

İŞ SAĞLIĞI
ve
İŞ GÜVENLİĞİ
YASA TASARISI TASLAĞI
SEMPOZYUMU

İSTANBUL BAROSU
ÇALIŞMA HUKUKU KOMİSYONU

08 Aralık 2007

Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Cibali Salonu

İSTANBUL BAROSU
ÇALIŞMA HUKUKU KOMİSYONU

Baro Başkanı	Av. Kazım Kolcuoğlu
Koordinatör	Av. Muammer Aydın
Koordinatör	Av. Hüseyin Özbek
Başkan	Av. Hamdi Umur Güriş
Başkan Yardımcısı	Av. Ahmet Şükrü Eymirlioğlu
Başkan Yardımcısı	Av. Halil Ormanoğlu
Sekreter	Av. Tezay Yıldırım
	Av. Mehmet Başbuğ
	Av. Emin Uludağ
	Av. Zeki Pekgenç
	Av. Hasan Günüç
	Av. Necdet Okcan
	Av. Nesrin Özer
	Av. Ahmet Kutlu Çoban

İŞ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ YASA TASARISI TASLAĞI SEMPOZYUMU

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Av. UMUR GÜRİŞ

(İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Başkanı)

Değerli konuklarımız; Kadir Has Üniversitesiyle İstanbul Barosu'nun birlikte düzenlediği toplantımıza hoş geldiniz. Öncelikle sizlerle bazı gazete haberleri ve başlıklarını paylaşmak istiyorum:

“Vinç takıldı, 10 000 volt öldürdü” Altında devam ediyor.

“İstanbul'da Bağcılar'da müteahhidin kullandığı vincin kancası yüksek gerilim hattına takıldı: 3 ölü”

“Boya kazanının kapağının açık bırakılması sonucu içine düşen işçi haşlanarak feci şekilde can verdi”

“Kağıt saran düzeneğin yanında dengesini kaybeden işçi silindirlerin arasına düştü ve ezilerek can verdi”

Bunlar gibi birçok kaza ne yazık ki her gün yaşanmaktadır. Bütün bu elim kazalar ne yazık ki, gerekli güvenlik önlemlerinin alınmaması sonucu oluşmaktadır. Yaptığımız araştırmaların sonucu elimize geçen sayısal değerlere göre 2006 yılı itibariyle 79.027 adet iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların 1.592'si maalesef ölümlüdür. Bir diğer açıdan bakıldığında bu kazaların milli ekonomide yaratmış olduğu iş gücü kaybı 1.845.451 iş günüdür. Buna kayıt dışı ekonomiyi de eklediğimizde bu daha da yukarı çıkmaktadır. Bu değerlere göre ortalama olarak her gün 252 iş kazası oluşmaktadır ve bunun 4'ü ne yazık ki ölümlüdür. Çalışma gününü değerlerine göre de 2 dakika 18 saniyede bir Türkiye'mizde bir iş kazası meydana gelmektedir.

Toplantının konusu olan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı”nı hep birlikte tartışacağız. Yasal düzenlemesinin yapılması modern iş hukuku anlayışı ve Avrupa Birliği normları bakımından isabetlidir, ama yapılacak kanunun ihtiyacı karşılayacak nitelikleri taşıması da şarttır. Bu nedenlerdedir ki, bugünkü tartışmanın amacı çeşitli açılardan görüşleri dile getirmek ve daha henüz kanunlaşma yolunda ilerlerken hatalı düzenlemeler varsa ilgilileri uyarmaktır.

Bugünkü programımız şu şekilde gelişecek: Öğleden önceki bölümde 9. Hukuk Dairesi Başkanı Sayın **Osman Güven Çankaya** Başkanlığında İş Sağlığı Genel Müdür Yardımcısı Sayın **Dr. Rana Güven** söz konusu yasanın hazırlanışıyla ilgili olarak bilgi verecektir. İkinci yarıda ise Sayın **Doç. Dr. Gülsevil Alpagut** söz konusu yasa tasarısının bilimsel değerlendirmesini yapacaktır. Hemen ardından tartışma bölümüne geçilecektir. Öğleden sonraki bölümde 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili Sayın **Serpil Özgenç** başkanlığında önce Galatasaray Üniversitesi Öğretim Üyesi Sayın **Doç. Dr. Murat Engin**, yasa tasarısına göre istihdamında zorunlu bulunan personelin hukuki durumu ve sorumluluk sınırlarının belirlenmesine ilişkin tebliğini sunacaktır. Ardından makina mühendisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi Sayın **Namık Kemal Özdemir** uygulama açısından yasa taslağını değerlendirecektir. Hemen ardından yine tartışma bölümüne geçilecektir.

Dileriz ve temenni ederiz ki, bu toplantı Türk çalışma hukukuna ışık tutar ve kanun koyucu bu tartışmalardan sonuç çıkartarak sorunları çözen ihtiyaca cevap veren bir yasa'yı çalışma hayatımıza kazandırır. Bu toplantının oluşumunda teşrifleriyle manevi desteklerini esirgemeyen Yargıtayımızın değerli başkanları Sayın **Osman Güven Çankaya**'ya ve Sayın **Serpil Özgenç**'e bizden desteklerini esirgemeyen yine başta İstanbul Barosu Başkanı Sayın **Av. Kazım Kolcuoğlu** olmak üzere baro yönetimine ve Kadir Has Üniversitesini temsilen Hukuk Fakültesi Dekanı Sayın **Prof. Dr. Ali Güzel**'e huzurunuzda teşekkür eder, şahsım ve İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonundaki arkadaşlarım adına hepimize tekrar hoş geldiniz derim.

Bu konuşmam aşağı-yukarı 5.5 dakika sürdü. Türkiye'nin bir yerinde iki iş kazası oldu. Dilerim ve temenni ederim ki, onlar ölümlü iş kazaları değildir. Konuşmamı yapmak üzere Sayın Başkanım **Av. Kazım Kolcuoğlu**'nu davet ediyorum.

Av. Kazım KOLCUOĞLU*(İstanbul Barosu Başkanı)*

Sayın Dekanım, çok değerli Öğretim Üyeleri, saygıdeğer Yargı Mensupları ve çok değerli Meslektaşlarım; hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Bugün burada Kadir Has Üniversitesi'yle birlikte "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı" konusunda bilim adamlarımızın uygulamacı olarak Yargıtay üyelerimizin, çok değerli meslektaşlarımızın tartışmaları sonucu bu yasa taslağı üzerindeki görüş ve düşüncelerimizi hem kamuoyuyla paylaşmak, hem bu yasayı hazırlamak üzere oluşturulan komisyona ve Adalet Komisyonuna görüş ve düşüncelerimizi ileterek sağlıklı ve gerçek anlamda bilimsel uygulamaları da içeren, onların da görüşü içerisinde değerlendirilen ve eksiksiz bir tasarının yasalaşmasını hep birlikte sağlamak amacıyla toplanmış bulunuyoruz.

Ülkemizde gelişen dünya düzeni içerisindeki değişime ve gelişime ayak uydurmaya yönelik olmak üzere hazırlanan tasarıların bir bölümü, biliyorsunuz Bakanlar Kurulu tarafından taslak olarak hazırlanıp komisyona sunulmaktadır, bir bölümü de teklif olarak milletvekilleri tarafından yapılmaktadır. Tasarılar biraz daha kamuoyu, tartışmalarına açıktır. Komisyon görüşmeleri sırasında onlara bir ölçüde ulaşma olanağını bulabiliyoruz, ama onlar da bize son anda bildiriliyor. Görüş ve düşünceler konusunda bilgi alınması, katkı sağlanması için bu tasarılar bize gönderiliyor. Görüşümüz soruluyor. Ancak görüş bildirmemiz için bize verilen süre son derece kısıtlı oluyor. Verilen süre içinde baro olarak görüş sunmamız olanaksız ne yazık ki. Bu durumda katkımızın göstermelik olarak sorulduğu hissine kapılıyoruz.

Zaman zaman iktidarımız başka bir yola da sapıyor. Biraz önce de söyledim, kendileri hükümetin benimsediği çok önemli görüş ve düşüncelerini yansıtan yasa değişikliklerini tasarı olarak getirmek istemiyor. Çünkü onu herkesin gözünden kaçırmak suretiyle teklif olarak el altından bir milletvekiline yaptırıyor ve bakıyorsunuz ki iki gün içerisinde komisyondan hiç düşünmediğiniz bir yasa değişiklik teklifi geçmiş. Biz buradan gittiğimiz zaman mecliste görüşülmeye başlanmış oluyor. Bunların en tipik örneklerinden biri ise hemen geçtiğimiz günlerde 2802 Sayılı Yasada yapılan değişiklik. Savcı ve yargıçların sınavlarıyla ilgili olmak üzere yapılan değişiklik. Ne yazık ki bu değişiklik teklif olarak getirildi teklifi yapan arkadaş sonunda açıklamak zorunda kaldı, dedi ki *"her ne kadar benim teklifim olarak gözükiyorsa da bu teklif Adalet Bakanı'nun bürokratları tarafından hazırlandı, bana verildi ben de teklif olarak bunu sundum"* ve sonunda Adalet Bakanı bu teklife sahip çıkıyoruz, bakanlığımızın da görüşü aynıdır demek suretiyle adeta teklifle tasarımı bütünleş-

tirdi. İki gün içerisinde bu teklifi, tüm karşı çıkmalara karşın yasalaştırdılar.

Çok önemsedığımız için söylüyorum; Anayasa değişikliği yapılacağı, sivil Anayasa çalışmaları başlattığını iddia eden iktidar o Anayasanın içeriğini oluşturacak yargı bağımsızlığı konusundaki düzenlemeleri hemen Anayasa tartışmasının bir öncesine getirdi. Bakıyoruz, eskiden tabii doğal olarak yol da budur, yasaların Anayasaya uygunluğu tartışılır. Onun denetlemesi yapılır. Şimdi Anayasanın yasaya uygun hale getirilmesi tartışılacak. Çünkü öncelikle bunu çıkardılar, arkasından gelecek olan Anayasa önerileri buna uygun öneriler haline gelecek ve diyecekler ki “zaten onlar biran önce bu konudaki önerilerimiz, tekliflerimiz yasalaştı. Artık bu yasalaşmanın devamı olarak bunu kabul etmek gerekir” diye bir savileri süreceklerini sanıyorum.

Biz Baro olarak bütün bu görüşme ve değişimleri içerebilecek çağdaş, ileriye dönük yasa değişiklikleriyle ilgili, çalışmalarımızı her zaman bilimin, uygulamanın ışığında değerlendirdik, değerlendirmeye çalışıyoruz. Onun için bu konuda çok değerli bilim adamlarımızla, uygulamacı yargıçlarımızla, çok değerli meslektaşlarımızla bu tip toplantıları yapıyoruz ve sonuçlarını da yayınlıyoruz. İşbirliği yaptığımız çok değerli bilim adamlarının olduğu üniversiteler bu konuda bize önemli yardımlarda ve katkılarda bulunuyorlar ve bütün üniversitelerle bu konuda ortak bilimsel ve aynı zamanda tartışmalı sempozyumlar toplantılar yapıyoruz ve bundan hem meslektaşlarımız, hem hukuk çevresi hem kamuoyu bir ölçüde yararlanıyor, ortak görüş ve düşüncelerimizi kamuoyuyla paylaşma olanağını buluyoruz. Öte yandan iktidarla görüş ve düşüncelerimizi paylaşma olanağı bulamıyoruz.

Bu konu çok önemli olduğu için böyle bir toplantıyı Kadir Has Üniversitesiyle birlikte düzenledik. İş sağlığı ve güvenliği gerçekten çok büyük önem taşıyor. Dünyada bakıldığı zaman metal iş kolunda biz hemen hemen Avrupa’da iş sağlığı ve güvenliği ihlalleri bakımından birinci sırada yer alıyoruz. Bunun dışında en önemli maden kazaları ölümünde de neredeyse dünyada birinci sıradayız. Bugüne kadar bu konu ne yazık ki hep ertelenerek yönetmeliklerle idare edilerek geçiştirildi. İş sağlığı ve güvenliği bize, insanımıza gerçekten çok büyük zararlar veren, pahalıya mal olan gecikmiş bir düzenleme olarak görüyorum. O nedenle bu yasal düzenlemenin biran önce yürürlüğe girmesi ve bu düzenlemenin eksiksiz olarak yerine getirilmesi gerekir. Bu bakımdan bizim de bu çalışmamız sanıyorum konuya önemli bir katkı sağlayacaktır. Bu toplantımıza katılarak bizlerle görüş ve düşüncelerini paylaşmak üzere buraya gelen çok değerli Yargıtay Başkan ve üyelerine, çok değerli bilim adamlarımıza ve Kadir Has Üniversitesinin Hukuk Fakültesi Dekanı çok değerli Hocamıza ve Üniversiteye huzurlarınızda teşekkür etmek istiyorum. Ayrıca bu tip

toplantıları yaparak gerçekten hukuka önemli katkı sunma konusunda çaba gösteren İş Hukuku Komisyonumuzun değerli başkan ve üyeleri de var, onları da huzurunuzda kutlamak istiyorum, onlara da teşekkür etmek istiyorum ve bundan sonra bütün çabalarımız, akla, bilime, Türkiye'nin geleceğine, aydınlığımıza ve çağdaşlığa götürebilecek her türlü katkıyı, çabayı sunma konusunda biz yönetim kurulu olarak çalışıyoruz ve çalışmaya da devam edeceğiz.

Sonuç olarak bu konuda önemli adımlar atılmasını sağlamak üzere çabalarımızı kimi zaman meydanlara taşımak suretiyle ortaya koymaya çalışacağız. Bunlardan birisi de yarın Ankara'da yapılacak olan "Yargıya Saygı Bağımsız Yargı Mitingi"ne katılarak görevimizi yerine getirmeye çalışacağız. Bu toplantının iş hayatımıza, insan sağlığı ve güvenliği bakımından önemli sonuçlar doğurmasını ve katkı sağlamasını diliyorum, hepinize tekrar saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

Prof. Dr. ALİ GÜZEL

(Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı)

Sayın İstanbul Barosu Başkanı, Yargıtayımızın değerli 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili, 9. Hukuk Dairesi Başkanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı Genel Müdür Yardımcısı, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu değerli başkanı, İş Muhakemelerinin değerli yargıçları, değerli hocalarım, değerli meslektaşlarım, değerli konuklar; Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi olarak Türk iş ve sosyal güvenlik hukukunun doğuşuna ve gelişmesine tanıklık etmiş bu tarihi binada iş hukukunun çok önemli bir konusunun tartışılacağı bu bilimsel platformda sizleri konuk etmekten duyduğumuz sevinç ve mutluluğu ifade ederken hepinizi saygıyla selamlıyor, hoş geldiniz diyorum.

İş ve sosyal güvenlik hukuku açısından çok derin anlam ve anıları yaşamış işçileri, grevleri, toplu iş sözleşmeleri, iş kazaları, meslek hastalıkları, makinaları ve tütün kokan duvarlarıyla tarihe tanıklık eden kadınlı erkekli 4 000 işçinin çalıştığı ve 1884 yılından 1994 yılına kadar faaliyette bulunan Cibali Üstün ve Sigara Fabrikası bugün de rahmet ve saygıyla andığımız Sayın Kadir Has'ın önderliğinde 2002 yılından itibaren saygın bir bilim yuvasına dönüştürülmüş, bu kapsamda yine iş ve sosyal güvenlik hukukunun öğretildiği bu seminerde olduğu gibi bilimsel olarak tartışıldığı bir işleve sahip kılınmıştır.

Birazdan tartışacağımız konuyla bağlantılı bir tarihi anekdotu da anımsamamak tarihe büyük haksızlık olacaktır. Bilindiği üzere ülkemizde ilk grev hareketi 1872 yılında bu binanın tam karşısında yer alan Kasımpaşa Tersanesi'nde olmuştur. Yoğunlaşan grev hareketleri karşısında Osmanlı yönetimi grevleri yasaklayarak 1908 tarihli Tatili Eşkal Kanunu-

nu yürürlüğe koymuştur. Bu kanunun çıkmasına neden olarak gösterilen grevlerin başında İstanbul Cibali Tütün İşletmeleri işçilerinin temmuzun son günlerinde ücret zammı talebiyle 14 Ağustos'a kadar süren grevleri gelmektedir. Grevler kısa sürede yurda yayılır ve ekim ayına kadar sürer, 100 000 işçinin bu grevlere katıldığı ifade edilir.

Bu tarihi anekdot arasında ünlü edebiyatçımız **Orhan Kemal**, Cibali Tütün Fabrikasının arka sokağında uzun yıllar oturmuş eşi bu fabrikada çalışmış ve öykü ve romanlarını bu fabrikada çalışan işçilerden esinlenerek oluşturmuştur. Bu fabrikanın bir diğer özelliği ise faaliyette bulunduğu dönemde yaklaşık 4000 işçiden 3000'i kadın işçi oluşudur. Bu açıdan Türkiye'deki kadın hareketinin çok önemli gelişmelerine de tanıklık etmiştir. Bu tarihi anekdot bugünkü tartışma konumuzdan bizi uzaklaştırmamaktadır. Aksine yaklaştırmaktadır. Bilindiği gibi ülkemizin en ciddi sorunlarından ve ne yazık ki, dünya ülkeleri arasında ilk sırada yer alan iş kazası ve meslek hastalıkları sayısındaki yükseklidir. Bu rakamlar biraz önce ifade edildi. Her iş kazası hem kazaya uğrayana, ailesine hem de topluma büyük kayıplar getirmektedir. Ödenen maddi ve manevi bedel çok yüksektir. Her yıl milyonları bulan işgücü kaybı işletmelere ve ülke ekonomisine ağır bir fatura çıkarmaktadır. Bu olgu iş kazasına maruz kalan işçi ve yakın aile bireyleri için de bir insanlık dramına dönüşmektedir. Rahmetli Mustafa Çemberci'nin şiirsel ifadesiyle hukuksal açıdan her şeyin öncesinde ve yücesinde bulunan kişinin insanın canı ve sağlığı söz konusudur.

Bu seminerde tartışacağımız İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa taslağı bu çok önemli konularla ilgili bulunmaktadır. Bu tarihi süreç içinde ülkemizde ne yazık ki, hâlâ 1800'lerde başlayan ilk fabrikalarda başlayan ve o dönemde de yoğun bir şekilde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıkları 21. Yüzyılda da toplumumuz için acı dramalara tanıklık etmektedir. Eğer bu konuda bir yasa çıkarılacaksa çağdaş bir yaklaşımın sergilenmesi bu sorunlara gerçekten çözüm getirecek, ülkemiz koşullarına çalışma yaşamı koşullarının gerçeğinden yola çıkan ve bu konuda öğretici ve yargı içtihatlarıyla oluşmuş bilimsel birikimden de yararlanılarak bir yasanın çıkarılması bizim beklentimizdir. Bu seminerde taslağın tüm bu yönleriyle bilimsel bir süzgeçten geçirilmesi, istediğimiz, izlediğimiz başlıca amaç olmuştur. Bu amacımızın gerçekleşmesine sunacakları tebliğleriyle büyük katkı sağlayacak olan ülkemizin değerli bilim insanları ve uygulamacılarına başta Sayın Dr. Rana Güven'e, Doç. Dr. Gülsevil Alpagut'a, Doç. Dr. Murat Engin'e ve Namık Kemal Özdemir'e huzurlarınızda teşekkürlerimi sunması bir görev saymaktayım. Ankara'daki çok yoğun mesailerine rağmen bizleri kırmayarak seminerlerimize katılan ve değerli katkılarıyla bizlere yepyeni bir bakış açısı kazandıran yüce Yargıtayımızın değerli Daire Başkanı ve üyelerine ve bugün seminerimizi onurlandıran 20. Hukuk

Dairesi Başkan Vekili değerli yargıç Serpil Özgerçil'e, 9. Hukuk Dairesi Başkanı Osman Güven Çankaya'ya da en derin şükran ve teşekkürlerimi ifade ediyorum ve nihayet bir kuruluş aşamasından itibaren görev aldığım ve düzenliği yaptığı çalışmalarla iş ve sosyal güvenlik hukukunun gelişmesine büyük bir bilimsel katkı sağlayan İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonuna başkanları değerli dostum Av. Umur Güriş olmak üzere tüm komisyon üyeleri sevgili avukat meslektaşlarıma, bu kez Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesinde Baronun İş Hukuku Komisyonuyla değişik üniversitelerde değişik mekanlarda şimdi de Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesinde buluşmanın bana verdiği zevk ve mutluluğu da ifade ediyorum ve bu seminerin gerçekleşmesinde fakültenin değerli öğretim üyeleri yardımcılarına da ayrıca huzurunuzda teşekkürü bir görev sayıyorum ve bu seminerin başarılı geçmesini diliyor, hepinizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Av. TEZAY YILDIRIM

(İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Sekreteri)

Birinci oturumun Oturum Başkanlığını yapmak üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Osman Güven Çankaya'yı kürsüye davet ediyorum. "İl Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı Hazırlık Süreci" konusunu sunmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İl Sağlığı Genel Müdür Yardımcısı Dr. Rana Güven'i davet ediyorum.

- BİRİNCİ OTURUM -

Oturum Başkanı

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı)

Değerli katılımcılar; hepinize hoş geldiniz diyorum. İş sağlığı sosyal güvenlik mevzuatı genel olarak 4857 Sayılı Yasanın 77 ve devamı maddelerinde düzenlenmiş bulunmaktaydı. Ancak bunun yeterli olmadığını uygulamacılar yakından görmekteydi. Bunun ayrı bir yasa şeklinde düzenlenmesini biz de memnuniyetle karşıladık ve hakikaten biz de bu seminer sebebiyle böyle bir yasa hazırlığı olduğunu öğrendik. Türkiye’de bu büyük bir eksiklik, bunu uygulayan Yargıtayın tabii böyle bir tasarıdan haberi yok. Bu vesileyle sizlerle beraber burada tartışarak bunun aksaklıklarını göreceğiz. Ancak ben tebliğleri görmediğim için başlangıçta tebliğ sahiplerinden şunu da arz ediyorum: Şöyle göz gezindirdim, 4857 Sayılı Yasa’nın ilgili maddeleriyle bu tasarı arasında oldukça çelişen bölümler var. İleride özel yasa, genel yasa önümüze geldiği zaman hangisini uygulayacağız? Mesela, biraz önce hakim bey de bunu gördü, para cezalarında aynı eylem aynı maddeler birisi 50 YTL, öbürü 75 YTL gösteriyor. İleride bunlar büyük çelişkiler doğurur, yasa çalışmaları sırasında bunların nazara alınması gerektiği kanısındayım. Tabii, ileri aşamalarda eğer uygulamada gördüğüm aksaklıklar olursa yine görüşlerimi bildireceğim.

Şimdi sözü bu tasarının hazırlanmasında büyük emeği geçen Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdür Muavini Sayın **Dr. Rana Güven** hanımefendiye veriyorum, buyurun efendim.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASA TASLAĞI HAZIRLIK SÜRECİ

Dr. RANA GÜVEN

*(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı
Genel Müdür Yardımcısı)*

Teşekkürler Sayın Başkan. Sayın Dekan, sayın yargı mensupları, İstanbul Barosunun değerli üyeleri, çok değerli hukukçular ve değerli katılımcılar; yıllardır üzerinde durduğumuz ve çok önemsedığımız İş Sağlığı ve Güvenliği Yasal hazırlık sürecinde İstanbul Barosu'ndan ve Kadir Has Üniversitesi'nden böyle bir çalışmanın ortaklaşa yürütülmesi ve tarafımıza davetiye gönderilmesi bizi çok mutlu etmiştir. Siz hukukçularla böyle bir tartışma ortamında yasa taslağını irdelemek bize çok olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu süreç içinde sizlerden sadece bugünkü toplantıda değil, daha sonrası için de katılarınızı beklediğimizi belirterek sözlerime başlamak istiyorum. Tekrar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Ben sunumumu şu içerikle hazırlamaya gayret ettim: Sizlerin hafızalarınızı tazeleyerek iş sağlığı güvenliği mevzuatında bugüne kadarki süreci ve yasanın dayanağı olan uluslararası sözleşmeleri hızlıca gözden geçirdikten sonra, Yasa hazırlık sürecinde Bakanlık bünyesinde ve sosyal taraflarla yaşadığımız süreci sizlere özetleyeceğim. Daha sonra Gülsevil Hanım zaten yasayı ayrıntılarıyla sizinle paylaşıp, irdelenecek sanıyorum.

Hepinizin bildiği gibi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği; kömür madencilığının önemi ve tarihimizdeki yeri nedeniyle bu alanda bir ihtiyaç olarak karşımıza çıkıyor ve 1865'li yıllardan itibaren yasal düzenlemelerin ülkemizde başladığını görüyoruz. İş sağlığı ve güvenliği konusundaki yasal düzenleme konusunda oldukça eskiye dayanan bir tarihimiz var. Cumhuriyet dönemine geldiğimizde Cumhuriyetin en sancılı kuruluş döneminde dahi; 1921 yılında Zonguldak bölgesinde çalışan işçilerle ilgili olarak; toparlanan mevcut kömür tozlarının satışından temin edilen gelirin kömür işçilerinin sağlık ve eğitimine kullanılmasına ilişkin yasal düzenleme yayımlanıyor. Cumhuriyet döneminin çalışma hayatına ilişkin ilk yasal düzenlemesi olan 114 sayılı bu Yasa'nın; yayınlandığı tarih ve içinde bulunulan şartları düşündüğünüzde çok büyük önem arz ettiğini düşünüyorum.

1930 yılında yayınlanan ve hâlâ yürürlüğünü sürdüren ve o dönem şartlarında çok çağdaş ve düşünülmüş olarak hazırlandığına inandığım, bir tıp doktoru olarak hâlâ yararlandığımız ve uygulamada çok önemli açılımlar

getirdiğini düşündüğüm Umumi Hıfzısıhha Kanunumuz vardır. Bu yasanın 170, 180. maddeleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hükümler içermekte ve 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerine bir hekim atanmasıyla ilgili ilk düzenleme bu tarihte karşımıza çıkmaktadır.

Daha sonra 3008 ve ardından 931 sayılı İş Kanunları karşımıza çıkıyor. Biliyorsunuz Çalışma Bakanlığı 1945 yılında kurulmuştur. Henüz Çalışma Bakanlığımız kurulmadan önce 1936'da 3008 sayılı ilk İş Yasamız yayınlanmıştır. Bu Yasa'da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak "işçilerin sağlığını koruma ve iş emniyeti" başlıklı üçüncü faslı görüyoruz. O dönemdeki terminolojiyle işçi terimi kullanılıyor, ama az önce büyük bir mutlulukla müşahede ettiğim değerli konuşmacılar da hep iş sağlığı ve güvenliği terminolojisini kullandılar. Bu bizi çok mutlu ediyor. Çünkü son İş Yasasından sonra bu terminolojiyi değiştirme çabamız var ki, Genel Müdürlüğümüz 2000 yılında yeniden genel müdürlük haline getirildiğinde adı artık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Burada temelde yatan yaklaşım; bildiğiniz üzere işçi bakışından sıyrılıp bütün çalışanları kapsayan, çalışma hayatının içindeki bütün öğeleri ele alıp geliştirmeyi hedefleyen bir yaklaşımdır.

İş Güvenliği İçin En Az Elli İşçi Koşulu

1967 yılında yayınlanan 931 sayılı İş Kanununda yine iş sağlığı güvenliğiyle ilgili bir bölüm 5. bölüm olarak karşımıza çıkıyor, ama bildiğiniz üzere orada bir iptal davası var ve tekrar 1971 yılında 1475 Sayılı Yasa çıkıyor ve 2003 yılına kadar 1475 sayılı İş Yasası yürürlükte kalmış oldu. 22 Mayıs 2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Yasasında; Avrupa Birliği ve Uluslararası Sözleşmelerde yer alan pek çok yeni bakış açısının bu kanuna derc edilmeye çalışıldığını görüyoruz. Son 30 yıllık dönemde; 1971-2003 yılları arasındaki dönemde İş Kanununda yaşanan yetersizlikler ya da değişen teknolojinin gereklerini karşılamadaki sıkıntıların giderilmeye çalışıldığını görüyoruz.

Ancak 2003 yılında yasalaşan son İş Kanunumuzda pek çok alanda yenilik getirilmeye çalışılsa da bazı konularda hâlâ sıkıntılarımız ve eksik kalan hususlar olduğunu söylemek gerekir diye düşünüyorum. Neydi getirilen yenilikler? İsterseniz birkaçına bakalım: İş sağlığı ve güvenliği konularında işverenin eğitim verme yükümlülüğü getirilen önemli değişikliklerden biriydi. Hepsini okumayacağım vakti tasarruflu kullanmak adına, yine daha önceki mevzuattaki terminoloji bu yasada az önce söylediğim gibi değiştirilmişti. İş sağlığı güvenliği kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu hüküm altına alınmıştı. Artık tavsiye niteliği değil bir uygulama zorunluluğu getiriyordu. Bu çok önemli bir değişimdi ve yaptırım gücünü artıran bir düzenlemeydi. İşyeri hekimi çalıştırma, iş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik eleman görevlendirme yükümlülüğü,

özellikle mühendis görevlendirmesi daha önce bazı tüzüklerde yer alsa da İş Kanununa ilk defa giren yeni ve çağdaş bir düzenleme olarak karşımıza çıkıyordu. Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmaktan kaçınma hakkına ilişkin bazı düzenlemeler getirildi, ama bunun ne kadar hayata geçirilebilir ne kadar uygulanabilir olduğuna ilişkin de tartışmalar hâlâ sürüyor. Yasanın dayandığı Avrupa Birliği ya da uluslararası direktiflerdeki gibi gerçekten çalışmayı bırakma hakkı mıdır, yoksa çok uzun bir prosedürü vardır ve bunun uygulanabilirliği zaten sıkıntıda mıdır? Bunu daha sonra konu açılırsa belki yine tartışabiliriz.

Bazı noktaların eksik kaldığını söylemiştim. Neydi bu eksik noktalar? Birincisi, kapsam. Kapsam yönünden iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerde ayırım gözetmeksizin bütün devlet memurlarını, tarım çalışanlarını, bağımsız çalışanlar da dahil olmak üzere bütün çalışanları kapsayan bir düzenlemeye ihtiyacımız var. Sadece işçi tanımına giren çalışanlarla sınırlı bir iş sağlığı güvenliği düzenlemesi şu an ülkemizin ihtiyacını karşılamamaktadır.

İkincisi yaygınlık sorunumuz. Çalışan sayısı ve yapılan işin niteliğine bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği düzenlemelerinin bütün işyerlerine uygulanabilir olması gerekirken mevcut yasada ne yazık ki 50 işçi sayısı sınırı vardır, sanayiden sayılan işyeri tanımı vardır ve sürekli iş gibi bazı kısıtlamalar karşımıza çıkmaktadır. 50'den az işçi çalıştıran işverenler; iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma, işyeri hekimi çalıştırma, iş güvenliğiyle görevli mühendis veya teknik eleman çalıştırma gibi yükümlülüklerden tamamen muaf tutulmaktadır. Bu durum ne yazık ki hepimizin bildiği üzere işçi sayısının 49'da sınırlandırılması gibi uygulamayı karşımıza getirmektedir. Birçok işyerindeki bu sıkıntıyı çözerek bütün çalışanların korunabilir hale getirilmesini, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanmasını teminen yeni bir açılıma ihtiyaç olduğunu düşünüyoruz ve görüyoruz.

İşçi hakları yönünden baktığımızda 89/391 sayılı AB Çerçeve Direktifinde yer alan; çalışanın sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını düzenleyen, az önce bahsettiğim 83. Maddenin; uygulamada tam uyum açısından sıkıntı yarattığını görüyoruz. Avrupa Birliği müzakere sürecinde tarafımıza bu konuda eleştiriler getirilmekte, Direktifi tümüyle karşılayan yeni bir düzenleme talep edilmektedir.

Bütün uluslararası düzenlemelerde olduğu gibi Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği direktiflerinde de risk değerlendirmesi yaklaşımı yer almaktadır. Ancak İş Kanunumuzun madde hükümlerini incelediğimizde risk yaklaşımının alt başlıklarını görebiliyoruz, tanım olarak geçmediği için zaman zaman iş müfettişlerimize kadar iletilen şikâyetler olabilmek-

tedir. Buna ilişkin bir ceza yazılamayacağı, çünkü İş Kanununda bu terminolojinin, bu ifadenin aynen yer almadığına ilişkin itirazlar olabilmektedir. AB uyum sürecinde yayınlanan Ulusal Program doğrultusunda uyumlaştırılan iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliklerinde yer alsa da bu yaklaşımın Yasa metnine de taşınması gerekmektedir. Bu nedenle risk değerlendirmesinin İş Kanunumuzda yahut şu an planladığımız üzere İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağında bir kanun maddesi olarak yerini alması gerektiğine inanıyoruz.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilgili hazırlıkları yürütürken ülkemizin ihtiyaçları ve mevcut yasanın artık günün teknolojisi ve uygulamalarına cevap vermede yetersiz kaldığı, uygulama güçlüklerini yaşadığımız alanlar dikkate alınmıştır. Bilindiği üzere ülkemizin üye olduğu uluslararası kuruluşlar, sözleşmeler söz konusudur. Bunlardan birisi ILO sözleşmelerinden iş sağlığı ve güvenliği adına çok önemli bir sözleşme olan ve 1981 yılında kabul edilmiş olan 155 sayılı ILO Sözleşmesidir. Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 2004 yılı Ocak ayında kanunlaştırılmış ve kabul edilmiş olan bu sözleşme; iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin düzenlemeleri içeren, ulusal politika veya üst düzenlemelerin yer aldığı bir metindir. Sözleşme; kamu hizmetleri dahil olmak üzere bütün ekonomik faaliyet kollarını kapsam altına almaktadır. İşçi terimi ise kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri ifade etmektedir. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülkenin iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi ve bunun periyodik olarak gözden geçirilmesi beklenmektedir. Biz de bunun gereğini yerine getirdik ve 2005 yılında Ulusal İş sağlığı ve Güvenliği Konseyimizi kurduk.

Uluslararası Çalışma Örgütünün bizim konumuzla ilgili ikinci önemli sözleşmesi 161 sayılı ILO sözleşmesidir ki, Türkiye 2004 yılında aynı tarihte 161 sayılı ILO sözleşmesini de yasa haline getirmiş ve onaylamıştır. Bu sözleşmeye baktığımızda işyerinde uygulanacak iş sağlığı hizmetlerine ilişkin detay açıklamaların yer aldığını görüyoruz. Sözleşme metinlerinde bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan bütün işçiler için iş sağlığı hizmetlerinin sürekli bir şekilde geliştirilmesi hedeflenmekte ve tarif edilmektedir. Sözleşmenin gereğini yerine getirmeliyiz diye düşünüyoruz.

161 sayılı Sözleşmenin ikinci bölümde iş sağlığı hizmetlerinin işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde düzenlenmesi, işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi şeklinde ayrıntılı tanımlar görüyoruz. Risk değerlendirmesi yaklaşımının 161 sayılı sözleşmede bu açıklamalarla ayrıntılı olarak açıklandığı görülmektedir.

Kanun tasarısının hazırlığında bir diğer dayanağımız 89/391/EC sayılı AB Direktifidir. Bu direktif iş sağlığı ve güvenliği konusunda Avrupa Birliği Komisyonunun yayınladığı çerçeve, üst hukuk normu şeklinde düşünülebileceğimiz bir üst düzenlemedir. Çoğu ülke bu Direktifi kanun olarak kendi ülke mevzuatına uyumlaştırmış durumdadır. Genel düzenlemeleri içeren bu direktif hükümlerini incelediğinizde yine endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitimsel, kültürel, boş zamanların değerlendirilmesine yönelik ve hizmetle ilgili benzeri faaliyetlerin yapıldığı resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere, faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı ifade edilmektedir. Detaylarına girmeyeceğim, zaten hazırlanan taslak bu Çerçeve Direktifin uyumlaştırılması ve 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmelerinin derç edilmesi şekliyle, bu gayretle hazırlanmış bir metindir.

Az önce söylediğim gibi bu Çerçeve Direktif 27 AB ülkesinde tam uyumlu, yani tüm üye ülkeler tarafından uyumlaştırılmış durumdadır. Yasa olarak yayınlayan pek çok ülke vardır. Yansıda bu ülkeleri görüyorsunuz tek tek okumayacağım, ama Birliğe en son üye olan Bulgaristan ve Romanya dahi İSG Kanununu çıkarmıştır. Bulgaristan 1997 yılında, Romanya 2006 yılında yayınlamıştır. Bizimle birlikte aday ülke konumunda olan Hırvatistan ise 1997 yılında ayrı bir İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası olarak bu Çerçeve Direktifi kendi mevzuatına yansıtmış durumdadır. Ayrıca pek çok gelişmiş dünya ülkesinde Japonya'dan Kanada'ya, Avustralya'dan Yeni Zelanda'ya ya da küçücük bir ülke olan Burkina Faso gibi bir ülkede dahi 1985 yılından beri ayrı bir İş Sağlığı Güvenliği Yasasının olduğunu görüyoruz.

AB Sürecinde İş Güvenliği

Sayın katılımcılar, içinde bulunduğumuz AB adaylık sürecinde önümüze bazı ödevler konulmuş durumdadır. Konuşmalarında hep vurguladığım bir hususu burada sizinle de paylaşmakta sakınca görmüyorum. Ben Bakanlıkta genel müdür muavini olarak 7 yıldır çalışıyorum, ama sahada işyeri hekimliği yapmış bir tıp doktoruyum. AB uyum süreci ne sizlerin ne de benim belirlediğimiz bir süreç değil, sonu umarım ülke yararına olur, ama iş sağlığı ve güvenliği adına doğru tasarıların, doğru düzenlemelerin ülkemize daha hızlı kazandırılması adına bu süreçten yararlandığımızı düşünüyorum. 1974 yılında çıkan İş Sağlığı Güvenliği Tüzüğünden 2003 yılına kadar bu alanda hiçbir düzenleme, hiçbir değişiklik yapılmamıştır. 2003 yılında İş Kanununun değişmesinin ardından Ulusal Program bizim elimizi çok güçlendirmiştir. Hem bakanlık içinde hem sosyal taraflarla tartışmalarımızda çalışmalarımıza ivme katmıştır. Ben, insanı önemseyen insanı öne çıkaran ve korumaya yönelik olan çağdaş düzenlemeleri Türk insanının da hak ettiğini düşünüyorum ve “bunlar Türkiye

in için çok ileri, çok erken” diyen yaklaşımları açıkçası doğru bulmuyorum. Uygulamada eksikliklerimiz olabilir, güçlüklerimiz olabilir. Bütün gayretimiz ve çabamız bu eksiklikleri tamamlamak olmalıdır. Ben bütün işverenlerimizin, bütün işçilerimizin eğitim düzeyinin yükselmesi ve bu düzenlemeleri algılayıp uygulayabilmeleri için beklemeyi kaybedilmiş bir süre olarak algılıyorum ve çalışanlarımız açısından da adil bulmuyorum. Ben son yıllarda yaşanan değişimden mutluluk duyuyorum. 2003 yılında yeni yönetmeliklerin yayınlandığı tarihte, ciddi reaksiyonlar alıyorduk, ama ne mutlu ki artık son 2-3 yıldır “biz risk değerlendirmesini nasıl yapabiliriz, bunun için katkıyı nereden alabiliriz, eğitim materyalleri var mı, bize nasıl katkı verebilirsiniz?” diyen talepler geliyor. Çalışma hayatı, sahadaki insanımız, çalışanımız, işverenimiz çok daha çabuk kavrayıp bunu içselleştiriyor. Yeter ki, biz de onların çalışma yaşamlarını ya da süreçlerini kolaylaştıracak düzenlemeleri onların hizmetine sunabilelim. Teknokrat bir kişi olarak, bu süreçte hasbelkader katkı vermeye çalışan biri olarak, AB uyum sürecinde neler yaşandı, önümüzdeki program neydi? Biz ev ödevi olarak ne bulduk? Bu süreçten biraz bahsetmek istiyorum.

Bildiğiniz gibi 2001 yılında AB müktesebatının üstlenilmesine ilişkin ilk Türkiye Ulusal Programı yayınlandı. Bunun ardından 2003 yılında da katılım ortaklığı belgesi yayınlanarak ardından ulusal program revize edildi ve 2003 yılında Revize Ulusal Program önümüze konuldu. Bu programa baktığımızda ilk ulusal programda da yer aldığı şekliyle 31 Temmuz 2003 tarihine kadar Çerçeve Direktifin Türkiye Cumhuriyeti Hükümetince uyumlaştırılması taahhüt edilmiş durumdaydı. 2003 yılı Haziran ayında, yayınlanan İş Kanununun ardından hazırlıkları tamamlanmış ve bakanlık görüşleri dahi alınmış olan İSG Tüzüğü Taslağı; dayanak maddeleri ve diğer hazırlıkları yeniden yapıp, bütün bakanlıkların görüşlerine tekrar sunulup toparlanması çok vakit alacağı için geri çekilmek zorunda kalındı. Hazırlanan takvime uyum ve Avrupa Birliği taahhüdünün yerine getirilebilmesi gerekiyordu. Ayrıca Çerçeve Direktifin yayınlanması ön şartına bağlanmış olan, İSGÜM’ ün yeniden yapılandırılmasına ilişkin 7 milyon Euro’luk hibe Projenin kaybedilmemesi için de süreci hızlandırmak gerekiyordu. Bütün bu kaygılarla aslında kanun düzeyinde bir düzenleme olması gereken Çerçeve Direktif yönetmelik olarak hazırlandı ve 09.12.2003 tarihinde “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği” olarak yayınlandı. Yayınlandığı tarihten sadece 2 gün sonra Brüksel’deki tarama toplantısına katılım sağlanarak uyum çalışmaları hakkında bilgi verilmiştir. Bütün bu çalışmalar son derece yoğun ve sıkışık bir takvim sürecinde hazırlanmıştır. O günkü koşulları göz önüne getirebilmeniz için bu detayları size veriyorum. Yönetmeliğin yayın tarihinden 2 gün sonra Mevzuat Komisyon Başkanımız, şu an aramızda değil, kendisi emekli oldu; Mahmut

Çandır Bey, Brüksel'e giderek madde bazında bu direktifin nasıl Türk mevzuatına aktarıldığının sunumunu ve izahını yapmıştır.

Ardından 24 Mayıs 2004 tarihinde Danıştay 10. Dairesi Yönetmelikle ilgili yürütmeyi durdurma kararı vermiştir. Kararda şeklen inceleme reddedilerek tüzük olması gerektiği ifade edilmiştir. İş Kanunu Tasarısının Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Kurulunda görüşülmesi sırasında 78. maddeyle ilgili olarak verilen değişiklik önergesinde; Avrupa Birliği Direktifinde de yer aldığı üzere, iş sağlığı güvenliğine ilişkin temel ilkelerin tüzükle belirlenmesi, bu temel ilkelerin detaylandırılması amacıyla ise yönetmeliklerin kullanımının sağlıklı bir mevzuat çatısı kurulması bakımından isabetli olacağı vurgulanmıştır. Bu gerekçeyle anılan maddeye yönetmelik sözcüğünden önce gelmek üzere tüzük ibaresinin eklenmesine karar verilmiştir. Danıştay bu gerekçeyi kendi kararında da kullanarak "yönetmelik değil tüzük olmalıdır" ifadesiyle Yönetmeliği şeklen reddetmiş ve yürütmeyi durdurma kararı vermiştir.

Karara itirazımızın reddedilmesinin ardından aynı Direktif hükümleri, esasında içerik değişmeksizin İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü olarak tekrar hazırlanmış, bütün Bakanlıkların görüşleri alınmış ve Başbakanlığa sunulmuştur. 10 Şubat 2006 tarihinde Danıştay Birinci Dairesi Tüzük Tasarısını eski tüzükle birebir karşılaştırarak soyut ve genel düzenlemeler olduğu gerekçesiyle tekrar Başbakanlığa iade edilmek üzere Danıştay Başkanlığına sunmuştur.

Buradaki karar metnini incelemek gerekirse; daha sonraki tartışmalarda yol gösterici olacağı düşüncesiyle bazı noktaları sizinle paylaşmak isterim. İçeriği belli somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan bir biçimde ifadelendirildiği, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmediği ya da herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlendiği, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği anlaşılan bu haliyle incelenmesine olanak bulunmadığı ifade edilmektedir.

Danıştay tarafından tekrar reddedilince Çerçeve Direktifle ilgili bir çözümsüzlükle karşı karşıya kalınmış ve başından beri inandığımız şekliyle kanuna doğru bir yönelim ortaya çıkmıştır. Bu dönemde az önce vurguladığım 155 sayılı sözleşmenin gereği olarak 2005 yılı Mayıs ayında Türkiye'de ilk defa Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi kuruldu. Bu süreçte yer almaktan büyük onur duyuyorum. Ulusal Konseyin yokluğu uluslararası ortamlarda sıkıntı yaratan bir husustu ve nihayet bizim de Ulusal İSG Konseyimiz kurulmuş oldu. Ulusal İSG Konseyi; 12 devlet 12 sosyal taraf, memur sendikaları da dahil olmak üzere toplam 25 üyeden oluşmaktadır. Şu anda memurları kapsayan bir iş sağlığı ve güvenliği düzenlemesi olmamasına rağmen kapsamın genişletilmesi hedeflendiği için

başlangıçtan itibaren Konseye dahil edilmişlerdir. Konseyin Başkanlığını Sayın Müsteşarımız yürütmektedir. Alt çalışma grupları Konseyin isteği doğrultusunda kurulabilmektedir; Risk Değerlendirmesi ve Kanun Taslağı Çalışma Grupları bulunmaktadır. Konsey Türkiye'nin ilk İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesini yayınlamıştır. Kitapçık yanımdadır, arzu eden arkadaşlarımızla paylaşabiliriz, ayrıca web sitemizde de yayınlanmaktadır.

