

148397

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA
İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem TEMEL

-148397-

**Enstitü Ana Bilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ**
**Enstitü Bilim Dalı : İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ**

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

HAZİRAN 2004

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA
İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özlem TEMEL

Enstitü Ana Bilim Dalı : ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ
Enstitü Bilim Dalı : İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ

Bu tez 12.10.2004 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği/Oyçokluğu ile kabul edilmiştir.


.....
Jüri Başkanı

Prof. Dr. Erhan Akay


.....
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Hüseyin Karabak


.....
Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Fatma Fidan

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	vi
TABLOLAR LİSTESİ.....	vii
ÖZET	viii
SUMMARY	ix
GİRİŞ	1
1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	5
1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı	5
1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin Diğer Bilimlerle İlişkileri	8
1.2.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği –Tıp Bilimi İlişkisi	8
1.2.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği - Mühendislik Bilimi İlişkisi	8
1.2.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği – Ekonomi –Maliye İlişkisi.....	8
1.2.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği – Hukuk İlişkisi	9
1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi	9
2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (YÖNETMELİĞİNCE) İŞVERENİN	
GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ.....	14
2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri	14
2.1.1. Koruyucu ve Önleyici Hizmetler	16
2.1.2. İlk Yardım, Yangınla Mücadele, Kişilerin tahliyesi Ciddi ve Yakın Tehlike	16
2.1.3. İşçilerin Bilgilendirilmesi	17
2.1.4. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımın Sağlanması	18
2.1.5. İşçilerin Eğitimi	19
2.2. İşverenin Diğer Yükümlülükleri	19
2.3. Mevzuatta Yer Alan Düzenlemelerde İşverenin Yükümlülükleri	20

3. ÖZEL KOŞULLARDA YER ALAN İŞYERLERİNDE İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ	21
3.1. Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde	21
3.2. Sondajla Maden Çıkarılan İşyerlerinde	22
3.3. Elle Taşıma İşlerinde	23
3.4. Kimyasal maddelerle Çalışmalarda	23
3.5. Kanserojen Ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda	23
3.6. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinde Çalışmalarda.....	25
3.6.1. Patlamaların Önlenmesi ve Patlamadan Korunma	25
3.6.2. Patlama Riskinin Değerlendirilmesi	25
3.6.3. İşyerinin Güvenli Hale Getirilmesi	26
3.6.4. Koordinasyon Görevi	26
3.6.5. Patlayıcı Ortam Oluşabilecek Yerlerin Sınıflandırılması	26
3.6.6. Patlamadan Korunma Dokümanı	27
3.6.7. İşyerleri ve İş Ekipmanları İçin Özel Gereklere	27
3.7. Asbestle Çalışmalarda.....	27
3.7.1. Risk Değerlendirmesi	28
3.7.2. Çalışma Bakanlığına Bildirim Yükümü	28
3.7.3. Kullanım Yasağı	29
3.7.4. Limit Değerlerin Aşılmasının Önlenmesi	29
3.7.5. Asbest Ölçümlerini Yaptırma Yükümü	30
3.7.6. Sınır Değer ve Sınır Değerin Aşılması Durumunda Yükümü	30
3.7.7. Yıkım ve Tamir-Bakım İşleri ve Söküm ve Yıkım İşleri	31
3.7.8. Eğitim.....	31
3.7.9. Genel Güvenlik Önlemleri Alma Yükümü	31
3.7.10. Diğer Yükümlülükleri	32

3.8. Yapı İşlerinde	32
3.9. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda	33
4. 4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA YAYIMLANAN DİĞER SAĞLIK VE GÜVENLİK KOŞULLARI İLE İLGİLİ YÖNETMELİKLERCE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ	34
4.1. Kişisel Koruyucu Kullanımı	34
4.2. İşyeri Bina ve Eklentilerinde alınacak Önlemler	34
4.3. İş Ekipmanlarının Kullanımı.....	35
4.4. İşyeri Sağlık Birimi ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma Esasları.....	35
4.5. Titreşim Yönetmeliği	36
4.6. Gürültü Yönetmeliği	37
4.7. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Çalıştırma Yükümlülüğü	37
5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE AYKIRILIĞIN YOL AÇACAĞI SORUNLAR VE YAPTIRIMLAR	39
5.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine Aykırılığın Yol Açacağı Sorunlar	39
5.1.1. İş Kazası	39
5.1.2. Meslek Hastalığı	50
5.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığına Karşı İşverenin Sorumlulukları	52
5.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Yol açacağı Yaptırımlar ..	54
5.2.1. İdari Para Cezası	54
5.2.2. İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması	54
5.2.3. Hizmet Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi	55
5.2.4. Tazminat	56

6. OHSAS 18001 İŞ GÜVENLİĞİ STANDARDI	57
6.1. Kapsam	57
6.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetim Sistemi Elemanları.....	57
6.2.1. İşyerindeki Çalışmanın Başlamadan Önceki Denetim	58
6.2.2. İşyerinin Faaliyete Geçmesinden Sonra Yapılan Programlı Denetimler ...	58
6.2.3. İşyerinde İş Kazası Meydana Gelmesi Nedeniyle Yapılan Denetimler.....	59
6.3. Politika	59
7. OHSAS 18001 İŞ GÜVENLİĞİ STANDARDI	61
7.1. Kapsam	61
7.2. İSG Yönetim Sistemi Elemanları	62
7.3. Politika	62
7.4. Planlama.....	63
7.4.1. Tehlikenin Saptanması, Risklerin Belirlenmesi ve Risk Kontrolü İçin Planlama.....	63
7.4.2. Yasal ve Diğer Şartlar	63
7.4.3. Hedefler.....	64
7.5. Uygulama ve İşletme	64
7.5.1. Yapısal Ağ ve Sorumluluklar.....	64
7.5.2. Eğitim, Bilinçlendirme ve Yeterlilik.....	65
7.5.3. Danışma ve İletişim	65
7.5.4. Dokümantasyon	65
7.5.5. Acil Durum Hazırlıkları	66
7.6. Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler.....	66
7.6.1. Performans Ölçümü ve İzleme.....	66

7.6.2. Kayıtlar ve Kayıt Yönetimi.....	67
7.6.3. Denetim.....	67
7.7. Yönetimin Gözden Geçirilmesi	67
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	74
ÖZGEÇMİŞ.....	132



KISALTMALAR

SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
İSİG	: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İK.	: İş Kanunu
ILO	: International Labour Organization
Bknz.	: Bakınız
MESS.	: Metal İş Sendikası
OHSAS	: Occupational Health And Safety Assessment Series
vb	: Ve benzerleri



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Örnek Olay/Risklerin Belirlenmesi	46
---	-----------



ÖZET

Anahtar Kelimeler: İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, İş Kazası, Meslek Hastalığı.

4857 sayılı İş Kanununun 78. Maddesi uyarınca yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği ve İlgili yönetmeliklerce, İşverenin Genel Yükümlülüklerinin ele alındığı bu araştırmada, temel kaynak olarak kanun maddeleri ve yönetmelik hükümleri ele alınmıştır. Bu kanun ve yönetmelik hükümlerinin daha kolay anlaşılması için açıklamalar yapılmış ve konu ile ilgili örnekler verilmiştir.

Araştırma işverenin genel yükümlükleri olarak adlandırılmışsa da, Özel durum gösteren işyerlerinde (Örneğin: Kanserojen ve mutajen maddelerle Çalışmalarda, v.b. ...) işverenin alması gereken sağlık ve güvenlik önlemlerine de değinilmiştir.

Araştırmanın amacı; Bir işverenin, kanun ve yönetmelikler çerçevesinde asgari olarak yerine getirmesi gereken şartları ortaya koymak ve çalışma koşullarının buna bağlı olarak ne şekilde oluşturmasının uygun olacağını göstermektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada, konuların daha açık olarak anlaşılması için çeşitli tablolar, şekiller kullanılmış ve konu ile ilgili yayınlanan makalelerden alıntılar yapılmıştır.

Ayrıca, kanun ve yönetmeliklerin getirdiği bir zorunluluk olmamasına rağmen, İşyerinin ve buna bağlı olarak işverenin rekabet gücünü arttırmasını sağlayan, müşteri memnuniyetini temel amaç edinen çeşitli standartlardan biri olan ve araştırma konumuz ile örtüşen OHSAS 18001 Standardı ve gerektirdikleri de bu araştırmanın son kısmında anlatılmıştır.

SUMMARY

THE GENERAL RESPONSIBILITIES OF THE EMPLOYERS ABOUT EMPLOYEE HEALTH AND SECURITY

Keywords: Employee Health, Employee Security, Work Accident, Occupational Diseases.

In this study we try to describe the all responsibilities of employers about employee health and security , according to labour law 4587 item 78 and all regulations which has related to employee health and security. We gave some informations about the law items and try to give some case study to describe the all items of related laws and regulations.

Although we named the study as general responsibilities of the employer about employee health and security : we explain the health and security precautions for special work place (example : working with carcinogen and mutagen metarials etc ...).

The purpose of this study is to make minimum legal's conditions that should be effectuated the policies of the act by employer and to explain the optimal conditions of the employment. According to this purpose we used some tables and we took the part of article that was published about employee health and security.

All the it is not an ex neccessitate we describe the Occupational Health And Safety Assessment Series 18001 at the end of the study because this series is very important for competitive power of employer and customer satisfaction. And this quality series is overlap with our topic.

GİRİŞ

Endüstriyel gelişimin gerçekleşebilmesi için, yeni teknolojilerin bünyeye katılması, kullanılan metotlar, uygulanan süreçler, eğitim ve insan kaynağının doğru kullanımı kadar önemli olan bir diğer faktör de çalışma koşullarını belirleyen, İş Sağlığı ve İş Güvenliğidir. Bunun nedeni, İş Sağlığı ve İş Güvenliği'nde alınan tedbirlerin ve yapılan uygulamaların, firmanın direkt olarak başarılı olmasını etkileyen işgücüne ve iş yapış biçimine olan etkisidir. İşin doğru yöntemle ve güvenli bir şekilde gerçekleşmesi, hammadde, teknoloji, enerji, mekan, işgücü ve en önemlisi zaman kaybını en aza indirgeyeceğinden, maliyetleri de bu doğrultuda düşürecektir. İş Sağlığı ve İş Güvenliği açısından alınan önlemler, ilk etapta ek maliyet yaratmış gibi görünse de, uzun vadede İşveren ve işçi lehine getiri sağlayacaktır. Ayrıca piyasada çalışan işgücünün, çalışma koşullarının yarattığı etkilere göre, sağlık anlamında katlanabilecekleri maruziyet sınırları olduğundan, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği uygulamaları insan faktörünü koruyucu niteliktedir.

Süreçlerin minimum riskle tamamlanabilmesi için benimsenmesi gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği politikaları, iş gücü kaybını en aza indirgeyeceğinden ve iş kazası ve meslek hastalığına karşı önlemler içerdiğinden, uzun vadede ürün kalitesini etkiler. Tüm bunlar, maliyet ve karı etkilediğinden , yasal yükümlülüğünde ötesinde işverenin sorumluluğundadır. Yasalarla da İşverenin sorumluluğunda gösterilen bu kavram, çalışma hayatının düzeni ve devamı için işverene birçok yükümlülük getirmiştir. Bu yükümlülüğün işverende olması ve yasalarca da işverene verilmesi, işverenin elinde bulundurduğu imkanlar olsun, iş hayatındaki yaptırıcı güç olmasıyla da olsun doğru bir uygulamadır.

Çalışmanın Amacı

Bu araştırmamızın amacı 4857 sayılı iş kanununun İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili (Madde 78 ve devamı) hükümlerine göre yayınlanan yönetmeliklerde işverenin genel yükümlülüklerini anlatmaktır. 9 Aralık 2003 tarihi ile yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş

Güvenliği yönetmeliğine göre işverenin genel yükümlülükleri ele alınacak ve bu yönetmelikte yer alan risk değerlendirilmesi anlatılacaktır.

Risk değerlendirmesi mevcut koşullarda iş görenin maruz kaldığı tehlikeleri ortaya koyan, bunları sınıflandıran ve önceden önlem alınacak olan tehlikeleri belirleyen bir değerlendirme olduğundan iş mevzuatına direkt olarak yeni dahil olmuş ancak önemli bir konudur. Tehlike oluşmadan önce olası tehlikeleri ortaya koyduğundan iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı mücadelede de etkili bir yöntemdir.

Yürürlüğe yeni giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönetmeliği ve ardından yayınlanan ilgili yönetmeliklerde, daha önce yürürlükte olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği tüzüğünde yer almayan işçinin katılımı söz konusudur. Risk değerlendirmesi, işçinin görüşlerinin alınması, işçiyi bilgilendirme ve eğitim 4857 sayılı iş kanununa dayandırılarak çıkarılan iş güvenliği yönetmeliklerinde yer aldığından mevzuatın işleyişi yönünden önemlidir.

Çalışmanın Önemi

Bu araştırmamızda yasalarda bir zorunluluk olarak yer almamasına rağmen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramını bir yönetim sistemi olarak karşımıza çıkaran OHSAS 18001'i de anlatacağız. Bunun nedeni iş güvenliğinin, bir şirket bünyesinde sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için sisteme yönetiminde dahil olması gerektiğini düşünmemizdir.

OHSAS 18001, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden, sistemde yer alması gereken asgari şartları ortaya koyarken, bunların ; prosedür , proses ve formlarını oluşturarak şirket bünyesinde devamlılığını da sağlamaktadır. Ayrıca firmaya prestij kazandırdığından rekabet gücünü de arttırmaktadır. Şirket bünyesine kazandırdığı bu avantajlar nedeni ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden işverenin yükümlülüklerini yerine getirmede OHSAS 18001'in yasal mevzuatlara göre daha etkin olacağı kanaatindeyiz.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden işverenin genel yükümlülüklerinin, konu alınacağı bu tezde, her ne kadar genel yükümlülükler olarak konunun çerçevesini çizsek de , özel koşulların yer aldığı iş kollarındaki işverenin, yükümlülüklerini de anlatacağız. Ayrıca 4857 sayılı iş kanununa dayandırılarak yürürlüğe giren diğer güvenlik yönetmeliklerinde (Titreşim Yönetmeliği, Koruyucu Donanım Kullanım Yönetmeliği, Gürültü Yönetmeliği vb...) yer alan işverenin yükümlülüklerinde konu alacağız.

Çalışmanın Metodolojisi

Öncelikle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin diğer bilimlerle ilişkisini anlatarak başlayacağımız araştırmamızda; işverenin genel yükümlüklerini (4857 sayılı İK'ye tabi tüm iş kollarında) , özel koşullarda çalışmalarda (Asbestle çalışmalarda, Kanserojen ve Mutajenle çalışmalarda, Patlayıcı ortamın tehlikelerinde çalışmalarda vb...) işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu güvenlik önlemlerine değineceğiz.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne aykırılığın yol açtığı iş kazasını, iş kazasının nedenlerini sınıflandırılmasını ve maliyetlerini anlatacağız. Aykırılığın yol açtığı bir diğer sonuç olan meslek hastalığını da araştırmamıza konu edeceğiz. Araştırmamıza İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği denetimleri konu edilmeyecek olmasına rağmen, denetimler sonucunda işverenin sorumluluklarını yerine getirmemesi nedeni ile uğrayacağı zararlar ve yaptırımlar konu alınacaktır. Ayrıca iş kazasının ve meslek hastalıklarının meydana geldiği iş yerlerinde iş verinin uğrayacağı zararlar, bu zararların maliyeti anlatılacaktır. İş kazası ve meslek hastalıklarına uğrayan işçiye karşı SSK olaya müdahale edene kadar işverenin yasalarca belirlenmiş yükümlülükleri olduğundan bu unsurlarda araştırmamıza dahil edilecektir.

Araştırmamızı 22 Mayıs 2003 tarihli, 4857 sayılı iş kanununa dayandırılarak hazırlanan yönetmelikler çerçevesinde inceleyeceğimizden , 4857 sayılı iş kanunu , 506 sayılı SSK kanunu ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili kaynaklardan faydalanılacaktır. İş kazası ve meslek hastalığı ile ilgili olarak SSK istatistikleri incelenecek , risk değerlendirmesi ve OHSAS 18001 ile ilgili olarak eğitim notlarından (MESS ve TSE) faydalanılacaktır.

Mevzuatın 9 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe giren İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönetmeliği ile yenilenmiş olması ve halen ilgili yönetmeliklerin bazılarının yayınlanmamış olması nedeni ile 22 Şubat 2004 tarihine kadar yayınlanan yönetmelikler çerçevesinde incelenecektir.



1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

1.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı

İşçi Sağlığı ve İş güvenliği denilince içinde iki farklı anlam barındıran bir kavram yer almaktadır. “ İşçi Sağlığı”, işyerinde çalışan işçinin, yerine getirdiği iş için fizyolojik ve ruhsal uygunluğunu, yaptığı işten görebileceği zararları ve çalışma koşullarının işçi üzerindeki etkilerini anlatırken, “İş Güvenliği” ise, işin yapılması sırasında alınması gereken önlemleri, kullanılan makine ve teçhizatın uygunluğunu, çalışma koşullarının barındırdığı risk ve tehlikeleri, uygulana yöntemlerin doğruluğunu ifade eder [Akyiğit, 2001:1448].

Dar anlamda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ; işçinin sağlık ve emniyetinin , işyeri sınırları ve iş nedeniyle doğan tehlikelere karşı korunmasını anlatır ancak bunun yeterli olmaması nedeniyle zamanla geniş anlamda İSİG ; sadece işyerinde değil işyeri dışında da olsa (Örneğin :İşyeri servisi ile evine giden işçinin serviste olduğu sürece yaşayacağı tehlikeler) işçinin sağlık ve güvenliğini olumsuz etkileyecek risklere karşı önlem almayı ifade eder [Akyiğit, 2001;1448].

İşe alınıştan itibaren (Örneğin : İşbaşı yapmadan önce işçiden, işçinin görev alacağı iş için sağlık durumunun uygunluğunu ortaya kayabilmek için istenen çeşitli sağlık tetkikleri : odimetrik kulak muayenesi, akciğer röntgeni, v.b....) işten ayrılana kadar olan sürede alınacak olan işçinin sağlık koşullarını tehlikeye atmayacak ve işin yapılış şeklini güvenli kılacak tüm önlemler (gürültü – titreşim ölçümleri, havalandırma sistemleri, koruyucu ekipman kullanımı v.b....) ve risk değerlendirmeleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini ifade eder.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine uygun çalışma koşulları oluşturmanın gerekliliğinden Anayasamızın 50. Maddesinde de bahsedilmiştir. Bu maddeye göre : Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek çalışanların hakkıdır [Eren,2001;11].

.İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kavramının en önemli unsuru şüphesiz işçinin sağlığıdır. İşverenin yükümlülüklerine geçmemek önce işçinin sağlığını etkileyen çalışma koşullarının oluşturacağı etmenlerden (çevre ile ilgili özellikler) bahsetmek gerekmektedir.

a) Fiziksel Etmenler: Yaşanılan veya çalışılan ortamın sıcaklık, nem aydınlatma, gürültü, titreşim, basınç v.b. gibi fiziksel özellikleri bireyin sağlığını önemli ölçüde etkiler. İşçiler, özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlar bu yönden büyük risk altındadır. Fiziksel çevre koşulları yönünden her işyeri aynı değildir. Aynı ürünü üreten iki işletmede bile fiziksel çevre koşulları benzer olmayabilir. Burada önemli olan her işletmede olabilecek fiziksel olumsuzlukların kaynağına yok edilmesi ve çalışanların bu şekilde korunmasıdır.

Fiziksel çevre kapsamında yine çalışanlar açısından büyük risk oluşturan Mekanik etmenlerden de söz etmek mümkündür. İşyerinde koruyucusuz, emniyetsiz araçların kullanımı, iş kazalarına neden olan diğer etmenler ve duruş bozuklukları v.b gibi ergonomi ile ilgili koşullar çalışanların sağlığını etkileyen önemli mekanik risklerdir. İşyeri ortamında silis, asbest, demir, pamuk v.d gibi tozlarda olumsuz fiziksel koşullardan sayılabilir.

b) Ruhsal / Psikolojik Etmenler: Bireyin ruhsal durumu ile sağlığı arasında yakın bir ilişki vardır. Yine çalışanlar açısından konu irdelendiğinde, çalışma yaşamında bu yönden de önemli riskler bulunmaktadır. Son yıllarda planlı bir şekilde yürütülen özelleştirmeler, taşeronluk uygulamaları, iş güvencesinin olmaması, işini kaybetme endişesi, çalışma süreleri, vardiya sistemi, fazla çalışma, gece mesaisi gibi bir çok sorun çalışanlar açısından önemli bir ruhsal sorun kaynağı olmakta, üretimde verimsizliğe ve iş kazalarına yol açmaktadır.

c) Sosyal Etmenler: Bireyin sosyo-ekonomik düzeyi-durumu sağlığını etkileyen sosyal etmenlerdendir. Sosyal çevreyi oluşturan faktörlerin en önemlilerinden birisi olan ekonomik durum sağlığı önemli ölçüde etkiler. Bu nedenle sağlık sosyo-ekonomik koşullarda belirlenir denmektedir. Ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışanların

kendilerini yıpratmak şekilde çalışması, iyi beslenememesi bünyesine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalması sağlık açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

d) Kimyasal Etmenler: Günümüzde gelişen teknolojiye paralel olarak kullanılan farklı niteliklere sahip kimyasal maddelerin sayıları artmıştır. Toplumda diğer insanlara göre, özellikle ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların kimyasal etmenlerle etkileşimi daha farklıdır ve bu da onların sağlığını önemli derecede tehdit etmektedir. Endüstride kullanılan kimyasal maddelerin sıkça değişmesi nedeniyle de koruyucu önlemlerin alınmasında çoğu kez geç kalınmaktadır.

İşyerinde çalışanlar açısından en önemli ve sıklıkla rastlanan kimyasal maddelerin başında solventler (çözücüler) zehirli gazlar, asit ve alkaliler, boyalar v.b gibi çeşitli kimyasal maddeler gelmektedir. Her gün sanayimize yeni giren kimyasalların büyük bir bölümünün ne tür tehlikeler içerdiği ve özellikleri henüz bilinmemektedir. Bu nedenle kullanılan kimyasalların üzerinde içeriklerine ait etiketlerin ve uyarıcı bilgilerin olması gerekir, zira tehlikenin bilinmesi bu konuda oluşabilecek tehlikeleri önlemek ve sorunların çözümü açısından çok önemlidir.

e) Biyolojik Etmenler: Genel olarak hava, su, besinler ve diğer taşıyıcılar, vücuda alınan ve sağlığı bozan mikro organizma ve parazitler sağlığı etkileyen biyolojik etmenleri oluşturur. Çalışanlar açısından başlıca biyolojik riskler, şarbon, tetanos, tüberküloz v.d gibi sağlık bozukluklarıdır. Bu yönden de işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetleri önem taşımaktadır. Bu arada önemle belirtmek gerekir ki, süt ve yoğurt türlerinin işyerlerindeki gaz, toz ve gürültüye karşı hiçbir panzehir özelliği yoktur. Bu gibi olumsuz etkilerden korunmak için gerekli tedbirlerin alınması gerekir [Vargı,2003;2].

1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin Diğer Bilimlerle İlişkileri

1.2.1 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği –Tıp Bilimi İlişkisi

İşçilerin işe giriş muayeneleri, işçilerin periyodik sağlık kontrolleri, maruz kaldığı tehlike sonucunda iş kazası ve ya meslek hastalığı nedeniyle göreceği tedaviler, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin, tıp bilimi ile ilişkisini ortaya koymaktadır. Sağlık kavramını içinde barındıran İSİG, işçinin işe alım sürecinden işinin son verilmesine kadar olan sürede, Tıp bilimi ile işbirliğini ifade etmektedir.

1.2.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği - Mühendislik Bilimi İlişkisi

İşyerinin kuruluş aşamasında, projesinin ortaya konulduğu andan itibaren ve İSİG önlemlerinin sürekli gelişme göstermesi ve bunun teknolojiye gelişmeleri takip etmesi dolayısıyla, İSİG – Mühendislik ilişkisi ortaya çıkmaktadır. İşyerinin proje aşamasından, iş başladığında, makinelerin ne şekilde yerleştirileceği, nasıl kullanılacağı, ne tür koruyucu ekipmanların gerektiği, yangın merdivenlerinin nerede olması gerektiği, gürültü haritasının çıkarılması, havalandırma koşullarının belirlenmesine kadar tüm süreçler Mühendislikle bilimi ile ilişkisini ortaya çıkarmaktadır. Mühendislik bilimi ile ilişkisinin önemi, 9 Aralık 2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliğinde, işverenin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinden sorumlu Mühendis çalıştırma yükümlülüğünü ortaya çıkarmıştır.

1.2.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği – Ekonomi –Maliye İlişkisi

Alınacak her tür, önlemlerim ek maliyet getirmesi, işçilere verilecek eğitimlerin, işyerinde alınacak önlemlerin, satın alınacak olan her türlü koruyucu ekipmanın ve yapılacak iyileştirmelerin ek külfet getirmesi, İSİG – Ekonomi hatta maliye ile ilişkisini ortaya koymaktadır.

