, aslında iş kazaları bakımından ev hizmetleri de özellikle iş kazaları bakımından önemsiz sayılamayacak bir risk grubudur. Zira, günümüz ev hizmetlerinin içeriği değişmekte, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından daha riskli işler haline gelmektedir. Bu karşın, ev hizmetlerinde çalışanların büyük çoğunluğunun hiç bir sosyal güvence ve iş hukuku koruması altında bulunmadıkları, özellikle kentlerde hızla gelişen ve çalışan sayısının arttığı bir hizmet sektörü olduğu da dikkate alınır, kapsam bakımından bir eksiklik olarak nitelenebilir. Bu sorun yalnızca İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu bakımından değil, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu bakımından da önemli bir eksikliklerdir.

Yeni yasanın yürürlüğe girmesi konusunda tedricilik ilkesi benimsenmiş, bütün hükümleri hemen yürürlüğe girmemiş, kanunun emredici hükümleri karşısında işyerlerinin büyüklük ve faaliyette buldukları işlerin tehlike derecesine göre 6 ay ile 2 yıl arasında bir geçiş süreci öngörmüştür. Kanunun 38. maddesine göre;

1) "İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları" ile ilgili kanunun 6,7 ve 8. maddeleri; a) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve "az tehlikeli" sınıfta yer

alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, b)50'den az çalışanı olan "tehlikeli" ve "çok tehlikeli" sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, c)Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir(Md.38/1a),

2) Kanun'un; 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde (Md.38/1b).

3) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra(Md.38/1c),

Bu durumda, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinin ayırım gözetmeksizin tümünde "İşyeri Hekimleri ve İş Güvenliği Uzmanları" ile ilgili hükümler altı ay sonra (01.01.2013 tarihinden itibaren) yürürlüğe girecek demektir (Demir, gozlemgazetesi.com,03.08.2012).

Bu geçiş süreci tamamlandığında, memurlar da dahil olmak üzere bütün çalışanlar kanunun koruma kapsamına alınması oldukça önemli bir yeniliktir. Mevcut 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde halihazırdaki uygulamada 80 ve 81.maddede iş sağlığı ve güvenliğinin uygulamasındaki temel sorumluluklar 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işverenler için öngörülürken, bu kanun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel sorumluluklar bakımından bir istisna getirmemiş, yalnızca temel iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin temin edilmesinde küçük işletmelerin bu hizmetleri daha kolay temin edebilmesi ve ortaya çıkan maliyetler nedeniyle 1-9 işçi çalıştıranların iş sağlığı ve güvenliği hizmet maliyetlerin devletçe karşılanmasını öngörmektedir. Bu husus çok önemli bir düzenleme olup, iş kazası riski bakımından en riskli işletme ölçeği mikro işletmeler olduğundan ve bu işletmelerin mali yapılarının daha zayıf olmasından dolayı, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin şekilde yürütülmesi ve temel amaca ulaşılmasını temin etmesi bakımından oldukça olumludur.

2. İş Sağlığı ve Güvenliği Bakımından Tarafların Sorumlulukları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işvereni genel anlamda en önemli sorumlu kişi olarak nitelemiş, işverenin sorumluluğunu yalnızca önlemleri almakla sınırlı tutmamış, aynı zamanda alınan önlemlere uyulup uyulmadığını da izleyip, denetleme ve uygunsuzlukların giderilmesi görevini de vermiştir (Md.4/1). Kanun'un ikinci bölümünde 4,5,6,10,11,12,14, 15,16,17,18 ve 20, 22 ve 23.maddelerde oldukça geniş ve duraksamalara neden olmayacak açık düzenlemeler getirmiştir. işçinin sorumlulukları ise 19.madde de düzenlenirken, üçlü sorumluluk ilkesi gereği devlete de (bakanlık) 7,9 ve 21.maddelerde bir takım sorumluluk ve yükümlülükler verilmiştir.

