



İŞ TEFTİŞİNDE YENİ YAKLAŞIMLAR VE FARKINDALIK TOPLANTISI

19 Haziran 2013

Yayın No: 2013.İGE.10

Kocaeli Sanayi Odası, Fuar İçi, 41040 İzmit / Kocaeli

T. 262 315 8000 F.262 321 9070 kso@kosano.org.tr www.kosano.org.tr

İÇİNDEKİLER

SUNUŞ.....

I.OTURUM

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Arif TEMİR.....
İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkan Yardımcısı

Öztekin KAŞUKÇİ.....
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü

Ayhan ZEYTİNOĞLU.....
Kocaeli Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı

ARİF ŞİMŞEK.....
İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı

Dağıstan KILIÇASLAN.....
T.C. Kocaeli Vali Yardımcısı

II.OTURUM

SUNUMLAR

M. Olcay AYDIN.....
İş Baş Müfettişi

Ayhan YÜKSEL.....
İş Baş Müfettişi

EKLER

EK – 1.....

EK – 2.....

SUNUŞ

Kocaeli Sanayi Odası ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı işbirliği ile üyemiz firmaların 4857 sayılı İş Kanunu ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun işyeri uygulamalarının değerlendirilmesi, işçi ve işverenlerin konuyla ilgili bilgilendirilmesi amacıyla “İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık Toplantısı” organize edilmiştir.

Toplantımıza katılarak, sanayicimizi bilgilendirmek ve sorunlarına yerinde çözüm üretmek amacıyla desteklerini esirgemeyen T.C. Kocaeli Vali Yardımcısı Sayın Dağıstan KILIÇASLAN’a, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkan Yardımcısı Arif TEMİR’e, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Öztekin KAŞUKÇI’ye, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Arif ŞİMŞEK’e, İş Baş Müfettişi Olcay AYDIN’a ve İş Baş Müfettişi Ayhan YÜKSEL’e teşekkür ediyorum.

19 Haziran 2013 tarihinde düzenlediğimiz “İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık Toplantısı”nın konuşmaları kayıt altına alınmış olup Odamız İş Geliştirme Servisi tarafından derlenerek kitap haline getirilmiştir.

“İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık Toplantısı” kitabını faydalı olması düşüncesiyle bilgilerinize sunuyoruz.

Ayhan ZEYTİNOĞLU
KOCAELİ SANAYİ ODASI
YÖNETİM KURULU BAŞKANI

I. OTURUM

AÇILIŞ KONUŞMALARI

ARİF TEMİR

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Ankara Grup Başkan Yardımcısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Ankara Grup Başkanlığınca “İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık Toplantısı”na hoş geldiniz diyor, şahsım ve kurumum adına hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık Toplantısı’nın dördüncüsünü bugün Kocaeli ilinde yapıyoruz. Daha önce Kayseri, Eskişehir ve Bolu illerinde yaptık. Bu toplantıları neden yaptığımızı açıklayacak olursak; bildiğiniz gibi 2003 yılından itibaren iş teftişinde önemli değişiklikler oldu. Buna paralel olarak iş mevzuatı neredeyse tümünden değişti. En son değişiklik İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda oldu. Biz bu mevzuat değişikliklerini sizlere anlatmaya çalışıyoruz. Bu yüzden bu toplantıları düzenliyoruz. Sizinle fikir alışverişinde bulunacağız ve varsa eksikliklerimizi gidereceğiz. Bugün bunun için buradayız.