1.2.4. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği – Hukuk İlişkisi

İSİG kavramının kanun ve yönetmeliklerce ortaya konması, alınacak tedbirlerin ve asgari şartların kanunlarca belirlenmesi ve bunlara uyulmamasının sonuçlarının yargı yoluyla çözümlenmesi, hatta işçi ve işverenin gördüğü zararların çeşitli yöntemlerle tazmin edilebilmesi, İSİG ile Hukukun ilişkisinin açık göstergesidir [Akyiğit, 2001;1449].

1.3. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi

Çalışma aktivitesi ilk insanla başlamış olduğundan, onu korumaya yönelik tedbirlerin alınmasını da insanlık tarihi kadar geriye götürebilmek mümkündür. Başlangıca ilişkin ilk yazılı bulgulara dayalı kaynaklara göre, M.Ö 370 yıllarındaki Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabilceği gibi, daha yaygın kabul gören diğer bir yaklaşım olan 16. ve 17. yüzyıllarda (1633-1714) İtalyan Bernardino Ramazzini'nin iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmaları da sayılabilir [Alper, 1992: 84]. Yazılı belgelere dayandırarak işçi sağlığı ve iş güvenliğini korumak için alınan önlemler ne kadar eskiye dayandırılrsa bile temelde, bu konuya yönelik çalışmaların toplum yaşantısında sanayi devrimi süreci ile birlikte artarak önem kazandığı belirtilebilir.

Sanayi devrimi ile birlikte, üretimde makinalaşmanın ve teknolojinin artarak büyüdüğü, toplumsal dönüşümün hız kazandığı, mevcut değerlerin ve oluşumların önemlerini yitirdiği veya ortadan kalktığı, çalışanların korunmasız kaldığı süreçte, insan sağlığı ve güvenliğini korumaya yönelik yapılan uygulamalar ve alınan önlemler başlangıç olarak nitelenebilir.

Sanayi devriminin ilk yıllarındaki başı boşluk döneminde sosyal sorunlara karşı bireysel girişimleri ile model arayışlarında bulunan kooperatifçi ve sosyal politika önderlerinden İngiliz düşünürü ütöpik sosyalist Robert Owen'ın kendi fabrikasında çalışan işçiler için tıbbi bakım imkanı sağlaması ile [Gençler, 1999:14] İngiltere'de 1788 yılında fabrikalarda baca temizleme işlerinde insanlık dışı muamelelerde çocuk yaştaki

çalışmaları karşısında çıkarılan “Baca Temizleme Kanunu” bu konuya yönelik gerek bireysel bakımdan gerekse, hukuki düzenleme bakımından ilk gelişmeler olarak belirtilebilir. Devletin ilk ciddi müdahalesi ise fabrikalardaki çalışma sürelerini düzenleyen çırakların sağlık ve moral bakımından korunmalarını sağlayan 1802 tarihli “Factory Act”tır. Bu kanunla çırakların çalışma saatlerini günde 12 saat ile sınırlandırılarak, yılda bir kez yeni bir elbise verilmesi, ayda bir kez kiliseye gönderilebilmeleri, fabrikaların iyi havalandırılmaları ve yılda iki defa badana edilmeleri zorunlu tutulmuştur. daha sonra 1804’te, 1819’da “İkinci Factory Act” ve 1833’de emeğin korunmasına yönelik önemli yenilikler getirilmiştir. Bu düzenlemelerin İngiltere’nde sınırlarını aşarak Avrupa ve Kuzey Amerika’ya da örnek teşkil etmesi bakımından önemlidir [Serter, 1994:16]. Daha sonra İngiltere’de bu alanda birçok kanuni düzenleme de yapılmıştır. Almanya’da 1849, İsviçre’de 1840, Fransa’da 1841 ve ABD’nde 1877 yılında işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kanunlar çıkarılmıştır. İleriki yıllarda ise bu ülkelerde mevzuatı ve uygulamayı geliştiren düzenlemelerle, gelişmekte olan diğer ülkelerde bu amaca ilişkin düzenlemeleri başlatan çalışmalar gerçekleştirilmiştir [Alper, 1985:85].

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan düzenlemelere bakıldığında ise, Cumhuriyet öncesi dönemde ilk olarak 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ile ilgi duyulmuş, sanayi bölgelerindeki çalışma koşullarının düzenlenmesine gidilmesi ve yöresel hizmet verecek doktorların istihdam edilmeye çalışılması, işçilerin tedavi ve istirahatleri ile ilgi duyulmuş, 1869 yılında da çıkarılan “Maadin Nizamnamesi” işverenlerce, iş kazalarına karşı önleyici ve koruyucu tedbirlerin alınmasını, madenlerde doktor ve gerekli ilaçların bulundurulması, iş sırasında kazaya uğrayan işçilere ya da bunların ölümleri halinde ailelerine tutarı yargı tarafından tespit edilecek bir ödentinin yapılmasını, şayet kazanın işin kötü yönetiminden kaynaklandığının belirlenmesi durumunda işverenlerin para cezalarına çarptırılmalarını, kaza işçinin kusurundan kaynaklandığı hallerde ise, işçinin 5-20 altın ceza ödemesini öngörmekteydi.10.9.1921 tarihinde çıkarılan 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun” ile de kömür ocaklarında iş kazalarına karşı işverenlerin gerekli önlemleri almalarını zorunlu tutarak, kaza geçiren

işçilere de gerekli maddi yardımın yapılmasını öngörmekteydi [Başar, 1982:246, Gençler, 1999:17].

Çalışma hayatında “Modern Türkiye”yi kurma yolunda düzenlemelere yönelik tavsiye kararları, 1923 yılında İzmir’de toplanan “İzmir İktisat Kongresi”nde alınarak ve zaman içinde peyderpey uygulamaya geçirilmiştir.

Batı’daki ve ülkemizdeki meydana gelen gelişmeler özellikle, I.Dünya Savaşının 19.yy’a egemen olan sosyal, ekonomik ve felsefi görüşlere son vererek, devletlerin toplum hayatını ilgilendiren olaylar karşısında seyirci kalmalarının mümkün olamayacağını, gerektiği takdirde toplumsal problemlere müdahale edilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Versailles Barış Antlaşmasının onüçüncü bölümünün 427’nci md.si ile ilgili olarak da tüm dünya’da sosyal kanunların çıkarılması öngörülmüştür [Serter, 1994:3]. 1919 yılındaki barış antlaşması ile oluşturulan “Cemiyet-i Akvam” ile birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü’de (ILO) kurulmuştur. 1946 yılında da imzalanan bir anlaşma ile de Birleşmiş Milletler bünyesinde faaliyetlerini sürdürmektedir.

ILO’nun adeta yeniden kurulması ve yapılanması anlamına da gelen ve örgütün Anayasası niteliğinde olan 10.5.1944 tarihli “Filedelfiya Bildirisi”nin md.3/g fıkrasında “tüm çalışma alanlarında işçilerin hayat ve sağlıklarının yeterince korunması ifadesi yer almıştır.

ILO’nun çalışma mevzuatlarını ve temel kaynaklarını, kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları oluşturur. Ülkelerin kabul ettikleri sözleşmeler, çok taraflı uluslararası anlaşmalar gibi ülkeleri bağlar (Anayasamızın 90.ncı md.sinde de bu yönde hüküm bulunmaktadır.). Sözleşmeleri onaylayan ülkeler, iç hukuk düzenlerini bu sözleşme hükümlerine göre uyarlamak zorundadırlar. Sözleşmeyi onaylayan ülke, sözleşmeden doğan yükümlülüklerini ve bu konudaki denetimi de kabul etmektedir. Onaylanmış sözleşme hükümlerine onamış olan ülkenin uymaması durumunda resmen uyarılma, şikayet edilme ve gerektiği takdirde Uluslararası Adalet Divanına çıkarılmalarına imkan verebilecek nitelikte bir yükümlülük altına girmektedirler [ALPER, KAYA, 1994:132].

ILO tarafından yapılan tahminlere göre, dünya’da her yıl yaklaşık 250 milyon iş kazasının olduğu, 160 milyon işçinin meslek hastalığına yakalandığı ve her yıl 1.2 milyon işçinin de bu gibi nedenlerden dolayı öldükleri belirtilmektedir (Piyal, 2000:89). Ülkemizdeki sigortalı her bir işçinin iş kazası nedeni ile ölüm riski ortalama 0.5 iken Avrupa’da ise bu oran 0.1 dir [Balkır, 1997:67].

Ülkemizde 1999 yılında 77.955 iş kazası, 1.025 meslek hastalığı, 3.407 sürekli iş göremez durumuna giren sigortalı ve 1.333 ölüm olayı gerçekleşmişken, 2000 yılında 74.847 iş kazası, 803 meslek hastalığı, 1.818 sürekli iş göremez durumuna giren sigortalı ve 1.173 ölüm olayı meydana gelmiştir. İş kazaları ve meslek hastalığı olaylarında önceki yıla göre %4, ölüm olaylarında ise %12 azalma görülmekle birlikte [ÇSGB, 2000], ölümcül kazaların oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksek durumdadır. Örneğin, İngiltere’nin yaklaşık altı katı durumdadır [Kılıç, 2000:7]. ILO tarafından son yirmi yılı kapsayan ölümcül iş kazaları bakımından ise kömür madenciliği alanında ülkemiz dünya birincisi durumdadır [Şencan, 1996:12]. Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomilere toplam maliyetleri ise GSMH’nin %1-3 arasında kayba neden olmaktadır. Ekonomimize etkileri bakımından ise 1999 yılında 1.900.000 işgünü kaybı ve 2.5 katrilyon TL. zarara neden olurken, 2000 yılında ise 1.697.695 işgünü kaybı (46.075 günü ise hastahanedeki geçmiş) olup, yaklaşık olarak maliyeti ise, 4 katrilyon TL. dir [ÇSGB, 2000a:33, ÇSGB, 2002:63]

İş kazaları ve meslek hastalıklarının insan yaşamına ve ekonomik yapıya önemli kayıplar verdiği görülmektedir. Bu zararların ortadan kaldırılması veya en azından azaltılabilmesi amacı ile çalışma yaşamına ilişkin esasların evrensel değerler şeklinde uygulanabilmesi yönünde faaliyetlerde bulunan ILO’nun işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kabul ettiği sözleşme ve tavsiyelerde beş temel ilke bulunmaktadır. Bunlar [PIYAL, 2000:91]; önleme, koruma, uyarılama, geliştirme ve hafifletmedir. Bunları sağlamaya yönelik kullanacağı araçları ise [ALPER, 1992:87]: Düzenleme, Standartlaştırma, Denetim, Teknik Araştırma, Tıbbi Araştırma, Psikolojik Araştırma, İstatistik Araştırma, Öğretim, Eğitim, İkna ve Sigorta oluşturmaktadır.

Bu yöndeki önlemlerin oluşturulmasındaki temel amaç, bireyin huzurunun ve giderekte mutluluğunun sağlanması hedeflenir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile bireylerin mesleki alandaki tehlikelerden uzak bir ortamda çalışmalarını sağlanarak, onların daha sağlıklı gelişmeleri için olumlu ortamın yaratılmasıdır. İşçi sağlığı, sağlıklı bir yaşam çevresi için gerekli sağlık kurallarını içerirken, iş güvenliği daha çok, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir. Aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği, işin yapılmasından dolayı oluşabilecek olan tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ya da zararların azaltılması için uygun yöntemlerin araştırılarak, bu çerçevede oluşturulan kurallar bütünüdür [Balkır, 1997:66]. Bu nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki faaliyetler [Piyal, 2000:91]: çalışanın sağlığının, güvenliğinin ve çalışma kapasitesinin korunması, işin ve çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirilmesi, sağlığının ve güvenliğinin korunmasını oluşturmaktadır [Gençler:2002;1/3].



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (YÖNETMELİĞİNCE) İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

9 Aralık 2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanana İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliğine göre ; işveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez. Ve bu yönetmeliğe göre işverenin yükümlülüklerini şu şekilde sıralayabiliriz.

2.1. İşverenin Genel Yükümlülükleri

İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır. İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

- 1) Risklerin önlenmesi,
- 2) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- 3) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
- 4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
- 5) Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
- 6) Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,

- 7) Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,
- 8) Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
- 9) İşçilere uygun talimatların verilmesi.

İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır. Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır. Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur. Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

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 işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

2.1.1. Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koruyucu ve önleyici hizmetlerin yerine getirilmesi için; işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir. Sağlık ve güvenlikle görevli kişiler, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde dezavantajlı duruma düşmezler. Bu kişilere, söz konusu görevlerini yapabilmeleri için yeterli zaman verilir. İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır. İşveren hizmet aldığı kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgi verir. Bu kişi veya kuruluşlar, işçiler ve bu işçilerin işverenleri hakkındaki gerekli bilgilere de ulaşabilmelidirler.

İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere: Görevlendirilen kişiler gerekli nitelik, bilgi ve beceriye sahip olmalı, mesleki bilgi ve donanıma sahip olmalı görevlendirilen kişilerin sayısı; işyerinin büyüklüğü, maruz kalınabilecek tehlikeler ve işçilerin işyerindeki dağılımı dikkate alınarak, koruyucu ve önleyici çalışmaların organizasyonunu yapmaya ve yürütmeye yeterli olmalıdır. Ancak işverenin yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanıma sahip olması halinde, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve işçi sayısı dikkate alınarak sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.

2.1.2. İlk Yardım, Yangınla Mücadele, Kişilerin Tahliyesi Ciddi ve Yakın Tehlike

İşveren; işyerinin büyüklüğünü, yapılan işin özelliğini ve işyerinde bulunan işçilerin ve diğer kişilerin sayısını dikkate alarak; ilkyardım, 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.

İşveren, ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

İşveren; ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan tüm işçileri, tehlikeler ile bunlara karşı alınmış ve alınacak önlemler hakkında mümkün olan en kısa sürede bilgilendirir.

Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda, işçilerin işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılarak güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli talimatı verir ve gerekeni yapar. Ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında, zorunlu kalınması halinde, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler hariç, işçilerden çalışmaya devam etmelerini istemeyecektir. Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçiler bu hareketleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmeyecek ve herhangi bir zarar görmeyecektir.

İşveren, işçilerin 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.

İşçiler, kendi görevlerini yapmakta ihmal veya kusurlu davranışları olmadıkça bu hareketlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemezler.

2.1.3. İşçilerin Bilgilendirilmesi

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla; işveren, işyerinin büyüklüğüne göre; İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında, yangın

ve ilkyardım için , işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında, işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

İşveren, işyerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görev ve sorumluluğu bulunan işçilerin veya temsilcilerinin bu görevlerini yürütebilmeleri için; risk değerlendirmesi sonuçlarına ve alınan koruyucu önlemlerle ilgili bilgilere, iş kazası kayıtları ve raporlarına, ilgili kuruluşlarca yapılan denetim sonuçlarına ulaşabilmelerini sağlar.

2.1.4. İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımın Sağlanması

İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdür.

İşveren; sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında, ilk yardım ve yangınla mücadelede görevlendirilecek kişilerin seçiminde, mevcut risklerin belirlenmesi ve alınacak önlemlerin belirlenmesinde, işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında, yeni ekipman kullanımı, metot değişikliğine gidildiğinde alınacak eğitimlerin belirlenmesinde işçinin ve temsilcilerinin görüşlerini alma yükümlülüğündedir.

İşverenin, İSİG yönünden işçinin görüşlerini dikkate almasının yanı sıra İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir ve bu taleplerinden dolayı diğer çalışanlara göre dezavantajlı duruma düşmezler. Bu temsilcilerin, İSİG yönünden gerekli çalışmaları yapmaları için gerekli zaman ve olanaklar işveren tarafından verilmeli ve bunun için harcadıkları zaman normal çalışma süresinden sayılarak ücreti ödenir ve bu temsilciler alınan önlemleri yetersiz gördükleri takdirde Çalışma Bakanlığına başvurma hakkına sahiptirler.

2.1.5. İşçilerin Eğitimi

İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle; İşe başlanmadan önce, Çalışma yeri veya iş değişikliğinde, İş ekipmanlarının değişmesi halinde, Yeni teknoloji uygulanması halinde, yapılır. Bu eğitimlerin değişen ve yeni ortaya çıkabilecek risklere uygun olarak ve gerektiğinde periyodik olarak tekrarlanması gerekir (Bknz. : 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı resmi gazete “İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yönetmeliği” Madde:12).

Başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen işçilere de aynı eğitimlerin verilmesinden İşveren sorumludur. Ayrıca sağlık ve güvenlikle ilgili olarak özel görev verilen işçilere, (Örneğin: İlk Yardım Eğitimi , Yangın eğitimi, v.b...) Yetkili kurumlarca düzenlenen eğitimlerin verilmesinden İşveren sorumludur. İşçilerin Eğitim için harcadıkları zaman, çalışma süresinden sayıldığından, ücret ödemesi işverence tam yapılır.

2.2. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İşveren ; İşyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapmalı, risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar vermeli, üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları ile ilgili kayıt tutmalı ve işçilerin uğradığı iş kazaları ile ilgili rapor hazırlamalıdır.

İşveren; İSİG’ e yönelik çalışmalar ve değerlendirmelerle ilgili kayıt ve dokümanların hazırlanması, koruyucu önlemler ve kullanılması gereken ekipmanlarla ilgili belgelerin düzenlenmesi, ve İş Kazası raporları, işyerinin büyüklüğü ve yapılan işin niteliğine göre, Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde hazırlamakla yükümlüdür.

2.3. Mevzuatta Yer Alan Dzenlemelerde İşverenin Yüklölükleri

Mevzuatımızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili oldukça geniş düzenlemeler bulunmaktadır. Öncelikle işveren tarafından, işçinin sağlığı ve güvenliği ile ilgili önlemleri alması yönündeki hükümler emredici hukuk kuralı niteliğindedir. Bu kurallar sadece İş Kanunu ve İSİG Yönetmeliğinde değil, hukuk düzenin farklı kanunlarında da yer almaktadır.

Borçlar Kn.md.332/I'de de işyerinde alınması gereken önlemlere ilişkin yüklölükler düzenlenirken, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 1 ve 2'nci md.'lerinde de aynı yönde tamamlayıcı düzenlemeler bulunmaktadır.Ayrıca Umumi Hıfzısıhha Kn. 179.md.'sinde belirtildiği gibi iş yerlerinde yatma ve sağlık şartları ile olası hastalıklara engel olabilmek, iş kazalarını önlemek için bulundurulması gerekli araç ve gereçlerin ne olduğunu belirlemek amacı ile ilgili bakanlığın tüzük çıkarmalarını öngörmektedir [Çelik,1988:137].

3. ÖZEL KOŞULLARDA YER ALAN İŞYERLERİNDE İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca yayınlanan Yönetmeliklere göre İşverenin genel yükümlülükleri aşağıda başlıklar altında açıklanmıştır.

3.1. Yer Altı ve Yer Üstü Maden İşletmelerinde

Yeraltı ve yerüstü maden işyerlerinde, işveren; İşçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla; çalışma yerlerini, işçilerin işlerini yaparken kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlamak, buna göre inşa etmek, teçhiz ettirmek, ve bakımı yapmakla yükümlüdür. İşyerinde yapılacak her türlü çalışmayı , yetkili kişinin nezaretinde ve sorumluluğu altında yaptırmalıdır. Özel riski bulunan işler yalnızca konunun uzmanı kişiler tarafından ve talimatlara uygun olarak yaptırılmalıdır.

İşveren, tüm güvenlik talimatlarını işçilerin anlayacağı şekilde hazırlamalı, yeterli ilk yardım donanımı sağlamalı, düzenli aralıklarla gerekli güvenlik tatbikatı yaptırmalıdır.

İşveren, 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6, 9 ve 10 uncu maddelerinde belirtilen hükümler doğrultusunda "sağlık ve güvenlik dokümanı" hazırlanmasını ve güncellenmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu dokümanda; işçilerin işyerinde maruz kalabilecekleri risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi, alınacak önlemler, çalışma yerlerinin ve ekipmanın güvenli şekilde düzenlenmesi, kullanılması ve bakımının yapılması, hususunda bilgiler yer almalıdır.

Aynı işyerinde birden çok işletmeye ait işçilerin bulunması durumunda, her işveren kendi kontrolü altındaki işlerden sorumludur.

Tüm işyerinden sorumlu olan işveren, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması ile ilgili tedbirlerin uygulanmasını koordine edecek ve kendisine ait sağlık ve güvenlik dokümanında koordinasyonun amacını ve bu koordinasyonu sağlamak için alınacak önlemleri ve uygulanacak yöntemleri belirlemekle ve ciddi veya ölümlü sonuçlanan iş kazalarını ve ciddi tehlikeli olayları en geç iki iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür.

3.2. Sondajla Maden Çıkarılan İşyerlerinde

Sondajla maden çıkarılan işyerlerinde, işveren ; işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak amacıyla; çalışma yerleri, işçilerin işlerini yaparken kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmayacak şekilde tasarlamak, teçhiz ettirmek, hizmete almak, işletmek ve bakımı yaptırmakla yükümlüdür.

İşveren, Yer altı ve yer üstü maden işletmelerinde olduğu gibi, sondajla maden çıkarılan işyerlerinde de özel riski bulunan işleri yalnızca konunun uzmanı kişilere yaptırmakla, tüm güvenlik talimatları işçilerin anlayacağı şekilde hazırlamakla, uygun ve yeterli ilk yardım donanımı sağlamakla, düzenli aralıklarla güvenlik tatbikatları yaptırmakla yükümlüdür.

İşveren, 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 6, 9 ve 10 uncu maddelerinde belirtilen hususları kapsayan "sağlık ve güvenlik dokümanı" hazırlamak ve bu dokümanda; işçilerin işyerinde maruz kalabilecekleri risklerin belirlemek ve değerlendirmek, yükümlülüğündedir ve işyerinde önemli değişiklikler veya ilave yapıldığında, yenilenmelidir.

Sondajla maden çıkarılan işyerlerinde işverenin yükümlülükleri, yer altı ve yer üstü maden çıkarılan işyerlerindeki yükümlülüklerle çok benzer niteliktedir ve bu benzerlik ; İşverenin, işyerinde meydana gelen iş kazalarını ve önemli tehlike yaratan olayları en geç iki iş günü içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili bölge müdürlüğüne bildirme yükümlülüğünde de kendini göstermektedir.

3.3. Elle Taşıma İşlerinde

İşveren; işyerinde yüklerin elle taşınmasına gerek duyulmayacak şekilde, iş organizasyonu yapmak ve yükün uygun yöntemlerle, özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda, Elle Taşıma İşleri Yönetmeliğinin Ek-I'deki hususları dikkate alarak elle taşımadan kaynaklanan riski azaltmak için uygun yöntemler kullanılmasını sağlamak ve gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.

3.4. Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda

İşveren, kimyasal maddelerle çalışmalarda, işçilerin bu maddelere maruziyetini önlemek, bunun mümkün olmadığı hallerde en aza indirmek ve tehlikelerinden korumak için gerekli tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Ayrıca risk değerlendirmesi yapmak ve işçileri bilgilendirip, çalışma koşulları ile ilgili gerekli eğitimleri vermek, özel koruyucu ve önleyici tedbirler almak, kaza ve acil durumlarla ilgili düzenlemeler yapmak zorundadır.

3.5. Kanserojen Ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda

Kanserojen ve Mutajen Maddelerle çalışan işyerlerinde işverenler, çalışma şartları ve maruziyet şekli ve derecesini dikkate alarak Risk Değerlendirmesi yapmak ve bu değerlendirmeleri düzenli periyotlarla tekrar etmek zorundadır. Mutajen, Genetik materyal (DNA) üzerinde hasar ya da değişiklik meydana getirebilen kimyasal maddelerdir.

İşveren, teknik olarak mümkün olduğu hallerde, işçilerin sağlığı ve güvenliği açısından kullanım koşullarında tehlikesiz veya daha az tehlikeli madde, karışım veya proses kullanarak işyerindeki kanserojen veya mutajen maddelerin kullanımını azaltmak ve yapılan malzeme değişikliklerini Çalışma bakanlığına bildirmek zorundadır.

İşveren, Kanserojen veya mutajen maddelerle yapılan çalışmalarda maruziyetin önlenmesi ve azaltılması için : Kanserojen veya mutajen madde veya karışımların veya bu maddelerin kullanıldığı prosesin değiştirilmesinin teknik olarak mümkün olmadığı hallerde, bu maddelerin üretiminde ve kullanılmasında teknik imkanlara göre tam kapalı sistemler kullanılmasını sağlamak, Kapalı sistemle çalışmanın teknik olarak mümkün olmadığı hallerde çalışanların maruziyeti mümkün olan en az düzeye indirmek, Çalışanların kanserojen veya mutajen maddelere maruziyetini, kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmada alınması gereken Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinin Ek-III'de verilen sınır değerleri aştırmamakla yükümlüdür.