Politika Belgesinde; 2006–2008 yılı iş sağlığı güvenliği hedefleri yayınlandı. Bu hedeflerden özellikle politik hedefleri dikkatinize sunmak isterim. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı Güvenliği Kanununun çıkarılması sadece TİSK'in muhalefetiyle, 25 üyeli Konseyin 24 üyesinin oyuyla çıkmış ilk hedeftir. TİSK'in muhalefeti de sadece bu madde üzerine olmuştur. Kanun değil, tüzük olması yönünde bir fikir beyan etmiştir.

İkinci politik hedefimiz iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün çalışanları kapsar hale getirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemelerin bütün işyerlerine yaygınlaştırılması, hizmet birimlerinin etkin hale getirilmesi şeklinde belirlenmiş ve yayınlanmıştır. 2008 yılı sonuna kadar bu hedeflerin yerine getirilmesi beklenmektedir ve bütün üye tarafların, kurum ve kuruluşların bu konuda sorumluluğu olduğunu tekrar hatırlatmama gerek var mı bilmiyorum? Ayrıca iş kazaları meslek hastalıklarına ilişkin uygulama hedeflerimiz de var, ancak bunları tek tek okumayacağım.

Genel Müdürlüğümüz bünyesinde İş Teftiş Kurulumuzun değerli Baş İş Müfettişlerinden oluşturulmuş olan "Mevzuat Uyum Komisyonu"muz İSG konusunda bütün mevzuat çalışmalarını yürütmektedir. Komisyon tarafından hazırlanan taslağın Konseyde sosyal taraflarla paylaşımı, geliştirilmesi ve uzlaşıyla bir metin çıkarılabilmesi amacıyla tarafımızdan teklif edilen bir öneriyle, Konseyin 23 Haziran 2006 tarihindeki toplantısında bir alt çalışma grubu kurulmasına karar verilmiştir. Alt çalışma grubunun 12 sosyal taraf ve kurum tarafından temsil edilen üyelerini ekran yansısında görüyorsunuz. Katılımcılar gönüllülük esasıyla belirlenmiştir. İlk toplantısını 6 Aralık 2006'da yapan Çalışma Grubu bugüne kadar 5 toplantı yapmış ve çalışmalarını hâlâ sürdürmektedir.

İSG Kanunu Çalışma Grubunun çalışmalarını değerli arkadaşlarımızın katkılarıyla yürütmeye çalışıyoruz. Çalışma grubunda zaman zaman farklı ve heyecanlı tartışmalarımız oldu. Yazılı veya sözlü olarak çalışma grubunda dile getirilen pek çok görüş var esasında, burada bazılarını sizinle paylaşmak istedim. İsim vermeksizin, kurum adı belirtmeksizin bu görüşleri paylaşıyorum. Mesela, daha önce hazırlanan yönetmelik ve tüzüğün kanunla aynı olduğuna ilişkin eleştiri var. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün örgütsel yapısının yetersizliği ve sadece ulusal iş sağlığı güvenliği konseyi çalışmalarıyla bir ilerleme sağlanmasının güç

olacağı ifade edilmektedir. 4857 Sayılı Yasadan İş Sağlığı Güvenliğiyle ilgili maddelerin yeni bir yasaya aktarılmasının gereksiz olduğu ifade edilmektedir. 50 sayısının kaldırılıyor olmasının küçük işletmeler için sıkıntı yaratacağını ifade eden kurumlarımız var. İşverenlere getirilen yükümlülüklerin küçük işyerleri açısından ağır olduğu ve bir geçiş sürecinin gerekli olduğu ifade edilerek getirilen yükümlüklerin daraltılması gerektiğini ifade eden kurumlarımız bulunmaktadır. İş sağlığı güvenliği çatısındaki sıkıntılar ve bu yasayla hayata geçecek mekanizmayla ilgili yetersizlikler olduğu ifade ediliyor. Görüşler; sıklıkla ve ne yazık ki, geneli üzerine ya da felsefesi üzerine. Bu genel eleştirilerin ötesinde net, somut 11. madde şöyle düzenlensin, kapsam maddesi şu şekilde olsun şeklinde somut teklif hiçbir kurum ve kuruluş ya da kişiden tarafımıza bugüne kadar iletilmemiştir.

Bağımsız Bir Kurum

Ulusal Program takviminde gecikme yaşandığı ve hâlâ bir uzlaşuya gidilemediği için endişelerimizi Bakanlık makamı ile paylaşıp onay aldıktan sonra Mayıs 2007 tarihindeki toplantıda Çalışma Grubuna iki öneri sunduk. Bakanlıkta İş Teftiş Kurulu, Çalışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu ve ilgili bütün birimlerin katılımıyla uzlaşma sağladığımız bu taslak metin üzerinde kişisel olarak farklı görüşlerimiz olsa da Bakanlık düzeyinde uzlaşabildiğimiz metin bu taslak metindir. Sonuç olarak; bu taslak metine ilişkin bir öneri alınmadığı için, “Eğer arzu ederseniz biz çekilelim, siz 12 kurum, Kanunun dayanağı olan 155, 161 ve AB Çerçeve Direktifi kapsayan yeni bir teklifi, uzlaştığınız yeni bir metni bize getirin, biz tekrar masaya oturalım” teklifini sunduk. Çalışma Grubundaki taraflar bunun çok zor olacağını ve hayata geçirilemeyeceğini ifade etmişlerdir.

Değerli katılımcılar, İSG Kanunu hazırlığı Bakanlığımız bünyesinde aslında 1992 yılında başlatılmış bir çalışmadır. Sadece Avrupa Birliği süreciyle başlayan bir süreç değildir. Bu süreç artık somutlaşsın, nihayete ersin istiyoruz. Ortak çalışma sürecinin kurumların ortak çalışma kültürüne katkısı olduğu muhakkaktır. Ancak artık geneli üzerine eleştiri ve konuşma yerine ikinci teklif olarak; madde bazında teklifleri ve somut önerileri talep ettik.

Bu iki tekliften ikincisi yani maddeler üzerine çalışmanın daha doğru olacağı ve toplantıların sürmesine karar verildi. Fakat 2007 Haziran ayındaki toplantıya 6 kurumun imzasıyla başka bir metin geldi. Bu kurumlar: TTB, KESK, DİSK, TMMOB, TÜRKİŞ ve FİŞEK Enstitüsü Vakfıdır. Bu grup; “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Çalışma Grubu İçin Bir Öneri” başlıklı bir metni Çalışma Grubuna sundular. Hazırlanan bu ortak metinde; İSG hizmetlerinin tek el-

den yürütümü, tüm tarafların katılımının sağlanması ve İSG konusunda ki çalışmaların etkinliğinin artırılması amacıyla idari ve mali yönden bağımsız demokratik işleyişe sahip bir iş sağlığı ve güvenliği kurumunun kurulması teklif edilmektedir.

Değerli katılımcılar, hepimizin idealleri var elbette. Ben de kişisel olarak ülkemizde bağımsız bir İSG Kurumunun olmasını çok arzu ederim. Böyle bir kurumun olması, iş sağlığı ve güvenliğinin Türkiye’de güçlenmesinde önemli bir merhale olacaktır. Ancak içinde bulunduğumuz devletin küçültülme çabalarının olduğu bir süreçte yeni bir kurumun kurulmasını teklif etmek, bu Çalışma Grubunun görevi midir, bunun kararı bu Konseyde mi verilir? Bütün bu konuların tartışılması lazım. Bu teklif üzerine Çalışma Grubunda; “Aralık ayında, bir Konsey toplantımız olacak, Konseye bu Çalışma Grubunun çalışmalarını özetleyeceğiz ve “İSG Kanunuyla ilgili somut hiçbir öneri gelmemiştir demek zorundayız.” Teklif, bağımsız bir kurum kurulmasıdır. Tabii bu durum Çalışma Grubunun verimli çalıştığına bir göstergesi olmayacaktır.” şeklinde bir değerlendirme yapıncaya bazı kurumlar madde bazında çalışmalara başlanabileceğini ifade etseler de diğer kurumlar bu teklifi reddetmiştir. Sonuç olarak 31 Ekim 2007 tarihli toplantıda; teklifin konseye sunulmasına ve Çalışma Grubunun devamına ilişkin kararın verilmesi planlanmıştır.

Değerli katılımcılar, 1 yıl geçti, 5 toplantı yapıldı ve 6 Aralık 2006’dan beri esasında bu metin Genel Müdürlük web sayfasında yayınlanmakta ve bütün sosyal taraflara açılmış durumdadır. Ne yazık ki bugüne kadar hiçbir kurum ve kuruluştan, kişiden, “şu madde böyle değil şöyle düzenlenmeli” diye bir madde teklifi, bir öneri gelmiş değildir.

Değerli Katılımcılar, gerek eski Bakanımız Sayın Murat Başesgioğlu gerekse yeni Bakanımız Sayın Faruk Çelik İSG Kanunu konusuna büyük önem vermekte ve çalışmalarını yakından takip etmektedirler. Bu öncelikle İSG Kanununun çıkarılması 2007 Ulusal Programına alınmıştı. Fakat Çalışma Grubunda herhangi bir ilerleme kaydedilemeyince Devlet Planlama Teşkilatı toplantısında Ulusal Programda değişiklik önerdik ve ertledik. Yansıda Avrupa Birliği Genel Sekreterliği sayfasında da yer aldığı şekliyle; 2007-2008 yasama döneminde çıkarılmasına yarar görülen yasal düzenlemeler başlığında, İş Sağlığı Güvenliği Kanununu görüyorsunuz. Burada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yanı sıra bir de Devlet Personel Başkanlığı görüyorsunuz. Çünkü bu süreçte Devlet Personel Başkanlığı memurların iş sağlığı güvenliğinden yararlanma hakkını sağlamak üzere ayrı bir kanun hazırlığı içine girmiş ve bir taslak metin çıkarmıştır. Bundan kaç kişinin ya da kurumun haberi oldu bilmiyorum, ama ilgili kurum olarak artık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı bir arada Ulusal Programda karşımıza çıkmaktadır. Biz ülke içinde bu süreci yaşarken, bildiğiniz üzere belli dö-

nemlerde AB İlerleme Raporları yayınlanıyor. 2007 yılı Ekim ayında yayınlanan son İlerleme Raporuna baktığımızda; istihdam ve sosyal politika, çalışma hukuku alanında ilerleme kaydedilmediği, “bazı direktiflerin Türk mevzuatına aktarımında hâlâ eksiklikler mevcut olduğu ve bunlara İş Yasasını uygulama kapsamının sınırlı olması da dâhildir” şeklinde bir not düşüldüğünü görüyoruz. Yine aynı metinde “iş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye AB Müktesebatıyla iyi derecede uyum sağlamıştır. Ancak bazı eksiklikler devam etmektedir. Özellikle Çerçeve Direktifin aktarımına ilişkin yeni mevzuat hâlâ kabul edilmemiştir” ifadesi yer almaktadır. Ayrıca “mevcut mevzuat özel sektörde çalışanların tümünü ve kamu sektöründe çalışanları kapsamamaktadır” şeklinde net ifadelerle bu eksiklerimiz dile getirilmektedir.

Sayın konuklar, ben şu ana kadarki aktardıklarımın İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasına neden ihtiyaç olduğunu, hangi gerekçelere dayandığımı sizlere aktarmaya çalıştım. Özetlemek gerekirse; Çerçeve Direktif, 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerinin uyumlaştırılma sorunu, kapsamdaki sınırlılarımız, konseyin hedefleri ve uygulamadaki güçlüklerimiz karşımıza çıkmaktadır. Bildiğiniz üzere çalışma hayatıyla ilgili pek çok kanun var. Sizler bunu benden çok daha iyi biliyorsunuz. Açıkçası ben bugün hukuki terimleri kullanırken biraz tedirgin oluyorum. Hata yapıyorsam lütfen affediniz. Siz değerli hukukçularla ilk kez böyle bir toplantıda ayrıntılı tartışma imkanımız oldu. Bundan da çok mutluyum. Mevcut duruma baktarsak: Deniz-İş, Tarım, Basın-İş, Esnaf Sanatkar Meslek Kuruluşları, YÖK, Emniyet Kuvvetleri, SSK ve benzeri pek çok kanun var. Bir de İş Kanunumuz mevcut. Yansıda gördüğünüz üzere İş Kanununun bütün çalışanları, bütün kanunların hitap ettiği alanı, bütün işyerlerini kapsamaması mümkün değil, kapsamadığımı zaten biliyoruz. Böyle bir grafikte durumu açıklamak istedim. Eğer bu tasarı taslağını sizlerin de destek ve önerileriyle geliştirerek, idealize ederek, olabildiği kadar hatasız çıkarabilirsek hem uyumu tamamlamış, sağlamış olacağız, bu eleştirilere son vereceğiz, hem ILO sözleşmesinin gereğini yerine getirerek ILO nezdinde prestij kazanacağız. İş sağlığı güvenliği alanında tüm çalışanların kapsam altına alınmasını sağlayarak, ülkemizde artık her bir çalışanın sağlık ve güvenlik hizmetinden yararlanma hakkını getirmiş olacağız. Bugünlerde yoğun tartışmalara konu olan Genel Sağlık Sigortası Kanununu taslağında tüm sigortalılara iş kazası ve meslek hastalıklarından yararlanma hakkı getiriliyor. Yararlanma hakkını getiriyorsunuz ama iş sağlığı güvenliği düzenlemeleri onlara mutaf değil, dolayısıyla bu iki Yasanın da birbirini tamamlar hale getirilmesi lazım. Eğer İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) Yasa tasarısı yasalansa iş kazası ve meslek hastalıklarıyla ilgili konuda Genel Sağlık Sigortası Kanununu ile tam uyum sağlanmış olacaktır.

Esasen iş sağlığı güvenliği konusunda politik irade, lider iradesi işyeri düzeyinde, hükümetler düzeyinde ve son olarak da ülke düzeyinde çok önemlidir. Türkiye'deki politik irade nedir diye baktığımızda; 60. Hükümetin seçim beyannamesinde yer aldığını görüyoruz. Bütün çalışanları kapsayan bir kanun hazırlığının, hükümetin 2008 yılı acil eylem planında yer aldığını görüyoruz ve AB uyum süreci programında az önce gösterdiğim tabloda da yer aldığını görüyorsunuz. 6 Aralık 2006 tarihinden bu yana web sitemizde yayınladığımız, bütün sosyal tarafların görüşlerine açmış olduğumuz bir tasarımlarımız var. Görüş ve önerilerinizle zenginleştirerek, daha hatasız bir hale getirerek yasalaştıracağımız bu tasarımla sanayinin ve yeni ortaya çıkan çalışma şekillerinin güncel ihtiyaçları, gerçek ihtiyaçları karşılanmış ve bir bütünsellik sağlanmış olacaktır diye düşünüyoruz. Bu süreçte yaşadıklarımızla bundan sonraki dönem için benim beklentilerim ve önerilerim neler olabilir diye baktığımda; sosyal ortaklarımızın konuya olan ilgi ve sahiplenmesinin daha da artmasını arzu ediyorum.

Böyle seçkin bir grupla bu tartışmayı yapmak aslında konuya olan ilgi artışının bir tezahürü. Bu paylaşımı her bir sosyal paydaşımızla da yaşama imkanımız olur diye düşünüyorum. İşveren ve çalışan örgütlerinde iş sağlığı güvenliği birimlerinin kurulması ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin atanmasını bekliyoruz. Bunun çok güzel örnekleri var aramızda. Çimento İşverenleri Sendikası bunun çok güzel bir örneğini göstermiş ve hak ettiği övgüyü almıştır. TİSK de bu konuda olumlu bir adım atmıştır. Ben diliyorum ki, hem memur hem işçi sendikalarımızda da artık iş sağlığı güvenliği profesyonelleri olsun, sendikalarda konunun sahiplenilmesinin bu şekilde artacağına inanıyorum.

Hep konuştuğumuz aslında çok iyi bildiğimiz ama ürünlerini çok da ortaya koyamadığımız -en azından bu konuda öyle oldu- sosyal diyalog ve ortak çalışma kültürünü hayata geçirebilme becerimizin geliştirilmesine ihtiyaç var. Hepimizin bu yönde bir çaba harcaması gerektiğini düşünüyorum. Çalışma Grubunda bulunan DİSK temsilcisi arkadaşımız Tefik Bey bu konuda bir toplantıda şu değerlendirmeyi yapmıştı: "Bir kanun hazırlığında biz sosyal taraflara bu kadar özgür ve serbest çalışma ortamı bugüne kadar hiç tanınmadı. İlk defa bir kanun hazırlığında bize bu kadar söz hakkı verildi. Bunun şımarıklığını yaşıyoruz, bu da bir çalışma kültürü, yavaş yavaş öğreniyoruz. Belki zaman kaybetmiş gibi görünüyoruz, ama bu kültürün gelişiminde de bu Çalışma Grubunda çok şey öğrendik" Burada kendisini sevgiyle anarak yaptığı değerlendirmeyi sizinle paylaşmak istedim.

Konuşmamın sonunda; insan odaklı bu yaklaşımı benimseyerek, kurumsal kaygılarımızı bir tarafa bırakarak, İSG Kanununa sahip çıkarak, destek vermek gerektiğini düşünüyorum. Bakanlık olarak beklentimizin

de bu yönde olduğunu ifade etmek istiyorum. Çünkü bizim odak noktamız insan, Türk insanı, Türk çalışanı. Hepimiz en iyi düzenlemeleri hak ediyoruz. Ortak çabamız; insanın yaşam kalitesini yükseltmek olmalıdır. Bu duygu ve düşüncelerle beni sabır ve dikkatle dinlediğiniz için hepimize teşekkür ediyorum, destek ve önerilerinizi bekliyorum. Saygılarımla...

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Sayın Güven'e çok teşekkür ediyorum.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASA TASARISI TASLAĞI

Doç. Dr. GÜLSEVİL ALPAGUT

(İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi)

I. AB Mevzuatı Temelli İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi ve Yaşanan Süreç

Bilindiği gibi 4857 Sayılı Yasanın 5. bölümü 77 vd. maddelerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler yer almış ve konuya ilişkin olarak 1475 Sayılı Yasadan oldukça farklı bir sistem öngörülmüştür. Yeni sistem önleme felsefesine dayalı, işverenlerle birlikte işçilerin katılımının benimsendiği, dolayısıyla dış denetim yanında iç denetimi de ön plana çıkaran, uzman kişilerin katılımına yer veren bir yapıyı öngörmektedir. Yine; risk değerlendirmesi, işyerlerinin risk gruplarına ayrılması gibi yeni kavramlar dikkati çekmektedir. Belirtmek gerekir ki, sistemi şekillendiren temel unsurlar bakımından AB mevzuatı dikkate alınmıştır. Kuşkusuz, gerek uyum zorunluluğu gerekse bu alandaki çağdaş gelişmelerin benimsenmesi bakımından bu noktada olumsuz bir eleştirinin getirilmesi mümkün değildir. Temel ilkelere ilişkin kapsamlı bir mevzuata sahip AB bünyesinde, sürekli iyileştirme düşüncesinden hareketle standartların geliştirilmesi hedeflenmektedir. Ancak bugün Birlik üyesi ülkelerde halen daha uyumlu bir yasal düzenleme ve uygulamanın bulunmadığı ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından arzu edilen seviyelere gelinemediği tespit olunmaktadır. AB'nin 2007-2012'ye ilişkin İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi bu noktada konulan hedefler ve hedeflere ulaşmada benimsenen yöntemler bakımından önemlidir¹.

Sürekli iyileştirme ve geliştirme mantığı bir yandan mevcut standartlardaki gelişmeyi amaçlarken diğer yandan çalışma yaşamındaki değişiklikler sonucu artan veya ortaya çıkan yeni risklerin tespit edilerek önlenmesini hedeflemektedir. Önleme felsefesi aktif ve katılımcı bir politika ile zararlı sonuçlar daha ortaya çıkmadan, tehlikelerin bertaraf edilmesi amacını güder. Gerçekten, iş sağlığı ve güvenliğinde öncelikle insan sağlığının korunması boyutu önem taşırken, bunun yanında ekonomik maliyeti bugün halen ciddi bir sorun niteliğindedir. İş kazası ve meslek has-

(1) AB Komisyonu tarafından belirlenen 2002-2006 Birlik Stratejisi doğrultusunda ölümlü iş kazalarının % 17, 3 günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan iş kazalarında % 20 azalma sağlandığı tespit olunmuştur.

talıkları; işçi ve işverenler gibi toplum üzerinde de ağır bir yük oluşturmaktadır. AB bünyesinde her yıl dört milyon iş kazası olmakta, iş göremezliğe neden olmayan veya üç günden az iş göremezlikle sonuçlanan kazalar eklendiğinde bu rakam altı milyonu bulmaktadır. 2000 yılında Birlik üyesi 15 ülke için maliyet 55 milyar Euro civarındadır². Bu rakama meslek hastalıkları dahil değildir. Sağlık problemleri nedeniyle iş günü kaybı 1.250.000'dir³. Hastalık ve kazalar işe devamsızlığın ötesinde, olayın soruşturulması, işyerinde faaliyetin kesilmesi, madde ve ekipmanların zarar görmesi, mevcut ticari sözleşmelerin kaybı, üretimde gecikme, itibarın zedelenmesi, cezalar ve yasal giderler dikkate alındığında işveren bakımından rekabet gücünü olumsuz etkileyen ciddi bir yük ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra hastalık ve kaza sigortası maliyetleri, rehabilitasyon ve bakım hizmetleri noktasında yük tüm toplum üzerindedir. Bazı çalışmalar iş kazalarının ortalama % 76 maliyetinin toplumda, %13 kazaya uğrayan ve ailesinde %11'inin ise işverende olduğunu göstermektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları küçük ve orta ölçekli işletmelerde yoğunlaşmakta, AB bünyesinde meslek hastalıklarının % 82 si ve ölümcül kazaların % 90'ı küçük ve orta ölçekli işletmelerde görülmektedir⁴. Araştırma sonuçları işle ilgili hastalıkların maliyetinin, önleme giderlerinin en az üç katı tutarında olduğunu göstermektedir⁵.

AB'de bugün için mevcut durumun devam ettirilmesi olasılığında, yeni risk eğilimleri nedeniyle genel iş sağlığı ve güvenliği politikası eylemleri ve özel önleme tedbirlerinin yeterli olmayacağı vurgulanmakta, özellikle yüksek risklerin olduğu sektörlerde, yapı, tarım, taşıma veya sağlık ve sosyal hizmetlerde kaza oranında artış beklenmektedir. AB'nin bu alandaki yeni stratejisi modern, etkili ve yeterli sağlık ve güvenliğe ulaşmada tüm aktörlerin katılımını öngörür. Katılıma dayalı bu strateji kaza ve hastalık oranındaki azalma ile birlikte, rekabet gücünün ve istihdam edilebilirliğin artmasına odaklanmıştır. Dolayısıyla, Lizbon Stratejisi ile bağlantı kurularak aynı zamanda istihdamın artırılması ve verimliliğin sağlanması bakımından belirli hedefler konulmuştur. Bu bağlamda 2007-2012 arasında iş kazası ve meslek hastalıklarında toplam % 25 azalma hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşmada yöntemler; uyumlu ulusal stratejilerin geliştirilmesi ve tamamlanmasını temin etmek, yasal mevzuatı değişen çalışma yaşamı ile uyumlu kılmak, özellikle bu alandaki motivasyonu artırmak amacıyla iş sağlığı ve güvenliğini genel ve mesleki eğitimin bir par-

(2) *Statistical Analysis Of Socio-Economic Costs Of Accidents At Work In The European Union*, Eurostat

(3) *Work And Health in The EU, A Statistical Portrait=Data 1994-2000*, Eurostat

(4) *Improving quality and productivity at work; Community Strategy 2007-2012 on Health and Safety at Work*, [com (2007) 62 final Sec (2007) 214, Sec (2007) 215]

(5) *The Cost of Poor Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

çası haline getirmek ve demografik çalışmalar yoluyla genç ve yaşlı işçiler, engelliler, göçmen işçiler gibi grupların özel gereksinimlerinin tespiti- dir. Stratejide AB bünyesinde zaten kapsamlı bir yasal mevzuatın bulundu- ğu, ancak bunun güncellenerek, özellikle küçük ve orta ölçekli işletme- ler bakımından basitleştirilmesi ve uygulama bakımından teşvik etmek gereği vurgulanmıştır.

Türk Hukukunda yaşanan sürece bakıldığında kısaca şunları saptamak mümkündür: 4857 Sayılı Yasada iş sağlığı ve güvenliği bakımından işyeri örgütlenmesi, işverenlerin yükümlülükleri ve işçilerin hak ve yükümlülükleri düzenlenirken tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılması öngö- rülmüş ve kanunun yayımını takiben konuya ilişkin yönetmelikler çıkarılmıştır. Konunun 1475 Sayılı Yasa döneminden farklı olarak tüzük ye- rine yönetmeliklerle düzenlenmesinin gerekçesi, çıkarılması ve değiştiril- mesindeki kolaylıktır. Yönetmeliklerde AB'nin konuya ilişkin Yönergeleri dikkate alınmıştır. Bununla birlikte bazı Yönetmeliklerin iptali istemi ile Danıştay'a yapılan başvurular sonucu yürütmenin durdurulması ve ar- dından iptal kararları ile birlikte İş Sağlığı ve Güvenliği alanı ciddi bir dü- zenleme boşluğu ile karşı karşıya kalmıştır.

Öncelikle "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" mad. 4,18,19 ve 20. hü- kümlerinin yürütmesinin durdurul-ması ve ardından 18,19,20,25 ve 26. maddelerin iptaline karar verilmiştir.18. madde işyeri hekiminin nitelik- leri, 19. madde sertifikalandırma, 20. madde eğitim ve sınav, 25. madde işyeri hekiminin görevlendirilmesi, 26. madde bildirim yükümlülüğüne ilişkindir. Kararda işyeri hekimliği sertifikasının verilmesinde Çalışma Bakanlığı'nın yetkisi bulunmadığı gibi örgütsel ve bilimsel donanım da sahip olmadığı, bu alanda eğitim ve araştırma hastaneleri ile üniversite- lerin yetkili oldukları, işyeri hekiminin atanmasında tabip odasının ona- yının gerekli olduğu, işyeri hekiminin görevine son verilmesinde haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemeye yer verilmesi gerektiği, yine işten çıkarma durumunda ilgili tabip odasına bil- dirim yapılması gerektiği gerekçelerine yer verilmiştir⁶.

4857 Sayılı Yasanın 78. maddesine dayanılarak çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin⁷ Danıştay tarafından yürütülmesinin dur- durulması kararı verilmiş⁸, ardından yönetmeliğin tümüyle iptaline hük- medilmiştir. İptal kararında gerekçe olarak "...yasakoyucunun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin temel ilkelerin 4857 Sayılı Yasa uyarınca çıkarıla- cak bir tüzükle, uygulamanın ise bu çerçevede çıkarılacak bir yönetme- liklerle düzenlenmesini amaçladığı tartışmasızdır. Bu durumda 4857

(6) Danıştay 10.D., 28.02.2006.,E. 2004/1253, K.2006/1658

(7) RG.09.12.2003, No: 25311

(8) Danıştay 10.D., 24.05.2004, 2004/1942

Sayı Yasanın 78. maddesi uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilkelere öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle düzenlenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesi anılan kanun hükmüne aykırı bulunmaktadır⁹.

Yönetmeliğin iptali üzerine, Bakanlık bu kez temel ilkelerin tüzükle düzenlenmesi gereğinden hareketle, “İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü Taslağı” hazırlatmıştır. Ancak, taslak metni daha önce yürütülmesi Danıştay tarafından durdurulan “İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği”nin metni ile tamamen örtüşmektedir. Dolayısıyla Danıştay, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanıp Başbakanlık’ca incelenmek üzere gönderilen Tüzük taslağını hukuka aykırı görerek Başbakanlığa iadesine karar vermiştir.

Danıştay kararında iade gerekçesi olarak; “...Tüzük Taslağında yer alması zorunlu bulunan temel ilkelerin, yasada öngörülen amacı gerçekleştirmeye yönelik olarak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her aşamada alınacak önlemler bakımından içeriği belli, somut ve etkin kurallar halinde düzenlenmediği, soyut ve doğrudan uygulama gücü olmayan biçimde ifadelendirildiği, risklerin önlenmesi, değerlendirilmesi ve mesleki riskler konusunda standartların belirlenmediği, işçi ve işveren kesiminin bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yeterli koruyucu hükümleri içermediği, herkesin farklı yorumlayabileceği şekilde düzenlendiği, uygulamada karışıklığa ve duraksamaya neden olabileceği” hususları gösterilmiştir. Esasen daha önce Yönetmeliğin yürütülmesinin durdurulmasındaki gerekçeler de, konunun öncelikle yönetmelik yerine tüzükle düzenlenmesi gereğinin yanı sıra, kapsam ve içeriğinin de somut ve yeterli olması gerektiği noktalarında toplanmakta ve Tüzüğün geri gönderilmesi gerekçeleri ile örtüşmektedir¹⁰.

Bu arada belirli işyerlerinde iş güvenliği ile görevli elemanlar bulundurulmasını öngören İşK mad. 82 hükmünde; “iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri” konularının bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiş ve buna ilişkin olarak “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır¹¹. Ancak Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’nce açılan dava sonucu Danıştay Yönetmeliğin 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline karar vermiştir¹². İptal kararındaki çoğunluk

(9) Danıştay 10.D., 16.05.2006, E.2004/1942, K.2006/3007

(10) T. CENTEL, İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son Gelişmeler, SİCİL D., Eylül 2006, 5 vd.

(11) RG.20.01.2004, No. 25352

(12) Danıştay 10. Dairesi, 28.03.2006, 2004/6075, 2006/2159, Kararın değerlendirilmesi için bkz. A.Murat DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki, Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin İptaline İlişkin Danıştay 10. Dairesi’nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı Kararının Değerlendirilmesi, LEGAL YKİ, 2006/2

görüŖü; İşK mad. 82'nin verdiği yetki çerçevesinde tüzük çıkarmadan yönetmelik çıkarılabileceği, ancak 82. madde hükmünde "iş güvenliği uzmanı" kavramına yer verilmediği, mühendis ve teknik eleman kavramlarının kendilerinden farklı bir kavram olan iş güvenliği uzmanı kavramı adı altında birleŖtirildiđi, "Yasada öngörölmeyen ve yasa hükmünü aşar tarzda yeni bir unvan ihdas edilmesinde hukuka uyarlık bulunmadığı", iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların eğitimi hakkında Bakanlığın düzenleme yetkisinin bulunduğu, ancak iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlara sertifika verilmesi konusunda Bakanlığın teŖkilat yasasında hüküm bulunmadığı gibi, ÇASGEM'e de yasa ile böyle bir yetki verilmediği, bu konudaki eğitimin ancak üniversitelerde verilebileceği belirtilmiŖtir. "İş güvenliği uzmanı" ibaresinin yasaya uygun olmaması karŖısında bu ibareye yer verilen 5. maddenin, niteliklerin belirlendiği 7., sertifika sınıflarının belirlendiği 8., eğitim ve sınava iliŖkin 9., görev alanının belirlendiği 10., hizmet süresinin belirlendiği 11., görevlerin saptandığı 12., yetkilerin kurala bağlandığı 13 ve sorumlulukların belirlendiği 14., işverenlerin görevlendirmesini öngören 15. maddelerin uygulama olanağının kalmadığı gerekçelerine dayanılmıŖtır. 16. madde bakımından ise, öncelikle yine iş güvenliği uzmanı ibaresinin varlığı nedeniyle uygulama olanağının bulunmadığı belirtildikten sonra, aynı maddede fesih yetkisinin her koşulda kabul edildiği, oysa mühendis ve teknik elemanların görevinin özelliği gereği işveren ve işçilere karŖı bağımsızlığının korunması gerektiği ve haksız işten çıkarmaları önleyici düzenlemelere yer verilmediğinden hukuka uygun olmadığı belirtilmiŖtir.

Nihayet iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin tümüyle iptalinin ardından tüzük taslağının da DanıŖtay tarafından BaŖbakanlıđa geri gönderilmesi üzerine "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı" hazırlanmıŖtır.

4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girmesi ile ortaya çıkan tartıŖmalardan biri, 1475 Sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüklerin geçerliliğidir. Bilindiği gibi, kanunun geçici 2. maddesinde 1475 Sayılı Kanuna göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin bu Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalacağı öngörölmüŖtür. Bu noktada, doktrinde "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü" ve diğer tüzüklerin DanıŖtay tarafından iptal edilen "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin yürürlüğe girmesi ile yü-

(9) DanıŖtay 10.D., 16.05.2006, E.2004/1942, K.2006/3007

(10) T. CENTEL, *İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Son GeliŖmeler*, SİCİL D., Eylül 2006, 5 vd.

(11) RG.20.01.2004, No. 25352

(12) DanıŖtay 10. Dairesi, 28.03.2006, 2004/6075, 2006/2159, Kararın değerlendirilmesi için bkz. A.Murat DEMİRCİÖĞLU, *İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki, Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin Bazı Maddelerinin İptaline İliŖkin DanıŖtay 10. Dairesi'nin 2004/6075 E., 2006/2159 K. sayılı Kararının Değerlendirilmesi*, LEGAL YKİ, 2006/2

rürlükten kalktığı kabul edilmektedir. O dönem için tartışma konusu, özel risk alanlarını düzenleyen yönetmeliklerin tamamlanmasına kadar, yani yeni yönetmeliklerle düzenlenmemiş alanlar bakımından, Tüzüklerin geçerliliği sorundur. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin önce yürürlüğünün durdurulması ve ardından iptali üzerine yaşanan sorun ise, bu alanda yaşanan boşluk ve zorluklardır.

Özellikle yürürlüğün durdurulmasından sonraki dönem için yapılacak yorumlarda, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin başlıbaşına İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nü ortadan kaldırmadığı, zira tüzükte düzenlenen risk alanları tümüyle yönetmeliklerin konusu oluncaya kadar düzenlenmeyen alanlar bakımından Tüzük hükümlerinin yürürlükte kalacağı kabul edilebilecektir. Bu bağlamda, Tüzükle düzenlenen alanların tamamen Yönetmelikle ele alınmadığı bu ara dönemde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün uygulanabileceği söylenebilecektir¹³. Zira, 1475 ve 4857 Sayılı Yasa dönemlerinde benimsenen yöntem farklıdır. Yönetmelik çerçeve niteliğinde olup, Tüzük gibi her konuyu temel esasları ile ele alan bir yapıyı içermemektedir. Tüzüğün düzenleme alanı ancak bu alandaki yönetmeliklerin tamamlanması ile bu yönetmelikler bütününde vücut bulacaktır. Kaldı ki, yürürlüğün durdurulduğu 25.04.2004 tarihinden sonra da iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Yönetmeliklerin çıkarıldığı dikkate alındığında, Tüzüğün, yürürlüğü durdurulan Yönetmelikle tümünden yürürlükten kaldırıldığından söz etmek mümkün değildir. Kuşkusuz özellikle teknik hukuk açısından bu durum eleştirilebilir. Ancak mevcut düzenleme bu yönde bir yorumu beraberinde getirmektedir. Halen mevcut durumda ise, ciddi bir karmaşanın mevcut olduğu söylenmelidir. Nitekim, işverenin uyması gerekli önlemlerin tespiti, müfettişlerce yapılacak teftişte esas alınacak mevzuat, uyuşmazlık sözkonusu olduğunda bilirkişilerin ve yargının dikkate alacağı düzenlemeler konusunda ciddi bir boşluk yaşanmaktadır. Konuyla ilgili özel Yönetmeliğin bulunduğu alanlarda dahi, yönetmelik hükümlerinin soyut olması nedeniyle, uygulamada halen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü hükümlerine dayanıldığı görülmektedir.

(13) G. ALPAGUT, *İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Yenilikler, AB Perspektifinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları*, Ankara 2005, 24. Kuşkusuz burada sözkonusu olan, Yönetmeliğin yürürlükten kalkması ile Tüzüğün yeniden yürürlüğe girmesi değildir. Hukuken böyle bir görüşün savunulabilmesi mümkün değildir. Dayanılan husus, Yönetmeliklerle yapılacak düzenlemeler tamamlanana kadar olan süreçte Tüzüğün yürürlükten kalktığını söylemenin mümkün olmadığıdır. Zira, Tüzüğün içeriğini karşılayan düzenlemeler, artık tek bir yönetmelik yerine bir dizi yönetmeliklerle gerçekleştirilmektedir. Benzer görüş için; Ş. ÖZCAN, *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzükleri*, Sicil D., Haziran 2007, 51 vd. Bak ve karş. Ö. EKMEKÇİ, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, 2005, 35 vd.

II. Taslağın Genel Esasları

Taslak esas itibariyle AB'nin 89/391 sayılı Yönergesini esas almıştır. İş sağlığı ve Güvenliği gibi tüm çalışanları, işverenleri, ekonomiyi ve toplum yararını etkileyen bir konunun ayrı bir yasa ile düzenlenmesi kuşkusuz isabetlidir¹⁴. Nitekim bugün için başta Alman, İngiliz, Avusturya hukuk sistemleri olmak üzere AB üyesi ülkelerdeki genel eğilim konunun ayrı bir yasa ile düzenlenmesidir. Ancak taslak bakımından eleştiri noktası tüm çalışanları kapsamına alması, bu noktada farklı hukuki statü ve çalışma koşullarına tabi çalışanlar için uygulama zorluğudur. Öncelikle çalışanlar arasında işin veya somut çalışma ilişkisinin özelliğinin gerektirdiği hususlar dışında özellikle temel haklara ilişkin konularda norm birliğinin sağlanması gerekliliği tartışmasızdır. Bu bağlamda tıpkı eşit davranma ilkesi gibi, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerinin tüm çalışanlar bakımından yaptıkları işin veya işyerinin özellikleri dikkate alınarak sağlanması gereklidir. Nitekim, AB'nin Türkiye'ye ilişkin 2005 Yılı İlerleme Raporunda iş sağlığı ve güvenliği alanında Türk mevzuatının kapsamının kamu sektörünü de içerecek şekilde genişletilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ancak, sistemin temel esaslarının belirlenmesinden sonra her bir hukuki ilişki bakımından alınması gereken önlemlerin tespiti, uygulanması ve denetimi ciddi bir zorluğu beraberinde getirecektir.

Genel olarak yapılacak bir değerlendirme sonucu, yasanın yine kapsamlı bir çalışmanın ürünü olmadığı, AB Yönergesi ve İş Kanununun ilgili hükümlerinin aktarılması ile yetinildiği görülmektedir. Oysa, iş sağlığı ve güvenliği kapsamlı bir süreç olup, genel ve soyut kurallarla düzenlenmesi mümkün değildir. Bugün yasaklayıcı yaklaşımdan önleyici yaklaşıma yönelen AB üyesi ülkelere bakıldığında da, kapsamlı bir kurallar külliyyatının bulunduğu gözlenmektedir. Konunun temel esasları ile yasa düzeyinde ele alınmaması ve yine yönergenin tercümesi ile soyut düzenlemeler getirilmesi 1475 Sayılı Yasa dönemindeki standartları dahi sağlamayacağımız endişesini beraberinde getirmektedir.

Taslağın temel aldığı 89/391 sayılı Yönerge, Avrupa Parlamentosunun 1988 yılında aldığı bir "çerçeve yönerge" çıkarılması kararını somutlaştırmaktadır. Çerçeve yönergenin temel ilkeleri tespit etmesi ve risk alanlarına yönelik diğer münferit yönergelere temel oluşturması amaçlanmıştır. Bu bağlamda çerçeve yönergenin iş sağlığı ve güvenliği yasası olarak iç hukuka aktarılmasının isabet derecesi tartışmaya açıktır.

Taslakta İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin V. Bölümünü oluşturan 77-89. maddeleri ile "yer ve su altında çalıştırma yasağı"na iliş-

(14) S. SÜZEK, *İş Güvenliği Hukuku*, Ankara 1985, 62; Aynı yazar; *İş Hukuku*, 2. Bası, İstanbul 2005, 665-666; G.B. SERATLI, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği, *LEGAL İHSGHD.*, 2005/7, 1167; A.M. DEMİRCİOĞLU, İş Güvenliği Uzmanlığı Yönünden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın İncelenmesi, *Sicil D.*, Mart 2007, 10; Ö. EKMEKÇİ; 31

kin 72. madde, “Diğer merciler tarafından yapılan teftişler”e ilişkin 95. madde, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık” hallerinde idari para cezalarını düzenleyen 105. madde ve 1475 Sayılı Kanuna göre yürürlüğe konulmuş tüzük hükümlerinin yürürlüğüne ilişkin geçici 2. maddenin yürürlükten kaldırılması öngörülmüştür.

1. Kapsam: Bütün İşyerleri ve Tüm Çalışanların Kapsama Alınması

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında kanunun kapsamı belirlenirken 89/391 sayılı Yönergenin kapsama ilişkin maddesi aynen alınarak; “bu Kanun hükümleri endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenlemeden, 2. fıkradaki istisnalar saklı kalmak kaydıyla taslağın çalışma ilişkisinin veya çalışmanın niteliğine bakılmaksızın *tüm işyerleri* için uygulanacağı anlaşılmaktadır.

Nitekim, taslağın 3. maddesinde “iş ilişkisi”, “**atanma işlemi veya bir sözleşme ilişkisi ile kurulan ilişki**” olarak tanımlanmıştır ki, bu bağlamda taslağın salt 4857 Sayılı Kanuna tabi işçileri değil, tabi olduğu kanuna ve istihdam edildiği faaliyet alanına bakılmaksızın iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin tümünü, aynı zamanda atama işlemi ile çalışan memurları ve sözleşme ilişkisi içerisinde değerlendirilebilecek diğer kamu görevlilerini de kapsama aldığı görülmektedir. Kapsam bakımından kullanılan *sözleşme ilişkisi ile kurulan ilişki* kavramının geniş olması dikkate alındığında, mevcut durumu ile salt iş sözleşmesinin kastedilmediği de söylenebilecektir. Bu noktada, acaba bilinçli bir tercih olarak işyerinde eser, taşıma, vekalet sözleşmesi ile iş gören ve bazı yabancı hukuk sistemlerinde işçi benzeri kişi (arbeitnehmerähnliche personen, freie mitarbeiter) olarak adlandırılan kimselerin mi kastedildiği mi anlaşılama maktadır. Oysa hukuk sistemimizde böyle ayrı bir çalışan statüsü bulunmadığı gibi, anılan sistemlerde de bu kişiler yasanın uygulama alanı dışında bırakılmaktadır. Bir yasanın uygulama alanının bu şekilde belirsizlik taşımasının savunulabilmesi mümkün değildir. Yine dikkati çeken bir diğer husus, işçi ile işveren arasındaki ilişkiyi ifade eden iş ilişkisi kavramının atama tasarrufu ile çalışan memurlar veya diğer sözleşme ilişkileri için de kullanılmış olmasıdır. Kavramlardaki açıklığın sağlanması bakımından iş ilişkisi yerine “*çalışma ilişkisi*”nden söz etmek daha isabetli olurdu. Yine kapsam maddesinde çalışmanın niteliği ile bağlantı kurulmaksızın tüm işyerleri ve işlere uygulanması öngörüldüğünden, bağımsız çalışanlar da kapsama dahildir.

Taslahta bağımsız çalışanlara ilişkin olarak iki ayrı düzenleme dikkate çekmektedir. Bunlardan ilki tanımlara ilişkin 3. maddede yer almaktadır. Kendi adına çalışan kavramı altında; “bir işyerinde, işveren ve çalışanların dışında, iş yapan ve yanında çalışan istihdam etmeyen, işin yapımına katkı sağlayan, kazanç veya ödül elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten kişi” olarak tanımlanmıştır. Bu noktada kendi adına çalışan kavramının kendi adına işçi istihdam etmeksizin bir başka işyerinde çalışan kişi olduğu, bu çalışmanın iş sözleşmesi niteliğinde olmadığı, anılan kişinin normalde bağımsız çalışan olduğu anlaşılmaktadır. Örnek verilecek olunursa, bir inşaatta işverenin işçilerinin yanı sıra, çatı işini tek başına yapan kişi kendi adına çalışan kavramı içine girecektir. Salt tanım maddesi dikkate alındığında bu kişilerin bir başka işveren yanında işçi istihdam etmeksizin çalışması noktasında dikkate alındığı düşünülmektedir. Oysa, taslağın 19. maddesine bakıldığında “kendi adına çalışanların yükümlülükleri” başlığı altında bu kişilerin bir başka işverene ait işyerindeki çalışmalarını yanı sıra, kendi bağımsız işyerlerinde kendi sağlık ve güvenliklerini korumakla yükümlü oldukları öngörülmüştür. Tanımda “işin yapımına katkı sağlayan” ifadesi kullanılmıştır. Ne ifade ettiği ise anlaşılamamaktadır. Bu noktada acaba, İş Kanunundaki alt işveren tanımındaki gibi, işyerindeki üretim sürecine dahil olma mı kastedilmektedir? Herhangi bir yorum yapmak mümkün olamamaktadır. Yine, tanım maddesinde “kazanç veya ödül elde etmek amacıyla” mal veya hizmet üreten kişi ifadesi yer almaktadır ki, uygulamada ciddi sıkıntı yaratacağı söylenmelidir. Ödül ifadesi ile neyin kastedildiği, salt hatır ilişkisinin mi dışlanmak istendiği açık değildir.

