

# İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış ve Güvenlik Kültürü

# 1



## Anahtar Kavramlar

**İş Sağlığı ve Güvenliği:** İş sağlığı, sağlıklı bir yaşam ve iş için gereken sağlık kurallarını; iş güvenliği, güvenli bir çalışma ortamı için gereken teknik kuralları ifade eder. Her iki kavram birbirini tamamlar.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmelikleri:** 2012 yılında kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayalı olarak çıkarılan yönetmeliklerdir.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu:** 2012 yılında çıkarılan, kamu ve özel sektöre ait bütün işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen 6331 sayılı Kanundur.

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü:** Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği sisteminin temellerini oluşturan değerler, inanışlar, prensipler ve uygulama pratikleri demektir.

## Örnek Olay

*Bir kamu kurumunda genel müdür olarak görev yapmakta olan Kemal Bey, emrinde çalışan genel müdür yardımcısı Hülya Hanım'la iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda anlaşmazlık yaşamaktadır.*

*Kemal Bey'e göre, kamu kurumlarında iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına gerek yoktur. Bu önlemler sadece özel sektör işçilerini ilgilendirir ve zaten kullanılması gereken kavram iş sağlığı ve güvenliği değil, işçi sağlığı ve iş güvenliğidir.*

*Kemal Bey'in yardımcısı Hülya Hanım'a göre ise 2012 yılında yapılan yasal değişiklik sonrası kamuda ya da özel sektörde çalışan herkes işçi ya da memur olsun İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındadır ve tüm çalışanlar bakımından işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır. Hülya Hanım'a göre iş sağlığı ve güvenliği kavramı doğrudur. İşçi sağlığı ve güvenliği kavramı artık eskimiş bir kavramdır.*

## Yanıt Aranacak Sorular

Bu üniteyi tamamladıktan sonra aşağıdaki sorulara yanıt verebileceksiniz.

- Kullanılması gereken kavram işçi sağlığı ve iş güvenliği mi, iş sağlığı ve güvenliği midir?
- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda Kemal Bey mi, Hülya Hanım mı haklıdır?
- İşyerinde sağlık ve güvenlik önlemleri almak kimin yükümlülüğündedir?

Bu soruların yanıtlarına ulaşabilmek için öncelikle ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelemeli, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler ve bunların getirdiklerini öğrenmeli ve yasal düzenlemelerin kapsamını araştırmanız gereklidir.

## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların mesleki risklere karşı korunması ve bu risklere karşı alınacak önlemlerin bütünüdür. Söz konusu önlemler işyerinin türüne, büyüklüğüne ve yapılan işin niteliğine göre değişir. Bu ünite öncelikle söz konusu kavramların anlamı ve sonrasında iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarına değinilecektir. Bu genel bilgilerden sonra Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi ele alınarak okuyucunun konuya ilişkin bilgileri pekiştirilmeye çalışılacaktır.

Tarihçe kısmının devamında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemelerin çerçevesi çizilecek ve devamında işyerlerinde iş sağlığı ve kültürünün önemi vurgulanacaktır.

Ünitenin son kısmında iş sağlığı ve güvenliği bakımından az tehlikeli ve 50’den az çalışanı olan işyerlerinin özel durumu değerlendirilecektir. 29 Haziran 2015 tarih 29401 sayılı Resmî Gazete’de “İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik” yayımlanmıştır. Söz konusu Yönetmeliğin amacı, 50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Bu kitabın da yazım gerekçesini oluşturan Yönetmelik hakkında bilgi verilerek ünite tamamlanacaktır.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı ve güvenliği, bir bütünün iki parçasını meydana getiren iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarından oluşmaktadır. Her iki kavramın da özünde çalışanların mesleki risklere karşı korunması, bu risklere karşı önlem alınması yatar. Zaman zaman birbiri yerine de kullanılan sağlık ve güvenlik kavramlarını ayırt etmek oldukça zordur. Durum bu olmakla beraber aslen her iki kavram birbirlerini tamamlamaktadır.

İş sağlığı genellikle sağlıklı bir yaşam ve iş için gereken sağlık kurallarını ifade eder. İş güvenliği ise güvenli bir çalışma ortamı için gereken teknik kuralları nitelendirmek için kullanılır. İş sağlığı kavramı tüm çalışanların yaşam ve iş çevrelerinde ruhsal veya bedensel olarak sağlığı etkileyen mevcut veya olası risk faktörlerine karşı korunmayı, çalışma koşullarının ve üretim araçlarının sağlığa uygun hâle getirilmesini, iş ve üretim araçları ile çalışan arasındaki uyumun sağlanmasını amaçlayan kuralları içermektedir. İş güvenliğinde ise amaç, tehlikelerin ortadan kaldırılması için daha çok teknik bilginin kullanılarak risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı alınabilecek teknik önlemleri belirlemektir (KILKIŞ; 7-9)

İş sağlığı ve iş güvenliği uygulamaları sadece maden, inşaat veya metal gibi tehlikeli sektörlerde çalışanları değil, alışveriş merkezlerindeki satış temsilcilerini, banka çalışanlarını, ofis hizmetlilerini yani tüm çalışanları ilgilendirir. Dolayısıyla, sektör ayrımı olmaksızın iş sağlığının, yaşanan ve çalışılan çevrede işten kaynaklı sağlığı tehdit eden tehlikelere karşı alınması gereken sağlık kurallarını; iş güvenliğinin ise çalışanın yaşamına yönelik tüm tehlikelerin önlenmesi için gerekli teknik kuralları içerdiği söylenebilir.

*İş sağlığı ve güvenliği, bir bütünün iki parçasını meydana getiren iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarından oluşmaktadır. Her iki kavramın da özünde çalışanların mesleki risklere karşı korunması, bu risklere karşı önlem alınması yatar.*



Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı	
ACİL DURUM NUMARALAR	
İtfaiye	: 110
Acil Yardım (Ambulans)	: 112
Zehir Danışma	: 114
Afet ve Acil Durum	: 122
Trafik İhbar	: 154
Polis	: 155
Doğalgaz Acil Servis	: 187
Üniversite Güvenlik	: 1462

GÖRSEL 01. Acil durum levhası

Bu noktada önceki dönemde kullanılan “işçi sağlığı ve iş güvenliği” kavramına da değinmek gerekir. İşçi sağlığı ve güvenliği sadece belirli durumlara tabi çalışan işçileri kapsam altına alırken “iş sağlığı ve güvenliği” kavramı kamu personeli, küçük tarım işletmeleri çalışanları, deniz ve hava taşımacılığı personeli, basın yayın organlarında çalışanlar gibi çok geniş bir çalışan kadrosunu şemsiyesi altına almaktadır.