Ayrıca Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmada alınması gereken Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğine göre; İşveren kanserojen veya mutajen maddelerin kullanıldığı işlerde; Çalışma Bakanlığınca istenildiği takdirde, İşyerinde kanserojen veya mutajen maddelerin kullanıldığı prosesler ve/veya işlemler ile bu maddelerin kullanılma nedenini, Kanserojen veya mutajen maddeler ve preparatları ile bunları içeren maddelerin işyerinde üretilen ve kullanılan miktarını, Maruz kalan işçi sayısını, Alınan koruyucu önlemleri, Kullanılan koruyucu araç ve gerecin türünü, Maruziyet şekli ve düzeyini, İkame yapılıp yapılamadığını bildirmek zorundadır.

İşveren, Çalışanların yüksek düzeyde maruziyetine neden olabilecek beklenmedik bir olay veya kaza halinde; çalışanlara durum hakkında derhal bilgi vermek, durum normale dönünceye kadar; etkilenmiş alana sadece bakım ve onarım işçilerinin girmesini sağlamak ve bu işçilere gerekli koruyucu ekipmanları tedarik etmek zorundadır. Ayrıca işveren risklerle ilgili olarak işçilerine gerekli bilgilendirmeyi yapmak, görüş ve önerilerini almak ve çalışma koşulları ile ilgili gerekli eğitimleri vermek, işçilerin periyodik sağlık kontrollerini yaptırmak, maruziyet ortadan kalksa dahi verileri ilgili yönetmelikte belirtilen süre zarfında saklamak yükümlülüğündedir.

3.6. Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinde Çalışmalarda

Patlayıcı Ortamların tehlikelerinde çalışmalarda işveren , patlamaların önlenmesi ve patlamadan korunma, patlama olasılığı olan bölgelerin sınıflandırılması, risklerin değerlendirilmesi, işyerini güvenli hale getirilmesi, koordinasyonun sağlanması ve kullanılacak ekipmanların belirlenmesi ile ilgili çeşitli önlemler alma yükümlülüğündedir. Bunları ayrı başlıklar altında şu şekilde ele alabiliriz;

3.6.1. Patlamaların Önlenmesi ve Patlamadan Korunma

Patlamaların önlenmesi ve bunlardan korunmayı sağlamak amacıyla işveren, patlayıcı ortam oluşmasını önlemek, yapılan işlemlerin doğası gereği patlayıcı ortam oluşmasının önlenmesi mümkün değilse patlayıcı ortamın tutuşmasını önlemek, işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlayacak şekilde patlamanın zararlı etkilerini azaltacak önlemleri almak.yükümlülüğündedir.

3.6.2. Patlama Riskinin Değerlendirilmesi

İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde belirtildiği şekilde işyerinde risk değerlendirmesi yaparken patlayıcı ortamdan kaynaklanan özel risklerin değerlendirmesinde; patlayıcı ortam oluşma ihtimali ve bu ortamın kalıcılığını, statik elektrik de dahil tutuşturucu kaynakların bulunmasını, aktif ve etkili hale gelme ihtimallerini, işyerinde bulunan tesis, kullanılan maddeler, prosesler ile bunların muhtemel karşılıklı etkileşimlerini, olabilecek patlamanın etkisinin büyüklüğünü dikkate alarak risk değerlendirmesi yapma yükümlülüğündedir.

3.6.3. İşyerinin Güvenli Hale Getirilmesi

İşveren; işçilerin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliği için tehlikeli patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde güvenli çalışma şartlarını sağlamak, işçilerin sağlık ve güvenliği için tehlikeli patlayıcı ortam oluşma ihtimali olan yerlerde, yapılan risk değerlendirmesi sonucuna göre çalışma süresince uygun teknik yöntemlerle bu kısımların gözetim altında tutulmasını sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük, risk değerlendirmesinin temel ilkeleri ve Parlayıcı Ortamların tehlikelerinde çalışanların korunması hakkındaki Yönetmeliğin 5 inci maddesinde belirtilen hususlarla da örtüşmektedir.

3.6.4. Koordinasyon Görevi

Bir işyerinde birden fazla işverene ait çalışan bulunması durumunda, her işveren kendi kontrol alanına giren tüm hususlardan sorumludur.

İşverenlerin, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde belirtilen sorumlulukları saklı kalmak kaydı ile yasal olarak işyerinin tümünden sorumlu olan işveren, Parlayıcı Ortamların tehlikelerinde çalışanların korunması hakkındaki Yönetmeliğin 10 uncu maddesinde belirtilen Patlamadan Korunma Dokümanında öngörülen, çalışanların sağlık ve güvenlikleri ile ilgili önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasını koordine etme yükümlülüğündedir.

3.6.5. Patlayıcı Ortam Oluşabilecek Yerlerin Sınıflandırılması

İşveren; patlayıcı ortam oluşması ihtimali olan yerleri sınıflandırmak, sınıflandırılmış olan bölgelerde asgari gereklerin uygulanmasını sağlamak ve İşçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye atabilecek miktarda patlayıcı ortam oluşabilecek yerlerin girişine uyarı işaretleri koymak yükümlülüğündedir.

3.6.6. Patlamadan Korunma Dokümanı

İşveren, Patlama riskinin belirlendiği ve değerlendirildiği, işyerinde sınıflandırılmış yerlerin belirlendiği, asgari gereklerin uygulanacağı yerlerin belirtildiği, kullanılan iş ekipmanlarının belirlendiği, yazılı olarak “Patlamadan Korunma Dokümanı” hazırlamak la yükümlüdür.

Patlamadan korunma dokümanı, işin başlamasından önce hazırlanacak ve işyerinde, iş ekipmanında veya organizasyonunda önemli değişiklik, genişleme veya tadilat yapıldığında yeniden gözden geçirilerek güncelleştirilecektir.

3.6.7. İşyerleri ve İş Ekipmanları İçin Özel Gereker

Patlayıcı ortam oluşma ihtimali bulunan işyerlerinde, işverenler ; Parlayıcı Ortamların tehlikelerinde çalışanların korunması hakkındaki Yönetmelikte yer alan tüm şartları 30/06/2006 tarihine kadar yerine getirmekle ve işyeri eklentilerinde de aynı şartları yerine getirmekle yükümlüdür.

3.7. Asbestle Çalışmalarda

26 Aralık 2003 tarihinde ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik önlemleri Yönetmeliğine göre işverenin yükümlülükleri aşağıda açıklanmıştır. Asbest, Tremolitin bozulmasından oluşan, lifli, kırılmadan bükülebilen ve ateşte niteliği değişmeyen bir mineraldir.

3.7.1. Risk Değerlendirmesi

İşveren, asbest tozuna maruziyet riski bulunan çalışmalarda, asbestin türü ve fiziksel özellikleri ile çalışanların maruziyet derecesini dikkate alarak risk değerlendirmesi yapmakla yükümlüdür. İşyerinde yapılan risk değerlendirmesi sonucunda:

a) İşçilerin maruziyetinin düşük seviyede ve nadir olması ve risk değerlendirmesinde çalışılan ortam havasındaki asbest miktarının belirlenmiş sınır değerinin altında olduğunun ortaya çıkması halinde, 26 Aralık 2003 tarihinde ve 25328 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve güvenlik önlemleri Yönetmeliğinin 6 ncı, 19 uncu ve 20 nci madde hükümleri, aşağıda belirtilen işlerde uygulanmayabilir;

- 1) Sadece, kolay kırılmayan malzeme ile çalışılan, geçici ve kısa süreli tamir ve bakım işlerinde,
- 2) Asbest liflerinin sıkı şekilde bağlı olduğu malzemenin bozulmadan ve parçalanmadan uzaklaştırılması işlerinde,
- 3) İyi durumdaki asbestli malzemenin paketlenmesi işlerinde,
- 4) Ortam havasının izlenmesi ve kontrolü işleri ile malzemelerde asbest bulunup bulunmadığının tespiti için örnek alınması işlerinde.

b) Risk değerlendirmesi yapılırken işçiler veya temsilcilerinin görüşleri alınacaktır. Gerek görüldüğünde ve kullanılan asbestli malzemenin değişmesi halinde risk değerlendirmesi yeniden yapılacaktır.

3.7.2. Çalışma Bakanlığına Bildirim Yükümü

İşveren, bu Yönetmelik kapsamına giren işyerini çalışmaya başlamadan önce Bakanlığa; İşyerinin adresini, kullanılan veya işlenen asbestin türü ve miktarını, yapılan işler ve kullanılan prosesleri, çalışan işçi sayısını, işe başlama tarihi ve işin süresini, çalışanların

maruziyetini önlemek için alınan tedbirleri, bildirmekle yükümlüdür. İşçiler de bakanlığa yapılan bildirimleri istediği takdirde görme hakkına sahiptir.

3.7.3. Kullanım Yasağı

Asbestin püskürtülerek (sprey) kullanılması ve asbest içeren, yoğunluğu 1 gr/cm³'den az olan, yalıtım veya ses yalıtımı malzemesi ile çalışılması yasaktır.

Asbestin kullanılması ve pazarlanması ile ilgili yürürlükteki diğer mevzuata aykırı olmamak şartıyla; asbestin çıkarılması, asbest ürünlerinin veya asbest ilave edilmiş ürünlerin üretimi ve işlenmesi sırasında işçilerin asbest liflerine maruz kalabileceği işler yasaktır.

Ancak, asbest içeren malzemenin yıkımı, sökümü ve ayırma gibi işlemlerden kaynaklanan asbestli ürünlerin atılması için yapılan işler hariçtir.

3.7.4. Limit Değerlerin Aşılmasının Önlenmesi

Asbest ve asbestli malzemelerle yapılan çalışmalarda, işçilerin bu malzemelerden çıkan toza maruziyetini en aza indirmek ve her durumda asbestin ortam havasındaki miktarının limit değeri aşmaması için işveren; önlem alma yükümlülüğündedir. Bu önlemler; asbest ve asbestli malzemelerle yapılan çalışmaların mümkün olan en az sayıda işçi ile yapılması , çalışma sisteminin asbest tozu çıkarmayacak şekilde, bu mümkün değilse çıkan tozun ortama yayılması önlenecek şekilde tasarlanması, asbest içeren çalışmaların yapıldığı yerlerin ve ekipmanın, temizlik ve bakım işlerinin düzenli ve etkili şekilde yapılmasına elverişli olması, asbest veya toz çıkaran asbestli malzemelerin , sızdırmaz uygun paketler içerisinde taşınması ve diğer malzemelerden ayrı olarak depolanması , asbest içeren atıkların derhal toplanarak içinde asbest olduğunu gösterecek şekilde etiketlenmesi, sızdırmaz, paketler içinde en kısa zamanda

işyerinden uzaklaştırılması ve ilgili mevzuata uygun şekilde yok edilmesi şeklinde düzenlenmelidir.

3.7.5. Asbest Ölçümlerini Yaptırma Yükümü

İşveren; asbest ölçme ve numune alma işlemlerini yaptırmakla yükümlüdür. Buna bağlı olarak işyerinde düzenli olarak asbest lifi ölçümleri yapılmalı, bu numunelerin seçiminde mazuriyeti gösterme oranına dikkat edilmeli, numune alınırken işçilerin veya temsilcilerinin görüşleri alınmalı, numune analizinin uygun araç gereçlerle donatılmış laboratuarlarda yapılmalı, numune alma süresinin, ölçüm veya zaman ağırlıklı hesaplama ile 8 saatlik çalışma süresinde (bir vardiya) işçinin maruziyetini belirleyecek şekilde olmalı, ve lif sayımı, faz-kontrast mikroskobu (PCM) kullanılarak Dünya Sağlık Teşkilatı'nın 1997 tarihinde tavsiye ettiği metotla veya eşdeğer sonuçları veren başka bir metotla yapılmalıdır.

3.7.6. Sınır Değer ve Sınır Değerin Aşılması Durumunda Yükümü

İşveren, işçilerin maruz kaldığı havadaki asbest konsantrasyonunun, sekiz saatlik zaman ağırlıklı ortalama (TWA) değerinin 0,1 lif/cm³'ü geçmemesini sağlama yükümlülüğündedir. Bu değer aşılması halinde ise işveren; sınır değer aşılmasının nedenleri tespit etmek, asbest konsantrasyonunun bu değer altına inmesi için gerekli önlemleri almak, işçilerin korunması için uygun önlemler alınıncaya kadar etkilenmiş alanda çalışma yasaklamak, alınan önlemlerin yeterli olup olmadığını belirlemek için ortam havasında yeniden asbest konsantrasyonu ölçümü yaptırmakla yükümlüdür.

Maruziyetin diğer önlemlerle azaltılmasının mümkün olmadığı ve ancak solunum sistemi koruyucusu kullanılarak sınır değere uyumun mümkün olduğu hallerde, işveren; işçilerin koruyucu ile çalışmalarını süreklilik arz etmeyecek ve her bir işçinin çalışacağı azami süreyi önceden belirleyecek şekilde düzenlemelidir.

3.7.7. Yıkım ve Tamir-Bakım İşleri ve Söküm ve Yıkım İşleri

İşveren yıkım veya tamir bakım işlerine başlamadan önce, asbest içerebilecek malzemeleri belirlemek için bina veya tesis sahibinden de bilgi alarak gerekeni yapacaktır.

Teknik önlemler alınmasına rağmen, havadaki asbest konsantrasyonunun sınır değeri aşabileceği yıkım, söküm, uzaklaştırma, tamir ve bakım gibi belirli işlerde; işçilerin korunması için işveren; uygun solunum sistemi koruyucusunu ve diğer kişisel koruyucu ekipman ile bunları kullanacak işçileri belirlemek, sınır değerin aşılması ihtimali olan yerlere uyarı levhası koymak, asbest veya asbestli malzemeden çıkan tozun tesis veya çalışma alanı dışına yayılmasını önlemek, yükümlülüğündedir.

3.7.8. Eğitim

İşveren, asbest içeren tozlara maruz kalan veya kalma ihtimali bulunan bütün işçilere uygun ve yeterli eğitimi sağlamak zorundadır. Bu eğitim; belirli aralıklarla tekrarlanmalı ve işçilere maddi bir yük getirmemelidir, işçilerin kolayca anlayabileceği şekilde yapılmalı, korunma ve güvenlik yönünden işçilerin gerekli bilgi ve beceriyi kazanmalarını sağlayacak nitelikte olmalıdır.

3.7.9. Genel Güvenlik Önlemleri Alma Yükümü

Asbest veya asbestli malzemeyle yapılan çalışmalarda işveren aşağıda maddelerle belirtilen asgari güvenlik önlemlerini almakla yükümlüdür.

Asbestle çalışılan;

- Yerler açıkça işaretlenecek ve uyarı levhaları konulacaktır.
- Bu yerlere, görevli olanlar dışındaki işçilerin girmesi önlenecektir.
- Yerlerde sigara içilmesi yasak olan alanlar belirlenecektir.

- Yeme içme için ayrılan yerlerde asbest tozu ile kirlenme riski bulunmayacaktır.
- Asbestle çalışılan işyerlerinde;
- İşçilere uygun koruyucu iş elbiseleri verilecektir.
- Koruyucu elbiseler işyeri dışına çıkarılmayacaktır. Elbiseler işyerinde veya bu tür temizlik işlerinin yapıldığı yerlerde temizlenecek, ancak elbiseler işyerinden kapalı kaplar içerisinde çıkarılacaktır.
- Koruyucu elbiseler ile işçilerin kendilerine ait elbiseler ayrı ayrı yerlerde muhafaza edilecektir.
- İşçilere uygun el ve yüz yıkama yerleri, tozlu işlerde duş sağlanacaktır.
- Kullanılan koruyucu malzemeler, özel olarak belirlenmiş yerlerde saklanacak, her kullanımdan sonra kontrol edilip temizlenerek, tamir ve bakımı yapılacaktır.

3.7.10. Diğer Yükümlülükleri

İşveren asbestle çalışma ile ilgili her türlü çalışmadan, verilerden, değişikliklerden ve sonuçlarından İşçileri veya Temsilcilerini bilgilendirmek zorundadır. İşçilerin işe başlamadan önce sağlık kontrollerini yaptırmak ve periyodik olarak sağlık gözetiminde tutmak zorundadır. İşveren, asbest veya asbestli malzeme ile çalışanların yaptıkları işleri, çalışma süresini ve maruziyet miktarını belirten kayıtları tutmak zorundadır.

3.8. Yapı İşlerinde

İşveren, yapı işyerindeki çalışmalarda, ve aşağıda belirtilen maddeleri yerine getirmek yükümlüdür. Bunlar; yapı alanının düzenli tutulmasından ve yeterli temizlikte olmasından, yapı işlerinde çalışma yerlerinin, yol ve geçiş yerlerinin belirlenmesinden, malzeme kullanımının ve taşıma şartlarının düzenlenmesinden, tesis ve ekipmanı kullanmaya başlamadan önce ve sonrasında periyodik olarak teknik kontrol ve bakımının yapılmasından, depolama yerlerinin belirlenmesinden, atık ve artıkların uzaklaştırılmasından sorumludur. İşverenin bu sorumluluğu, İş Sağlığı ve Güvenliği

Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesinde belirtilen hususlara uyma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

3.9. Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda

23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Ekranlı araçlarla çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında yönetmelik gereğince İşveren, çalışma merkezlerinde, ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan zorlayıcı travmalara neden olabilecek riskleri belirlemek ve bu riskleri ortadan kaldıracak veya en aza indirecek sağlık ve güvenlik önlemlerini almak , ekranlı araçlarla ilgili olarak işçileri bilgilendirmek ve ekranlı araçlarla çalışanlara, işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitimi vermek ve bu eğitimler periyodik olarak tekrarlamak yükümlülüğündedir. İşveren, 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 sağlamalıdır. İşveren, çalışanların ve temsilcilerinin İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nde belirtildiği şekilde görüş ve önerilerini dikkate almalı ve katılımlarını sağlamalıdır. Ekranlı araçlarla çalışmalarda işçilerin gözleri; ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce, düzenli aralıklarla ve ekranlı araçla çalışmalardan kaynaklanacak görme zorluğu olduğunda sağlık kontrolünden geçirilmelidir. Ayrıca işveren gerekli koruyucuyu işçiye temin etme yükümündedir.

4. 4857 SAYILI İŞ KANUNU UYARINCA YAYIMLANAN DİĞER SAĞLIK VE GÜVENLİK KOŞULLARI İLE İLGİLİ YÖNETMELİKLERCE İŞVERENİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

4.1. Kişisel Koruyucu Kullanımı

4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesi uyarınca çıkarılan ve 11/2/2004 tarihli,25370 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, “Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik”, gereğince İşveren, riskleri, toplu korumayı sağlayacak teknik önlemlerle veya iş organizasyonu ve çalışma yöntemleriyle önleyemediği veya tam olarak sınırlandıramadığı durumlarda Kişisel koruyucu donanım kullandırmalıdır. Bu kişisel koruyucular Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği hükümlerine uygun olarak tasarlanmış ve üretilmiş olmalıdır. Ayrıca kullanılan koruyucu donanımlar; Kendisi ek risk yaratmadan ilgili riski önlemeye uygun, işyerinde varolan koşullara uygun, kullanan işçinin sağlık durumuna ve ergonomik gereksinimlerine uygun, gerekli ayarlamalar yapıldığında kullanana tam uyacak nitelikte, birden fazla riskin bulunduğu ve aynı anda birden fazla kişisel koruyucu donanımın kullanılmasının gerektiği durumlarda, bu kişisel koruyucu donanımların bir arada kullanılmasına uyumlu özellikte olmalıdır. Kişisel koruyucu seçiminde de işveren, kullanım süresine, risk derecesinin ve maruziyetin sıklığına ve işçinin çalıştığı yerin özelliklerine dikkat etmeli ve koruyucu seçiminde işçilerin veya temsilcilerin görüşlerini almak zorundadır.

İşveren, işçiyi kişisel koruyucu donanımları hangi risklere karşı kullanacağı konusunda bilgilendirme ve kullanımı ile ilgili gerekli eğitimleri verme yükümlülüğündedir.

4.2. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Önlemler

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsayan ve 10/2/2004 tarihli, 25369 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik gereğince bu yönetmeliğin yayınlandığı

tarihten sonra yapılan işyerlerinde yönetmeliğin Ek-I de yar alan asgari sağlık güvenlik koşulları sağlanmalıdır. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce kurulmuş olan işyerleri, yönetmeliğin Ek-II' de belirtilen sağlık ve güvenlik koşullarını, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra 6 (altı) ay içinde yerine getirmekle yükümlüdür. İşveren, Acil çıkış yolları ve kapıları her zaman kullanılabilir durumda tutmalı, İşyeri ile ekipman, araç-gereçlerin düzenli olarak teknik bakımlarını yaptırmalı, çalışanların sağlık ve güvenlikleri için tehlikeli olabilecek aksaklıklar en kısa zamanda gidermelidir. İşyeri ile ekipman, araç-gereçler, özellikle havalandırma sistemleri uygun hijyen şartları sağlanacak şekilde düzenli olarak temizletilmeli ve alınan güvenlik önlemleri ile ilgili işçilere yeteli bilgilendirme yapılmalıdır.

4.3. İş Ekipmanlarının Kullanımı

4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenen ve 11/2/2004 tarihli,25370 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan; İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği gereğince işveren, işyerinde kullanılacak iş ekipmanının yapılacak işe uygun olması ve bu ekipmanın işçilerin sağlık ve güvenliğine zarar vermemesi için gerekli tüm tedbirleri almak, iş ekipmanının ilgili Yönetmeliğin Ek-I' inde belirlenen asgari gereklere uygun olmasını sağlamak, ilk kez kullanılan ekipmanların ilk kullanımının uzman kişilerce yapılmasını sağlamak, kullanılan iş ekipmanlarının periyodik olarak kontrol ve bakımlarını yaptırmak, ekipmanların kullanımı ile ilgili işçilere eğitim vermek, kullanımının yaratacağı tehlike, risk ve kullanım şekli ile ilgili gerekli bilgilendirmeyi işçilere yapmak ve işçilerin görüşlerini almak zorundadır.

4.4. İşyeri Sağlık Birimi ve İşyeri Hekimlerinin Çalışma Esasları

10/06/2003 tarihli ve 25134 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 81 inci maddesine dayandırılarak, 16 Aralık 2003 tarihli ve 25318 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan "İşyeri Sağlık

Birimleri ve İşyeri Hekimleri Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” gereğince İşverenler, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bir sağlık birimi kurmak zorundadırlar. İşverenler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere; işyerinin risk grubuna ve işçi sayısına göre bir veya daha fazla işyeri hekimi görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, donanım ve personeli temin etmekle yükümlüdürler. İşverenler, işyerinde görev yapan işyeri hekiminin adı, soyadı, adresi, çalışma saatleri ile yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları bilgilendirmekle yükümlüdürler. İşverenler, işyeri hekiminin görevini etkili bir şekilde yürütebilmesi amacıyla gerekli planlama ve düzenlemeler yapmasına ve mesleği ile ilgili gelişmeleri izlemesine imkan sağlamalıdır. İşyeri sağlık hizmetlerinin yürütümünden işveren sorumludur.

4.5. Titreşim Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren ve mekanik titreşime maruz kalma riski bulunan tüm işyerlerinde uygulanana ve 4857 sayılı İş Kanununun 78. maddesine dayandırılarak, 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Titreşim Yönetmeliğine göre işveren, maruziyet sınır değerleri ve maruziyet etkin değerlerine uymak, İşyerlerinde mekanik titreşime maruziyetten kaynaklanan risklerin belirlenmesi ve değerlendirilmesi sağlamak, mekanik titreşime maruziyetin *önlenmesi* veya azaltılması için gerekli tedbirleri almak, alınan önlemler, var olan risklerle ilgili olarak işçileri bilgilendirmek ve gerekli eğitimleri vermek, düzenli olarak işçileri sağlık gözetiminde tutmak yükümlülüğündedir (Detaylı bilgi için bknz. Titreşim Yönetmeliği Madde 1 ve devamı).

4.6. Gürültü Yönetmeliği

4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenen, 23 Aralık 2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan, Gürültü Yönetmeliği gereğince işveren, işyerlerinde gürültüden kaynaklanan risklerin belirlemek, değerlendirmek, ve gürültü ölçümlerini yaptırmak, kullanılan yöntemlerin ve aygıtların, mevcut koşulların, gürültü maruziyet süresine ve çevresel faktörlere uygun olmasını sağlamak zorundadır. Gürültüden kaynaklanan maruziyetin önlenmesi veya azaltılması için; Teknik gelişmelere uygun önlemler almak, gürültüye maruziyetten kaynaklanan riskleri kaynağında yok etmek veya en aza indirmek, bu maruziyeti azaltmak için farklı çalışma yöntemleri seçmek, en az gürültü yapan ekipmanlar kullanırmak, ve bu ekipmanların eğitimini vermek, gürültü maruziyetinin risk değerlemelerini yapmak, tüm işçilere özellikle gürültünün maruziyet sınırını aşan bölümlerde çalışan işçilere gerekli koruyucu malzemeyi temin etmek, ve işçilerin düzenli olarak sağlık gözetimlerini yürütmek yükümlülüğündedir.