Yasanın kapsamı belirlenirken bir takım istisnalara da yer verilmiştir. Buna göre; “bu kanun hükümleri; Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu Kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerine uygulanmaz. Ancak, bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliği, bu Kanunun amaçları doğrultusunda dikkate alınır”.

Bu noktada dikkati çeken husus yine Yönergedeki hükmün aynen tekrarlanmış olmasıdır. İstisnaların açıkça belli edilmeyerek “...Türk Silahlı Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin..” ifadesine yer verilmesi eleştiri konusudur¹⁵. Kuşkusuz özelliği olan iş veya faaliyet alanlarının kapsam dışı bırakılması isabetlidir. Ancak istisnaların adeta ucu açık bırakılması düşünülmemelidir. Yönergenin bu yönde hüküm getirmesi içeriğinin iç hukuktaki özel düzenlemeler ve gereksinimler dikkate alınarak doldurulması amacını taşımaktadır. Yine, bu Kanun ile çelişen özel faaliyetler ifadesi salt yurt savunması, gü-

(15) Ö.Ekmekçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nın Değerlendirilmesi, SİCİL D., Mart 2007, 19

venlik gibi alanları mı kapsamaktadır? Örneğin emniyet kuvvetleri'nin faaliyetlerinin hangisine, ne ölçüde Kanun hükümleri uygulanacaktır? Bu noktada, anılan kamu hizmetlerinin ya tümüyle kapsam dışı bırakılması veya sınırlamaların açıkça ortaya konulması düşünülmelidir.

Nitekim, 89/391 sayılı Yönergenin iç hukuka aktarıldığı Alman hukukunda Çalışanların Güvenlik ve Sağlık Korumasının İyileştirilmesine İlişkin Tedbirlerin Yürütülmesine İlişkin Yasa'da (Gesetz über die Durchführung von Massnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschaeftigten bei der Arbeit) tüm faaliyet alanlarının yasa tarafından kapsandığı belirtildikten sonra, özel ev işlerinde çalışanlar bakımından bu kanun hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Yine, gemi adamları ile Federal Dağ Yasası kapsamında çalışanlar bakımından özel hükümler bulunduğu takdirde, yasa bu kişiler bakımından uygulanmayacaktır. Yasada çalışan kavramı ise; işçiler, mesleki eğitim çerçevesinde çalışanlar, -iş mahkemesi yasasının § 5 Abs. 1 hükmü anlamında işçi benzeri kişiler, ev içinde çalışan ve onlarla aynı durumdaki diğer kişiler hariç olmak üzere-, memurlar, hakimler, askerler ve engelli atölyelerinde çalışanlar olarak belirtilmiştir.

Taslakta tüm işyerleri kapsama alınırken, çırak ve stajyerlere ayrıca değinilmemiştir. Bunun nedeni çırak ve stajyerlerin işyeri dahilinde kapsam çerçevesinde değerlendirilmesidir.

2. Tanımlar

Taslağın 3. maddesinde tanımlara yer verilmiştir. Bu noktada bugüne kadar alışılmışın dışında bir sistematik ile tanımların alt işverenle başladığı, alfabetik sıralamanın uygulandığı görülmektedir. Oysa iş kanunu dikkate alındığında öncelikle çalışan, işveren, işveren vekili ve işyerinin tanımlanması daha isabetli olacaktır.

Alt işveren kavramı bakımından İşK mad. 2/VI aynen alınmıştır. Buna göre; alt işveren "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği çalışana sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren"i ifade etmektedir. Bilindiği gibi, kavram esasen iş hukukuna özgüdür. Ancak, kanunun atama tasarrufunun sözkonusu olduğu alanlar da dahil tüm işyerlerini kapsadığı dikkate alındığında; İşK mad. 2/VI paralelinde yapılan tanımlamanın taslağa alınması sonucu; esasen İş Kanunu bakımından işçi çalıştırmaması, salt atama tasarrufu ile memur istihdam etmesi nedeniyle işveren sıfatı bulunmayacak kamu kuruluşlarının, taslak açısından işveren sıfatı bulunacağından bu kanun anlamında asıl işveren sıfatına sahip olması ve alt işveren ilişkisi kurabil-

mesi sözkonusu olacaktır. Bunun hukuki sonucu ise; kamu kuruluşunun salt iş sağlığı ve güvenliği hükümleri bakımından asıl işveren sıfatının bulunması nedeniyle İŞK çerçevesinde sorumluluğa tabi olmaması, ancak taslağın 10. maddesi uyarınca birlikte sorumluluk hükümlerine tabi olmasıdır.

Taslakta işveren tanımlanırken; “iş ilişkisine bağlı çalışanı istihdam eden kamu veya özel işyerlerini sevk ve idareye yetkili olan gerçek veya tüzel kişi” ifadesi kullanılmıştır. Kuşkusuz bu tanımın da isabet derecesi tartışılabilir. Öncelikle tanım *çalışanı istihdam eden işyeri* ifadesi bakımından yadırgatıcıdır¹⁶. İşyerinin istihdam etmesi gibi hukuki çerçeve ile bağdaşmayan bir durum ortaya çıkmıştır. Öte yandan böyle bir işyerinin varlığı halinde de işveren istihdam ilişkisinin tarafı değil, sevk ve idare ile yetkili kişi olarak tanımlanmıştır. Oysa, işyerini sevk ve idare eden kişi işveren değil, işveren vekili niteliğini taşır. Yine, iş kanunundan farklı olarak tüzel kişiliği olmayan kamu kurum ve kuruluşlarına işveren sıfatının tanınmadığı görülmektedir.

Taslakta işyeri “kamu hizmetlerinin yürütüldüğü yerler ile işin yapıldığı veya belli bir amaçla kullanılan gerçek veya tüzel kişilere ait yerler” olarak tanımlanmıştır. Tanımda kamu hizmetlerinin yürütüldüğü yerlerin ayrıca sayılmasına esasen gerek yoktur. İşin yapıldığı yer ifadesi, esasen tüm işyerlerinin taslak kapsamına girdiği dikkate alındığında yeterlidir. Öte yandan “belli bir amaçla kullanılan gerçek veya tüzel kişilere ait yerler” ile yine neyin kastedildiği açık değildir. Bu ifade eklenti ve araçları içine alabilecektir. Ancak, kullanılan ifadelerin hukuki esaslarla bağdaşabilirliğinden söz etmek güçtür. Hükümlerin yorumunda varsayımsal çıkarımlarla bir sonuca ulaşılmaya çalışılmaktadır.

Tanımlar arasında iş güvenliği uzmanı tanımına yer verilmiştir. Yukarıda da belirtildiği gibi, “İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” de bir üst kavram olarak iş güvenliği uzmanı kavramının kullanılması, ancak bu kavramın yasa da yer almaması Danıştay’ın iptal gerekçelerinden birini oluşturmuştu. Bu kez Taslakta kavrama yer verilerek; “Bakanlık tarafından belgelendirilmiş, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmıştır.

Yine iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi kavramı düzenlenmiştir. Kavram; işyerinde sağlık ve güvenlik konularında çalışanları temsil etmeye yetkili kişiyi ifade etmektedir.

Tanımlar arasında aynı zamanda “Bölge Müdürlüğü” yer almaktadır. Bölge Müdürlüğü iş mevzuatına paralel olarak İşyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü olarak belirtilerek,

(16) EKMEKÇİ, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı, 22

bununla bağlantılı şekilde işyerinin bildirimini İş Kanunu esas alınmak suretiyle düzenlenmiştir. Taslak mad. 4 hükmüne göre; “Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, nakleden, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren veya işveren vekili, işyerinin unvan ve adresini, çalışanların sayısını, çalışma konusunu, işin başlama ve bitiş tarihini, işveren gerçek kişi ise ad ve soyadını, işveren tüzel kişilik ise tüzel kişiliğin unvanını, adresini varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Bu bağlamda işçi çalıştırmayan kamu kuruluşları da kanun kapsamına dahil olduğundan Çalışma Bakanlığı'na bildirimde bulunmak zorundadırlar. Taslakta 5510 Sayılı Kanunun yürürlüğü dikkate alınarak, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununa göre bildirimde bulunan asıl işveren ve alt işverenlerin ayrıca bildirimde bulunmayacağı öngörülmüştür.

Taslağın geçici 2. maddesine göre; kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan ve İş Kanunu kapsamına girmeyen ancak, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinin kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içinde Bölge Müdürlüğüne bildirilecektir.

3. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Taslakta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışmalar yapmak üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kurulması öngörülmüştür. Konseyin görevleri; bu alanda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek ve tavsiyelerde bulunmaktır. Konsey bünyesinde Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcileri yer alacak ve kararlar toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile alınacaktır. Belirtmek gerekir ki, taslakta sosyal tarafların kaç kişi olacağı, sivil toplum örgütlerinin hangi alanlardan ne şekilde belirleneceği, üye sayısı bakımından nasıl bir yapının öngörüldüğü ve nihayet diğer kurum ve kuruluşlar ifadesinin neyi içerdiğine ilişkin bir açıklık bulunmamaktadır. Bu konuların bir Yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür. Konseyin toplam üye sayısının 30'u geçemeyecek ve gerekli gördüğü durumlarda çalışma grupları oluşturulabilecektir.

Taslakta Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin kurulması öngörülmekle birlikte, esasen Bakanlığın 25.02.2005 tarihli onayı ile bu konsey kurulmuştur. Ancak bugün Konseyin faaliyetinin tıkanıp bilinmektedir. Mevcut Konsey, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu başkanı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, MEB, Sağlık Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret

Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, DPT, YÖK, TİSK, Türk-İş, DİSK, Hak-İş, TOBB TESK, T. Kamu Sen, Memur Sen, KESK, TTB, TMMOB ve STK temsilcisinden oluşmaktadır. Katılımca yapı önemli olmakla birlikte, katılımın geniş tutulması verimlilik ve işleyiş konusunda sıkıntı yaratabilecektir.

İngiliz sisteminde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu; Bakanlık tarafından seçilen bir başkan ile işçi işveren ve çalışan temsilcilerini içeren 6-9 üyesi bulunan bir ulusal komisyon niteliğindedir. Komisyon iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi, maruziyetin kontrolü, tehlikeli maddeler ve atmosfere emilimi konusunda araştırma ve eğitimlerin sağlanması, danışma hizmetlerinin gerçekleştirilmesi, uygulama kodlarının yayınlanması, düzenlemeler için tekliflerin sunulması, gerekli durumlarda soruşturmalar yapılması gibi geniş bir görev ve yetkiye sahiptir. Komisyon komiteler kurabilmekte ve özel konular hakkında danışma kurulları oluşturabilmektedir.

4. İşverenin Yükümlülükleri

a) Genel ve işin özelliğinden kaynaklanan yükümlülükler

Taslağın ikinci bölümünde işverenin yükümlülükleri düzenlenmiş olup, bütünü itibarıyla değerlendirildiğinde yine yönergenin bire bir çevirisi niteliğinde ve gayet soyut düzenlemelerden oluşmaktadır.

Genel Hükümler başlıklı mad. 6 hükmüne göre; işveren işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür (6/1). Söz konusu hükümde yer alan işle ilgili her konu ibaresi esasen yönerge metninde yer almakta olup, yoruma açıktır. Nitekim, ibarenin salt görülen işle ilgili tedbirleri mi kapsadığı, bunun dışında örneğin dışarıdan gelebilecek tehlikeler bakımından işverenin tedbir alma yükümünün bulunup bulunmadığı tartışılabilir.

Yükümlülükler bakımından saptanan ikinci esas; işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda, bu kanunun 11. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet almasının bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağıdır (6/II). Aşağıda ayrıntılı olarak değinileceği gibi; taslakta işverenin işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından bir veya birkaç kişiyi görevlendirmesi, ancak işyerinde bu nitelikte personel bulunmaması halinde hizmetin dışarıdan alınabilmesi öngörülmüştür. Bu hizmetlerin dışarıdan alınmasının işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaması yönündeki hüküm kuşkusuz isabetlidir.

Üçüncü esas ise, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerinin, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyeceğidir.

Taslağın 7. maddesi işverenin genel yükümlülüğü başlığını taşımakta olup, madde hükmüne göre; "işveren çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi amacıyla yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür (7/1). İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiçbir şekilde çalışanlara mali yük getirmez (7/2).

Dolayısıyla, işverenin önlem alma yükümlülüğü sürekli iyileştirme mantığı içinde gerekli her türlü önlemin alınması, önlemlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesi, çalışanlara bilgi ve eğitim verilmesi ve denetimin sağlanması çerçevesinde gerçekleşecektir. Bu bağlamda 4857 Sayılı Yasada olduğu gibi¹⁷, oldukça geniş bir yükümlülük öngörüldüğü söylenmelidir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında genel prensipler başlığını taşıyan 8. maddeye göre; işveren risklerin önlenmesi, önlenmesi mümkün olmayan risklerin analiz edilmesi, risklerle kaynağında mücadele edilmesi özellikle monoton ve önceden belirlenmiş iş hızında çalışmayı ve bunların sağlık üzerine olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi, teknik gelişmelere uyum sağlanması, tehlikeli olanların tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi, teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi, toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi, çalışanlara uygun talimat verilmesi genel prensiplerine uymakla yükümlüdür. Bu prensipler maddede 1 nolu paragraf altında sayılmıştır. Ancak 2 numaralı paragraf bulunmamaktadır. Esasen her iki madde içeriğinin tek bir maddede ve daha anlaşılır biçimde düzenlenmesi mümkündür.

8. maddeye paralel düzenlemeler, işin özelliğine göre uyulması gereken sağlık ve güvenlik prensipleri başlığını taşıyan 9. maddede de yer almaktadır. Buna göre işveren işyerinde yapılan işin özelliğini dikkate alarak tüm riskleri değerlendirerek, önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemlerinin uygulanabilirliğini sağlayacaktır (9/1). Çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alarak görev verecek (9/2), yeni teknolojilerin planlanması ve uygulanmasında, se-

(17) SÜZEK, 671

çilecek iş ekipmanının, çalışma ortam ve koşullarının çalışanların sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda çalışanlar veya temsilcileri ile işteşarede bulunacak (9/3), hayati ve özel bir tehlike bulunan yerlere yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların girmemesi için gerekli önlemleri alacaktır (9/4).

b. Birden fazla işverenin varlığı ve işverenlerarası koordinasyon

Taslakta yine Yönerge metni ile paralel olarak, işverenler arasında işbirliği, koordinasyon ve sorumluluk konusu düzenlenmiştir. Bu noktada hem aynı işyerinde birden fazla işverenin bulunması durumunda işverenler arası koordinasyon hem de alt işverenlerin bulunması durumunda alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri bakımından koordinasyon düzenlenmiştir.

Taslak mad. 10 hükmünde öncelikle; aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenlerin yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak, iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapması, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmaları koordine etmesi, birbirlerini ve birbirlerinin çalışanlarını veya temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirmesi öngörülmüştür. Koordinasyon, işverenler tarafından müştereken belirlenen kişi veya kişilerce sağlanacaktır (10/1). Kuşkusuz bir işyerinde aynı veya farklı işkollarında faaliyet gösteren birden çok işverenin bulunması durumunda karşılıklı olarak riskler konusunda bilgilendirme, işbirliği ve koordinasyonun sağlanması isabetlidir. Örneğin ihale makamınca bir işin bölümlerinin birden çok işverene ihale edilmesinde işverenler arası koordinasyon gibi. Ancak bunun yöntemi konusunda bir açıklık bulunmamakta ve hüküm soyut bir yükümlülükten öteye geçememektedir. Ancak, bilgilendirme veya işbirliğinden kaçınma veya eksik, yanlış bilgilendirme, bu konuda yeterli özenin gösterilmemesi ortaya çıkan zarar bakımından bir sorumluluk nedeni oluşturabilecektir. Belirtmek gerekir ki, birden fazla işveren işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi bakımından da sözkonusu olabilecektir.

Maddede düzenlenen ikinci durum; bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, işyerinin tümünden sorumlu asıl işverenin koordine edeceğidir. Kuşkusuz burada tedbirlerin uygulanması alt işverene aittir. Asıl işverenin salt bir koordinasyon görevi bulunmaktadır. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte sorumludur (10/2).

Asıl işverenlere koordinasyon yükümlülüğünün getirilmesi kuşkusuz isabetlidir. Özellikle, inşaat işyerlerinde aynı anda çok sayıda alt işvere-

nin bulunduğu, farklı işverenlerce çalıştırılan işçilerin gördükleri iş ve işin arzettiği tehlikeler nedeniyle kazaların çoğu kez koordinasyon eksikliğinden ortaya çıktığı bilinmektedir. Ancak burada akla gelen soru; koordinasyon yükümünün içeriği ve ne şekilde gerçekleştirileceğidir. Bu konuda bir açıklık bulunmamaktadır. İkinci soru bu koordinasyonu gerçekleştirmeyen veya bunu ispatlayamayan asıl işverenin ayrıca sorumlu tutulup tutulmayacağıdır. Fıkranın İşK mad. 2/VI da yer alan sorumluluk hükmü ile paralel ikinci cümlesi dikkate alındığında, alt işverenin bizzat alınmayan güvenlik önlemleri veya yasadaki diğer yükümlülüklerinden sorumlu tutulacağı ve asıl işverenin bu noktada alt işverenle birlikte sorumluluğunun sözkonusu olduğu açıktır. Dolayısıyla, İşK mad.2/VI anlamında alt işveren ilişkisi bakımından öngörülen sorumluluk tüm çalışma ilişkileri için temin edilmiştir. Öte yandan taslakta; 10. maddeye aykırı davranan işveren veya vekili için idari para cezası öngörülmüştür (mad. 36/I).

c) Risk değerlendirmesi

Taslakta risk değerlendirmesine yer verilmiştir. Madde 13'e göre; işveren, işyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde, sağlık ve güvenlik yönünden, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. İşveren risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verecektir.

Kendi adına çalışanlar da yaptıkları işler ile ilgili olarak kendileri ve üçüncü kişilere yönelik sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapmak ve alınması gereken önlemlere karar vermekle yükümlüdür. Risk değerlendirmesinin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenecektir. Risk değerlendirmesi veya risk analizi işyerindeki tehlike kaynaklarını ortaya koyma, kaza sıklık oranları ile şiddetinin saptanması işlemleridir. Amaç risk değerlendirmesi yardımı ile alınması gereken önlemlerin belirlenmesidir. Risk değerlendirmesi teknik uzmanlık konusu olup, çeşitli yöntemleri bulunmakta¹⁸ ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en önemli aşamalardan birini oluşturmaktadır¹⁹. Bu açıdan yasal düzenleme çağdaş ve iyimser bir düşüncenin ifadesi olmakla birlikte, gerek maliyet gerekse uzmanlık faktörleri karşısında uygulanabilirliği tartışmalıdır. Nitekim, kendi adına işçi çalıştırmaksızın çalışanlara da bu yönde yükümlülük getirilmesi bu kanıyı güçlendirmektedir.

(18) Özlem Özkılıç, *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*, TİSK Ankara, Mart 2005

(19) Krş. EKMEKÇİ, Taslak, 24 Yazar, *İş kazası etken ve olasılıklarının sınırsız olması nedeniyle risk değerlendirmesi yapmanın ne derece isabetli olduğunun tartışmalı olduğu görüşündedir.*

d) İşyeri Örgütlenmesi Bakımından İşverenin Yükümlülükleri

aa) İş sağlığı ve güvenliği ile görevli uzman çalıştırma veya bu hizmetlerin dışarıdan alınması

Taslakta koruyucu ve önleyici hizmetler başlığı altında; işverenin işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, *işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından*, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirmesi öngörülmüştür (mad.11/1).

Taslakta işyerinde bu işleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde hizmetin, dışarıdan aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş uzman kişi veya kuruluşlardan alınması mümkün kılınmıştır (11/2). Öte yandan, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak, Bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde, bu işleri işveren kendisi de üstlenebilecektir (11/5).

Yargıtay işyeri hekimliği ve sağlık birimleri kapsamında kalan işler ile mühendis ve teknik elemanlarca yürütülecek işlerin alt işverene verilmesi konusunda kararlar vermiştir. Yüksek Mahkeme İşK mad. 82 uyarınca görevlendirilmesi gerekli mühendis veya teknik elemanların işlerinin alt işverene bırakılabileceği²⁰, ancak işyeri hekimi istihdam yükümünün kamu düzenine ilişkin olduğu ve bizzat işveren tarafından yerine getirilmesi gerektiği, alt işverene bırakılamayacağına hükmetmiştir²¹.

Bilindiği gibi, İşK mad. 81'de, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenlerin işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırması ve işyerinde bir sağlık birimi oluşturması öngörülmüş ve buna ilişkin olarak "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" 16.12.2003 tarihinde yürürlüğe girmiş²², ancak yukarıda da belirtildiği gibi, Yönetmeliğin 18, 19, 20, 25 ve 6. maddelerinin iptaline karar verilmiştir. Öte yandan Yönetmeliğin V. Bölümünde yer alan "işyeri hemşiresi ve sağlık memurunun nitelikleri, "sertifikalandırma" ve "eğitim" başlıklı 27, 28 ve 29. maddelerin yürütülmesinin durdurulmasına karar verilmiştir (18.10.2005, E.2005/6257).

(20) Y9HD., 12.06.2006, 14473/17149

(21) Y9HD., 05.06.2006, 12876/16262 her iki kararın incelenmesi için bkz. Ö. EKMEKÇİ, İş Güvenliği Uzmanlığı ve İşyeri Hekimliği Faaliyetlerinin İşyeri Dışından Hizmet Alınması Suretiyle Yerine Getirilmesi, Sicil D., Aralık 2006, 106 vd.

(22) RG.T. 16.12.2003, RG.S.25318

İşK mad. 82'de sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süreli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenlerin işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik eleman görevlendirmekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi, yönetmeliğin bazı maddelerinin iptali istemi ile Danıştay'a başvurulması üzerine, Danıştay 10. Hukuk Dairesi'nce Yönetmeliğin 4, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. maddelerinin iptaline karar verilmiştir.

Bugünkü durum değerlendirildiğinde; esasen iptal edilen hükümler sonucu 82. maddeye dayanan Yönetmeliğin fiilen uygulanabilirliğinin kalmadığı söylenmelidir.

İptal gerekçelerinden biri Yönetmelikte yer alan iş güvenliği uzmanı kavramının Yasada yer almamış olmasıdır ki, Taslakta bu hususun dikkate alındığı ve iş güvenliği uzmanı kavramına yer verildiği görülmektedir. Bu noktada Taslak metinde artık İşK mad. 82'den farklı olarak iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman yerine bir üst kavram olarak *iş sağlığı ve güvenliği uzmanı* kavramı kullanılmıştır. Yine dikkati çeken bir diğer farklılık "...ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir" ifadesidir. Bu noktada Yönetmelikle ilave çalıştırma yükümlülüklerinin düzenlenme ihtimalinin mi düşünüldüğü anlaşılammaktadır. Ancak yasada bu konunun açık bırakılmasının uygun olmadığı, kaldı ki yasada yer verilmeyen bir yükümlülüğün Yönetmelikle düzenlenemeyeceği vurgulanmalıdır. İşverenin çalıştırma yükümlülüğüne aykırı davranması veya bu hizmetlerin dışarıdan almaması halinde işveren veya işveren vekili için görevlendirmedeği her kişi bakımından 1.000 YTL idari para cezası uygulanır. Görevlendirme yapılmadığı veya hizmetin alınmadığı her ay için aynı miktar uygulanır (mad.36/2).

Taslakta dikkati çeken husus 50 işçi sınırının kaldırılmış olmasıdır ki, işyerinde çalışan işçi sayısından bağımsız bir istihdam yükümlülüğü getirilmesinin mantığı anlaşılammaktadır. Yine, iş sağlığı ve güvenliği ile görevli personel çalıştırma yükümlülüğü getirilmekle birlikte, bunların ne sayıda olacağı, görevlerinin çerçevesi ve benzeri hususlarda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Taslak konunun Yönetmeliklerle düzenlenmesini öngörmektedir. Buna göre; koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri, bu kişi ve kuruluşların Bakanlık tarafından belgelendirilmeleri ve belgelerin iptali, görev ve sorumlulukları kuruluşlarda bulunacak personel ve donanım ile kuruluşların denetlenmesi, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik

derecesi ve çalışan sayısına göre; bu kişi ve kuruluşlardan hangi koşullarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek ya da hizmet alınacak kişilerin sayısı, hizmet süreleri, işverenin sorumluluğu hangi hallerde kendisinin üstlenebileceği ile ilgili usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak Yönetmeliklerle belirlenecektir.

Konunun önemi dikkate alındığında, temel esasların Yasada belirtilmesi gereği kuşkusuzdur. Taslak hükümleri bu açıdan değerlendirildiğinde başlıbaşına iş sağlığı ve güvenliğini konu alan taslağın, 4857 Sayılı Yasanın gerisinde kaldığı söylenebilecektir.

Bu noktada karşılaştırmalı hukuka bakıldığında Alman Hukukunda Yönergenin iç hukuka aktarılması amacıyla bir yasa çıkarıldığı ve bu iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekiminden söz edilmekle birlikte yasada bunların nitelikleri, görevleri ve diğer hususlara yer verilmediği görülmektedir. Ancak, bu hukuk sisteminde esasen “İşyeri Hekimleri, İş Güvenliği Mühendisleri ve İş Güvenliği İle İlgili Diğer Uzmanlar Yasası” (Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit)nda bu konuda temel esaslar belirlenmiş ve ayrıca bir tüzüğün çıkarılması öngörülmüştür. Avusturya Hukukunda ise çalıştırma yükümlülükleri yine öncelikle temel esasları bakımından; “İşte Sağlık ve Güvenliğin Korunması Hakkında Yasa”da (Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitschutz bei der Arbeit) (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz) düzenlenmiştir. Bu bağlamda çalıştırma zorunlulukları, koşulları ve uzmanların görevleri de dikkate alınmak suretiyle belirtilmiştir. Ayrıca uzmanların eğitime ilişkin hususların düzenlenmesi tüzüğe bırakılmıştır. Dolayısıyla, salt AB Yönergesinin tercüme yoluyla iç hukuka aktarılması ve konunun yönetmeliklerle düzenlenmesi bir tercih sorunu olarak nitelendirilemeyecek, normlar hiyerarşisi ve kanun yapma tekniği bakımından da hukuka uyarlılık sorununu beraberinde getirecektir. Öte yandan Yasanın tüm çalışanları kapsamına alacağı gözönünde tutulduğunda, çalıştırma zorunluluklarının tespitinde güçlük yaşanacağı açıktır. Nitelik, birbirinden çok farklı tür ve nitelikte işlerin görüldüğü işyerleri dikkate alındığında, örneğin, bir sanayi işletmesi ile salt devlet memuru çalıştıran banka şubesi veya tapu dairesinde alınması gereken önlemler gibi, istihdam edilmesi gerekli kişilerin nitelik ve sayısının da farklı olacağı açıktır.

bb) İlk Yardım, yangınla mücadele tahliye için yeterli sayıda kişinin görevlendirilmesi

Taslakta ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike başlığı altında bir takım düzenlemelere yer verilmiştir. Yönergenin tercümesi niteliğindeki madde hükmüne göre; işveren, işyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan çalışanların ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak, *ilk yardım, yangınla mücadele ve*

kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alır, özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar, ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak bu konuda eğitilmiş, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişiyi görevlendirir (mad.12).

Belirtmek gerekir ki; ilk yardım, kişilerin tahliyesi ve yangınla mücadele konusunda alınması gerekli önlemler Taslakta yer almadığı gibi, işverenin bu konuda eğitilmiş ve uygun donanıma sahip kişi görevlendirme yükümlüğünün de hangi hallerde mevcut olduğu, görevlendirilecek kişi sayısı, görevlendirilecek kişide aranacak eğitim ve donanım gibi konularda herhangi bir açıklık bulunmamaktadır. Halen yürürlükte bulunan İlk Yardım Yönetmeliği²³ uyarınca tüm kurum ve kuruluşlarda, istihdam edilen her 20 personel için bir, ilgili mevzuata göre ağır ve tehlikeli işler kapsamında bulunan işyerlerinde her 10 personel için bir olmak üzere yetkilendirilmiş merkezden temel ilk yardım eğitimi sertifikası almış *ilk yardımcı* bulundurulması zorunludur (mad.16) Görüldüğü gibi taslakta tüm işyerleri dikkate alınmıştır. Bu noktada Yönetmelikle bağlantı kurulmaması eksikliklerdir²⁴.

Yine tamamen Yönerge'den tercüme olarak aktarılan düzenlemede ciddi ve yakın tehlike kavramı kullanılarak bir takım yükümlülükler öngörülmüştür. Öncelikle işveren ciddi ve yakın tehlike halinde işçileri tehlike ve önlemler hakkında bilgilendirecek, çalışanların işyerinden uzaklaştırılması için gerekli düzenlemeleri yapacak ve talimat verecektir.

Ciddi ve yakın tehlike durumu devam ettiği sürece işçilerden çalışmaları istenemeyecek ve "çalışma şartlarında zorunlu kalınması halinde" de sadece gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler çalıştırılabilecektir. Çalışma şartlarında zorunlu kalınması ibaresi soyuttur. Bu noktada çalışılmadığı takdirde daha büyük bir hayati tehlikenin ortaya çıkması olasılığı akla gelmektedir.

İşveren için öngörülen yükümlülüklerden bir diğeri; çalışanların kendilerinin veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike olduğunda ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, kendi bilgileri doğrultusunda ve mevcut teknik donanımlar ile tehlikenin sonuçlarının engellenmesi için gerekeni yapabilecek durumda olmalarını sağlamak zorunluluğudur. Çalışanlar, bu madde kapsamında kendilerine verilen görevleri yapmakta ihmal veya kusurlu davranışları olmadıkça bu fiillerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemezler.

(23) RG. T. 22.05.2002, RG. No. 24762

(24) EKMEKÇİ, Sicil, 21

Aynı düzenlemede işçilerin iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkına dolaylı olarak yer verilmiştir. Bilindiği gibi İş Yasasının 83. maddesinde “işyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işveren yada işveren vekiline başvurarak iş görme borcunu ifadan kaçınabilme hakkı düzenlenmiştir. Taslakta ise, gayet bozuk bir ifadeyle “*ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanların bu davranışları nedeniyle hakları kısıtlanamaz*” hükmü yer almıştır ki, bu hükümlerle İşK mad. 83 anlamında iş görme borcunun ifasından kaçınma hakkının mı düzenlenmek istendiği anlaşılammaktadır (mad.12). Esasen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması iş görme borcunun ifa edilebilmesi için hazırlık fiili niteliğindedir. Dolayısıyla, önlemlerin alınmamış olması alacaklı temerrüdü oluşturur. Ancak taslak hükmünden anlaşılan çok sınırlı ve acil tehlike durumunda işyerinin terk edilebilmesi imkanının tanındığıdır ki, amaca uygun bir düzenlemenin varlığından söz etmek mümkün görünmemektedir. Nitekim, bu noktada yakın tehlike kavramı tıpkı 4857 Sayılı Yasanın 83. maddesinde yer alan acil tehlike kavramı gibi tartışmalara neden olabilecektir. Zararın uzun zaman sonra ortaya çıkabilmesi durumunda, örneğin aşırı gürültü veya toz yoğunluğunun bulunduğu ortamlarda salt zararlı sonuçların yakın zamanda ortaya çıkmayacak olması karşısında, işçilerin işyerini “terk etmeleri” yasaya aykırı olarak nitelendirilebilecektir²⁵.

İş Kanununda yakın, acil ve hayati tehlike durumunda iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı işyerlerinde işçilerin İşK mad. 24/I uyarınca iş sözleşmesini derhal feshedebilmesini öngören 83/V. madde hükmü Taslağa alınmamıştır. Ancak İş Kanununa tabi işçiler bakımından, esasen iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmamış olması iş şartlarının uygulanmaması çerçevesinde (mad. 24/II f) haklı fesih nedeni oluşturacaktır²⁶.

cc) İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisinin Görevlendirilmesi

Taslağın 23. maddesi uyarınca işveren en az on çalışanın bulunduğu işyerinde bir veya daha fazla kişinin iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar. Konu çalışanların bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlığı altında aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

(25) 4857 sayılı Yasa mad. 83 açısından eleştiri için bkz. SÜZEK, 692

(26) TAŞKENT, EYRENCİ, ULUCAN, 218; SÜZEK, 695

dd) İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulması

Taslağın 24. maddesine göre; “en az elli çalışanın istihdam edildiğı ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür”. 4857 Sayılı Kanunda sanayiden sayılan işyerleri bakımından iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması öngörölmüşken, Yasanın tüm çalışanları kapsama alma düşüncesine paralel olarak taslakta bu koşul kaldırılmıştır. Bir sanayi işletmesi ile sadece büro personeli istihdam eden kamu kuruluşunun iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kurulması bakımından aynı sayıya tabi tutulması tartışılabilir niteliktedir. Uygulanabilirlik bakımından farklı statülerin dikkate alınması gerçekçi olacaktır. Maddenin diğer fıkralarında İşK mad. 80 hükmü benimsenmiştir. Tıpkı İşK mad. 80/II ve III hükmü gibi; kurul kararlarının işverenler bakımından bağlayıcı olduğu kabul edilerek, kurulun oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlölüklerinin Bakanlıkça hazırlanacak bir Yönetmelikle düzenlenmesi benimsenmiştir.

İş güvenliği kuruluna çeşitli hukuk sistemlerinde yer verilmiştir. Avusturya Hukukunda en az 100 işçinin çalıştığı işyerlerinde işverenin bir iş güvenliği kurulu kurması öngörölmüştür. Yine bu sistemde çalışanların 3/4’ünü büro işçilerinin oluşturduğu bir işyeri varsa en az düzenli olarak 250 işçinin çalıştırıldığı bir işyerinde kurulun oluşturulması yükümlölüğü mevcuttur. Alman Hukukunda ise; yirmiden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde işverenlerin bir iş güvenliği kurulu kurması öngörölmüştür. Yirmi sayısının tespitinde kısmi süreli çalışanların çalışma saatleri dikkate alınmak suretiyle (haftada yirmi saatten az çalışanların 0,5 ve 30 saatten fazla çalışmayanların 0,75 olarak) hesaba katılması kabul edilmiştir. Yine her iki hukuk sisteminde de kurulun yapısı belirlenirken işveren veya temsilcisi, iş güvenliği sorumlusu, iş güvenliği ile görevli uzman, işyeri hekimi, iş güvenliği çalışan temsilcisi, işçileri temsil eden işyeri kurulunun üyesinin kurula katılımı benimsenmiştir.

Halen yürürlükte bulunan İş Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğın 5. maddesi değerlendirildiğinde kurulun işveren veya vekili, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir kişi, sendika temsilcisi yoksa o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda seçilecek işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisinden oluşması öngörölmüştür. Bu noktada dikkati çeken husus halen yürürlükte bulunan Yönetmelikte oldukça geniş bir katılımın öngörölmüş olmasıdır. Katılımın geniş tutulması bu alandaki tüm sorunların saptanarak ortadan kaldırılması amacına dayanmakta ise de, geniş katılımın karar mekanizmasını zorlayacağı, diğer bir ifadeyle ciddi bir yarar

sağlamayacağı sayının çokluğunun tam tersine etkin bir karar ve yürütme işlevini zedeleyebileceği unutulmamalıdır.

Özellikle kurulun görevleri dikkate alındığında Yönetmelikte çok kapsamlı, profesyonel bir iş güvenliği yönetim felsefesi dahilinde görevler atfedildiği görülmektedir. Nitekim, Yön. mad. 7 uyarınca; işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönetmelik taslağı hazırlamak, işverenin veya vekilinin onayına sunmak, iç yönetmeliğin uygulanmasını izlemek, sonuçları rapor haline getirip gereken tedbirleri belirlemek, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya vekilinin onayına sunmak, tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek, yıllık rapor hazırlamak gibi görevlerin bu işte yetkin kişilerin görev ve sorumluluk alanına dahil edilebileceği açıkça görülmektedir. Özellikle sendika temsilcisi, ustabaşı, iş güvenliği ile görevli çalışan temsilcisi gibi çalışanlar arasından, ancak konu bakımından uzman olmayan kişilerin sayısının fazla tutulması hem bu kişiler hem de kurulun etkinliği bakımından olumsuzluk olarak nitelenebilecektir.

Bu noktada Avusturya Hukukuna bakıldığında; kurulun görevi karşılıklı bilgi ve tecrübe değişimi, işyerine ilişkin koruyucu donanımın, tesisatin sağlanması için koordinasyon ve güvenlik, sağlık ile iş koşullarının iyileştirilmesine katkı olarak belirlenmiştir. Yine kurulun güvenlik ve sağlık bakımından danışma görevi mevcuttur. Kurulda özellikle, güvenlik ve sağlık çalışan temsilcilerinin, uzmanların ve işyeri hekimlerinin rapor ve tekliflerinin tartışılması öngörülmüştür. Kurul, güvenlik ve sağlıkla ilgili her konuda işyeri içi birlikte çalışmayı teşvik ve yine işyeri dahilinde işçilerin korunmasının geliştirilmesi için temel ilkeleri ortaya koymalıdır. Alman Hukukunda ise; kurulun görevleri iş güvenliği ve iş kazalarının önlenmesi için gerekler hususunda danışmadır. Kurul Alman Hukukunda senede üç kere, Avusturya Hukukunda ise, senede en az iki olmak üzere gerekli olduğu zamanlarda toplanması öngörülmüştür. Bu bağlamda, esasen Yönetmelik ile mevzuatımızda öngörülen iş güvenliği kurulunun işyerinde adeta salt bu işlerle görevli, profesyonel bir yapı olarak şekillendirilmesi gibi bir sonuç çıkmaktadır. Nitekim kurulun ayda en az bir kere toplanması, toplantı gündemleri gibi hususlar da bu kanaati desteklemektedir.

e) çalışanların bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

Taslakta çalışanların bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması, katılımlarının sağlanması konularında özel hükümlere yer verilmiştir.

Taslağın 15 ve 16. maddelerinde yer alan bilgilendirme, görüş alma ve katılımın sağlanması konularında işverenin *çalışanlara veya temsilcilerine* karşı yükümlülüklerinden söz edilmektedir. Dolayısıyla Taslakta, 4857 Sayılı Yasada bulunmayan ancak iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde yer verilen iş sağlığı ve güvenliği temsilcisi düzenlenmiştir²⁷. Yukarıda da belirtildiği gibi, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, işyerinde sağlık ve güvenlik konularında çalışanları temsil etmeye yetkili kişi olarak tanımlanmıştır. Taslakta iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin hangi işyerlerinde bulunması gerektiği ve görevleri de belirtilmiştir.

Madde 23 uyarınca işveren *en az on çalışanın bulunduğu işyerinde*, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, *önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili*, bir veya daha fazla kişinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar. Madde hükmünde çalışan temsilcisinin ne şekilde belirleneceği hususunda açıklık bulunmamaktadır. Bu konudaki esasların bir Yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

Çalışan temsilcileri, tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya tehlikenin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanlar ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemez. İşveren çalışan temsilcilerine, bu Kanunda belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkanı sağlar ve bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içinde yeterli zamanı verir.

Taslağın 15. maddesinde *işverenin çalışan veya temsilcilerini*; işyerindeki faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, çalışanların veya temsilcilerinin yasal hak ve sorumlulukları, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek için işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendirmesi öngörülmüştür. Yine işyerinde kendi adına çalışanlara ve başka işyerinden gelenlerin işverenlerine de bu bilgiler verilecektir. Madde incelendiğinde; esasen İşK mad. 77/II'de yer alan işçilerin bilgilendirilmesi yükümünün düzenlendiği anlaşılmaktadır. Bu noktada, çalışan veya temsilcilerinin bilgilendirilmesinden söz edilmiştir. Kuşkusuz amaç çalışanların bilgilendirilmesidir. Bu bağlamda, çalışan temsilcisi ile birlikte çalışanların bilgilendirilmesi sağlanmalıdır. Esasen iş sağlığı ve güvenliği konusunda uzman olmayan kişiye bilgi verilerek bunun işçilere aktarılması öngörülüyorsa böyle bir sistemin son derece isabetsiz olacağı açıktır.

(27) İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin konuya ilişkin düzenlemelerinin eleştirisi için bkz. M. EKONOMİ, İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hukuka Uygun Olmayan ve Bilinçsiz Düzenlenen Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilciliği, Sicil D., Haziran 2006, S. 2, 5 vd.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması başlıklı 16. madde incelendiğinde ciddi bir karmaşanın varlığından söz edilebilecektir. Öncelikle 1. fıkrada; işverenin iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü alacağı, bunlara öneri getirme hakkı tanıyacağı ve bu konulardaki görüşmelerde yer almaları ve katılımlarını sağlaması öngörülmüştür. Çalışanlar veya temsilcilerden söz edilmesinin anlamı temsilcinin bulunmadığı yerlerde çalışanın muhatap alınacağıdır ve bu noktada çalışan kavramı bakımından herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Dolayısıyla adeta temsilcinin bulunmadığı her durumda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm görüşmelerde çalışanların yer alması ve katılımlarının sağlanacağı gibi bir sonuç çıkmaktadır. Nitekim, Taslağın 39. maddesinde işverenin bu yükümlülüğe aykırılığı durumunda idari para cezası öngörülmüştür.

2. fıkra ise, belirli konularda görüş alma yükümlülüğünü öngörmektedir. Ancak; burada işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin önceden görüşlerinin alınmasından söz edilmektedir. Dolayısıyla bir yandan ilk fıkra ile iş sağlığı ve güvenliği bakımından her hususta çalışanların görüşünün alınması gibi sınırsız bir alan yaratılırken, ikinci fıkrada özel görevi bulunan çalışanların veya temsilcilerin görüşünün alınmasından söz edilmesinin izahı mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan kişilerle işyeri hekimi, görevli mühendis veya teknik eleman kastediliyorsa, işverene bu konuda bir seçim hakkı tanımak da isabetli değildir. Zira, özel görevi bulunan kişi ile çalışan temsilcisinin süreç içindeki işlevi ve katılımının sağlanmasındaki amaç (varlık amacı) farklıdır. Esasen bunlar birbirinin yerine geçemez. Kaldı ki, "özel görevi bulunan çalışan" ifadesi de yoruma muhtaçtır. Bu ibarenin mühendis, teknik eleman, işyeri hemşiresi, işyeri hekimini içerdiği söylenebileceği gibi, iş güvenliğinden sorumlu müdürü kastettiği de ileri sürülebilir. Dolayısıyla bu noktada da ciddi bir boşluk ve karmaşanın varlığından söz etmek gerekir.

Maddede "iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların" veya "çalışan temsilcilerinin" görüşlerinin alınmasının öngörüldüğü durumlar şu şekilde belirtilmiştir: sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında, bu kanunun 11. maddesinde belirtilen sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi işleri ile bu işleri yürütecek kişilerin görevlendirilmesinde (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından uzmanlar) veya bu hizmetlerin işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan alınmasında, 12. maddede belirtilen ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesinde, 13. maddede yer alan risk değerlendirme-

sinin yapılması, alınması gereken koruyucu önlemler ve kullanılması gereken ekipmana karar verilmesinde, 15. maddede belirtilen çalışanların bilgilendirilmesinde, 17. maddede belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin sistem içinde yer almasının gerekli veya isabetli olup olmadığı tartışılabilir²⁸. Öncelikle 89/391 sayılı Yönergenin bu konuda bir zorunluluk öngörmediği söylenmelidir. Yönergenin 3/c maddesinde iş sağlığı ve güvenliği için özel sorumluluğu bulunan işçi temsilcisi kavramına yer verilerek; bu hususta ulusal hukuk ve/veya uygulamaya göre sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerde işçileri temsil etmek için seçilmiş veya tayin edilmiş kişi olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla bunun bir zorunluluk olmadığı açıktır. İş sağlığı ve güvenliği temsilcisi öngörülmesinin yerinde olup olmaması noktasında ise; konunun esasen salt hukuki düzenlemelere yer vermenin ötesinde işçilerin ve işverenlerin ciddi bir katılımını ve işbirliğini gerektirdiği, çağdaş gelişimin de bu yönde olduğu dikkate alındığında yönetime katılma modeli olarak bu alanda işçi temsilciliğinin öngörülmesi isabetli olarak değerlendirilebilecektir. Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin mutlaka yönetime katılma modelinin yer aldığı ülkelerde uygulama alanı bulacağı gibi bir iddia ileri sürülemeyeceği gibi, temsilciliğin doğrudan yönetime katılma modeli içindeki kurul tarafından ifa edileceği de söylenemeyecektir. Dolayısıyla, Taslak çerçevesinde sorun temsilciliğin öngörülmesi değil, bir yasada bulunması gereken açıklığın sağlanmamış olmasıdır.

