

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU HAKKINDA HUKUKİ DEĞERLENDİRME

İş kazalarının çığ gibi büyüdüğü, her gün 3-4 iş kazasının yaşandığı, işçilerin hayatlarının alışveriş merkezleri kadar değerli olmadığı ülkemizde, sadece 2012 yılının temmuz ayında ölen işçi sayısı 110'u geçti.

“Kaza” olmaktan çoktan çıkıp, “cinayet” haline dönüşen iş kazalarının çaresi/çözümü gibi takdim edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, nihayet 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

39 ana madde ve 8 geçici maddeden oluşan Kanun; 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin yanı sıra, tüzük ve yönetmeliklerle yapılmış veya yapılabilecek düzenlemeleri (hukuka aykırı olduğu için yargı önüne taşınarlarda dahil olmak üzere) biraraya topluyor.

Nitekim, 6331 sayılı Kanunda yer alan işyerlerini tehlike sınıflarına ayırma, işverenlerin mesleki risk analizi yapma ve gereken önlemleri alma, uygulamayı denetleme yükümlülükleri ile çalışanların iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitilmeleri, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının çalıştırılma yükümlülükleri, bunların görevleri, eğitimleri ve hatta işçi temsilciliği vb. pek çok konu zaten 4857 sayılı İş Kanununda ve ilgili yönetmeliklerde vardı.

İş Kanunu'na yapılacak bazı eklemelerle, bu sonuca ulaşılması mümkünken, ayrı bir kanun düzenlenmesi nedeniyle, tekrarlarla karşı karşıya kalındı. Bu nedenle de 4857 sayılı İş Kanununun "iş sağlığı ve güvenliği" bölümü İş Kanunundan çıkarıldı. Ancak bu içerikteki düzenlemelerin, her iki Kanun arasındaki dağılımı sistematik değil. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler için, hala hem İş Kanunu, hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na bakmakta fayda var.

Belirtelim ki; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun, İş Kanunundan en önemli farkı; kamu çalışanlarının, işçi çalıştıran bağımsız çalışanların ve 50 ve daha az işçi çalışan işyerlerinin de kapsama alınmış olması. Ancak bu düzenlemeler de, yürürlük maddesi başta olmak üzere eleştirilere konu oldu. (Aşağıda ayrıntılı olarak aktaracağımız gibi bu maddelerin yürürlüğe girmesi, iki yıl sonraya ertelenmiş durumda...)

Kanun'un bir diğer özelliği, net bir çerçeve belirtmeksizin pek çok temel alanı yönetmeliklere bırakmış olması. Böylece bu alanların kuralları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sıklıkla değişen işlemleriyle belirlenecek. Daha açık ifadeyle çalışanlar, Çalışma Bakanlığının insafına terk edilmiş durumda. Oysa sayısız yargı kararında; temel düzenlemelerin yasal çerçeve belirlenmeksizin, Yönetmeliklere bırakılmasının/devredilmesinin, yasama yetkisinin devri anlamına geldiği belirtiliyor, hukuka aykırı olduğu karar altına alınıyor. Buna rağmen Bakanlıklar “ısrarla” aynı nitelikte düzenlemeler yapıyorlar.

En özet ifadesiyle; 6331 sayılı Kanun, bir bütün olarak incelendiğinde, taşıdığı ismin aksine, iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan olumsuz koşulları ortadan kaldırmaya dönük, köklü ve etkili kurallar getirmediği görülüyor.

I- GENEL BİLGİLENDİRME

1- **Kamu kurumları ve 50den az işçi çalıştırılan yerler kapsama alındı**

a) Kanun'un kapsamı 2. maddede düzenlenmiştir. Buna göre Kanun; kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacaktır.

Maddede “*kamu ve özel sektöre ait bütün işler ve işyerleri*” denmiş olsa da yürürlük; **kamu uygulamaları için iki yıl sonra, küçük işyerleri için bir ve iki yıl sonra ertelenerek** daha baştan sınırlama yapılmıştır. Zira Kanun, “*Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra*”, yine *50'den az çalışanı olan “tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra”* yürürlüğe girecektir.

Oysa TMMOB tarafından yayımlanan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu”na göre, 2010 yılındaki **iş kazalarının yüzde 56'sı**, aktif sigortalıların yüzde 62'sini, işyerlerinin de yüzde 68'sini oluşturan, 1–49 arası çalışanı bulunan ve **işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile işyeri hekimi, iş güvenliği mühendisi, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru istihdam zorunluluğu bulunmayan işyerlerinde** gerçekleşmektedir.

Bu yürürlük maddesi, 50'nin altında çalışanı bulunan işyerlerinde yaşanan (yüzde 56 oranındaki) iş kazasının, çok da dikkate alınmadığını göstermektedir.

b) Yürürlük maddesi ile getirilen “örtülü” daraltma dışında, alenen kapsam dışında bırakılanlar da vardır. Buna göre Kanun; Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK), genel kolluk kuvvetleri ve MİT Müsteşarlığı'nın faaliyetlerinde, afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetlerinde, ev hizmetlerinde, çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar hakkında, hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetlerinde uygulanmayacaktır.

Buralarda çalışanlar (özellikle ev hizmetlerinde çalışanlar) yönünden, belli ki, “iş sağlığı ve güvenliği” önlemleri gerekli değildir.

2-10 ve daha fazla işçi çalıştıran işveren; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmek zorunda.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

- Çalışanları arasından **iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli** görevlendirecektir.
- Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını **ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak** yerine getirebilecektir.
- Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike

sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini **kendisi üstlenebilecektir(?)**

“Bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir” düzenlemesi ile işverenlere, “iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimi” olma olanağı tanınmaktadır. Bunun pratikte ne gibi sorunlar yaratacağı gözetilmemiştir. Üstelik bu durum mesleki bağımsızlık kuralına açıkça aykırıdır. Kaldı ki, bu halde işyeri hekimine veya iş güvenliği uzmanına verilen sınırlı yetkiler de işlevsiz olacaktır. Örneğin işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinde kusurlu bir işveren, kendisini Bakanlığa şikayet edebilir mi?

d) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçları karşılayacaktır.

e) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlayacaktır.

f) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile **ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri** yerine getirecektir.

g) 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları bu hizmetleri, **Sağlık Bakanlığı'na ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabilecekleri gibi, 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde - ihale usullerini takip ederek- de alabilecektir.**

3-1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ödemelerini devlet üstleniyor.