4.7. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Eleman Çalıştırma Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanununun 82 inci maddesine göre; 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde, işveren İş Güvenliğinden sorumlu Mühendis veya Teknik Eleman görevlendirmekle yükümlüdür. 4857 sayılı İş Kanununun 82 inci maddesine göre düzenlenen, İş Güvenliği ile Görevli Mühendis ve Teknik Elemanların Görev Yetkileri hakkındaki Yönetmelik gereğince işveren, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi, koruyucu hizmetlerin yürütülmesi için gerekli tedbirlerin belirlenmesi, bu tedbirlerin uygulanması ve uygulamaların izlenmesi işlerini yürütmek üzere, işyerinin risk grubuna ve personel sayısına bağlı olarak bir veya birden çok iş güvenliği uzmanı görevlendirmek ve bu görevlerin yapılması için gerekli yer, araç-gereç ve personeli temin etmekle yükümlüdür. Bu uzmanın çalışma koşulları ve yetkisi ile ilgili olarak işçilere bilgi

vermek, uzmanın etkili bir şekilde görevini yapmasını sağlamak, ve yeterli çalışma süresini temin etmekle de yükümlüdür.



5. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİNE AYKIRILIĞIN YOL AÇACAĞI SORUNLAR VE YAPTIRIMLAR

5.1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine Aykırılığı Yol Açacağı Sorunlar

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği önlemlerine uygun davranmamanın, öngörülen asgari şartlara uymamanın, risk değerlendirmesi yapmamanın, gerekli koruyucu ekipman ve malzeme temin etmemenin, azami maruziyet sınırlarını dikkate almamanın, işverene getireceği sorunlar vardır. Bu sorunlar, işçinin işyeri sınırları içerisindeyken, işveren tarafından verilen işi yerine getirdiği sıradan aniden meydana gelen ve işçiye zarar veren vaka olarak tanımladığımız İş Kazası, ve İşçinin yaptığı iş dolayısıyla iş yapış biçimi ve ya işi yerine getirdiği sırada etkilendiği çalışma koşulları nedeniyle, geçirdiği süreli ve ya sürekli iş görmezlik halini ifade eden Meslek hastalığı vakasıdır. Bu iki sorun detaylı olarak aşağıda açıklanmıştır [Avcı, 2003;770]

5.1.1. İş Kazası

En basit ifadeyle :“Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır” [Akyiğit, 2001:1451] Ancak iş kazası kavramı ile ilgili birçok tanım yer almaktadır. Buna göre İş Kazası:

- İş gören işe veya iş eğitimine giderken veya işletme içinde çalışırken veya çalışma araçlarının bakımını ve muhafazasını yaparken aniden olan, iş görene bedensel zarar veren bir olaydır.
- Önceden planlanmamış çoğu zaman, kişisel yaralanmalara, makinelerin, araç ve gereçlerin zarara uğramasına, üretimin bir süre durmasına yol açan bir olaydır” (Dünya sağlık örgütü)
- İşçinin iş süresince çalışma koşulları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine, araç, gereç ve malzeme nedeni ile uğradığı, iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü kaybettiği olaydır [Yılmaz,2003;21].

506 sayılı SSK Kanuna göre ise : Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arzaya uğratan olaydır [Alper, 2000;180].

Olayın İş kazası olarak değerlendirilmesi için;

- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asil işini yapmaksızın geçen zamanda
- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için geçen zamanda
- Sigortalının işverence sağlanacak bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirildiği sırada gerçekleşmesi gerekmektedir [Alper, 2000;182] .

5.1.1.1. İş Kazasının Nedenleri

- Malzemedden gelen nedenler
- Makine,teçhizattan gelen nedenler
- Çevreden gelen nedenler
- İnsandan gelen nedenler

5.1.1.2. İş Kazasının Sınıflandırılması

- Yöntem İş kazasının sınıflandırılması
- Ölümle sonuçlanan kaza
- Kayıp iş günlü kazalar
- İlk yardım gerektiren kaza

- Malzeme hasarlı kaza
- Kıl payı atlatılan olay [Yılmaz,2003;23].

5.1.1.3. İş Kazasının Maliyeti

İş kazasının işverene maliyeti, İş Sağlığı ve İş Güvenliğine aykırı davranmanın getirdiği sorunların en belirgin göstergesidir. İş Kazası işvereni, vaka gerçekleştiği andan itibaren toplamda artan bir maliyete sürükler. Bu maliyetleri başlıklar altında ele alırsak ;

5.1.1.3.1. Parasal Yönden

- Kaza anında yapılan ilk yardım masrafları,
- Kazalıya ödenen geçici ve sürekli iş göremezlik ödenekleri,
- Gerekli dinlenme süreleri için ödenen ücretin üçte ikisi,
- Kazalıya yada ailesine ödenen tazminatlar,
- Mahkeme giderleri,
- Ölümlü kazalarda uygulanacak cezai hükümlerin bedelleri,

5.1.1.3.2. Zaman Yönünden (Direkt)

Faaliyet	Süre (Dk)
- Olay Anı	5
- Arkadaşına Gösterir	10
- Sağlık Görevlisini Ziyaret	30
- Hastaneyi Ziyaret	240
- Arkadaşa Anlatma	60
- Rapor Formu Doldurma	60
- Form Kontrolü	10
- Komite toplantısı	60

Toplam=

425 dk (8 Saat) [Yılmaz,2003;26]

5.1.1.3.3. Zaman Yönünden (Dolaylı)

İş Gücü Kaybı;

- Kazalının çalışmaması nedeniyle
- Kazalıya yapılan ilk yardım nedeniyle
- Kazalının işyeri arkadaşlarının verdikleri aralar nedeniyle
- Usta ve yöneticilerin kazayı incelemek için kaybettikleri zaman nedeniyle
- Yaralı işçinin üzerindeki işi yeniden düzene koymak nedeniyle
- Yasal işlemler için kaybettikleri zaman nedeniyle

5.1.1.3.4. Üretim Yönünden

- Kaza sırasında üretime ara verilmesi nedeniyle
- Üretimin aksaması nedeniyle iş akım ve programındaki aksamalar
- Makinaların durması yada hasara uğraması nedeniyle
- Malzeme ve hammaddenin zarara uğraması nedeniyle
- Kazaya uğrayan işçinin işe dönmesi halinde verimdeki düşmeler nedeniyle

5.1.1.3.5. Siparişlerin Zamanında Karşılanamaması Yönünden

- Firmanın şöhret kaybı
- Geç teslim nedeniyle ödenen para cezaları
- Erken teslim halinde alınabilecek primden kayıplar
- Üst Makam ve Hükümetçe Yapılan Soruşturma Masraflar [Yılmaz,2003;27].

5.1.1.4. İş Kazası İle İlgili Kuramlar

Kazanın oluşmasına neden olan, etkileyen, faktörleri ortaya koymak, oluşumunu açıklamak ve ne şekilde sonuçlandığı ile ilgili fikirleri açıl原因an kuramlardır. Bunlar ;

5.1.1.4.1. Domino Kuramı

Bu kurama göre kazanın süreci; Kalıtsal sosyal çevre, insan hatası, güvensiz eylemler/mekanik veya fiziksel tehlikeler, kaza yaralanma şeklinde işler.

5.1.1.4.2. Kaza/Olay Kuramı

İnsan faktörleri teorisinin genişletilmiş bir halidir. Ek olarak; ergonomik yetersizlikleri, hatayapma kararı ve sistem hataları gibi yeni elemanları ortaya çıkarır.

5.1.1.4.3. Epidemiyoloji Kuramı

Teori (epidemiological theory), çevre faktörleri ve hastalık arasındaki ilişkiyi belirleme ve çalışma için kullanılan modellerin, çevre faktörleri ile kazalar arasındaki sebepsel ilişkinin açıklanmasında da kullanılabileceğini savunur.

5.1.1.4.4. Sistem Kuramı

Teori (system theory) bir kazanın oluşabileceği herhangi bir durumu, üç parçadan oluşan bir sistem olarak görür: İnsan, makine ve çevre.

5.1.1.4.5. Kombinasyon Kuramı

Bir tek teorinin tek başına bütün hadiseleri açıklayamayacağını savunur. Teoriye (combinationtheory) göre kazaların gerçek sebebi iki veya daha fazla modelin kombinasyonu ile elde edilebilir.

5.1.1.4.6. İnsan Faktörleri Kuramı

Bu teori (human factors theory) kazaları, eninde sonunda insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlar. Teori, insan hatasına yol açan üç önemli faktörü içerir: Aşırı yük, uygun olmayan tepki, yerinde olmayan faaliyetler [Yılmaz,2003;29]

5.1.1.5. İş Kazası Risk Değerlendirmesi – Örnek Çalışma

5.1.1.5.1. Politikanın Belirlenmesi

- Çevreye ve insana saygı
- Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını gözetmek
- Herkesi bu çalışmaya katmak
- Çalışanların sağlıklı ve güvenli yaşamasına destek olmak
- Enerji ve doğal kaynaklarımızı etkin kullanmak
- Yasal ve diğer gerekliliklere uymak
- Girdilerin temininde ve proseslerin geliştirilmesinde, sağlık, güvenlik ve çevresel etkileri göz önünde bulundurmak.

Buna göre, İSG Politikası:

- Bu politika T.C. İşçi Sağlığı ve iş güvenliği yasalarına ve mevzuatlarına uygun olarak, tüm çalışanların sağlık, güvenlik, çalışma ortamı açısından çalışılabilir bir iş ortamında olmalarını temin için oluşturulmuştur. Bu politika gereklerinin

yerine getirilebilmesi ve hedef ve taahhütlerin başarılabilmesi Genel Müdürdan en alt birim çalışanına kadar katılımıla mümkün olacaktır.

- Yukarıda belirtilenler doğrultusunda ABC Ltd. İSG politikası;
- Sistemli ve Güvenli bir iş ortamı oluşturmak ve devamlılığını sağlamak
- Tüm çalışanların, çalışma alanlarında güvenliğin sağlanması ve sağlıklarını riske sokmamaları için gerekli bilgi, ortam, eğitim,
- Yol göstermelerin yapıldığından emin olunması,
- Kazaların ve kazalara yol açabilecek muhtemel risk noktalarının tespit edilerek, bunların önüne geçebilmek için düzeltici faaliyetlerin yerine getirilmesi,
- Çalışma Bakanlığı Mevzuatları içinde yer alan İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ve İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Kuralları Hakkında Tüzük içerisinde belirtilen gerekleri yerine getirileceğini,
- Bu politikanın uygun zaman aralıklarında ya da gerektiğinde gözden geçirileceğini beyan eder [Yılmaz,2003;31].

5.1.1.5.2. Risk Değerlendirmesi

Kapsanacak konular, Rutin ve Rutin olmayan faaliyetler, Çalışma sahasında ulaşabilecek personelin faaliyetleri (Ziyaretçiler ve taşeronlar Dahil), Çalışma sahasındaki araçlar, İşletme faaliyetlerini ,Tehlikeyi, Mevcut kontrol sistemini, Risk altındaki personeli, Tehlikenin olasılığını ve şiddetini, Risk Seviyesini, Alınacak aksiyonları kapsamalıdır.

- Değerlendirme sırasında üç temel soruya yanıt aranmalıdır?
- Tehlike kaynakları var mı ve nelerdir?
- Kimler zarar görebilir?
- Sonuç (zararın, hasarın, yaralanmanın şiddet derecesi) ne olur?

Risk Değerlendirmesi ;:Tehlike tanımında; Mekanik, Elektrik, Radyoaktivite, malzeme yangın ve patlama v.b Liste oluşturulurken; Yüksekten düşme, kayma,alet ekipman,

parça düşmesi, yetersiz mekan, çalışanlardaki rahatsızlık, solunacak malzeme v.b dikkate alınmalıdır.

ÖRNEK OLAY / RİSKLERİN BELİRLENMESİ: Amaç kaza olmadan gerekli önlemleri almak.

Tablo 1: Örnek Olay/Risklerin Belirlenmesi

Acil Durumlar	Düşmeler
Göz Kazaları	Kesikler
Malzeme Düşmeleri	Carnmalar
El-Parmak Sıkışmaları	Yanıklar
Elektrikli Cihazlar	El Aletleri Kazaları
Yükleme-İndirme ve Trafik Kazaları	

Ciddiyet derecesi için derecelendirme basamakları:

- x 5 (birden çok ölümlü veya ölümlü)
- x 4 (büyük yaralanma)
- x 3 (en az üç gün istirahat gerektiren yaralanmalar)
- x 2 (ilkyardım gerektiren küçük yaralanmalar)
- x 1 (hasar ya da yaralanmaya neden olmayan kaza veya kıl payı olaylar)

Ortaya çıkma olasılığı/frekans için derecelendirme basamakları :

- x 5 her gün (çok yüksek olasılık)
- x 4 haftada bir (yüksek olasılık)
- x 3 ayda bir (orta dereceli olasılık)
- x 2 üç ayda bir (küçük olasılık)
- x 1 yılda bir (çok küçük olasılık)

Risk = zararın ciddiyet derecesi x ortaya çıkma olasılığı (YILMAZ,2003;34)

5.1.1.5.3. Önlemlerin Planlanması

Önlem Alınırken İzlenen Yol:

1. Aşama: YOKET : Riskin tamamen ortadan kaldırılmasıdır. (riskli bir maddenin, bir işlemin kaldırılması gibi.)
2. Aşama: İYİLEŞTİR : Riski azaltıcı önlemler almaktır. (koruyucu malzeme kullanımı gibi.)
3. Aşama: KABUL ET : Risk onunla yaşabileceğimiz kadar azalmıştır.
4. Aşama: DAĞIT : Risk olasılığı az, ancak bedeli ağırsa riski paylaşmak gerekir. (yangın sigortası gibi.)

Önlemler Planlanırken:

- Maliyet analizi yapılır
- Yan etkileri değerlendirilir : Verimlilik, Kalite, Estetik, Ergonomi, Çevre
- Eğitim ihtiyacı
- Yasal ve diğer gerekliliklere uyum
- Mevcut prosedürlere uyum
- Bakım, yedek parça
- Denetim, gözden geçirme,gibi hususlar dikkate alınır.

Önlemlerin Uygulanması: Önlemlerin planlandığı şekilde etkin olup olmadığının, Yapılabilirliğinin, uygulanabilirliğinin, denetlenebilirliğinin test edilmesi amacıyla Pilot uygulama ve deneme yapılır , çalışanların görüşleri alınır, gerekli hallerde eğitim verilir, gerekirse önlemlerde değişiklik yapılabilir. Gerekli siparişler verilir, ve önlemler devreye alınır [Yılmaz,2003;36].

5.1.1.5.4. Kontroller

- Risk Analizlerinin Gözden Geçirilmesi: Üç ayda bir İSİG süreci tarafından yapılır.
- Aylık Dahili Denetimler: Ayda bir İSİG Komisyonu tarafından yapılır.
- Periyodik Bakımlar : Bakım ekibi tarafından, bakım prosedüründe ön görüldüğü sıklıkta yapılır.
- Fabrika Üst Yönetimi Denetimi : İSİG uzmanı tarafından yılda en az bir kez yapılır.

İSİG süreci tarafından, öneri geldikçe , kalite çemberleri, İşçi Katılımlı öneri sistemi ve İş Kazası risk raporu uygulamaları, Risk Değerlendirme sisteminin kontrolünü verimli hale getirir [Yılmaz, 2003;35].

5.1.1.6. Sigortalının İş Kazası Geçirmesi Halinde İşverenin Yükümlülükleri

Bir işyerinde, iş kazası geçiren bir işçinin iş kazası geçirdiği andan itibaren işverenin yerine getirmekle yükümlü olduğu işlemler vardır. Bunlar sırasıyla;

5.1.1.6.1. İşverenin Olaya Kurumca El Konuluncaya Kadar Sağlık Yardımı Yapma Yükümü

506 sayılı Kanununun 15 nci maddesi: Birinci fıkrasına göre; İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir. İş kazasına uğrayan sigortalının, Kurumca tedavi altına alınıncaya kadar geçecek sürede, işverenin gereken sağlık yardımlarını yaptırması ödevidir. Yaptığı tedavi masrafları ile yol paraları, belgelere dayanmak ve 27 nci maddenin birinci fıkrasında belirtilen sürede (en geç kazadan sonraki iki gün içinde) Kuruma haber vermesi şartıyla Kurumca ödenecektir.

İkinci fıkrasına göre; Birinci fıkrada belirtilen yükümlerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür.

Sağlık yardımlarının zamanında yapılmaması veya geciktirilmesi nedeniyle sigortalının tedavi süresinin uzaması, malül kalması veya malullük derecesinin artması durumlarında, işverenin, Kurumun bu yüzden uğrayacağı tüm zararları karşılaması gerekmektedir [Avcı,1997;26].

5.1.1.6.2. İşverenin İş Kazasını Bildirme Yükümü

Kazaya uğrayan sigortalının ve onun ölümü halinde hak sahiplerinin sosyal sigorta yardımlarından yararlanabilmeleri, olayın Kuruma bildirilmiş olmasına ve Kurumunda olayı iş kazası kabul etmesine bağlıdır.

A) İşverenin İş Kazasını Bildirme Yükümlülüğü: 506 sayılı Kanununun 27 nci maddesinin, Birinci fıkrasına göre iş kazasını bildirme süresi: İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kurumunda en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır.Kanun koyucu, iş kazasına uğrayan sigortalının mümkün olan en kısa zamanda tedavi altına alınmasını sağlamak amacıyla işvereni, iş kazasını kazadan sonraki iki gün içinde bildirmekle yükümlü kılmıştır. Kanun metninde belirtilen haber verme kağıdı vizite kağıdıdır. İş kazası, zabıta (jandarma - polis) güçlerinden herhangi birisine değil, kazanın olduğu yere göre, bunlardan hangisi görevliyse onun yetkili karakoluna bildirilir. İkinci fıkrasına göre, İş kazasının eksik veya yanlış bildirilmesi: işverenin kasten veya ağır ihmali neticesi iş kazasının kazadan sonraki en geç iki gün içinde Kuruma bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararlarından işveren sorumludur. Vizite kağıdında kaza ile ilgili bilgilerin eksik veya yanlış yazıldığı tespit edildiğinde, Kurumun bu yanlış veya noksan bilgilendirilmesine

istinaden yaptığı ve yapacağı giderler işverenden tahsil olunacaktır. Üçüncü fıkrasına göre; Kazadan sonraki en geç iki gün içinde iş kazasının Kuruma bildirilmemesi: Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar Kurumca ödenmez [Avcı, 1997;27].

B) Sigortalının İş Kazasını İşverene Veya Kuruma Bildirme Yükümlülüğü 506 sayılı Kanununun 17 nci maddesi birinci fıkrası uyarınca, Sigortalı, uğradığı iş kazasını en geç kazadan sonraki gün içinde işveren veya Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Sigortalıya, uğradığı iş kazasını işveren veya Kuruma bildirme yükümlülüğü getirilmesine karşın, bildirme mecburiyetinin yerine getirilmemesine herhangi bir müeyyide öngörülmemiştir. Dolayısıyla, bu görevini yerine getirmeyen sigortalılar hakkında herhangi bir işlem yapılması mümkün değildir. Tedavi harcamaları sigortalının kendisi tarafından yapılmış ise, bu hususun belgelenmesi halinde, Kanunda aksine bir hükümde bulunmadığından, yapılan masrafların, belgeleri karşılığında sigortalıya ödenmesi gerekmektedir [Avcı ,1997:33].

5.1.1.6.3. İş Kazalarının Soruşturulması

506 sayılı Kanununun 29 ncu maddesine göre; Haber verme kağıdında (vizite kağıdı) bildirilen bir olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerekirse Kurumun soruşturma yaptırabileceği, soruşturma sonucunda haber verme kağıdında yazılı bilgilerin gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılması halinde Kurumun bu olay için yersiz olarak yaptığı masrafları işverenden tahsil edeceği ve yanlış bilgi verenler hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılmak üzere ilgili dairelere bildireceği, hükme bağlanmıştır [Avcı,1997;36].

5.1.2. Meslek Hastalığı

506 sayılı SSK kanununa 11. maddesine göre meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

5.1.2.1. Sigortalının Meslek Hastalığı Geçirmesi Halinde İşverenin Yükümlükleri

5.1.2.1.1. Meslek Hastalığının İşveren Tarafından Bildirilmesi Yükümü

506 sayılı Kanununun 28 nci maddesi. Birinci fıkrasına göre, işveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanacak haber verme kağıdı ile ve öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Kanun koyucu, meslek hastalığına tutulan sigortalının, Kurumca, mümkün olan en kısa zamanda tedavi altına alınabilmesini sağlamak amacıyla, işvereni, sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrendiği veya durum kendisine bildirildiği günden başlamak üzere en geç iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlü kılmıştır. İşverenin bildirim yükümü, sigortalının meslek hastalığına yakalanmış olduğunu, sigortalıdan, diğer bir işçiden veya sağlık kontrolü sırasında öğrenmiş olmasına bağlıdır. Öğrenmenin kaynağı önemli değildir. İşverenin bildirim yükümü, halen çalıştırdığı işçilerle sınırlıdır. İşten ayrılanlardan sorumlu değildir. Bildirime yükümünü yerine getirmeyen veya haber verme kağıdında belirtilen bilgiyi “kasten eksik” veya “kasten yanlış” bildiren işveren hakkında 27’nci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır [YILMAZ,2003;40].

5.1.2.2. İşten Ayrılan Sigortalıların Meslek Hastalığını Bildirmeleri

28 inci maddenin son fıkrasına göre, Durumu 18 nci maddenin ikinci fıkrasına uyan kimse, alacağı hekim raporu ve gerekli belgelerle doğrudan doğruya Kuruma müracaat eder. Sigortalı olarak çalıştığı ve meslek hastalığına sebep olacak işten veya işyerinden ayrıldıktan sonra meslek hastalığı ortaya çıkan sigortalılar, sigorta yardımlarından faydalanmak için alacakları hekim raporu ve gerekli belgelerle doğrudan Kuruma müracaat edeceklerdir. Sigortalının, sigorta yardımlarından yararlanabilmesi, eski işinden fiilen ayrıldığı tarih ile meslek hastalığının tespit edildiği hekim raporu tarihi arasında, bahse konu meslek hastalığı için Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü ve eki meslek hastalıkları listesinde belirtilen süreden daha fazla bir zamanın geçmemiş

olması halinde mümkündür. Meslek hastalığı zabıtayı ilgilendirmediği için bildirme söz konusu değildir [Yılmaz,2003;41].

5.1.2.3. Meslek Hastalığının İncelenmesi

506 sayılı Kanununun 30 ncu maddesi uyarınca, Meslek hastalığı ile ilgili bildirmeler üzerine gerekli incelemeler doğrudan doğruya Kurumca yapılır. Kurum, olayın meslek hastalığı sayılıp sayılmayacağını, meslek hastalığı ise, meydana gelmesinde sigortalının kastı, suç sayılır eylemi, bağışlanmaz kusuru ve işveren ile üçüncü şahısların sorumluluk hallerinin olup olmadığını araştırabilir.

5.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığına Karşı İşverenin Sorumlulukları

506 sayılı Kanununun 26 ncı maddesi birinci fıkrasında; Sigortalının uğradığı iş kazası veya meslek hastalığının, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi ya da suç sayılır bir eylemi sonucunda meydana gelmesi durumunda, Kurumca, sigortalıya veya hak sahibi kimselere yaptığı veya ileride yapması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 506 sayılı Kanununun 22 nci maddesinde belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamının, sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere işverenden istenmesi gerektiği, öngörülmüştür [Okur,/ Güzel,2003;223].

5.1.3.1. İşverenin Kastı

Maddede sınırlayıcı bir anlatımla işverenin kastı öngörülmüştür. Buna göre, işverenin ihmali hatta ağır ihmali sorumluluk hali sayılmamıştır. Kast, kişinin hukuka aykırı bir fiili işlemekte olduğunu bilmesi ve bu fiili isteyerek işlemesi olduğu dikkate alınarak, Kurum yardımlarını gerekli kılan iş kazası veya meslek hastalığı, işverenin bilerek ve

isteyerek sergilediği davranış sonucu meydana gelmediği sũrece işverenin sorumlu tutulmaması icap etmektedir.

5.1.3.2. İşverenin İşçilerin Sağlığını Koruma ve İş Gũvenliđi ile İlgili Mevzuata Aykırı Hareketi

İş kazası veya meslek hastalığının, işçilerin sağlığını koruma ve iş gũvenliđi ile ilgili mevzuat hũkũmlerine işverenin aykırı hareketi sonucu meydana gelmesi durumunda sorumlu bulunmaktadır. Madde de belirtilen mevzuat deyimini “Kanun, kararname, tũzũk ve yonetmeliklerin ihtiva ettiği hũkũmler” anlamına gelmektedir. Bu itibarla, mevzuat hũkũmlerinden herhangi birine aykırı hareketi sonucu meydana gelen iş kazası ve meslek hastalığından dolayı hiçbir ayırım gũzetilmeden işveren sorumlu tutulmuştur. Anılan mevzuata aykırı hareketin kasten veya ihmalen yapılmış olması da farklı sonuç doğurmayıp, aynı hũkũmdedir [Yılmaz, 2003;44].

5.1.3.3. İşverenin Suç Sayılabilir Eylemi

İşverenin, suç sayılabilir bir hareketi sonucu iř kazası veya meslek hastalığı meydana gelmişse, Kurumca, sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her tũrlũ giderlerin tutarı ile gelir bağlanırsa bu gelirlerin 506 sayılı Yasanın 22. maddesinde belirtilen tarifeye gũre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı, sigortalıya yada hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak üzere Kurumca işverene ȳdettirilir. Ayrıca, iř kazasına veya meslek hastalığına yol ačan eylemin suç sayılması yeterli olup, işverenin sȳz konusu eyleminden dolayı hũkũm giymiş olması gerekmemektedir [Okur,/ Gũzel,2003;229].