2.1.İşverenin Sorumlulukları

iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenmesinden, yürütümü ve sonuçlarının denetlenmesinden günümüz modern anlayışlarına paralel olarak 6331 sayılı kanun da temel sorumluluğu işverene yüklemiş bulunmaktadır. Kanun, işverenin bu sorumluluklarını yerine getirirken uyması gereken temel ilkeleri sıralamıştır. Bunlar; (Md.5); risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, üretim sisteminin iş sağlığı ve güvenliği bakımından uygun hale getirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı daha az tehlikeli olanla değiştirmek, genel bir önleme politikası geliştirmek, toplu koruma önlemlerini bireysel koruma önlemlerine göre öncelemek, çalışanlara iş sağlığı ve güvenliğine uygun talimatlar vermek olarak sıralanmıştır.

Kanunun beşinci maddesi genel olarak incelendiğinde, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinden kaynaklanan sorumluluklarını yerine getirirken temel olarak iki noktaya odaklandığı görülmektedir. Bunlardan birincisi, iş sağlığı ve güvenliği bakımından riskleri kaynağında yok etmek. ikincisi ise, kaçınılması mümkün olmayan riskler varsa bunları analiz ederek çalışanların bu risklere karşı korumak. Başka bir ifadeyle, işverenler, çalışanlarının sağlık ve güvenliğini, iş ortamında oluşabilecek her türlü riske karşı önleme ve koruma sorumluluğu altındadır.

2.1.1. İşverenin Genel Sorumluluğu:

İşverenler, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür (Md.4/1). Kanun koyucu, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işvereni en geniş sorumluluk yükümüyle sorumlu tutmuştur. Bu kapsamda, risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgilendirme dahil her türlü önlemin alınması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanmasından, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesinden ve mevcut durumun iyileştirilmesinden sorumlu tutulmuştur (Md.4/1a). İşverenin sorumluluğu yalnızca önlem alma ve araçları bulundurmakla sınırlı tutulmamış, alınan önlemlere uyulup uyulmadığının izlenip, denetlenmesi ve uygunsuzlukların giderilmesinden (Md.4/1b), iş ortamının risk değerlendirmesinin yapılmasından (Md.4/1c), hayati ve özel tehlike bulunan yerlere görevliler dışındakilerin girmemesinden ((Md.4/1d) de sorumlu tutulmuştur. İşverenler, çalışanları işyerinde görevlendirirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göze almak zorundadır (Md.4/1ç).

İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan alması halinde de sorumlulukları devam etmekte (Md.4/2) ve iş sağlığı güvenliği hizmetlerinin maliyetlerinin işverence işçilere yansıtılması söz konusu olamayacaktır (Md.4/4). İşverenin sorumluluğu ile ilgili önemli bir diğer ilke de, çalışanların bu kanun ve diğer mevzuattan kaynaklanan görev ve sorumlulukları işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağıdır (Md.4/3).

2.1.2. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Örgütlemek

Kanun, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenmesi görevini işverene yüklemiştir. Bunları kısaca özetleyecek olursak;

-Çalışanları arasından iş güvenliği arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirmek (Md.6/a): buna göre, işverenlere yüklenen önemli sorumluluklardan biri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu konusundaki, 50 işçi çalıştırma şartı yerine, artık tek bir işçi çalıştırsalar bile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunda tutulmuş olmasıdır(Demir.gozlemgazetesi.com, 27.07.2012). İşyerinde bu nitelikte işçi bulunmuyor ise, bu hizmetlerin tamamı ya da bir kısmını "ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden" hizmet satın alarak yerine getirebilmesi de mümkündür.

-Görevlendirilen kişi/yada kuruluşların görevlerini yerine getirmek amacıyla gerekli araç, gereç, mekan ve zaman gibi gerekli şeyleri temin etmek (Md.6/b),

-Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak (Md.6/c),

-Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürüten kişi ya da kurum/kuruluşlarca yapılması istenilen tedbirleri yapmak(Md.6/ç),

-Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürüten kişilere, işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliklerini etkileyen ya da etkilemesi muhtemel konular hakkında bilgi vermek (Md.6/d).

2.1.3. Risk Değerlendirmesi, Kontrol, Ölçüm ve Araştırma Yapmak

Yasanın işverenlere yüklediği başka bir yenilik, AB'nin 89/391 EEC sayılı direktifi ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme 161 Sayılı Sözleşme¹ paralel olarak getirilen iş sağlığı ve güvenliğinin yeni ve gelişen yaklaşımı olan risk bazlı yaklaşımın temelini oluşturarak ve işyerlerindeki kenide has iş sağlığı ve güvenliği koşullarının değerlendirilerek ve gerekli önlemlerin neler olduğunun göz önünde bulundurulmasıyla belirlenmesi, yani risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğünü getirmiştir (Demir,gozlemgazetesi.com, 03.08.2012).