7. maddede *iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi* başlığı altında yeni bir düzenleme yapılmıştır.

Maddeye göre; 10dan az çalışanı bulunan işyerlerine (Bakanlık verilerine göre sayısı bir milyon 210 bindir) iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için Bakanlık tarafından destek verilecektir. Bu desteğin SGK tarafından finanse edileceği, Maliye Bakanlığı'nın da görüşü alınarak bir yönetmelik çıkarılacağı, bu yönetmelikte uygulamaya ilişkin detayların yer alacağı düzenlenmiştir.

Ancak Bakanlıkça sağlanabilecek olan destek “*ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri*” ile sınırlanmakta ve “*ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına*” Bakanlar Kurulunun karar verebileceği belirtilmektedir. Oysa iş kazalarının, **tehlike sınıfından bağımsız olarak, işyeri ölçeği küçüldükçe arttığı bilinmektedir.**

Bu nedenle tehlike sınıfına göre herhangi bir ayırım olmaksızın, ondan az çalışanı olan tüm işyerlerine bu hizmetin sunulması gerekli ve önemlidir.

4-İşverenin yükümlükleri, onbir madde altında sıralandı

İşverenin genel yükümlülükleri, 4. maddede sıralanmıştır; işveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlayacak, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen

şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapacak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izleyecek ve denetleyecektir.

İşverenlerin diğer yükümlülükleri ise diğer maddelerde karşımıza çıkmaktadır. Özetle;

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri (madde 6)
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları (madde 8)
- Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma (madde 10)
- Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım (madde 11)
- Tahliye (madde 12) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda
- İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim (madde 14)
- Sağlık gözetimi (madde 15)
- Çalışanların bilgilendirilmesi (madde 16)
- Çalışanların eğitimi (madde 17)
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması (madde 18)

Bu yükümlülüklerin bir kısmına aşağıda daha yakından bakacağız.

5-İşverenin genel yükümlükleri ve risk analizi

Belirttiğimiz gibi işverenin genel yükümlülükleri, 4. maddede sıralanmıştır. 4. madde de yer alan işveren yükümlülüklerinden biri (c) bendinde yer alan “Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.” düzenlemesidir.

5. madde de “risklerden korunma ilkeleri” sıralanmıştır. 10. maddenin başlığı ise “Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma” başlığını taşımakta ve risk değerlendirmesinde; belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu (“genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu”), kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni gibi konuların dikkate alınacağını belirtmektedir.

İşveren, bu çerçevede yapacağı risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirleyecektir.

6- İşverenin sorumluluklarının “sınırları”

“İşverenin genel yükümlülükleri”nin düzenlendiği 4. maddede, ayrıca vurgulanması gereken bir diğer düzenleme;

*“(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, **işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.***

Önemle belirtmek gerekir ki; 27.11.2010 yürürlük tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği’nde de aynı düzenleme yer almaktaydı.

MADDE 5 – (3) Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu Bakanlıkça yetkilendirilen birimlerde

hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

Ancak iş kazaları nedeniyle açılan davalara bakılınca, bu maddenin çoğunlukla işletilmediği ve asıl işverenlerin sanık sandalyesinde yer almadığı görülmektedir. Maddenin Kanun metnine taşınmasından sonra, iddianameleri hazırlayan savcıların “algı”sının değişeceğini umalım.

Aynı maddenin diğer fıkraları şöyledir.

(3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.

(4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.”

7- Diğer sağlık personelinin istihdamı

İşveren, (iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin düzenlendiği 6. madde gereğince), işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının yanı sıra, diğer sağlık personeli de görevlendirmek zorundadır.

Ancak “tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.”

8- Kanunda “mesleki bağımsızlık”tan söz edilmekteyse de, bağımsızlık hiçbir güvence ve yaptırıma bağlanmadığı için etkisiz ve işlevsiz durumdadır.

8. maddeye göre;

“(1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz. Bu kişiler, görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür.

(2) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

Görüldüğü gibi 1. fıkrada “**mesleki bağımsızlığa**” yalnızca değinilmektedir. Oysa mesleki bağımsızlığın önemli araçlarından biri mesleki güvencedir. Kanunda; mesleki bağımsızlığın kapsamı, sınırları, işyeri hekiminin bu çerçevede sahip olduğu hak ve yetkiler ile mesleki bağımsızlığın ihlali halinde uygulanacak yaptırımlara ilişkin hiçbir düzenlemeye yer verilmeksizin, sadece “mesleki bağımsızlık içinde yürütür” demekle yetinilmiştir.

ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararında mesleki bağımsızlığın sağlanması gerektiğine işaret edilerek, işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının tam olarak sağlanması için özellikle işe alınması ve işten çıkarılmasının özel statüye bağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Kuşkusuz ki bağımsızlığın nasıl tesis edileceğine, mesleki bağımsızlık ile hekimin

ücretinin kim tarafından ödendiği arasındaki ilişkiye yönelik, hiçbir düzenleme olmaması, sorununun nasıl ele alındığının çarpıcı bir göstergesidir.

8. maddenin 2. fıkrasında belirtilen “İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirleri **işverene yazılı olarak bildirir**; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin **işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir**” hükmü de benzer bir eksikliği barındırmaktadır.