Avusturya Hukukunda 10'dan fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile yetkili ve görevli bir temsilcinin görev yapması kabul edilmiştir. Alman Hukukunda SGB VII § 22'de güvenlik temsilcisi düzenli olarak en az 20 işçinin çalıştığı işletmeler bakımından öngörülmüş olup, işletme kurulunun katılımı ile belirlenmesi öngörülmüştür. Eğer işyeri yaşam ve sağlık için özel tehlike arz ediyorsa bu takdirde 20 işçi sayısına erişilirse de, güvenlik temsilcisinin atanması gerekirken, tehlikenin az olduğu işyerlerinde iş kazası sigortası kurumu 20 işçi sayısını artırılabilir.

f) Çalışanların eğitimi

Taslakta çalışanların eğitimi yükümlülüğüne de yer verilmiştir (mad.17). İşveren, her çalışanın çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri ve iş değişikliğinde, iş ekipmanlarının değişmesi halinde, yeni teknoloji uygulanması halinde yapılır. Eğitim değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak

(28) EKMEKÇİ, Taslak, 26. Yazar bu düzenlemeyi gereksiz olarak nitelendirmektedir.

yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır. İşveren başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların karşılaşabilecekleri riskler hakkında bilgi ve talimat almalarını sağlar. Yine geçici iş ilişkisi kurulan işveren, çalışana talimat verme hakkına sahip olup, sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Çalışanlara veya temsilcilerine verilecek eğitimin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

g) Sağlık gözetimi

Taslakta sağlık gözetimi başlığı altında; çalışanların işe girişlerinde sağlık muayenelerinin yapılarak, işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu alınmasının zorunlu olduğu, yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince düzenli olarak kontrol muayenelerinin yapılacağı, sağlık gözetiminin mali yükünün hiçbir şekilde çalışana yükletilemeyeceği belirtildikten sonra, işe giriş sırasında sağlık raporları ile bunların alınması ve kontrol muayenelerinin yapılması ile ilgili hususların bir Yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür (mad. 20). Dolayısıyla bu noktada da yasanın hiçbir somut hükme yer vermediği ve konuyu tamamen yönetmeliğe devrettiği söylenebilecektir. Oysa temel esaslar belirlendikten sonra; işe giriş ve işin devamı sırasında hangi işler bakımından sağlık muayenelerinin gerektiği, bunların sıklığı, sağlık muayenesi ile görevli ve yetkili kişi veya kuruluşlar, raporun düzenlenmesine ilişkin prosedüre ilişkin esasların yönetmelikle düzenlenmesi düşünülmeliydi. Bu noktada da Yasanın genel bir çerçeve çizmenin ötesine geçemediği söylenmelidir.

Taslak metin İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerini yürürlükten kaldırırken, esasen bir takım konuları tamamen boşlukta bıraktığı da görülmektedir. Örneğin “ağır ve tehlikeli işler” başlıklı İşK mad. 85 hükmünde “onaltı yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaz. Hangi işlerin ağır ve tehlikeli işlerden sayılacağı, kadınlarla onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılabilecekleri Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir” esası yer almaktadır. Nitekim, İşK mad. 85’de öngörülen Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlüktedir. Taslağa bakıldığında ise, bu yönde bir yasaklamaya yer verilmediği görülmektedir. Bununla amaçlanan bu alandaki yasaklama ve sınırlamanın kaldırılması olmasa gerektir. Zira, Öncelikle uluslararası düzenlemeler çerçevesinde bu konuda hüküm getirmememizin kaçınılmaz olduğu açıktır. Dolayısıyla bu alandaki eksiklik unutkanın sözkonusu olduğu ihtimalini güçlendirmektedir. Nitekim, İşK mad. 88 hükmünde düzenlenen gebe veya çocuk emziren kadınlarla ilgili yönetmelik hükmünün taslağa aynen alınması karşısında farklı bir yorum mümkün görünmemektedir.

5. Çalışanların Yükümlülükleri

Taslağın çalışanların yükümlülüklerine ilişkin 18. maddesinde öncelikle genel olarak çalışanların kendi davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmesi için azami özeni göstermek ve kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda görevlerini yapmakla yükümlü kılınmışlardır. Taslağın hemen her yerinde görülen kavramların hatalı kullanımı bu maddede de dikkati çekmektedir. Madde metninde "...görevlerini yapmakla sorumludurlar" ifadesi kullanılmıştır. Oysa sorumluluk değil, yükümlülük kavramının kullanılması gerekir.

Bunun yanı sıra; çalışanlar makine, cihaz, araç, gereçleri, kişisel koruyucu donanımları, güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmakla yükümlü oldukları gibi, işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık veya eksiklik gördüklerinde iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine haber vermekle yükümlüdür. Çalışanlar, gerek teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, gerekse güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve risklerin önlenmesinde işverenle veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdür.

6. Kendi Adına Çalışanların Yükümlülükleri

Yukarıda da belirtildiği gibi, Taslakta kendi adına çalışan kavramına yer verilmiş ve "bir işyerinde, işveren ve çalışanların dışında, iş yapan ve yanında çalışan istihdam etmeyen, işin yapımına katkı sağlayan, kazanç veya ödül elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten kişi" olarak tanımlanmıştır.

Kendi adına çalışanların uyması gereken yükümlülükler hem kendi bağımsız işyerinde yürüttükleri çalışmalar hem de bir başka işverene ait işyerinde yürüttükleri çalışmalar sırasında yine kendileri ile birlikte diğer çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkindir.

Taslağın 19. maddesine göre; kendi adına bağımsız çalışanlar kendilerine ait bağımsız işyerlerinde yürüttükleri çalışmalar esnasında, kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla bu Kanun çerçevesindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymakla yükümlüdürler. Eğer bu kişiler bir başka işverene ait işyerinin herhangi bir bölümünde faaliyet yürütüyorlarsa, kendi sağlık ve güvenlikleri için gerekli önlemleri almakla, işyerinin asıl işvereni ile işbirliği yapmakla, işyerinde alınmış önlemlere uymakla ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde çalışma yapmaktan kaçınmakla yükümlüdürler.

Belirtmek gerekir ki, taslağın bütünü dikkate alındığında kavramların tutarlı olarak kullanılmadığı dikkati çekmektedir. Bir yandan tanım

maddesinde kendi adına bağımsız çalışan kavramı yanında çalışan istihdam etmeyen kişi olarak yer alırken, yükümlülükler çerçevesinde asıl işveren söz edilmektedir. Oysa tanım maddesindeki içeriği ile kendisi yanında çalışan istihdam etmeyen kişi bakımından asıl işveren ilişkisinin doğması mümkün değildir.

Yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda bağımsız çalışanlar kendi vücut bütünlüğünü koruyacak davranışta bulunmak ve muhtemel yangın durumunda veya yangınla mücadele faaliyetlerinde gerekli tedbirlere uymakla yükümlendirilmişlerdir.

7. Üreticilerin ve Tedarik Edenlerin Yükümlülükleri

Taslakta üreticilerin ve tedarik edenlerin yükümlülükleri başlığı altında "iş ekipmanlarını, kişisel koruyucu donanımları, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeleri üreten, temin veya tedarik edenler ile işyeri dışından bakım, onarım, servis ve benzeri hizmetleri sağlayan kişi, kurum ve kuruluşların bu ürün ve hizmetlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunu sağlamakla yükümlü olduklarına hükmedilmiştir. Kuşkusuz burada kastedilen temin veya tedarik edilen ürünlerin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı hükümlerine uygun olması ve yine bakım onarım hizmetlerinin de iş sağlığı ve güvenliği kuralları dikkate alınmak suretiyle yerine getirilmesidir. Amaç, sağlık ve güvenlik bakımından emniyetli ürünlerin kullanılması ve onarım ve bakımda iş sağlığı güvenliği kurallarının dikkate alınmasıdır.

8. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması:

Taslakta İşK mad. 79 hükmüne yer verilerek işyeri bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, iş ekipmanlarında çalışanların yaşamı için tehlikeli bir husus tespit edilmesi halinde, bu tehlike giderilinceye kadar komisyon kararı ile tehlikenin niteliğine göre işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması düzenlenmiş ve buna ilişkin bir Yönetmeliğin çıkarılması öngörülmüştür (mad. 27).

9. Sağlık ve Güvenlik Yönetmelikleri

Taslağın 29. maddesinde Bakanlığın, Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla yönetmelik hazırlayabileceği hükmüne yer verilmiştir.

10. Teftiş ve Denetim

Taslağın 30.maddesinde çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği yönünden izlenmesi, denetlenmesi ve teftişinin Bakana bağlı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığında görevli iş müfettişlerince yapılacağı hükme bağlanmıştır. Taslakta 4857 Sayılı Kanundan farklı olarak, genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim ve teftişinin bakanlar kurulunca çıkarılacak Yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür.

11. İdari Yaptırımlar

Taslağın Altıncı bölümünde idari yaptırımlar başlığı altında, öngörülen yükümlülüklerle aykırılık halinde uygulanacak idari para cezaları belirlenmiştir. İdari para cezalarının miktarı Taslakta artırılmış ve doğrudan yasa maddeleri ile bu maddeler uyarınca çıkarılacak tüzük ve yönetmelik hükümlerine atıf yapılmıştır. Yine, Yasada özel olarak cezası belirtilmemiş olan hükümlere aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren veya vekiline ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilmesi öngörülmüştür.

Taslağın 48. maddesine göre, idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğü'nce verilir. Verilen idari para cezalarına karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

III. Genel Değerlendirme

4857 Sayılı Yasada iş sağlığı ve güvenliği konusunda AB yönergeleri dikkate alınarak sürekli iyileştirme felsefesinden hareket eden, katılımcı bir sistemin oluşturulması benimsenmiştir. Kuşkusuz, iş sağlığı ve güvenliğinin öncelikle insan sağlığını konu aldığı, ancak bunun yanı sıra iş kazası, hastalık, malullük sigortaları, rehabilitasyon hizmetleri ve nihayet işgünü kaybı sonuçları ile toplum yararını ilgilendirdiği dikkate alındığında konunun salt bir tarafa atfedilecek yükümlülüklerle ele alınmayacağı açıktır. Bu bağlamda, öncelikle iş sağlığı ve güvenliği sisteminin oluşturulmasında katılımı ön plana çıkaran, işyerinde profesyonel uzmanların varlığını öngören bir yapı artık çağdaş iş sağlığı ve güvenliği hukukunun vazgeçilmez öğeleridir. Kaldı ki, AB'ne uyum çerçevesinde iç hukukta yapılacak düzenlemelerin bu esasları içermesi kaçınılmazdır.

Yasanın yürürlüğünü takiben Türk Hukukunda ortaya çıkan sorun; mevzuatın ve bununla bağlantılı olarak sistemin şekillendirilememesidir. Öncelikle bu konuda izlenecek yolun tespit edilmemiş olması en önemli açmazdır. Salt AB Yönergelerinin bire bir tercüme edilerek iç hukuka ak-

tarılması ile iş sağlığı güvenliği mevzuatının oluşturulması çabaları Danıştay'ın iptal kararları ile sonuçlanmıştır. Oysa AB Yönergeleri üye ülkelerde uygulanması gereken temel esasları saptamaktadır. Yönergelerin iç hukuka aktarılmasında bu temel esasların benimsenmesi ve yine bunlara aykırı olmamak üzere, temel esasları somutlaştırıcı diğer hususların iç hukuk kuralları ile tespiti gereklidir. Örneğin, Yönergede iş araçlarının sağlık ve güvenlik kurallarına uygun olması öngörülürken, işyerindeki vinçlerle ilgili veya ekranlı araçlarla ilgili alınması gereken önlemlerin iç hukukta özel olarak düzenlenmesi gereklidir. Dolayısıyla, yasanın yürürlüğe girmesinden bu yana geçen 4,5 yıllık süre içinde halen daha mevzuatın oluşturulamaması ciddi bir strateji hatası olarak değerlendirilebilir.

Mevcut taslakta getirilen hükümler genel ve soyut nitelikte olduğu gibi, kavramların hukuki olarak hatalı kullanılması, birbiri ardına sıralanmış yükümlülüklerin anlaşılabilir ve çoğu kez birbirinin tekrarı niteliğinde bulunması adeta uygulama kabiliyeti bulunmayan yeni bir teşebbüsten öteye geçmeyeceği düşüncesini doğurmaktadır. Salt, kendi adına çalışan ve sözleşme ilişkisi kavramları dahi bu hususu çarpıcı biçimde ortaya koymaktadır. Öte yandan yeni kurulmasına rağmen yeterli işlevi bulunmayan, hatta tıkandığı ifade edilen Konsey için etkin bir yapının oluşturulamaması, yine mevcut durumdan daha ileri gidilemeyeceği konusundaki kanaati güçlendirmektedir. Tüm işyerleri için çalışan sayısından bağımsız olarak istihdam yükümlülüğünün öngörülmesi, bu yasa içinde hukuki statüleri ve çalışma koşulları birbirinden çok farklı çalışma ilişkilerinin düzenlenebileceği iddiası ise inandırıcılıktan uzaktır.

AB üyesi ülkeler dikkate alındığında örneğin Alman Hukukunda, bu konudaki temel Yönerge olarak nitelenebilecek 89/391 sayılı AB Yönergesinin bir kanunla iç hukuka aktarıldığı görülmektedir. Esasen bu Kanun gayet genel ve soyut hükümleri içermektedir. Adeta Yönerge ile bire bir örtüşmektedir. Bununla birlikte, bu Yasadan önce bir takım Yasalarla veya tüzüklerle konunun ayrıntıları düzenlenmiştir. Bu bağlamda, iç hukuka aktarmanın temel esasların saptanması bakımından genel bir kanun ile gerçekleştirildiği, ancak somutlaştırmanın diğer yasa ve tüzüklerle vücut bulduğu söylenmelidir. Avusturya Hukukunda, yine iç hukuka aktarma genel bir yasa ile gerçekleştirilmiştir. Ancak, yasa temel esasları aynı zamanda belirli ölçülerde somutlaştırmaktadır. Öyle ki, işçi ve işverenin yükümlülüklerinin yanı sıra, işyerinin ve yapıların iş sağlığı ve güvenliğine uygunluğu, iş araçları, hammaddeler, sağlık gözetimi, önleyici hizmetler gibi konuyu tüm yönleri ile ele almaktadır. Yaklaşık 130 maddeden oluşan yasada tüzüklerin çıkarılması öngörülmüş ve işyerinin donanımı, inşaat işleri, çalışma araçları, hammaddeler, sağlık ve güvenlik gözetiminin yerine getirilmesi, iş güvenliği ile görevli kişilerin nitelikle-

ri gibi birçok konuda tüzük çıkarılmıştır. Aynı durum İngiliz Hukuku bakımından da geçerlidir.

Yönerge hükümlerinin ve dolayısıyla iç hukuka aktarılan düzenlemelerin somutlaştırılması bakımından örnek verilecek olunursa; Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik mad. 7'ye göre; işveren ekranlı araçlarla yapılan çalışmalardan kaynaklanan iş yükünü ve etkilenmeyi azaltmak amacıyla, uygun çalışma planı yaparak operatörlerin periyodik olarak ara vermesini veya dönüşümlü olarak başka işlerde çalışmalarını sağlayacaktır. Yine 9. maddede uyarınca, işveren, işçileri ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce, düzenli aralıklarla ve çalışmalardan kaynaklanan görme zorluğu olduğunda muayene yaptırmakla yükümlüdür. Ancak, çalışma sırasında verilecek aranın zamanı ve uzunluğu, düzenli muayenelerin zamanı gibi hususlar açık bırakılmıştır. Yönetmelik hükmüne aykırılığın idari para cezası yaptırımına tabi olduğu dikkate alındığında, işverenler ve uygulamacılar bakımından ortaya çıkan zorluk açıktır. Oysa Avusturya Hukukunda Yönerge iç hukuka aktarılırken, Tüzükte aynı konu somutlaştırılmıştır. Buna göre; ekranlı araçlarla her 50 dakikalık ara vermeksizin yapılan çalışma sonrası en az 10 dakika ara verilmesi veya çalışanın bir başka faaliyete nakledilmesi gerekmektedir. Eğer işin akışı gerektiriyorsa bu ara 2. saatin sonunda verilebilecek ve kişi günde en fazla 2 saat ekranlı araçlarla çalışma yapacak ise ara vermenin gerekli olmayacaktır. Mevzuat gereği ara verilen süreler iş süresinden sayılacaktır. İşveren ekranlı araçlarla çalışan kişiler için 3 yılda bir düzenli göz muayenesi yaptırmak zorundadır.

Dolayısıyla açıklığa kavuşturulması gereken hususlardan bir diğeri; yapılacak düzenlemelerin eski İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatında olduğu gibi kazuistik bir yöntemle tüm önlemleri içermesini gerektirip gerektirmediğidir. Teknolojideki sürekli değişim ve yenilenme ve çalışma alanlarının çeşitliliği dikkate alındığında, böyle bir yöntemin isabet derecesi tartışılabilir. Ancak, yükümlülük getirirken bunun içeriğinin açıkta bırakılması, gerekli somutlaştırmanın yapılmaması düşünülmemelidir. Nitekim, her bir işkolu veya çalışma alanı ile ilgili alınması gereken önlemlerin tespitinde farklı yöntemler sözkonusu olabilir. Bunlardan ilki, bağımsız kuruluşlar veya Bakanlık bünyesinde oluşturulacak komisyonlar aracılığı ile özel uygulama kodlarının çıkarılarak, tedbirlerin sürekli güncellenen listeler yoluyla tespitidir. Ancak Türk Hukukunda en azından profesyonel anlamda mesleki örgütlenmedeki zayıflık dikkate alındığında, bu yöntemin yerine getirilmesi güçtür. İkinci yöntem, tüzük veya yönetmeliklerle tedbirlerin tespitidir. Bu yöntemin Türk Hukuku bakımından daha uygun olacağı söylenebilir.

Taslak değerlendirildiğinde; esasen halen izlenen yolun farklı olmadığı, yönerge tercümesi yönetmeliklerle yapılmak istenenin bu kez yönerge tercümesi yasa ile gerçekleştirilmek istendiği görülmektedir. Kapsam genişletilerek tüm çalışanlar bakımından bir genel yasa çıkarma iddiasının ise, Türk Hukuku bakımından özellikle farklı koşullar dikkate alındığında yakın süreçte yeni, içinden çıkılması güç sorunları beraberinde getireceği söylenmelidir.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Sayın Alpagut'a çok teşekkür ediyorum. Katılımda bulunmak isteyenler, soru sormak isteyenlerden isim alacağım. Ancak söz almak isteyenler kendi isimlerini açıklasınlar ve kimden cevap almak istediklerini belirtsinler. Ona göre bir sonuca varalım.

— SORU YANIT —

Dr. AHMET EKİNCİ

Petrol-İş Sendikası'nda işçi sağlığı iş güvenliğiyle görevli bir arkadaşınızım. Tabii yasanın taslağı hukuksal normlar olarak ele alındı, hukuka uygunluğu gösterildi panelist arkadaşlar tarafından, yalnız hanımlar kısmında ki, çok önemli bulduğum ciddi ve yakın tehlike, önlenemeyen tehlike, hayati ve özel tehlike, yaşam için tehlike gibi aşılması ve tanımların içine katılması gereken kavramlar var. Bunlara açılım getirilmediği takdirde, bunlar somutlaştırılmadığı takdirde bunlarla ilgili yasa maddelerinin uygulanmasında büyük zorluklar olacağı aşikardır. Bir başka konu yine işverenin gerekli önlemler alması, ancak denetlemesinin de işverene verilmesi konusu ne derece hukuka uygundur? Bir mercie, bir kişiye hem birtakım önlemleri almasını zorunlu kılıyorsunuz, ayrıca onun denetlemesini de aynı kişiye veriyorsunuz. Bu da uygulama açısından bir kolaylık getirir mi, getirmez mi o da ayrı bir konudur.

Bir de genel olarak şunu söylemek istiyorum: Doktor olduğum için ve işyerlerinde bu konuları düşündüğüm ve bu konularda eğitim verdiğim için şu katkıyı yapmak istiyorum: Aslında bir işyerinde işçi sağlığı iş güvenliği konusunun öznesi nedir? İş kazalarıdır, meslek hastalıklarıdır. Özel olarak iş kazalarının önlenmesi meslek hastalıklarının önlenmesi temelinde, Avrupa Birliğinin herhangi bir önergesi temelinde yapılandırıldı deniliyor, ama aslında bilimsel olarak bir işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi temelinde yükselmesi gereken bir yasa olması gerekir ki, burada iş kazaları ve meslek hastalıklarını yalnız kail hukukuna ilişkin bir madde var. Halbuki risk analizlerinde gerek iş kazaları açısından gerek meslek hastalıkları açısından bakış açıları getirmek lazım. Yani bir işyerinde riskler tespit edileceği zaman bir başlık atılacak. Çünkü iş kazaları anında olup biten iştir. İş kazaları açısından ne gibi riskler var? Meslek hastalıkları açısından ne gibi riskler var? Bu iki başlık risklerin içerisinde mutlaka yer alması gerekir. Bunlar da yetmez, her işyerinde sürekli iyileşme sağlanacak da düzenlemeler yapılması lazım. Benim yapmak istediğim katkı bu kadar, teşekkür ederim.

Av. ABDİ PESOK

Sayın Başkan, saygıdeğer katılımcılar; öncelikle saygıdeğer hocamızın verdiği bilgilerden dolayı teşekkür ederim. Sayın Rana Güven Hanımefendi de bizi aydınlattılar, çok teşekkür ederim.

Benim bu yasa taslağında eksikliğini gördüğüm, ama ne yazık ki bunun rastlantı olmadığını düşündüğüm bir konu var. O da bugünkü işçi-işveren ilişkileri içinde bugünkü hükümet ve o anlayıştaki ekibin ısrarla işçi sendikalarını yok kabul etmesi. Bu konu İş Yasası hazırlanırken de kendisini gösteriyordu. Daha sonra işyeri sendika temsilcileri yasalarımızda yer aldı. Hatta benim kanaatim unutmaya eseri olabilir, İş Yasasının 29. maddesinde toplu işçi çıkarmada işçi temsilcileri tabiri geçmektedir ki, uygulamada bunun işyeri sendika temsilcileri mi işçiler tarafından özel olarak seçilecek temsilciler mi olduğu tartışılmaktadır. Tabii ki bu konunun ayrı bir konu olduğunu biliyorum, ama hareket noktası bu taslakta da aynı, özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirlerin alınmasında işveren çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alacağı belirtilmektedir. Bu taslakta işçilerin gerçek yetkilisi olan işçi sendikalarının ismi bulunmamaktadır. Ben tesadüfen veya atlama konusu olduğunu zannetmiyorum. Rana Güven arkadaşımızın da değerlendirmesini yaparken "Türk-İş, DİSK, Hak-İş bu konuda müşahhas örneklerde bulunmadı" dedi, benim kanaatim o yönetime tepkiden dolaydır, yoksa tembelliğinden dolayı değil. Bu tasarının bundan sonraki bölümlerinde sanki bu işyerinde hiç yetkili işçi sendikası yokmuş gibi değerlendirilmesinin ortadan kaldırılmasının önümüzdeki günlerde yasanın uygulaması başta olmak üzere amacına ulaşmasında yararı olacağını zannediyorum, teşekür ediyorum.

ABDURRAHMAN DURAN

Kadıköy Birinci İş Mahkemesi Hakimi

Ben yasanın uygulayıcılarından olarak 4857 Sayılı Yasanın Gülsevil Alpogut Hocanın yasadaki düzenlenmesi hususunda görüşlerine katılamıyorum. 4857 Sayılı Yasanın gördüğüm kadarıyla 77 ila 89, 89 ve 100. maddeleri iptal edilerek onun yerine bu yasa getirilmiş, ancak arada 91, 92, 93, 94, 97 ve 98 ila 96. maddeler aynen yasadaki kalmıştır. Bunların da düzenlenmesinde aynı bu tasarıda bu maddeler tekrar düzenlenmiştir. Bu şekilde karışıklık olacağını düşünmekteyim.

Öncelikle somut öneri gelmediği yönündeki Sayın Rana Güven'in görüşlerini burada bir uygulayıcı ve görüşmüş olduğumuz 9. Hukuk Dairesi Başkanı ve 21. Hukuk Dairesinin Başkan Vekilinin görüşlerinde söz konusu tasarıdan 92'den beri bu çalışmanın olmasına rağmen Yargıtay'ın ve uygulayıcıların ancak bugün toplantıya girdiğimizde haberimiz oldu. Böyle bir yasa hazırlanıyor, uygulayıcıların, esas uygulamakla yükümlü olan kişilerin, kesimlerin bu yasadaki haberi yok ve böyle olunca da tabii çıkan yasalar Anayasaya aykırı oluyor, Anayasa Mahkemesi tarafından iptal ediliyor.

Bu yasada benim gördüğüm kadarıyla 4857 Sayılı Yasayla çelişen birçok hükümler -alelacele- gördüğüm kadarıyla var. Öncelikle mesela, çocuk çalışan tarifi taslakta çocuk çalışan tarifi 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimi tamamlamamış çalışan kişiyi olarak belirtilmiş. Ancak 4857 Sayılı Yasaya baktığımız zaman çocuk çalışanın tarifi daha değişik. İşçi sağlığı ve güvenliğinde bu tarifi alırken normal 4857 sayılı işçilik haklarında 71. maddeyi mi uygulayacağız? 71. madde çünkü yürürlükte, iptal edilen hükümler arasında yok. Diyor ki, ancak 15 yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması ancak 14 yaşını doldurmamış, doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamamış olan çocuklar bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişimlerine ve eğitime devam etmenlerin okullarına devamına engel olmayacak şekilde hafif işlerde çalıştırabilirler. Bu şekilde çalıştıran bir işçi iş kazasına uğradığı zaman tasarıdaki hükmü mü alacağız, yoksa 71. maddedeki hükmü mü alacağız? 71. maddedeki hükmü alamayacağız, çünkü yasada çocuk çalışanın tarifi yapılmıştır. Burada bir çelişki olduğunu düşünmekteyim.

İşyerine bildirmeyle ilgili hükümlerde de bana göre çelişki var. Çünkü İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı'ndaki işyerinin bildirilmesiyle 4857 Sayılı Yasadaki işyerinin bildirilmesi tamamen ayrı hükümleri taşımaktadır. 4857 Sayılı Yasadaki işyerini bildirmesi üç fıkra altında düzenlenmiş, taslakta ise bu madde gene üç bölüm üç fıkra halinde düzenlenmiş, ancak 2 ve 3. fıkralar 4857 Sayılı Yasada yok, 4857 Sayılı Yasanın 2 ve 3. fıkraları taslakta yok. O zaman işçilik haklarında işyerinin bildirilmesi başka, işçi sağlığı ve güvenliği tasarısında işyerinin tarifi başka oluyor. Bana göre bu çelişkinin de giderilmesi gerektiğini düşünüyorum.

4857 Sayılı Yasanın 98. maddesinde işyerine bildirmemenin cezası 50 YTL Türk Ceza olarak cezalandırmış, taslakta ise bunun cezası 77 YTL Türk Lirası olarak belirtilmiş. İptal edilen hükümlere bakıyoruz, 98. madde yürürlükte. 4857 Sayılı Yasanın normal uygulamasında işyerinin işçi sayısının bildirilmesindeki para cezası 50 lira olacak, ama işçi sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işlemlerin uygulamasında para cezası 77 lira olacak. Bun bana göre büyük bir çelişki olduğunu düşünmekteyim. Yasanın 22. maddesinde de yasayla çelişkili hüküm olduğunu kısa incelememde gördüm. 22. maddede gebe veya çocuk emziren kadınların çalışma ... özel olarak korunurlar ve bununla ilgili yönetmelik çıkartılabilmiş. Halbuki 4857 Sayılı Yasanın 74. maddesinde bu husus açık ve geniş olarak düzenlenmiş, işçi sağlığı ve güvenliği hükümlerini uyguladığından bana göre 22. maddenin 74. maddeye uygun olarak düzeltilmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Son olarak bir de teftişle ilgili maddeleri söylemek istiyorum.

SALONDAN

Pardon, 88. madde İş Kanununda 74 değil ve aynen geçirilmiş. İkisi İş Kanunundaki 88. madde taslağa aynen geçirilmiş.

ABDURRAHMAN DURAN

(Kadıköy 1. İş Mahkemesi Hakimi)

22. madde öyle değil.

SALONDAN

Var.

ABDURRAHMAN DURAN

22. madde gebe veya çocuk emziren kadınlar bakımından özel olarak korunurlar. Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemde ne şekilde çalıştıkları yönetmelikler üzerindedir demiş, ama yasanın 74. maddesinde kadın işçilerin doğumdan önce, doğumdan sonraki süreleri...

SALONDAN

O, onu karşılamıyor.

ABDURRAHMAN DURAN

Ama bakın; bu da gebelikle ilgili.

SALONDAN

O ayrı bir şey.

ABDURRAHMAN DURAN

Bir de yasanın biraz önce söylediğim gibi 30. maddesinde devletin yetkisi hükmü getirilmiş. Bunun 4857 Sayılı Yasadaki karşılığı 91. maddede aynen yürürlükte, iptal edilmemiş. Müfettişin yetkisi madde 31 taslakta var, yetkili makam ve memurların teftişi madde 92'de aynen yürürlükte, müfettişlerin sorumluluğu madde 33'te düzenlenmiş, 4857 Sayılı Yasanın 93. maddesindeydi bu aynen yürürlükte. Bu haliyle işçi sağlığı ve güvenliği açısından ki, tasarıda ona ait teftişlerin bu taslağa göre, ama diğer işçilik haklarının teftişi yönünden teftiş ve denetlemenin bana göre 4857 Sayılı Yasada yapılmasının büyük çelişki arz edeceğini düşünüyorum. Bunları şu andaki kısa tespitlerimde görebildim.

Av. KAYHAN ÖZEL

Tasarımın yasalaştığı gün bizim apartmanın kapıcısı için bir işyeri eğitimi, bir işyeri güvenliği uzmanı, bir hemşire, bir sağlık elemanı çalıştırma şerefine de kavuşacağını böylece söylemiş olarak sözlerime başlayayım.

Bu denli veya bırakınız bizim apartmanı bir kişinin tezgahtar olarak çalıştığı işyerinde de işveren küçük işletme konumunda olmamakla birlikte bu yükümlükler altına girecek. Bu gerçekten hocamın da değindiği gibi son derece ciddi bir yükümlülük. Kaldı ki, dışarıdan alınan yükümlülüklerde işverenin sorumluluğu da ortadan kalkmayacağına göre bunun nasılsa dışarıdan temini suretiyle bu sorumluluğun giderilmesi mümkündür biçiminde geliştirilmesi de mümkün değil. İkinci endişem şu: Taslaktaki iş ilişkisi tanımı, atanma işlemi veya bir sözleşmeyle kurulan ilişki. Efendim, bu istisna akdini de kapsar. Değerli avukat arkadaşlarım beni bağışlasınlar, vekalet ilişkisini de kapsar. Dolayısıyla bu tanımların tasarıda ya da yasada daha ciddi daha hukuki tabirler halinde yer almasında yarar var.

Üçüncüsü de bu kanunla ortaya çıkacak idari ve adli yargı çelişkisi. Yasa bugüne kadar, daha doğrusu İş Sağlığı ve Güvenliği hükümleri sadece hizmet akdine tabi çalışanlar için uygulandığı için herhangi bir sorun yoktu. İş mahkemeleri rahatlıkla bu ihtilafları genel hükümler ya da İş Kanunu hükümleri içinde çözüyordu. Kamu çalışanı için olan tabii iş sağlığına aykırı hükümlerde de biliyorsunuz kamu çalışanı idari yargıya başvurabiliyordu, ama bu yasada herhangi bir özel hüküm getirilmediği için bu ayırım devam edecek, ama herkes aynı yasa hükmüne tabi olarak başka başka mahkemelerde yargılarını, daha doğrusu davalarını sürdürmek durumunda kalacaklar.

Av. NECDET OKCAN

*(Türkiye Devrimci İş Sendikaları Konfederasyonu
DİSK Hukuk Dairesi Müdürü)*

Ben burada maddenin maddeler bazında eleştirilere girmeyeceğim. Elimde 8.5 sayfa bu Sayın Bakanlığa da iletilmiş madde bazında eleştirileri içeren bir metin var. Burada ben Hocamın son bıraktığı yerden “bir stratejiye sahip miyiz?” noktasından bir şeyler söylemek istiyorum. İş Kanunu 2003 yılının Haziran ayında yürürlüğe girdiği tarihte 6 aylık tüzük ve yönetmeliklerin çıkarılması için bir süre vardı. Hemen yasa yürürlüğe girer girmez Konfederasyonumuz Bakanlığa bir başvuru yaptı. 3'lü danışma kurulu toplanarak bu çıkarılacak iş sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliklerinin sosyal taraflarca görüşülerek çıkartılması konusunda, ancak o süreçte biz bu yönetmelikte de tüzük çıkartılmadı, tüzük fikrine Bakanlık

rağbet etmedi, çıkardı. Ben iki laf var “acele giden ecele gider, dikkat sürat felakettir” diye biliyorsunuz trafikle ilgili deyişler var. Ben bunu “acele mevzuat çalışması yargıya toslar/vurur” diyorum. İki çıkan Danıştay kararları bu süreci kaosa sokmuştu. Oysa Sayın Rana Güven açıkladı, ülkemiz iş sağlığı ve iş güvenliği mevzuatı bakımından aslında geniş deneyimlere sahip bir ülkedir. Bizim hepimiz biliyoruz raflarımızda iş sağlığı iş güvenliği tüzüğü ve ona ilişkin yönetmelikler bir tuğla gibi çok detaylı bir şekilde durmaktadır. Bu konuda 4857 Sayılı Kanununun iş sağlığına ve iş güvenliğine ilişkin hükümlere gerçekten büyük açılım getirmiştir ve burada bilim kurulundan hocalarımız var. Gerçekten başarılı bir çalışma yapmışlardır. Bunlar varken bu acele çalışma bizi bu noktaya getirdi. Ben buradan tekrar evet, iş sağlığı iş güvenliği uzmanları teknik olarak hekimler, endüstri mühendisleri, iş sağlığı iş güvenliği mühendisleri bu konuya teknik katkı yapabilirler, ama bence hukukçuların -hocam da vurgu yaptı- bu alana dahil edilmesi ve gerekirse daha büyük bir bilim kurulu da oluşturularak bu konuda gerçekten engin deneyime sahip hocalara sahibiz. Bu bizim için büyük bir şanstır, bunun denenmesi gerektiğini düşünüyorum ve biz burada bakanlığın acele, evet Avrupa Birliği bizi zorlamaktadır, ama şu taslak hocam eleştirdi, eksikliklerini söyledi. Gerçekten yok kaldırılıp yeniden bir taslak çıkarılmalıdır. Ortadan, yeni baştan bir çalışma yapın. Çünkü bu taslak üzerinden yürümeye çalışılırsa bu bizi hiçbir yere götürmeyecektir diye düşünüyorum.

MEVLÛT CAN

Ben de Sayın Güven'e ve Sayın Alpagut'a teşekkür etmekle başlıyorum. Ben de iş müfettişiyim. Bir kere böyle bir yasayı ben İş Kanununun dışına başka bir alanı taşımayı ben bir Danıştay kararlarından kaçmak olarak niteliyorum bana kalırsa, çünkü bunlar bu düzen, sözü eden düzenlemeler zaten iş sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliklerinde birçok bölümü vardı. Hatta bugün de var.

İkincisi genel İş Yasalarından kaçıldığı zaman siz işgücünü parçalamış oluyorsunuz. İşgücünü önemli işgücü, işte bunların iş sağlığı ve güvenliği korunması gereken işgücü, onun dışındakiler siz nasıl yaparsanız yapın kendi alanınıza terk edin diye böyle bir anlam çıkıyor.

Bir diğer değinmek istediğim konu, yasada dikkatinizden kaçmamıştır sanıyorum, zaten hocam da vurguladı. Daha çok yönetmeliklere vurgu yapılıyor. Yönetmeliklere vurgu yapmak demek şöyle bir anlam çıkıyor: Kaldı ki, vurgu yapılan alanların birçokları yasayla düzenlenmesi gereken alanlar, yani idare şöyle bir şey yapıyor: Yasayla düzenlenmesi gereken alanları daha alt bir idari düzenlemelere terk ederek o alanları. Biraz beni hoş görürseniz, biraz yükümlüklerinden kaçmak anlamında değil, ama başkalarına daha kolay terk edebilir. Nitekim bu yasa bütünüy-

le çıktığı zaman işçi sağlığı ve iş güvenliği artık doğrudan doğruya kamudan çıkıp doğrudan kendi haline terk edilecek. Deyim yerindeyse burada kurallardan kaçınmak artık daha kolaylaşacak diye düşünüyorum. Bunun dışında denetimle kapsam arasında da doğru bir ilişki yok. Dikkat ederseniz denetimin kapsamıyla yasanın kapsamı arasında büyük bir çelişki var. Hem İş Kanunu denetim alanıyla sınırlı olacaksınız -maddeden öyle anladım, hocam gerekirse düzeltebilir- ama siz kamusal işi yani bugünkü 657 ve diğer Yasalara tabi olan işyerlerinde iş sağlığı ve iş güvenliği yükümlüklerini denetleyeceksiniz gibi geliyor.

Av. MURAT ÖZVERİ

(Çalışma ve Toplum Genel Yayın Yönetmeni)

Ben öncelikle Sayın Rana Hanımın terminoloji konusundaki teşekkürüne yönelik en azından kendi adıma bu terminolojiye itirazım olduğunu belirterek başlamak istiyorum. İşçinin iş gören, işçi sağlığının iş sağlığı olarak değiştirilmesi uzun bir tartışma konusu, ama sadece itirazım olduğunu belirtmekle yetineceğim. Sayın Güven dediler ki, Avrupa Birliği süreci Avrupa Birliğinin getirmiş olduğu temel kıstaslar biz istesek de istemesek de bu uyum süreci yaşadığımız süreç açısından bir zorunluluk, irade üstü bir zorunluluk haline gelmektedir ve buna uyum sağlamamız gerekiyor. O zaman ben samimi görüşlerini almak istiyorum. Bu yasa tasarısı uyum sağlamak için hazırlanmış bir yasa tasarısı mı, yoksa bizim işçi sağlığı iş güvenliği alanında yaşadığımız sorunlara çözüm üretme amacını mı güdüyor? Eğer çözüm üretme amacını güdüyorsa 1960 yılında bir dergide çıkan gazete haber kupürünü gördüm. Deniliyordu ki, -örnek olması açısından bunu söylüyorum- İstanbul'da bir iş müfettişine düşen işçi sayısı 1960'ta 9 000 ve sendikalar yakınıyorlar. Bugün Çalışma Bakanlığının sayılarına baktığımızda bir iş müfettişine 16 000 işçi düşüyor. 1960'dan 2007'ye gelene kadar geldiğimiz nokta sadece denetim anlamında geriye doğru bir gidiş olmuş. Örneğin, bu pratik sorunları çözme-yi mi hedefliyor? Katılımcılıktan bahsettiniz, daha tasarı kavramlar aşamasına girerken katılımcılığı dışlayan hükümler içeriyor. Örneğin, meslek odalarının bakanlıkça sertifikalandıran cümlesiyle birlikte Makina Mühendisleri Odasına -ki, bildiğim kadarıyla Danıştay kararı var- Türk Tabipler Birliği gibi bu alanda yıllardır bilgi üretmiş, sertifikalandırma çalışmaları yapmış, -eminim sizin sertifikanız da oradadır- AB tipi eğitimlere götürmüş, belli bir ücret standardizasyonu ile bağımsızlığı en azından ekonomik anlamda hekimin güvencesine almaya çalışmış ve yine eksikliklerine rağmen ciddi bir denetim mekanizması işleyen odaları dışlayarak yapılan bir sürece ne kadar katılımcıdır diyebiliriz? Gülsevil Hocam da belirttiler; bir kavramlar kargaşası yaratılmıyor mu? Herkese güvence getireceğiz derken artı statüleri aynı çatı altında tutmak ne kadar anlamlı bir

şey getiriyor? Literatür statü hukuku var, evet statü hukukunda sorunuz statü hukukunun tarifi mi, yoksa adam adama şu memurdur, şu işçidir diyen kamu personel rejiminde mi sakatlık? Bunu ortadan kaldırmadan herkese güvence getirdim diye direkt bir yasanın altını bunları toplamak bize ne kadar çözüm getirecektir? Farklı hukuki statülerin farklı hukuki metinlere konu olmasından niye bu kadar korkuyoruz? Habere bir birleşim deyip de esasa neşter atmıyoruz? Örneğin, kamu personel rejimini değiştirmeden hâlâ tam tersine karıştırırken 4B, 4C, iş sözleşmesiyle çalışan işçi olmayan personel gibi garabet tanımlar yapmak yerine onları bırakmadan böyle bir düzenleme yapmak ne kadar sağlıklı olacaktır? En temel işçi-işveren tanımına yönelik bakıyorsunuz sendikalar Yasasında bir tanım getirilmiş, İş Yasasında bir tanım getirilmiş. Yeni bir yasa çıkartıyorsunuz yeni bir tanım daha gelecek. Bu kavram kargaşasının sonunda nereye varacağız? Yine katılımcılara yönelik Gülsevil Hocam da söz ettiler. İşçi sağlığı iş güvenliği temsilcisi bu da katılımcılığın örneği olarak gösteriliyor. Yasada görevlendirilmesi ya da seçimi yönetmeliğe bırakılır deniliyor. Seçimi yapılsa dahi şu anki yürürlükte olan yönetmeliğe göre açık sayım esasına göre bir işçi temsilcisi seçimi öngörülmüş. Bunun anlamı işverenin atayacağı, seçilecek demektir. Niye açıkça işverence atar denilmiyor da katılımcılıkmış oyunu oynanırcasına bu tür ufak kurnazlıklara başvurmak zorunda kalıyoruz ve ne zaman biz kendi sorunlarımızı çözmek için mevzuat üretmeye 80 yıllık birikimi bir tarafa bırakmadan o birikimin ürettiği temel kavramlar üzerine düşünmeden çeviri metinlere bel bağlamadan bu konulara neşter atacağız? Bakanlık temsilcisi olarak yanıtınızı merak ediyorum, teşekkür ediyorum.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Sayın Özveri teşekkür ederiz, ama bir genel müdür muavininden bu kadar çok şey istememeniz lazımdı. Tabii personel raporunun da Çalışma Bakanlığına yaptırmak durumunda kalıyorsunuz.

ALPER YILDIRIM

Demir-Çelik Fabrikaları iş güvenliği mühendisi olarak çalışmaktayım. Benim aslında ayrıntıda küçük bir sorum var. Tasarı içerisinde aynı işyerinde iki bağımsız işverenden, bu gibi şeylerden tam olarak kastımız nedir? Dediğimiz gibi bu gibi ayrıntılara biraz daha inmeliyiz bu tasarıyı hazırlarken diye düşünüyorum.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Biraz daha açabilir misiniz sorunuzu?

ALPER YILDIRIM

Şu şekilde: Mesela, bir işyerinde işyerinin kendine ait yeri içerisinde başka bir işverene bu işi kendisine ait o işverene ait işi yapmak için alan verdiği zaman yapacağı ortaklık, ortak çalışacağız diyoruz ya, ne gibi ortaklıklar olmalı, ne gibi ortak çalışmalar göstermeliler?

Av. YAVUZ MARANGOZ

Taslakta alt işverenlik ve kendi adına çalışan terimlerinden bahsedildi. Bildiğim kadarıyla, hatırladığım kadarıyla 4857 Sayılı Yasanın ikinci maddesinde kamu kurumlarına, belediyelere sorumluluktan kurtaran yüklenicilik, anahtar teslimi gibi ifadelerle birtakım muafiyetler getirilmişti. Bu anlatımlarda Gülsevil Hanımın sunumundan alt işverenlik ilişkisinin kamu kurumlarını bundan sonra kapsayacağı yorumu çıkarılabilir mi? Çünkü açıklandığı üzere kamu kurumunda, belediyelerde çalışan olmaması düşünülemeyeceği için alt işverenlik ilişkisinin olması muhtemeldir. Zira belediyelerden beklenen de o yönde gelişimler olması olağandır. Bir kanalizasyon işletmesinin yapılması yüklenicilik adı altında belli bir firmaya bırakılarak belediyeler, kamu kurumları sorumluluklardan kurtuluyorlardı. Bu düzenlemeyle artık belediyeleri sorumlu tutmak mümkün müdür? Ayrıca kamu kurumlarını, bir de kendi adına çalışan ifadeleriyle yer verilen ve örnekle açıklanan bir fabrikada, bir işyerinde boruların tesisatın döşenmesi işini yapan bir kişinin tek başına çalışması düşünülebilir mi? Bu mümkün müdür? Bir fabrikada büyük bir tesisatın tek kişi eliyle halledilmesi olağan mıdır? Böyle bir durumda kendi adına çalışanla asıl işverenin sorumluluktan kurtarılması mümkün müdür? Bu amaçlanmış olabilir mi? Bir fabrikada bir işyerinde bu şekilde küçük küçük iş birimleri oluşturularak oluşacak, meydana gelecek iş kazalarından dolayı işvereni muaf tutmak amaçlanmış olabilir mi?