#### ÖRNEK SORU 1

**Ünitenin başındaki örneğe göre; kullanılması gereken kavram işçi sağlığı ve güvenliği mi, iş sağlığı ve güvenliği midir?**

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMAÇLARI

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçlarını üç başlıkta ele almak mümkündür. Bunlar:

- Çalışanları korumak,
- Üretim güvenliğini sağlamak,
- İşyeri güvenliğini sağlamaktır.

### Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri sayesinde çalışma ortamındaki risklerin tamamen ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi yoluyla çalışanlar için tehlikelerden uzak ve sağlıklıları açısından uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır. Bu şekilde çalışanların, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden ve iş kazaları ile meslek hastalıklarından korunmaları amaçlanmaktadır.

### Üretim Güvenliğini Sağlamak

İş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir amacı da üretimin güvenliğini sağlamaktır. Güvenli üretim verimliliği de etkiler. İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek iş gücü ve iş günü kayıpları azalacak, çalışanlar daha verimli olacaklardır. Bu verimlilik işyerlerine ekonomik açıdan katkı sağlayacaktır. İşyerinde üretimin düzenli bir şekilde yapılmasına bağlı olarak üretim güvenliği gerçekleşecektir.

### İşyeri Güvenliği Sağlamak

***İş sağlığı ve güvenliğinin üç temel amacı: çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak, işyeri güvenliğini sağlamaktır.***

Güvenli bir işyeri ortamı iş sağlığı ve güvenliğinin en temel amaçlarından biridir. İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine, donanım ve tesisatta işyerini tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kalkacaktır. Bu şekilde işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır. İşyeri güvenliğinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı olan çalışanların yaşam ve vücut bütünlüklerinin korunmasına katkı sağlayacaktır (Baybora; 15).

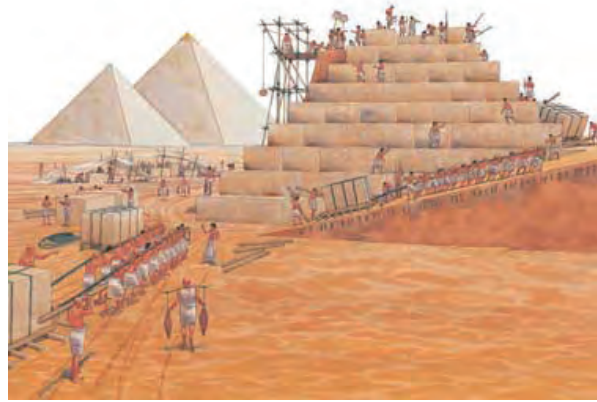


## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHÇESİ

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlem ve uygulamalar çok eski zamanlarda dahi görülmüştür. Durum bu olmakla beraber, söz konusu önlemler sanayileşme ile büyük ivme kazanmıştır.

### Dünyada

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihçesi eski Mısır'a kadar gitmektedir. Antik Mısır'da insanların çalıştıkları iş ile yaşadıkları sağlık problemleri arasındaki ilişkiye ilk kez dönemin ünlü mimar, mühendis, hekim ve rahibi olan İmhotep değinmiştir. İmhotep piramitlerin yapımı sırasında meydana gelen kazalarda önemli tespitlerde bulunmuş ve çalışanların kazalarda yaralanmasını ve ölmesini önleyecek öneriler geliştirmiştir.



GÖRSEL 02. Mısır Piramitleri ve çalışanlar.

Milattan önce 2000'li yıllarda Babil imparatoru Hammurabi, oluşturduğu Hammurabi Kanunlarında, inşaatların güvenlik tedbirlerine uymadan yapılması hâlinde birtakım yaptırımlar öngörmüştür. M.Ö. 460-370 yılları arasında yaşayan modern tıbbın babası Hipokrat ilk defa meslek hastalığına sebep olabilecek maddelerden söz etmiştir. Romalı Plinius (M.S. 23-79) insanlık tarihinin ilk ansiklopedisi sayılan Doğa Tarihi adlı eserinde tozlu yerlerde çalışmanın risklerini, kurşun ve kükürtün zehirli etkilerini incelemiş, kişisel korunma aracı olarak deri maskeleri önermiştir. Bütün bunları takiben Ortaçağ'da da iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili çalışma ve araştırmalar devam etmiştir.



GÖRSEL 03. Bernardino Ramazzini

Yakınçağa gelindiğinde, Alman hekim Paracelsus (1493-1541) maden işletmelerinde hekim olarak çalışmış ve dünyanın ilk işyeri hekimliği kitabı olan "De Morbis Metallicis (Madenlerde Morbidite)" adlı eseri yazmıştır. 17. yüzyılın sonlarında İtalyan hekim Ramazzini meslek ile sağlık arasında var olan ilişkiyi tespit etmiş, meslek hastalıklarını sistematik olarak ele almıştır (Şen, 121: Kılık, 18)

Sanayi Devrimi'nin yarattığı yeni çalışma ortamı ve endüstrileşme, bir yandan fabrikalarda çalışanların sağlıklarının bozulmasına yol açarken diğer yandan çevre sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Makinelerin doğurduğu fiziksel ve kimyasal tehlikeler, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, çalışma koşullarını ciddi biçimde güçleştirmiş ve çalışanların yaşadığı kaza ve hastalıklarda önemli artışlar ortaya çıkmıştır.



GÖRSEL 04. Robert OWEN

Sanayi Devrimi'nin öncülerinden İngiltere'de sosyalist ve hümanist işveren Robert Owen'ın katkılarıyla iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli adımlar atılmış; Owen'ın etkisiyle çıkarılan Fabrika Kanunları'yla (Factory Acts-1833) işçiye koruma ve iş güvenliğini sağlamaya yönelik düzenlemeler getirilerek işverenin keyfi davranışları engellenmeye çalışılmıştır. Aynı kanunlarla çalışma süreleri kısaltılmış, dokuz yaşından küçüklerin çalıştırılması ve

*Sanayi Devriminin yarattığı yeni çalışma ortamı ve endüstrileşme, bir yandan fabrikalarda çalışanların sağlıklarının bozulmasına yol açarken diğer yandan çevre sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Makinaların doğurduğu fiziksel ve kimyasal tehlikeler, düşük ücretler, uzun çalışma saatleri, çalışma koşullarını ciddi biçimde güçleştirmiş ve çalışanların yaşadığı kaza ve hastalıklarda önemli artışlar ortaya çıkmıştır.*

18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır. İngiltere’de kabul edilen Fabrika Kanunları daha sonra diğer ülkelerde de etkili olmuştur.