5.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Önlemlerine Aykırılığın Yol Açacağı Yaptırımlar

İSİG önlemlerine aykırı hareket eden işveren, duruma göre, para cezası, tazminat, işyerini kapatılması, işçinin haklı sebeple iş akdini feshetmesi gibi yaptırımlarla karşı karşıya kalacaktır.

5.2.1. İdari Para Cezası

İşverene, İSİG önlemlerine uymaması durumunda, “yerine getirilmeyen her önlem” için bir miktar para cezası verilir, işletme belgesi almadan işyeri açması, bunun tespit edilmesi ile kapatılan işyerini tekrar şartları yerine getirmeksizin izin almadan tekrar faaliyete geçirmesi, İSİG kurulu kurmaktan kaçınması, ve kurulun faaliyetlerini yerine getirmesine engel olmaya çalışması, gibi durumlarda da işveren idari para cezası ile karşı karşıya kalır. Bu idari para cezaları, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüklerince verilir ve tebliğinden itibaren işverenin yedi gün içerisinde yetkili İdare Mahkemesine itiraz hakkı mevcuttur. Ancak itiraz üzerine çıkan karar kesindir. [Akyiğit, 2001;1464].

5.2.2. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması

İşin geçici bir süre için kısmen veya tamamen durdurulması için, işyerinin tesis ve tertiplerinde, makine ve teçhizatında, çalışma koşul ve metotlarında, işçilerin hayatını tehlikeye atacak bir husus tespit edilmiş olması gerekir. Bu tespitin müfettiş raporuna dayanması mümkündür. Ancak İşyerinin kapatılması için, işyerinin kurma izni ve işletme belgesi alınmadan faaliyete geçmiş olması, geçici işletme belgesi olan işyerinin gerekli İSİG önlemlerini yerine getirmediğinin, komisyonca tespiti ve işçiyi tehlikeye sokacak bir durumun varlığının tespiti gerekmektedir. Tespiti yapacak olan komisyon, işyeri için yetkili Bölge Çalışma Müdürü ile iki müfettiş , bir işçi, bir işveren temsilcisinden oluşur. Komisyonca alınan işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının idari yolla kaldırılması mümkündür ancak bunun olabilmesi için,

durdurulmaya ya da kapatılmaya yol açan durumun ortadan kalktığını gösteren müfettiş raporu olması gerekmektedir ve bu kararı da komisyon verir [Akyiğit, 2001;1465].

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılmasının, faaliyetlerine devam edemediğinden işverene maliyetinin büyük olacağı açık bir gerçektir ve bu ülke ekonomisini de olumsuz etkilemektedir. Ancak bunun yanı sıra, işveren kapatılan veya işi durdurulan işyerinde çalıştırdığı işçilerine, çalışmadıkları süre zarfında ücret ödemek veya başka bir işyerinde çalıştırmakla mükelleftir [Akyiğit, 2001;1465].

5.2.3. Hizmet Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi

İşverenin İSİG önlemlerini yerine getirmediği işyerlerinde görev alan işçiler, 4857 sayılı İş Kanununun 83-5. maddesinde belirtildiği gibi, işçi İSİG açısından sağlığını bozucu ve vücut bütünlüğünü tehdit edecek koşullar altında çalışmak zorunda değildir. İşçi bu durumu İSİG kuruluna bildirmiş ve kurul önlem alınması gerektiği kararına vardığı halde önlem alınmamış ise işçi 6 işgünü içinde 4857 sayılı İş Kanununun 24. maddesinin 1-a numaralı bendine uygun olarak haklı nedenden dolayı hizmet sözleşmelerini feshedebilirler. Ayrıca işçinin çalışma koşullarındaki uygunsuzluk nedeni ile işten ayrıldığı tespit edildiğinde fiilen çalışmadığı tüm zamanları ücret karşılığı da işverence ödenir. Bunun yanı sıra, kalifiye bir elemanın işten ayrılmasının işvereni ne denli büyük bir zarara sokacağı da açıktır [Akyiğit, 2003;183].

İSİG önlemlerinin alınmadığı bir iş yerinde, işçi süresi belirli bir sözleşme ile çalışıyorsa, bu sözleşmenin bitim süresini beklemeden derhal fesih yoluna gidebilir ve işverenin fesihten doğan zararlarını karşılama yükümlülüğünde değildir. Örneğin Kömür işletmesinde çalışan bir kişi, sözleşme yapılırken sağlıklı olduğu halde, sonradan ciğer rahatsızlığına yakalanır ve bunu hekim raporu ile kanıtlar ve hekim raporunda işte çalışması sağlığı açısından sakıncalıdır ibaresi yer alırsa, işçi sözleşmeyi derhal fesheder [Şakar, 2003;204].

5.2.4. Tazminat

İSİG kurallarına uyulmayan işyerlerinde, iş kazası ve meslek hastalığının meydana gelmesi muhtemeldir. Hatta işçinin ölümü ile sonuçlanan iş kazaları da yaşanabilir. İşçinin, iş kazasına veya meslek hastalığına uğraması sonucunda, işçi, işçinin desteği ile hayatını sürdürenler ve işçinin iş görmediği süre boyunca işçinin sağlık hizmetlerini ve ücretini karşılayan Sosyal Sigortalar Kurumu belli bir zarara uğrar ve bu zararın tanzim etmek için işverenin kusurunu ispat yoluna gidebilirler [Akyiğit, 2001:1462].

İş kazası geçiren işçinin kaza sonucu sağlık masraflarını, iş görmezlik süresince yaşadığı gelir kaybını işverenden talep edebilir. Ancak bu masraflar sigortaliya, Sosyal Sigortalar Kurumunca ödendiğinden ve bu ödemeler için işveren prim ödediğinden, işverenden olayın maliyeti iki kez alınması adaletli olmayacağından, işveren sadece Sosyal Sigortalar Kurumunun karşılamadığı masrafları tazminat olarak, ve işçinin talebi halinde manevi tazminat öder. Ancak tazminatın ödenmesi için işverenin, İSİG koşullarına yerine getirmede kurlu olduğunun ispatı gerekir.

İş kazası sonucu işçinin ölümü halinde, mirasçıları maddi ve manevi tazminat isteyebilirler. Maddi tazminata konu olarak, cenaze masrafları, tedavi masrafları gibi kalemlerdir. Sosyal sigortalar kurumu tarafından karşılanmayan tüm kalemler ve manevi zararlar işverenden tazmin edilir.

İş kazası sonucunda ölümün, İSİG kurallarının ihmali neticesinde gerçekleşmesi durumunda, ölen işçinin desteği ile geçinenler, (olay yaşanana kadar ve sonrasında desteği ile geçindiklerini ispat ettikleri takdirde) işçinin ölümünden zarara uğradıklarını ispat etmeleri ve tazminat talep ettikleri takdirde, işveren tarafından kendilerine tazminat ödenir. Tazminat ile ilgili detaylar ve şartlar, 506 sayılı SSK kanununun ve Borçlar kanununun ilgili maddelerinde belirtilmiştir [Akyiğit, 2001;1461].

6. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KONUSUNDA DEVLETİN GÖREVLERİ

Çağdaş bir devlet, sosyal bir hukuk devleti olmak zorunda olduğuna göre öncelikle vatandaşlarının en kutsal hakkı olan yaşama hakkını güvence altına almak zorundadır. Bu da çalışanlar bakımından, çalışma ortamında tüm tehlikelerden uzak çalışmak demektir. Bu nedenle çağdaş devlet , bu görevini yerine getirecek olan tüm önlemleri belirlemek; bunların işyerlerinde uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak düzeltmekle yükümlüdür. Devletin görevlerini şu başlıklar altında toplamak mümkündür:

6.1. Devletin İş Güvenliği Mevzuatını Oluşturma Görevi

Bilindiği gibi hukuk devletinin temel özelliği tüm kuralların önceden belirlenerek kamuoyunun bilgisine sunulmasıdır. Devlet bu görevini kanun, tüzük, yönetmelik gibi mevzuatı oluşturarak yerine getirir [Kaçmaz, 2003;17].

6.2. Devletin İş Güvenliğini Denetleme Görevi

Çağdaş devletin bir diğer asli görevi de şüphesiz denetimdir. Denetimsiz olarak bir kuralın uygulanabilirliğini savunmak söz konusu olamayacağına göre, işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından sürekli olarak denetlenmesi gerekmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi bu görev, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir.

İş yaşamının teknik yönden denetimi, İş Yasasının 89. Maddesi ve 81 Sayılı Uluslararası Sözleşmeye göre yürürlüğe konulmuş bulunan İş Teftiş Kuruluna bağlı Devlet adına denetime yetkili Teknik İş Müfettişlerince yerine getirilmektedir.

Devlet denetleme görevini iki aşamada yerine getirmektedir:

6.2.1. İşyerindeki Çalışmanın Başlamasından Önceki Denetim

Yasa koyucu bazı önemli durumlarda işyerlerinin faaliyete geçmeye başlamasından önce denetlenmeye başlanmasını gerekli görerek bunların Kurma İzni almasını hüküm altına almıştır. Bu gibi işyerleri faaliyete geçmeden önce, işyerleri ile ilgili bilgileri devletin denetimine sunarak, işyeri projelerinin mevzuata uygunluğunun onayını isterler [Kaçmaz, 2003;17].

Yapılan denetimlerde getirilen öneriler doğrultusunda yapılacak değişikliklerle tehlikelerin önüne geçildiği gibi, daha sonradan yapılmak zorunluluğunda kalınacak olan değişikliklerin getireceği maliyetler ortadan kaldırılmış olur. Bu izni alıp işyerini kurmaya başlayan işveren, işyerinin kurulmasını tamamladıktan sonra, işletmeye başlamadan önce tekrar işyerinin kontrol edilmesini ve kendisine İşletme Belgesi verilmesini istemek zorundadır [Sarı, 1997;110].

6.2.2. İşyerinin Faaliyete Geçmesinden Sonra Yapılan Programlı Denetimler

Devlet adına denetim yapan müfettişler bu denetim tipinde; üretime geçilmiş olan işyerlerinde alınmış olan önlemlerin devam edip etmediği hususları ile kuruluş öncesi denetimden geçme zorunluluğu bulunmayan işyerlerindeki durumları kontrol etmektedirler. Müfettişler, bu denetimler sırasında işçiler için yaşamsal bir yakın tehlike bulunmayan noksanlıklar tespit ettikleri takdirde bir defaya mahsus olmak üzere giderilmesi için uygun bir süre verebildikleri gibi ceza da uygulayabilirler.

Ancak tespit edilen noksanlıkların bir sonraki kontrol teftişte yapılmamış olması halinde kesin olarak ceza uygularlar. Bu noksanlıkların yapılmamasının devam etmesi halinde ceza takip eden her bir ay için katlı olarak uygulanır. Cezalar İdari Para Cezası niteliğinde olup, itiraz hakkı mevcuttur.

Müfettişlerin çalışanlar için yaşamsal yakın tehlike arz eden noksanlıklar ve durumlar görmesi halinde ise; bu işyerlerinde işi durdurma veya işyerini kapatma yetkileri de bulunmaktadır [Kaçmaz, 2003;20].

6.2.3. İşyerinde İş Kazası Meydana Gelmesi Nedeniyle Yapılan Denetimler

İşyerinde bir iş kazası meydana geldiğinde, işveren bu olayı, hem ilgili Bölge Çalışma Müdürlüğüne hem de SSK ya bildirmekle yükümlüdür Sosyal Sigortalar Kurumu kendisine bildirilen, iş kazalarına dair soruşturmaları, denetimleri Sigorta müfettişlerince yerine getirir. Burada amaç İşverenin kendisine bildirdiği kazanın bildirilen şekilde gerçekleşip gerçekleşmediğini ve olayın SSK Kanununa göre iş kazası sayılıp sayılmayacağını araştırılmasıdır [Sarı, 1997;152].

6.3. Devletin İş Güvenliği Konularındaki Eğitim Görevi

İşçi Sağlığı ve iş güvenliği konularında eğitim çok önemli bir faktördür. Gerek işverenlerin, gerekse de işçilerin bu konulardaki eğitimi tamamlanmadığı sürece, alınan önlemlerden yeteri kadar yarar sağlamak mümkün olmayacaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bu görev 3 ayrı kuruluş tarafından yerine getirilmektedir.

- Yakın ve Orta Doğu Çalışma Eğitim Merkezi Kısa adı YODÇEM olan bu kuruluş işçileri, işverenlerin ve bunların örgütlerinin eğitimi ile görevlendirilmiş bir kuruluştur.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Bakanlığın bir kuruluşu olan bu genel müdürlük, iş kazaları ve meslek hastalıkları konularında inceleme, araştırma, eğitim ve mevzuat çalışmaları yapmak ile görevlendirilmiştir.
- İş Müfettişleri

İşyerlerinde teknik yönden teftişler yapan iş müfettişleri, işyerlerinin daha sağlıklı ve güvenli olabilmeleri için, işçi sağlığı ve iş güvenliği konularındaki bilgi ve birikimlerini işçi ve işverenlerin eğitilmeleri ve bilgilendirilmeleri için de görevlendirilmektedirler [Kaçmaz, 2003;23].



7. OHSAS 18001 İŞ GÜVENLİĞİ STANDARDI

İSİG günümüzde bir yönetim sistemi olarak ele alınmaktadır. Bu kapsamda İSİG işletme genel yönetim sisteminin bir parçası olmalıdır. Bu amaçla Dünyada uygulanan standartlardan biri OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) 18001'dir.

OHSAS 18001 İSİG Yönetim Sistemi politika oluşturma, organizasyon yapısı, risk analizi, performans ölçümü, denetleme, periyodik durum değerlendirme alt başlıklarından oluşmaktadır. Bu kapsamda işletmelerin İSİG politikalarını oluşturmaları, işletme içinde risk analizi (durum saptama) yapmaları, bu kapsamda organizasyon yapısını gözden geçirmeleri, her düzeyde çalışanların ihtiyaçlarını (sorumluluk, yetki, eğitim vb.) saptamaları, işletme İSİG planını oluşturmaları; bu plan dahilinde hedefleri, stratejileri, performans ölçüm kriterlerini belirlemeleri gerekmektedir. Uygulamaları takiben periyodik durum değerlendirmelerle hedefler, ulaşma durumu, karşılaşılan darboğazlar ve ihtiyaçlar tanımlanmalıdır. İSİG Yönetim Sistemi yaşayan bir süreçtir. Sürekli iyileştirmeyi, her düzeydeki çalışanların tam katılımını amaçlamaktadır [Topçuoğlu,2003;1].

7.1. Kapsam

2000'li yıllarda, işe ve işin yürütüm koşullarına bağlı ölüm, yaralanma ve hastalık halinin yeterince kontrol edilemiyor ve büyük ölçüde hala önlenemiyor olması nedeniyle, İSİG kavramı yönetim sisteminin bir parçası olmalıdır. Uzun vadede düşünüldüğünde bu yaklaşım işletmede çalışanların sağlığını dolayısı ile verimliliği ve üretimi de arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkacaktır.

Bu nedenle, "tüm yöneticilerin çalışanlarını ve işi etkileyen sağlık ve güvenlik risklerini analiz etmek; riskleri kontrol altına almak üzere sistematik, sürekliliği sağlanmış bir "Yönetim Programı" uygulaması [Topçuoğlu,2003;6] gerekmektedir.

İSİG Yönetim Sistemi ile;

- Çalışanların ve diğerlerinin maruz kaldıkları riskleri minimize etmek;
- İşin performansını arttırmak;
- Diğer işletmeler ya da müşterilere karşı duyarlı, sorumlu bir imaj yaratmak amaçlanmaktadır.

7.2. İSİG Yönetim Sistemi Elemanları

Bu standart İSİG'ni yönetim sisteminin bir parçası olarak ele almakta ve bu çerçevede aşağıdaki basamaklardan oluşmaktadır;

- Politika
- Planlama
- Uygulama ve İşletim
- Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler
- Yönetimin Gözden Geçirilmesi

7.3. Politika

İşletmelerin öncelikle bir İSİG Politikası olması gerekmektedir; Bu politika ; İSİG iş performansının entegre bir parçası olarak tanımlayacak, yüksek bir İSİG performansına ulaşmayı hedefleyecek yasaların gerektirdiği düzenlemeleri kapsayacak, sürekli maliyet-yarar bir performans gelişimini sağlayacak, İSİG yönetimine birinci derecede öncelik verecek, ve herkesin kolayca anlayabileceği ve benimseyebileceği şekilde hazırlanmalıdır. İSİG Politikasını belirli aralıklarla gözden geçirmek, her seviyede çalışanların İSİG politikasının uyarınca sorumluluklarını yerine getirebilmeye yönelik uygun eğitimleri aldıklarından emin olmak, gerekir.

İSİG sorumlulukları bütünüyle üst yönetimle ilgilidir. En güzel uygulama, üst yönetimden (büyük kuruluşlarda Yönetim Kurulu Üyelerinden biri olabilir) birisinin, İSİG yönetim sisteminin içinde yer alması ve uygulayıcı olmasıdır [Öztürk, 2004;6].

7.4. Planlama

7.4.1. Tehlikenin Saptanması, Risklerin Belirlenmesi ve Risk Kontrolü İçin Planlama

Bu planlama rutin olan ve olmayan tüm faaliyetleri, tüm personeli (taşeron ve ziyaretçiler dahil) kapsamalıdır. Tehlikelerin belirlenmesi, risk değerlendirilmesi ve risk kontrol süreçleri dokümente edilmeli ve şu başlıkları kapsamalıdır;

- Tehlikeler belirlenmeli,
- Riskler tanımlanmalı ve risk dereceleri belirlenmeli,
- Tolere edilebilir riskler değerlendirilmeli,
- Mevcut kontrol önlemleri değerlendirilmeli,
- Bu aktivitelerden sorumlu personel ve yetki-sorumlulukları tanımlanmalı,
- Tehlikelerin belirlenmesi, risk değerlendirmesi aşamalarında proaktif önlemlere ağırlık verilmelidir [Öztürk,2004;7].

7.4.2. Yasal ve Diğer Şartlar

Kuruluş uygulanacak hukuki ve diğer İSİG şartlarını belirlemeli, bu bilgileri güncelleştirmeli, çalışanları ve diğer ilgili tarafları bilgilendirmelidir.

7.4.3. Hedefler

İşletme mümkün olan her düzeyde dokümente edilmiş İSİG hedeflerini belirlemeli, hayata geçirmeli ve sürekliliğini sağlamalıdır. Hedefler oluşturulurken yasal şartlar, İSİG tehlike ve riskleri, teknolojik olanaklar, finansal ve işletimsel gereksinimler dikkate alınmalıdır. Hedefler İSİG politikası ile uyumlu olmalıdır.

7.5. Uygulama ve İşletme

7.5.1. Yapısal Ağ ve Sorumluluklar

Politikanın uygulanması ve etkin bir İSİG yönetimi için; yeterli İSİG bilgisine ulaşılması, kanuni yaptırımlar çerçevesinde güvenli aktiviteler yapılması için beceri ve kabiliyet gerekir. Yönetim yapısı içinde sorumlulukların dağılımının tanımlanması ve gerçekleştirilmesi, kişilerin sorumluluklarını yerine getirebilmeye yönelik gerekli yetki ile donatılması, organizasyon yapısına ve büyüklüğüne uygun gerekli kaynakların sağlanması, organizasyonun tüm seviyelerinde ihtiyaçların tanımlanması ve gerekli eğitimlerin organize edilmesi, İSİG bilgisinin etkin şekilde ve uygun yerde paylaşılmasına, iletişim sağlanmasına yönelik organizasyon yapılması, uzmanlardan öneri ve hizmet almaya yönelik organizasyon yapılması, ve çalışanların katılımının sağlanması gerekir [Öztürk,2004;8].

İşletmedeki bütün birimlerde çalışan yetkililer; birimlerinde çalışan bütün insanların sağlığından ve güvenliğinden sorumlu olmalı, birimlerindeki ortamlardan, sağlık ve güvenlik yönünden etkilenenlerin sorumluluğunun da kendilerine ait olacağını bilmeli, alacakları kararların İSİG Yönetim sistemi performansını etkileyecek düzeyde olduğunun bilincinde olmalıdırlar.

Üst yönetim, yönetim temsilcisi, organizasyonun diğer yönetim kademelerinin görev ve sorumlulukları tanımlanmalı ve dokümente edilmelidir.

7.5.2. Eğitim, Bilinçlendirme ve Yeterlilik

İhtiyaç olan İSİG bilinci ve süreci tanımlanmalıdır. Bu kapsamda gerekli olan eğitimler zamanında ve sistematik olarak düzenlenmeli ve eğitim alan kişilerin yeterliliği ve Eğitimin başarısı değerlendirilmeli ve eğitimler kayıt altına alınmalıdır. Bu eğitimlerin içeriği ; bireysel rol ve sorumlulukların tanımlanması, İSİG düzenlemeleri, tehlikeler, riskler ve uyarılar ve prosedürler olmalıdır.

7.5.3. Danışma ve İletişim

İşletme çalışanlarına ve ilgili diğer taraflara danışarak ve uygun İSİG bilgilerinin iletişimini sağlayarak yaptığı düzenlemeleri geliştirmelidir. Bu düzenlemeler çalışanları da kapsamalıdır.

Politikanın ve hedeflerin gözden geçirilmesi, tehlike tanımlamaları, prosedürlerin hazırlanma ve değerlendirilmesi, risk kontrol ve risk değerlendirmelerin gözden geçirilmesi aşamalarında çalışanlara da danışılmalıdır.

7.5.4. Dokümantasyon

Bunlar İSİG'i destekleyen İSİG el kitabı, prosedürler, iş talimatları, formlar vb. dir. Dokümanların belirlenmesi, onaylanması, yayınlanması ve yürürlükten kaldırılması başlıklarını kapsamalıdır. Bu amaçla; dokümanların buldukları yeri, periyodik olarak gözden geçirildiklerini, ilgili yerlerde son revizyonlarının yer aldıklarını, yürürlükten kalkanların da ilgili tüm yerlerden kaldırıldığını yada istenmeyen kullanıma kapalı olduğunu tanımlayan prosedür hazırlanmalıdır [Öztürk, 2004;18].

7.5.5. Acil Durum Hazırlıkları

Potansiyel acil durum ve olayları ve bu durumda yapılacakları tanımlayan, bunlardan kaynaklanacak hastalık veya yaralanmaları önleme veya azaltmaya yönelik plan ve prosedürler oluşturulmalı, uygulamaya sokulmalı ve süreklilikleri sağlanmalıdır.

Acil durum planlarında ; potansiyel kaza ve acil durumlar, görev alacak kişiler, tüm personelin yapacakları (taşeron ve ziyaretçiler dahil), tehlikeden uzaklaşma prosedürleri, organizasyon dışı kurumlarla iletişim yöntemleri, yasal kuruluşlarla ve toplumla iletişim yöntemleri, tanımlanmalıdır.

İhtiyaç duyulacak ekipmanlar belirlenmeli ve sağlanmalıdır. Tatbikatlarla mevcut plan değerlendirilmeli ve güncelleştirilmelidir [Öztürk,2004;20].

7.6. Kontrol ve Düzeltici Faaliyetler

7.6.1. Performans Ölçümü ve İzleme

Hedeflere ne ölçüde ulaşıldığını gösteren ve aksamaları ortaya koyan düzeltilmesi için gerekli önlemlerin alınmasını sağlayan sürece performans ölçümü denir. Performans hedefleri ortaya konulurken, bu hedeflerin, işletmenin ihtiyaçlarına uygun nicelik ve nitelikte olmasına, ilgili hukuki yaptırımlara uyumlu olmasına dikkat edilmelidir. Kazaları, sağlık bozukluklarını ve diğer İSİG olaylarını olay sonrasında izlemeye yönelik reaktif bir yaklaşım planlanmalıdır. (Reaktif Performans Ölçümü : Kazaları, kazaya ramak kalma durumları, hastalık-sağlık, diğer sağlık ve güvenlik performans olaylarının takibi gibi.)

İzleme ve ölçüm sonuçlarının veri kaydı yapılmalıdır. İzleme ve ölçüm için gerekli olan cihazların kalibrasyon ve bakım yöntemleri tanımlanmalıdır.

7.6.2. Kayıtlar ve Kayıt Yönetimi

Organizasyon, denetim, gözden geçirme sonuçlarına ilişkin kayıtlar tanımlanmalı, saklanması ve ortadan kaldırılması konularında prosedürler oluşturulmalı, İSİG kayıtlarının ortadan kaldırılmasında yetki, kayıtların gizliliği, kayıtların tutulmasındaki yasal ve diğer gereklilikler dikkate alınmalıdır.