Sorum bu şekilde, teşekkür ediyorum.

Av. SİBEL BİLGİ

Ben soru sormak istiyorum. Ben İş Güvenliği Yasa Taslağının hangi amaca hizmet ettiğini asıl anlamaya çalışıyorum. Yani uygulamaya ne şekilde yansıtacak bu? Örneğin, bir iş güvenliği önlemlerinin alınması iş kazalarının meydana gelmesini engellemek açısından güvenli bir ortamda çalışmak açısından gereklidir diye düşünüyorum. Böyleyse iş kazalarından kaynaklanan sorumluluklar burada düzenlenen yaptırımlarla, yani idari yaptırımlarla ortadan kalkacak mı? Eğer kalkmayacaksa mükerrer bir cezalandırma mı söz konusu olacak? Bu idari para cezalarını mesela, bir tanesinde 47. maddede burada düzenlenmemiş olan hükümlere aykırılık halinde verilecek ceza da var. Bu nedir? Bunu da hiç anlayabil-

miş değilim. Bir ceza verilecekse somut sebeplerinin olması gerekir ve bir amaca hizmet etmesi gerekir. Ben bunu anlamaya çalışıyorum. Tazminat davalarına ne şekilde etki edecektir? İşverenin sorumlulukları buradaki cezaları ödemekle ortadan kalkacak mıdır? Borçlar Kanunu ayrı mı uygulanacak? Farklı farklı kanunlar bir arada uygulanıyor, bir de davalarca ayrıca bilirkişi incelemelerinde de mühendisler tespitler yapıyorlar olaylara ilişkin, dolayısıyla mühendislerin yaptığı tespitler, hukukçuların görüşleri bir karmaşa olduğunu düşünüyorum. Bu karmaşayı gidermek nasıl mümkün olabilecek bu yasayla? Eğer böyle bir yasa yapılabilirse tabii ki, teşekkür ederim.

Av. İNCESER ALPTEKİN

Öncelikle sayın tebliğ sahiplerine tebliğlerinden ötürü teşekkür ediyorum. Sayın Gülsevil Alpagut Hocamıza da bildirdiği görüşlerine aynen eleştirilerine katılıyorum. Ben yasa tasarısıyla ilgili üç hususta Sayın Gülsevil Hocamdan yine de görüş sormak istiyorum. Tasarının 5. maddesi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. Böyle baktığımız zaman madde hakikaten bizim için bir özellik arz edecek, gelecekte önemli işler yapacağımızı hissettiğimiz bir durum arz ediyor, ama içeriğini okuduğumuzda öyle değil. Konseye bakıyorsunuz maddeyle ilgili olan bölümde, 30 üyeyle toplanmaktan, maaşlarının gösterge rakamlarından, sekreteryanın hizmetine kadar çok detay var, ama bu konsey hangi görevi yapacak, hangi kararları alacak ve bu kararlar nasıl uygulanacak? Bu hiç açık değil. Bu nedenle de eğer böyle bir şey önemseniyorsa yasada bu hususun gerçekten açık bir şekilde konseyin görevlerinin ve kararlarının uygulanma koşullarının açık bir şekilde yer alıp almaması hususunun değerlendirilmesini istiyordum.

Bunun dışında yine tasarının 18. maddesinde Ç fıkrasında işçi işyerinde çalışanın yükümlükleriyle ilgili işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlikeyle karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde işverene veya işçi sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermek. Güzel, burada işçiye yükümlükler yüklenmiş, sıralanmış. Bunlardan birisi de Ç fıkrası, ancak bunun sonucu ne olacak? İşçi ani bir tehlike ve bir kaza olgusuyla karşı karşıya kalıyor. Bunu bildiriyor ve sonuçta kaza ortaya çıkıyor. Buradan sonra sonuç ne yapacağız? Yasa bunu neyle düzenlemek durumunda kalacak? İşçinin haber vermesi kazanın oluşumunu tehlikeyi bildirmesi yeterli mi olacak? Sonuçlar açıklanmamış gözüküyor tasarıda.

Bunun dışında son olarak 33. maddeyle ilgili ifade etmeye çalışacağım. 33. maddenin 2. fıkrasında da çalışanların çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleri veya işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan ihbar ve şikayette bulunarak yetkili kişi ve kurumları gereksiz işlemlerle meşgul

etmeleri veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları. Bizim ülkemizde bunlar nasıl olur diye ben merak ediyorum. Bu hususta o zaman başka bir sıkıntı ve tehlike olabilecek, işçiler baskı altında tutulacak. “Şikayette bulunmayın ha, bak şikayette bulunursan bu asılsız mıdır değil midir?” diye de bir baskıyla zaten çok zorlukla işleyen bir mekanizmadır bu ülkemizde şikayette bulunma, dolayısıyla bu hükümlerle bunları daha da caydırıcı hale getirilmiştir.

HÜSEYİN EMİROĞLU

Önlem İş Sağlığı Güvenliği Dergisi, uzun yıllardan sonra ilk defa böyle bir konuyla ilgili dergi çıkacak. Sorum şu: Rana Hanım tebliğinde söylemişti. “Biz Internet sitesine koyduk, duyurduk. Hiçbir eleştiri, düzeltme metni gelmedi” dedi. Burada bir sürü konuyla ilgili insan var. Eskiden bir ihale yapılırdı, ihale böyle bir taşra gazetesinde verilir. Kimsenin haberi olmazdı, pat ihale olurdu. Şimdi ona benzer bir şey mi oluyor gibi algılıyorum ben acaba? Bu durumda yani mesela, iş hukukuyla ilgili hakimler, iş hakimlerine bu taslak duyuruldu mu? Bir özel duyuruyla, maile Türkiye’deki iş hakimleri iş mahkemeleri hakimlerinin bir data bankası bakanlıkta olmalı, iş hukukuyla ilgilenen avukatların diyelim ki özel ihtisas alanlarının şeyleri olmalı, iş hukukuyla ilgilenen akademisyenlerin bir listesi olmalı. Bu listeye bu duyurulmalıydı. Böyle bir duyuru yapıldı mı, yoksa sadece web sitesine konuldu, gören gördü görmeyen görmedi mi? Bunu öğrenmek istiyorum.

Av. MAHMUT BEYLEM

Ben de Sayın Rana Güven’e ve Sayın Alpagut Hocamıza çok çok teşekkür ediyorum. Benim sorum şu: Acaba 10. maddede aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması diyor. Burada aklımıza 4857 Sayılı Yasa bakımından baktığımızda üçlü iş ilişkisi olan alt işverenlik ilişkisi geliyor. Fakat tanımlar kısmında ikinci maddedeki tanımlarda işyeri tanımına baktığımız zaman bizim eski 1475 Sayılı Yasadaki işin yapıldığı yer tanımıyla karşılaşıyoruz işyeri bakımından, bu durumda da anahtar teslimi ihaleyle verilen bir işin yapıldığı işlerin de bence işyerinde iki ayrı hem ihale makamının işyeri hem de ihaleyi alan yüklenici firmanın işyeri konumuna düşüyor ve bu bizim 21. Hukuk Dairesinin yerleşmiş kararları aksine acaba anahtar teslimi ihale makamlarının da sorumluluğunu gerektirecek mi? Alpagut Hocamızdan bunun cevabını rica ediyorum.

ŞERİF ÖCAN

(İş Güvenliği Müfettişi)

Biz iş güvenliği uygulayıcıları olarak uygulamada çok yalnız olduğumuzu düşünüyoruz. 77. maddeyle ilgili geniş yorumlar yapılmış, açıklama-

lar yapılmış, onun dışında iş mevzuatı biraz kıdem ihbarın, biraz da sosyal güvenlik mevzuatının altında ezilmiş ve bu konuda ne yazık ki yeterli çalışmayla karşılaşamıyoruz.

Bu bir dönemdir Avrupa Birliğiyle ilgili direktiflerin iç mevzuatımızda, kendi mevzuatımıza uyarlanma çalışmaları var, ama ben bir şeyi vurgulamak istiyorum: Özellikle son dönem bakanlığımıza katılan, dahil olanlarla bu sürece eklenen kadrolarda ilginç bir şekilde bizim işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatımızın, eski mevzuatımızın bu küçümsenmesi, buna karşı bir özel duruş var. Biz yeri geldiğinde kendi mevzuatımızın eskiliğinden böyle gururla bahsediyoruz. 1860'lara iner, Kurtuluş Savaşı yıllarında biz iş güvenliğiyle ilgili düzenleme yapmışız. 30 yıllık süreçte hatta daha eski 1936'da İş Kanunundan çıkan iş emniyet nizamnamelerinden gelen süreçte aslında bir-iki eskiyen madde dışında bir sorunla karşılaşmadık, ama şimdi bu maddeler proaktif değildir, yeterli değildir gibi ilginç bir yaklaşım var. Bunu ben eleştirmek istiyorum. Özellikle işçi sağlığı iş güvenliği tüzüğünün 4. maddesi üzerinde muhakkak durmak lazım. Ne kadar öngörülü bir madde olduğunu oradan çıkarabiliriz diye düşünüyorum. Bu konuda 391 sayılı direktifin iç mevzuatımıza nasıl uyarlanacağına biz tıkandık diyoruz, ama soruyu şöyle sorsak: Acaba 4857 Sayılı Yasada 391'de olup da olmayan neydi? 391 sayılı direktifin ikili bir karakteri var. Bir kısmı çok genel, yasa hükmünde düzenlemeler, bir kısmı ise yönetmelik veya tüzükle düzenlenecek şeyler. Mesela, yangına karşı alınacak önlemlerin yönetmelikle düzenlenmesi ki, bunda hem binaların yangından korunması yönetmeliği var, hem mevcut düzenlemelerimiz var. Acil durumda yapılacaklarla ilgili Gülsevil Hanım da bahsetti, ilk yardım yönetmeliğimiz var. Bunlar zaten bir kısmı olan, bir de yasa hükmü niteliğinde olan şeylerden olmayan neydi? Benim kanaatim katılım maddesini biz 77. maddede göremiyorduk, bir de işçi ve işveren temsilcileriyle ilgili düzenlemeler yoktu. Aslında bir-iki cümleyle biz 391'deki sorunu çözebilirdik diye düşünüyorum, ama burada başka bir sonuç olacak, ona da değinmek istiyorum. Biz bu sürece dahil olurken çok özensiz bir şey yaptık. Aslında devlet diyetiyle yaklaşmayacak bir şeyle yaklaşımda bulduk. Dedik ki, hibe gidiyor, aman hibe gitmesin biz 391'i iç mevzuatımıza biran önce dahil edelim, yönetmelik yapalım. Ne oldu? 4.5 yıl kaybettik ve sıfır noktasına geldik. Şimdi bir kısmına değinildi, gerçekten de iş güvenliği mühendisinin ne olduğunu, nasıl uygulanacağını bilmiyoruz. Danıştay dedi ki "bakanlık bu sertifikayı vermeye ehil değildir" O zaman bakanlıktan sertifika alan çocukların durumu ne oldu? Ehil olmayan bir yerden sertifika aldıkları için kazanılmış hakları da söz konusu olmayacak sanırım. Bir de böyle biz mağduriyetlere yol açtık.

Başka bir vurgulanması gereken şey Rana Hanım bir memnuniyetten bahsetti. Ben 15 yıldır İş Teftiş Kurulundayım, teknik müfettiş olarak gö-

rev yapıyorum. Uygulamada da ben memnun olana rastlamadım. Bir dönem kamuda bilgisayar alımları başlamıştı. O kadar çok bilgisayar alındı ki, kamu bir anda bilgisayar mezarlığına döndü. Şimdi uygulamada biz risk değerlendirmesi mezarlıklarıyla karşılaşıyoruz. İşyerleri bunları yapıyorlar, yasal da gerekçesi olduğundan dolayı dolaplarına koyuyorlar, biz teftişe gittiğimizde diyorlar ki, “o müfettiş bey, biz yaptık, müfettiş hanım yaptık işte duruyor” Biz risk değerlendirmesi mezarlığı olan bir ülke haline dönüşmek zorundayız.

391’i bu süreçte iptal ettirdik. Üzerinde çok durulmuyor, ama bizim diğer direktiflerimizin tamamı 391 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliğine atfı yapar. İptal olmuş yönetmeliğe atfı yapan yönetmeliklerin durumunda da bir sıkıntımız var. Sanırım bu hükümlerin geçersiz sayılması gerekiyor. Başka bir şey daha yaptık; balıkçı teknelerinde çalışanlarla ilgili bir yönetmelik yaptık. Bu yönetmeliğin kapsamında işçi yok. Deniz İş Kanunu kapsamında olanlar için ayrı bir mevzuat var, 50’nin altında olan işyerleri için, tarım kapsamında olduğu için kanun kapsamı dışında. Biz bir yere iyi görünelim diye kapsamında sıfır işçi olan bir yönetmelik çıkarttık, ama bizim çok iyi bir birikimimiz vardı. Ne yazık ki, bu tarihsel birikimimizden faydalanma yolunu tercih etmedik.

Bir başka önemli sorun daha var. Yasanın içeriğinde olan soyutluk kavramı var. Muhakkak üzerinde durulması lazım, çünkü iş sağlığı güvenliği alana somutluğa ihtiyaç duymak zorunda. Ne olduğu konusunda şüphe varsa biz sonuç alamayacağımızı düşünüyorum. Danıştayın iptal kararlarında da yer alındı. Benim şöyle bir temel kaygım var: Bir arkadaşımız müfettiş başına düşen işçi sayısını bence İstanbul’da iyimser olarak söyledi. Biz iş müfettişleri olarak teftiş yapmaz olduk. Ne kadar farkında arkadaşlarımız bilmiyorum, sanki süreç bundan sonra iş sağlığı güvenliği süreci evrak üzerinde gidecek, evraklarımız güzel olacak, ama uygulamaya baktığımızda iş kazaları artacak, meslek hastalıkları artacak, bir iyileşme olmayacak diye düşünüyorum.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Arkadaşlar genellikle temenni niteliğinde, buradaki uzman arkadaşın da tabii bunların bir hükümet politikası, hakikaten Avrupa Topluluğuna bazı şeyleri almak için acele ediliyor. Bizim yargıda da aynı şey var. Bugün istinaf mahkemelerinin kuruluşunda malumunuz bazı yardımlar almak için birkaç yerde temeller atıldı. Oluyor, bunlar genel politikadır. Bu toplantının amacı tabii böyle şeye cevap vermek değil, o nedenle biz teknik konulara daha çok cevap arayacağız. Bence tabii söz vermeden önce burada eksiklik hakikaten tanımlar yönünden büyük farklar var. 4857

Sayıli Yasa hazırlanırken hakikaten çok güzel bir çalışma yapıldı. Sosyal taraflardan, hükümet temsilcisi olarak seçildi. Hakikaten en az sorunsuz yasa haline geldi. Ben yeni müsteşarla görüşürken yakın zamanda tabii yüksek hakem kurulu başkanı olarak bakanlıkta bizim yerimiz var, devamlı temas halindeyiz. Ben bunu hep ilettim, yeni bakan da dinledi. Tabii, biraz bu konulara yabancı, ama olumlu yaklaştı, ama gene bugün yeni müsteşar bizim genel sekreterimizden gelen çekirdekten gelen bir arkadaş hakikaten de büyük bir gayret içerisinde sanıyorum bu konuda İş Yasasında olduğu gibi bir çalışma yapılmasını temin edecek. Ben bazı hocalarımızın da kendisinin isimlerini verdim. Bir gayret içerisinde inşallah bu şekilde bu teknolojik hatalar giderilecek. Tebliğ sahiplerinden kısacık açıklamalar olacak, çünkü arkadaşların gerçekten sabrı peyce taşı.

Dr. RANA GÜVEN

Çok teşekkür ederim Sayın Başkan. Çok değerli katkıları, görüşleri ve eleştirilerini bizimle, benimle paylaştığı için bütün katılımcılara da, söz alan arkadaşlarımıza da, katılımcılara da çok teşekkür etmek istiyorum. Esasen konuştuğumuz metin bir kanun tasarısı taslağı. Bazen heyecanlanarak sanki bir kanun hazırlanmış ve meclisin gündemine sunulmuş gibi algılanıyor. Burada taslağı tartışıyoruz, gördüğünüz üzere en sert ve acımasız eleştiriler Bakanlık mensubu arkadaşlarımızdan geldi. Ben burada gayet demokratik bir ortamda, huzurunuzda çıkıp, sizin eleştirilerinizi dinlemeye, gönüllü olarak geldim. Kesinlikle bir çekince söz konusu değildir. Bakanlık Makamı da bana son derece açık davranmış ve izin vermişlerdir. Bu konuda hiçbir tereddüdümüz olamaz. Bu taslağı sizlerle tartışmak ve geliştirmek istiyoruz. Ben konuşmam sırasında da söyledim, benim de kişisel olarak değiştirilmesini istediğim bazı maddeler var, bu metin tekamül etmiş son hali değildir. Sizinle ben büyük bir samimiyet ve içtenlikle bütün süreci paylaştım.

Sorular vardı, acaba gerçekten iyi niyetle bizim bir ihtiyacımız olarak mı bu hazırlık yapıldı, yoksa Avrupa Birliği dayattığı için mi yapıldı? Ne olur artık bu Avrupa Birliği çekişmesinden bir adım öteye geçelim. Ben aynı samimiyetimi sürdürerek sizinle paylaşıyorum. Ben teknik kişi olarak karşınızdayım, siyasi bir kimliğim yok ve bu süreçten iş sağlığı güvenliği adına ne kadar yararlanabiliriz diye bakıyorum. Sonunda üye olur muyuz, olmaz mıyız, olmalı mıyız, olmamalı mıyız? Bu ayrı bir tartışma konusu. Ama ben bu süreçte iş sağlığı güvenliği adına ne kazanım sağlayabiliriz, bu süreç çalışmalarımıza nasıl bir ivme katabilir şeklinde yararlanmaya çalışıyorum ve destek almaya çalışıyorum. Bakanlık mensubu arkadaşlarımız değişimi sağlarken geçmişini yok saymak, küçümsemek yanlıştır şeklinde eleştirilerini ilettili. Böyle bir iddiamız olamaz. Ben 1930'lardaki Umumi Hıfzısıhha Kanununa da atıfta bulunuyorum ve hâlâ yararlandığımızı söy-

lüyorum. Ama 500 küsur maddelik İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğüümüzde verilen merdivenin genişliği, iki duş arası mesafe, iki yatak arası mesafe ya da kullanılan bir vidanın tipinin tarif edilmesi gibi ayrıntılı mevzuat yaklaşımını lütfen bırakalım. Artık buraları geçtik, dünya başka bir yere gitti, teknoloji değişti. Hâlâ bu kadar ayrıntılı bir düzenlemeyi savunmak, sahiplenmek niye? Bu kadar tutucu bir yaklaşımdan sıyrılmak zorundayız diye düşünüyorum. Yoksa elbette ki geçmişte verilen emeklere saygımız sonsuz. Türkiye’de iş sağlığı bir yere geldiyse bütün o emeklerle geldi. Başlangıç noktasını dikkate aldığınızda bütün süreç, bütün emekler elbette katkı sağladı. Ama artık dünya bir yere giderken biz hâlâ bu kadar detay düzenleme beklentisinden kendimizi sıyrılmalıyız diye düşünüyorum. Bu konuda Avrupa Komisyonu Adalet Divanının kararları da bulunmaktadır. Genel düzenlemelerin yerine getirilmediğine ilişkin ülke örnekleri var; ancak çok vakit alacaktır. Bunlara belki giremeyeceğim ama arzu eden arkadaşlarımızla daha ayrıntılı konuşabiliriz.

Hukukçuların görüşlerinin bir yasa taslağının hazırlanmasındaki etkisi ve rolünün önemine cidden inanıyoruz. Hukuk Müşavirliğimiz çok detayına ve ayrıntısına girmeden bu metin üzerine şeklen sözel görüş vermiştir. Bakanlıkta İSG Kanunu tasarısına ilişkin çalışma planı şu şekilde düşünülmektedir: Hazırlanan taslağı Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyine sunalım, orada yürütülen çalışmalardan sonra uzlaşılan metni Türkiye kamuoyuna ve resmi olarak kamu kurum kuruluşları ya da sivil toplum kuruluşlarının görüşlerine yazılı olarak sunalım. Daha metin son şeklini almış değil. Benim zaman zaman hâlâ kanun olmalı mı, süreç tıkanıp mecburen kanun yapıyoruz şeklinde yapılan yorumlarla umutsuzluğa düştüğüm oluyor. Oysa bu konu değişik platformlarda tartışıldı ve Konseyde 25 kurum temsilcisi tarafından oylanarak Türkiye’nin bir İş Sağlığı Güvenliği Kanununa ihtiyacı olduğu belirlendi. Bu kararda sadece TİSK’in muhalefeti var, ama şimdi görüyorum ki DİSK de muhalefet ediyor, görüyorum ki kendi meslektaşlarımız Bakanlıktan itiraz edenler var. Tabii ki, herkesin aynı fikirde olması söz konusu değil, ama bütün taraflar Konseyde temsil edilmekte ve görüşlerini kurum adına aktarmaktadırlar.

İşçi sendikalarının dışlandığına ilişkin eleştiri aldık, kesinlikle böyle bir dışlama söz konusu olamaz. Başından beri ben bütün işçi ve memur sendikalarımızın içinde olduğu gruplarla çalışıyorum. Konseyin hazırlık aşamasında dahi hazırlık grubu kurulduğunda bütün sendikalar vardı. Ulusal Politika metnini sosyal taraflarla birlikte hazırladık ve Türkiye’nin ulusal politika belgesi yayınlandı. Ulusal İSG hedeflerini bütün taraflar birlikte kararlaştırdık. Sadece TİSK’in “tüzük” yeterli kanuna gerek yoktur şeklinde bir muhalefeti var. Başka hiçbir kurumun muhalefet şerhi yoktur. Bunun tekrar altını çizmek istiyorum, tekrar tekrar başa dönüp

kanun olmalı mı, 4857 yeterdi, sadece iki maddesi farklı demek biraz acımasızlık oluyor gibi geliyor bana, bu hususu bir kez daha dikkatinize sunmak istedim.

Sayın Başkan, izin verirseniz sorularla ilgili bazı notlarım ve cevaplamak istediğim hususlar var. İşçi sendikalarına ilişkin o eleştirinizi kesinlikle kabul edemem. Bizim bütün çalışmalarımız, sadece bu kanun hazırlığı değil, düzenlediğimiz hafta organizasyonunu dahil sosyal taraflarla birlikte planlıyoruz. Hangi konuyu tartışalım, kimi davet edelim varana kadar sizlerle ortak çalışıyoruz. Böyle bir dışlama söz konusu olamaz, bu alinganlığımız nereden kaynaklandı bilemiyorum. Bunu asla kabul etmemiz mümkün değil.

Çok acele bir çalışma olduğu eleştirisi geldi Necdet beyden. 1992'den beri Mesleki Sağlık Güvenlik Tasarısı olarak üzerinde çalışılmış. Ardından 4857 Sayılı Yasadan sonra 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmeleri de 2004'te onaylandı. Az önce aktardım, bütün bu uluslararası sözleşmeler de dikkate alınmak zorunda, dolayısıyla yapılan hazırlık yeni bir forma, yeni bir şekle dönüştü, ama asla acele edilmiş bir süreç değil, bu konuda emeği geçenlere saygısızlık edilmiş olur. 2001 yılında 35 kişilik bir Mevzuat Hazırlama ve Uyum Komisyonumuz vardı. Teknik iş müfettişlerinden oluşan bu Komisyonun günlerce bir madde üzerine tartıştığına bizzat tanık olan bir kişiyim. Birçok AB üyesi ülkeden teknik ekipler Komisyonla çalışmıştır. 10'a yakın proje yapılmış ve AB Direktiflerinin uyumlaştırılması çalışmalarına destek alınmıştır. Yeni mevzuatı sadece çeviri yapılarak mevzuatımıza yansıtılmış düzenlemeler olarak değerlendirmeyin. Lütfen bu süreçte emeği geçenlere saygıyı esirgemeyin. Yapılan hazırlık ciddi bir çalışmanın ürünüdür. Hataları yok mudur? Vardır, ancak geliştirilmek isteniyor. Onun için buradayım, sizi dinliyorum ve görüşlerinize çok önem veriyorum. DİSK'ten arkadaşımız hazırladıkları görüş metnini gösterdi; 8.5 sayfa. Bu görüş hazırlığından haberimiz oldu ancak resmi görüş olarak Bakanlığa iletilmedi. Bu eleştiri yapan Değerli Arkadaşımızın herhalde bu konuda bilgisi yok. Kurumlar arasında sadece DİSK'in görüşü yazılı olarak bize gelmedi, diğer kurumlardan taslağın geneli üzerine hazırlanan görüşler alınmıştır.

Aldığım notlara devam ediyorum; iş müfettişlerinin sayısı ile ilgili son rakam 570 değerli katılımcılar, gerçekten sayı azalmaktadır. Bakanlığımızın konuya ilişkin bir güçlendirme politikası elbette vardır. Bu konunun Sayın Bakanın da gündeminde olduğunu biliyorum. Umarım Maliye Bakanlığının da açacağı imkanla bu eksiklik tamamlanacak, daha da güçlenecektir.

Değerli katılımcılar, bir başka eleştiri; Bu metni biz sadece web'e koyup da gören olursa okusun gibi bir yaklaşımımız asla olmamıştır. Öyle bir niyetimiz olsa bugün ben burada olmazdım. Konu halen Çalışma Gru-

bunda, Konsey bir metin bekliyor. O metin geldikten sonra yasal olarak bütün kamu kurum ve kuruluşlarına, memur işçi sendikalarına, işveren sendikalarına, sivil toplum örgütlerine, meslek örgütlerine gönderilecek. Biz Bakanlık olarak taraflarca kabul edilen ve uygulanabilir bir Yasa çıkarmak istiyoruz. Ancak sürekli eleştiriyoruz. 33 yönetmelik yayınladık, hatta iki de KKD yönetmeliğimiz var, toplam 35 yönetmelik, 3'ünde iptal ve durdurma var. Bakanlık yeni yönetmelikler yayınladı ama çoğu iptal edildi şeklinde ifade ediliyor. Böyle bir yaklaşımla tümünü karalamak biraz acımasızlık. Üç yönetmelik iptal edildi, biri çerçeve yönetmelik, onu ayrıntılı konuştuk gerçekten doğru bir yaklaşımdı. Yönetmelik düzeyinin bu Direktif için yeterli olamayacağını biliyorduk. Ancak o dönemki değerlendirmemizde, gerek ulusal taahhütlerin yerine getirilmesi ve gerekse İSGÜM'ün yeniden yapılandırılmasına ilişkin hibe yardım projesinin alınabilmesi için konu Sayın Bakanımıza takdim edildiğinde; bu konuda yetki verildi ve hazırlıklarımızı sürdürerek tamamladık, ama sonuçta geldiğimiz nokta budur. Diğer iki yönetmelik ise mühendis ve hekim yönetmeliğidir. O konuya burada girmek istemem, çok ayrıntılı uzun bir tartışma konusu. Bu konuda bütün tarafların yetkilendirilerek ya da yeterliklerini göstermek koşuluyla bu işi yapabileceklerine inanan bir insanım. Bunun önünün açılması gerektiğini düşünüyorum. Tekelci bir tutumun meslek odası veya Bakanlık tarafından sürdürülmesinin yanlış olduğunun farkındayım ve bu konuda da elimden gelen gayreti gösteriyorum. Eski Bakanımız Sayın Başesgioğlu bu konuda bizim önümüzü açmıştır. Şimdi Sayın Bakanımız Çelik de işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetleri ile ilgili olarak eğer işyerinde bir mühendis bir doktor varsa onlardan yararlanabilme imkanını, yoksa dışarıdan bunun hizmet olarak satın alabilmesinin önünü açmaya çalışıyor. Bakanlıktaki bu çaba da konuya ilişkin iyi niyetin bir göstergesidir aslında. Yargıtay kararlarının da bize açtığı bir ışıkla açıkçası biz bu iki hizmeti de hizmet alımı şeklinde satın alınabilir hale getirmeye gayret ediyoruz.

Bir başka eleştiri vardı. Bir kapıcı çalıştırıyoruz, o zaman her eve bir mühendis, bir hekim istihdam mı edeceğiz? Tabii ki durum burada algılandığı şekilde değil. Böyle bir şey söz konusu değil, ama kapıcının da yıllık bir iş sağlığı güvenliği adına sağlık kontrolünden geçmesi ya da onun belki iki yılda bir geçmesi gerekebilir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacakların daha sık olmak üzere her bir çalışanın belli aralıklarla muayeneden geçmesinde bir sakınca görmüyorum ben hekim olarak, bu desteği alması gerektiğini düşünüyorum. Yoksa her apartmana bir hekim atayalım gibi bir şey elbette söz konusu değil.

Mevlüt Can Bey "Danıştay kararından kaçarak böyle bir şeye gelindi, ama işgücü parçalanıyor" diye bir yorum getirdi. Esasında parçalamaya değil bütünlemeye çalışıyoruz. Asla niyetimiz kavram kargaşası yaratmak

değil, tam tersi parça parça her kanunda, çalışanların sağlığı ve güvenliği konuşulmadığı için zikredilmediği için bütün çalışanları bir kanun metninde toparlayarak sağlık ve güvenlik şartlarının nasıl sağlanacağını belirlemeye çalışıyoruz. Asla niyetimiz parçalamak, bölmek ya da daha anlaşılabilir hale getirmek değil şüphesiz.

Burada kendi adına çalışmayla ilgili düzenlemede Sayın Marangoz'un eleştirisi vardı. Acaba tek tek herkes bu şekilde gösterilerek kazalar yok mu sayılacak? Elbette böyle bir plan ya da öngörü olamaz. Ne olur niyetimizden şüphe etmeyiniz, bunu hazırlayan bütün ekip teknik kişiler. Bu süreçte hiçbir siyasi ekip, kurum, kişi gelip de bunu böyle yapın, bunu getirin diye bir yaklaşım söz konusu olmamıştır. Tamamen uluslararası sözleşmeler dikkate alınarak bu çalışma yapılmıştır. Avrupa Birliği Çerçeve Direktifindeki hükümlerin yer alması gerekiyor biliyorsunuz, uyum zorunluluğu var. Asgari bu hükümlerin sizin mevzuatınızda yer alması gerekir. Bir örnek vermek isterim: Tarama süreci toplantılarından birisinde teknik yönetmeliklerden birisiydi galiba; Yapı İşleri Yönetmeliği olmalı. Giriş ve çıkış kapıları diye bahsedilen bir sözcük Yapı İşleri Yönetmeliğinde "kapı" olarak kullanılmış. Bu konuda "sizin dilinizde giriş ve çıkış kapısı ayrı tanımlanmaz mı? Kapı deyince bu ikisi de anlaşılır mı?" diye bize sorulmuştur. Bir başka örnek, bir yönetmelikte farklı örnekler verilmiş sonunda "etc" İngilizce kısaltması kullanılmış. Biz bu bölümü uyumlaştırırken "ve benzeri" dememiştir. Çünkü bizim hukuk dilimizde "ve benzeri" kelimesinin mevzuat dilinde kullanımı uygun görülmemektedir. Bu eleştiriyi bize "siz bu kelimeyi kullanmayarak konuyu kısıtladınız ve benzeri diyerek o açılımı sağlamadınız" diye iletilmişlerdir. Uyum çalışmaları bu kadar ayrıntılı olarak harfine, kelimesine kadar karşılaştırarak kontrol ediliyor. Ulusal düzeyde verilen taahhütlerimiz ve böyle bir beklenti var. Kendi adına çalışan tanımını da çerçeve direktifte yer alan ve bizim de tanımımıza girmesi gereken bir tanım. Gülsevil Hanım çok güzel açıkladı, kendi kendine bir çatı tamirine gelen ya da musluğu tamire gelen bir kişinin kendi adına yaptığı işler. Türkiye'de çok yaygın bir uygulamadır. Şirketten adam istemezsiniz, mahalledeki tamirciyi çağırırsınız, ama sizin kastettiğiniz gibi bir fabrikanın bir tesisatı bir kişi tarafından döşeniyor mu diye biraz müstehzi bir yorum getirdiniz. Burada kastedilen, küçük ev ya da ofislerdeki tamirat işleri ve günlük çalışmalardır.

Sayın Başkan, özetle, olabildiği kadar çok önemseydiğim soru ve eleştirilere cevap vermeye çalıştım.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Sayın Güven'e teşekkür ediyorum. Sayın Hocam.

Doç. Dr. GÜLSEVİL ALPAGUT

Sürenin uzamasını ve başkandan gelen talebi dikkate alarak doğrudan sorulara cevap vermek istiyorum.

Abdi Pesok taslak işçi sendikalarını yok sayıyor görüşünü ileri sürdü. İşçi sendikaları İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunda temsilci olarak ve yine İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nde yer alıyor. Bunun dışında diğer hukuk sistemlerinde de zaten sendikalar süreçte yer almıyor. Çünkü çalışan temsilcisi tüm çalışanları temsil etmekte.

Ahmet Ekinci'nin sorusu: Önlem alma ve denetlemenin işverende olması mümkün müdür? İşveren önlem alacak, ancak kendini denetlemeyecek işçilerin uyup uymadığını denetleyecek. Ciddi, yakın tehlike gibi kavramlar yok dedi taslakta, taslakta bunlar yok, zaten kavramlar oldukça soyut. Bu haliyle yasalaşırsa uygulamayla ortaya koyacağız. Bu da tabii ki bize problem getirecek.

Abdurrahman Duran çocuk ve genç işçi kavramının İş Kanunundan farklı olarak düzenlendiğinden söz etti. Taslakta da, 14-15 yaş arası çocuk işçi, 15-18 genç işçi. Bu İş kanununda da esasında aynen düzenlenmiş durumda.

İşyerinin bildirim hem İş Kanununda var, hem burada var taslakta, ama taslakta şunu diyor: Eğer İş Kanununa göre bildirim yapmışsan ikinci bir bildirim gerek yok, çifte bildirim gibi bir sonuç yok veya 5510 Sayılı Yasa yürürlüğe girdiği zaman bu konuda bildirim yapıldığında bu yeterli olacak. Çifte bildirim yok.

İdari para cezası konusunda hangisi uygulanacak? Tabii, elimizdeki İş Kanunu ve Taslak metninde farklı. Biri 77, biri 50 lira. İş Kanunundaki rakamlar yeniden değerlendirme oranında artırıldığı için mi rakamlar arasında farklılık mevcut? Buna bakmak gerekli. Şu anda herhangi bir şey söylemem mümkün değil.

Gebe ve emzikli kadınlara ilişkin düzenleme yasanın 88. maddesinde aynen taslağa geçirilmiş, dolayısıyla bu noktada bir eksiklik yok. 74'teki kadın işçilerin sadece iş şu kanuna tabi olarak çalışan kadın işçinin gebelikle ilgili ve doğumla ilgili yasal haklarını düzenliyor.

Çok kısa bir şey söylemek istiyorum. Yasa ayrıntılı mı olmalı, tezgahların arasını, merdivenlerin boyutunu vesaire düzenlemeli mi? Bunlar tüzüklerle veya mesleki standartlarla yurtdışında düzenleniyor. Dolayısıyla teknolojinin gelişmesi karşısında tüm standartların belirlenemeyeceği gibi bir kaygı yabancı ülkelerde yok. Bizim Hukukumuzda da asgari standartların belirlenmesi gerekir düşüncesindeyim. Kim belirliyor? Ya mesleki birlikler bağımsız kurullar veya İş Sağlığı İş Güvenliği Konseyi gibi birtakım konseyler bunları belirliyor. Ancak standartların yasada değil, Tüzük veya Yönetmeliklerle belirlenmesi gerekir.

Bunun dışında iş sözleşmesiyle ilgili olarak bu tabii ki sözleşme ilişkisi dediğimiz zaman Kayhan Özel'in dediği çok doğru, vekalet sözleşmesi de düşünülebilir, eser sözleşmesi de düşünülebilir. Bu acaba bilinçli olarak mı getirilmiştir? Kuşkuluyum.

Bunun dışında işyerinde iki ayrı işveren nasıl olur? Bu işverenler belirttiğim gibi ya alt işverenlerdir veya alt işverenle asıl işverendir yada hiç asıl işveren yoktur, ihale makamı vardır ve burada işçi istihdam etmediği için artık ihale makamının işveren sıfatı bulunmaz. Dolayısıyla iki ayrı birbirinden bağımsız işveren bulunmaktadır. Ne şekilde sağlayacaklar koordinasyonu? Buna ilişkin fazla bir açıklık yok, ama arada isterseniz kendi düşüncelerimi bu konuda söyleyebilirim. Zaman kaybetmeyelim.

Yavuz Marangoz İş Kanununun 2. maddesindeki değişiklikle bağlantılı olarak soru yöneltti. Ben ikinci maddeyi daha taslak halindeyken eleştirmiştim. Bu kamu işverenleri için bir ayrıcalık tanıyan adeta ve kamuda alt işveren ilişkisini dışlayan bir düzenleme olarak getirilmektedir, ama Taslaktaki amaç çok farklı. Taslakta artık bir alt işveren ilişkisi var mı, yok mu değil, buna uygun bir alt işveren ilişkisi varsa iş sağlığı ve güvenliği bakımından sorumlu olup olmaması önemli. İşin alt işverene verilebilirliği noktasında bizim bu maddeyle herhangi bir değerlendirme yapmamız mümkün değil. Alt işveren ilişkisinin geçerliliğinin değerlendirilmesinde gerek kamu gerekse özel sektör bakımından İşK mad. 2 belirleyici olacaktır.

İdari para cezaları bakımından Sibel Hanımın dediği gibi gerçekten şu hallerde idari para cezası uygulanacak diyor, ama en sonunda da şöyle bir hüküm getiriyor: Burada yazılmayan diğer aykırılık hallerinde de şu kadar idari para cezası uygulanacak. Bu da gerçekten tehlikeli bir düzenleme.

İnciser Hanım konsey konusundaki madde açık değil, düzenlenmesi gerekir diyor. Aynı fikirdeyim, yönetmeliğe atıf yapıyor her konuda olduğu gibi. İşçi tehlikeli durumu haber verecek, vermezse ne olur? Bilemiyorum, buna ilişkin de bir düzenleme yok, müeyyidesi yok.

Bir diğer durum işçinin asılsız şikayette bulunmasını engelleyici bir düzenleme. Tabii ki, bunun esasında kanuna geçirilmesi anlamsız bence. "Sakin asılsız şikayette bulunma" gibi bir düzenleme. Bunun bir kanun içerisinde yer almasına hiçbir gerek yok. Taslağın hazırlanmasındaki eksiklik: hukukçulara sorulmamış, hukukçuların katkısı alınmamış. Bütün sorun bu kanaatimce. Sosyal taraflara sorulmuş, ama sosyal tarafların da ne gerekçeyle nasıl davrandıklarını bilemiyoruz. Ancak hazırlayanlar arasında hukukçunun bulunmaması büyük eksiklik.

OSMAN GÜVEN ÇANKAYA

(Oturum Başkanı)

Sayın Alpagut'a teşekkür ediyoruz.

—İKİNCİ OTURUM —

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

Tüm konukları saygı ve sevgiyle selamlayarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı 2. Oturumuna başlıyoruz. Öncelikle belirtmek isterim ki, seminerin açılış konuşmaları sırasında Sayın Hocam Ali Güzel'in belirttiği 3.000 kadın işçinin çalıştığı tarihi bir binada böyle bir seminerin düzenlenmesi beni oldukça duygulandırdı. Öte yandan yine Sayın Umur Güriş'in konuşmasında sıraladığı iş kazaları örnekleri de beni dairemize gelen iş kazası sonucu açılan maddi ve manevi tazminat davaları dosyalarında hızlı ve hüzünlü bir gezinti yaptırdı ve bir kez daha Türk insanının özellikle Türk işçisinin tesadüfen yaşadığını hatırlattı. Sözü Sayın Hocamız Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Murat Engin Beye bırakıyorum.

Buyurun efendim.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASA TASARISI TASLAĞINA GÖRE İSTİHDAMINDA ZORUNLULUK BULUNAN PERSONELİN HUKUKİ DURUMU

Doç. Dr. MURAT ENGİN

(Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi)

I. İş güvenliği Uzmanına İlişkin Taslak Hükümleri

1. Genel Bakış

İstihdamı zorunlu personel yönünden Yasa Taslağı m. 50 ile İş Kanununun iş güvenliğine ilişkin hükümleri ile birlikte mühendis ve teknik eleman ve işyeri hekimlerine ilişkin hükümlerin yürürlükten kaldırıldığı görülmektedir.

İş Kanunundaki nispeten somut tanımlar yerine Yasa Taslağında İş güvenliği uzmanı, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmış, m. 11 de yine Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi iş güvenliği uzmanı olarak görevlendireceği düzenlenmiştir.

Yine Taslak m. 11 ile, işyerinin büyüklüğü, işin tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısına göre bu kişilerde aranacak nitelikler, görevlendirilecek kişi sayısı ve hizmet sürelerinin Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirleneceği hükme bağlanmaktadır.

Halen yürürlükte bulunan İş Kanunu m. 82 hükmü, sanayiden sayılan ve en az elli işçi çalıştıran işverenler için niteliğine ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla mühendis ve teknik eleman görevlendirme yükümlülüğünü düzenlemektedir. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürüteceklerinin Türk mühendis ve Mimarlar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenleneceğini hükme bağlanmaktadır.

İş Kanununun iş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik elemanın görev, yetki ve sorumluluklarının tamamen yönetmeliğe bırakılarak bu konuda idareye geniş takdir yetkisi tanınması esasen eleştiriye açık bir konudur. Taslakta daha da ileriye gidilmekte, işverenin çalıştır-

ma yükümlülüğünün kapsam ve sınırlarının da yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmektedir.

İşverenin istihdam zorunluluğu bir sözleşme yapma zorunluluğudur. Sözleşme özgürlüğünün sınırlanmasını ifade eden böyle bir zorunluluk Anayasaya göre ancak yasa ile yapılabilir. Bunun gibi, kişilerin hak ve yükümlülüklerinin yasayla düzenlenmesi hukuki güvenlik ilkesinin gereğidir ve bu nedenle anayasal bir kuraldır. Hak ve sorumlulukların yönetmelik gibi normlar hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan bir düzenlemeye bırakılması, böylece idareye sonsuz takdir yetkisi tanınarak iş güvenliği uzmanı bakımından olduğu kadar işverenler bakımından da belirsizlik yaratılması hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle taslak halen yürürlükte bulunan hükümlere göre de daha geri bir düzenleme getirmektedir.

Sorunu büyük ölçüde Avrupa Birliğinin 89/391 sayılı çerçeve Yönergesinin çevirisiyle yetinilmesinde aramak gerekir. Söz konusu Yönerge temel ilkeleri belirleyerek üye devletlere bu ilkelerle uyumlu yasal düzenleme yapma yükümlülüğü getiren yönerge, üye devlet yasakoyucularının uymak zorunda oldukları genel ilkeleri belirleyen bir üst normdur. Bu yönergeye uygun olarak, üye devlet mevzuatlarında istihdamı zorunlu personelin hukuki durumu yasa ile düzenlenmektedir. Örneğin Alman hukukunda İş Güvenliği Kanunu (Arbeitssicherheitsgesetz) ve İş Koruma Kanunu (Arbeitsschutzgesetz) olmak üzere iki temel yasa bulunmakta, istihdam zorunlu personelin hukuki durumu, görev, yetki ve sorumlulukları İş Güvenliği Kanunu ile düzenlenmektedir.

Bundan sonraki açıklamalarımızda yasa taslağını değerlendirirken, halen yürürlükte bulunan Yönetmelik ile Danıştayın söz konusu Yönetmeliğin bazı maddelerinin iptaline ilişkin kararı dikkate alınacaktır.

Yeri gelmişken, eleman terimine itirazım olduğunu belirtmeliyim. 4857 Sayılı Yasada olduğu gibi Taslakta da iş güvenliği uzmanının açılımı verilirken teknik eleman tabiri kullanılıyor. Fransızcadan gelen eleman terimi bir cansız nesnenin bütünleyici unsurları anlamına gelir. Canlı varlıklar için kullanılmaması gerekir. Halbuki günlük konuşmalar da ve iş hukuku uygulamasında olduğu gibi, bundan daha vahimi yasakoyucu da işçi yerine “eleman” kelimesini kullanmayı alışkanlık haline getirdi. İnsan onuruna aykırı “eleman” kelimesinin bu biçimde İş Kanununda yer alması da gerçekten eleştiriye değer bir nokta. Taslakta buna bir son verilip eleman yerine örneğin iş güvenliğinden sorumlu teknisyen terimi yer almalıdır.

1. İş güvenliği uzmanı terimi

İş Kanunu m. 82 nin aksine Taslak bir üst terim olarak İş güvenliği uzmanı terimini benimsemektedir. Bu terim, iş güvenliği mühendisi ve iş

güvenliğinden sorumlu teknik eleman gibi iş güvenliği alanında farklı yetkinlik derecesine sahip uzmanları ifade etmektedir.