Amerika’da iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenleme 1836 yılında çocuk işçilerin korunması amacıyla gerçekleştirilmiş, 1867 yılında ise çalışma yaşamına ilişkin denetim sistemiyle istatistiki veri toplama sistemi yürürlüğe konulmuştur. Sovyetler Birliğinde 1917 yılında gerçekleşen Bolşevik İhtilali sonrası 1922 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmiştir.

20. yüzyılda endüstrileşmenin ileri boyutlara varması, üretim ve pazarlamada yaşanan artışlar çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanmasında yeni yöntemlerin ve yeni işbirliklerinin gereğini ortaya koymuştur. Bu çerçevede Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO) ve Avrupa Komisyonu İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency for Safety and Health at Work-OSHA) iş sağlığı ve güvenliği alanında faaliyet gösteren ve hukuki düzenlemelere imza atan uluslararası kuruluşlar arasında ilk olarak sayılması gerekenlerdir.



European Agency  
for Safety and Health  
at Work

**GÖRSEL 05.** ILO-WHO-OSHA

İş sağlığı ve güvenliği alanında söz konusu uluslararası kuruluşların çıkardığı belgeler büyük önem taşır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesi ile İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı Sözleşmesi Türkiye Cumhuriyeti tarafından 2004 yılında onaylanmıştır. “Yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır.” ifadesine 3. maddesinde yer veren Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Türkiye Cumhuriyeti tarafından 1948 yılında onaylanmıştır. Birleşmiş Milletlerin Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ise 2003 yılında onaylanmıştır. Sözleşmenin 7. maddesine göre “Herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı ile güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına hakkı” vardır.

Avrupa Birliği’ni kuran Roma Anlaşmasının 137. maddesinde işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için özellikle iş çevresinin iyileştirilmesi, çalışma koşulları, sosyal güvenlik ve işçilerin sosyal korunması konularına ayrıntılı olarak yer verilmiştir. Avrupa Birliği’nin iş sağlığı ve güvenliği alanında iki önemli direktifi büyük önem taşımakta ve üye devletlerle, aday devletlere yol göstermektedir. Bunlar, 77/576/EEC no’lu Konsey Direktifi ve İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin 12.06.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifidir. Avrupa Birliğinin 2000 yılında

ilan ettiği Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi'nin 31. maddesine göre ise "Her işçinin kendi sağlığına, emniyetine ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkı" bulunmaktadır.

## Türkiye'de

Türkiye'de endüstrileşmenin geç dönemlerde ortaya çıkması ve Batı'dakine benzer biçimde Sanayi Devrimi'nin yaşanmamış olması iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının gelişimini de geciktirmiştir. Bağımlı çalışmanın 19. yüzyılın sonlarında yaygınlaşmaya başlaması iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik yasal düzenleme ihtiyaını da bu dönemden sonra ortaya çıkar mıştır. 1876'da ıkarılan Mecelle (Medeni Kanun) alışanların korunması ve üretimin devamlılığını sağlamak üzere bazı hükümler getirmiştir.

1800'lerin ikinci yarısında madencilik, özellikle de kömür madenciliği alanında Zonguldak ve Ereğli bölgelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile dolaylı olarak ilgili iki tüzük yürürlüğe konulmuştur. Bunlar 1867 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi (Tüzüğü) ile 1869 tarihli Maadin Nizamnamesidir (Tüzüğü). Dilaver Paşa Nizamnamesinde temel amaç üretim arttırılırken işçilerin sağlığını da gözetmek iken; Maadin Nizamnamesinde iş kazalarının önlenmesi ve kazaya maruz kalan işçilere tazminat ödenmesi gibi amaçlara yönelik hükümler yer almıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kurulmasından hemen sonra 1921'de çıkarılan 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun (Maden işçisinin Hukukuna Dair Kanun) ise madenlerde çalışanların maruz kaldıkları meslek hastalıklarına karşı korunmalarını öngörmektedir.

## Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet Döneminde, 1924 yılında kabul edilen Anayasa henüz sosyal devlet fikrinden uzak görünmekte ve doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren hükümlere yer vermemektedir. Ancak 1926 tarihli Borçlar Kanunu ve 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu o dönem için iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önemli hükümler getirmiş; ocuk ve kadın işçilerin korunması, asgari çalışma yaşı, sağlık yardımları ve işyeri hekimleri konusunda işveren yükümlülüklerini düzenlemiştir.

Ülkemizde sosyal devlet kavramının bir anayasal ilke h line gelmesi 1961 Anayasası'yla gerçekleşmiş, Anayasa'da "sosyal ve iktisadi haklar ve ödevler" başlığı altında iş sağlığı ve güvenliğini de ilgilendiren hükümlere yer verilmiştir.

1961 Anayasası'na dayalı olarak kabul edilen 1475 sayılı iş Kanunu (1971) ve bu Kanunun verdiği yetkiye dayalı olarak yürürlüğe konulan işçi Sağlığı ve iş Güvenliği Tüzüğü  lkemizde iş sağlığı ve güvenliği anlamında son derece önemli belgeleri oluşturmuş ve uzun yıllar uygulanmıştır.

2003 yılına gelindiğinde Avrupa Birliği Normları ve ILO Sözleşmeleri esas alınarak hazırlanan 4857 sayılı iş Kanunu yürürlüğe girmiş (1475 sayılı önceki iş Kanunu yürürlükten kaldırılmış) ve bu Kanun iş sağlığı ve güvenliği alanında önceki döneme göre oldukça kapsamlı değişiklikler yapmıştır. 4857 sayılı iş Kanunuyla  nceki 1475 sayılı Kanunda yer alan "işçi sağlığı ve iş güvenliği" ifadesinin yerini "iş sağlığı ve güvenliği" ifadesi almıştır. 4857 sayılı iş Kanununun 18 maddesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir.

Zaman içinde hızla değişen ileri teknolojinin çalışma ortamında meydana getirdiği çeşitli riskler, gerek devletleri ve gerekse işçi/işveren örgütlerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda ileri önlemler getirmeye yöneltmekte ve bu alanda işverene önemli borçlar yüklemektedir. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu da bunlardandır. İşverenin gözetim borcunun içinde çalışanın sağlığını ve güvenliğini koruma şeklindeki bir alt borcun bulunduğu doktrin ve uygulamada kabul edilmektedir.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra oldukça karmaşık bir süreç yaşanmıştır. Bu süreçte önce 4857 sayılı İş Kanununa dayalı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (2003) çıkarılmıştır. Söz konusu Yönetmelik Avrupa Birliği'nin 12.06.1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır. Danıştay önce yürütmesini durdurduğu bu Yönetmelik'i, kısa süre (2006'da) sonra iptal etmiştir.