7.6.3. Denetim

Yapılan planlamaların İSİG yönetim sistemi için uygunluğu, gereğince uygulanıp uygulanmadığı, politika ve amaçlara cevap verme durumu değerlendirmek amacıyla yapılacak denetleme çok geniş olabilir veya seçilmiş bir alan veya konulara yönelik olabilir. Denetim sonuçları ve alınması gerekli düzeltici önlemler ilgili tüm kişilerle paylaşılmalı, bu kişiler bilgilendirilmelidir. Denetlemede dikkat edilmesi gereken, organizasyonun genel İSİG Yönetim Sistemi tanımlanan İSİG performans standartlarına ulaşma kapasitesine sahip olup, olmadığı, sistemin güçlü ve zayıf yönlerinin ortaya konulması, hedeflere ne ölçüde ulaşılabildiğidir [Öztürk,2004;22].

7.7. Yönetimin Gözden Geçirilmesi

İSİG yönetim sisteminin hedefleri ve politikayı gerçekleştirmek konusunda yeterliliği ve planlanan düzenlemelere uygunluğu konusunda sistematik olarak gözden geçirilmelidir. Bunun için düzenlenecek olan Yönetimin gözden geçirme toplantılarında; İSİG politikasına uygunluğu, İSİG hedeflerinin sürekli iyileştirme kapsamında revizyonu, tehlike bildirim sürecinin etkinliği, risk kontrol önlemlerinin etkinliği, kaynakların yeterliliği, değerlendirilmeli ve etkin olmayan prosedürlerin belirlenmelidir. Teknolojik veya yasal değişiklikler de tespit edildikçe sisteme dahil edilmelidir [Öztürk,2004;23].

SONUÇ VE ÖNERİLER;

Ülkemizde iş kazaları, çalışma yaşamının en önemli sorunu olmaya devam ediyor. 2000 yılı SSK istatistiklerine göre ülkemizde bir yılda 74.847 iş kazası meydana gelmiştir. Bu iş kazaları sonucu 1.173 çalışan yaşamını yitirmiş, 1.818 çalışan sürekli iş göremezlik ve 803 çalışan meslek hastalığına yakalanmıştır. Ülkemizde yaşanan iş kazaları sonucunda toplam 1.697.695 gün geçici iş görmezlik oluşmuş ve çalışanlar 46.075 gün hastanede geçirmişlerdir. SSK istatistikleri yalnızca sigortalı işçileri kapsamakta oysa ülkemizde kaçak işçileri ve SSK'lı olmayan çalışanları göz önüne aldığımızda; bilinmeyen veya bildirilmeyen iş kazaları ile bu sayısının SSK istatistiklerinin 4 katına ulaşacağı açıktır. (Bknz. Ek1 – SSK İstatistikleri -Tablolar :1 / 15). Bu iş kazalarının %72'sinin 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde yani işçi sağlığı iş güvenliği kurullarının zorunlu olarak kurulması gerekmeyen işyerlerinde olduğu görülmektedir. Bu da bize iş sağlığı iş güvenliği kurullarının zorunlu olduğu kurumlarda iş kazalarının daha az olduğunu göstermekte, bu kurulların zorunlu kurulma sayısının indirilmesi gerektiğini veya çok küçük işletmelerde birlikte organizasyonlara gidilerek işçi sağlığı iş güvenliği kurullarının oluşturulmasını gerektiğini ortaya koymaktadır.

İş kazalarının bu kadar yoğun şekilde yaşandığı ülkemizde: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden işverenin genel yükümlülüklerini layığıyla yerine getirmediği açık bir gerçektir.(Bknz. Ek1 – SSK İstatistikleri -Tablolar :1 / 15) 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle birlikte devamında yayımlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönetmeliği ve ilgili yönetmeliklerce, İşverenlerin yükümlülükleri daha açık bir şekilde belirtilmiş olsa da uygulama açısından çok net değildir. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde sorumlu Mühendis veya Teknik eleman çalıştırma zorunluluğu getirilmesinin de ilgili yönetmelik incelendiğinde, bu uygulama zorluğunu çözecek nitelikte olmadığı anlaşılmaktadır. Yasal çerçevesi çizilen İSİG'nin, işyerlerinde hayata geçirilmesini kolaylaştırmak amacıyla, işyerlerindeki yöneticilerin bilinçlendirilmesine yönelik eğitimlerin düzenlenmesi, Çalışma Bakanlığı tarafından, İşyerlerine, Yeni yönetmelik hükümlerine uygunluk denetimleri düzenlenmesi ve denetimlerin takibi, ve işyerlerinin kendi bünyelerinde belli periyotlar ile düzenleyecekleri iç denetim raporlarını Çalışma

Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine iletme zorunluluğu getirilmesi gibi önlemler alınmalıdır.

Ülke ekonomimizin sağlıksız olması nedeniyle bırakın insanlarımızın, sağlık ve güvenlik koşullarının uygun olmadığı durumlarda çalışmayı reddedeceğini, sosyal güvencesi bile olmadan çalışan birçok iş gücümüz var. Ekonomik istikrarsızlıklar ve İşsizlik probleminin yaşandığı ülkemizde, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yönetmeliği ve 4857 sayılı İş Kanununa dayandırılarak çıkarılan diğer yönetmeliklerde bahsedilen, İşçilerin yükümlülükleri, İşçilerin görüşlerinin alınması, katılımının sağlanması, İşçilerin bildirim hakkı gibi ilkelere bağlı kalınamayacağı açık bir gerçektir. Bu nedenle kesin çözüm ekonomide gerçekleşecek büyüme, kalkınma ve tam istihdam ile gerçekleşecektir. İş Güvencesinin sadece yasal çerçevesini çizebildiğimiz toplumumuzda , İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin de sadece Yasal çerçevesini çizebilmekteyiz.

KAYNAKLAR

KİTAPLAR

AKYİĞİT Ercan, “İçtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi” , Seçkin Yayınevi , sh. 1440 / 1501, 2001.

AKYİĞİT Ercan, “Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku” , Seçkin Yayınevi , sh. 183, 2003.

ALPER, Yusuf, “ Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar ” ,Alfa , sh. 179 / 219, 2000.

ALPER, Yusuf, “ Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar ” ,Alfa , sh. 179 / 219, 2000.

ALPER, Yusuf, “Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye’deki Uygulama İle Karşılaştırılması”, İstanbul Üniv. Yay., No:3662, sh. 84,1992.

ALPER, Yusuf / KAYA, Piralı., “Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları”, Ezgi Kitabevi Yayınları, sh.132,1994.

AVCI, Adnan, “En son değişikliklerle Açıklamalı, İçtihatlı Sosyal Sigortalar Kanunu Uygulaması ve Mevzuatı” ,Alfa , sh. 23 / 41, 1997.

AVCI, Adnan, “İşyerlerinde İşçi sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı ” ,Alfa , sh. 770 / 776, 1996.

ÇELİK, Nuri, “İş Hukuku Dersleri”, Beta, sh.137, 1988.

GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza, “Sosyal Güvenlik Hukuku” ,Beta , sh. 195 / 253, 2003.

EREN , Ahmet, “ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı” ,Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası , sh. 11, 2001.

ÖZTÜRK, Yılmaz, “ Ohsas 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi Eğitim Notları, TSE, Adapazarı, 2004.

SERTER, Nur, “Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet”, İstanbul Ün. Yayınları., No: 3856, sh;16, 1994.

SARI, Osman, “Türkiye’de İşyeri ve Sendika Denetimi” ,Kazancı , sh. 110 –152, 1997.

ŞAKAR , Müjdat, “ İş Hukuku Uygulaması” ,Beta, sh. 203, 2000.

VARGI, Sinan, “İş sağlığı ve Güvenliği Eğitim Notları”, TÜRK-İŞ, 2003.

YILMAZ, Alparslan, “Yöneticilere yönelik İş sağlığı ve Güvenliği Eğitim Notları, MESS, 2003.

MAKALELER

BALKIR, Z. Gönül, “İş Güvenliğinde Eğitimin Önemi”, Mercek, sayı:7,1997.

BAŞAR, Haşmet, “Türkiye’de İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Alanında Yapılan Çalışmalar ve Bu Konuda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) İle İlişkileri Genel Bir Değerlendirme”, Uludağ Üniv., İ.İ.B.F Dergisi, sayı:1 ,1982.

GENÇLER, Ayhan, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler” İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre (HESME) Eğitim Treni Paneller Serisi, ÇSBG, 2002 .

KAÇMAZ, Haydar, “İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında; devletin, işverenin, işçinin görev ve sorumlulukları” Mühendis ve Makine Dergisi sayı:250 , 2003.

KILIÇ, Salih, “Devlet Mevzuat Düzenlemeleri, İş Teftişi ve Benzeri Çalışmaları Daha Etkin Hale Getirmelidir”, İşveren Dergisi, sayı: 8, 2000.

PIYAL, Bülent, “2 Temel Belge: 155 ve 161 Sayılı ILO Sözleşmeleri”, Sendikal Notlar Dergisi, sayı: 2, 2000.

ŞENCAN, İbrahim, “İş Kazalarının Azalması Verimliliği ve Üretimi Arttırır”, İşveren Dergisi, sayı: 7, 1996..

TOPÇUOĞLU, Handan, “İşçi sağlığı ve iş güvenliği yönetim sistemi” Makine mühendisleri odası dergisi sayı:218 , 2002.

DİĞER KAYNAKLAR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2000), Çalışma Raporu 2000, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2000a), Çalışma ve Sosyal Güvenlikte Yeniden Yapılanma, 2.Baskı, Ankara.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) (2002), Yeniden Yapılanma ve Yeni Atılımlar, 2.Baskı, Mart, Ankara.

www.calisma.gov.tr

www.tse.org.tr

www.mess.org.tr

www.insankaynaklari.com

www.mpv.org.tr

www.peryon.org.tr

www.resmigazete.gov.tr

EKLER

EK 1:

Tablo No:1

FAALİYET GRUPLARI (*)	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			ÖLÜM SAYISI (İŞKAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU)			TOP. GEÇİCİ İŞGÖR. (GÜN)			HASTANEDE GEÇEN GÜNLER			STANDARDİZE İŞ KAZASI ORANI %
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	
34 METAL-MÜTEAĞESAS ENDÜS.	14	4.881	4.885	0	3	3	0	49	49	0	17	17	167	93.253	93.420	5	1.622	1.627	514,9
35 METALDEN ES.İM.(Makine Harç)	67	8.342	8.409	0	16	16	0	158	158	0	34	34	1.208	184.825	186.033	0	3.185	3.185	396,5
36 MAKİNA İM. VE TAMİRATI	44	3.874	3.918	1	55	56	1	79	80	0	14	14	860	87.386	88.046	0	2.096	2.096	223,2
37 ELEKT.İMAK.ÇHAZ.MALZ.İMA.	43	973	1.016	2	36	38	0	20	20	0	1	1	767	21.217	21.984	5	507	512	116,0
38 MAKUL ARAÇLARI İMALI	50	4.095	4.145	0	191	191	1	73	74	0	18	18	492	96.768	97.260	0	3.952	3.952	162,9
39 DİĞER MÜHÜRLEME İMALATI	43	1.315	1.358	0	0	0	0	3	4	0	5	5	987	37.442	38.429	2	582	584	126,8
40 İNŞAAT	34	8.425	8.469	0	11	11	1	516	517	0	341	341	640	310.379	311.019	13	13.077	13.090	83,8
51 ELEKTRİK,GAZ, BUHARLI İSTİTMA	1	654	655	0	2	2	0	29	29	0	16	16	26	18.493	18.519	6	814	820	49,9
52 SU VE SİRHİ TESİSLER	4	1.165	1.169	0	3	3	0	26	26	0	19	19	130	34.771	34.901	0	1.376	1.376	67,1
61 TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET	132	1.755	1.887	0	3	3	6	67	73	2	64	66	4.043	69.197	73.240	59	2.235	2.294	21,0
62 BANKALAR VE MALİ MÜDİRESELER	2	25	27	0	0	0	0	2	2	0	3	3	148	722	870	0	22	22	2,9
63 SİGORTALAR	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	594	594	0	20	20	2,0
64 GAYRİMENKUL İŞLERİ	0	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	255	255	0	0	0	12,8
71 NAKLİYAT	44	3.864	3.908	0	16	16	1	101	102	0	141	141	2.349	110.440	112.789	366	3.168	3.534	87,4
72 ARDIYE VE ANTREPOLAR	27	312	339	0	4	4	2	7	9	1	4	5	1.053	9.827	10.880	14	147	161	80,7
73 MUHABERE HİZMETLERİ	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	108	108	0	25	25	5,6
81 DEĞERLENDİRME HİZMETLERİ	3	135	138	0	0	0	0	2	2	0	1	1	25	5.652	5.677	0	185	185	27,8
82 ANİME HİZMETLERİ	36	271	307	1	0	1	1	7	8	0	5	5	1.849	9.211	11.060	5	278	283	11,5
83 HUKUK, T.C. VE TEKNİK HİZ.	35	713	748	0	3	3	1	27	28	1	29	30	1.508	23.604	26.112	9	563	572	14,5
84 EĞLENCE HİZMETLERİ	4	55	59	0	0	0	1	0	1	0	2	2	656	2.149	2.805	14	92	106	12,6
85 ŞAHSİ HİZMETLER	165	1.560	1.725	0	0	0	6	27	33	1	21	22	5.352	39.071	44.423	55	938	993	27,6
BİLİNMEYEN	0	2	2	0	0	0	0	36	33	0	18	18	0	91	91	0	0	0	0,0
TOPLAM	2.425	69.942	72.367	9	874	883	66	2.118	2.183	17	991	1.008	64.314	1.798.188	1.862.502	1.116	61.648	62.764	100,0

Standardize iş kazası oranı (%) = $\frac{2001 \text{ yılında bu faaliyet kolundaki iş kazası sayısı}}{\text{Beklenen iş kazası sayısı}} * 100$

Beklenen iş kazası sayısı = (Genel iş kazası hızı) * (İncelenen işkolundaki zornulu sigortalı sayısı)

Genel iş kazası hızı = $\frac{\text{Kaydedilen toplam iş kazası sayısı}}{\text{Toplam sigortalı sayısı}}$

**İŞ KAZALARI VAK'ALARININ SİGORTALILARIN
YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No:2

YAŞ GRUPLARI	1999			2000			2001		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	8	149	157	2	40	42	3	30	33
15-19	373	4.938	5.311	410	3.695	4.105	340	2.726	3.066
20-24	555	10.324	10.879	684	9.766	10.450	679	9.013	9.692
25-29	399	17.869	18.268	475	17.947	18.422	468	17.483	17.951
30-34	324	15.473	15.797	313	14.689	15.002	330	14.292	14.622
35-39	293	13.867	14.160	349	13.178	13.527	311	13.050	13.361
40-44	148	8.174	8.322	183	8.288	8.471	169	8.298	8.467
45-49	82	3.313	3.395	98	3.239	3.337	83	3.636	3.719
50-54	24	1.102	1.126	30	1.068	1.098	33	1.011	1.044
55-59	3	326	329	8	249	257	4	291	295
60+	8	203	211	9	127	136	5	112	117
TOPLAM	2.217	75.738	77.955	2.561	72.286	74.847	2.425	69.942	72.367
AĞIRLIKLI ORT.YAŞ	28	32	32	28	32	32	28	32	32

**MESLEK HASTALIKLARI VAK'ALARININ SİGORTALILARIN
YAŞ GRUPLARINA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No:3

YAŞ GRUPLARI	1999			2000			2001		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	0	0	0	0	1	1	0	0	0
15-19	0	5	5	0	0	0	0	4	4
20-24	0	18	18	1	14	15	1	12	13
25-29	0	34	34	2	37	39	1	52	53
30-34	1	71	72	3	88	91	0	78	78
35-39	1	147	148	2	139	141	3	153	156
40-44	0	192	192	0	203	203	2	144	146
45-49	1	235	236	0	137	137	0	135	135
50-54	0	159	159	0	69	69	2	86	88
55-59	0	62	62	0	37	37	0	63	63
60+	0	99	99	0	70	70	0	147	147
TOPLAM	3	1.022	1.025	8	795	803	9	874	883
AĞIRLIKLI ORT.YAŞ	39	45	45	31	43	43	39	45	45

Tablo No :4

KOD NO	KAZA SEBEPLERİ Causes of accident	1997	1998	1999	2000	2001
17	HERHANGİ BİR TAŞITIN SEBEP OLD.KAZA	544	763	562	669	855
18	VÜCUDUN VEYA BİR UZVUN İKİ CİSİM ARASINDA KALARAK SIKIŞMASI EZİLMESİ	16.976	15.181	11.639	9.875	8.468
19	BİR CİSMİN ÇARPMASI NETİCESİNDE VEYA ÇÖKEN, DEVRİLEN BİR CİSMİN ALTINDA KALARAK YARALANMAK	10.236	8.442	6.866	6.171	7.240
20	KESİCİ VE BATICI BİR ALETİN SEBEP OL.KAZA	10.738	15.411	13.767	13.728	10.065
21	ELEKTRİK CEREYANINDAN İLERİ GEL.KAZA	754	486	456	381	423
22	TAZYİK ALTINDAKİ BİR KABIN PATLAMASINDAN ÇIKAN KAZA	230	285	228	178	274
23	HERHANGİ BİR ŞEKİLDE VÜCUDUN ZORLANMASINDAN İLERİ GELEN İNCİNMELE	6.439	6.835	5.488	5.120	5.339
24	GÖZE VEYA BİR MENFEZE YABANCI CİSİM KAÇMASI	7.393	3.982	2.703	2.646	2.351
25	NEFES BORUSUNUN BİR GIDA MADDESİYLE TIKANMASI	11	11	3	5	2
26	HAYVANLARIN ISIRMASI VE TEPMESİ, ZEHİRLİ BÖCEK SOKMASI	47	53	58	54	73
27	FAZLA SICAK VEYA SOĞUK MUHİTİN TESİRLERİ, TABİİ FELAKETLER	12	13	45	50	45
28	TEDAVİ KAZALARI VE AŞILANMA KOMPLİKASYONLARI	3	4	2	2	1
29	KAZALARIN SONRADAN MEYDANA ÇIKAN AKİBETLERİ	310	654	57	95	34
30	KAYNAK YAPARKEN MEYDANA GEL.KAZALAR	552	405	304	293	325
31	KENDİ KENDİNİ YARALAMA VE ÖLDÜRME	20	135	45	25	48
32	BİR BAŞKASI TARAFINDAN ÖLDÜRÜLME VE YARALANMA	55	84	87	68	126
33	HARP HAREKATINDAN İLERİ GELEN TRAVMATİZMALAR	3	2	-	1	1
34	DİĞER NEDENLER	56	286	55	38	102
	TOPLAM -	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367

**İŞ KAZASI SONUCU OLUŞAN YARANIN TÜRÜ VEYA
TESHİS OLUNAN MESLEK HASTALIĞINA GÖRE İŞKAZALARININ DAĞILIMI**

Tablo No :5

ARIZANIN MAHİYETİ	1997	1998	1999	2000	2001
KAFATASININ KIRILMASI	65	81	69	6	20
BEL KEM. VE GÖVDE KEM. KIRIKLARI	4	24	8	3	11
ETRAF KIRIKLARI	3.922	5.764	5.333	4.991	5.697
KIRIKSIZ ÇIKIKLAR	403	642	599	572	670
EKLEM.BİTİŞİK ADALE BURK.VE İNCİL.	6.372	7.308	5.844	5.773	6.151
BAŞ TRAVMATİZMA	1.956	2.453	1.858	1.606	1.391
GÖĞSÜN. KARNIN VE PELVİS.İÇ TRAV.	238	304	173	160	83
YIRTIKLAR VE YARALAR	20.244	32.143	27.887	27.858	25.563
SATHİ TRAVMATİZMA,DERİ SATHINI BOZMAYAN KONTÜZYON VE ÇÜRÜKLER	48.583	34.010	29.057	27.471	26.242
BİR MENFEZ. GİREN YABAN.CİSM.ETKİSİ	7.653	3.972	2.675	2.694	2.484
YANIKLAR	7.608	4.399	3.619	3.175	3.465
ZEHİRLENME	661	423	442	146	172
AYIRIMI YAPILAMAYAN DİĞER ARIZALAR	609	372	391	392	418
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367

**İŞ KAZALARININ İŞ YERİNDE ÇALIŞAN SİGORTALI
SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No :6

İŞYERİNDE SİGORTALI SAYISI	İŞKAZALARI SAYILARI				
	1997	1998	1999	2000	2001
1-3	42.424	38.245	33.121	32.140	27.525
4-9	11.219	9.605	8.392	7.437	8.450
10-20	8.617	8.040	6.709	6.201	6.656
21-50	10.291	9.428	8.205	7.764	8.259
51-100	6.961	6.636	5.746	5.163	5.090
101-200	6.623	6.701	5.041	5.672	6.454
201-500	6.864	7.226	5.847	5.786	5.531
501-1000	2.769	3.076	2.204	2.338	2.377
1001+	2.550	2.938	2.690	2.346	2.025
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367

**İŞ KAZALARININ SİGORTALININ SON İŞVEREN NEZDİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNE
GÖRE DAĞILIMI**

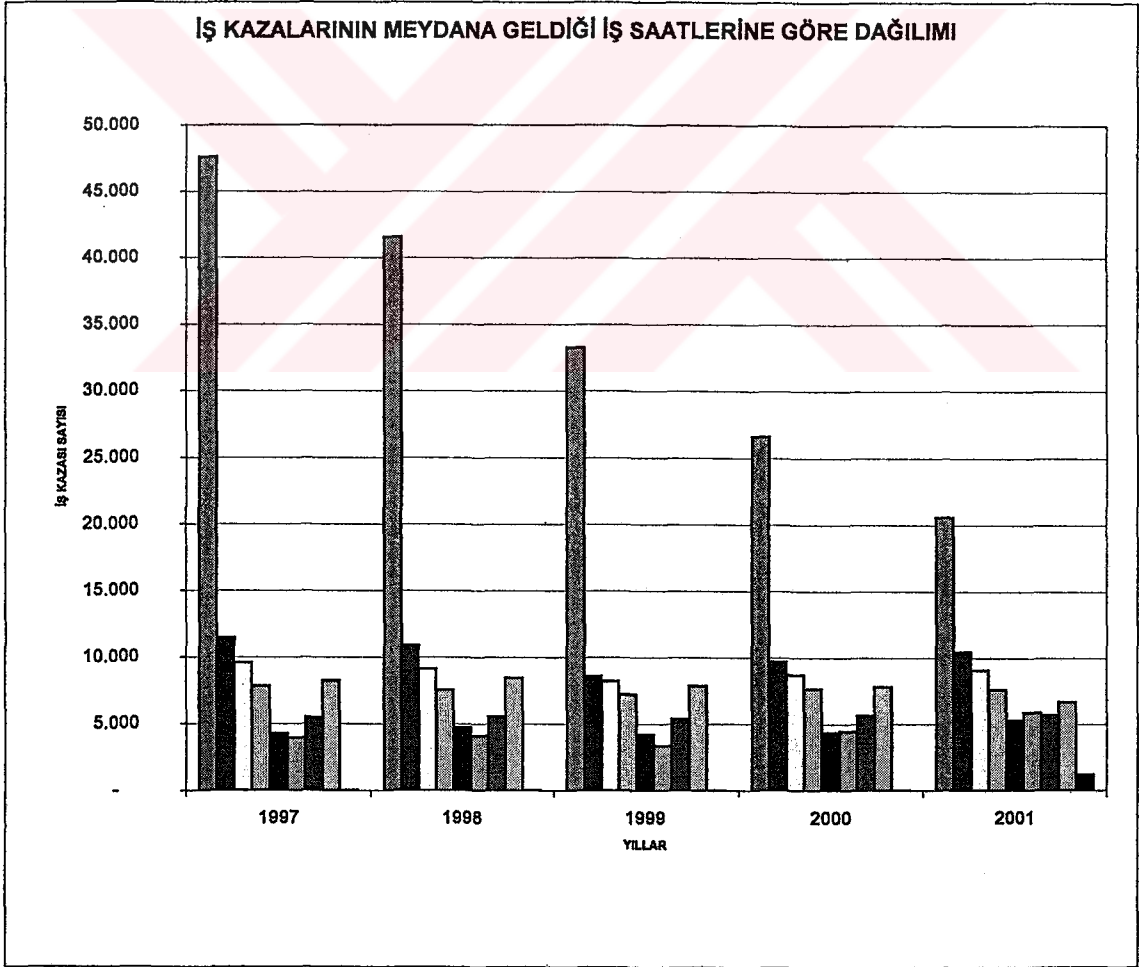
Tablo No :7

SİGORT. ÇALIŞMA SÜRESİ	1997	1998	1999	2000	2001
1 GÜN	1.277	1.373	1.487	1.698	1.087
2-7 GÜN	1.298	1.609	1.348	495	683
8-30 GÜN	5.554	5.111	3.794	2.895	2.528
1 AYDAN FAZLA - 3 AY (DAHİL)	9.209	9.728	7.088	5.926	6.314
3 AYDAN FAZLA - 1 YIL (DAHİL)	23.725	24.925	20.009	19.016	19.216
1 YILDAN FAZLA - 2 YIL (DAHİL)	13.264	14.686	12.825	10.753	10.635
2 YILDAN FAZLA - 5 YIL (DAHİL)	15.960	14.599	14.585	17.253	15.791
5 YILDAN FAZLA-10 YIL (DAHİL)	13.528	9.867	7.651	7.126	7.133
10+YIL	14.503	9.997	9.168	9.685	8.980
TOPLAM -	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367

İŞ KAZALARININ MEYDANA GELDİĞİ İŞ SAATLERİNE GÖRE DAĞILIMI

Tablo No : 8

İŞ SAATLERİ	1997	1998	1999	2000	2001
1.SAAT	47.575	41.539	33.226	26.577	20.552
2.SAAT	11.441	10.858	8.549	9.690	10.433
3.SAAT	9.567	9.102	8.204	8.680	9.070
4.SAAT	7.819	7.537	7.189	7.628	7.609
5.SAAT	4.260	4.743	4.187	4.363	5.305
6.SAAT	3.931	4.093	3.355	4.469	5.839
7.SAAT	5.474	5.540	5.378	5.641	5.688
8.SAAT	8.227	8.448	7.833	7.787	6.670
9.SAAT	24	35	34	12	1.201
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367



İŞ KAZALARININ GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI

Tablo No :9

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	1997	1998	1999	2000	2001
0	6.894	6.291	4.322	3.396	2.054
1 - 3	8.301	6.297	5.399	5.188	5.766
4 - 7	25.683	23.800	19.610	18.880	17.522
8 - 15	27.956	26.617	22.988	22.987	21.318
16 - 30	15.007	13.822	12.184	12.236	12.083
31 - 90	11.013	11.038	9.838	9.114	9.885
91 -180	2.299	2.653	2.203	1.919	2.342
181 - 364	967	1.054	1.010	816	1.010
365 +	198	323	401	311	387
TOPLAM	98.318	91.895	77.955	74.847	72.367
GEÇİCİ İŞ GÖR.SÜR.TOPLAMI GÜN	1.978.177	2.015.311	1.881.334	1.681.044	1.831.686
YATAKTA	55.533	56.575	52.814	36.549	47.709
AYAKTA	1.922.644	1.958.736	1.828.520	1.644.495	1.783.977

MESLEK HASTALIĞI VAK'ALARININ GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİNE GÖRE DAĞILIMI

Tablo No :10

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	1997	1998	1999	2000	2001
0	518	683	629	381	417
1 - 3	38	50	13	3	15
4 - 7	71	98	43	41	40
8 - 15	131	174	143	116	140
16 - 30	141	187	88	122	83
31 - 90	143	186	76	86	128
91 -180	8	12	30	45	40
181 - 364	3	5	2	7	18
365 +	2	5	1	2	2
TOPLAM - Total	1.055	1.400	1.025	803	883
GEÇİCİ İŞ GÖR.SÜR.TOPLAMI GÜN	14.299	14.875	12.102	16.651	20.816
YATAKTA	5.139	5.346	4.349	9.526	5.055
AYAKTA	9.160	9.529	7.753	7.125	15.761

**SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİNİN İŞ KAZASI VE
MESLEK HASTALIĞINA GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No:11

SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SEBEBİ	1997	1998	1999	2000	2001
İŞ KAZASI	3.445	2.677	2.697	1.493	1.866
MESLEK HASTALIĞI	929	1.173	710	219	317
BİLİNMEYEN (*)	-	-	-	106	-
TOPLAM	4.374	3.850	3.407	1.818	2.183

(*) Daha önceki yıllarda "bilinmeyen " vakalar, işkazası ve meslek hastalığı oranlarına göre dağıtılıyordu. Ancak 2000 yılından itibaren "bilinmeyen " vakaları doğrudan veriliyor.