Ancak gerek İş Kanunu ve ilgili yönetmelik, gerekse Taslak, mühendis ve teknik eleman arasında görev alanları ve mesleki yetkinliklerine ilişkin herhangi bir ayırım getirmemekte, mühendisin olduğu kadar teknik elemanın da A, B ve C sınıfı sertifikaya sahip olabildiğini öngörmektedir. Yabancı hukuk sistemlerinde ise, iş güvenliği mühendisi ve teknisyeni ayrımı yapılarak, iş güvenliği teknisyeninin ancak iş güvenliği bakımından mühendislik eğitimini gerektirmediği işyerlerinde istihdam dileyebilecekleri düzenlenmektedir. Örneğin Alman hukukunda iş güvenliği teknisyeninin basit iş süreci bulunan orta ve küçük işletmelerde görevlendirilebileceği düzenlenmektedir²⁹. Bu nedenle, Yasa taslağı ve yasa gereği çıkarılacak yönetmelikte, iş güvenliği mühendisinin ve iş güvenliğinden sorumlu teknik elemanın görev alanları işyerinin risk grubu ve büyüklüğü gibi kıstaslar esas alınarak hükme bağlanmalıdır.

2. İş güvenliği uzmanının eğitimi ve sertifikalandırılması

Taslak m. 3 ve 11 de iş güvenliği uzmanı bakanlık tarafından belgelendirilmiş mühendis veya teknik eleman olarak tanımlanmakta, yine 11. madde ile bu kişilerin eğitimleri, eğitim verecek kurum veya kuruluşların niteliklerinin Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak Yönetmelikle belirleneceği hükme bağlanmaktadır.

İlk dikkati çeken nokta, iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimlerinde Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşünün alınması koşulunun kaldırılarak yerine Sağlık Bakanlığının konulmuş olmasıdır. İşyeri hekimlerinin hukuki durumlarının düzenlenmesinde bir anlam ifade edecek olan Sağlık Bakanlığı görüşünün mühendis ve teknik elemanın hukuki durumunun düzenlenmesine ne gibi bir fayda sağlayacağı anlaşılamamaktadır. Yine, konuyla ilgili uzman kuruluş olan Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nin görüşünün alınması zorunluluğuna Taslakta yer verilmemesi yoruma açıktır.

Taslak, iş güvenliği uzmanını Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis ve teknik eleman olarak tanımlamakta, böylece iş güvenliği eğitiminin de Bakanlık tarafından verileceği izlenimi doğmaktadır. Bununla birlikte, taslak bu konuda açık bir düzenleme getirmemiş, eğitimi verecek kuruluşların niteliklerinin yönetmelikle belirleneceğini ifade edilmekle yetinmiştir.

Söz konusu Yönetmelik düzenlenirken Danıştay'ın halen yürürlükte bulunan Yönetmeliğin eğitimle ilgili hükmünü iptal gerekçesi dikkate

(29) Bkz. Demircioğlu, Murat, *Ulusal ve Uluslararası Hukukta İş Güvenliği Uzmanlığı*, 2006 İstanbul, 41 vd.

alınmalıdır. Söz konusu kararında Danıştay³⁰, “Bakanlığın eğitim ile ilgili usul ve esasları belirleyebileceği, ancak Bakanlığın bağlı olduğu mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne mühendis ve teknik elemanlara eğitim ve sertifika verme görev ve yetkisinin tanınmadığını, yine iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonunun herhangi bir yasal dayanağı olmaksızın yönetmelikle oluşturulduğunu, İş K. m. 82 ile de Bakanlığa bu konuda münhasır yetki tanınmadığına göre, eğitim ve sertifikalandırma yetkisinin uzmanlık eğitimi veren üniversiteler devre dışı bırakılmak suretiyle örgütsel ve bilimsel donanımı olmadığı anlaşılan Bakanlığa verilmesinde hizmet gereklerine uyarlık bulunmadığı, bu eğitimin ancak üniversitelerde verilmesinin olanaklı olduğu” gerekçesiyle Yönetmeliğin 8 ve 9. maddelerini iptal etmiştir (Danıştay 10. D. 28-3-2006, 6075/159)

İş güvenliği uzmanı sıfatının kazanılmasını Bakanlıkça belgelendirilme şartına bağlayan Taslakla, Bakanlığın sertifika verme yetkisi yasal dayanağa kavuşturulmaktadır. Böylece, Danıştayın iptal gerekçelerinden biri ortadan kaldırılmaktadır. Düzenlenecek yönetmelikle de Danıştayın iptal gerekçesine uygun olarak, iş güvenliği uzmanı eğitiminde esas olarak üniversiteler görevlendirilmelidir. Üniversiteler tarafından verilecek eğitimin usul ve esaslarının yine Bakanlık tarafından belirlenmesine, eğitim sonunda verilecek sertifikanın Bakanlık onayına tabi tutulmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır.

3. İş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığı, görev ve yetkileri

İş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığı konusunda ne İş Kanununda, ne de Taslakta herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Mesleki bağımsızlık ilkesi Yönetmelik m. 13 ile düzenlenmiş olmakla birlikte, bu hüküm de Danıştay tarafından iptal edilmiştir. İptal gerekçesi, Kanunda yer almayan iş güvenliği uzmanı teriminin yönetmelikle getirilmesi olduğundan, mesleki bağımsızlık ilkesinin kendisi iptalin konusu değildir.

İş güvenliği uzmanının yetkileri başlıklı iptal edilen Yönetmelik m. 13 ile, Yönetmelik hükümlerini yerine getirirken hiçbir şekilde engellenemeyeceği, görevini yapmaktan alıkonulamayacağı hükme bağlanarak iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığı ilkesi düzenlenmiştir. Bu hükümle iş güvenliği uzmanına iş güvenliği tekniğine ilişkin mesleki bilgilerin uygulanması sırasında işyerindeki diğer birimlerden, özellikle işverenden bağımsız ve serbestçe karar verme hakkı tanınmaktadır³¹.

(30) Danıştay 10.D. 28-3-2006, 6075/2159, Kazancı.com.tr

(31) Demircioğlu, 128

Söz konusu ilke, iş güvenliği uzmanının iş görme edimini ifa ederken tabi olacağı kuralları, hak ve sorumluluklarını belirleyen temel ilke ve sorumluluk normu olduğundan yönetmelikten önce Yasada düzenlenmelidir.

İş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlık ilkesi çerçevesinde ifa edeceği görev ve yetkileri konusunda 4857 sayılı İş Kanununda düzenleme olmadığı gibi, Yasa Taslağında da iş güvenliği uzmanının görev ve yetkilerini düzenleyen herhangi bir hükme yer verilmemiştir.

Yönetmelikle kendisine tanınan en önemli yetki, işyerinde çalışanların yaşamları ile ilgili yakın tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde derhal üst yönetimi bilgilendirerek işin geçici olarak durdurulmasını sağlama yetkisidir.

İşin durdurulmasını sağlama yetkisinin yorumu önemlidir. Bu bir yetki olarak düzenlendiğine göre, ilk bakışta, iş güvenliği uzmanının yakın tehlike halinin varlığını takdir ederek vereceği talimatla işi durdurma yetkisinin olduğu, bu talimata işyerinde çalışan herkesin uymakla yükümlü olduğu düşünülebilir. Ancak, işin durdurulması konusundaki son karar yetkisi yönetim hakkına sahip olan ve hukuki sorumluluğu yüklenen işverene ait olduğundan, iş güvenliği mühendisinin işin durdurulması kararı vermeye yetkili olduğu sonucuna varılmamalıdır. Hükmün ifadesinden, iş güvenliği uzmanına işi durdurma yetkisinin değil, işin durdurulması için gerekli girişimde bulunma görevinin verildiği anlaşılmaktadır.

Bu görev iş güvenliğinin sağlanması bakımından son derece önemli sorumluluk olduğu gibi, aşağıda inceleyeceğimiz gibi iş güvenliği uzmanının ceza sorumluluğunun doğmasına yol açabilecek nitelikte olduğundan yönetmelik yerine yasada düzenlenmelidir.

İş güvenliği uzmanının görevini belirlemekle birlikte, yakın tehlikenin ne olduğu yönetmelikte tanımlanmış değildir. Yakın tehlikenin tanımı İşK m. 83 hükmüne ilişkin öğretici görüşlerinden yararlanılabilir. Yakın, acil ve hayati bir tehlikenin varlığı durumunda işçinin iş görmekten kaçınma hakkını düzenleyen İşK m. 83 e ilişkin olarak öğretide, hükmün ifadesine göre yakın, acil ve hayati tehlike kavramlarının her olayda kümülatif olarak bulunması zorunluluğunun olduğu, özellikle acil tehlike kavramının hükmün uygulama alanını daralttığı, bu durumda örneğin pnömokonyoz, silikoz gibi tozlarla ortaya çıkan ya da kurşuna maruziyetten doğan tehlikeler acil nitelikte olmadıklarından işçinin bu hükümden yararlanamayacağı ifade edilmektedir. Gerçekten, İşK m. 83'ün düzenlemesi nedeniyle, zaman bakımından acil olmamakla birlikte, yaşamsal tehlike yaratan hallerde işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır.

İş güvenliği uzmanının görev tanımındaki yakın tehlike kavramı da acil tehlike gibi belirli bir zaman aralığına işaret etmektedir. Ancak, işin

durdurulmasının sağlanması etkili bir tedbir olmakla birlikte her zaman başvurulabilecek bir yöntem değildir. Diğer yandan, işin durdurulmasını gerektirecek olan, tehlikenin yakın olmasından çok yaşamsal olmasıdır. Bu nedenle, iş güvenliği uzmanının görev tanımında “yaşamsal veya yakın tehlike” kavramına yer verilmesinin yasanın amacı bakımından daha isabetli olacağı kanısındayım.

İş güvenliği uzmanının diğer görevlerini Yönetmelik m. 12 hükme bağlamaktadır. Bu maddede düzenlenen görevler, belirli konularda işverene rapor verme ve belirli faaliyetlerin yapılmasını sağlama olarak iki grupta toplanabilir.

Bunlar arasında örneğin, risk değerlendirmesi gibi çeşitli konularda işverene rapor verme, acil durum planlarını hazırlamak ve tatbikatların yapılmasını sağlama, işyeri hekimiyle birlikte kaza ve meslek hastalıkları risklerini değerlendirerek önleyici faaliyet planlarının yapılmasını sağlama gibi yükümlülükler bulunmaktadır.

Ancak, özellikle “sağlama” yükümlülükleri bakımından işverenin, yetkili işveren vekillerinin ve işçilerin onayı ya da işbirliğini gerektiren bu faaliyetlerin yapılmasını nasıl sağlayacağı belli değildir. Gerçi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğe göre, iş güvenliği uzmanı bu iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyesi olup, İş Kanunu m. 80 ve Taslak m. 24 ile işverene, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca verilen kararları uygulama yükümlülüğü getirilmektedir. Böylece iş güvenliği uzmanının çalışmaları Kurul kararları yoluyla bağlayıcı olacaktır. Ancak, iş güvenliği uzmanının risk ve tedbirlerin belirlenmesinde birinci derecede görevli ve yetkili olduğu, kuruldan bağımsız olarak çeşitli görevleri yerine getirmekle yükümlü olduğu düşünüldüğünde, özellikle yakın tehlike hallerinde iş güvenliği uzmanının kararlarının işveren tarafından uygulanma zorunluluğu getiren bir düzenlemenin Taslakta yer alması gerektiği, böyle bir zorunluluğun, bağımsız karar alma ve kararlarını uygulama yetkisini içeren mesleki bağımsızlık ilkesinin de gereği olduğu kanısındayım.

4. İş güvenliği uzmanının sorumluluğu

Kendisine verilen görevlerin ortaya koyduğu üzere, iş güvenliği uzmanının işyerindeki iş güvenliği önlemlerinin alınmasında ve risklerin değerlendirilmesinde birinci derecede sorumlu olacağı açıktır. Bu bakımdan, meydana gelecek bir iş kazasında ceza sorumluluğunun ilk muhatabı iş güvenliği uzmanı olacaktır. Güncel uygulamada, yaralanma ya da ölüme yol açan iş kazalarının hukuki sonucu tazminat davaları olmakla kalmayıp, ilgili işveren vekilleri aleyhine ceza davaları da açılmaktadır. Yürürlükteki mevzuata gereği, işveren adına iş güvenliği önlemlerinin alınmasından işveren vekili sorumlu olduğundan ceza sorumluluğunun muhatabı da işveren vekilidir(İş K m.2/V). Buna bağlı olarak, bir iş kazasının

dan sonra açılan ceza davalarında, iş kazasına uğrayan işçinin ilk amirinden başlayarak yönetim hiyerarşisindeki işveren vekilleri sanık sıfatıyla birlikte yargılanmaktadırlar. Her bir olayın özelliğine ve işyerinin örgütlenmesine bağlı olarak sanık sıfatı, işletmenin bütününe yöneten işveren vekiline, uygulamadaki yaygın tanımıyla genel müdüre kadar yükletilebilmektedir. Yine, özellikle hukukçu olmayan bilirkişiler eliyle tazminat davalarında işverenin kusursuz sorumluluğuna ilişkin genel esasların, hukuki niteliği ve sorumluluk esasları çok farklı olan ceza davasında işveren vekilinin sorumluluğunun tespiti amacıyla uygulanabildiği gibi, birden çok işveren vekilinin çoğu kez gereksiz yere yıllar süresince sanık olarak yargılanmalarına neden olmaktadır.

İş Güvenliği Kanun Taslağı'nın yasallaşmasını takiben, bugüne kadar uygulama alanı bulamayan iş güvenliği uzmanlığı etkin olarak uygulanmaya başlayacağından, iş kazalarından kaynaklanan ceza davalarından öncelikle iş güvenliği uzmanının sanık sıfatıyla yargılanması beklenmelidir. Gerçekten bu durum bir yandan yargılama sürecini kısaltacağı gibi, diğer yandan birden çok işveren vekilinin uzun süreler boyunca yargılandığı işletmeler bakımından da tercih edilir olacaktır.

Ancak, böyle bir gelişme iş güvenliği öngördüğü tedbirleri uygulama yetkisi verilmeyen iş güvenliği uzmanının muhtemel bir iş kazasında ceza sorumluluğuna muhatap kılınması anlamına gelecektir. Hukuk devleti ilkesine aykırı olan bu ihtimal karşısında ve yukarıda ifade ettiğimiz gibi, iş güvenliği önlemlerinin etkin biçimde alınması amacı ile iş güvenliği uzmanının görev ve yetkileri ana hatlarıyla yasada belirlenmeli ve iş güvenliği uzmanının öngördüğü tedbirleri uygulama zorunluluğu düzenlenmelidir.

4. İş güvenliği uzmanının iş güvencesi

Mesleki bağımsızlığın temel koşulu iş güvenliği uzmanının faaliyetlerinden ötürü işverene karşı bağımsızlığının korunarak iş güvencesinin sağlanmasıdır. Danıştay, Yönetmeliğin 16. maddesine ilişkin iptal gerekçesinde, iş güvenliği uzmanının görevine son vermede işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığı ve geçerliliğinin kabul edildiği, haksız işten çıkarmaları önleyici, mesleki bağımsızlığı sağlayıcı bir düzenlemeye yer verilmediğini ifade etmektedir. Danıştayın bu konudaki iptal gerekçe ve hükmüne katılmıyoruz. İş güvenliği uzmanı iş sözleşmesiyle çalışır ve işçi sıfatına sahiptir. Elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerinde görevlendirileceği için İş K m 17 vd. da düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin kapsamına girmektedir. Esasen, diğer işçilerden daha farklı ve işverenin sözleşme özgürlüğünün bir unsuru olan fesih yetkisini Yasanın izin vermediği ölçüde kısıtlayan feshe karşı özel bir korumanın Yönetmelikle düzenlen-

mesi mümkün değildir. Bu bakımdan Yönetmeliğin 16. madde hükmünün iptali kanımızca hatalıdır.

Diğer yandan, İş K m. 17 vd. dan farklı olarak özel bir feshe karşı korumanın düzenlenmesinin gerekip gerekmediği tartışılabilir. Öğretide daha özel bir korumanın gerektiği yönünde görüşler olmakla birlikte³², kanımızca, İş K m. 17 vd. hükümleri iş güvenliği uzmanının feshe karşı korunması için yeterlidir. Nitekim, karşılaştırmalı hukukta da, iş güvenliği uzmanı için olağan feshe karşı koruma sisteminden ayrı ve daha özel bir koruma öngörülmemektedir.

Ancak Taslakta, iş güvenliği uzmanının sözleşmesinin feshinde İş K m. 17 vd. ile m. 25 hükümlerinin uygulama alanı bulacağı açıkça hükme bağlanarak bu konuda oluşabilecek tereddüt ve tartışmalar baştan engellenmelidir.

Üzerinde durulması gereken esas sorun, istihdam zorunluluğu bulunan işyerlerinin kapsamının Taslakta belirlenmemiş olması ve yönetmeliğe bırakılan bu konunun yarattığı belirsizliktir. Bugün için istihdam zorunluluğu elliden fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamına aldığından iş güvenliği uzmanı ya da işyeri hekiminin iş güvencesi özel bir sorun teşkil etmemektedir. Ancak, ileride otuzdan az işçi çalıştıran işyerleri için örneğin aşağıda önereceğim biçimde istihdam zorunluluğu getirildiği takdirde, işyeri sendika temsilcisine benzer biçimde, istihdamı zorunlu personelin iş güvencesine ilişkin özel hüküm getirilmelidir.

II. İşyeri Hekimi, Hemşiresi/Sağlık Memuruna İlişkin Taslak Hükümleri

Taslak m. 3 j hükmünde işyeri hekimi bakanlık tarafından belgelenmiş hekim olarak tanımlanmakta, m.11/I de işverenin yükümlülükleri arasında işyeri hekimi görevlendirme yükümlülüğü ifade edilmektedir. Bunun dışında Taslakta işyeri hekimi ile ilgili herhangi bir düzenleme yer almayıp işyeri hekimi, hemşiresi ve sağlık memurunun görevlendirilmesiyle ilgili usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmaktadır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi, kişilerin hak ve yükümlülüklerinin yasayla düzenlenmesi hukuki güvenlik ilkesinin gereğidir ve bu nedenle anayasal bir kuraldır. Hak ve sorumlulukların yönetmelik gibi normlar hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan bir düzenlemeye bırakılması, böylece idareye sonsuz takdir yetkisi tanınarak işyeri hekimi/hemşiresi, sağlık memuru bakımından olduğu kadar işverenler bakımından da belirsizlik yaratılması hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmamaktadır.

(32) Bkz. Demircioğlu, 127

Danıştay, İşyeri sağlık birimleri ve İşyeri Hekimleri ile ilgili Yönetmeliğin 19 ve 20. maddesine ilişkin iptal gerekçesinde³³, Bakanlık tarafından verilen sertifika eğitim programlarına katılma zorunluluğunu Bakanlığın herhangi bir yasal dayanağı bulunmadığından eğitim verme yetkisinin olmadığı gerekçesiyle iptal etmiştir. Taslakta veya yapılacak Yönetmelik değişikliğinde Danıştayın bu iptal gerekçesinin dikkate alınması zonuludur.

Danıştay, işyeri hekiminin görevlendirilmesine ilişkin iptal gerekçesinde, 6023 sayılı Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 4, 5 ve ek m. 1 de yer alan hükümlerine göre, işyeri hekiminin atanmasında ilgili tabip odasının onayının gerektiği, tabip odasının denetim ve atama yetkisini ortadan kaldıran Yönetmeliğin hukuka aykırı olduğunu ifade etmektedir.

Gerçekten, 6023 Sayılı Yasa m. 5 ile, özel kurum ve işyeri tabipleri; çalıştıkları yerlerin sağlık hizmetlerinin başka bir yerde ikinci bir görev yapmalarına elverişli bulunduğu tabip odaları idare heyetince kabul edilmedikçe her ne suretle olursa olsun, diğer bir kurum ve işyerinin tabipliğini alamayacakları hükme bağlanmaktadır. Gerek Taslak, gerekse Taslağın yasallaşmasını takiben çıkarılacak yönetmelik hükümlerinin 6023 Sayılı Yasa hükümleri ile uyumlu olarak düzenlenmesi gerekmektedir.

İş güvenliği uzmanına ilişkin Yönetmeliğe paralel biçimde, Danıştay İşyeri hekimine ilişkin Yönetmelik m. 26 hükmünü haksız fesihlere karşı koruyucu olmadığı gerekçesiyle iptal etmiştir. İş güvenliği uzmanının sözleşmesinin feshinde olduğu gibi işyeri hekimi/hemşiresi ve sağlık memurunun sözleşmesinin feshinde İş Kanunu'ndan farklı bir korumaya gerek olmadığı, ancak tereddütleri gidermek bakımından İş Kanununa atıf yapan bir hükme Taslakta yer verilmesi gerektiği kanısındayız.

III. İşverenin İstihdam Zorunluluğuna İlişkin Düzenlemeler

1. İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlerinin bizzat işveren tarafından ifası

Taslak m. 11.5 e göre, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak 1. fıkradaki hususların yerine getirilmesi sorumluluğu Bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde işveren kendisi üstlenebilir.

Bakanlıktan belge almış işveren de uzman ya da işyeri hekimi olabileceği hükmünün Taslakta çıkarılması gerektiği kanısındayım. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından beklenen işverene karşı mesleki bağımsızlık ve deontoloji kuralları çerçevesinde çalışması, işverenden ba-

(33) Danıştay 10. D. 28-2-2006, 1253/1658, Kazanci.com.tr

ğimsiz olarak karar vermesi, işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hak ve menfaatlerini işverene karşı temsil etmesidir. Kişinin bir yandan işveren sıfatıyla işyerini yönetirken diğer yandan bu temsil görevini yerine getirmesi mesleki bağımsızlık ilkesi ile bağdaşmayan bir hukuki imkansızlık halidir.

2. İstihdam zorunluluğu olan işyerlerinin belirlenmesi

İş güvenliği uzmanı ve işyeri istihdam etmek zorunda olan işyerlerini belirleme yetkisini çıkarılacak yönetmeliğe bırakan hükmün anayasaya aykırı olduğunu ve bu konunun yasada düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştim.

Bu konuya bağlı olarak, Taslakta yer verilecek bir düzenleme ile halen yürürlükte bulunan mevzuattaki önemli bir eksiklik te giderilmelidir. Yürürlükte bulunan mevzuata göre elliden az işçi çalıştıran işverenlere istihdamı zorunlu personel ile ilgili bir yükümlülük getirilmemiştir. Halbuki, söz konusu işyerlerinde sanayin her alanında ağır ve tehlikeli işler yapıldığı gibi teşkilatlanması zayıf olan bu işyerleri aynı zamanda iş kazaları ve meslek hastalıklarının en fazla yoğunlaştığı yerlerdir. Yürürlükteki mevzuata bakıldığında, işyeri hekimlerine ilişkin Yönetmelik m. 17 ile düzenlenen ortak sağlık birimi söz konusu küçük işyerlerinde uygulanabilecek niteliktedir. Bu düzenlemeyle, aynı işkolunda faaliyet gösteren işyerleri ya da küçük sanayi siteleri veya organize sanayi bölgelerinde kurulu bulunan ve farklı işkollarında faaliyet gösteren işyerlerine hizmet vermek üzere ortak sağlık birimi kurulabileceği, ortak sağlık birimlerinin tüm giderlerinin hizmet alan işverenler tarafından karşılanacağı hükme bağlanmaktadır.

Görüldüğü gibi, ortak sağlık birimine ilişkin hüküm işverenlere bir zorunluluk yüklememekte, ortak sağlık birimi kurulması hususunun işverenlerin tasarrufuna bırakılmaktadır. İş güvenliği uzmanı konusunda benzer bir düzenleme ise bulunmamaktadır.

İstihdam zorunluluğuna tabi işyerlerinin taslakta belirlenmesi yanında, bu zorunluluğa tabi tutulmayacak olan küçük işyerleri için de Yönetmelik m .17'ye benzer, ancak emredici bir hükmün getirilmesi ve bu hükümle özellikle organize sanayi siteleri ile küçük sanayi sitelerinde işverenlere ortak sağlık birimi kurma ve iş güvenliği uzmanı istihdamı zorunluluklarının yüklenmesi, böylece, tüm işçilerin bu hizmetler kapsamına alınması yerinde olacaktır.

3. İstihdamı zorunlu personelin hizmet satın alma yoluyla dışarıdan temini

Taslak m. 11.2 ile, işyerinde iş güvenliği önlemlerini yürütecek personel bulunmaması halinde bu hizmetin aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş uzman kişi ve kuruluşlardan alınabileceği hükmüne bağlanmaktadır. Buna göre, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi faaliyetleri işyeri dışından hizmet satın alınarak alt işveren yoluyla temin edilebilecektir.

Yargıtay, 1996 yılında verdiği iki kararda bu konuyu ele almaktadır. İş güvenliği uzmanının alt işveren yoluyla temin edilmesine ilişkin kararında Yargıtay³⁴, davalı işverenin yasal yükümlülüğünü diğer davalı şirket ile yaptığı iş güvenliği müşavirlik sözleşmesi ile yerine getirdiği, iş sağlığı ve güvenliği işinin teknolojik ve uzmanlık gerektirdiğinin açık olduğu, bu nedenle davalı tarafından bu işin alt işverene verilmesinin mümkün olduğu sonucuna varmıştır.

İşyeri hekimiyle ilgili diğer kararında ise Yargıtay³⁵, işçiyi gözetme borcunun işverenin asli borçlarından olduğu ve bu borcun üçüncü kişilere devrinin mümkün olmadığı, işyeri hekimi çalıştırmanın yasal bir görev olup işyerindeki asli ya da yardımcı işlerden olmadığı, bu nedenle söz konusu hizmetin alt işverene devrinin mümkün bulunmadığı sonucuna varmıştır. Karşı oy yazısında ise, işyeri hekimliğinin teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olduğu ve alt işverene devredilebileceği savunulmaktadır.

Kanımızca, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri uzmanlık gerektiren işlerden olup, gerek iş güvenliği uzmanlığı gerekse işyeri hekimliği hizmetlerinin uzman kuruluşlardan alınmasına yasal bir engel bulunmamaktadır. Bu konuda önemli olan nokta, söz konusu hizmetleri verecek olan kuruluşların sertifikalandırılması, denetimi ve istihdam edecekleri iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimleri ve diğer sağlık personelinin çalışma koşullarına ilişkin esasların bir an önce belirlenmesidir.

Asıl işverenin eşgüdüm sorumluluğu

Taslak m. 10.2 ile, alt işveren işçilerinin sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi asıl işveren tarafından koordine edileceği, asıl işverenin alt işveren işçilerine karşı bu kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu olacağı hükmü getirilmektedir.

Öncelikle, koordine etmek yerine örneğin eşgüdüm gibi Türkçe terim kullanmak herhalde kanun yapma tekniğine daha uygun olurdu.

(34) Y.9.HD. 12.06.2006, 14473/17149, Sicil Aralık 2006, 108, Ömer Ekmekçinin incelemesi

(35) Y.9.HD. 05.06.2006, 12876/16262, , Sicil Aralık 2006, 106, Her iki kararın incelemesi için bkz Ömer Ekmekçi, aynı yer

Birlikte sorumluluğa ilişkin hüküm esasen İş K m. 2 de düzenlenen birlikte sorumluluğun tekrarıdır. Alt işveren işçilerinin iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınmasında asıl işverenin eşgüdümü sağlayacağı hükmü ise İş Kanunu'nda bulunmayan, yeni ve isabetli bir düzenlemedir. Birlikte sorumluluk hükmü ile birlikte değerlendirildiğinde, asıl işverenin iş güvenliği tedbirleri konusunda alt işvereni yönlendireceği, alt işverenin iş güvenliği önlemlerini takip ederek alınmayan önlemi bizzat alma sorumluluğunun yüklendiği sonucuna varılabilir.

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

“Uygulama Açısından İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı Taslağı” hakkındaki sunumunu sunmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi **Namık Kemal Özdemir**'de söz, buyurun efendim.

UYGULAMA AÇISINDAN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YASA TASARISI TASLAĞI

KEMAL ÖZDEMİR

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi)

Sayın Başkan, Değerli konuklar, hepinizi saygı ve sevgi ile selamlıyorum.

Gündemimiz olan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarı Taslağının denetim ve yargılama süreciyle veya uygulamayla ilgili olarak neler getirdiği, kapsamında hangi olumlulukları, hangi yetersizlikleri bulundurduğunu belirlemeye çalışarak, daha iyi bir yasa oluşturulması için önerilerde bulunmaya çalışacağım.

İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarı Taslağı, çalışanların bedensel ruhsal bütünlüğünü veya can güvenliğini doğrudan ilgilendiren, biçimlendirilen bir düzenlemedir. Geniş anlamla, bu yasa tasarısı taslağı, insanın bedensel ve ruhsal bütünlüğünü esas almaktadır. Zaten anılan tasarı taslağının gerekçesinde, iş sağlığı ve güvenliğinin evrensel bir insan hakkı olduğu açıklanmaktadır. O halde, iş sağlığı ve güvenliği yaşama hakkı, can hakkıyla ilgilidir.

Çalışan veya geniş anlamda insan nadide bir varlıktır.

Evrende bir başka eşi, tıpa tıp aynısı, benzeri yoktur. Bir çalışanın, bir insanın veya sizin siz olarak dünyaya gelme ihtimalinizin matematiksel olarak kaçta kaç olduğunu hiç düşündünüz mü?

Her çalışan, her insan, her birey, 23 kromozomu annesinden, 23 kromozomu da babasından olmak üzere, toplam 46 kromozomun eseridir. İşte annenizden ve babanızdan intikal eden bu toplam 46 kromozomun denk gelerek, doğmanız ihtimali yaklaşık olarak sizin siz olarak dünyaya gelme ihtimalinizdir.

Annenizin 23 kromozomunun aynen denk gelme ihtimali (1/2) üzeri 23'dir. Bunun açılımı ise yaklaşık on milyonda (10 000 000) birdir. Yine, babanızın 23 kromozomunun aynen denk gelme ihtimalide (1/2) üzeri 23'dür ve bunun da açılımı yaklaşık on milyonda (10 000 000) birdir. Bunlar çarpıldığında, bir an da karşımıza matematik dilinde oldukça büyük bir rakam olan 100 trilyonda bir çıkmaktadır. Yine annemizin ve babamızın birbirlerine eş olarak denk gelene kadar her birinin bin seçeneğinin bulunduğu kabullenmemiz halinde, sizin doğma ihtimaliniz 100 katrilyonda bir, babanızın kromozomunun aynen denk gelme ihtimalinin

100 katrilyonda bir, annenizin kromozomunun aynen denk gelme ihtimalinin de 100 katrilyonda bir olduğu görülmektedir. Bu üç adet 100 katrilyon çarpıldığında, bir anda sizin siz olarak dünyaya gelme ihtimaliniz, bir çarpı on üzeri elli bir olarak karşımıza çıkmaktadır (1x10)51 .Bunun anlamı birin yanında elli bir adet sıfırdır. Defter sayfasına soldan sağa ya da yukarıdan aşağıya yazmaya kalkıştığınızda sığmaz. Matematik dilinde bu rakamın adı yoktur. Bunlara eklenecek diğer faktörlerle sizin siz olarak dünyaya gelme ihtimaliniz daha da büyüyecektir.

Dünyada yaşayan insan sayısının altı (6) milyar olduğunu düşündüğümüzde, her insana bir biletin verildiği bir piyango çekilişi yapılması durumunda, piyangoonun size çıkma ihtimali sizin siz olarak dünyaya gelme ihtimalinizden oldukça yüksektir.

O halde, çalışan geniş anlamda insan evrende eşi benzeri olmayan, anlamlı, değerli ve nadide bir varlıktır. Bu nedenle, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarı Taslağı bu esas veri göz önünde tutularak değerlendirilmelidir.

Kaliteli yaşam nedir?

Anılan yasa hazırlanırken veya tasarı taslağı değerlendirilirken ikinci verimiz de kaliteli yaşam olmak zorundadır.

Kaliteli yaşamın temeli, sağlıktır, sağlıklı olmaktır. Eğer, çalışan sağlıklı ise kaliteli yaşam puanı -1-'dir. Çalışan geniş anlamda insan iyi bir meslek veya işe sahipse kaliteli yaşam puanı birin yanına sıfır konması ile ona (10) çıkmakta veya on kat artmaktadır. İyi bir eşiniz varsa, bunun yanına bir sıfır daha koyduğunuzda kaliteli yaşam puanınız yüze (100) çıkmakta, yine iyi çocuklara sahipseniz, bunun yanına bir sıfır daha koyduğunuzda kaliteli yaşam puanınız bine (1000) çıkacaktır.

Sağlığınız iyi değilse, bedensel ve ruhsal bütünlüğünüz zarar görmüş ise, başka bir anlatımla sağlığı temsil eden -1- sayısı hiçse veya sıfırsa, bin (1000) olan kaliteli yaşam puanınız önündeki biri çektiğinizde veya birin yerine de sıfır koyduğunuzda, bir anda karşınıza yan yan dört adet sıfır (0000) çıkmaktadır. Yan yana dört adet sıfır da, yüz adet sıfırda, sıfıra eşittir.

Sağlığınız sıfır olduğunda, mesleğiniz veya işiniz, eşiniz, çocuklarınız iyi olsa bile yaşam anlamsızlaşır. Yaşamınızı toparlamanız zorlaşır.

Kanımca, anılan iki temel veri böyle bir yasanın gerekli olduğunu da göstermektedir. Ayrıca şahsi düşüncem en kötü yasanın bile yasasızlıktan daha iyi olduğudur. Şimdi anılan her iki veri ile uygulama açısından iş sağlığı ve güvenliği yasa tasarı taslağına bakalım. Bahsi geçen iki temel veri, göz ardı edildiği sürece değerlendirmenin objektifliği kanımca hep tartışılır hale gelecektir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağında bazı sözcükler özensiz seçilmiş, bazı cümleler gelişigüzel yazılmıştır.

Bazı hükümlerde *korunma* sözcüğüne rastlanılmaktadır. Madde 1’de “Bu kanunun amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin *korunması*, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemleri ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumluluklarını düzenlemektir” denmekte, yine işin özelliğine göre uyulması gereken sağlık ve güvenlik prensipleri başlığı altındaki Madde 9’da “İşveren... çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden *korunma* düzeyini yükseltmesi ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlar...” denilmektedir. Ayrıca, işverenler arasında işbirliği, koordinasyon ve sorumluluk başlığı altında düzenlenmiş bulunan 10. madde de “... *korunma* ile ilgili çalışmalarını koordine eder...” açıklaması mevcuttur.

Korunma sözcüğünün anlamı, dış etkilere karşı muhafaza etmek, himaye etmek, kayırmaktır. Başka bir ifade ile riskli bölgeyi güvenlik çemberi ile ayırmak, tecrit etmektir. Örnekleme gerekirse, yağmurdan etkilenmemek için şemsiye tutmak korunmadır, korunmaktır. Burada korunmasını şemsiye tutanın kendisi sağlamaktadır. Güvenlik çemberinde bunu bir meta, saldırıya karşı ise güvenlik elemanı sağlamaktadır. Korunmada hem çalışanın hem de işverenin hem de üçüncü kişinin güvenlik çemberini oluşturması vardır. Korunma ile koruma farklı şeylerdir. Koruma ise aynen muhafaza etmektir. Birini korumak onu aynen muhafaza etmeye çalışmaktır. Korunma da güvenlik çemberini kimin oluşturacağı belirsizdir, tartışma getirir.

Bu sözcük, makina ya da tehlikeli kısmın civarına yalnızca bir bariyer yapmak veya güvenlik çemberi oluşturmakla, tüm önlemlerin alınmış olduğu sonucunu da getirir. Oysa, çalışanın yaşadığı risk yalnızca belli bir mesafeden gelecek dış etki değildir. Çalışan, makina ile iç içe, göz gözedir. İnşaatın ortasındadır. Madenin içindedir. Yer yer makinanın altında yer yer üstünde veya yakın temas halindedir. Bu durum; güvenlik çemberi dışında da makina üzerine monte edilecek özel nitelikli koruyucuları gerektirir.

Anılan tasarı taslağında, risk değerlendirmesiyle ilgili 13. maddenin 2. fıkrasında “İşveren, risk değerlendirmesinin sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana *karar verir*” düzenlemesi mevcuttur. Burada karar verir kavramı doğru veya yeterli değildir. İşverenin böyle bir kararı yalnızca vermesi, çalışanın bedensel ruhsal bütünlüğünü korumaz. Esas olanı, kararı vermek değil, kararı uygulamaya geçirmektir. Bir iş kazası veya meslek hastalığı analizi veya kusur dağılımı yapılırken işverenin koruyucu ekipmana karar verdiğine

ilişkin, yazılı karar karşınıza çıktığında müfettiş veya bilirkişi olarak nasıl değerlendirme yapmanız gerekir? Koruyucu ekipmana karar verilmiş, çalışana teslim edilmese de, kullanılması sağlanmasa da olur mu demek gerek..! yükümlülük yerine getirilmiştir mi? demek gerek...

Madde 12'nin 6. fıkrasında "Çalışanlar, bu madde kapsamında kendilerine verilen görevleri yapmakta *ihmal veya kusurlu* davranışları olmadıkça bu fiillerinden dolayı *dezavantajlı* duruma düşürülmez" ibaresindeki dezavantajlı sözcüğü yanlış, cümle ise anlaşılmalıdır. Bilindiği gibi, avantaj; üstünlük sağlanan şey, kar, faydadır. Dezavantaj ise; avantaj yokluğu veya eksikliğidir. Çalışanın üstünlüğü ne idi ve neye karşı üstünlüğünü kaybetmiş, zarar etmiş oluyor. Ayrıca cümledeki ihmal veya kusurlu davranış kavramı da doğru değildir. İhmal zaten kusurun bir unsuru değil midir? Yine aynı dezavantajlı sözcüğü özensiz biçimde Madde 16'nın 4. fıkrasında da kullanılmıştır.

Bahsi geçen tasarı taslağının, çalışanların yükümlülükleri başlığı altında bulunan 18. maddenin 1. bendinde "Çalışanlar, *davranış ve kusurlarından dolayı*, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami *dikkati* göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla *sorumludur*" düzenlemesi mevcuttur. Bu düzenlemedeki, davranış ve kusurlarından kavramı ile *dikkati, sorumludur* sözcükleri yanlıştır. İşverenin çalışanlarına talimat vermesi, çalışanın da bu talimatlar çerçevesinde bunlara uyararak özenli biçimde hareket etmesi iş hukukunun temel kurullarındandır. Bunun için karmaşık, değişik yorumlara neden olacak cümle yapmaya gerek yoktur. Anılan cümledeki davranış ve kusurlarından kavramında, sonuçta sorumluluk doğacağı için, işyeri ortamında iyi davranışta bulunup üretime katılma yerine, içeri girip sürekli hareketsiz kalmayı özendirme sonucu çıkar. Eğer, talimatlara uymama veya iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranma kastediliyorsa, bu daha yalın biçimde ifade edilebilirdi. Buradaki dikkat kavramı da doğru değildir. Dikkat subjektif veya soyut, çerçevesi belirsiz bir sözcüktür. Dikkatsizdir veya çok dikkatsizdir diye birine gelişigüzel dengesiz biçimde kusur verilebilir. Oysa, bunun yerine de yanlış davranma ya da özensiz çalışma gibi somut kavramlar seçilebilirdi. Dikkat kavramı iş hukukuna hatta hukuka uygun düşmemektedir. Bu kavram kusurluların sorumluların doğru tespitini engeller. Burada sorumludur sözcüğü ile cümlelerin bitmesi de yanlıştır. Önce çalışanın doğru davranmakla yükümlü olduğu açıklanmalı ve bu yükümlülüğe uymamanın sorumluluk doğuracağı belirtilmeli idi. Aslında, bu zor cümlelerin yerine "Çalışanlar görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla yükümlüdürler" cümlesi yazılabilirdi. Eğer, sorumluluk açıklanacaksa, buna ikinci bir cümle eklenmeli ve "Yükümlülüğünün gereğini

yapmayan çalışan ortaya çıkan sonuçtan sorumludur” denmeli idi. Hatta bu iki cümle de birleştirilerek yalnızca “Çalışanlar, verilen eğitimler ve talimatlara uygun hareket etmekle yükümlüdür” ibaresi kullanılmalı idi.

Zaten, Borçlar Kanunu anlamında bir çalışan diğer bir çalışana kurallara aykırı davranışı veya yanlış eylemi ile zarar vermiş ise, her ne kadar işveren, zarar görene zarar görenin kusuru dışındaki toplam oranda tazminat ödemekteyse de, zarar veren diğer işçinin kusuru oranını ona dönme hakkına sahiptir. Bu sorumluluğu göstermez mi? Ayrıca, tazminatta zarar görenin kusur oranı kadar indirim yapılmaktadır. Bu da onun zarar görmesinde rolü varsa, o oran da sorumlu tutulduğunu göstermez mi?

Yine, Madde 8’in 1. bendinin ç fıkrasında “Özellikle *monoton*... çalışma en aza indirilecek...” kavramı seçilmiştir. Hat üretimi yapılan bir bölümde, uzmanlık ön plana çıkacağı için, uzmanın tekdüze çalışması zorunludur. Zaten günümüz teknolojisi uzmanlaşmayı bilgiye dayalı işçiliği zorunlu kılmaktadır. Tecrübe de iş sağlığı ve güvenliği anlamında önemlidir. Anılan ibare, böyle uzmanlık isteyen bir işte çalışanı başka bir yere verip buraya monotonluğu gidermek için başka birini getirmek gibi yorumlara meydan verir, bu da çalışanın sağlığı ve güvenliği için tehlikeli bir durumdur. Eğer, üretimi devam eden işyerlerinde monotonluk giderilecekse, ödül sistemi geliştirilmeli, örgüt piramidi içinde dikey gelişmenin önü açılmalıdır. Yeni kurulacak olan veya çalışanın yerinin değişmesinin sağlık güvenlik anlamında olumsuzluk doğurmayacağı işler için (küçük masa üzerinde yapılan montaj işleri gibi...) ancak dönüşümlü çalışma sağlanabilir. Bunun da açık anlaşılır biçimde ifade edilmesi gerekirdi.

Bazı kavramlar, cümleler anlaşılmazdır;

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı’nın, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında genel prensipler başlıklı 8. maddesinin 1. bendinin b fıkrasında “*Önlenmesi mümkün olmayan risklerin analiz edilmesinden...*” söz edilmektedir. Önlenmesi mümkün olmayan risk nedir...? Buna nasıl karar verilecektir. Bu da uygulamada yoğun tartışmalara neden olacak bir husustur. Eğer, burada kaçınılmazlık unsurundan bahsediliyorsa, bu başka bir şeydir.

Bilindiği gibi, Yargıtay 10. HD., 24.03.1983, 1307/1468 sayılı kararında kaçınılmazlık şöyle tanımlanmaktadır; “**Kaçınılmazlık; olayın meydana geldiği tarihte geçerli bilimsel ve teknik kurallar gereğince alınacak tüm önlemlere rağmen zararın kısmen ya da tüm olarak meydana gelmesi durumudur.**” Başka bir anlatımla, kaçınılmazlık o günkü bilimsel ve teknik kurallarla tanımlanmayan durumdur. Ancak, bu gelişen teknoloji ile yarın tanımlanabilir. Kaçınılmaz olmaktan çıkabilir. Kaçınıl-

mazlık sonuçtan çıkılarak yapılmış bir tanımdır. Oysa bizim olumsuz sonuçlara dönüşecek nedenlerle uğraşmamız gerekir.

Bu fıkra, önlem almaya gerek yoktur, nasıl olsa önlenmesi mümkün değildir gibi bir sonuç çıkarır ki, bu da iş sağlığı ve güvenliğinin uygulamaya geçmesine engel olur. Kanımca bu fıkra çıkarılmalıdır. Gereksiz bir ayrıntıdır.

Anılan kanun tasarı taslağının kapsama ilişkin 2. maddesinin 1. bendinde “Bu kanun hükümleri *endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı*, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” denmektedir. Eğer, bu kanun bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaksa, neden “endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı” kavramı kullanıldı...? Kanımca, bu kavramda anılan bentten çıkarılmalı ve de bent şu şekilde düzenlenmeli idi, “Bu kanun hükümleri, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.”

Yine bu maddenin 2. bendi de anlaşılmazdır. Bu bentte “Bu kanun hükümleri; *Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerinde uygulanmaz*. Ancak, bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliği, bu kanunun amaçları doğrultusunda dikkate alınır” düzenlemesi mevcuttur. Eğer, burada toplum güvenliğinden bahis edilmek isteniyorsa veya ne anlatılmak isteniyorsa, bunların açık anlaşılır şekilde ifade edilmesi, tartışmaya kafa karışıklığına neden olacak biçimde yazılmaması gerekirdi.

Tasarı taslağının 6. maddesinin 1. bendinde “*İşveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür*” denilmektedir. Buradaki işle ilgili kavramı anlamsız olup, konuda sözcüğü de yerine oturmamaktadır. Konunun anlamı, tema olarak kabul edilen ana unsur, olay, biraz da zorlama ile durumdur. Bunun yerine, sade anlaşılır olan “İşveren, çalışanların sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için her türlü önlemi almakla yükümlüdür” düzenlemesi getirilebilirdi.

Bahsi geçen tasarı taslağının işverenin genel yükümlüğü başlığı altında düzenlenmiş olan 7. maddesinin 2. bendindeki “İş sağlığı ve güvenliği ile *iş hijyeni* konusunda alınacak önlemler hiçbir şekilde çalışanlara mali yük getirmez” ibaresindeki iş hijyeni kavramı kanımca fazlalık olduğu için gereksizdir. İş hijyeni iş sağlığının içersinde yer almaktadır.