Bunun üzerine hükümet iş sağlığı ve güvenliği alanında yönetmelik yerine, tüzük- le düzenleme yapma fikrini benimsemiş, sonra da bundan vazgeçerek kanun yolu ile düzenleme yapma yolunu tercih etmiştir. Bu düşünceyle 2007 yılının başlarında "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı" kamuoyunun görüşlerine sunulmuştur. Bu Tasarı Taslağı ile ilgili bazı bürokratik gelişmeler karşısında söz konusu değişiklik- ten vazgeçilmiştir. Bunun yerine, 4857 sayılı İş Kanunu'nda bazı değişiklikler yapılmış ve "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Bu Yönetmelik kısa süre uygulanabilmiş, 2010 yılı sonlarında çıkarılan "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği" ile yürürlükten kaldırılmıştır.



Yaşanan bu inişli çıkışlı süreç hükümeti bir kez daha İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlamaya yöneltmiştir. Hazırlanan Tasarı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) adıyla 2012 yılında kabul edilmiştir.

**GÖRSEL 06.** 6331 Sayılı Kanun

### 6331 Sayılı Kanun Dönemi

6331 sayılı İSGK'nin gerekçesine göre, bu Kanun'la kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, işveren ve işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlara faaliyet konusuna bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Kanun hazırlanırken uluslararası düzenlemelerden yararlanılmıştır. Bu anlamda ILO'nun 155 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesi" ve 161 sayılı "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi" ile birlikte yukarıda değindiğimiz AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi de Kanun'a kaynaklık etmiştir.



Kanunun hazırlanmasında önemli bir etken iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkan maddi ve manevi kayıpların yüksek maliyetidir. Kanunla bu maliyetlerin ortadan kaldırılacağı düşünülmektedir.

Kanunun gerekçesinde belki de en çok dikkat çeken husus, iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni bir anlayışa gereksinimin dile getirilmesidir. Gerekçeye göre, önceki dönemde benimsenen yerleşik kuralcı yaklaşım terk edilmekte bunun yerine iyileştirici, önleyici, geliştirici ve koruyucu bir yaklaşıma dönülmektedir.

Kanun'da dikkat çeken bir husus da bu Kanun'la 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin maddelerinin (77-89) yürürlükten kaldırılmasıdır. Böylece iş sağlığı ve güvenliği belirli sözleşmelere bağlı işçi ve işverenleri ilgilendiren bir husus olmaktan çıkmış ve tüm çalışanları kapsar hâle getirilmiştir.

Kanunla işyerleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunumu amacıyla tehlike sınıflarına ayrılmıştır. Bu sınıflandırmada; yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntem ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları gibi hususlar dikkate alınmıştır. Tehlike sınıfları; işyerlerinin yaptığı asıl iş dikkate alınarak sosyal tarafların dâhil olduğu bir komisyonun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça tespit edilmiş, 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 olanların görev yapması öngörülmüştür. Kanunla işyerlerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görev yapması zorunlu hâle getirilmiştir. İşveren bunları kendisi istihdam edebileceği gibi hizmet satın alma yoluyla da temin edebilecektir.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER

1982 Anayasası'na göre “Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal hukuk devletidir.” (m.2). Anayasa'nın 17. maddesinde “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve Kanun'da yazılı hâller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz.” denilmekte ve herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma hakkına sahip olduğu vurgulanmaktadır.

Yine Anayasa'da sosyal hukuk devleti ilkesini sağlık hizmetleri alanında somutlaştıran “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” bölümünde yer alan 56/3. maddede “Herkesin, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip olduğu, Devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlayacağı ve Devletin bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yerine getireceği bir yükümlülük” olarak belirtilmiştir. Söz konusu hükme göre, “Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, iş birliğini gerçekleştirme amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler.”

**1982 Anayasası'na göre  
“Herkes yaşama, maddi ve  
manevi varlığını koruma  
ve geliştirme hakkına  
sahiptir. Tıbbi zorunluluklar  
ve Kanunda yazılı haller  
dışında, kişinin vücut  
bütünlüğüne dokunulamaz;  
rızası olmadan bilimsel  
ve tıbbi deneylere tabi  
tutulamaz.” (m.17)**

1982 Anayasası'nın bu düzenlemeleri ile herkesin yaşama hakkı güvence altına alınmıştır. Bu anayasal güvencenin yaşama geçirilmesinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı önemli bir araçtır. Bu araçla çalışanların korunması, işin düzenlenmesi, iş güvenliği, sosyal düzen ve adaletin sağlanması düşüncesi ile koruyucu birtakım hükümler getirilmiştir.

1982 Anayasası dışında, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde işverenin, işçinin yaşam, sağlık ve bedensel bütünlüğünü korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre, *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemelerini önlemekle ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önleme uymakla yükümlüdür"*.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle, işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

## 6331 Sayılı Kanun ve İlgili Mevzuat

Türkiye uzun yıllar iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dağınık mevzuatı uygulamaya çalışmış ancak mevzuatın bu durumu beraberinde birçok sorunu getirmiştir. Öte yandan, ülkemizde meydana gelen iş kazalarının dramatik boyutlara ulaşması yeni hukuki düzenlemeler yapılmasını zorunlu kılmıştır.

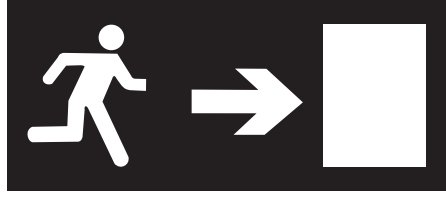
Türkiye'nin AB ile tam üyelik müzakereleri yürütmesi de iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni düzenlemeler yapmanın önemli bir sebebini oluşturmuştur. Zira 2000 yılından başlayarak AB İlerleme Raporlarında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tespit ve eleştirilere yer vermeye başlanmış, bunun üzerine Türkiye AB Mevzuatı'na uyum taahhüdünde bulunarak kendisini AB Yönergeleri çerçevesinde düzenleme yapmaya yöneltmiştir.

Bu uzun süreç sonunda Kasım 2011'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağı Nisan 2012'de Meclise sunulmuş; AB ve ILO normları esas alınarak hazırlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

6331 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden hemen sonra, uygulamanın ayrıntılarını göstermek amacıyla çok sayıda yönetmelik çıkartılmıştır. 6331 sayılı İSG Kanununa dayalı olarak çıkarılan Yönetmelikler arasında;

- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (2012)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (2012)
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (2013)
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013)

- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (2013)
- İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik (2015) sayılabilir.