İşvereni şikayet eden işyeri hekiminin veya bu hizmeti dışarıdan belirli bir ücretle sağlayan kuruluşun sözleşmesine işverence son vermesi olasılığına karşı, **işverene uygulanacak yaptırımlar** belirlenmemiştir. Bu ve benzeri güvenceler sağlanmaksızın işvereni Bakanlığa şikayet yolunun açık tutulması, gerçekte bu yolun daha baştan kapatılması anlamına gelmektedir.

9- İşyeri hekimlerinin; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı sorumluluğu!?

8. maddeye yer alan dikkat çekici bir başka madde “sorumluluk” maddesidir.

(3) Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, **iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı**, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.

(4) Çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde **ihmal tespit edilen işyeri hekimi** veya iş güvenliği uzmanının **yetki belgesi askıya alınır**.

Yukarıda 6. başlık altında aktardığımız 4. maddesinin 2. fıkrası “İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki sorumluluğunu ortadan kaldırmaz” hükmü ile asıl sorumluluğu işverene yükler gibi görünmekteyse de, 8. maddenin 3. fıkrası ile bu sorumluluk **işverenlerin lehine** yumuşatılmakta, **işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları** arasında pay edilmektedir.

8. maddenin 4. fıkrasında ise ihmalin tespit halinde “**yetki belgesinin askıya alınmasından söz edilmektedir**. Oysa ihmalin nasıl tespit edileceği (Bakanlık iş müfettişleri tarafından mı, yargı kararıyla mı) belli değildir.

Diğer yandan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin çalışma koşulları ve işyerilerindeki statüleri oldukça korumasızdır. Tespitlerinin, önerilerinin yerine getirilmesi için yetkileri, yaptırım güçleri bulunmamaktadır. Bilinir ki, işyeri yönetimi her anlamda işverene aittir; işçi alımından gerekli malzeme alımına kadar her konuda son sözü işverenler söyler.

Bu koşullarda çalışan ve işverene sundukları tespit ve önerileri yerine getirilmediği halde, iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulan iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin belgelerini askıya alması, açıkça haksız ve adaletsiz bir düzenlemedir. Yanı sıra mesleki bağımsızlığı daha da zayıflatmaktadır.

10- Bakanlık, “sektörlere göre” düzenleme yapabilecektir.

8. maddenin 5. fıkrasına göre;

(5) İş güvenliği uzmanlarının görev alabilmeleri için; çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise en az (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmaları şartı aranır. **Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir.**

Görüldüğü gibi Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda **sektörel alanda özel düzenleme** yapabilecektir.

Anlaşılan o ki, iş sağlığı ve güvenliğinin gereklerine göre değil de, sektörlerin ihtiyaçlarına ÖZEL düzenleme yapılacaktır. Görüldüğü gibi bu “ihtiyaca özel” düzenlemenin çerçevesi, sınırları, hangi ölçütlere göre yapılacağı hususlarında hiçbir belirleme yapılmamıştır.

11-İşverenin, her halukarda “işyeri sağlık ve güvenlik birimi” oluşturma yükümü sınırlandı ve küçültüldü

8. maddenin 6. fıkrasına göre;

(6) Belirlenen **çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar.** Bu durumda, çalışanların tabi olduğu kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresi dikkate alınır.

Görüldüğü gibi işyeri sağlık ve güvenlik birimi, önceden olduğu gibi her koşulda değil, ancak ve ancak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi halinde yani işyerinin hangi tehlike sınıfına girdiğine göre oluşturulacaktır.

Oysa (bu Kanunla yürürlükten kaldırılan) İş Kanunu'nun 81. maddesinde işveren, her halukarda işyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla yükümlüydü;

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri

Madde 81: İşverenler, devamlı olarak en az elli işçi çalıştırdıkları işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, işçilerin ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla, işyerindeki işçi sayısı, işyerinin niteliği ve işin tehlike sınıf ve derecesine göre;

- a) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi oluşturmakla,
- b) Bir veya birden fazla işyeri hekimi ile gereğinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle,
- c) Sanayiden sayılan işlerde iş güvenliği uzmanı olan bir veya birden fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle, yükümlüdürler.”

12-Kamuda çalışanlara ek iş yükü getirildi

8. maddenin 7. fıkrasına göre;

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, **gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında**, belirlenen çalışma süresine riayet ederek **çalışmakta oldukları kurumda** veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. **Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz.** Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

Kamu kurum ve kuruluşlarındaki işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının asli görevlerinin yanında aynı kurum içinde veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilmeleri, **ek iş yükü demektir.**

Kanun, yetişmiş/nitelikli emek gücünü, en verimli şekilde kullanmak yerine, var olanı daha da çok çalıştırmak ve işverenin maliyetini düşürmek saiki ile hareket etmektedir. Böylece işyeri hekimi ve uzman hizmetini niteliksizleştirmeye, yapılacak işlerde eksiklik ve kaos yaratıcı bir uygulamaya kapı aralamaktadır.

Üstelik işyeri hekimi şayet, *çalışmakta olduğu kurumda* görevlendirilecekse, muvafakatinin olup-olmadığı sorulmayacaktır. (Ancak diğer kamu kurum ve kuruluşunda görevlendirilirse “personelin muvafakati” aranacaktır.)

Diğer yandan bu düzenlemeyle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81. maddesi uyarınca kamudaki asli görevinin yanı sıra *-herhangi bir ücret almaksızın-* işyeri hekimliği yapmakta olan personele, sınırlı da olsa ilave ödeme alma imkanı getirilmiş olması olumludur. Ancak tıpkı nöbet ücretlerinde olduğu gibi, aylık toplam seksen saatten fazla görevlendirmelerde herhangi bir ödeme yapılmayacaktır.

13-Tehlike sınıflarının belirlenmesi yine tebliğe bırakıldı.

9. maddede *tehlike sınıfının belirlenmesi* düzenlenmiştir. Buna göre işyeri tehlike sınıfları, *İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilecek ve işyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate* alınacaktır.