İş Teftişinde Yeni Yaklaşım dediğimiz zaman 2011 yılından bu yana şöyle bir uygulamamız var; Önce iş yerine gidiyoruz, mevzuata göre iş yerinde eksiklikler veya mevzuata aykırılıklar varsa tespit ediyoruz. Tespit ettikten sonra işverene süre veriyoruz. Verdiğimiz süre işin özelliğine göre değişebiliyor. Bu süre sonunda iş yerlerini tekrar kontrol teftişine alıyoruz. Gittiğimizde eğer işveren bu eksiklikleri yerine getirmişse, tamamlamışsa işverene teşekkür ediyoruz ve ayrılıyoruz. Eğer işveren bu eksiklikleri yerine getirmemişse yasa da yer alan müeyyideleri uyguluyoruz. Ben bugünkü toplantımızın hayırlara vesile olmasını diliyorum. Emeği geçen herkese çok teşekkür ediyorum. Açılış konuşmalarından sonra arkadaşlarımız hem iş sağlığı ve güvenliği yönünden hem de iş kanunu yönünden sunumlarını yapacaklar. Sunumlarından sonra soru cevap kısmı olacak. Ben çekinmeden mevzuatla ilgili her türlü sorununuzu paylaşmanızı istirham ediyorum. Tekrar hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum.

ÖZTEKİN KAŞUKÇI

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü

İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunu şöyle bir bakacak olursak daha önceki bir toplantıda da söylemiştim meclisimizin çalışma hayatıyla ilgili çıkardığı kanunlar arasında insanı ön planda tutan, insanı direk hedef alan ve insanı en üst plana çıkartan en önemli kanundur. Bu kanunun uygulanması konusunda ilimizde de yoğun çabalar sarf edilmekte. Hakikaten kanun çıktığından bugüne kadar hem teftiş kurulumuzda hem bakanlığımızın ilgili genel müdürlüğü ile birlikte birçok proje gerçekleştirdik. Bu proje de ilimizde bu kanunun tanıtımıyla ilgili altıncı projemiz, altıncı toplantımızdır. Bu süre içerisinde bizim her türlü talebimize destek veren Teftiş Kurulu Başkanlığıımıza İl Müdürlüğüm adına ve şahsım adına çok teşekkür ediyorum.

Biliyorsunuz ki yakın zamanda DOMİF (Doğu Marmara İnsan Kaynakları Fuarı) düzenledik. Bu fuara katılan işletmelerin de talebi bu yöndeydi. Teftiş kurulumuza müracaat etmiştik. 2 üstadımız da gelerek kanunla ilgili görüşlerini aktardılar, sıkıntılarla ilgili soruları cevapladılar. Ben hakikaten Sanayi Odamıza da teşekkür ediyorum. Burada çok iyi bir ekibiz, Sanayi Odası ile birlikte işverenlerimizin her türlü sorunuyla ilgili birlikte hareket ediyoruz. Bu projede de sizlerin buraya davet edilmesi noktasında da Teftiş Kurulumuzla ve Sanayi Odamızla birlikte bu projenin içerisinde olmaktan büyük mutluluk duyuyoruz. Ayrıca İl Müdürlüğümüzde bu işlerle ilgilenen 2 arkadaşımız var; Yusuf Bey ve Harun Bey, şu anda da aramızdalar. Yusuf Bey Şube Müdürümüz, Harun Bey de bu işlerden sorumlu memur arkadaşımızdır ve mevzuatla ilgili olsun, uygulama ile ilgili olsun, Teftiş Kurulumuzun gönderdiği yazılarla ilgili olsun sizin bütün sorularınıza cevap verecek konumdadırlar. Akabinde de bizlere çok soru geliyor, Sayın Başkanım belki günde 30, 40, 50 soru geliyor. Arkadaşlar bakın üstatlar burada, başkanlarımız burada. Burada her türlü sorunuzu sorun, kafanızda ne tür sıkıntı varsa sorun. Sayın Başkanımın da söylediği gibi amacımız burada yılsonuna kadar ve bundan sonraki çalışma hayatında hiçbir işçimizin tırnağı bile kanamadan istihdam hayatının sağlıklı bir şekilde sürdürülmesidir. Dolayısıyla özellikle katılımınızdan dolayı da ben son teşekkürü siz değerli katılımcılara, işveren temsilcilerimize yapıyorum. Bugüne kadar olduğu gibi bundan sonra da yine her türlü taleplerinizi İl Müdürlüğü olarak Ayhan Bey adına da söz veriyorum. Sanayi Odası olarak ve Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak her türlü talebinizi karşılama noktasında sizlerin yanında olduğumuzu tekrar belirtir ve saygılar sunarım.