Bu bağlamda İşveren, belirli risklerden etkilenen çalışanların durumunu (Md.10/1a), kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi (Md.101b), işyerinin tertip ve düzenini (Md.10/1c), özel politika gerektiren gruplar (genç, yaşlı, engelli, gebe vb) ile kadın çalışanların durumunu (Md.10/1ç) dikkate alarak iş yerinde iş sağlığı ve güvenliği için risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür(Md.10/1).

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

İşveren, iş ortamında meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek çalışanlar ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır (Md.11/1a). Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak için gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yaparak acil durum planı hazırlar (Md.11/1b). Acil durumlarla mücadele için gerekli eğitilmiş personeli bulundurur, gerekli araç ve gereçleri sağlar ve gerekli tatbikatları yaptırır (Md.11/1c).

Çalışma ortamında, ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda, çalışanların işi bırakmalarını sağlanması ve ortamdaki uzaklaşmalarını sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar, araçları bulundurur ve gerekli talimatları ve organizasyonu gerçekleştirir (Md.12/1). Yani, işverenler iş ortamında meydana gelebilecek ani ve tehlikeli bir durum ortaya çıktığında çalışanların iş ortamından uzaklaştırılarak güvenli bir yere nakledilmelerini sağlamakla görevlidir.

Diğer taraftan kanunla gelen önemli bir yenilikte, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlamak ve böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamayacağı düzenlenmektedir (Md.12/2). Bu düzenlemenin amacı, işverenlerin çalışanlarının bilgi ve teknik donanımlarının ciddi ve yakın tehlikelere müdahale etme yeterliliğine ulaştırılmasını temin etmektir (Demir, gozlemgazetesi.com 10.08.2012).

Kanun,

¹ Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 7 Haziran 1985 yılında kabul ettiği bu sözleşme ülkemiz tarafından 07.01.2004 tarihinde kabul edilmiş ve 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı ile RG'de yayımlanmıştır.

2.1.5. Güvenlik Raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi hazırlama

Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri, işletme faaliyetlerine başlamadan önce, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak zorundadır (Md.29/1). söz konusu işyerlerinin işletmeye açılabilmesi için hazırlanmış bulunan raporların içerik ve yeterliliklerinin bakanlıkça incelenmesini tamamlamış olması gerekmektedir (Md.29/2).

2.1.6.Kayıt ve Bildirimde Bulunma

Kanun, işverenlere, işyerinde meydana gelen bütün iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmayı, gerekli raporları düzenlemeyi ve gerekli yerlere bildirimde bulunma sorumluluğunu vermiştir.

Buna göre, işveren

- Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler (Md.14/1a), 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 (Md.14/1b). Yine işveren, iş yerinde bir iş kazası meydana gelmiş ise kazadan sonraki üç işgünü içinde (Md.14/2a), ilgili birimlerce kendisine bir meslek hastalığı bildirilmişse öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde (Md.14/2b), Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

Diğer taraftan, 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 bildirmekle yükümlüdür (Md.14/4). Buna göre, kanunun getirmiş olduğu yeni bir uygulama da, özel veya kamu kurumu niteliğindeki sağlık kuruluşlarının da kendilerine intikal eden iş kazaları ile meslek hastalığı şüphesi veya tespiti bulunan vakaları Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğüdür (Demir, gozlemgazetesi.com, 17.08.2012).

2.1. 7. Sağlık Gözetimi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde önleyici politikaların bir uzantısı olarak, işveren işçilerinin sağlık durumlarını sürekli olarak gözetim altında tutmak ve bunları kayıt altına almak zorundadır. Bu bağlamda kanun, işverenleri, "çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla (Md15/1a) görevlendirmiştir. Yine, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde (talep etmeleri halinde) ve işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla (Md.15/1b) sağlık gözetiminde bulunmalarını düzenlemiştir. Yine, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacakların yapacakları işe uygun olduklarını sağlık raporuyla belgelemeden işe başlatılamaz (Md.15/2).

Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılmaz(Md.15/4). Ayrıca sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması için sağlık bilgileri gizli tutulur(Md.15/5).

2.1.8.Çalışanların Bilgilendirilmesi, Eğitimi ve Görüşlerinin Alınması

6331 Sayılı İş Sağlığı ve güvenliği kanununun özelliklerinden birisi olarak da ifade edilen işyerinde iş sağlığı ve kültürü oluşturma hedefinin bir uzantısı olarak kanun koyucu; çalışanların bilgilendirilmesi (Md.16), eğitimi (Md.17), görüşlerinin alınarak iş sağlığı güvenliği sürecine katılımlarının sağlanması (Md.18) konuları düzenlenmiştir.

İşverenler, bilgilendirme sorumluluğu kapsamında, çalışan ya da çalışan temsilcilerini; İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler (Md.16/Ia), kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar(Md.16/Ib), İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler (Md.16/Ic) konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür. Yine işverenler, 12.maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlarından doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında (Md.16/2a) da derhal bilgilendirme sorumluluğundadır. Ayrıca, risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanlarının ve çalışan temsilcilerinin ulaşmasını temin eder (Md16/2c).

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde insan unsurunun önemi ve çalışanların daha bilinçli ve şuurlu davranmalarını sağlamak için eğitim büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kanun, işverenleri iş sağlığı ve güvenliği eğitimini işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilmesini ve değişen yeni risklere ve durumlara göre de yenilenmesini ve düzenli aralıklarla tekrarlanması ı sağlamakla görevlendirilmiştir (Md.17/1). Kanun, çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitilmesini (Md.17/2) düzenlemiştir. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığı yakalanan çalışanına işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri hakkında ilave eğitim verilmesini ya da her hangi bir nedenle altı aydan fazla işten uzak kalanların yeniden işe başlamaları durumunda bilgi yenileme eğitimi verileceğini de düzenlemiş bulunmaktadır (Md.17/4).

İş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasındaki bir diğer önemli ayak ise, çalışanların görüşlerinin alınması ve süreçlere katılımlarının sağlanmasıdır. Bu bağlamda, kanunun 18.maddesi işverenlerin, çalışanlara, sendika temsilcilerine ya da çalışan temsilcilerinin; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif verme ve görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması (Md.18/1a) ve yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğe etkileri konusunda görüşlerinin alınmasını (Md.18/1b) temin etmesinden sorumlu kılmıştır. Yine Kanun, işverenleri, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin belli konularda "önceden" görüşlerinin alınmasını öngörmüştür (Md.18/2). Bu konular; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütecek iş yeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personelin görevlendirilmesinde, risk değerlendirmesi yapılmasında, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütümünde, çalışanların bilgilendirilmesinde ve çalışanlara verilecek eğitimlerin planlanması konularıdır.

2.2. İşçinin Sorumlulukları

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 (Md.19/1). Bu kapsamda; Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır (Md.19/2):

- 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.,
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- 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.
- Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

2.3. Devletin Sorumlulukları

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, kanunun ilgili maddelerinde devletin genel görevleri kapsamında (teftiş, idari para cezası ya da yasa da belirtilen ilgili yönetmelik ve tebliğlerin hazırlanması vs.) dışında da sağlık ve güvenlik hizmetlerinin daha etkin ve sürdürülebilirliğini sağlamak için bir takım sorumlulukları ve desteklerin verilmesini düzenlemiştir.