Madde 10'nun 1. bendinde “*Ayrı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar...*” denmektedir. İşyerinin birden fazla işveren tarafından

kullanılmasında alt işverenden mi? bahsediliyor, bunu anlamak zor. Bu ibare insanın aklına alışveriş merkezleri içinde ayrı işverenlere ait işyerlerini de getirmektedir. Yazımda temel kural, ifade edilmek istenen şeyi kullanılan ifadenin hemen akla getirmesidir. Aksi iletişim kopukluğuna, karmaşaya neden olacaktır.

Bazı tanımlamalar uygun değildir.

Tanımlamaların bulunduğu 3. maddenin 1. bendinin 1. fıkrasında “*Kendi adına çalışan*; Bir işyerinde, işveren ve çalışanların dışında, iş yapan ve yanında çalışan istihdam etmeyen, işin yapımına katkı sağlayan, kazanç veya ödül elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten kişi...” olarak açıklanmaktadır. Bu ifade de, işverene ait işyerine gelen yanında çalışmanı olmayan birinden bahis olunmaktadır. Acaba bu işin yapılmasına katkı koyan elektrik tamircisi veya sıhhi tesisatçı mıdır? Yazılım işi yapan biri midir? bunlar anlaşılmamaktadır. Gerek tanımlanan kendi adına çalışan, gerekse de açıklaması, bize bir yönüyle bağımsız çalışmanı ifade etmektedir. Oysa bağımsız çalışan mutlaka bir işverenin yanında iş yapmak zorunda olan biri değildir. Kendi işyerinde de iş yapabilir. Kendi kuruyemişçi dükkanında tek başına çalışan işveren gibi.... Bahsi geçen tanımdaki kişiyi yanında kendine bağlı çalışmanı olmadığı için alt işveren gibi değerlendirmekte doğru değildir. Kanun tasarısı taslağındaki genel özensizlik veya ısrarla bilinçli biçimde bunları tercih, burada da mevcuttur.

Asıl işverenin önlemleri koordine etmesi doğrudur.

Bahsi geçen tasarısı taslağının 10. maddesinin 2. bendinde “Bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, işyerinin tümünden sorumlu asıl işveren koordine eder. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur” denilmektedir.

Kanımca anılan düzenleme önlemlerin uygulamaya geçmesini sağlayacak, korumanın tam olmasını getirecektir. Bu anlamda doğru bir düzenlemedir.

Bazı kavramlar açık değildir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 12. maddesinde sıkça olmak üzere, 19. maddenin 1. bendinin c fıkrasında, *ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikeden*, yine çalışanların yükümlülükleri başlığı altındaki 18. maddenin 2. bendinin, ç fıkrasında, *ciddi ve ani tehlikeden*, ayrıca taslağı 9. maddesinin 1. bendinin d fıkrasında ise *hayati ve özel tehlikeden* bahsedilmektedir.

Ciddi, yakın, önlenemeyen, ani, hayati ve özel tehlike nedir? Tehlikeyi bu kadar çeşitlemek anlamsızdır. Eğer, tehlike tanımlanacaksa teknik tek tabir kullanılmalı idi. Tehlikenin çeşidi ne olursa olsun, her türlü zarar verme potansiyeli olduğu gözden uzak tutulmamalı idi. Hukuki sonucuna göre tehlike çeşitlenmeye kalkışılmamalıdır. Paslı küçük bir metal parçasının parmakta neden olduğu basit gibi görünen bir kesiğin tetanosa neden olması, acaba hangi tehlikeydir veya ciddi olmayan bir tehlike midir? Bildiğim kadarı ile tetanos mikrobu gerekli müdahaleler yapılmazsa bir ay içinde ölüm sonucunu doğurur.

Ani tehlike nedir? Aslında tehlike söz konusu değildi, birden bire tehlikeye dönüştü mü demek isteniyor, başka bir madde ile reaksiyona girmesi onu tehlikeli kıldı ve ani tehlike doğdu mu demek isteniyor? Yakın, uzak tehlike nedir? Önlenemeyen tehlike ile yukarıda açıklandığı gibi kaçınılmazlık mı kast edilmekte veya doğa olayları mı ifade edilmektedir? Hayati tehlike sebebe göre nasıl tanımlanabilir, özel ve genel tehlike nedir?

İş sağlığı ve güvenliği açısından karışıklığa meydan vermemek için açık anlaşılır tanımlanabilir teknik kavramlar kullanılmalı idi. Teknik konularla ilgili bir kanunda kavramları çoğaltmak uygulama açısından sürekli tartışma doğuracaktır.

Bazı kavramlar birbirlerinin yerine kullanılmıştır.

Tasarı taslağı bütününde bazı kavramlar, bir birlerinin yerine kullanılmıştır. Birbirlerinin yerine kullanılan, ancak birbirlerinde farklı olan iki kavram tehlike ve risk kavramıdır. O halde, tehlike nedir? Risk nedir?

Tehlike; çalışma ortamı ve koşullarında bulunan veya dışarıdan gelecek belirlenmemiş, maruz kalanlara veya çalışanlara, işyerine ve çevreye zarar ya da hasar verme potansiyelidir. Risk ise; tehlikelerden kaynaklanan bir olayın gerçekleşme ihtimali ile zarar verme derecesinin bileşkesidir. Görüleceği üzere, tehlike çalışana fiziksel ruhsal zarar verme potansiyelidir. Bu potansiyelin gerçekleşme ihtimali ile zarar verme derecesinin çarpımı ise Risktir. Tehlike hareketsizdir, riskse bu hareketsizliğin eyleme geçmiş halidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 1. maddesinde amaçlardan biri "Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması..." olarak açıklanmaktadır. Burada risk kavramı ile tehlikeden, çalışana zarar verme potansiyelinden bahsedilmektedir. Onun için burada risk yerine tehlike sözcüğü kullanılmalı idi. Anılan taslağın, koruyucu ve önleyici hizmetler başlığı altında düzenlenmiş 11. maddesinin 1. bendi ve 5. bendi ile 6. bendinin c fıkrasında *tehlikelilik derecesinden* bahsedilmektedir. Tehlike geniş bir kavramdır. Risk tehlikenin gerçekleşme ihtimali olduğundan burada da tehlikelilik derecesi risk yerine kullanılmıştır. Tehlikelilik derecesi yerine risk durumu ibaresi veya yalnızca tehlikesi sözcüğü

kullanılmalı, cümle “İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikesi ve çalışan sayısına göre...” şekline getirilmeli idi.

Tasarı taslağında katılımcılık benimsenmiştir.

Tasarı taslağının 16. maddesinde 1. bendinde “İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır, bunlara öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almaları ve *katılımlarını sağlar*” denmektedir. Anılan bentteki ilke madde bütününde de benimsenmiştir. Başka bir anlatımla, tasarı taslağında, çalışanların veya temsilcilerinin iş sağlığı ve güvenliği konularında katılımları benimsenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yukarıdan itibaren tabana yansması ve de uygulamaya geçmesi, yine işyerinde çalışanların önerilerinin alınıp tavana taşınması, önlemlerin uygulamaya geçmesine yardımcı olacaktır. Bu nedenlerle, ilke olarak katılımcılığın benimsenmesi doğrudur. Ancak dengeli katılıma yönelik hususlar da yasa da yer almalıdır.

Zaten yürütümü durdurulan, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 1. maddesi de bu doğrultuda idi. Ayrıca yasa gerekçesinde de katılımcılıktan söz edilmektedir.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi kurulması doğru bir tercihtir.

Anılan tasarı taslağının ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi başlığı altındaki 5. maddesinin 1. bendinde “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak üzere Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcilerini bir araya getirmek üzere -*Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*-kurulur” düzenlemesi mevcuttur.

Bu düzenleme, ihtiyaç, öncelik, politika ve strateji için öneriler geliştirmek ve tavsiyelerde bulunmak işlevini Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine vermiştir. Anılan konseyin objektif kriterlerle oluşturulması halinde, iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine katkı koyacaktır. Ancak bu konseyin kararları dinlenir, itibar görür olmalıdır. Tavsiye nitelikli kalmamalıdır. Bunun için kararların yürütme tarafından uygulamaya geçirilmesi gerektiği yasa da yer almalıdır.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı nasıl görevlendirilecek?

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirmenin kıstası olarak, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek, koruyucu hizmetleri yürütmek, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı alınmıştır. Anılan düzenleme tasarı taslağının 11. maddesindedir.

4857 sayılı İş Kanununun 81. maddesinde işyeri hekimi istihdamının koşulu en az elli işçi çalıştırma olarak, iş güvenliği ile görevli mühendisin istihdamına ilişkin 82. maddede ise iş güvenliği mühendislerinin kıstası sanayiden sayılma, en az elli işçi çalıştırma ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması alınmış idi. Kanun tasarı taslağı ile iş güvenliği uzmanı gibi teknik personelin istihdamında sanayiden sayılma ve altı aydan fazla sürekli iş yapılması kıstası kaldırılmıştır, zaten taslakta kapsam geniş tutulmuştur. Kanımca, iş güvenliği uzmanıyla ilgili bu düzenleme yerindedir. Ayrıca, iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesiyle ilgili olarak Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça yönetmelik çıkarılacağı madde 11'de açıklanmaktadır. İş güvenliği uzmanı mühendislik eğitimi görmüş biridir. Mühendislik eğitimi görmüş birinin görevlendirilmesiyle ilgili olarak Sağlık Bakanlığından görüş alınmasının akılcı bir tarafı bulunmaktadır.

Anılan madde 11'de "İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından Bakanlık tarafından belgelendirilmiş personelin işyerinde bulunmaması halinde, bu hizmetin dışarıdan aynı nitelikli Bakanlık tarafından belgelendirilmiş uzman kişi veya kuruluşlardan alınacağı" açıklanmaktadır. İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru, bu görevlerini ifa ederken işyerinde sürekli bulunması gereken biridir. Bu hizmetler ise danışmanlık hizmetleri değildir. Aktif eylemli biçimde işyerinde yürütülecek hizmetlerdir. Bu nedenlerle, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru hizmetleri danışmanlık şeklinde alınabilir yorumu kanımca doğru değildir. Anladığım kadarıyla mevcut uygulamadaki gibi, sürekli çalıştırma düşünülmeyeceği için, işyerinde böyle bir elemanın olmaması halinde dışarıdan gelip ve de yükümlü olduğu süreyi işyerinde geçirecek elemanlarca bu hizmetin verilmesi planlanmaktadır.

Uzmanlık hizmeti verilen hizmeti uygulayarak eylemli ifa etmeyi zorunlu kılarken, danışmanlık hizmeti bilgiye dayalı yasal çerçeveye hakim kişilerin sunacağı ayrı bir hizmettir. Uzmanlık hizmetlerinin yasal çerçeveye hakim kişilerce doğru yönlendirilmesi için, kanımca ayrıca danışmanlık hizmeti almanın da önü açılmalıdır. Ancak buna kıstaslar getirilebilir. Zaten böyle bir düzenleme olmasa bile işveren isterse danışmanlık hizmeti alabilir. Belli niteliği olan işyerleri için danışmanlık hizmeti zorunluluğu getirmek yerinde olacaktır. Yasada açıkça olmadığı halde, genel gerekçesinde danışma hizmetinden bahsedilmektedir.

Bakanlığın anılan teknik personeli belgelendirmesi eğitimin tekliği ile çalışmaktadır. Durdurulmuş uygulamaya göre, 120 saatlik eğitimle mühendislik diploması olan kişiye iş güvenliği uzmanı sertifikası verilmesi yanlıştır. İş güvenliği uzmanı olabilmek için belli bir süre pratikte çalışma ve bunu belgeleme akabinde, akademik, enstitü vs... gibi lisansüstü

bir eğitim aranmalıdır. Danışmanlık hizmeti vereceklerde ise, daha fazla pratik teorik yeterlilik aranarak, yeminli düzenleme getirilmelidir. Makinaları tanımayan, madene inmemiş, inşaatı bilmeyen iş güvenliği uzmanları yalnızca yasak savar. Bu bir kısır döngüdür. Paradigma değişmediği sürece sonuç aynı çıkar, güzel yasalarda dikiş tutmaz.

Her işyeri risk değerlendirmesi yapmalı mı?

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 13. maddesinin 3. bendinde “*Kendi adına çalışanlar da yaptıkları işler ile ilgili olarak kendileri ve üçüncü kişilere yönelik sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar ve alınması gereken önlemlere karar verir*” denmektedir. Yine 4. bentte “Risk değerlendirmesinin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” ibaresi mevcuttur. Eğer, Bakanlıkça risk değerlendirilmesinin usul ve esasları sağlıklı biçimde özenli belirlenemezse, bu düzenleme yoğun tartışmalara neden olacaktır.

Bilindiği gibi, risk tehlikelerin zarara hasara dönüşme ihtimalidir. Tek başına kuruyemişçi dükkanında kendi adına çalışan birinin işyerinde hangi tehlikeler bileşeni vardır ki, kendini korumak üzere risk değerlendirmesi yapsın. Yine kanun tasarısı taslağındaki tanımına göre işyerinde işveren ve çalışanların dışında iş yapan yanında çalışan istihdam etmeyen tek başına birinin risk değerlendirmesi yapması, sokakta yürüyen birinde risk değerlendirmesi yapmasını istemek gibi bir şeydir. Zaten, bu kişi başka bir işyerinde ve işyerinin işverenine ait alanda bulunmaktadır. Eğer, risk değerlendirmesi yapacaksa, kendi adına çalışanın gittiği işyeri işverenin risk değerlendirmesi yapması gerekmez mi?

Risk değerlendirmesiyle ilgili yapılacak düzenlemenin gerçekten işyerlerine işverenlere ve de çalışanlara yarar sağlayacak biçimde düzenlenmesine mutlaka özen gösterilmelidir.

Kendi adına çalışan olarak tanımlananlara ne söylenmek isteniyor?

Kendi adına çalışanların yükümlülükleri başlığı altında düzenlenen 19. maddenin 1. bendinin a fıkrasında “*Kendilerine ait bağımsız işyerlerinde, yürüttükleri çalışmalar esnasında, kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla bu Kanun çerçevesindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymakla yükümlüdürler*” düzenlemesi mevcuttur. Burada, kendi adına bağımsız işyerinde çalışan birinin sağlık ve güvenlik önlemlerine uymakla yükümlü olduğu belirtilmektedir. Kendi adına işyerinde bağımsız çalışan biri aynı zamanda o işyerinin işvereni konumundadır. Böyle birinin tedbirlere uyma yükümü olduğu açıklanmakta, ancak böyle birinin kendine ait işyerinde tedbirleri kimin alacağı belirtilmemektedir. Acaba diğer hükümlerde tedbiri kimin alacağı belirtildi bu yeterli mi diye düşü-

nülüyor. O halde tedbire uyma niye belirtildi o da diğer hükümlerde yok mu...? Bir yerde tedbir alınacak ki, ona uyma sorunu çıksın. Tedbiri kimin alacağı belirsiz olan işyerinde işyeri sahibine uyma yükümü getirilmesi, sanki burada tedbiri 3. kişiler veya devlet alacakmış gibi bir sonuç çıkarmaktadır. Oysa işveren kendi işyerinde tedbiri almakla yükümlü kişidir. Anılan fıkranın gözden geçirilip yeniden yazılması doğru olacaktır.

Bahsi geçen maddenin 1. bendinin 4 fıkrasında “*Kendi adına çalışanlar, muhtemel bir yangın durumunda veya yangınla mücadele faaliyetlerinde gerekli tedbirleri almak veya alınmış olan tedbirlere uymakla yükümlüdürler*” ibaresi mevcuttur. Yangınla mücadele önlemlerinin sağlık ve güvenlik önlemlerinden ayrılması doğru değildir. Oysa sağlık ve güvenliğe yönelik önlemler yangınla mücadeleyi de kapsar. Kanun da bunları çeşitleyerek yazmak kanımca doğru değildir.

Zaten bu kanun çerçeve kanun değil midir? Çerçeve kanun tüzüklerle, yönetmeliklerle desteklenmesi gereken kanundur.

Ağır ve tehlikeli işler düzenlemesi kalkacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının 20. maddesinin 2. bendinde “*Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince kontrol muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır*” denmektedir. Buradaki düzenli aralıklarla kavramı ile periyodik sağlık kontrollerinin sürdürüleceği anlaşılmaktadır. Yapılacak işin özelliğine göre ibaresinin ise ağır ve tehlikeli işleri, özel nitelikli diğer işleri kapsayıp kapsamadığı belirsizdir.

Yine anılan hükmün 3. bendinde “*İşe giriş sağlık raporları ile bunların alınması ve kontrol muayenelerinin yapılması ile ilgili usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlık tarafından yönetmelikle düzenlenir*” ibaresi, yalnızca sağlık raporlarının alınmasıyla ilgili düzenlemenin nasıl yapılacağını açıklamaktadır. Bahsi geçen düzenleme de, ağır ve tehlikeli işlerin neler olduğunu, bunlarda çalışanların sağlık kontrol ve muayenelerine ilişkin düzenlemeleri kapsamamaktadır.

Ağır ve tehlikeli işlere ilişkin düzenleme yapılmaması, iş sağlığı ve güvenliği bakımından bir kayıptır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu devam edecektir.

Anılan yasa tasarısı taslağının 24. maddesinin 1. bendinde “En az elli çalışanın istihdam edildiği ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür” denilmektedir. Anılan düzenleme yerindedir. Uygulamadaki gibi kurulun devam edeceğini göstermektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu genel mantığa uygun biçimde anılan kıstasları taşıyan bütün işyerlerinde aranacaktır.

Diğer düzenlemeler;

İşyerinde tütün ve tütün mamullerinin kullanılmasının sınırlandırılmasına ilişkin bir düzenleme getirilmesi kanımca doğru değildir. Bunun tütün ve tütün mamullerinin kullanılmasının sınırlandırılmasına ilişkin genel düzenlemeler içinde yer alması daha doğru olurdu.

Devletin yetkisi başlığı altında düzenlenen 30. maddenin 2. bendinde “Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim ve teftişi ile sonuçlarına ait işlemler Bakanlar kurulu kararıyla yürürlüğe girecek yönetmeliğe göre yürütülür” denmektedir. Bu düzenlemeden, genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetimi ve sonuçlarına ilişkin farklı uygulamaların olacağı anlaşılmaktadır. Aynı konuda iki farklı uygulamanın olması kanımca doğru düzenleme değildir. Denetimin ve sonuçlarının inandırıcılığını tartışır.

İdari yaptırımlar.

4857 sayılı İş Kanununa göre, her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için uygulanan para cezası seksen üç Yeni Türk Lirası iken, bu cezanın Kanun Tasarı Taslağında karşılığı seksen Türk lirasıdır. Paranın biriminin 2008’de yeniden Türk lirası olacağı göz önüne alındığında üç liralık bir geri gidiş söz konusudur. Ancak cezanın takip eden her ay uygulanır olması yaptırım açısından yerindedir, doğru düzenlemedir.

İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı istihdam edilmemesi ile ilgili para cezası arttırılmış olup, bin Türk lirasına çıkarılmıştır. Bunun görevlendirilmesi gereken her kişi ile çarpılıp her ay uygulanması kanımca yeterli istihdamı sağlayacaktır.

İş kazası meslek hastalıklarıyla ilgili iki ceza söz konusudur. Bunlardan biri işyerinde iş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili rapor düzenlenmemesi, diğeri ise iş kazası meslek hastalıklarının bildirilmemesidir.

İşçileri eğitmemeye ilişkin cezanın işçi sayısı ile çarpılması da caydırıcılık açısından yerindedir, isabetli bir düzenlemedir.

Genel olarak cezaların işçi sayısı ile çarpılıp, her ay uygulanması ve yazılı her hususa ceza verilmesi prensip olarak benimsenmiştir. Her hususa mı her eyleme mi ceza, bu ne kadar doğru, kanımca bunu yeniden gözden geçirmek gerek.

Sonuç

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağının genel gerekçesinde “Avrupa Birliği müktesebatının iş sağlığı ve güvenliği konusundaki hükümlerinin ve Uluslararası Çalışma Teşkilatının 155 ve 161 sayılı sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartının ilgili hükümlerine uyumun sağlanması,

mevcut iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması, işyerindeki risk değerlendirmesi, bilgilendirme, danışma ve katılımı esas alan bütünsel bir yasal yapının oluşturulması için İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun bir çerçeve Kanun olarak çıkarılması gerekmektedir” denilmektedir.

Bu gerekçeden de anlaşılacağı üzere, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı çerçeve kanun olacaktır. Böyle bir Kanunun temel ilkele-ri veya standartları net biçimde belirlemesi, yalın anlaşılır olması ve de yeterli sayı da tüzük ve yönetmelikle desteklenmesi zorunludur. Yukarıdan beri açıkladığım hususlardan da anlaşılacağı üzere, Kanun Tasarı Taslağının bu mantığa uygun olarak düzenlendiğini, tam olarak söylemek mümkün değildir. Hatta iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini geliştirme yerine bazı alanlarda geriletmeyi içerdiği (ağır ve tehlikeli işlere ilişkin düzenleme olmaması gibi...), danışmayı esas alacak yapılanmaya yönelik açılımın yapılmadığı görülmektedir.

Gerekçedeki katılımı esas alan prensibin Kanun Tasarı Taslağında yer alması olumlu bir düzenlemedir.

Her türlü eksikliğine eleştirilerime rağmen evrensel insan hakkı olan, çalışanın bedensel ruhsal bütünlüğünü korumayı hedef edinen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılmasına yönelik iyi niyetli samimi çalışmalara, çabalara tüm sosyal kesimlerin, meslek örgütlerinin ve de akademik çevrelerin, sivil toplum kuruluşlarının ve toplumun entelektüel birikiminin saplantılarından arınarak katkı koymalarının, iyi niyetli samimi çabaları desteklemelerinin uygun olacağı kanaatindeyim.

Bu toplantının anılan yasanın oluşmasına ve de ortak gururumuza dönüşmesine, pozitif katkılar koyacağı umuduyla hepinize sevgi ve saygılarımı sunarım.

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

Sayın konuklar, bu renkli ve pratikler çözümler getiren anlatımları için Sayın Namık Kemal Özdemir'e çok teşekkür ediyoruz. İzninizle vak-
tin de geç olması nedeniyle ara vermeden tartışma bölümünü geçmek istiyorum. Sayın Ferhan Bağgül Bey buyurun.

— SORU YANIT —

FERHAN BAĞGÜL

Efendim, ben yüksek mühendisim. İş güvenliğiyle alakalı masanın her tarafını bulmuş bir kişi olarak konuşuyorum. İşin teorik tarafını bırakıyorum. Uzun sene iş güvenliği müfettişliği yaptım. Ayrıldım işveren oldum kendi fabrikam da oldu. Değişik fabrikalarda iş güvenliği müşaviri olarak da çalıştım ve hâlâ da bu işi devam ettiriyorum. Ayrıca özel bu konuda firmam da var. Binaenaleyh ben işin tatbikatından bahsetmek istiyorum. Taslağın tenkit edilecek çok tarafı olmasına rağmen bu çalıştığı burada samimiyetle getirip tartışmaya açan Bakanlık temsilcilerine her şeyden evvel teşekkür etmek istiyorum.

Acil tehlikelerden bahsetti Murat Bey arkadaşımız. “Böyle bir acil tehlikeyi gören işçi işverene haber verip veya iş göreni kurula haber verip gerekli tedbirler alınmazsa işini terk edebilir” der kanun bile, ama bu işi bunu yapacak hiçbir işçinin mevcut olduğunu ben zannetmiyorum. Yaptığı takdirde işine nihayet verilir. İşverenin yapacağı ilk iş budur ve bir kulp takar ona ve onu kimse kurtaramaz. Ne bir avukat ne bir iş hakimi, öyle bir kulp takar ki, o işçi gider.

İşin diğer tarafına gelelim, iş güvenliği müşaviri olarak veya mühendisi olarak da bunu yapamaz. Ben öyle raporlar verdim ki, hakikaten her an tehlike olabilir, her an bir ölümle tehlikeler olabilir. tatil edin patrona, 3 gün tehlikeler gitsin, ondan sonra devam edelim. Dinlenmedi dahi, raporum dahi imzalanmadı, alındı diye... Onun için bu tarafları dikkate alarak bence Bakanlığın gerek işçiyi bu gibi acil ve tehlikeli durumlarda ve gerekse iş güvenliği mühendislerini veya müşavirlerini emniyet altına alacak, güvence altına alacak önlemlerin geliştirilmesi lazım. Burada en eksik gördüğüm husus bu.

Diğer taraftan işverenler zaten fırsat kolluyor. Düşünün; yönetmeliği gösteriyorsunuz, kanunu söylüyorsunuz, konferanslar veriyorsunuz, anlatıyorsunuz, özel olarak konuşuyorsunuz bir kulağından giriyor öbür kulağından çıkıyor. Ne zaman ki, bir iş kazası olacak ondan sonra hareketleniyor ve diyor ki “efendim şöyle yapsak biz nasıl kurtuluruz? Ne yapalım ne edelim?” veya benim öyle temaslarım oldu ki, bana öyle teklifler geldi ki “efendim, siz hiç gelmeyin yalnız biz Bakanlığa bildirelim sizi, her ay size 1.5 milyar para verelim” Reddettik tabii, bu zihniyettir bizim işverenlerimiz, bunu anlayarak bunun bilincinde bir kanuna gerekli maddeleri koymak lazım bence. İşin realitesi bu. Keza, kaza olduktan sonra mesela, çok samimi işverenler de var. Bir gün birisiyle karşılaştım, bir

müşavirlik yaptığım bir firma. Dedi ki “ben Bursa’da ve benimle hiç ilgisi yok” halbuki yine bir işsiz var, çünkü alt işverenin yaptığı bir iş müteselsilen sorumlu. Bir iş kazası olmuş, işçi ölmüş. “Ben onun vicdani azabını hâlâ atamıyorum üzerimden, aklıma geldikçe üzüyorum. Çünkü 22 yaşında bir gençti, nişanlıydı, ailesine bakıyormuş, fakir bir aileymiş. Her zaman üzülüyorum. Onun için sizi almak istiyorum, sizinle çalışmak istiyorum” dedi. Benim ilk şartım şu oldu: “Beni almanız, çalıştırmanız hiç önemli değil, benim yazdığım hususlar yerine gelecekse çalışalım, gelmeyecekse hiç gerek yok” “Ne istersin, mali portresini düşünmeyin, ne isterseniz yapacağız” dedi. Hakikaten üst kademededen başlayan bu mantalite aşağı kadar indi. Mesela, büyük bir inşaat şirketiymiş bu, proje müdürü yazdıklarımın hiç birini okumuyordu dahi. Derhal işten aldılar.

Benim söylemek istediğim şu: Bu üst kademededen başlayacak bir anlayıştır ve işçilere kadar inmesi gerekir. Binaen kanun hazırlayıcı arkadaşların da bunları dikkate alarak bu çalışmalarını yaparlarsa ben şahsen çok memnun olurum.

KAYHAN ÖZEL

Sayın Murat Engin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş akitlerinin tanziminde ve feshinde ayrı bir güvenceye ihtiyaçları olmadığı kanaatinde bulunduğunu, esasen 17. ve müteakip maddelerin bu korumayı sağladığını söyledi ve akabinde de sanıyorum kendisini bu kanaate vardırman yönetmelikte de 50 işçi sayısının korunacağı fikri oldu. Yoksa biliyorsunuz 30 işçiye kadar kimsenin 17. ve müteakip maddelerinden güvenceden yararlanması mümkün değil. Kaldı ki, ben bu yönetmelikte de mevcut 50 işçi kavramının korunacağı görüşünde de değilim. Çünkü kanun böyle bir işaret vermiyor. Bir işçi için bile geçerli olan bu mükellefiyetlerin bakanlığın hazırlayacağı yönetmelikle çeşitli kademelere derecelendirileceğini söylüyor. Ben bu arada bunu da sormak istiyorum; acaba iş güvenliği kurulu gibi ikincil derecede bir kurula 50 işçi sayısını koyan kanun koyucu ya da tasarı hazırlayan neden bu kadar önemli bir maddede işçi sayısını belirtmekten kaçınır ya da yönetmelikte işçi sayısının belirtilerek işverenlerin bu kadar ağır bir mükellefiyete sokulup ertesi hafta çıkarılmasını sağlayan bir düzenleme Anayasamızın düzenleyici hükümleri karşısında ne derece doğrudur? Bu konuda hocamın görüşünü istiyorum. İkincisi de diğer Sayın meslektaşım, Namık Kemal kardeşime şunu sormak istiyorum: Tasarının 26. maddesinde üreticilerin ve tedarik edenlerin yükümlülükleri var. Arkadaşım biliyor ki, uygulamada sürekli olarak makina ve iş ekipmanlarının koruyucularının olmamasından ötürü el yaralanmaları, ölümler vuku gelmektedir. Burada bir nevi bu kuruluşlara bir mükellefiyet yükleniyor, ama ceza konulmamış genel ceza da 200 liradan ibaret. Acaba diyorum ki ben, bu üreticilerin ve tedarik eden-

lerin yükümlülükleri sorumluluk derecesinde ağırlaştırılıysaydı buraya açık hükümler koyarak makinasına koruyucu ekipman koymayan üretici de sorumlu hale sokulsaydı ya da daha ağır bir cezaya maruz kalsaydı daha uygun olur muydu?

Doç. Dr. MURAT ENGİN

Önce Kayhan Beyin sorusuna cevap vereyim. İş güvencesiyle 50 işçiyi birbiriyle ilişkilendirmedim. Orada iş güvencesine sahiptir, iş güvenliği taslağında İş Kanuna paralel daha doğrusu taslağı bu konuda İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı gibi bir düzenleme konulabilir. Dolayısıyla bunun 50 işçiyle bir ilgisini kurmadım. Zaten 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde iş güvencesi olduğu için iş güvenliği uzmanı da 50'den fazla işçi çalıştıracak yerlerde olduğu için otomatik olarak kapsamda, ama bir nokta var, onu da belirtmek lazım. 50'den az işçi çalıştıran yerlerde de iş güvenliği uzmanı bir ortak kurulda istihdam edilmeli görüşünü dile getirdim. Buna paralel olarak da 50'den az işçi çalıştıran yerlerde bir iş güvenliği uzmanı istihdam edilse de ortak olarak da istihdam edilse dahi bunların da iş güvencesinin ayrıca düzenlenmesi gerekir. Bu konuda işyeri hekimine gerek işyeri hekimine gerek uzmana ayrı bir işçi sayısı sınırlı olmayan ayrı bir güvencenin getirilmesi ve düzenlenmesi gerekir.

NAMIK KEMAL ÖZDEMİR

Kişisel koruma malzemeleriyle ilgili iki yönetmelik bulunmaktadır. Bu yönetmeliklerin birinde şöyle bir ibare vardır; Üretici firma kişisel koruma malzemesini homojen üretmek zorundadır. Varsayalım ki -10- adet gözlük aldınız. Gözlüğün kullanılacağı ortam malzemenin üzerinde yazılıdır, yalnız orada kullanıyorsunuz. Şu kadar sıcaklığa dayanacak denilmektedir. Bu gözlüklerden birinin camı kullanılırken patlıyor. Bu husus homojen üretim yapılmadığını gösteriyor. Bence işveren bu hükümden yararlanarak üretici firmaya dönebilir. Önceki yıllarda plastik işverenleri, plastik makinaları üreticileri TÜYAP'ta sergiledikleri makinaları bana gösterdiler ve akabinde bir toplantı düzenlediler, "iş güvenliği anlamında makinalarımız nasıldır?" değerlendirmisin dediler. Ben onlara dedim ki "sizin bu makinalarımızın sergilenmesi yasaktır", ama makinaları TÜYAP'ta sergilenmiş idi. Makina Koruyucuları Yönetmeliğine rağmen. Bilmediğim kadarıyla 1980 tarihli bir genelge var, hâlâ da yürürlüktedir. Sanayi Bakanlığı kökenli koruyucusuz makina, alet, edevatın ithalatı yasaklayan genelgeye rağmen, anılan koruyucusuz makinalar Türkiye sınırlarından içeri girmektedir. Batılı iki tip cihaz veya makina üretmektedir. Tam koruyuculu ve koruyucusuz makina. Hep söylüyorum gittiğim yerlerde konuştuğum arkadaşlarla "el aletleri üzerindeki etikete bakın" diyorum.

Eğer iç içe iki kare işareti varsa çift tarafı yalıtılmış cihazdır, bunu seçin. Bu elektrik kaçağı olmayacak demektir, ama bu iyi markanın cihazıdır, fiyatı da yüksektir. Gidip ötekini fiyatı düşük olanı getiriyorlar, insanlar da onu alıyor. Sonra matkabı kullanırken elektriğe kapılıyor. Çok söyledim, diş hekiminin masasında elektriğe kapılabılırsınız Türkiye’de, öyle niteliksiz makineler, iş güvenliğine uygun olmayan makineler üretiliyor. Tabii, bu sadece Çalışma Bakanlığının da işi değil, yönetmelik yürürlükte, makina koruyucuları yönetmeliği diyor ki ?koruyucusuz makinanın sergilenmesi, üretilmesi yasaktır”

Bir de ben şunu tavsiye ediyorum; eğer makinadan dolayı işveren bir tazminat ödüyorsa hakim beyin dediği gibi mutlaka rücu dönüşü sağlanmalı, sistemin oturması için o kişiler de diğer kişilerin üzerine gitmelidir. Türkiye’de bu uygulama yoktur veya azdır. Bu yürütülse herkes zincirleme doğruyu yapacak doğru ürünü üretecektir.

MURAT ÖZVERİ

Ben Sayın Murat Engin’e bıraktığı yerden hemen devam etmek istiyorum. Tebliğlerini sunarlarken özellikle işyeri hekimlerine yönelik mesleki bağımsızlığın altını ısrarla çizdiler. Bu bağımsızlığın gerçekleşebilmesi için de 4857 Sayılı Yasadaki 17 ve devamındaki iş güvencesi hükümlerinin yeterli olduğunu ayrı bir özel düzenlemeye gerek olmadığını söylediler. Benden bir önceki konuşmacının sorusuyla birlikte zannediyorum biraz esnettiler bunu, ama ben gene üzerinde durmak istiyorum. Biliyorsunuz yönetmelikte meslek deontolojinin dışında hiçbir otoriteye bağlı olmaksızın hiçbir otoriteye tabi olmaksızın yine yönetmelikte sayılan onlarca işi yapmakla görevli bir işyeri hekimi için yaptırımını sadece 4 ve 8 aylık iade tazminatlarıyla sınırlı olan bir güvenceye nasıl yeterli diyebiliriz? Bu güvenceyle birlikte o işyeri hekiminin yönetmelikte sadece meslek deontolojisine bağlı olarak çalışmasını beklemek ne kadar gerçekçidir? En azından işyeri hekimleri için daha önce 4773 Sayılı Yasayla değişmeden önceki işyeri sendika temsilcisine ilişkin güvenceye benzer bir güvence hiç değilse getirilse belki meslek deontolojisini gerçekleştirebilir olmak daha olanaklı hale gelmez mi?

Doç. Dr. MURAT ENGİN

Tebliğ sunarken daha sonra sizinle dışarıda görüştük, tebliğ sunarken bir noktayı eksik bıraktığımı hissettim hakikaten, fesih nedenleriyle geçerli ve artı fesih nedenleriyle fesih sonrası izlenecek hukuki prosedür ve buna ilişkin tazminatlar işyeri hekiminin veya iş güvenliği uzmanının sorumluluğunda iki ayrı biçimde değerlendirilmeli. Tebliğ sunarken ben sadece fesih yapıldığı, feshin bağlı olduğu nedenler bakımından konuştum, ama tabii bir de usulü, prosedürü tazminatlar konusu var. Her şey-

den önce eski işyeri sendika temsilcileri gibi feshin sadece haklı nedene bağlı tutulması, dolayısıyla geçerli nedenle fesih yapılamaması görüşüne katılmıyorum. Çünkü bir iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimiyle mesela, yetersizse, performansı düşüğe veya davranışlar nedeniyle fesih söz konusuysa evleviyetle özellikle perform yetersizse meslekte evleviyetle sözleşmesi feshedilebilmelidir. Çünkü bunu sadece haklı nedenle feshe bağlı tutarsanız haklı nedenle fesih de çok açık bariz ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık her şeyden önce ön plana çıkıyor. Dolayısıyla iş güvenliği nedenleri, daha doğrusu fesih nedenleri bakımından aynı nedenlere tabi olmalıdır.

Fesih usulü ya da prosedürü veya feshe bağlı tazminatlar bakımı meslek deontolojisi dediniz. Örneğin, avukat da bir meslek etiğiyle bağlıdır, ama şirket avukatının da sözleşmesi aynı gerekçelerle feshedilebilir. Mesela, davranış yetersizlik nedeniyle feshini mi mümkün kılmalıyız? Anlayamadım. Güvence bakımından şunu söylüyorsanız, daha ağır bir yaptırım ona katılırım. Tebliği o kısımda eksik bıraktığımı ifade ettim. Burada mesela, İş Kanununda da düzeltilmesi gereken bir hüküm var, iade kararı çıktı. Hakim bu iade kararını işçiye veriyor, işçi kendisi gidip işverenden “beni işe al” diyor. İşverene kalıyor işe alıp almamak, sonra işyeri isterse alıyor isterse almıyor. Tazminatları ödeme gibi ayrı bir prosedür doğuyor. Buradaki kararı doğrudan doğruya işe iade mi tazminat mı kararını hakim verebilir bir, ikincisi işyeri sendika temsilcisinin eski güvenliği değil, ama sendikal tazminat hükümlerine benzer bir biçimde artırılmış tazminat uygulanabilir.

Av. İNCİSER ALPTEKİN

Değerli konuşmacılara tasarı değerlendirmesi hususundaki görüşleri ve açıklamalarına teşekkür etmek istiyorum. Benim sorularım hem Murat Beye hem de Kemal Beye olacak. Şu anda tartışılan konu içerisinde ben de değinmek istiyorum: İş güvenliği uzmanı elbette görevi itibarıyla hocamız belirlediler, bağımsız bir şekilde çalışacak ve sorumluluk yüklenecek. Bu iş güvenliği uzmanı adeta işyerinde iş müfettişi kimliğinde, yani işyerini denetleyen, onun eksiklerini gören bunu raporlayan kişi durumunda. Bağımsızlığı da burada geliyor aynı zamanda ve de sorumluluk yükleniyor. Bu noktada bir yandan da İş Yasasının temel kavramı içinde işverene bağımlı kişi olarak çalışıyor. Bu çelişki içerisinde elbette Sayın Hocamız bence bu konuda biraz net cevap vermedi. İş akdinin feshi noktasında İş Yasasına bıraktığı zaman mevzuu İş Yasasının fesihle ilgili hükümleri işçinin yetersizliğinden ya da işletme işyeri gereklerinden, ekonomik nedenlerden kaynaklanan sonuçlarla olacak. O zaman iş güvenliği uzmanının fesih olgusu nasıl gerçekleşecek ve buna karşı yaptırım nasıl gerçekleşecek? Mevcut İş Yasasıyla bunun içinden görevi itibarıyla ça-

İşma şekli itibariyle çıkış olabilir mi? Çünkü farklı bir çalışma şeklinden bahsediliyor.

Kemal Beye sormak istediğim hususu da izninizle ifade edeyim. Tasarı taslağının 18. maddesinde biraz önce de bunu beyan etmiştik, işçiye sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlikeyle karşılaştığında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüğünde işyerine veya güvenlikle ilgili kişiye bildirecek. Bunun sonucu ne olacak? İşçi böyle bir bildirim yaptı, koruma tedbirlerinde eksiklik ve aksaklık gördü, bunu söyledi ya da bir tehlike durumunu arz etti, ama tasarıda bu hususta bir açıklama yok. İşveren bunun karşılığında ne olacak? Onun dışında buna ilişkin bir hüküm diye baktığımız zaman 18. maddeyi görüyoruz. 18. maddenin de D ve C fıkralarını incelediğimizde yine ciddi yakın ve önlenemeyen tehlike durumlarında işçilerin işi bırakmaları söz konusu olabiliyor veya C’de de böyle bir tehlike durumunda “işe devam etmelerini isteyemez” diyor. Ancak diğer hususlarda işçiye hem 18. maddeyle yükümlülük getiriyor, işçinin yükümlülüğünü belirliyor böyle durumlarda, ama aynı zamanda işverenin hangi yükümlülüğü var bunun karşılığında? Bunu yasa açıklamıyor diye düşünüyorum. Bu hususta Kemal Beyin görüşünü rica ediyorum.

Doç. Dr. MURAT ENGİN

Bu fesihle ilgili konuya biraz önce zaten cevap verdiğimi düşünüyorum. Kısa kısa tekrarlayayım. Esas itibariyle geçerli ve haklı fesih nedenlerine bağlı tutulması bence meslek deontolojisinin korunması açısından da yeterlidir. Buna fesih nedenleri bakımından işyeri hekimine ayrıca bir güvence sağlanmasına gerek olmadığı, sağlanması gerekmediğini düşünüyorum. İşletme gerekleri nedeniyle feshi de zaten örneğin, işletme nedeniyle fesih söz konusu değil, mevzuat gereği zaten işyeri hekimi çalıştırmak zorunda. Halihazırdaki mevzuata göre işçi sayısını 50’den aşağı düşürecek bir reorganizasyon yapmadığı sürece uzmanı da işyeri hekimini de çalıştırmak zorunda. Kalkıp da “ben iş güvenliği uzmanına artık ihtiyaç duyulmayan bir reorganizasyon yaptım” diyemem. 50’den fazla işçi çalıştırdığı sürece diyemez, ama şu yapılabilir: Ağırlaştırılmış tazminat yaptırımı getirilebilir. Fesih usulüne ilişkin düzeltmeler, iyileştirmeler yapılabilir ki, halihazırda İş Kanununun şu anki hükmü de bu bakımdan zaten sorunlu. Buna ilişkin olarak İş Güvenliği Yasası’nda özel düzenleme evet getirilebilir tabii ve getirilmelidir.

NAMIK KEMAL ÖZDEMİR

18. maddeye göre işçiler, işyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi tehlikeyle karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık veya eksiklik gördüklerinde işverene veya temsilciye haber vermekle yükümlü-

dürler. Sadece haber verecek, kendisi yapmayabilir. Şu anda yürürlükte olan işçilik haklarına yönelik düzenlemeye benzer bir düzenleme burada yoktur. İşyeri denetim görüyorsa müfettiş yalnızca yasal müeyyideyi uygulayacaktır. Bu bir eksiklik, bu sonra tamamlanacak bir husus diye düşünüyorum. Orada bir eksiklik var, doğru. İşveren ona itibar etmeyebilir böyle bir öneriye, itibar etmeyebilir.

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

İş Kanununun diğer maddeleriyle de halledilebilir.

NAMIK KEMAL ÖZDEMİR

İş Kanunu 83. maddesi işçilik hakları, şu anda yürürlükte olan budur, bu devreye girebilir. İşçi akdi haklı feshedebilir, böyle bir tasarrufta bulunulabilir.

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

Her harekete birebir ceza getirilmesi düşünülemez yasalarda zaten.

Dr. BEYZA KUTAY

Merhaba, ben işyeri hekimiyim. Değerli hocalarımdan ve hukukçu katılımcılardan konuyla ilgili cehaletim için özür dilerim, ama benim geleceğimi ilgilendirdiği için buradayım, öğrenmeye çalışıyorum. O yüzden sormak istiyorum. İşyeri hekimliği hizmetinin dışarıdan hizmet alma şeklinde yapılabileceği yasa taslağında belirtiliyor. Bu dışarıdan hizmet almak demek işyeri hekimini bulundurmamak yükümlülüğünü ortadan kaldıran bir şey midir? Siz bir apartman kapıcısı sorunu olduğu ilk bölümde, apartman kapıcısını bir poliklinikle anlaşsınız Bakanlığın uygun bulunduğu koşullarda kıytırık bir poliklinikle anlaşsınız, oraya yılda bir kez gönderirsiniz periyodik muayenesini yaptırırsınız. İşyeri hekimliği zorunluluğunun getirdiği, bunu da karşılıyor olabilirsiniz. Ben petrol iş kolunda çalışıyorum, 400 işçiden fazla işçi olan bir yerin işyeri hekimiyim. Benim çalıştığım yerdeki insanların da belli anlaşılabilir özeldeki bir küçük polikliniğe herhangi bir hastaneye gidip yıllık bakımlarını yaptırmaları yasayı hazırlayanlar tarafından oradaki çalışanların sağlığının korunması için yeterli bulunuyor mu? Benim anladığım kadarıyla doğru anladıysam Murat Bey “bu yeterli değildir, böyle olmamalıdır, ama bu konuda uzmanlaşmış bir şirketten hizmet alınabilir” diyor. Bu da beni taşeronlaştırıyor aslında ve sağlık iş kolunda taşeronluk deneniyor, yıllardır bu ül-

kede var. İlk önce yer temizliğinden başladı hastanelerde, şimdi hemşirelerin taşeronla çalıştırılmasına geçiliyor, ama sağlık iş kolunda bırakın doktoru, gerçekten oradaki hastabakıcı personelin bile taşeron olması durumunda yaşanan sağlık sorunları zannediyorum Sağlık Bakanlığının en azından bilgisi dahilindedir. Taşeron çalışma benim biraz önce Murat Özveri'nin de söylediği gibi çünkü normalde biz gerçekten zor bir durumdayız. İş güvenliği elemanları gibi işverene karşı çalışanın sağlığını korumakla yükümlüyüz. Bir örnek vereyim: İşe girme raporlarında bizim onayımız gerekiyor, ama gerçekten işveren o kişiyi işe almak istiyorsa istersen onay verme, kişiyi görmeyen bile gerekmediği sana söyleniyor. Bu birçok çalışan işyeri eğitimi arkadaşlarımızın yaşadığı sorunlar. Bütün bunlara karşı ben işverenimi ikna etmek, işyeri hekimliğinde kişiler işverenlerini ikna etmek zorunda kalıyorlar. Bir de taşeronla bağlı olduğumu düşünün; ben taşeronumu ikna edeceğim, taşeron o şirketi ikna edecek. Öyle olmayacak, ben işveren ne istiyorsa ona imza basacağım, muayene filan da yapmayacağım hiçbir şeyi de kollamayacağım. İşçinin sağlığı için iyi bir şey olmayacak, ama iş sağlığı için iyi bir şey olabilir. Çünkü müfettişler kontrole gittiğinde bilumum belgeler hazırlanmış olarak gösterilebilecek.