AYHAN ZEYTİNOĞLU

Kocaeli Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı

Odamız ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Ankara Grup Başkanlığı işbirliği ile düzenlediğimiz “İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar ve Farkındalık” konulu toplantımıza hoş geldiniz.

Bölgemiz, Türkiye imalat sanayinin %13’ünün üretildiği bir sanayi kentidir. Yaklaşık 2.300 üye firmamız bulunmaktadır.

İlimiz, kimya sanayisi ile öne çıkmaktadır. Sadece kimya ve petro kimya sektöründe 250’nin üzerinde faaliyet gösteren firma bulunmaktadır. Bununla birlikte; plastik, lastik, otomotiv, metal, metal eşya ve makine sektörü de oldukça gelişmiştir. Özellikle sektörleri itibarıyla riskli grupta yer alan firmalarımızı, bugün burada aktarılabilecek bilgiler yakından ilgilendiriyor.

Benim de buradan sizlere sanayicilerimiz adına aktarmak istediğim birkaç husus bulunmaktadır.

“Kimya Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Programlı Teftişi” projesi kapsamında yapılan teftişlerde, tespit edilen noksanlıkların giderilmesi için süre yaklaşık bir haftadır. Oysa tespit edilen 20 - 30 veya daha fazla noksanlığın, bu kadar kısa bir sürede giderilmesi mümkün değildir. Bu sürenin en az 3-6 ay olması gerektiğini düşünmekteyiz. Bizim talebimiz; noksanlıkların giderilmesi için verilen sürenin daha gerçekçi olmasıdır.

Bir diğer konu da; tehlikeli ve çok tehlikeli işyerlerinde yapılan teftişlerde “patlamadan korunma dokümanı” istenmesi konusudur. Ancak işletmelerimizde söz konusu dokümanı hazırlayabilecek bir iş güvenliği uzmanı bulunmamaktadır. Bu kapsamda da İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’ndan acilen ve ısrarla bölgemizde eğitim talep etmekteyiz.

Eğitim konusuna gelmişken, 27 Mayıs 2013 tarihinde Odamız Kimya Grubu Meslek Komitesi Başkan ve üyeleri Bakanlığınıza SEVESO II Direktifi uygulamaları ile ilgili bir ziyarette bulunmuştu. Söz konusu ziyarette, SEVESO II Direktifini uygulamak zorunda olan üye firmalarımıza “risk değerlendirme, modelleme, güvenlik raporu hazırlama” gibi konularda 4-5

günlük bir eğitim organizasyonu düzenlenmesi konusunda fikir birliğine varılmıştı. Bu eğitim bölgemiz sanayicilerini yakından ilgilendiriyor. Eğitimi çok önemsiyoruz. Sizden ricamız, eğitimin Bakanlığınız programına bir an önce alınmasıdır. Malumunuz, Direktif 1 Ocak 2014 tarihinde yürürlüğe girecek.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. Maddesinin 1. Bendi; "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 iş durdurulur" demektedir. 2. Bendi de; "İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur." denilmektedir. Bu durum işyerinin çok ciddi itibar ve maddi kaybına neden olmaktadır. Ayrıca böyle bir uygulamada, işyerinin kapanması konusunda son kararı verecek ve üç iş müfettişinden oluşan komisyonun içerisinde ne işveren temsilcisi, ne firmanın İSG uzmanı ve ne de avukatı bulunmamaktadır. İşveren dinlenmeden, işyerinde işin durdurulmasına neden olan hususlar detaylı olarak incelenmeden, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişinin tek başına veya üç müfettişten oluşan komisyonun, ilgili işin durdurulmasına karar vermesini doğru bulmuyoruz. Biz firma kapatılmadan ya da durdurulmadan önce muhakkak işveren temsilcisinin de Komisyon tarafından dinlenmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Kimya sektöründe faaliyet gösteren firmalarımızın sigorta yaptırmada yaşadıkları sıkıntılar bulunmaktadır. Sigorta şirketleri kimya sanayinde faaliyet gösteren firmalarımıza sigorta yaptırmak istememektedirler. Bu kapsamda Oda olarak da bir takım girişimlerimiz bulunmaktadır.