**YILLAR İTİBARIYLA SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK DURUMUNA GİRENLERİN
İŞ GÖREMEZLİK DERECELERİNE GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No:12

İŞ GÖREMEZLİK DERECELERİ	1997	1998	1999	2000	2001
%10' DAN AZ (*)	955	1.373	939	0	0
% 10-19	1.269	1.081	1.008	674	837
% 20-29	669	442	440	335	426
% 30-39	530	341	373	298	348
% 40-49	357	291	261	205	236
% 50-100	594	322	386	306	336
TOPLAM - Total	4.374	3.850	3.407	1.818	2.183

(*) Meslekte kazanma gücünün en az %10 azalmış bulunduğu Kurumca tespit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. (506/19 md.)

**İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN
ÖLÜM SEBEBİNE GÖRE DAĞILIMI**

Tablo No: 13

ÖLÜM SEBEBİ	1997	1998	1999	2000	2001
İŞ KAZASI	1.282	1.094	1.165	731	1.002
MESLEK HASTALIĞI	191	158	168	6	6
BİLİNMEYEN (*)	-	-	-	436	-
TOPLAM	1.473	1.252	1.333	1.173	1.008

(*) Daha önceki yıllarda "bilinmeyen " vakalar ,işkazası ve meslek hastalığı oranlarına göre dağıtılıyordu. Ancak 2000 yılından itibaren "bilinmeyen " vakalar doğrudan veriliyor.

İŞ KAZASI VEYA MESLEK HASTALIĞI SONUCU ÖLÜMLERİN CİNSİYET VE YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo No : 14

YAŞ GRUPLARI	1999			2000			2001		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
-14	0	3	3	0	2	2	0	0	0
15-19	1	14	15	2	10	12	1	2	3
20-24	5	63	68	3	56	59	5	58	63
25-29	1	197	198	1	178	179	6	192	198
30-34	4	202	206	5	202	207	2	206	208
35-39	3	238	241	3	180	183	1	197	198
40-44	4	196	200	2	163	165	1	132	133
45-49	2	125	127	1	126	127	1	99	100
50-54	1	79	80	1	75	76	0	49	49
55-59	0	37	37	1	46	47	0	18	18
60+	2	156	158	1	115	116	0	38	38
TOPLAM	23	1.310	1.333	20	1.153	1.173	17	991	1.008
AĞIRLIKLI ORT.YAŞ	36	40	40	35	39	39	28	37	37

EK - 2

4857 SAYILI İŞ KANUNUNUN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ HÜKÜMLERİ

BEŞİNCİ BÖLÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği

İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri :

MADDE 77. - İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. Yapılacak eğitimin usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

İşverenler işyerlerinde meydana gelen iş kazasını ve tespit edilecek meslek hastalığını en geç iki iş günü içinde yazı ile ilgili bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadırlar.

Bu bölümde ve iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tüzük ve yönetmeliklerde yer alan hükümler işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

Sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmelikleri

MADDE 78. - Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile kullanılan maddeler sebebiyle ortaya çıkabilecek iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır.

Ayrıca bu Kanuna tabi işyerlerinde, işçi sayısı, genişlik, yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatına gösterilerek kurma izni alınacağı bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurularak

işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir.

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması

MADDE 79. – Bir işyerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde, makine ve cihazlarında işçilerin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile Bölge Müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder. Komisyonun çalışmaları ile ilgili sekretarya işleri bölge müdürlüğü tarafından yürütülür.

Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak bir yönetmelikle belirtilir.

Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işverenin yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır.

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

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

Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa, bunlar da çalışmaktan alıkonulur.

Yukarıdaki fıkralar gereğince işyerlerinde işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonulacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilinceye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekil ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Bir işyerinin kurulmasına ve işletilmesine izin verilmiş olması 78 inci maddede öngörülen yönetmelik hükümlerinin uygulanmasına hiçbir zaman engel olamaz.

Bu maddenin birinci fıkrası gereğince makine, tesisat ve tertibat veya işin durdurulması veya işyerinin kapatılması sebebiyle işsiz kalan işçilere işveren ücretlerini ödemeye veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermeye zorunludur.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu

MADDE 80. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde her işveren bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmakla yükümlüdür.

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

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının oluşumu, çalışma yöntemleri, ödev, yetki ve yükümlülükleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

İşyeri hekimleri

MADDE 81. - Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran işverenler, Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan, işçilerin sağlık durumunun ve alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin sağlanması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına ve işin tehlike derecesine göre bir veya daha fazla işyeri hekimi çalıştırmak ve bir işyeri sağlık birimi oluşturmakla yükümlüdür.

İşyeri hekimlerinin nitelikleri, sayısı, işe alınmaları, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri ile işyeri sağlık birimleri, Sağlık Bakanlığı ve Türk Tabipleri Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelikte düzenlenir.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar

MADDE 82. - Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine

göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.

İşçilerin hakları

MADDE 83. - İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçi, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul aynı gün acilen toplanarak kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar işçiye yazılı olarak bildirilir.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bulunmadığı işyerlerinde talep, işveren veya işveren vekiline yapılır. İşçi tesbitin yapılmasını ve durumun yazılı olarak kendisine bildirilmesini isteyebilir. İşveren veya vekili yazılı cevap vermek zorundadır.

Kurulun işçinin talebi yönünde karar vermesi halinde işçi, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.

İşçinin çalışmaktan kaçındığı dönem içinde ücreti ve diğer hakları saklıdır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararına ve işçinin talebine rağmen gerekli tedbirin alınmadığı işyerlerinde işçiler altı iş günü içinde, bu Kanunun 24 üncü maddesinin (I) numaralı bendine uygun olarak belirli veya belirsiz süreli hizmet akitlerini derhal feshedebilir.

Bu Kanunun 79 uncu maddesine göre işyerinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması halinde bu madde hükümleri uygulanmaz.

İçki veya uyuşturucu madde kullanma yasağı

MADDE 84. - İşyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.

İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Alkollü içki kullanma yasağı;

Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilen,

Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olan,

İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olan,

İşçiler için uygulanmaz.

Ağır ve tehlikeli işler

MADDE 85. - 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.

Ağır ve tehlikeli işlerde rapor

MADDE 86. - Ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak işçilerin işe girişinde veya işin devamı süresince en az yılda bir, bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı oldukları işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimleri tarafından verilmiş muayene raporları olmadıkça, bu gibilerin işe alınmaları veya işte çalıştırılmaları yasaktır. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz.

İşyeri hekimi tarafından verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Yetkili memurlar isteyince, bu raporları işveren kendilerine göstermek zorundadır.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

On sekiz yaşından küçük işçiler için rapor

MADDE 87. - Ondört yaşından onsekiz yaşına kadar (onsekiz dahil) çocuk ve genç işçilerin işe alınmalarından önce işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırası ile en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu, sağlık ocağı, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek işin niteliğine ve şartlarına göre vücut yapılarının dayanıklı olduğunun raporla belirtilmesi ve bunların onsekiz yaşını dolduruncaya kadar altı ayda bir defa aynı şekilde doktor muayenesinden geçirilerek bu işte çalışmaya devamlarına bir sakınca olup olmadığının kontrol ettirilmesi ve bütün bu raporların işyerinde saklanarak yetkili memurların isteği üzerine kendilerine gösterilmesi zorunludur. Sosyal Sigortalar Kurumu işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınamaz.

Birinci fıkrada yazılı hekimlerce verilen rapora itiraz halinde, işçi en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu hastanesi sağlık kurulunca muayeneye tabi tutulur, verilen rapor kesindir.

Bu raporlar damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik

MADDE 88. - Gebe veya çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne suretle emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.

Çeşitli yönetmelikler

MADDE 89. - Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı;

Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmelerini,

Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenesinden geçirilmelerini,

Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmalarını,

Ne durumda ve ne gibi şartları haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılmasını,

Öngören yönetmelikler hazırlayabilir.



EK – 3

506 SAYILI SSK KANUNUNUN İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI İLE İLGİLİ HÜKÜMLERİ

İKİNCİ BÖLÜM

İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığının tanımı :

Madde 11-

A-) İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan olaydır:

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında,

B-) Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.

Bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerine çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na karara bağlanır.

Sağlanan yardımlar :

Madde 12- İş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar

A) Sağlık yardımı yapılması,

B) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,

C) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,

D) Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,

E) (A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,

F) İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan, yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse, beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi masraflarının ödenmesi, *(Sağlık Kurulunca verilen rapora Kurum veya sigortalı itiraz ederse, bu husus Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır).*

G) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,

H) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması,

Sağlık yardımlarının tarifi:

Madde 13-

İş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya yapılacak sağlık yardımları, sigortalının:

A) Hekime muayene ettirilmesi, hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin sağlanması, gerekirse sağlık müessesesine yatırılması ve her türlü tedavisinin yapılması,

B) Tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması,

şeklinde olur.

Yukarıdaki fıkralara göre yapılacak sağlık yardımları sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güder.

Sağlık yardımlarının süresi:

Madde 14-

Sağlık yardımı, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam eder. Sigortalı, tedavi gördüğü müessese sağlık kurulunca veya Kurum sağlık kurullarınca gerekli görülürse, Kurumun dinlenme evlerine yatırılabilir. Bu yardımlar, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığına tutulan sigortalının Kurumca tedaviye alındığı tarihten başlar.

Ancak, meslek hastalığına tutulan sigortalı, Kurumca tedaviye alınmadan önce herhangi bir suretle işverene ait yahut resmi veya Kurumca uygun görülen ücret tarifelerini kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise, yardımlar bu tedavinin başladığı tarihten başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek kendilerine ödenmiş bulunanlardan, aynı iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavi edilmeleri Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile gerekli gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar.

İşverenin yükümü :

Madde 15-

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe elkonuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür.

Geçici iş göremezlik ödeneği:

Madde 16-

İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir.

Hekim tavsiyelerine uymazlık:

Madde 17-

İş kazası, en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya Kuruma bildirilir.

İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun raporda belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir. Şu kadar ki, bu düşürme % 50'yi geçemez.

Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri de verilmez.

Meslek hastalığının tesbiti :

Madde 18- (Değişik: 29.07.2003 - / 27 md.Y.T. 06.08.2003)

Meslek hastalığı halinde, bu Kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte veya işyerinde meslek hastalığına tutulduğunun ilgili Sosyal Sigortalar Kurumu meslek hastalıkları hastanesince düzenlenecek usulüne uygun sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbi belgelerle tespit edilmesi gereklidir.

Meslek hastalığı; sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten veya işyerinden ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise sigortalının bu Kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için; eski işinden veya işyerinden fiilen ayrılmasıyla ile hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için; yönetmelikte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması gerekir.

Ancak, meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelemesi ile kanıtlandığı hallerde, yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir.

Sürekli iş göremezlik hali:

Madde 19-

Geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tesbit edilen sigortalı, sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek ödenmiş bulunan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, yukarıdaki fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tesbit olunur.

Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanması:

Madde 20- (Değişik: 23/10/1969 - 1186/1 md.)

Sürekli iş göremezlik geliri sigortalının mesleğinde kazanma gücünün tamamını veya bir kısmını yitirmiş bulunmasına göre hesaplanır.

Sürekli ve tam iş göremezlikte sigortalıya yıllık kazancının % 70 ine eşit yıllık bir gelir bağlanır.

Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir.

Sürekli kısmi veya sürekli tam iş göremez durumundaki sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise bu gelir % 50 artırılır.

Birden çok iş kazasına uğrama hali:

Madde 21-

Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen arızaların bütünü göz önüne alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran ilk iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir bağlanır. Ancak, sigortalının uğradığı son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancı önceki kazancından yüksek ise sürekli iş göremezlik geliri bu kazanç üzerinden hesaplanır.

Gelirin sermayeye çevrilmesi:

Madde 22-

Sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır.

Ancak, iş kazası neticesinde tesbit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin % 25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir.

Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıklarınca birlikte tesbit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

Eş ve çocuklara gelir bağlanması:

Madde 23- (Değişik: 21/06/1973-1753/1 md.)

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde aşağıdaki hükümler uygulanır :

I - Ölen sigortalının 88 inci madde gereğince tespit edilecek yıllık kazancının % 70'inin;

A) (Değişik : 20/03/1985-3168/1 md.) Dul eşine % 50'si, gelir alan çocuğu bulunmayan dul eşine % 75'i,

B) (Mülga: 20/03/1985-3168/6 md.)

C) Çocuklardan:

a) 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olan veya çalışamayacak durumda malül bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan erkek çocuklarla yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukların her birine %25'i,

b) (a) fıkrasında belirtilen ve sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle ana ve babaları arasında evlilik bağlantısı bulunmayan yahut sigortalı babanın ölümü tarihinde evlilik bağlantısı bulunmakla beraber anaları sonradan evlenenlerin her birine % 50'si, Oranında yıllık gelir bağlanır.

Sigortalının ölüm tarihinde 18 veya 20 yaşını doldurmuş olup, gelire hak kazanmamış durumda olan erkek çocuklar, sonradan öğrenim yaparlarsa (a) fıkrasındaki haklardan yararlanırlar.

II - Sürekli iş göremezlik geliri sermaye olarak ödenmiş bulunan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, sigortalıya verilen sermaye nazara alınmaksızın bu kanun hükümlerine göre gelir bağlanır.

III - Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya nesebi düzeltilmiş yahut babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları , bağlanacak gelirden yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanırlar.

IV- Hak sahibi eş ve çocuklara bağlanacak gelirlerin toplamı sigortalının yıllık kazancının % 70'ini geçemez. Bu sınırın aşılmasında için gerekirse, hak sahibi kimselerin gelirlerinden orantılı olarak indirimler yapılır.

V- Sigortalının erkek çocuklarına bağlanan gelirler çocuğun 18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını dolduracağı tarihe kadar devam eder. Çalışamayacak durumda malül olan erkek çocukların gelirleri bu yaşlara vardıkdan sonra da kesilmez. Ancak geliri kesilen erkek çocuklardan sonradan çalışamayacak durumda malül olanlara, Sosyal Sigortaya yahut Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamaları şartı ile, malüllük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takibeden ay başından itibaren yeniden gelir bağlanır. 101'inci madde hükmü saklıdır.

VI- (Değişik: 20/03/1985-3168/1 md.) Sigortalının dul eşi evlenirse geliri kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan evlenme son bulunca gelir yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanan dul eşe, bu gelirlerden fazla olanı ödenir.

VII- (Değişik : 4958 / 29.07.2003 - 35 md.Y.T. 06.08.2003) Sigortalının kız çocuklarına bağlanan gelirler, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya, buralardan gelir veya aylık almaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden devre başından itibaren kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde 1'inci bölümün (C) fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, bu tarihten başlanarak yeniden gelir bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da gelir almaya hak kazanan kimseye bu gelirlerden fazla olanı ödenir.

VIII- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün % 50 veya daha fazlasını kaybederek sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölenlerin de ölümün malûliyete esas olan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine gelir bağlanır.

Ana ve babaya gelir bağlanması:

Madde 24- (Değişik: 23/10/1969-1186/3 md.)

Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı ise, artanı, eşit hisseler halinde sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan (Değişik : 29.07.2003 - 4958 / 35 md.Y.T. 06.08.2003) ana ve babasına gelir olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalının yıllık kazancının % 70 inin dörtte birini geçemez.

Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı değilse ana ve babanın gelir bağlanma hakları düşer.

Sigortalının kontrol muayenesi:

Madde 25-

Sürekli iş göremezlik geliri bağlandıktan sonra sigortalı, her zaman, iş göremezlik derecesinde bir artma olduğunu veya başka birinin sürekli bakımına muhtaç duruma girdiğini ileri sürerek gelirden değişiklik yapılmasını isteyebileceği gibi, Kurum da, sigortalıyı her zaman kontrol muayenesine tabi tutabilir.

Gerek sigortalının başvurusu üzerine gerek Kurumca yaptırılan Kontrol muayenesi sonunda Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporuna göre sürekli iş göremezlik durumunda değişiklik olduğu tesbit edilirse, sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak artırılır, eksiltilir veya kesilir.

Geliri sermayeye çevrilmiş sigortalılardan sürekli iş göremezliği azalanlar için bu değişme istenemez. Ancak, sürekli iş göremezliği artanlar değişmeden yararlanırlar.

Kabul edilir bir zr olmadığı halde kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten sonraki ay başına kadar yaptırmayan sigortalının sürekli iş göremezlik geliri, kontrol muayenesi için belirtilen tarihten sonraki ay başından başlayarak kesilir.

şu kadar ki, kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten başlayarak üç ay içinde yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tesbit edilen sigortalının yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, ödemenin kesildiği tarihten başlanarak verilir.

Kontrol muayenesini Kurumun yazılı bildirisinde belirtilen tarihten üç ay geçtikten sonra yaptıran ve sürekli iş göremezlik halinin devam ettiği tesbit edilen sigortalının yeni sürekli iş göremezlik derecesine göre hesaplanacak geliri, rapor tarihinden sonraki ay başından başlanarak ödenir.

İşverenin sorumluluğu :

Madde 26- (*Değişik birinci fıkra : 20/06/1987 3395/2 md.*) İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı sigortalı veya hak sahibi kimselerin işverenden isteyebilecekleri miktarlarla sınırlı olmak tzere Kurumca işverene dettirilir.

İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır.

İş kazası veya meslek hastalığı, 3 nc bir kişinin kastı veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3 nc kişilere ve şayet kusuru varsa bunları alıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir.

Ancak; iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve demeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde

kastı veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilemez.

İş kazasını bildirme :

Madde 27-

İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır.

İşverenin kasden ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kağıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurum zararlarından işveren sorumludur.

Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez.

Meslek hastalığını bildirme :

Madde 28-

İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıdı ile ve öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

Bu yükümü yerine getirmeyen veya haber verme kağıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında 27 nci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır.

Durumu 18 inci maddenin ikinci fıkrasına uyan kimse, alacağı hekim raporu ve gerekli belgelerle doğrudan doğruya Kuruma müracaat eder.

İş kazasının soruşturulması:

Madde 29-

Haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kağıdından yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır.

İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır.

Meslek hastalığının incelenmesi:

Madde 30-

Meslek hastalığı ile ilgili bildirmeler üzerine gerekli incelemeler doğrudan doğruya Kurumca yapılır.

Bildirme ve itiraz :

Madde 31-

Kurum, sigortalıya veya hak sahibi kimselerine bağlanacak gelirleri, yapılan inceleme ve soruşturmalar sonunda ve gerekli belgelerin tamamlandığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde tesbit ederek ilgililere yazı ile bildirir.

İlgililer, bağlanan geliri bildiren yazıyı aldıkları günden başlamak üzere bir yıl içinde yetkili mahkemeye başvurarak Kurum kararına itirazda bulunabilirler.

Bu itiraz, kararın uygulanmasını geciktirmez.

İlgililer tarafından itiraz edilmemesi veya itirazın reddi hakkındaki mahkeme kararının kesinleşmesiyle, Kurumun kararı kesinleşmiş olur.

Bu kesinleşme 25 inci madde gereğince gelirden değişiklik yapılmasına engel olmaz.

EK-4

9 Aralık 2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ YÖNETMELİĞİ

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmelik, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için alınacak önlemleri belirler.

Bu amaçla;

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması,
 - b) İş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve temsilcilerinin eğitimi, bilgilendirilmesi, görüşlerinin alınması ve dengeli katılımlarının sağlanması,
 - c) Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin çalışma şartları,
- ile ilgili genel prensipler ve diğer hususlar bu Yönetmelikte düzenlenmiştir.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerlerini kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre düzenlenmiştir.

Tanımlar

Madde 4 — Bu Yönetmelikte geçen ;

- a) Risk değerlendirmesi: İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,
 - b) Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi: İşyerinde sağlık ve güvenlik konularında işçileri temsil etmeye yetkili kişiyi,
 - c) Önleme: Mesleki riskleri önlemek veya azaltmak için işyerinde yapılan işlerin bütün aşamalarında planlanmış veya alınmış önlemlerin tümünü,
 - d) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

İşverenlerin Yükümlülükleri

Genel Hükümler

Madde 5 — İşverenlerin yükümlülükleri ile ilgili genel hükümler aşağıda belirtilmiştir:

- a) İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumakla yükümlüdür.
- b) İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alması bu konudaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz.
- c) İşçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemez.

İşverenin Genel Yükümlülükleri

Madde 6 — İşveren aşağıda belirtilen sağlık ve güvenlikle ilgili hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

- a) İşveren, işçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil gerekli her türlü önlemi almak, organizasyonu yapmak, araç ve gereçleri sağlamak zorundadır.

İşveren, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun sürekli iyileştirilmesi amaç ve çalışması içinde olacaktır.

b) İşveren, sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili önlemlerin alınmasında aşağıdaki genel prensiplere uyacaktır:

- 1) Risklerin önlenmesi,
- 2) Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,
- 3) Risklerle kaynağında mücadele edilmesi,
- 4) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için, özellikle işyerlerinin tasarımında, iş ekipmanları, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen gösterilmesi, özellikle de monoton çalışma ve önceden belirlenmiş üretim temposunun hafifletilerek bunların sağlığa olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi,
- 5) Teknik gelişmelere uyum sağlanması,
- 6) Tehlikeli olanların, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanlarla değiştirilmesi,
- 7) Teknolojinin, iş organizasyonunun, çalışma şartlarının, sosyal ilişkilerin ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan genel bir önleme politikasının geliştirilmesi,
- 8) Toplu korunma önlemlerine, kişisel korunma önlemlerine göre öncelik verilmesi,
- 9) İşçilere uygun talimatların verilmesi.

c) İşveren, işyerinde yapılan işlerin özelliklerini dikkate alarak;

1) Kullanılacak iş ekipmanının, kimyasal madde ve preparatların seçimi, işyerindeki çalışma düzeni gibi konular da dahil işçilerin sağlık ve güvenliği yönünden tüm riskleri değerlendirir. Bu değerlendirme sonucuna göre; işverence alınan önleyici tedbirler ile seçilen çalışma şekli ve üretim yöntemleri, işçilerin sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltmeli ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanmalıdır.