2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi

6331 Sayılı Kanun kapsam itibarıyla bütün işçi çalıştıran işyerlerini kapsam içine aldığından, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin mali yükü bakımından özellikle küçük işyerleri için önemli maliyetler ortaya çıkarabileceğinden devlet kendisine de bir takım yükümlülükler yüklemiştir. 7.maddede, Devlet tarafından desteklenecek işyerleri için iki temel kıstas getirilmiştir. Bunlardan birincisi çalışan sayısı, diğeri ise işin tehlike derecesi.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesinde kapsam, Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunan işletmelerden çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilecektir (Md.7/1a). Bu destekleme elbette kamuya önemli bir mali yük getirecektir. Ancak, kanun koyucu muhtemelen İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin önemi ve özellikle eğitim yetersizliğinin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından toplumsal maliyetinin daha yüksek olduğunu ve küçük kobilerin bu hizmetlerin mali külfetinin altında ekonomik sıkıntı çekmemesini düşünmüştür. Kanuna göre Bakanlar kurulu, bu desteklerin, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir(Md.7/1a). Yapılacak bu desteklerin giderleri ise, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilecektir (Md.7/b). Kanun, kapsam dahilindeki işletmelerin bu desteklerin devam etmesi ile kayıtlı istihdam arasında güçlü bir bağ kurmuştur. Buna göre, yapılan denetimlerde istihdam ettiği kişilerin sigortalılık

bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamayacağını hüküm altına almıştır (Md.7/1ç).

2.3.2. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin Oluşumu ve Çalışması

Ülke genelinde iş sağlığı ve ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere kurulan konseyin sekreteryaya hizmetlerinin yürütülmesinden Bakanlık İş sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü sorumludur (Md.21/4).

3.6331 Sayılı Kanunla Öngörülen İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Kurumsal Yapılar

6331 Sayılı İş sağlığı ve güvenliği kanunu, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin daha yürütümü için bir takım kurumsal düzenlemeler gitmiştir.Bu yapıların bazıları istişari nitelikte olup ulusal düzede faaliyette bulunacak iken bazıları ise karar süreçlerinde daha etkin ve işyeri düzeyinde faaliyette bulunacaktır.

3.1.Çalışan Temsilciliği

Çalışan temsilcisi İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışan kişidir (Md.3/1c). İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir (Md.20/1).

- İki ile elli arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde bir,
- ellibir ile yüz arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde iki,
- yüzbir ile beşyüz arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde üç.
- beşyüzbir ile bin arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde dört.
- binbir ile ikibin arasında çalışmanı bulunan işyerlerinde beş.
- ikibinbir ve üzeri çalışmanı bulunan işyerlerinde altı.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir (Md.20/2). Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir(Md.20/3). Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır(Md.20/4). İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar(Md.20/5).

Bu konuda işverenler açısından önemli olan nokta, konuyu düzenleyen 20.maddenin 01.01.2013'da yürürlüğe girecek olması ve bu hükümlere aykırı hareket edilmesi durumunda idari para cezasıyla karşı karşıya kalınması söz konusu olabilecektir.

3.2. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi: İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir (Md.3/1i).

3.3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

Kanunun 22.maddesi iş sağlığı ve güvenliği kurulunu düzenlemektedir. Buna göre;

işveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturma ve bu kurulun almış olduğu kanun ve diğer mevzuata uygun olarak aldığı kararlara uygulamakla yükümlüdür (Md.22/1).

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili 22.maddede yapılan önemli bir düzenleme de, işyerinde altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığıdır. Eğer işyerinde böyle bir ilişki varsa;

-eğer her iki işverence ayrı kurullar oluşturulmuş ise, kurulların çalışmasında koordinasyon görevi asıl işverence yapılır (Md.22/2a)

-asıl işverence kurul oluşturulması gerekip alt işverence kurul oluşturulması gerekmiyorsa alt işverence bir temsilci atanır. Aynı şekilde alt işverence kurul oluşturulması gerekip, asıl işverence gerekmiyorsa, asıl işverence kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atanır (Md.22/2bc),

- kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur(Md.22/2ç).

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

Ayrıca, iş sağlığı güvenliği kurulu kurulmasını gerektirmese de, Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir (Md.23/ı) Yine, Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir (Md.23/2).

3.4.Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

İş sağlığı güvenliği konusundaki önemli yeniliklerden birisini de, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere oluşturulmuş olan "Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseyi" dir. Konsey katılımcı bir nitelik taşımakta olup, sekretaryasının İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünce yürütülmesi öngörülmüştür. Konseyin katılımcıları (Md.25/2);

-Bakanlık Müsteşarı,

-İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü,

-Çalışma Genel Müdürü,

-İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.

-Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür,

- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.

- İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.

- İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilciden oluşur.