İş Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun işyeri uygulamalarının değerlendirileceği bu toplantımızın siz katılımcılarımıza faydalı olmasını umuyorum.

Sözlerime son verirken, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teftiş Kurulu yetkililerine verdikleri destekten dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

ARİF ŞİMŞEK

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı

Konuşmama başlamadan önce tanıtım filminde gördüğümüz üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Başkanımız Sayın Mehmet TEZEL toplantıya katılmayı gerçekten arzu ediyorlardı. Ancak bugün Adana'da başka bir toplantıya gitmek zorunda oldukları için gelemediler. Sizlere özellikle Teftiş Kurulu Başkanımız Mehmet TEZEL'in sevgi, saygı ve selamlarını iletiyorum.

Bilindiği gibi iş teftişi devletin çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanması, izlenmesi, denetlenmesi ve teftişine verilen genel isimdir. Çalışma hayatının dinamik yapısı, meydana gelen hızlı değişim ve yenilikler işçi ve işverenler için olduğu gibi iş teftişçinin de sorunlarını beraberinde getirmektedir. Bu sorunlar hızla gelişen teknolojiye ayak uydurma, değişen ve yeni oluşan riskler, kayıt dışı istihdam, olumsuz çalışma şartları, hizmet alanların algılarının ve beklentilerinin farklılaşması, toplumsal ve ekonomik şartların değişmesi şeklinde sıralanabilir. Gerek belirttiğimiz bu sorunların çözümüne yönelik olarak, gerekse iş teftişinin önlemedeki rolünün ve önlemeye katkısını sağlamak amacıyla yeni stratejiler belirleme ve geliştirme ihtiyacı doğmuştur.

Bu şartlar altında İş Teftiş Kurulu Başkanlığının yeni teftiş stratejisi, önlemenin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğu gerçeğiyle çalışma barışının sağlanmasının toplumların gelişmelerine ve sosyal refahlarının artmasına olan etkisinden hareketle;

- İşyeri çalışma ortamı ve şartlarından kaynaklanan sağlık ve güvenliğin korunmasına,
- Çalışma koşullarının iyileştirilmesine,
- İş sağlığı ve güvenliği ile çalışma koşulları konusunda işçi, işveren ve tüm sosyal tarafların bilgilendirilmesine,
- İş yeri teftişlerinde iş müfettişlerinin öncelikle bir rehber gibi davranmaları ve yol göstermelerine,
- Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine,
- Güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk konusunda bilinç oluşturulmasına katkı sağlayacak hedeflere yönelik olarak risk esaslı iş kolu, sektör esaslı ve alan esaslı probablite işler yapılması şeklinde ifade edilebilir.

Programlı teftişler klasik teftiş anlayışının dışında insanı odak noktasına yerleştiren, risk alan ve sektör esaslı yapılan, ilgili tüm tarafları kapsayan eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren çözüm odaklı teftişlerdir. Bu teftiş anlayışını 2010 yılından itibaren uygulamaya geçirmiş bulunmaktayız. İş Teftiş Kurulu olarak 2013 yılında işin yürütümü yönünde bankacılık sektörü, sağlık sektörü, havalimanları, deri ve dokuma sanayi, konaklama yerleri, dinlenme tesisleri, çağrı merkezleri, alışveriş merkezleri, Gaziantep, Malatya, Diyarbakır, Elazığ ve Adıyaman Organize Sanayi Bölgelerinde teftişler yürütmekteyiz. İş Sağlığı Güvenliği yönünden ise 2013 yılında yapı iş yerleri, maden iş yerleri, hidroelektrik santralleri iş yerleri, inşaatları, kauçuk ve plastik imalat iş yerleri, metal ve gıda tekstil sektörlerinde ve yaklaşık 20 ilde organize sanayi bölgelerinde teftişler yürütmekteyiz.