**GÖRSEL 07.** Acil çıkış

Bunlardan, İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik, bu kitabın yazılması ve içeriğinin belirlenmesinde etkili olmuştur. Söz konusu Yönetmelik 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile işveren veya işveren vekillerini kapsamaktadır (m.2).

## İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun Özellikleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Kanun'un amacı, kapsamı ve tanımlar yer almaktadır. İkinci bölümde, işveren ile çalışanların görev, yetki ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Üçüncü bölümde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin örgütlenmesi ve koordinasyonu ile ilgili düzenlemeler yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, çalışma hayatının denetimi ve idari yaptırımlar belirlenmiştir. Beşinci ve son bölümde ise bu alanda çıkarılacak yönetmelikler, değiştirilen hükümler, kademeli olarak yürürlüğe girecek maddelere ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Genel olarak belirtmek gerekirse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin hem kamu hem özel sektör olmak üzere tüm faaliyetler alanlarında tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulama alanı geniş tutulmuştur.
- Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak, işverenin temel yükümlülüğü kabul edilerek kanun işveren yükümlülükleri üzerine şekillenmiştir.
- Geçmişin kuralcı yaklaşımından uzaklaşarak önleyici, iyileştirici ve koruyucu önlemleri içeren proaktif yaklaşım esas alınmış ve her işyeri için risk değerlendirmesinin yapılması öngörülmüştür.
- Tüm işyerlerine işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü getirilmiş, bu yükümlülüğün hizmet satın alma yoluyla veya az tehlikeli sınıfta bulunan küçük işletmelerde işveren veya işveren vekili marifetiyle sağlanmasına da imkân tanınmıştır.
- Çalışanların eğitimine ve bilgilendirilmelerine önem verilerek iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulması amaçlanmış, görüşlerin alınması ve katılımlarının sağlanması için de çeşitli mekanizmalara yer verilmiştir.
- Denetim faaliyetinin etkinliğini artıracak düzenlemeler yapılmıştır.



**GÖRSEL 08.** Yüksek Voltaj: İş güvenliğinde ciddi bir risk..



#### ÖRNEK SORU 2

Ünite başındaki örneğe göre, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda Kemal Bey mi, Hülya Hanım mı haklıdır?

- İdari para cezalarının caydırıcılığı ve etkinliği artırılmıştır.
- Toplumda güvenlik bilincinin geliştirilmesi amacıyla televizyon kuruluşları ve radyolara uyarıcı ve eğitici nitelikte yayın yapma zorunluluğu getirilmiştir.

Yukarıdaki özellikler çerçevesinde 6331 sayılı Kanun, uluslararası mevzuatın ışığında sürekli iyileştirmeyi öngören, katılımı ön plana çıkartan, iş birliğine dayalı bir yaklaşımı benimseyen ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasını işverenin asli yükümlülüğü olarak gören bir anlayışı sergilemektedir.

### Kanun'un Gerekçesi

6331 sayılı İSG Kanunu'nun gerekçesinde iş sağlığı ve güvenliği konusunun, sadece işyeri ve çalışan düzeyinde değil, toplumun genelini doğrudan ilgilendiren bir önceliğe sahip olduğu ifade edilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanının özel bir kanunla düzenlenmesinin birçok zorunluluktan kaynaklandığına değinilmektedir. Kanun'un gerekçesinde, Türkiye için bağlayıcılığı olan uluslararası ve ulusal mevzuatlarda, herkesin adil ve uygun iş koşullarında çalışma hakkının bulunduğu, bu koşulların özellikle sağlık ve güvenlik gereklerini karşılıyor olması ve herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan tüm çalışanlar için hizmetlerin sürekli geliştirilmesinin üstlenilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Gerekçeye göre, yıllardır uluslararası ve ulusal düzeyde yürütülen çalışmalara rağmen iş sağlığı ve güvenliği konusunda kabul edilebilir değerlere gelinememesi, iş kazası ve meslek hastalığı kaynaklı maddi ve manevi kayıpların ülke ekonomisi üzerinde yarattığı yüksek maliyetin önemli boyutlara ulaşması yeni arayışlara yöneltmektedir.

Kanunla bugüne kadar uygulanan kuralcı yaklaşım yerine iyileştirici, önleyici, geliştirici ve koruyucu bir yaklaşımın benimsenmesi, mevzuatın uyulması gereken bir zorunluluk olarak algılanması yerine sağlık ve güvenliği destekleyici bir araç olarak görülmesini sağlarsa, iş sağlığı ve güvenliğinde gelişme sağlanabilir.

### Kanun'un Amaçları

6331 sayılı İSG Kanunu'nun amacı; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir. Bu amaç ancak tarafların ortak çabası ile gerçekleşebilir. Bu nedenle Kanun, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasında işverenin, çalışanların, profesyonel yardım alabileceği kişilerin de görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemeyi amaçlamıştır.



Sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının sağlanması için yapılacak ilk iş, çalışma ortamında bulunan risklerin önlenmesi, eğer önlenemiyorsa asgariye indirilmesidir. Böylece çalışanların sağlığı ve güvenliğinin korunması, işten kaynaklı tehlikelerin önlenerek kaza ve hastalık faktörlerinin ortadan kaldırılması ve işyerlerinde sürekli olarak iyileşmeyi sağlayacak önlemlerin düzenlenmesi sağlanmış olacaktır. Bu amacın gerçekleştirilmesi esnasında binaların tasarımından başlayarak, inşasına ve işyeri yerleşim düzenine kadar her aşamada önceliğin iş sağlığı ve güvenliğine verilmesi gerekmektedir.

**6331 sayılı İSG Kanunu'nun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.**

ÖRNEK SORU 3



**Ünite başındaki örneğe göre; işyerinde sağlık ve güvenlik önlemleri almak kimin yükümlülüğündedir?**

6331 sayılı İSG Kanunu, amacını 1. maddesinde şöyle belirtmiştir: Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

### **Kanun'un Kapsamı ve İstisnaları**

6331 sayılı Kanun, kamu ve özel sektöre ait tüm işleri ve işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini, çırak ve stajyerlerde dâhil olmak üzere tüm çalışanları faaliyet konularına bakılmaksızın kapsamına almıştır. Geçmişte çalışanların önemli bir kesimi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yoksun kalmışken 6331 sayılı Kanun'la tüm çalışanlara bu hizmetlerden yararlanma hakkı sağlamıştır. Böylece işçi, memur, sözleşmeli personel, çırak, stajyer, geçici, kısmi veya tam zamanlı olmak üzere farklı statülerde olan kamu veya özel sektörde çalışan herkes Kanun kapsamına alınmıştır.

