

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU No. 6331. Kabul Tarihi: 20/06/2012 (Amaç, yaklaşım ve özellikleri)

İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu bu konuda düzenlenmiş ilk özel kanun olma özelliğini taşımakla birlikte, sağlık, güvenlik konusu bugüne kadar yürürlük kazanmış İş Kanunları bünyesinde her zaman yer almıştır.

Özel kanun düzenleme gereksinimi, başlangıçta bu alanda yaşanan yeni anlayışların gelişmesinden kaynaklanmıştır. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği alanında 1990lı yıllara doğru iş sağlığı ve güvenliği konusunda benimsenmiş reaktif yaklaşım değişmeye başlamış Uluslararası Çalışma Örgütü'nün(ÜÇÖ) sözleşmelerine ve AB yönergelerine yansıyan biçimiyle önlem alıcı (proaktif) yaklaşım benimsenmiştir.

Dünya kadar geçerli olan reaktif yaklaşıma göre, işverenlerin yerine getirmesi gereken önlemlerin tümü o günün bilimsel ve teknolojik verileri dikkate alınarak önceden tüzük ve yönetmelikler şeklinde hazırlanmıştır. Örneğin sadece, İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü 540 maddeden ibarettir. Alınması gereken önlemler tek tek önceden belirlenmiştir. İşverenler, bu düzenlemelere bakarak işyerlerinde yapacakları uygulamaları belirleyeceklerdir.

Halbuki, gündeme gelen proaktif yaklaşıma göre, işverenler işletmeleriyle ilgili olarak iş riski analizi yapacaklar, saptadıkları tehlikeleri yok etmek veya iş riskini en aza indirmek üzere alınması gereken önlemleri belirleyecekler, alınan önlemleri sürekli gözden geçirerek günün şartlarına uygun hale getirecekler, mevcut durumu sürekli olarak daha iyiye götürmeye çalışacaklar, çalışanları eğiterek, bilgilendirerek sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesinde katılımcı olmaları sağlanacaktır.

İşte iş sağlığı ve güvenliği alanında yaşanan söz konusu niteliksel değişime karşın, 2003 yılına kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu, reaktif yaklaşımını devam ettirdiğinden, ilk defa 1994 yılında iş sağlığı ve güvenliği alanında özel yasa düzenleme düşüncesi ortaya çıkmıştır. Ancak, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve yönetmelikleri, iş sağlığı ve güvenliği konusunu proaktif yaklaşımla ele aldığından, özel yasa düzenleme yaklaşımı, AB/89/391 sayılı yönergenin yönetmelik olarak hazırlanması aşamasına kadar ortadan kalkmıştır.

İşverenlere iş riski analizi yapma ve gereken önlemleri alma yükümlülükleri getiren AB/89/391 sayılı yönerge çerçevesinde düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği"nin yüksek idare mahkemesi tarafından iptal edilmesi, tüzük olarak yapılan düzenlemenin ise incelemeye alınacak nitelikte bulunmayarak iade edilmesi sonucunda düzenlemenin kanun olarak yapılması düşüncesi yeniden ortaya çıkmıştır.

Sonuç itibarıyla 6331 sayılı Kanun, 4857 sayılı İş Kanunundaki iş sağlığı ve güvenliği bölümü, ilgili yönetmelikler ve AB/89/391 sayılı yönerge içeriğinden oluşmuştur. Kanun, özellikle AB yönergesinin tercümesinden kaynaklanan ifade biçimleriyle, yönetmeliklere bırakılacak ayrıntılı hükümleriyle, yasada tanımlanmamış ve hukuk dilinde bulunmayan kavramların da kullanılabilirdiği yasa metni olarak gündemimize gelmiştir.

İçerik olarak yasa; çıraklar, stajyerler, işçiler(İş Kanunu ve Borçlar Kanununa tabi), gazeteciler, gemiciler, devlet memurları, sözleşmeli personel dahil tüm çalışanları ve işleri kapsamına alan; işe girişlerde, işin değişiminde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedenleriyle sık sık işyerinde uzak kalan işçilere işbaşı yaptıklarında istekleri üzerine rapor alınması yaklaşımını benimseyen; çalışanların sağlık ve güvenlik konularında tehlikeleri görme ve önlemlerin alınmasını isteyebilme bağlamında katılımcı olmalarını sağlayan; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanından (istihdam ederek veya "ortak sağlık ve güvenlik birimleri"nden) hizmet alımında bir çalışanı da olsa tüm işverenleri yükümlü kılan;