Görüldüğü gibi, tehlike sınıflarının belirlenmesi konusu da çıkarılacak bir düzenleyici işleme (tebliğe) bırakılmıştır.

14-Çalışmaktan kaçınma hakkı

Çalışmaktan kaçınma hakkı ise 13. maddede düzenlenmiştir. Buna göre; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir.

Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir, durumu tutanakla tespit eder ve kararını; çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirir.

Kurul veya işverenin çalışanın **talebi yönünde** karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

İş sözleşmesiyle çalışanlar, **talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda**, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir.

15- İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildiri, 14. maddede düzenlenmiştir. Buna göre;

“(1) İşveren;

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

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

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

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

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

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

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

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

Görüldüğü gibi 2. fıkrada işverenin belirtilen hallerde ve sürelerde “Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunması” düzenlenmektedir. Burada **sadece SGK’ya bildirimden** bahsedilmekte, **Çalışma Bölge Müdürlüklerine iki işgünü içerisinde yapılan bildirimden ise söz edilmemektedir.**

Oysa İş Kanunu’nun (bu Kanunla) yürürlükten kaldırılan 77. maddesine göre; “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 madde yürürlükten kaldırıldığı için, Bu halde Çalışma ve Bölge Müdürlükleri eliyle atanan müfettişler kazaları incelemeyecek, devlet denetimden çekilecektir. Tüm sorumluluk iş güvenliği uzmanlarına yüklenmektedir.

16- Sağlık gözetimi

15. maddeye göre işveren, aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

- İşe girişlerinde.
- İş değişikliğinde.
- İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
- İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.

Maddenin 3. fıkrasında;

*“Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan **işyeri hekiminden alınır**. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.”*

denilmiş ve sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınacağı belirtilmiştir.

Ayrıca sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyetin işverence karşılanacağı, çalışana yansıtılmayacağı belirtilmiştir.

Son olarak **sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulacağı** vurgulanmıştır.

17-Çalışanların yükümlülükleri

Çalışanların yükümlülükleri 19. maddede düzenlenmiştir. Buna göre;

“(1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

d) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.”

18- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

Kanunun 18. maddesinde çalışanların “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması”ndan söz edilmektedir.

Ancak çalışanların/temsilcilerin katılımının sağlanması ve bu konunun takibi nasıl yapılacaktır, hususlarından söz edilmemektedir.

Oysa iş güvencesinin olmaması, işsizlik vb kaygılar, çalışanın görüşlerini diledikleri gibi iletmesinin önünde ciddi bir engeldir. Bu nedenle kanun koyucu; bu ve benzeri haklar konusunda samimi ise, kağıt üzerinde yazılı olması yetmez, mutlaka bu hakkı koruyucu ve ihlali halinde yaptırıma bağlayıcı destek düzenlemelerin bir arada yapılması gerekir.

19-Çalışan temsilcisi

20. maddede ise “çalışan temsilcisi” düzenlenmiştir. Bu maddeye göre işveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisini görevlendirecektir. İşyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapacaktır. Oysa bu durum ancak büyük işyerleri için söz konusu olabilir. Günümüzde sendikasızlaştırma ve alt işverenler ile çalışma yoluyla işin ve çalışan sayısının parçalanarak küçültülmesi çok yaygın bir uygulamadır.

Bu nedenle işin asıl işveren ile alt işveren arasında bölündüğü durumlarda her bir alt işverene ait çalışanların da temsil edilmesi, bu yönde düzenleme yapılması gerekir. Aksi taktirde ilgili işyerlerinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri tam anlamıyla uygulanamayacaktır.

Maddeye göre; *çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.* Temsilci sayıları, işyerinde çalışan sayısına göre 1-6 arasında değişmektedir.

20- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

21. maddede *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi* tanımlanmıştır. Konseyin amacı, “ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak” olarak açıklanmıştır.

Konseyin başkanı, bakanlık müsteşarı olup, çeşitli bakanlık ve kurumlardan birer üyenin katılacağı belirtilmiştir. Bu kurumlar arasında Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği de sayılmıştır. Sendikaların temsili konusunda ise, “işveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden” birer üyenin katılacağı belirtilmiştir.

Konseyin toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar vereceği, yılda iki defa olağan toplantı yapılacağı, çalışma usul ve esaslarının Bakanlık tarafından belirleneceği de düzenlenmiştir.

Konseye sadece tavsiyelerde bulunmak görevi verilmesi önemli bir eksikliktir. Bu alanda şimdiye kadarki icraatlardan da kolayca anlaşıldığı üzere, Konseyin daha fonksiyonel ve yönlendirici kararlar alabilmesi şarttır.

21-İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu

22. maddede iş sağlığı ve güvenliği kurulu düzenlenmiştir. Buna göre;

“(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere **kurul oluşturur**. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

(2) Altı aydan fazla süren **asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde**;

a) Asıl işveren ve alt işveren tarafından **ayrı ayrı kurul** oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon **asıl işverence** sağlanır.

b) Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere **vekâleten yetkili bir temsilci** atar.

c) İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere **vekâleten yetkili bir temsilci** atar.

ç) Kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren ve alt işverenin toplam çalışan sayısı elliden fazla ise, koordinasyonu asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından **birlikte bir kurul oluşturulur**.

(3) Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.

Bu durumda **50’den az çalışanı bulunan ya da yapılacak iş ve çalışan sayısının taşeron yöntemiyle 50’den az çalışanı gerektirecek biçimde parçalandığı durumlarda İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulmayacaktır**.

Aynı maddenin 3. fıkrasında belirtilen “Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir” hükmü bu durumda 50’nin üzerinde çalışanı bulunan işyerleri için geçerli olacaktır.

22- İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

23. maddede iş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu düzenlenmiştir. Buna göre, aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; hijyen ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapacak, işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi çalışmalarının koordinasyonunu sağlayacak, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler

konusunda bilgilendirecektir.