2) Bir işçiye herhangi bir görev verirken, işçinin sağlık ve güvenlik yönünden uygunluğunu göz önüne alır.

3) Yeni teknolojinin planlanması ve uygulanmasının, seçilecek iş ekipmanının çalışma ortam ve koşullarına, işçilerin sağlığı ve güvenliğine etkisi konusunda işçiler veya temsilcileri ile istişarede bulunur.

4) Ciddi tehlike bulunduğu bilinen özel yerlere sadece yeterli bilgi ve talimat verilen işçilerin girebilmesi için uygun önlemleri alır.

d) 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 çalışmaları koordine eder, birbirlerini ve birbirlerinin işçi veya işçi temsilcilerini riskler konusunda bilgilendirirler.

e) İş sağlığı ve güvenliği ile iş hijyeni konusunda alınacak önlemler hiç bir şekilde işçilere mali yük getirmez.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 7 — İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koruyucu ve önleyici hizmetlerin yerine getirilmesi için aşağıda belirtilen hususlara uyulacaktır:

a) Bu Yönetmeliğin 5 ve 6 ncı maddelerinde belirtilen yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla, işveren, işyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere, işyerinden bir veya birden fazla kişiyi görevlendirir.

b) Sağlık ve güvenlikle görevli kişiler, işyerinde bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle hiçbir şekilde dezavantajlı duruma düşmezler. Bu kişilere, söz konusu görevlerini yapabilmeleri için yeterli zaman verilir.

c) İşyerinde bu görevleri yürütebilecek nitelikte personel bulunmaması halinde, işveren dışarıdan bu konuda yeterlik belgesi olan uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alır.

d) İşveren hizmet aldığı kişi veya kuruluşlara, işçilerin sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel faktörler hakkında bilgi verir. Bu kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 10 uncu maddesinin (b) bendinde sözü edilen işçiler ve bu işçilerin işverenleri hakkındaki gerekli bilgilere de ulaşabilmelidirler.

e) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere:

1) Görevlendirilen kişiler gerekli nitelik, bilgi ve beceriye sahip olacaktır.

2) Dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşlar gerekli kişisel beceri, mesleki bilgi ve donanımına sahip olacaktır.

3) Görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşların sayısı; işyerinin büyüklüğü, maruz kalınabilecek tehlikeler ve işçilerin işyerindeki dağılımı dikkate alınarak, koruyucu ve önleyici çalışmaların organizasyonunu yapmaya ve yürütmeye yeterli olacaktır.

f) İşyeri içindeki veya dışındaki kişi veya kuruluşların bu maddede belirtilen sağlık ve güvenlik risklerini önleme ve risklerden korunma ile ilgili görev ve sorumlulukları açık olarak belirlenir. Bu kişi ve kuruluşlar gerektiğinde birlikte çalışırlar.

g) İşverenin yeterli mesleki bilgi, beceri ve donanıma sahip olması halinde, işyerinin büyüklüğü, işin niteliği ve işçi sayısı dikkate alınarak bu maddenin (a) bendinde belirtilen hususların yerine getirilmesi sorumluluğunu kendisi üstlenebilir.

h) İş sağlığı ve güvenliği konularında hizmet verecek kişi ve kuruluşların nitelikleri ve belgelendirilmesi ile işverenin sorumluluğu hangi hallerde üstlenebileceği ile ilgili usul ve esaslar Bakanlık tarafından belirlenir.

İlkyardım, Yangınla Mücadele ve Kişilerin Tahliyesi, Ciddi ve Yakın Tehlike

Madde 8 — İlkyardım, yangınla mücadele ve kişilerin tahliyesi, ciddi ve yakın tehlike ile ilgili uyulacak hususlar aşağıda belirtilmiştir:

a) İşveren;

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

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

b) İşveren, (a) bendinde belirtilen ilkyardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için, işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeleri dikkate alarak, bu konuda eğitilmiş, uygun donanıma sahip yeterli sayıda kişiyi görevlendirir.

c) İşveren;

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

2) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda, işçilerin işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılarak güvenli bir yere gidebilmeleri için gerekli talimatı verir ve gerekeni yapar.

3) Ciddi ve yakın tehlike durumunun devam ettiği çalışma şartlarında, zorunlu kalınması halinde, gerekli donanıma sahip ve özel olarak görevlendirilen kişiler hariç, işçilerden çalışmaya devam etmelerini istemeyecektir.

d) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike durumunda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçiler bu hareketleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşmeyecek ve herhangi bir zarar görmeyecektir.

e) İşveren, işçilerin 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.

İşçiler, kendi görevlerini yapmakta ihmal veya kusurlu davranışları olmadıkça bu hareketlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülemezler.

İşverenin Diğer Yükümlülükleri

Madde 9 — İşveren yukarıda belirtilen yükümlülükleri ile beraber aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren ;

1) İşyerinde risklerden özel olarak etkilenebilecek işçi gruplarının durumunu da kapsayacak şekilde sağlık ve güvenlik yönünden risk değerlendirmesi yapar.

2) Risk değerlendirmesi sonucuna göre, alınması gereken koruyucu önlemlere ve kullanılması gereken koruyucu ekipmana karar verir.

3) Üç günden fazla işgünü kaybı ile sonuçlanan iş kazaları ile ilgili kayıt tutar.

4) İşçilerin uğradığı iş kazaları ile ilgili rapor hazırlar.

b) (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen çalışmalar ve değerlendirmelerle ilgili kayıt ve dokümanların hazırlanması ile (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen belgelerin düzenlenmesi, işyerinin büyüklüğü ve yapılan işin niteliğine göre, Bakanlıkça belirlenen usul ve esaslara uygun şekilde yapılır.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 10 — İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir biçimde sürdürülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi esastır. Bu amaçla;

a) İşveren, işyerinin büyüklüğüne göre;

1) İşyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı her işte yürütülen faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler hakkında,

2) Bu Yönetmeliğin 8 inci maddesinin (b) bendine göre, işyerinde görevlendirilen kişiler hakkında,

işçilerin ve temsilcilerinin gerekli bilgiyi almalarını sağlamak zorundadır.

b) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin de, (a) bendinde belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu işçilerin işverenlerine gerekli bilgileri verir.

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

1) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (1) ve (2) numaralı alt bentlerinde belirtilen risk değerlendirmesi ve alınan koruyucu önlemlere,

2) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinin (3) ve (4) numaralı alt bentlerinde belirtilen iş kazası kayıtları ve raporlarına,

3) Sağlık ve güvenlikle ilgili denetim faaliyetlerinden, bu konuda sorumlu kişi ve kuruluşlardan, koruma ve önleme çalışmalarından elde edilen bilgilere, ulaşabilmelerini sağlar.

İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

Madde 11 — İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür:

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır:

1) Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınmasında.

2) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (a) bendinde belirtilen işler ile 7 nci maddesinin (a) bendinde ve 8 inci maddesinin (b) bendinde belirtilen kişilerin görevlendirilmesinde.

3) Bu Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin (a) bendinde ve 10 uncu maddesinde belirtilen hususlarda.

4) Bu Yönetmeliğin 7 nci maddesinin (c) bendinde belirtilen işyeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınmasında.

5) Bu Yönetmeliğin 12 nci maddesinde belirtilen eğitimin organizasyonu ve planlanmasında.

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

f) İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde Bakanlığa başvurma hakkına sahiptir.

İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

İşçilerin Eğitimi

Madde 12 — İşyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması ve sürdürülebilmesi için;

a) İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır. Bu eğitim özellikle;

- 1) İşe başlanmadan önce,
 - 2) Çalışma yeri veya iş değişikliğinde,
 - 3) İş ekipmanlarının değişmesi halinde,
 - 4) Yeni teknoloji uygulanması halinde,
- yapılır.

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

b) İşveren, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen işçilerin yaptıkları işlerde karşılaştıkları sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimat almalarını sağlar.

c) Sağlık ve güvenlik ile ilgili özel görevi bulunan işçi temsilcileri özel olarak eğitilir.

d) (a) ve (c) bentlerinde belirtilen eğitim, işçilere veya temsilcilerine herhangi bir mali yük getirmez ve eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İşçilerin Yükümlülükleri

İşçilerin Yükümlülükleri

Madde 13 — İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.

b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;

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

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

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

4) İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

5) İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,

6) İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya

sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak,
ile yükümlüdürler.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık Gözetimi

Madde 14 — İşveren, işçilerin işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlık gözetimine tabi tutmakla yükümlüdür:

- a) İşçilerin işe girişlerinde sağlık durumlarının yapacakları işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınır.
- b) Yapılan işin özelliğine göre, işin devamı süresince sağlık muayeneleri düzenli aralıklarla yapılır.

Risk Grupları

Madde 15 — Kadınlar, çocuklar, yaşlılar, özürütüler ve diğer hassas risk grupları, özellikle bunları etkileyen tehlikelere karşı korunurlar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi

Madde 16 — İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar.

Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 17 — Bu Yönetmelik 12/6/1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.



EK-5

**15/05/2004 tarih ve 25463 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan,
GEÇİCİ VEYA BELİRLİ SÜRELİ İŞLERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
HAKKINDA YÖNETMELİK**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam, Dayanak

Amaç

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenlikleri bakımından işyerinde çalışan diğer işçilerle aynı düzeyde korunmalarını sağlamaktır.

Kapsam

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren:

- a) Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi, sözleşme süresinin sona ermesinin objektif koşullara bağlı olduğu işlerde, işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmesi,
- b) Geçici iş ilişkisi kurulan işverene ait işyerinde geçici iş sözleşmesi, ile çalışan işçileri kapsar.

Dayanak

Madde 3 — Bu Yönetmelik, 4857 sayılı İş Kanununun 78 inci maddesine göre hazırlanmıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Eşit Davranma

Madde 4 — İşveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş ilişkisi ile çalıştırdığı işçilere, işyerinde sağlık ve güvenliklerinin korunmasını içeren çalışma koşulları bakımından aynı işyerinde çalışan diğer işçilere sağladığı düzeydeki korumayı sağlayacak, özellikle kişisel koruyucu donanımlara erişim açısından farklı uygulamada bulunamaz.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

Madde 5 — 9/12/2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi hükmü ile birlikte:

a) İşveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracığı işçilere, çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar.

b) Bu bilgiler özellikle, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içerir, iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.

Eğitim

Madde 6 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 12 nci maddesi hükmü ile birlikte işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracığı işçilerin, bilgi ve tecrübelerini de dikkate alarak, yapacakları işin niteliğine uygun yeterli eğitim almalarını sağlar.

Sağlık Gözetimi

Madde 7 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 14 üncü maddesi hükmü ile birlikte yapılacak sağlık gözetimlerinde aşağıdaki hususlara uyulacaktır:

a) Sağlık ve güvenlik yönünden özel tehlike bulunan ve özel sağlık gözetimi gerektiren işlerde, işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracığı işçilerin, işin gerektirdiği özel sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.

b) Yukarıda (a) bendinde belirtilen özel sağlık gözetimi, gerekli olduğu durumlarda, işçinin sözleşme süresinin sona ermesinden sonra da sürdürülür.

Koruyucu ve Önleyici Hizmetler

Madde 8 — İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinin 7 nci maddesine göre işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili koruyucu ve önleyici hizmetlerin yerine getirilmesi için görevlendirilen kişiler veya dışarıdan hizmet alınan kişi veya kuruluşlar, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştırılacak işçilerle ilgili olarak bilgilendirilir ve söz konusu işçilerin de diğer işçilerle birlikte sağlık ve güvenliklerinin sağlanması için gerekli çalışmalar yapılır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Özel Hükümler

Geçici İş İlişkisinde Bilgilendirme

Madde 9 — Bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte:

- a) Bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinin (b) bendinde belirtilen geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi çalıştıracak işveren işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir.
- b) İşçiyi devredecek işveren de aldığı bu bilgileri ilgili işçiye verir.

Geçici İş İlişkisinde Sorumluluk

Madde 10 — İşçiyi devreden işveren ile birlikte:

- a) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, görev süresinden ve işin yapılması ile ilgili koşullardan sorumludur.
- b) (a) bendinin uygulanması bakımından, işin yapılması ile ilgili koşullar, iş sağlığı ve güvenliği ve hijyen konuları ile sınırlıdır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Daha Uygun Önlemlerin Alınması

Madde 11 — Bu Yönetmelik, 2 nci maddede belirtilen iş ilişkisi ile çalıştırılan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için daha uygun önlemlerin alınmasına ve uygulanmasına engel teşkil etmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Son Hükümler

İlgili Avrupa Birliği Mevzuatı

Madde 12 — Bu Yönetmelik 25/6/1991 tarihli ve 91/383/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Hüküm Bulunmayan Haller

Madde 13 — Bu Yönetmelikte belirtilen özel önlemler ile birlikte geçici veya belirli süreli iş sözleşmesi ile işçi çalıştırılan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği hükümleri de uygulanır.

Yürürlük

Madde 14 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 15 — Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

EK-6

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN
155 SAYILI SÖZLEŞME**

ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmışyedinci oturumunda;

Oturum gündeminin 6 ıncı maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek, İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi, bin dokuz yüz seksen bir yılı Haziran ayının yirmi ikinci günü kabul eder.

BÖLÜM I

KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

Bu Sözleşme, bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır.

Bu Sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabilir.

Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk uygulama raporunda, bu maddenin 2 inci fıkrası gereği, uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunu, kapsam dışında tutulma nedenleri verilerek ve bu kollarda çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemler tanımlanarak bir liste halinde verecek ve

daha sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 2

Bu Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır.

Bu sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen bu Sözleşmenin uygulanması dışında tutabilir.

Bu sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk raporda, bu maddenin 2. fıkrası gereği, kapsam dışında tutulan sınırlı işçi kategorilerini, kapsam dışında tutulma nedenlerini belirterek liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarında uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

Madde 3

Bu sözleşmenin amacı bakımından;

“Ekonomik faaliyet kolları” terimi, kamu hizmetleri dahil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar.

“İşçiler” terimi, kamu çalışanları dahil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar:

“İşyeri” terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar;

“Düzenlemeler” terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar;

“Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.

BÖLÜM II

ULUSAL POLİTİKA İLKELERİ

Madde 4

Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.

Madde 5

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politika, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde, aşağıdaki esas eylem alanlarını dikkate alacaktır :

İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı;

İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyarlanması;

Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi;

Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği;

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması;

Madde 6

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikanın geliştirilmesi, kamu makamlarının, işverenlerin, işçilerin ve diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirtilecektir.

Madde 7

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi

amacıyla, ya top yekun, ya da belirli alanlar itibariyle belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.

BÖLÜM III

ULUSAL DÜZEYDE EYLEM

Madde 8

Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4 üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır. .

Madde 9

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır.

Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir..

Madde 10

Yasal yükümlülüklerle uymalarına yardım amacıyla, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirler alınacaktır.

Madde 11

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaklardır:

Yetkili makamlar tarafından tayin edilen usullerinin uygulanmasının belirlenmesinde olduğu gibi, tehlikelerin niteliği ve derecesinin gerektirdiği yerlerde işyerlerinin tasarımı, inşası ve düzenlenmesi ve bunların faaliyetlerinin başlaması, onları etkileyen önemli değişiklikler ve amaçları doğrultusunda değişimler, işte kullanılan teknik donanımın güvenliği konularının belirlenmesi;

Maruz kalınması yetkili makam veya makamların kontrolü veya iznine bağlanacak veya yasaklanacak, sınırlandırılacak maddelerin, etkenlerin ve çalışma usullerinin belirlenmesi; birden fazla madde veya etkenlere aynı anda maruz kalınmasından ortaya çıkan sağlık tehlikelerinin göz önüne alınması;

İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması

ve uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması;

İş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması;

Sözleşmenin 4. Maddesinde atıfta bulunulan politika uyarınca alınılan önlemler ve işin icrası sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dahil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı;

Ulusal şartlar ve imkanlar göz önüne alınarak, işçilerin sağlığına verdikleri risklerle ilgili olarak, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin incelenmesi sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi;

Madde 12

İşte kullanılacak makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden sağlayan veya transfer edenlerin aşağıdaki hususları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak önlemler alınacaktır.

Makine, teçhizat ve maddelerin, doğru bir şekilde kullanıldığında, kullananların sağlığı ve güvenliği için tehlike içermediğine kanaat getirmeleri;

Makine ve teçhizatın doğru bir şekilde montajı ve kullanımı, maddelerin doğru kullanımı, makine ve teçhizatın arz ettiği tehlikeler ve kimyasal maddeler ve fiziksel ve biyolojik etkenler ve ürünlerin tehlikeli özellikleri ile bu tehlikelerin nasıl bertaraf edileceğine dair bilgileri içeren talimatları hazırlamaları;

Bu Maddenin (a) ve (b) paragraflarına uygun gerekli teknik ve bilimsel bilginin izlenmesi yada çalışma ve araştırmaların üstlenilmesi;

Madde 13

Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.

Madde 14

Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimini de

kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır.

Madde 15

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politika ve uygulama önlemlerinin tutarlılığını sağlamak amacıyla, her Üye, mümkün olan en erken safhada, en fazla temsil yeteneğine haiz işçi ve işveren kuruluşları veya uygun diğer kurumlara danıştıktan sonra, bu Sözleşmenin II. veya III. Bölümlerini uygulamakla görevli çeşitli makamlar ve kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için ulusal şart ve uygulamaya uygun düzenlemeleri yapacaktır.

Şartların gerektirdiği ve ulusal koşullar ve uygulamanın izin verdiği hallerde bu düzenlemeler merkezi bir kurumun kurulmasını da içerecektir.

BÖLÜM IV

İŞLETME DÜZEYİNDE EYLEM

Madde 16

Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir.

Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturulmamasını sağlamaları istenecektir.

İşverenlerden, gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki ters etkilerin imkanlar ölçüsünde önlenmesi için, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaları istenecektir.

Madde 17

İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır.

Madde 18

İşverenlerden, gerektiğinde, yeterli ilk yardım düzenlemelerine de kapsayan kazalar ve olağanüstü durumlarla ilgili önlemleri sağlamaları istenecektir.

Madde 19

Aşağıda belirtilen hususların sağlanması için işletme düzeyinde düzenlemeler olacaktır.

İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları;

İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları,

İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi;

İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi,

İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri;

Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemi alıncaya kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmesini isteyemez.

Madde 20

İşletmedeki işçiler ve veya temsilcileri ile yönetim arasındaki işbirliği, bu Sözleşmenin 16 -19 maddeleri uyarınca alınacak örgütsel ve diğer önlemlerin asli unsuru olacaktır.

Madde 21

İş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir.

BÖLÜM V

Genel Hükümler

Madde 22

Bu Sözleşme, herhangi bir çalışma Sözleşmesi veya Tavsiye Kararlarını değiştirmez.

Madde 23

Bu Sözleşme' nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne tescil için gönderilecektir.

Madde 24

Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.

Bu sözleşme , iki Üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Daha sonra, bu Sözleşme, onu onaylayan her Üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 25

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.

Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu Maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

Madde 26

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirecektir.

Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt Üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 27

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 inci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 28

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve Sözleşmenin

tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

Madde 29

Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;

Değiştirici yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 25 inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.

Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değiştirici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan Üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 30

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

EK-7

İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN 161 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985

Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039

Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 7 Haziran 1985 tarihinde Cenevre'de yaptığı Yetmiş birinci Oturumunda, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı;

İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının, Anayasası gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret ederek,

İlgili uluslararası çalışma Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını, özellikle, ulusal düzeydeki politika ve eylem prensiplerini oluşturan 1953 tarihli İşçilerin Sağlığını Korumaya İlişkin Tavsiye Kararı, 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararını dikkate alarak,

Oturum gündeminin 4 üncü maddesini oluşturan İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin bazı tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Bin dokuz yüz seksen beş yılı Haziran ayının yirmi altıncı günü, İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1985 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

BÖLÜM I

ULUSAL POLİTİKANIN PRENSİPLERİ

Madde 1

Bu sözleşmenin amacı bakımından:

“İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;

İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler, İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.

“İşçilerin işyerindeki temsilcileri terimi“, ulusal mevzuat veya uygulamaya göre bu şekilde tanımlanan kişileri ifade eder.

Madde 2

Her üye, ulusal şartları ve uygulamaları ışığında ve bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

Madde 3

Her Üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde , kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır.

Eğer, tüm işletmeler için iş sağlığı hizmetleri hemen oluşturulamıyorsa, ilgili her üye, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bu hizmetlerin oluşturulması için planlar hazırlayacaktır.

İlgili her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak vermek durumunda olduğu ilk uygulama raporunda, bu Maddenin 2 inci paragrafı gereği hazırladığı planları belirtecek, daha sonraki raporlarında da, bunların uygulanması konusundaki gelişmeleri gösterecektir.

Madde 4

Yetkili makam, bu Sözleşme hükümlerinin yürürlüğe konulması için alınması gereken önlemler konusunda, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışacaktır.

BÖLÜM II

GÖREVLER

Madde 5

Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır.

İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;

Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dahil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi;

İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dahil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,

Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,

İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,

İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,

İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,

Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,

İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği;

İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;

İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma;

BÖLÜM III

ÖRGÜTLENME

Madde 6

İş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması,

Mevzuat ile; yada,

Toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde; veya,

Yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde;
yapılacaktır .

Madde 7

İş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir.

Ulusal şartlara ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetleri;

İşletmeler veya ilgili işletme grupları;

Kamu otoriteleri veya resmi servisler;

Sosyal güvenlik kurumları;

Yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar;

Yukarıdakilerin bir birleşimi;

tarafından düzenlenebilir.

Madde 8

İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır.

BÖLÜM IV

ÇALIŞMA KOŞULLARI

Madde 9

Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak iş sağlığı hizmetleri çok disiplinli olmalıdır. Personelin katılımı, yerine getirilecek görevlerin niteliğine göre belirlenecektir.

İş sağlığı hizmetleri, işletmedeki diğer hizmetlerle eşgüdümlü bir şekilde yürütülecektir.

Ulusal hukuk ve uygulamalar çerçevesinde, iş sağlığı hizmetleri ile sağlık hizmetlerinin sağlanmasından sorumlu diğer organlar arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yönelik önlemler alınacaktır.

Madde 10

İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5 inci Madde sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.

Madde 11

Yetkili makam, yerine getirilecek görevlerin niteliğine ve ulusal hukuk ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetlerini sağlamakla görevli personelde aranan nitelikleri belirleyecektir.

Madde 12

İşçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz yapılacak ve mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içerisinde yerine getirilecektir.

Madde 13

Bütün işçiler, yaptıkları işin ihtiva ettiği sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirileceklerdir.

Madde 14

İşveren ve işçiler, çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen ve etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmetlerini verenleri haberdar edeceklerdir.

Madde 15

Sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe ile işyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için, işçilerin sağlık sorunları ve bu nedenle işe gelememe durumları hakkında iş sağlığı hizmetlerine bilgi verilecektir. İşveren, İş sağlığı hizmeti veren personele işe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamaz.

BÖLÜM V**GENEL HÜKÜMLER****Madde 16**

İş sağlığı hizmetleri oluşturulduğunda, bu hizmetlerin hem denetlenmesi hem de yönlendirilmesinden sorumlu makam veya makamlar ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenecektir.

Madde 17

Bu Sözleşme' nin resmi onay belgeleri, tescili için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecektir.

Madde 18

Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlayacaktır.

Bu sözleşme , iki Üyenin onayının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Bu sözleşme, daha sonra, sözleşmeyi onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 19

Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşmeyi, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.

Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içerisinde bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

Madde 20

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine bildirecektir.

Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 21

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasınının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

Madde 22

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve bu Sözleşmenin tamamen

veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

Madde 23

Konferans, bu Sözlęmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözlęmeyi kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözlęme aksini öngörmediği takdirde;

Değiştirici yeni Sözlęmenin bir üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 19 uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözlęme yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla, bu Sözlęmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.

Değiştirici yeni Sözlęmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözlęme Üyelerin onaylamasına kapanmış olacaktır.

Bu Sözlęme, onu onaylayıp da değiştirici Sözlęmeyi onaylamamış üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

Madde 24

Bu sözlęmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

ÖZGEÇMİŞ

1977 İstanbul doğumlu olan TEMEL, ilk öğrenimi 1988 yılında Üsküdar Selimiye ilkokulunda tamamladı. 1988-1989 yılları arasında Özel Eyüoğlu Lisesinde , 1989-1996 yılları arasında Özel Bilfen Lisesinde eğitim aldı. 2000 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisat bölümünden mezun oldu. 2001 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel ilişkiler Ana Bilim dalında “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstri İlişkileri” yüksek lisans eğitimine başlayan TEMEL 2002 yılında beri TIRSAN TREYLER SAN. TİC. NAK. A.Ş. firmasında insan kaynakları uzmanı olarak görev yapmaktadır.