6331 sayılı Kanunda bazı çalışanlar ve faaliyetler kapsam dışı tutulmuştur. Bunlar:

- Türk Silahlı Kuvvetleri, Genel Kolluk Kuvvetleri ve Millî İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının eğitim, operasyon, tatbikat gibi kendine özgü faaliyetleri,
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri,
- Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri,
- Ev hizmetleri,
- Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlardır.

### **ÜLKEMİZDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVCUT DURUM**

Türkiye iş sağlığı ve güvenliği alanında, iş kazaları ve özellikle bu kazalar sonucu ortaya çıkan yaralanma ve ölümlerde dünya ortalamalarının üzerinde istatistiklere sahiptir. SGK istatistiklerine göre 2012 yılında 74.781, 2013 yılında 191.389 iş kazası meydana gelmiştir. Aynı istatistiklere göre iş kazaları sonucu 2012 yılında 744 kişi, 2013 yılında ise 1360 kişi yaşamını yitirmiştir.

Ülkemizde iş kazaları sebebiyle yaşanan iş gücü kayıpları da son derece yüksektir. 2013 yılında yaşanan iş kazaları sebebiyle 2.357.505 iş günü kaybedilmiştir. İş kazalarında yaşamını kaybedenlerin büyük çoğunluğu erkektir. Ölümlü iş kazalarının en yoğun yaşandığı sektörler inşaat, kara taşımacılığı, madencilik ve metaldir.



**GÖRSEL 09.** İşyerlerinde önemli bir risk...

İstatistiklerden de görüldüğü gibi ülkemizde çok büyük bir kısmı alınacak önlemlerle engellenebilecek iş kazaları, hem maddi hem manevi kayıplara yol açmaktadır. 6331 sayılı Kanun, gerekçesinde de belirtildiği gibi, bu kayıpları en aza indirmeyi ve dolayısıyla istatistikleri AB oranlarına indirmeyi amaçlamaktadır. Kanun ve Kanun'a bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerle söz konusu amaca ulaşılmaya çalışılmakta, bu süreçte işverenler ve işveren vekillerince profesyonellerden yardım alınmasına çalışılmaktadır.

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KÜLTÜRÜ VE ÖNEMİ

Güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütününe bir alt elemanıdır. Başka bir ifadeyle güvenlik kültürü, özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı örgüt kültürünün bir alt oluşumdur.

Güvenlik ve sağlığı destekleyen bir kurumsal kültürün oluşturulmasında işletmenin kullandığı teknoloji, iş güvenliği ile ilgili oluşturduğu yapı, sosyal oluşum, ödüller, ölçülebilir sistemler önemli değişkenlerdir. Ancak bu kültürün oluşturulmasında en önemli ve



**GÖRSEL 10.** İş sağlığı ve güvenliği kültürü...

başta gelen etken, hiç şüphesiz, işverenin politika düzeyindeki taahhüdü ve bu taahhüdün “sürekli” ve “görünür” olmasıdır. Olumlu bir güvenlik kültürünün yaratılması için işverenin oluşturduğu politika ve mesajlar çalışanlarla paylaşılmaz, çalışanların konuyu benimsemeleri ve davranış odaklı güvenlik eğitimler yoluyla sağlanmaz ve uygulamalarda her şeyden önce çalışan güvenliğinin geldiği desteklenmez ise arzu edilen sonuçlar alınamaz.

Başarılı bir iş sağlığı ve güvenli kültürünün oluşturulması için işveren ve işveren vekilinin iş güvenliği ile ilgili mesaj vermek için tüm kurum içi iletişim fırsatlarını değerlendirmesi, yetkilerini organizasyonun iş güvenliği ile ilgili kurallarının uygulanmasında ve emniyet performansını artırıcı çalışmalar için kullanması gerekir. Yönetimin sağlık ve güvenlikle ilgili iletişime önem vermesi ve kurum içi iletişim fırsatlarını bu anlayışla değerlendirmesi; teknik ve hukuki açıdan sağlık ve güvenlikle ilgili sorumluluklarına ek olarak aşağıdaki unsurlara da dikkat etmesi yerinde olacaktır:

- a) Güvenli çalışma ortamının oluşturulması için danışma, talimat, eğitim ve etkili denetimin sağlanması, bunun uygulanmasında mevzuatın ve organizasyonun belirlediği kurallara uyulmasının sağlanması,
- b) Çalışanlarda emniyet bilincinin yerleştirilmesi için kurumsal iletişime ağırlık verilmesi, emniyet bilincini artırıcı eğitimler yapılması,
- c) Çalışan temsilcileri ile birlikte işlerin güvenli bir biçimde yapılabilmesi için değerlendirmeler yapılması,
- d) Çalışanların sağlık, emniyet ve refahına yönelik yazılı bir demecin ortaya konulması, yayınlanması ve gerekli olduğu sıklıkla revizyondan geçirilmesi gerekir (Sungur, 79).

İş sağlığı ve güvenliği kültürü kişilerin kendi sağlıklarını koruma ve geliştirme, güvenliklerine önem verme bilincine erişerek toplumsal düzeyde sağlık ve güvenliğin yaşam boyu sürekliliğinin sağlanmasıdır. Bunun gerçekleşmesi için ise sürekli bir eğitim, bilgilendirme ve denetim gerekir.

Etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturmada eğitim çok iyi planlanmalı, devamlı yapılmalı ve sonuçları ölçülmelidir. Yönetici ve çalışanlar eğitim içeriğinin yönetimin bakış açısını taşıdığına inanmalı ve eğitim geçerli bilgi ve beceri ihtiyacına uygun olmalıdır. Bu kapsamda işverenlerin sadece yönetmeliklerde belirlenen önlemleri almaları yeterli değildir. İşverenler bir yandan önlemleri alırken diğer yandan iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlarını eğitmek zorundadır. İşverenler her çalışanın işini yaptığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimini almasını sağlamak zorundadırlar. Konunun önemi sebebiyle 2013 yılında bir yönetmelik çıkarılmıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe (İSGEYÖN) göre, işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile ilgili;

- a) Programların hazırlanması ve uygulanmasını,
- b) Eğitimler için uygun yer, araç ve gereçlerin temin edilmesini,
- c) Çalışanların bu programlara katılmasını, ve katılımların eğitim katılım tutanağı ile kayıt altına alınmasını,
- d) Program sonunda katılanlar için eğitim belgesi düzenlenmesini sağlar (İSGEYÖN m.5).