Keza birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanacak; yönetim, iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda tedbir almaları için işverenleri uyaracaktır.

23- İş müfettişleri yönünden getirilen sınırlama da, iş sağlığı ve güvenliğini ihlal eder niteliktedir.

24. maddede *teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu* düzenlenmiştir. Buna göre;

“(1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

(2) Bakanlık, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, bu amaçla numune almaya ve eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bu konularda yetkilendirilenler mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Kontrol ve denetimin usul ve esasları Bakanlıkça düzenlenir.

(3) Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.”

Görüldüğü gibi 6331 sayılı Kanun’da denetim, “iş müfettişleri” yerine, **“iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine”** verilmiştir.

İş Teftişi Tüzüğü’ne göre, iş müfettişlerinin bir bölümü, işçilerin sözleşmelerinin kurulmasından, feshine, tazminatlara, çalışma sürelerine, ücretlere (işin yürütümü yönünden teftişe yetkili iş müfettişleri) diğer bir bölümü de iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişleri (iş sağlığı ve güvenliğine yönelik teftişe yetkili iş müfettişleri) yürütmektedir.

Bu Kanunla teftiş sadece “iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine” verildiğinden, “işin yürütümü yönünden teftişe yetkili iş müfettişleri” iş sağlığı ve güvenliği kapsamı dışında kalmıştır. Oysa iş sağlığı ve güvenliği parçalanamaz, bu bir ayırım doğru değildir.

Nitekim “işin yürütümü yönünden teftişe yetkili iş müfettişleri” nin çalışma alanına giren örneğin çalışma süreleri, (yapılan işin niteliğine de bağlı olarak) iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilintilidir. Oysa çalışma sürelerinin, risk teşkil ettiğini saptayacak (işin yürütümü yönünden teftişe yetkili) iş müfettişinin artık iş sağlığı ve güvenliği yönünden uygulayabileceği bir yaptırım da kalmamıştır.

Diğer yandan hayati tehlike nedeniyle iş görme borcunu askıya alan bir işçi, ayrıca ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle şikayetçi olursa, bu durumda, “iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili iş müfettişi”, hayati tehlike, “işin yürütümü yönünden teftişe yetkili iş müfettişleri” ise ücret yönünden inceleme yapacaktır.

Zaten uzun süren teftiş denetim süreci daha da uzayacak, dahası iş denetiminde ciddi bir koordinasyon sorunu ortaya çıkacaktır.

24- İşin durdurulması

25. maddeye göre işyerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir durum tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulabilecektir.

Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda da iş durdurulabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftiş yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir.

25-13 ayrı konuda Yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiştir.

Başta da belirttiğimiz üzere Kanun'da net bir çerçeve belirtilmeksizin pek çok temel alan yönetmeliklere bırakılmıştır. Öyle ki *iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler* başlıklı 30. maddede 13 bent olarak sayılan konularda yönetmelik düzenleneceği belirtilmiştir. Bunlardan işyeri hekimlerini doğrudan ilgilendirenler şunlardır:

“(1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) ...

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1)...

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğitimcilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

Görüldüğü gibi, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma usul ve esasları ile eğitim ve sair konulara ilişkin yeni yönetmelikler hazırlanacaktır.

26- Yürürlükten kaldırılan düzenlemeler

37. maddede yürürlükten kaldırılan düzenlemeler sayılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun,

- “a) 2 nci maddesinin dördüncü fıkrası. ¹
b) 63 üncü maddesinin dördüncü fıkrası. ²
c) 69 uncu maddesinin dördüncü, beşinci ve altıncı fıkraları. ³
ç) 77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95, 105 ve geçici 2 nci maddeler” ⁴*

yürürlükten kaldırılmıştır.

Ancak geçici 2. maddeye göre, 4857 sayılı Kanun'un 77, 78, 79, 80, 81 ve 88. maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanun'a aykırı olmayan hükümleri, öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunacaktır.

27- Yürürlülük maddesi

Kanun'un 38. maddesiyle yürürlük düzenlenmiştir. Buna göre;

- “(1) Bu Kanunun;
a) 6, 7 ve 8 inci maddeleri;
1) Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,
2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,*

¹ (Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.) Bu Kanunun uygulanması bakımından;

a) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapmak üzere Bakanlıkça belgelendirilmiş hekimler, işyeri hekimini; mühendis, mimar ve teknik elemanlar ise iş güvenliği uzmanını,
b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini vermek üzere, gerekli donanım ve personele sahip olan Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları ile Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler ortak sağlık ve güvenlik birimini,
c) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görev yapacak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerini vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketlerce kurulan ve işletilen müesseseler eğitim kurumunu, ifade eder.

² Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

³ Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

⁴ 4857 sayılı Kanun'un 77-89 arası maddeleri, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler getirmektedir. 95. madde teftişe ilişkindir. 105. madde, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde uygulanacak yaptırımlar düzenlenmiştir. Geçici 2. maddede ise 1475 sayılı (eski) İş Kanunu'na göre halen yürürlükte bulunan tüzük ve yönetmeliklerin (4857 sayılı Kanun hükümlerine aykırı olmayan hükümlerinin) yeni yönetmelikler çıkarılıncaya kadar yürürlükte kalacağı yer almaktaydı.

- 3) Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra,
b) 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38 inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8 inci maddeleri yayımı tarihinde,
c) Diğer maddeleri yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, yürürlüğe girer.”

Görüldüğü gibi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin 6. maddenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin Bakanlıkça desteklenmesine ilişkin 7. maddenin ve işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının çalışma esaslarına ilişkin 8. maddenin yürürlüğe girmesi konusunda üç farklı tarih düzenlenmiştir.

Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra, 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra, diğer işyerleri için ise yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

28- Diğer düzenlemeler

a) 27. maddede çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu Kanun'a aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı düzenlenmiştir.

b) 29. maddede, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporunun, işletmeye başlamadan önce, işveren tarafından hazırlanacağı düzenlenmiştir.

c) 31. maddede *belgelendirme, ihtar ve iptaller* düzenlenmiştir. Bu maddeyle de Bakanlığa, yetkilendirme ve belgelendirme bedellerini belirleme, kuralların ihlali halinde verilecek ihtarlar ve bu ihtarları kayda alma, yetki belgelerinin doğrudan geçerliliğinin askıya alınması ve iptali (*keza ihtar puanları esas alınarak yetki belgelerinin askıya alınması ve iptali*) konularında usul ve esasları belirleme yetkisi, yine, hiçbir çerçeve çizilmeden/sınır konulmadan devredilmiştir.

d) 36. maddeyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'a ek madde getirilmiştir. *Yayın zorunluluğu* başlıklı bu maddeye göre, Türkiye Radyo Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve yerel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar; ayda en az altmış dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadır.

e) Geçici 3. maddeye göre, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği çalışanların daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

II- GEÇİCİ 5 MADDE; MEVCUT SERTİFİKA VE BELGELER İLE İHTAR PUANLARI

6331 sayılı Kanun'un işyeri hekimlerini doğrudan ilgilendiren maddelerinden biri geçici 5. maddedir. *Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları* başlıklı bu maddeye göre;

“(1) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden **belgeleri geçersiz sayılanlar**, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce **eğitim kurumlarınca** verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.
(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.”

1- Bilindiği gibi işyeri hekimliği sertifika eğitimleri; 1988 yılından 2003 yılına kadar üniversite öğretim üyelerinin desteği ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilmiştir. 16.12.2003 tarihinde yapılan İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik değişikliği ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bu alana “müdahale” etmiş ve işyeri hekimliği eğitim ve sertifikalarının Bakanlık tarafından verileceğini düzenlemiştir.

Danıştay 10. Dairesi ise 28.02.2006 tarih ve 2004/1253 E., 2006/1658 K. sayılı kararıyla, bu düzenlemeyi hukuka aykırı bularak iptal etmiştir. Bu kararda, işyeri hekimliği ve iş ve meslek hastalıkları hekimliğinin uzmanlık eğitimi vermekle yetkili olan eğitim ve araştırma hastanelerinde ya da üniversitelerde hekimlere verilecek belli bir eğitim süreci sonucunda elde edilmesi mümkün bir uzmanlık seviyesi olduğu, bu eğitimin 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ve 1219 sayılı Kanun uyarınca üniversiteler ve uzmanlık eğitimi vermekle yetkili kurumlar tarafından verilebileceği açıkça vurgulanmıştır.

2- TTB, yukarıda anılan karar çerçevesinde 19 üniversite ile protokol imzalamış, eğitim ve sertifikalandırma sürecini üniversitelerle ortaklaşa yürütmeye devam etmiştir. Ancak bu kez 15.08.2009 tarihli düzenleme yapılmış, İşyeri Sağlık Ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık Ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin geçici 1. maddesi ile Yönetmeliğin yayımı tarihinden önce Bakanlık tarafından verilmiş olan sertifikalar ile 16.12.2003 tarihinden önce düzenlenmiş işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli olduğu belirtilmiştir. Yani 16.12.2003 tarihinden sonra TTB ve üniversitelerin işbirliği ile düzenlenen işyeri hekimliği sertifikalarının geçersiz(!) olduğu belirtilmiştir.

Bu düzenleme de yargıya taşınmıştır. **Danıştay 10. Dairesi tarafından 29.03.2010 tarihli karar ile;** 15.08.2009 tarihine kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilmiş bütün işyeri hekimliği sertifikalarının geçerli, 16.12.2003 tarihinden sonra Türk Tabipleri Birliği ve yükseköğretim kurumlarının işbirliği ile verilen işyeri hekimliği sertifikalarının ise geçersiz kabul edilmesine ilişkin **düzenlemeler hukuka aykırı bulunarak yürütmesi durdurulmuştur.**

3- Böylece TTB tarafından veya TTB ortaklığı ile herhangi bir tarihte yapılmış işyeri hekimliği eğitimlerinin ve verilen sertifikaların geçersiz olmadığı yargı tarafından karar altına alınmıştır.

4- Ancak bu kez de **27 Kasım 2010 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği** düzenlenmiştir.

Yönetmeliğin geçici 1. maddesiyle de, yine, 16.12.2003 tarihinden bu yana Türk Tabipleri Birliği'nin üniversitelerle birlikte verdiği eğitimler ve sertifikalar geçersiz sayılmak istenmiştir. Bu düzenlemenin iptali için de davalar açılmıştır. Yargılama süreçleri henüz tamamlanmamıştır.

5- Görüldüğü gibi daha önce Danıştay tarafından iki kez açıkça hukuka aykırı bulunan bir düzenleme yeniden getirilmiştir. Bu nedenle bu düzenlemenin de (3. kez) Danıştay 10. Dairesi tarafından hukuka aykırı bulunarak iptal edileceği düşüncesindeyiz. Bakanlık da bu görüşte olacak ki, 6331 sayılı Kanun'un geçici 5. maddesiyle ara bir formül geliştirmek istemiştir.(!?)

Buna göre; 30 Haziran 2012 tarihinden önce, Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile **Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanun'un yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla** bu Kanun'la verilen hak ve yetkileri kullanabileceklerdir.

Dolayısıyla aynı hukuka aykırı tutumun sürdürüldüğü görülmektedir.

6- Ayrıca Bakanlık bu değişimi bir de belge ücretine bağlamıştır. Web sitesinde yayımlanan duyuruya göre; gerek ÇASGEM, gerekse Genel Müdürlük ve TTB'den belge alıp geçersiz sayılanların başvuru sırasında belge ücretini (280 TL+KDV) yatırdıklarını gösteren dekontu da sunmaları gerektiği duyurulmaktadır.