Teftiş kuramlarının uygulanmaya başlanmasından sonuçlanmasına kadar tüm aşamalarda sorunlarının tarafı olabilecek tüm sosyal taraflar, ilgili kurum ve kuruluşlar ziyaret edilerek onlarla sorunlarına çözüm önerileri tartışma toplantıları düzenlenerek, iş birliği protokolleri yapılarak sorunların çözümüne tüm tarafların katılması sağlamaya çalışılmaktadır. Etkin teftiş anlayışının bir parçası olarak kapsamlı teftiş stratejisinin tüm ülke çapında başarılı yürütebilmek amacıyla teftiş kuramlarına ilişkin olarak uygulama esasları ile Kurul Başkanlığı görüşleri yayınlanmak suretiyle uygulamada birliktelik sağlanması yoluna gidilmektedir. Yine bu yolla mevzuatın uygulanmasında tereddüt oluşturan konulara çözüm bulunmaya çalışılmakta ve özellikle işverenlerimizin fiili durumlarını dikkate alarak mevzuatın el verdiği ölçüde esneklik tanınması sağlanmakta ve mevzuat hükümlerinin lehte yorumlanması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Önleme politikalarının başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi ve iş teftiş sisteminin etkinliğinin artırılması adına teftiş faaliyetlerimizi sorgulamakta ve faaliyetlerimizi bir sistem yaklaşımı içerisinde ele alarak geliştirmekteyiz.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak iş teftiş sisteminde gerçekleştirmeye çalıştığımız önleme kültürünün öne çıkarılmasının hayata tam manasıyla geçirilebilmesinin, bu sürecin tüm aktörlerinin gönüllü bir uyum ile bir araya gelmesi ile gerçekleşebileceğine inanıyoruz. Çalışma hayatındaki tüm sosyal tarafların gönüllü uyumu olmaksızın kalıcı ve sürdürülebilir bir gelişmişlikten bahsedemeyeceğimizi biliyoruz. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak çalışanların ve çalıştıranların korunmasını, çalışma ortam ve koşullarını iyileştirmeyi, iş

kazalarını ve meslek hastalıklarını en aza indirilmesi, kayıt dışılığın azaltılması, haksız rekabetin önlenmesi, istihdamın arttırılmasını amaçlayan kuramlı teftişlerin ancak tüm sosyal taraflarının etkinliği, iş birliği ve gönüllü uyumu ile başarılı olabileceğine inanıyoruz.

Bugün burada sizlerle beraber olmaktan kurumum adına duyduğum mutluluğu bir kez daha yenilemek istiyorum. İş kazaları ve meslek hastalıklarının olmadığı, insanların insana yakışan çalışma koşullarında çalıştığı, sosyal barışın sağlandığı, ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirildiği bir ülke hepimizin ortak hayali. Bu hayali gerçekleştirmek için hepimiz tüm sosyal taraflar olarak elimizi taşın altına koyalım ve hep birlikte hareket edelim.

Sözlerime son vermeden önce; Sayın Başkanım, önerileriniz bizim için çok geçerli, biz bu toplantılarda sizlere bir şeyler aktarmaktan daha ziyade sizlerden de bir şeyler öğrenmeyi istiyoruz. Sizlerin sorularıyla kendimizi de sorgulamak istiyoruz. Acaba bu anlamda değerlendireceğimiz başka konular var mı, bizim de aklımıza bazı şeyleri getirmenizi istiyoruz. Arkadaşlarımızın özellikle 6331 sayılı kanun ile ilgili olarak yapacağı sunumlarda sorularınızın birçoğuna cevap verileceği kanaatindeyim. Ancak bütün bunlara rağmen mevzuatın öngördüğü ölçüde bu şartlar içerisinde önerilerinizin tamamını değerlendireceğiz. Mevzuatı lehte yorumlamak, önleyici teftiş anlayışı bizim genel politikamızdır.

Yine sözlerime son vermeden önce Sayın Valiliğimize, Büyükşehir Belediyemize, siz Sanayi Odamıza ve bu organizasyonda emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Yine tekrar kurumum adına sizleri saygıyla ve muhabbetle selamlıyorum.