İşveren, çalışan fiilen çalışmaya başlamadan önce, işe başlama eğitimi almasını sağlar. Bu eğitimler işverence veya işveren tarafından görevlendirilen bilgi sahibi ve deneyimli çalışanlarca verilebilir. İşe başlama eğitimi akabinde çalışanlara Yönetmelik ekinde yer alan konular doğrultusunda temel eğitim verilmesi gerekmektedir. Temel eğitimler belirli aralıklarla yenilenir. Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilir. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli

çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır (İSGEYÖN m.8). Çalışanlar, uygulamaya konulan eğitim programları çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılır, eğitimlerde edindiği bilgileri yaptığı iş ve işlemlerde uygular ve bu konudaki talimatlara uyarlar (İSGEYÖN m.9).

Öte yandan, işverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, çalışanları karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve çalışanlara gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır. İş sağlığı ve güvenliğini sağlama, öncelikle insan yaşamının korunmasını amaçlayan bir borçtur. Bu borç kapsamında işveren gerekli önlemleri alacak, çalışan alınan önlemlere uyacak; işveren çalışanı, devlet de işveren ve işyerlerini denetleyecektir.

***İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadır.***

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alan ve bu konuda eğitimi ve bilgilendirmeyi sağlayan işverenin denetim yapması da kaçınılmaz bir zorunluluktur. Buna göre, uygulamada bazı işyerlerinde görüldüğü gibi, işverenlerin koruyucu malzemeleri sağlamaları yeterli olmayıp bunların çalışanlar tarafından kullanılıp kullanılmadığını denetlemeleri ve gerekirse disiplin cezası uygulamalarıyla bunların kullanılmasını sağlamaları zorunludur.

Bütün bu bilgilendirmeler, yöntemler, uygulamalar ve eğitimler yoluyla işyerlerinde etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşturulabilecek; çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın hem kendileri hem işleri ve hem de işyerleri için gerekli olduğunu anlayacaklardır.

## **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN AZ TEHLİKELİ VE ELLİDEN AZ ÇALIŞANI OLAN İŞYERLERİ**

Az tehlikeli ve 50'den az çalışanı bulunan işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından daha düşük risk altında olması sebebiyle buralardaki bir kısım iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri işveren veya işveren vekillerine devredilebilecek niteliktedir. Bu husus bir yandan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin sağlanmasında yaşanan güçlüklerin aşılmasına yardımcı olmakta, öte yandan işveren ve işveren vekillerini iş sağlığı ve güvenliği alanında farkındalık içinde olmaya yöneltmektedir.

Belirtilen gerekçe ve amaçlarla 29 Haziran 2015 tarih 29401 sayılı Resmî Gazete'de İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelik yayımlanmıştır. Söz konusu Yönetmelik'in amacı, elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekili tarafından yürütülebilmesine ilişkin usul ve esasları belirlemektir (m.1).



Yönetmelik kapsamına, elliden az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri ile işveren veya işveren vekilleri girer. Çalışan sayısının ondan az olup olmadığının tespitinde aşağıdaki hususlar dikkate alınır:

- a) Aynı işverenin Türkiye genelinde birden fazla tescilli ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinin olması hâlinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri üstlenilebilecek işyerlerinin belirlenmesinde Sosyal Güvenlik Kurumundaki tescil kayıtları esas alınır.
- b) İşverenden iş alan alt işverenlerce çalıştırılan sigortalılar çalışan sayısına dâhil edilmez.
- c) 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının tespitinde dikkate alınmaz (m.2).

İlgili Yönetmelik’le işveren ve işveren vekillerine bir kısım iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme yetkisi tanınmıştır. İşveren ve işveren vekilleri Yönetmelikte belirtilen eğitimi tamamlamak koşuluyla işyeri hekimleri, kamu sağlık hizmeti sunucuları veya aile hekimlerince yerine getirilecek sağlık gözetimi ve Bakanlıkça yetkilendirilen iş hijyeni ölçüm, test ve analizi yapan laboratuvarlarca yerine getirilecek çalışma ortamı gözetimi dışındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebileceklerdir.

Yönetmelik’e göre, işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yerine getirmek için çalışan başına aylık en az 10 dakika ayırmak zorundadır.

Bu Yönetmelik kapsamında işveren veya işveren vekilleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin tamamını ya da bir kısmını hizmet alımı yoluyla da temin edebilir.

Bu Yönetmelik kapsamında, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek isteyen işveren veya işveren vekillerinin sisteme kaydolmaları zorunludur. İşveren veya işveren vekilinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütme yükümlülüğü İSG-KATİP’e kayıt tarihi itibarı ile başlar. İSG-KATİP’te gerekli düzenlemeler tamamlanıp Genel Müdürlük internet sayfasında ilan edilinceye kadar, bu Yönetmelik kapsamında iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işveren veya işveren vekilince üstlenilmesi halinde Yönetmeliğin EK-4’ünde yer alan “İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini Üstlenmesine İlişkin Taahhütname” düzenlenerek imzalanır.

Eğitimi tamamlayan işverenin elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan ayrı bir işyeri açması veya işveren vekilinin hizmet akdinin sona ererek elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan başka bir işyerinde çalışmaya başlaması hâlinde yeni işyerinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilmesi için işverence İSG-KATİP üzerinden başvuruda bulunulması gerekir. Bu tür görevlendirmelerde görevlendirilecek kişinin işveren vekili olması esastır. Aksi takdirde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirme yapılmamış sayılır.

Yukarıda belirtilen iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesi veya işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması Kanunda ilgili mevzuatta işverenler için öngörülen yükümlülükleri ortadan kaldırmaz (m.5).

*İşveren ve işveren vekilleri  
Yönetmelik’te belirtilen  
eğitimi tamamlamak  
koşuluyla sağlık gözetimi  
ve çalışma ortamı gözetimi  
dışındaki iş sağlığı ve  
güvenliği hizmetlerini  
yürütebileceklerdir.*

## Özet

İş sağlığı ve güvenliği çalışanların mesleki risklere karşı korunması ve bu risklere karşı önlemler alınmasını ifade eder. İş sağlığı ve güvenliğinin temel amaçları; çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve güvenli bir işyeri oluşturmaktır.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk düzenlemelerin Hammurabi Kanunlarında yer aldığını söylemek mümkündür. Zaman içinde birçok bilim insanı iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara imza atmıştır. Özellikle sanayi devrimi sonrasında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemeler artmış ve bu alanda uluslararası kuruluşlar da etkili olmaya başlamıştır. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanında 2012 yılında çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu temel hukuki düzenlemedir. Kanun daha sonra çıkarılan birçok yönetmelikle beraber uygulanmaktadır.