Oysa hemen belirtmek gerekir ki İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmeliğin 35. maddesinin (b) fıkrasında⁵ düzenlenen belge ve vize ücreti, Danıştay 10. Dairesi tarafından hukuka aykırı bulunmuştur. Danıştay 10. Dairesi'nin 2010/16631 E., 03.06.2011 tarihli yürütmenin durdurulması kararına göre;

"...3146 sayılı Yasanın (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun) 39. maddesinde, belgelendirmelerden alınacak ücretlerin döner sermaye işletmesi gelirleri arasında bulunduğuna dair bir kurala yer verilmemiş; öte yandan, dava konusu Yönetmeliğin dayanağı mevzuatta da, belgelendirmelerin ücret karşılığı yapılacağı yolunda herhangi bir hüküm yer almamıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki belgelerin düzenlenmesinin, davalı Bakanlığın İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün asli görevlerinden olduğu dikkate alındığında; söz konusu kamu hizmetinin ücret karşılığında yürütüleceğine dair açık bir yasa hükmü bulunmadıkça, ücret tahsil edilemeyeceğinin kabulü gerekmektedir."

Görüldüğü gibi **kararda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın belgelendirmeler sebebiyle ücret talep etme hakkı bulunmadığı belirtilerek yürütmenin durdurulmasına karar verilmiştir.** Bu kararın doğal sonucu, Bakanlığın bu alandaki işlemler sebebiyle ücret talep edemeyecek olmasıdır.

⁵ Belge alma ve vize işlemleri

MADDE 35 – (1) Belge almak veya vize işlemlerini yaptırmak isteyen kişi ve kurumların;

a) Bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine uygunluk sağlamaları,

b) **Bakanlıkça belirlenen belge veya vize ücretini ödemeleri**, gereklidir.

Bakanlık ise bu karardan hareketle belge/vize ücreti talep etmekten vazgeçmek yerine, 6331 sayılı yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 31. maddesiyle, ücret talep etmeye "kanuni" bir dayanak yaratmıştır. Bakanlıkların sıklıkla yaptığı üzere, hukuka aykırı bulunan yönetmelik maddelerini, bu kez Kanun'a yerleştirerek Danıştay denetiminden kurtulmayı amaçlamıştır. 30 Haziran'da yürürlüğe giren 31. maddeye göre;

*"(1) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, İkuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak **yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri**, bu kişi ve kurumlara getirilen kuralların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir."*

Böylece Bakanlığa, *yetkilendirme ve belgelendirme bedellerini* belirleme yetkisi hiçbir çerçeve çizilmeden ve sınır konulmadan Kanun'la devredilmiştir.

7- Son olarak belirtelim ki 6331 sayılı Kanun'un geçici 2. maddesine göre, mevcut yönetmeliklerin bu Kanun'a aykırı olmayan hükümleri, yeni yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunacaktır.

Yani 27 Kasım 2010 tarihli İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik de, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri de yürürlükte.

III- GEÇİCİ 6. MADDE
KAMU ÇALIŞANLARINA YAPILAN İŞYERİ HEKİMLİĞİ ÖDEMELERİ,
GERİ İSTEN-E-MEYECEK

4857 sayılı İş Kanunu'nun işyeri hekimliğini düzenleyen 81. maddesinde 12.07.2006 tarihinde değişiklik yapılmış ve maddeye,

"...kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuatına göre çalıştırılmakta olan hekimlere, ikinci fıkrada öngörülen eğitimler aldırılmak suretiyle ve aslı görevleri kapsamında, çalışmakta oldukları kurum ve kuruluşların asıl işveren olarak çalıştırdıkları işçilerin iş yeri hekimliği hizmetleri gördürülür..."

fıkrası eklenmişti.

Bu fıkranın yürürlüğe girmesinden bir süre sonra kamu kurum ve kuruluşları, kurum hekimliğinin yanı sıra işyeri hekimliği de yapan hekimlere (işyeri hekimliği) ücreti ödemeyi sonlandırdı. Kurumların bir kısmı hekimlerin iş akitlerini de feshetti. Diğer bir kısmı ise hiçbir ücret ödemeksizin, işyeri hekimliği yaptırmayı sürdürdü. Sonrasında (özellikle belediyelerde) Sayıştay denetimleri başladı ve hekimlerin bilfiil çalışmaları karşılığında aldığı işyeri hekimliği ücretleri, "kamu zararına" neden olduğu gerekçesiyle faiziyle geri istendi.

Hekimlerin maruz kaldıkları bu haksız uygulamalar sebebiyle tarafımızdan, fiilen çalışma karşılığında ve taraflar arasında imzalanan işyeri hekimliği sözleşmesinin bir gereği olarak ödenen ücretlerin geri istenmesinin hukuka aykırı olduğunu belirten itiraz dilekçeleri hazırlandı. Ancak itirazlara rağmen, kamu kurum ve kuruluşları "geri isteme" işlemlerini devam ettirdi ve hatta hekimlere karşı "geri ödeme" davaları açılmaya başlandı.

30.06.2012 tarihinde yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da davaların açıldığı bu sürece denk geldi. 6331 sayılı Kanun ile, İş Kanunu'nun 81. maddesi de dahil olmak üzere, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili birçok hüküm yürürlükten kaldırıldı ve/veya değiştirildi.

Geçici 6. maddeyle de kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde yapılan işyeri hekimliği ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamayacağı, başlatılanların işlemde kaldırılabacağı ve bu ödemelerin geriye tahsil ve tazmin konusu edilemeyeceği hükmü getirildi.

SONUÇ

Görüldüğü gibi 6331 sayılı Kanun, yeni ve özgün olarak takdim edilmesine karşın aslında hammaddesi ve neredeyse tamamı önceki yönetmelik ve tüzüklerden oluşuyor, üstelik kimi noktalarda o düzenlemelerden de geriye gidiyor. AB ve ILO'nun normlarına "uyum" gereği; "müstakil" hale getirilmesinden başka bir "yeniliği" olmayan yasanın, bu anlayış ve bu içerikle onar onar gerçekleşen işçi ölümlerini engelleyemeyeceği de ortada.