DAĞISTAN KILIÇASLAN

T.C. Kocaeli Vali Yardımcısı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın değerli Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı, Değerli Müfettişlerimiz, değerli mesai arkadaşlarım, Kocaeli'ndeki değerli sanayi tesisleri ve işyerlerinin temsilcileri; toplantıya hepiniz hoş geldiniz.

Bugün aslında mesleki, spesifik, bilgilendirici bir toplantı yapılmakta. Ben de yasanın getirdiklerine kısaca değinmek istiyorum. Biliyorsunuz ki; İş Sağlığı Güvenliği konusunda 30 Haziran 2012 tarihli Resmi Gazetede kanun yayınlandı. Daha önce 4857 sayılı İş Kanunun 5. Bölümünde yer alan genel hükümler 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile müstakil bir kanun haline getirildi. 6331 sayılı kanunun amacı iş yerlerinde iş sağlığını ve güvenliğini sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev yetki sorumluluk hak ve yükümlülüklerini düzenlemek olarak belirtilmiştir. Kanunun kapsamı ise kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve iş yerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine çırak ve stajyerler de dahil olmak üzere tüm çalışanlarına, faaliyet konularına bakılmaksızın kapsam dahilinde tüm iş yerlerinde uygulanacaktır. 4857 sayılı kanunda işçi kavramı, 6331 sayılı kanunda çalışan kavramı olarak ele alınmıştır. Az önce de söylediğim gibi stajyer memurlar ve benzerleri de kanun kapsamına alınmış oluyor. Bildiğiniz gibi kanun çeşitli periyotlar halinde uygulamaya girecek. Yani özetlersek; kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri için 01.07.2014 tarihinde; 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri 01.07.2013 tarihinde yürürlüğe girecek. Diğer iş yerleri için zaten 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Bugünkü toplantı işverenlerimiz için çok güzel bir bilgilendirme toplantısı. İlgi de son derece yüksek. Bu ilginize teşekkür ederiz. Sizler için yapılmış bu toplantıyı sonuna kadar takip etmenizi diliyoruz. Konuşmacılarımızdan birinin belirttiği gibi ceza yazmak marifet değil, önemli olan cezayı yazdırmamak. Aslında özetlersek; bu toplantının amacı da o olsa gerek. Yani sizleri üzmeden, gerek iş sağlığı konusunda gerek iş güvenliği konusunda bilgilerinizi de arttırarak, herhangi bir cezai yaptırım gelmeden sizleri aslında savunmak diyelim. Artık modern Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda özellikle büyük iş yerlerimizde elemanlar da istihdam ediliyor. Onlar da mutlaka faydalanacaklardır. Dolayısıyla iş yerlerinde bu konulara yönelik hatalar olmaması için daha fazla bilgileneceklerdir.

II. OTURUM

SUNUMLAR

I.SUNUM: İŞ TEFTİŞİNİN YENİ YAKLAŞIMI VE ÇALIŞMA MEVZUATI

M. Olcay AYDIN – İş Baş Müfettişi

Sayın Teftiş Kurulu Başkan Yardımcım, Sayın Kocaeli Sanayi Odası Başkanı, Değerli Meslektaşlarım, Hanımefendiler, Beyefendiler hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Sunumumda iş teftişinin misyonu, amacımız, değişen ve gelişen iş mevzuatı kapsamında İş Teftiş Kurulu Başkanlığının yeni yaklaşımları ve iş müfettişlerinin teftişlerde uyguladığı yeni denetim teknikleri, teftişlerimizde yanlış, eksik bilgi ve kanılar nedeniyle karşılaştığımız uygulama sorunları ve bu konuda iş mevzuatındaki düzenlemeler, sorunların çözüm yolları, hakkında kısa bir sunum yapacağım.

Çalışma, Anayasal bir haktır. Anayasa'nın 49.maddesi, "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak, çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmünü getirmiştir. İş Teftişi, Anayasal bir hak olan çalışma hakkının korunması, çalışma barışının gerçekleştirilmesi için iş mevzuatı kapsamında teftişlerini sürdürmektedir.