6331 sayılı Kanun kamu ve özel sektörde tüm çalışanları kapsamına almakta işverenlere iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli istihdam etme yükümlülüğü getirmektedir.

Bir işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin başa-rılı olabilmesi için etkin bir iş sağlığı ve güvenliği kültürünün bulunması gerekir. İşyerlerinde iş güvenliğine ilişkin değerler, inanışlar ve prensipler bu kültürü oluşturur.

## Kendimizi Sınayalım

**Soru 1.** Hammurabi Kanunları hangi sektörde iş güvenliği önlemleri alınması gerekliliğini düzenlemiştir?

- A. Tarım
- B. Hayvancılık
- C. İnşaat
- D. Madencilik
- E. Metal

**Soru 2.** Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilk hukuki düzenlemeler hangi sektörde yapılmıştır?

- A. Tarım
- B. El sanatları
- C. Ticaret
- D. Madencilik
- E. Denizcilik

**Soru 3.** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan önceki dönemde iş sağlığı ve güvenliği hangi kanunla düzenlenmişti?

- A. Borçlar Kanunu
- B. Ticaret Kanunu
- C. Bağ Kur Kanunu
- D. Anayasa
- E. İş Kanunu

**Soru 4.** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerlerini tehlike sınıfına göre kaçaya ayırmıştır?

- A. 3
- B. 4
- C. 5
- D. 6
- E. 7

**Soru 5.** Aşağıdaki çalışanlardan hangisi İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kapsamı **dışındadır**?

- A. Hastanede çalışan hemşire Ayşe
- B. Ev hizmetlerinde çalışan Fatma
- C. Avukat yazıhaneinde çalışan Filiz
- D. Konfeksiyon atelyesinde çalışan Belgin
- E. Bankada çalışan Hatice

## Cevaplar

- 1: C
- 2: D
- 3: E
- 4: A
- 5: B

## Yararlanılan Kaynaklar

- Arıcı, K. (1999)** İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara.
- Aydın, U. (2012)** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Üzerine”, SİCİL, s.26, Ankara.
- Baybora, D. (2013)** “İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış”, İş Sağlığı ve Güvenliği, AÖF Ya., Eskişehir.

**Güven, E., ve Aydın, U. (2014)** Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitapevi, Eskişehir.

**Kılış, İ. (2014)** İş Sağlığı ve Güvenliği, Dora Yayınları, Bursa.

**Oğuz, Ö. (2011)** AB Direktifleri ve Türk İş Hukukunda İş Sağlığı ve Güvenliğinde İşverenlerin Yükümlülükleri ve İşçilerin Hakları, Legal Yayınları, İstanbul.

**Özdemir, E. (2014)** “İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku”, Vedat Yayınevi, İstanbul.

**Öztürk Sarıbay, G. (2015)** İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, Beta Yayınları, İstanbul.

**Sungur, E. (2011)** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü”, Testi Kırılmadan, Açık Radyo Y., İstanbul.

**Süzek, S. (2015)** İş Hukuku, Beta, İstanbul.

**Şen, M. (2015)** “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı, Tarihsel Gelişimi ve Dayanakları”, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fak. Dergisi, C.4, S.1, Kayseri.

## Örnek Soruların Yanıtları



### ÖRNEK SORU 1

İş sağlığı ve güvenliği kavramı işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramından farklı olarak tehlikelerin önlenmesinin yanında, risklerin öngörülmesi, değerlendirilmesi ve bu riskleri tamamen ortadan kaldırabilmek ya da zararlarını en aza indirebilmek için yapılacak çalışmaları da içerir. Bu açıdan bakıldığında iş sağlığı ve güvenliği proaktif; işçi sağlığı ve güvenliği reaktif nitelik taşır. Hukuki düzenlemeler itibarıyla doğru kavram iş sağlığı ve güvenliğidir. Hülya Hanım haklıdır.



### ÖRNEK SORU 2

Genel olarak belirtmek gerekirse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin hem kamu hem özel sektör olmak üzere tüm faaliyetler alanlarında tüm çalışanları kapsayacak şekilde uygulama alanı geniş tutulmuştur. Dolayısıyla kamu kesiminde çalışanların tamamı 6331 sayılı Kanun’a tabidir. Bu konuda da Hülya Hanım haklıdır.



### ÖRNEK SORU 3

İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemelerini önlemekle ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.

## YAŞAMIN İÇİNDEN

### BAKAN IŞIKHAN'DAN İSG HİZMETLERİNE İLİŞKİN PAYLAŞIM

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Işıkhane, 50'den az çalışanı ve az tehlikeli işyerlerinde İSG hizmetlerinin, iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirilmeden, bakanlıkça ilan edilen eğitimlerle işverenlerce yerine getirilebileceğini açıkladı*

Vedat Işıkhane, sosyal medya hesabından yaptığı paylaşımda, çalışanların haklarını korumaya, insana yakışır iş ve güvenli çalışma ortamını güçlendirmeye devam ettiklerini belirtti.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" maddesinin, 1 Ocak 2025 tarihi itibarıyla tüm iş yerleri için yürürlüğe gireceğini anımsatan Işıkhane, şu ifadeleri kullandı:

"Böylelikle 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yeri işverenleri veya işveren vekili tarafından çalışanları arasından uygun nitelikte personel görevlendirmesi yaparak, gerekli belgeye sahip olması halinde kendisi üstlenerek, bakanlıkça yetkilendirilen OSGB ve ÇASMER'lerden hizmet alarak veya iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirme şartı aranmaksızın bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlayarak yerine getirebilir."

Işıkhane'in paylaşımında yer verdiği infografiğe göre, 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıftaki iş yerlerinin işverenleri ve çalışanları için işveren/işveren vekili eğitimleri uzaktan erişilebilir olacak.

Çalışanların temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin uzaktan verilebilmesine ilişkin kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılacak.

İşe giriş ve periyodik muayene hizmetlerinin sunulması için kolaylaştırıcı yeni adımlar atılacak.

Küçük işletmelerin faydalanabilmesi için risk değerlendirmesi ve acil durum eylem planı rehberleri yayımlanacak.

Haber metninin devamına aşağıdaki bağlantıdan erişebilirsiniz:  
<https://www.aa.com.tr/tr/politika/bakan-iskhandan-iskg-hizmetlerine-iliskin-paylasim/3451344>