İşverenler önlem almadıkça, işverenlerin önlem alıp-almadığı denetlenmedikçe 'iş cinayetlerinin' önlenmesi mümkün değil. Oysa Kanun iş müfettişleri kanalıyla yapılacak denetimi bölerek, daha da etkisizleştirmiş, iş kazası halinde Çalışma ve Bölge Müdürlüklerini bütünüyle devreden çıkarmış, geriye tek seçenek olarak SGK'yı bırakmıştır. Tüm bunlar gereği gibi denetim bir yana, zaten çok uzun olan teftiş ve raporlama sürecini de daha da uzatacak, içinden çıkılmaz hale sokacaktır.

Türk Tabipleri Birliği Çalışan Sağlığı Bildirgesi Çalışanların Sağlığına İlişkin Hekim Sorumluluğu başlığında, "İşyeri hekiminin öncelikli sorumluluğu üretimin verimliliğinin artırılması değil, çalışanların sağlığının korunmasıdır" diyor. Bu yaklaşımla, bu Kanunun ruhu uyuşmamaktadır. Meslek hastalıkları ve iş kazalarında sorumluluğu işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarına pay etmek, Bakanlığa sektörel ihtiyaçlara göre özel düzenleme yapma yetkisi vermek, zaten temel alanlardaki düzenlemeleri Yönetmeliklere bırakmak gibi düzenlemelerden de açıkça görüldüğü üzere, Kanunun ruhu daha çok kar ve yine kardır.⁶

6331 sayılı Kanun tek cümleyle özetlemek gerekirse; iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan olumsuz koşulları ortadan kaldırmaya dönük, köklü ve etkili kurallar getirmemiştir.

Ayrıca, Türk Tabipleri Birliği ve yükseköğretim kurumlarının işbirliği ile verilen işyeri hekimliği sertifikalarının geçersiz sayılmasına ilişkin hukuka aykırı "ısrar" da, 6331 sayılı Kanun'la sürdürülmüştür.

Ancak herhangi bir tereddüt olmaması için ayrıca belirtmek isteriz ki; bu konuda verilen önceki Danıştay kararlar, devam eden yargılama süreçleri ve açık hukuka aykırılık bir yana bırakıldığında dahi görüleceği gibi, müdahale TTB tarafından düzenlenen tüm eğitim süreçlerine ve verilen sertifikalara yönelik değildir. 16.12.2003 tarihinden önce TTB tarafından düzenlenen sertifika programlarının geçerli olduğunu, Bakanlık da tartışmamaktadır. Dolayısıyla **16.12.2003 tarihinden önce işyeri hekimliği sertifikasını almış hekimlerin, geçici 5.**

⁶ Türk Tabipleri Birliği tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı" ile ilgili yapılan açıklama.

maddede yer alan mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri gerekmektedir.

Diğer yandan Kanun'un –aktardığımız- geçici 2. Maddesi gereğince, 27.10.2010 tarihinde yürürlüğe giren İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin, bu kanuna aykırı olmayan maddeleri yürürlüktedir.

Dolayısıyla sertifikasını 2003den önce alanlar yönünden de, 2003 sonrasında alıp, aktardığımız geçici 5. Madde gereğince *bir yıl içinde Bakanlıkça verilecek belgeyle değiştirecekler* yönünden de, 5 yılda bir yenileme eğitimine katılmak ve vize zorunluluğu sürmektedir.⁷

14.08.2012
İstanbul Tabip Odası
Hukuk Bürosu

Kaynakça

1-Makine Mühendisleri Odası tarafından yapılan “İş Sağlığı Ve Güvenliği Yasası, İş Kazaları, İş Cinayetleri Ve Meslek Hastalıklarına Çözüm Getirici Bir İçerikte Değildir.” başlıklı açıklama

2-Türk Tabipleri Birliği tarafından 13 Haziran 2012 tarihinde yapılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı" ile ilgili yapılan açıklama.

3-TTB, DİSK, KESK ve TMMOB tarafından "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası" ile ilgili yapılan ortak açıklama

4-Türk Tabipleri Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu tarafından 16 Temmuz 2012 tarihinde yapılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Meclisten Geçti ve İş Cinayetleri Devam Ediyor” başlıklı açıklaması

5-TTB, DİSK, KESK ve TMMOB tarafından 2-3-4 Aralık 2011 tarihlerinde gerçekleştirilen İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi

6-T.C.Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Politika Belgesi (2009 – 2013)

7-İş Kanunu

8-İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği

9-İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Teftiş Sorunu, Doğan Keskin

<http://bianet.org/bianet/emek/139498-is-sagligi-ve-guvenligi-kanununda-teftis-sorunu>

10-İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa'sı ne getiriyor?, Ali Tezel

<http://www.haberturk.com/yazarlar/ali-tezel/754521-bir-kisi-bile-calistiran-isyerine-is-sagligi-ve-guvenligi-sarti-geliyor>

⁷ **MADDE 30 – (2)** İşyeri hekimleri belgelerini aldıkları tarihten itibaren **beş yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine** katılmak zorundadırlar. Bu eğitimin süresi 30 saatten az olamaz.

MADDE 35 – (1) Belge almak veya vize işlemlerini yaptırmak isteyen kişi ve kurumların;

a) Bu Yönetmeliğin ilgili hükümlerine uygunluk sağlamaları,

b) Bakanlıkça belirlenen belge veya vize ücretini ödemeleri gereklidir.

GEÇİCİ MADDE 3 – (1) Belge alma tarihine göre vize süresi dolmuş olan işyeri hekimlerinin belgeleri bu Yönetmeliğin yayımı tarihinden itibaren altı ay süreyle geçerlidir. Bu sürenin sonunda yenileme eğitimini tamamlamayanların yetki belgelerinin geçerliliği söz konusu eğitimi alana kadar askıya alınır.