Bir şey daha sormak istiyorum. Bundan önce çalıştığım işyeri bir ilaç firmasıydı. Orada çalışan 60 kişi vardı, bunların 20'si hekimdi. Genel müdürü hekimdi ve ben onun işyeri hekimiydim. Çünkü bu mevcut olan yasa da orada çalışan kişiler işyeri hekimi olarak görev alamıyorlardı. Gelen anladığım kadariyle bu yasa taslağında eğer işveren kendisi de Bakanlıktan gerekli belgeleri almışsa işyeri hekimini ve iş güvenliği mühendisi olabiliyor. Mühendis bir işveren ya da doktor bir işveren ya da ona bağlı işveren yardımcısı her neyse olduğunda bu insanlar orada bu hizmetleri de mi görecekler? Görürlerse eğer bu adam işveren olarak o işyerinde sabah 9'dan 5'e kadar hangi saatlerde işveren olarak çalışacak? Kaç saatini işyeri hekimi olarak ayıracak? Bunlar düzenlenebilmiş midir? Benim geleceğim ne olacak diye öğrenmek istiyorum?

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

Hemen cevap vereyim, özellikle bunu tebliğimde belirtmem gerekirdi. Bakanlıktan belge almış işveren de uzman ya da işyeri hekimi olabilir ibaresi derhal taslaktan çıkartılmalıdır. Çünkü bir insanın hem işveren olması hem de aynı zamanda işverene karşı mesleki bağımsızlık deontoloji çerçevesinde çalışan işyeri hekimi olmasında biraz terslik var gibi geliyor bana. Dolayısıyla burada getirilen yükümlülüğün işyeri hekimi istihdamının işveren, daha doğrusu bunu kendisi yapması burada biriyle bağdaşmayacak iki unsurun bir araya getirilmesi kanısındayım. Bu ifadenin

taslakta çıkarılması herhalde yerinde olur. Taşeronlaşma konusuna gelince tabii taşeronlaşma deyince aklıma temizlik hizmetlerinin temizlik işlerinin yapılması gibi şirketler evet geliyor, ama ben daha çok işyeri hekimi gibi iş güvenliği uzmanı gibi kişileri düşündüğümüzde bunların da gene bir sağlık kuruluşu mesela, özel hastaneler gibi özel hastaneler kuran özel sağlık kuruluşları gibi o konuda uzmanlaşmış İş Kanununun ideali anlamında uzmanlaşmış kuruluşlar olması gerektiği düşüncesindeyim. Her şey geliyor dayanıyor, sonuçta denetime dayanıyor. İki şey var; bütün kanunları yaparsınız, ama zihniyet o zihniyet değilse onların tamamı hiçbir işe yaramaz. İş müfettişini denetlemedikten sonra o mevzuatın uygulanmasını sağlayamazsınız. Bu konularda uzmanlaşmış ya da alt işveren olarak çalışacak sağlık alanında iş güvenliği alanında uzmanlaşmış kuruluşlar için bir sertifikasyon düzeni kurmazsanız tabii onlar da kısa sürede belediyelerden ihaleyle temizlik işi alan firmalara dönerler. İşin o yönünün herhalde düzenlenmesi gerekir ki, tebliğimi sunarken Sayın Bakanlık yetkilisi bu konunun tabii düzenleneceğine işaret etti. Sertifikasyon ve kontrolü iyi yapılmak kaydıyla uzman sağlık kuruluşlarının işyeri hekimi istihdam etmeleri ve alt işveren olarak kötü tanımıyla taşeron değil, sağlık uzman sağlık hizmetini sürekli ve düzenli bir biçimde işyerinde sunmasını kastetmiştim veya iş güvenliği uzmanı hizmetini sunmasını kastetmiştim.

RANA GÜVEN

Sakın ola ki, şöyle bir kanyaya kapılmayalım: Gelecekte özel polikliniklere işyeri hekimliğiyle ilgili hizmetleri verme yetkisi tanınmayacak, böyle bir şey olamaz, ama Sayın Hocamız Murat Engin Bey bahsetti, ortak sağlık güvenlik birimleri kurulacak ve bu ortak sağlık güvenlik birimlerinde kriterleri, yeterlilikleri belgelendirilmeleri tanımlanmış olan uzman kişilerin işyeri hekimlerinin iş güvenliği uzmanlarının istihdamı ve baktıkları bağlı olan işletmelerdeki işin risk derecesi, risk grubu ve işçi sayısına göre yeterli sayıda bulunması halinde bu hizmeti oradan hizmet satın alma şeklinde temin edilmesidir kastedilen. Endişe etmeyin, Tabip Odası olmasa işyeri hekimliği olmazdı, merak etmeyin.

RECEP YAZGAN

Tebliğci Sayın Hocama ve meslektaşına değerli sunumları için ayrıca teşekkür ediyoruz. Taslakta iki kavram var. Zannediyorum kargaşa doğuracak kavram. İş güvenliği uzmanı ve teknik eleman. Bunun bu taslakta tanımı zaten yok ki, verilmesi gerekirdi, ama zaten bu taslak içerisinde veya Kanun metninde bu uzmanlık tanımının ne kadar verilebileceği de ayrı bir tartışma konusu. Uzmanlık eğer lisansüstü bir eğitimi akademik kariyeri ifade ediyorsa bunun Çalışma Bakanlığı tarafından ve-

rilemeyeceği, bir akademik kariyer olduğu zaten Danıştay iptal gerekçesinde de görülmekte. Bu iptal ortada dururken hâlâ mevcut olan 4857 Sayılı Yasadaki iş güvenliğiyle görevli mühendis veya teknik eleman deyiminin uzman olarak değiştirilmesi bence isabetli bir görüş değil. Bu konuda Sayın tebliğcilerin de görüşünü almak istiyorum. Çünkü iş güvenliği mühendisi dediğiniz zaman bir tanımlamanız var aslında, bir mühendisi tanımlıyorsunuz, ama bunun iş güvenliğiyle ilgili sertifikalandırılması hususu söz konusu. Bunun da belirli standartlara bağlı olarak bakanlıkça belgelendirilmesi mümkün, ama uzmanlığın akademik kariyer dışında belgelendirilmesi mümkün değil.

Diğer ikinci bir kargaşa doğuracak kavram bana göre teknik eleman tabiridir. Sayın Hocamız eleman tabirinin insanlar için kullanılamayacağını çok güzel izah ettiler, ama teknik eleman deyimini zaten teknisyeni, teknikeri, mühendisi hatta ustayı da kapsayan çok genel bir tanım. Teknisyen ve tekniker olarak yüksekokul düzeyinde eğitim belgelendiriliyor. Yüksekokullardan tekniker ve teknisyenler olarak yetiştiriyor arkadaşlarımız, diploma alıyorlar. Eğer burada teknik eleman kaydında bazı işyerleri için iş güvenliği mühendisine gerek olmadan işin özelliği hacim itibarıyla teknik eleman tarafından, tekniker tarafından çalışmaların yürütülebileceği görülüyorsa bunun tekniker veya teknisyen olarak belirtilmesi lazım. Bir de tabii buradaki veya kelimesi de çok isabetli değil, orada zannediyorum cümlelerin başında işin özelliğine göre belirtilmesi lazım. Nerede iş güvenliği mühendisinin görevlendirileceği, nerede sadece iş güvenliği mühendisine gerek olmadan iş güvenliği teknikerinin görev alabileceği ve yeterli olabileceği açıkça belirtilmesi lazım. Şu anda malumlarınız iş güvenliği teknikeri yetiştiren yüksekokullarımız var. Bu ayrımın özellikle vurgulanması ve belki eski mevcut yasadaki 4857 Sayılı Yasadaki iş güvenliği mühendisi tabirinin çok daha isabetli olacağı görüşündeyim. Bu konuda Sayın Hocam ve meslektaşımın da görüşlerini almak istiyorum.

Doç. Dr. MURAT ENGİN

Yasa taslağında aslında iş güvenliği uzmanı diyor, sonra bunu açıklıyor. İş güvenliğinden sorumlu mühendis veya teknik eleman diye. Dolayısıyla iş güvenliği uzmanı bir üst kavram olarak getiriliyor ki, bu da yasa yapma tekniğine uygundur. Mühendisi ve teknik elemanı ayrı ayrı sayıyor. Sorun, sonradan mühendisin görev alanı nedir, teknik elemanın - kanun bunu kullandığı için kullanmak zorundayız- görev alanı nedir, sorumluluk ve yetkileri nedir? Bunu ayırmıyor veya bağlacından benim çıkardığım sonuç işveren isterse mühendis, daha ucuz olursa teknik eleman kullanabilecektir. Daha düşük ücretli mühendise 3 verecekse teknik elemana 2 verecektir. Emin olun, uygulamada bu böyle anlaşılacaktır. Mühendis kaç istiyor? Bu kadar. Eleman kaç istiyor? Ha elemanı alın.

Uygulamada böyle anlaşılacaktır. Dolayısıyla burada görev tanımlarının yapılması gerekir.

Aklıma başka bir nokta geldi. Teknisyen var, tekniker var dediniz. Haklısınız o konunun alt ayrımı var. Teknik eleman yerine bari teknik personel denilse mesela...

Av. HASAN GÜNÜÇ

Benim de sorum iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının korunması ve iş güvenliklerinin sağlanmasına ilişkin olacak. Esasen Murat Hocama bu konuda dün sorular yöneltildi, kendisi de açıklamalarda bulundu. Yalnız öğleden önce Sayın Hocam Gülsevil Alpagut açıklamada bulunurken iş kazalarının yüzde 90'ının KOBİ'lerde gene meslek hastalıklarının da yüzde 82 oranındaki bölümünün KOBİ'lerde meydana geldiğini söyledi. Murat Hocam açıklamalarda bulunurken bu iş güvenliği uzmanlarının İş Kanunundaki iş güvencesine ilişkin hükümlerin bunların ihtiyacı karşılayabileceğini ifade ettikten sonra sonraki açıklamalarında bunlara da ayrıca bir güvence getirilmesi gerektiğini ifade etti, ama konunun önemine binaen şunları hatırlatmakta fayda buluyorum ve hocamı da o anlamdaki düşüncesini tekrar almak istiyorum. Bilindiği üzere 30'dan az işçi çalıştıran işyerleri iş güvencesi kapsamına dahil değildir. Bir de iş sağlığı ve güvenliği yasa tasarısında aslında kapsam olarak sadece hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar değil, statü hukukuna bağlı olarak çalışanlar da bu tasarı taslağının içerisinde olacak yasal düzenlemenin içinde olacak. Statü hukukuna ilişkin olanların iş güvencesiyle mevcut durumla karşılaştırıldığında tasarının ikinci maddesindeki kapsamla birlikte iş güvencesini düşünürsek acaba hocam burada yeni bir açılım ve güvence getirilmesi gerektiğine ilişkin bir açılımda bulunur mu?

Doç. Dr. MURAT ENGİN

Esasen statü hukukuna tabi olanlarla işçi-işveren ilişkisinin bir kapsamda değerlendirilmesi eleştiriye son derece açık. Böyle olunca bunu esas itibarıyla kişisel kanım, iş ilişkileri çerçevesiyle sınırlı bir iş güvenliği taslağı olması daha uygun gibi görünüyor bana, hükümler arasında karışıklık olmaması için. Böyle olunca açıklamalarımda hep işçi-işveren ilişkisini esas tutarak açıklamalarda bulundum. Statü hukukuna tabi, mesela devlet memurlarının çalıştığı bir kamu kurum ve kuruluşunda işyeri hekimi iş sözleşmesiyle istihdam edilecek, bunu mu anlıyoruz? Bunu tam ben bilmiyorum. Yoksa memur mu alınacak işyeri hekimi oraya? Bu gibi sorunlar var. İşçi olarak alındığını varsayalım, başka hiçbir işçinin çalıştırılmadığı bir kamu kurum ve kuruluşunda diyelim bir vergi dairesinde işyeri hekimi doğrudan istihdam edilirse onunla ilişkili olarak tabii iş güvencesinin düşünülmesi gerekir veya kamu kurum ve kuruluşla-

rı bunu dışarıdan hizmet olarak mı alacaklar? Bu daha uygulanır gibi geliyor bana en azından, zaten sorun burada. Statü hukukuna tabi alanlarla iş ve iş ilişkisinin aynı yasa içerisinde düzenlenmeye çalışılması. Dolayısıyla size vereceğim tatmin edici bir cevap pek yok.

SERPİL ÖZGENÇ

(Yargıtay 21. Hukuk Dairesi Başkan Vekili)

Böylelikle bir seminerin daha sonuna gelmiş bulunuyoruz. Hepinize iyi akşamlar diliyor, tüm katılımcılara ve konuşmacılara teşekkür ediyorum. Buyurun Umur Bey, sizin söyleyecekleriniz...

Av. UMUR GÜRİŞ

(İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Başkanı)

Değerli konuklarımız, hem sempozyumumuz bitiyor hem gün bitiyor. Sabahleyin bahsettiğim gibi gün biterken 252 adet işçimiz iş kazasına uğradı, 4'ü ölümlü. Dileriz ki artık iş kazaları olmasın, çalışanlar ölmesin veya sakat kalmasin.

Onun için bu kanunun bir an önce yasalaşması gerekmektedir.

Geldiniz, taslak hakkında görüşlerinizi dile getirdiniz, bu katkılarınızdan dolayı hepinize teşekkür ederiz. Bu toplantıyı biran önce kitaplaştıracamız ve yetkili kişi ve kuruluşlara ulaştıracamız.

Bir dahaki toplantımızda buluşmak üzere hepinize şahsım adına ve İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu oluşturan çalışma arkadaşlarım adına teşekkür ediyorum ve iş kazasız günler diliyorum.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU TASARISI TASLAĞI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması, mesleki risklerin önlenmesi, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması ile işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının sürekli olarak iyileştirilmesi için alınacak önlemleri ve bu konulardaki görev, yetki, yükümlülük ve sorumlulukları düzenlemektir.

Kapsam

MADDE 2- (1) Bu Kanun hükümleri endüstriyel, tarımsal, ticari, idari, eğitsel, kültürel ve benzeri faaliyetlerin yapıldığı, resmi ve özel sektöre ait bütün işyerlerine ve işlere faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

(2) Bu Kanun hükümleri; Türk Silahlı Kuvvetleri, Emniyet Kuvvetleri ve Sivil Savunma gibi kendine özgü karakteristiği olan kamu hizmetlerinin bu Kanun hükümleri ile çelişen özel faaliyetlerinde uygulanmaz. Ancak, bu tür hallerde de çalışanların sağlık ve güvenliği, bu Kanununun amaçları doğrultusunda dikkate alınır.

Tanımlar

MADDE 3- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Alt işveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği çalışana sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işvereni,

b) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

c) Bölge Müdürlüğü: İşyerinin bağlı bulunduğu Bakanlık Bölge Müdürlüğünü,

ç) Çalışan: Kendi özel Kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın bu Kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinde, herhangi bir iş ilişkisine bağlı gerçek kişiyi,

d) Çocuk çalışan: 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış çalışan kişiyi,

- e) Genç çalışan:** 15 yaşını bitirmiş ancak 18 yaşını tamamlamamış çalışan kişiyi,
- f) İş Güvenliği Uzmanı:** Bakanlık tarafından belgelendirilmiş, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanı,
- g) İş ilişkisi:** Atanma işlemi veya bir sözleşme ile kurulan ilişkiyi,
- ğ) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi:** İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında çalışanları temsil etmeye yetkili kişiyi,
- h) İşveren:** İş ilişkisine bağlı çalışmanı istihdam eden kamu veya özel işyerlerini sevk ve idareye yetkili olan gerçek veya tüzel kişiyi,
- ı) İşveren vekili:** Bu Kanun kapsamındaki kamu veya özel işyerlerinin sevk ve idaresinde işvereni temsil yetkisine sahip olanları,
- 1) İşyeri:** Kamu hizmetlerinin yürütüldüğü yerler ile işin yapıldığı veya belli bir amaçla kullanılan gerçek veya tüzel kişilere ait yerleri,
- j) İşyeri hekimi:** Bakanlık tarafından belgelendirilmiş hekimi,
- k) İşyeri hemşiresi/sağlık memuru:** Bakanlık tarafından belgelendirilmiş hemşire/sağlık memuru ve benzeri sağlık personelinin,
- l) Kendi adına çalışan:** Bir işyerinde, işveren ve çalışanların dışında, iş yapan ve yanında çalışan istihdam etmeyen, işin yapımına katkı sağlayan, kazanç veya ödül elde etmek amacıyla mal veya hizmet üreten kişiyi,
- m) Önleme:** Mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için işyerinde yapılan işlerin bütün aşamalarında planlanmış veya alınmış önlemlerin tümünü,
- n) Risk değerlendirmesi:** İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, çalışanlara, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,
- o) Sürekli iş:** Nitelikleri bakımından otuz iş gününden fazla devam eden işleri,
- ifade eder.

İşyerinin bildirim

MADDE 4- (1) Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, nakleden, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren, faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren veya işveren vekili, işyerinin unvan ve adresini, çalışanların sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitiş tarihini, işveren gerçek kişi ise ad ve soyadını, işveren tüzel kişilik ise tüzel kişiliğin unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(2) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 4857 sayılı İş Kanununa göre bildirimde bulunan asıl işveren ve alt işverenler bu Kanuna göre ayrıca bildirimde bulunmaz.

(3) Kamu kurum ve kuruluşlarının merkez teşkilatı ile il veya bölge teşkilatının hizmet alanındaki birimlerinin bildiriminde merkez, il veya bölge teşkilatı esas alınır.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyi

MADDE 5- (1) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak; ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejiler için öneriler geliştirmek, tavsiyelerde bulunmak üzere Bakanlık, sosyal taraflar, ilgili kamu kurumları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluş temsilcilerini bir araya getirmek üzere "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" kurulur. Konseyin toplam üye sayısı 30'u geçemez. Konseye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlık yapar. Konsey kararları toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler.

(2) Konseyin gerekli görmesi halinde çalışma grupları oluşturulur. Aynı anda beşten fazla çalışma grubu oluşturulamaz. Her bir çalışma grubundaki üye sayısı dokuzu geçemez.

(3) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin sekreteryaya hizmetleri, İş Sağlığı ve

Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir.

(4) Konseyin Başkan ve üyelerine 3000 gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda yıllık altı toplantıyı geçmemek üzere, raportör ve çalışma grubunda görevlendirilenlere ise, 1000 gösterge rakamının memur aylık kat sayısı ile çarpımı sonucu bulunan miktarda aylık iki toplantıyı geçmemek üzere, katıldıkları her toplantı günü için damga vergisi hariç herhangi bir vergiye tabi tutulmaksızın Bakanlık bütçesinden huzur hakkı ödenir.

(5) Konseyin oluşumu, toplanma ve çalışma şekli, çalışma usul ve esasları ile konseyin başkan ve üyelerine ödenecek huzur hakkı Maliye Bakanlığının görüşü alınarak, Bakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel hükümler

MADDE 6- (1) İşveren, işle ilgili her konuda çalışanların sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.

(2) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda, bu Kanunun 11 inci maddesinin ikinci fıkrasına göre, işyeri dışındaki uzman kişi veya kurumlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

İşverenin genel yükümlülüğü

MADDE 7- (1) İşveren, çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemin alınması, organizasyonun yapılması, araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli olarak iyileştirilmesi amacına yönelik çalışmalar yapmakla ve işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlüdür.

(2) İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde çalışanlara mali yük getirmez.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında genel prensipler

MADDE 8- (1) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili olarak önlemlerin alınmasında;

- a) Risklerin önlenmesi,
- b) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin analiz edilmesi,
- c) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
- ç) Özellikle monoton ve önceden belirlenmiş iş hızında çalışmayı ve bunların sağlık üzerine olumsuz etkilerini en aza indirecek şekilde işyerinin tasarımı, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçimi gibi hususlara özen gösterilerek işin çalışanlara uyumlu hale getirilmesi,
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
- e) Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
- f) Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,

- g)** Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
- ğ)** Çalışanlara uygun talimatların verilmesi,
genel prensiplerine uymakla yükümlüdür.

***İşin özelliğine göre uyulması gereken
sağlık ve güvenlik prensipleri***

MADDE 9- (1) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak:

a) Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konular da dahil çalışanların sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre, alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemlerinin, çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmesi ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir olmasını sağlar.

b) Çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alarak görev verir.

c) Yeni teknolojilerin planlanması ve uygulanmasında, seçilecek iş ekipmanının, çalışma ortam ve koşullarının çalışanların sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda çalışanlar veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

d) Hayati ve özel bir tehlike bulunan yerlere yeterli bilgi ve talimat verilenler

dışındaki çalışanların girmemesi için gerekli önlemleri alır.

İşverenler arasında işbirliği, koordinasyon ve sorumluluk

MADDE 10- (1) Aynı işyerinin birden fazla işveren tarafından kullanılması durumunda işverenler, yaptıkları işin niteliğini dikkate alarak; iş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, mesleki risklerin önlenmesi ve bunlardan korunma ile ilgili çalışmalarını koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin çalışanlarını veya temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirir. Koordinasyon, işverenler tarafından müştereken belirlenen kişi veya kişilerce sağlanır.

(2) Bir işyerinde alt işverenlere ait çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını, işyerinin tümünden sorumlu asıl işveren koordine eder. Asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Koruyucu ve önleyici hizmetler

MADDE 11- (1) Bu bölümde belirtilen yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinin büyüklüğünü, işin niteliğini, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısını dikkate alarak, işyerinden, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hemşiresi/sağlık memuru ile ihtiyaç duyulan diğer meslek dallarından, Bakanlık tarafından belgelendirilmiş bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.

(2) İşyerinde bu görevleri yürütebilecek birinci fıkrada belirtilen nitelikte personel bulunmaması halinde bu hizmet, dışarıdan aynı nitelikteki Bakanlık tarafından belgelendirilmiş olan uzman kişi veya kuruluşlardan alınır.

(3) Bu maddenin birinci fıkrasında sözü edilen sağlık ve güvenlikle görevli kişilerin, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hakları kısıtlanamaz. Bu kişilere, söz konusu görevlerini yapabilmeleri için yeterli zaman verilir.

(4) İşveren, hizmet aldığı kişi veya kuruluşları, çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgilere ulaşmasını, ayrıca bu kişi veya kuruluşların, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanlar ve bu çalışanların işverenleri hakkında gerekli bilgilere ulaşabilmelerini sağlar.

(5) İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısı dikkate alınarak, birinci fıkrada belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu, Bakanlık tarafından verilen belgeyi almış olması halinde, işveren kendisi üstlenebilir.

(6) Bu maddenin birinci, ikinci ve beşinci fıkrası kapsamında;

a) Koruyucu ve önleyici hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden görevlendirilen veya işyeri dışından hizmet alınan kişilerde ve/veya kuruluşlarda aranacak nitelikler, bu kişi ve/veya kuruluşların çalışma şartları ve görevlerini nasıl yürütecekleri ile bu kişilerin eğitimleri, eğitimi verecek kurum ve/veya kuruluşların nitelikleri,

b) Bu kişi ve/veya kuruluşların, Bakanlık tarafından belgelendirilmeleri ve belgelerin iptali, görev ve sorumlulukları kuruluşlarda bulunacak personel ve donanım ile kuruluşların denetlenmesi,

c) İşyerinin büyüklüğü, işin niteliği, tehlikelilik derecesi ve çalışan sayısına göre; bu kişi ve/veya kuruluşlardan hangi koşullarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek ya da hizmet alınacak kişilerin sayısı, hizmet süreleri,

ç) İşverenin sorumluluğu hangi hallerde kendisinin üstlenebileceği, ile ilgili usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenir.

**İlkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi,
ciddi ve yakın tehlike**

MADDE 12- (1) İşveren;

a) İşyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan çalışanların ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi için gerekli tedbirleri alır,

b) Özellikle ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

(2) İşveren, birinci fıkrada belirtilen ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitimli, uygun donanıma sahip, yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

(3) İşveren;

a) Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm çalışanları, tehlikeler ile bunlara karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında mümkün olan en kısa sürede bilgilendirir,

b) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda, çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli düzenlemeleri yapar ve talimatları verir,

c) Ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında, zorunlu kalınması halinde de, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler hariç, çalışanlardan çalışmaya devam etmelerini isteyemez.

(4) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden çalışanların bu davranışları nedeniyle hakları kısıtlanamaz.

(5) İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike olduğunda ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda, kendi bilgileri doğrultusunda ve mevcut teknik donanımlar ile tehlikenin sonuçlarının engellenmesi için gerekeni yapabilecek durumda olmalarını sağlamak zorundadır.

(6) Çalışanlar, bu madde kapsamında kendilerine verilen görevleri yapmakta ihmal veya kusurlu davranışları olmadıkça bu fiillerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemez.

Risk değerlendirmesi

MADDE 13- (1) İşveren, işyerinde özel risklerden etkilenebilecek çalışanların durumunu da kapsayacak şekilde, sağlık ve güvenlik yönünden, risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür.

(2) İşveren, risk değerlendirmesinin sonucuna göre alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.

(3) Kendi adına çalışanlar da yaptıkları işler ile ilgili olarak kendileri ve üçüncü kişilere yönelik sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar ve alınması gereken önlemlere karar verir.

(4) Risk değerlendirmesinin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim

MADDE 14- (1) İşveren,

a) İşyerinde meydana gelen bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak ve bunlarla ilgili rapor hazırlamak zorundadır,

b) İşveren, meslek hastalıklarını ve üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazalarını, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda yer alan usul ve esaslara göre üç işgünü içinde işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 15- (1) İşveren,

a) İşyerinin geneli ile çalışılmakta olan bölümde veya yapılan her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler,

b) Çalışanların veya temsilcilerinin yasal hak ve sorumlulukları,

c) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere işyerinde görevlendirilen kişiler,

hakkında çalışanların veya temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlar.

(2) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. İşyerinde kendi adına çalışanların da birinci fıkrada belirtilen bilgileri almaları sağlanır.

(3) İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan çalışanların veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için;

a) Bu Kanunda belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere, iş kazası kayıtları ve raporlarına,

b) Sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan elde edilen bilgiler ile, koruma ve önleme çalışmalarına ilişkin bilgilere, ulaşabilmelerini sağlar.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 16- (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alır, bunlara öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlar.

(2) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanların veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin;

a) Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında,

b) Bu Kanunun;

1) 11 inci maddesinde belirtilen sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi işleri ile bu işleri yürütecek kişilerin görevlendirilmesinde,

2) 12 nci maddesinde belirtilen ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesinde,

3) 13 üncü maddesinde yer alan risk değerlendirmesinin yapılması, alınması gereken koruyucu önlemler ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verilmesinde,

4) 15 inci maddesinde belirtilen çalışanların bilgilendirilmesinde,

5) 11 inci maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında,

6) 17 nci maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında,

önceden görüşlerini alır.

(3) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri, tehlikenin kaynağında yok edilmesi veya tehlikenin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

(4) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan çalışanlar veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemez.

(5) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerine, bu Kanunda belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkanı sağlar ve bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

Çalışanların eğitimi

MADDE 17- (1) İşveren, her çalışanın çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle;

- a) İşe başlamadan önce,
- b) Çalışma yeri veya iş değişikliğinde,
- c) İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
- d) Yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılır.

(2) Eğitim, değişen ve yeni ortaya çıkan risklere uygun olarak yenilenir ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanır.

(3) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların yaptıkları işlerde karşılaşacakları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar.

(4) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(5) Bu maddenin birinci ve üçüncü fıkralarında belirtilen eğitim, çalışanlara veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, çalışana talimat verme hakkına sahip olup, sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

(7) Çalışanlara veya temsilcilerine verilecek eğitimin usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Çalışanların Yükümlülükleri

Çalışanların yükümlülükleri

MADDE 18- (1) Çalışanlar, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati göstermek ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yapmakla sorumludurlar.

(2) Çalışanlar, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda;

a) Makina, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmakla,

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymakla,

c) İşyerindeki makina, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemekle,

ç) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike ile karşılaşmalarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisine derhal haber vermekle,

d) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla,

e) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmakla,

yükümlüdürler.

Kendi adına çalışanların yükümlülükleri

MADDE 19- (1) Bu Kanun uygulanması açısından kendi adına çalışanlar;

a) Kendilerine ait bağımsız işyerlerinde, yürüttükleri çalışmalar esnasında, kendi sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla bu Kanun çerçevesindeki sağlık ve güvenlik tedbirlerine uymakla,

b) Bir başka işverene ait işyerinin herhangi bir bölümünde faaliyet yürütüyorlarsa, kendi sağlık ve güvenlikleri için gerekli önlemleri almakla, işyerinin asıl işvereni ile işbirliği yapmakla, işyerinde alınmış olan önlemlere uymakla ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürecek şekilde çalışma yapmaktan kaçınmakla,

c) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda kendi vücut bütünlüğünü koruyacak davranışta bulunmakla,

ç) Muhtemel bir yangın durumunda veya yangınla mücadele faaliyetlerinde, gerekli tedbirleri almak veya alınmış olan tedbirlere uymakla,

yükümlüdürler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık gözetimi

MADDE 20- (1) Çalışanların işe girişlerinde sağlık muayeneleri yapılarak, işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu alınması zorunludur.

(2) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince kontrol muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.

(3) İşe giriş sağlık raporları ile bunların alınması ve kontrol muayenelerinin yapılması ile ilgili usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlık tarafından yönetmelikle düzenlenir.

(4) Sağlık gözetiminin mali yükü, hiçbir şekilde çalışanlara yükletilemez. Sağlık raporları damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muafır.

Risk grupları

MADDE 21- (1) Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürlüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.

(2) Bu Kanununun 13 üncü maddesine göre yapılacak risk değerlendirmesinde hassas risk grupları da özel olarak dikkate alınır. İşveren bu değerlendirmenin sonucuna göre gerekli önlemleri alır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar

MADDE 22- (1) Gebe veya çocuk emziren kadınlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

(2) Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyulacağı, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Bakanlık tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi

MADDE 23- (1) En az on çalışanın bulunduğu işyerinde işveren, sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla kişinin, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak görev yapmasını sağlar.

(2) Çalışan temsilcilerinin, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde hakları kısıtlanamaz.

(3) Çalışan sayısına ve işin niteliğine bağlı olarak işyerinde bulunacak iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin sayısı, görevlendirilmesi ya da seçimi, nitelikleri, görev süreleri, görev ve yetki ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 24- (1) En az elli çalışanın istihdam edildiği ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

(2) İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlüdürler.

(3) İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Bakanlıkça hazırlanacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İzinler ve belgelendirme

MADDE 25- (1) İşveren, işyeri bina ve eklentilerinin, kullanılan hammadde, yarı mamul ve mamul madde, iş ekipmanları, toplu veya kişisel korunmayı sağlayıcı donanım ve benzerlerinin, bu Kanuna ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili diğer mevzuat hükümlerine uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür.

(2) İş sağlığı ve güvenliği yönünden belge alınması gereken işyerleri, işler veya ürünler ile bu belgenin alınmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

Üreticilerin ve tedarik edenlerin yükümlülükleri

MADDE 26- (1) İş ekipmanlarını, kişisel koruyucu donanımları, hammadde, yarı mamul ve mamul maddeleri üreten, temin veya tedarik edenler ile işyeri dışından bakım-onarım, servis ve benzeri hizmetleri sağlayan kişi, kurum ve kuruluşlar bu ürün ve hizmetlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine uygunluğunu sağlamakla yükümlüdürler.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 27- (1) İşyeri bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, iş ekipmanlarında çalışanların yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır.

(2) Komisyon, işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, çalışan temsilcisi, işveren temsilcisi ve Bölge Müdürü olmak üzere beş üyeden oluşur. Komisyona kıdemli iş müfettişi

başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili işler bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

(3) Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerleri ile ilgili oluşturulacak komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

(4) Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına, işveren yerel iş mahkemesine altı iş günü içinde itiraz edebilir.

(5) İş mahkemesine itiraz, işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz.

(6) Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Kararlar kesindir.

(7) İşyerlerinde, işin kısmen veya tamamen durdurulması veya işyerinin kapatılması işlemleri ile yeniden çalışmaya izin verilme şartları, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev alacak çalışan ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

(8) Bir işyerine, bu Kanununun 25 inci maddesine göre iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli belgenin alınmış olması bu maddede öngörülen hükümlerin uygulanmasına engel teşkil etmez.

(9) İşveren, bu maddenin birinci fıkrası gereğince işin tamamen veya kısmen durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

Tütün ve tütün mamullerinin kullanılmasının sınırlandırılması

MADDE 28- (1) İşverenin, tütün ve tütün mamullerinin kullanılmasının zararları ile ilgili eğitici faaliyetlerde bulunması esastır.

(2) Tüm işyerlerinde çalışanların fiili olarak işbaşında çalışmaları esnasında tütün ve tütün mamullerini kullanmaları yasaktır.

Sağlık ve güvenlik yönetmelikleri

MADDE 29- (1) Bakanlık, Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla yönetmelikler hazırlayabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM
Teftiş ve Denetim

Devletin yetkisi

MADDE 30- (1) Çalışma hayatının, iş sağlığı ve güvenliği yönünden izlenmesi, denetlenmesi ve teftişi, Bakana bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığında görevli ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle Devlet adına teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır.

(2) Genel bütçe kapsamındaki kamu idarelerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim ve teftişi ile sonuçlarına ait işlemler Bakanlar kurulu kararıyla yürürlüğe girecek yönetmeliğe göre yürütülür.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği yönünden denetim ve teftişi ile sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

Müfettişin Yetkisi

MADDE 31- (1) 30 uncu madde hükmünün uygulanması için denetim ve teftişe yetkili olan iş müfettişleri, çalışanların yaşamına, sağlığına, güvenliğine ilişkin olarak işyerlerini; her zaman izlemek, incelemek, araştırmak, denetlemek, teftiş etmek ve bu Kanunla aykırılık oluşturan eylemlere rastladığı zaman 4857 sayılı İş Kanununun 92 nci maddesine göre çıkarılacak İş Teftişi Tüzüğünde açıklanan şekillerde bu halleri önlemek yetkisine sahiptirler.

(2) İşverenler, işveren vekilleri, çalışanlar ve bu işle ilgili görülen diğer kişiler, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri tarafından teftiş ve denetleme nedeniyle çağırıldıkları zaman gelmek, ifade ve bilgi vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, birinci fıkrada yazılı görevlerini yapmak için kendilerine her çeşit kolaylığı göstermek, bu yoldaki emir ve isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler.

(3) Teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir.

Müfettişin sorumluluğu

MADDE 32- (1) Teftiş ve denetleme yetkisi olan iş müfettişleri, görevlerini yaparlarken işin normal gidişini üretim ve hizmet akışını, inceledikleri konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle ve resmi işlemlerin yürütülüp sonuçlandırılması için, açıklanması gerekmedikçe, işverenin ve işyerinin meslek sırları ve şartları, ekonomik ve ticari durumları hakkında gördükleri ve

öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmak ve kendileri tarafından bilgileri ve ifadeleri alınan yahut kendilerine başvuran veya ihbarda bulunan çalışanların ve başka kişilerin kimliklerini açıklamamakla yükümlüdürler.

(2) Çalışan temsilcileri, işyerinde yapılan denetimler sırasında iş müfettişine görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

Çalışan ve işverenin sorumluluğu

MADDE 33- (1) İşveren veya işveren vekillerinin, Teftiş ve denetime yetkili iş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru çalışanlara, gerek doğrudan, gerekse dolaylı olumsuz telkinlerde bulunmaları, çalışanları gerçeği saklamaya veya değiştirmeye yönlendirmeleri veya herhangi bir suretle zorlamaları ya da çalışanların veya temsilcilerinin ilgili makamlara başvurmaları, haber ve ifade vermeleri nedeniyle, çalışanlara kötü davranışlarda bulunmaları yasaktır.

(2) Çalışanların, çalıştıkları veya ayrıldıkları işyerleri veya işverenleri hakkında gerçeğe uygun olmayan ihbar ve şikayette bulunarak yetkili kişi, kurum ve kuruluşları gereksiz işlemlerle meşgul etmeleri veya işverenleri haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları ve iş müfettişlerinden kendilerinden sorulan hususlar için doğru olmayan cevaplar vererek teftiş ve denetimin yapılmasını güçleştirmek veya yanlış bir sonuca vardırılmak gibi kötü niyetli davranışlarda bulunmaları yasaktır.

Güvenlik güçlerinin yardımı

MADDE 34- (1) Bu Kanun hükümlerinin tam ve gerektiği gibi uygulanabilmesi için işyerlerini teftiş ve denetime yetkili iş müfettişlerinin gerekli görmeleri ve istemeleri halinde, güvenlik güçleri, iş müfettişlerinin görevlerini yapabilmelerini sağlamak üzere her türlü yardımda bulunmakla yükümlüdürler.

ALTINCI BÖLÜM

İdari Yaptırımlar

İşyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık

MADDE 35- (1) Bu Kanunun 4 üncü maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline, her çalışan için yetmişyedi Türk Lirası idari para cezası uygulanır.

Genel iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık

MADDE 36- (1) Bu Kanunun 6 ncı maddesinin birinci fıkrasına, 7, 8, 9 ve 10 uncu maddesi hükümlerine, 11 inci maddesi üçüncü ve dördün-

cü fıkraları hükümlerine, 12 nci maddesi hükümlerine, 29 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerin hükümlerine aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline, alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için seksen Türk Lirası idari para cezası verilir. Alınmayan her bir önlem için izleyen her ay aynı miktar idari para cezası uygulanır.

(2) Bu Kanununun 11 inci maddesi birinci ve ikinci fıkralarına aykırı olarak altıncı fıkrasında öngörülen yönetmeliklerin hükümlerinde belirtilen usul ve esaslara uygun kişileri görevlendirmeyen veya hizmet almayan, işveren veya işveren vekiline görevlendirmedeği her kişi için bin Türk Lirası idari para cezası verilir. Görevlendirmenin yapılmadığı veya hizmetin alınmadığı her ay için aynı miktar ceza uygulanır.

Risk değerlendirilmesine ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 37- (1) Bu Kanununun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasına aykırı olarak, dördüncü fıkrasında öngörülen usul ve esaslara uygun risk değerlendirmesi yapmayan, ikinci fıkrasında belirtilen koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar vermeyen işveren veya işveren vekiline üçyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. Tekrarı halinde ceza birbuçuk katı uygulanır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kayıt/ bildirim hükümlerine aykırılık **MADDE 38-** (1) Bu Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen iş kazası ve meslek hastalığına ait rapor hazırlamayan işveren veya işveren vekiline her bildirilmeyen iş kazası ve meslek hastalığı için yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

Bilgilendirme ve katılım ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 39- (1) Bu Kanununun 15 inci maddesi hükümlerine aykırı olarak, çalışanları veya temsilcilerini bilgilendirmeyen, 16 ncı maddesi hükümlerine aykırı olarak çalışanların veya temsilcilerinin katılımını sağlamayan ve görüşünü almayan, işveren veya işveren vekiline ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

Eğitim ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 40- (1) Bu Kanununun 17 nci maddesine aykırı olarak, çalışanlar ve temsilcilerine eğitim vermeyen işveren veya işveren vekiline her çalışan için seksen Türk Lirası, bu maddenin 7 nci fıkrasında öngörülen yönetmelik hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline yönetmeliğin uyulmayan her hükmü için seksen Türk Lirası idari para cezası verilir.

Sağlık gözetimine ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 41- (1) Bu Kanununun 20 nci maddesi uyarınca, işyerlerinde çalışanların, işe girişlerinde hekim tarafından verilmiş muayene raporlarını almayan veya periyodik sağlık muayenesini yaptırmayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her çalışan için yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

Risklere karşı özel olarak korumayla ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 42- (1) Bu Kanununun, 22 nci maddesinde öngörülen yönetmelikle belirlenen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 43- (1) Bu Kanununun 23 inci maddesi hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline iki yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna ve işyerine izin ve belge almamaya ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 44- (1) Bu Kanununun 24 üncü maddesi ve bu maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinde sözü geçen iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı hareket eden ve iş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından alınan kararları uygulamayan, 25 inci maddenin ikinci fıkrasında ön görülen yönetmeliğe göre işyerine iş sağlığı ve güvenliği yönünden gerekli belgeyi almayan, işveren veya vekiline beş yüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İşin durdurulması ve işyerinin kapatılmasına ilişkin hükümlere aykırılık

MADDE 45- (1) Bu Kanununun 27 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerini izinsiz açan işveren veya işveren vekiline üçbin Türk Lirası idari para cezası verilir.

İş hayatının denetim ve teftişi ile ilgili hükümlere aykırılık

MADDE 46- (1) Bu Kanununun 31 inci maddenin ikinci fıkrasındaki yükümlülüklerini yerine getirmeyen ve 33 üncü maddesindeki yasaklara uymayan, işveren veya işveren vekiline sekizbin Türk Lirası idari para cezası verilir.

(2) İş müfettişlerinin bu Kanundan veya diğer kanunlardan doğan her çeşit teftiş, denetleme yetki ve görevleri gereğince görevlerinin yerine getirilmesi sırasında, görevlerini yapma ve sonuçlandırmaya engel olan kimselere eylem başka bir suçu oluştursa dahi ayrıca sekizbin Türk Lirası idari para cezası verilir.

Cezaları belirtilmemiş hükümlere aykırılık

MADDE 47- (1) Bu Kanunda cezası özel olarak belirtilmemiş olan hükümlere aykırı hareket eden veya zorunluluklara uymayan işveren veya işveren vekiline ikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir.

İdari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar

MADDE 48- (1) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Müdürlüğüne verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar ilgililere 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir.

(2) Bu Kanunda ön görülen idari para cezaları, her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl, 4/1/1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer 298 inci maddesi hükümleri uyarınca tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır.

(3) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları, 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur.

(4) Bu Kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, tahsilatı yapan ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hizmetlerde kullanılmak üzere Bakanlık adına açılacak hesaba en geç tahsilatın yapıldığı tarihi takip eden bir ay içinde aktarılır.

(5) Hesaba aktarılan idari para cezalarının nasıl kullanılacağı Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden kurulacak komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun teşekkülü, çalışma usul ve esasları Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelik ile düzenlenir.

Atıflar

Madde 49- (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili 4857 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.

YEDİNCİ BÖLÜM

Geçici ve Son Hükümler

Yürürlükten kaldırılan hükümler

MADDE 50- (1) 10/6/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun; 72, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddesi yürürlükten kaldırılmıştır.

(2) İş Kanununun 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası madde metninden çıkarılmıştır.

(3) İş Kanununun 104 üncü maddesinin birinci fıkrasında geçen “ 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran,” ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 4857 sayılı İş Kanununun; 77, 78, 79, 80 ve 88 inci maddesine göre yürürlükte olan yönetmelikler bu Kanunun ilgili maddelerine göre hazırlanacak yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 1- (1) 4857 sayılı İş Kanununun; 77, 78, 79, 80 ve 88 inci maddesine göre yürürlükte olan yönetmelikler bu Kanunun ilgili maddelerine göre hazırlanacak yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalır.

GEÇİCİ MADDE 2- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte faaliyette olan ve İş Kanunu kapsamına girmeyen ancak, bu Kanun kapsamına giren işyerlerinin işveren veya işveren vekilleri, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde işyerlerini Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

GEÇİCİ MADDE 3- (1) Bu kanunda geçen “Türk Lirası” ibaresi karışığında, uygulamada 28/1/2004 tarihli ve 5083 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Devletinin Para Birimi Hakkında Kanun hükümlerine göre ülkede tedavülde bulunan para “Yeni Türk Lirası” olarak adlandırıldığı sürece bu ibare kullanılır.

GEÇİCİ MADDE 4- (1) Çalışanların 4857 sayılı Kanun ve yürürlükteki diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan sağlık raporları bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl süreyle geçerlidir.

Yürürlük

MADDE 51- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 52- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.