işyerlerinde, çalışanlarla işverenler arasında sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasını isteyebilme ve önerilerde bulunabilme yetkisine sahip “çalışan temsilcisi”ni ihdas eden; bazı çalışanların asli görevlerini yaparken iş sağlığı ve güvenliği açısından önlem alma, koruma, tahliye, acil durum ve ilk yardım konularında görev yapmak üzere donatılacak ve bilgilendirilecek “destek eleman” görevlendirilmesi yükümlülüğünü gündeme getiren; ellinin üstünde çalışanı bulunan işyerlerinde işin sanayiden olmasına bakılmaksızın iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulabilmesini isteyen; asıl işverenlerle alt işverenlerin ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurma yükümlülüğü olmadığına toplam çalışanların elliye geçmesi halinde birlikte iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasını isteyen; asıl işveren alt işveren ilişkisinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulmasında ve faaliyetlerinde işbirliği ve koordinasyon yükümlülüğü getiren; ortak çalışma alanını paylaşan işverenlerin sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işbirliği ve koordinasyon içinde olmalarını isteyen; iş merkezleri, organize sanayi bölgeleri ve sitelerin yönetimlerine sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmasında koordinasyon yükümlülüğü veren, diğer işyerlerini etkileyecek tehlikelerin giderilmesini işverenden isteme yetkisi getiren; yangın, acil durum, ilk yardım vb. durumlarda uygulanmak üzere işverenden tahliye planlarının yapılmasını isteyen; yakın ve ciddi tehlikelerin önlenemez olmaları halinde çalışanların güvenli yerlere çekilmesini sağlamak üzere talimatlandırılan ve hatta önlenemez durumlarda haber verilecek amir yoksa, çalışanların donanımları ve bilgileri çerçevesinde müdahale etmelerine yetki veren; büyük endüstriyel kaza potansiyeli olan işlerde güvenlik raporu hazırlayarak Bakanlığın incelemesinden geçirmeden faaliyete geçilmesini önleyen; iş riski analizi yapılmamış maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasalların kullanıldığı, büyük endüstriyel kaza olasılığının bulunduğu işyerlerinde işin durdurulmasına olanak veren önemli düzenlemeleriyle dikkat çekmektedir.

Sağlık ve güvenlik hizmetleri için yapılacak masrafların yaratacağı yüke karşılık ondan az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerine Sosyal Güvenlik Kurumu maddi destekte bulunacak, ondan az çalışanı olan az tehlikeli işyerlerine ise ancak Bakanlar Kurulu kararı ile destek verilebilecektir.

Kanunun amacı, işvereniyle, çalışanıyla, profesyonel elemanlarıyla, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarıyla işletme bağlamında iş sağlığı ve güvenliği kültürünü yaratmak olarak özetlenebilecektir. Ancak, mevcut müfettiş, hizmet verecek işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı sayıları, bunların yetişmesini sağlayacak “eğitim birimleri” ile sağlık ve güvenlik hizmeti alınacak “ortak sağlık ve güvenlik birimleri”nin sayıca az olmaları nedeniyle yasanın hayata geçirilmesinde uzun bir süre yetersizliklerin yaşanacağı açıktır. Nitekim işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdamı veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alınmasında yaşanacak güçlükler nedeniyle yükümlülük başlangıç tarihleri, kamu işyerlerinde ve ellinin altında çalışanı bulunan az tehlikeli işyerlerinde iki yıl (01.07.2014), tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde ise bir yıl (01.07.2013) süreyle ertelenmiştir. Ellinin üstünde çalışanı bulunan işyerlerinde yükümlülük altı ay sonra yani 1 Ocak 2013 tarihinde başlayacaktır. Keza, çok tehlikeli işyerlerinde hizmetinden yararlanılacak iş güvenliği uzmanının (A) sınıfından belgeye sahip olması gerektiği halde 4 yıl boyunca (B) sınıfı belgeye sahip olandan hizmet alınabilecek, tehlikeli sınıfa giren işyerlerinde hizmetinden yararlanılması gereken (B) sınıfı uzman yerine 3 yıl süreyle (C) sınıfı uzmandan hizmet alınabilecektir.

Yasanın bütünlüğü içinde oluşturulan birimlerin, profesyonellerin (işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanları gibi); çalışan temsilcilerinin, destek elemanların, yetki ve sorumluluk verilen iş merkezi yönetimlerinin; sağlık ve güvenlik alanında işbirliği ve koordinasyon içinde hareket etmekte yükümlü kılınan aynı çalışma alanını paylaşan işverenlerin; iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitilmeleri, bilgilendirilmeleri sağlanan ve önlemlerin alınmasında ve geliştirilmesinde katılımcı olmaları istenen çalışanların amaçlandığı üzere, sağlık ve güvenlik kültürünü geliştirebilmeleri sağlandığında bugünden daha uygun sağlık ve güvenlik ortamının sağlanabileceğini söylemek mümkün olabilecektir.

Doğan Keskin-İş Müfettişi
25.09.2012