Konsey, toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği hâlinde başkanın oyu kararı belirler. Çekimser oy kullanılmaz (Md.21/5). Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir (Md.21/6).

Sonuç

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20.06.2012 tarihinde kabul edilmiş, 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı RG'de yayınlanmıştır. Kanununun 38.maddesi tedrici bir yürürlük esasını kabul etmiş, buna göre de, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde, 6,7 ve 8.maddeleri ise, işlerin tehlike derecesine göre 6 ay ile 2 yıllık bir geçiş süreci sonrasında yürürlüğe girmesi düzenlenmiştir. Kanun, ülkemizde ilk defa olarak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini müstakil bir kanun ile düzenleyerek konunun önemini ortaya koymuş, mevzuat alanında yaşanan sıkıntıları da ortadan kaldırmıştır. burada önemli olan kanun uygulaması bakımından, kanunun gerekli ikincil mevzuatın bir an önce hazırlanması ve uygulamada tereddütlerin oluşmasının engellenmesidir.

Kanun, kapsam itibariyle bütün işçilerle birlikte diğer çalışanları da kuşatmış, ayrıca düzenlemelerde bir çalışan sınırı getirmemiştir. Başka bir ifadeyle, bin işçi çalıştıran da bir işçi çalıştıran da kanunun kapsamı içinde yer almış olması bakımından önemlidir.

Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, temel anlayış olarak önleyici sağlık ve güvenlik hizmetleri üzerinde durmuş, risklerin kaynağında yok edilmesini hedeflemiş, işverenlere bu konuda gerekli önlemleri alma sorumluluğu yüklemiştir.

Kanun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim ve bilgilendirme konusuna özel önem vermiş, işçilerin işyerindeki sağlık ve güvenlik açısından her konuda bilgilendirilmesi için eğitim ve yönetime katılma süreçlerini düzenleyerek "çalışan temsilciliği" sistemini düzenlemiştir. Yine, ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi de düzenlenmiş, yeni dönemde daha etkin hale getirilmesi düşünülmüştür.

6331 Sayılı Kanun genel anlamda, kapsam itibariyle, getirdiği yeni düzenlemeler ve kurumlar açısından oldukça çağdaş ve AB standartlarına uyumlu bir yasaya kavuşturulmuştur. Ancak, iş kazası ve meslek hasatlığı bakımından önemli bir risk grubu olan ev hizmetlerinde çalışanların kanun kapsamı dışında tutulmuş olması bir eksiklik olarak nitelenebilecektir.

Kaynakça:

- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-4, Kavramlar ve Tanımlar, gozlemgazetesi.com, 06.07.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-5, işverenin genel yükümlülüğü, gozlemgazetesi.com, 13.07.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-6, İş Sağlığı ve Güvenliği Destek Hizmetleri, gozlemgazetesi.com, 20.07.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-7, İşyeri Hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, gozlemgazetesi.com, 27.07.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-8, İşverenin Risk Değerlendirme Yapma Yükümlülüğü, gozlemgazetesi.com, 03.08.2012.
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-9, İşverenlerin Acil Durum Planları Yapma, Yangınla Mücadele ve İlk Yardım, gozlemgazetesi.com, 10.08.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-10, Sağlık Gözetimi ve İş Kazaları ile Meslek Hastalıklarının kayıt altına alınması, gozlemgazetesi.com, 17.08.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-11, Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi, gozlemgazetesi.com, 24.08.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-12, Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Çalışan Temsilcileri, gozlemgazetesi.com, 31.08.2012,
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası-13, Çalışanların Yükümlülükleri, gozlemgazetesi.com, 07.09.2012
- DEMİR, Fevzi: İş Sağlığı ve güvenliği Yasası-14, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, gozlemgazetesi.com, 14.09.2012,
- KILIÇ, Cem: İş Kazalarına Yeni Dönemde İşverenin Sorumlulukları, dünya gazetesi, 26 Temmuz 2012,
- ÖZCAN, Celal: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun İşveren ve İşçiye Getirdiği Yükümlülükler, www.muhassebeTR.com, Erişim:16.09.2012,
- YÜRÜK, Mustafa Can: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Genel Değerlendirmesi, turkhukuksitesi.com kütüphanesinde yayınlanmıştır. Erişim:16.09.2012.