İş Teftiş Kurulu, önleme odaklı teftiş anlayışı ile çalışma yaşamına müdahale etme, sosyal taraflar arasında köprü görevi üstlenerek çalışma barışına katkıda bulunma misyonunu üstlenmiştir. Bugün işgücünü koruma politikalarında, önleme politikasının öncelikli ve ağırlıklı olarak benimsenmesinde etkili hususların başında, "önlemenin, ödemekten iyi" olması gelmektedir. Sağlık alanında olduğu gibi diğer alanlarda da riskleri önlemenin tedavi etmek ve olumsuz sonuçlarını telafi etmekten daha az masraflı bir yol olduğu bilinmektedir. Devletin çalışma dünyasında önleme kültürünün örgütlenmesine, yaşama geçirilmesine katkı yapabilmesini sağlayan en önemli mekanizmalarından biri iş denetimidir. Önleme

politikalarının önem kazanmasıyla, iş denetiminin yaklaşımları da gözden geçirilmekte ve bu çerçevede “önleme”, öncelikli hedef olarak ortaya çıkmaktadır.

İş müfettişlerinin amacı,

- İş ilişkilerinin iyileştirilmesine,
- Mesleki risklerin önlenmesine,
- Sağlık ve güvenliğin korunmasına,
- Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasına,
- Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle özel olarak korunması gereken kişilerin korunmasına ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine,
- İşin yürütümü, iş ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında işveren ve işçilerin bilgilendirilmesine,
- Güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk konusunda bilinç oluşturulmasına katkı sağlamaktır.

Amacımızı gerçekleştirmek için, önleyici teftiş yaklaşımı esas alınarak gerek işin yürütümü gerekse iş sağlığı ve güvenliği yönünden, klasik teftiş anlayışından farklı olarak kaynakları etkin ve verimli kullanmak suretiyle; ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, çözüm odaklı “Risk Esaslı”, “İşkolu/Sektör Esaslı” veya “Alan Esaslı” programlı teftişlere başlanılmıştır. Günümüzün çağdaş iş denetimi yaklaşımında eğitim, önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. İş müfettişleri denetimleri sırasında klasik bilgi verme işlevlerini aşarak, işyerlerinde eğitimleri planlayarak ve gerçekleştirerek, özellikle eğitim eksikliğinin daha fazla bulunduğu küçük ölçekli işyerlerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

Programlı Teftişlerde Uygulanan Yöntem; iki aşamalı teftiş yöntemidir. Birinci aşamada; işyerlerinde mevzuata aykırılıklar ve eksiklikler tespit edilmekte, eksiklikler ve bunların yasal düzenlemelere uygun olarak nasıl giderileceği konusunda eğitim ve bilgilendirme yapılmakta, mevzuata aykırı hususların giderilmesi ve eksikliklerin tamamlanması için süre verilmektedir. İkinci aşamada ise, birinci aşamada teftişte tespit edilen eksikliklerin giderilip giderilmediği kontrol edilmekte ve mevzuata aykırılık devam etmekte ise yaptırım uygulanmaktadır.

Programlı teftişlerin hazırlık aşamasından, teftiş süresince kurumlar arası işbirliğine önem verilmekte, risklerin belirlenmesi, eğitim, bilgilendirme ve duyarlılık faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde bugünkü toplantımızda olduğu gibi ilgili taraflarla (Yerel yönetimler, İşçi ve İşveren Sendikaları Konfederasyonları, Sendikalar, Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Esnaf ve Sanatkarlar Odaları, SMMO daları, STK'lar ve meslek odaları vb.) işbirliği yapılmaktadır.

Teftişlerimiz süresince,

- İşyerinde işçi ve işverenlerin haklarının ve yükümlülüklerinin bilinci içinde, uygun çalışma koşullarında çalışmalarına,
- İş uyumsuzluklarının azaltılarak çalışma barışının sağlanmasına,
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına,
- İşyerlerinde verimliliğin artmasına,

katkı yapmak amaçlarıyla işçilere ve işverenlere denetimler sırasında iş mevzuatı yönünden bilgiler verilmekte ve ayrıca, bilgilendirme toplantıları yapılmaktadır.

Teftişlerimizde karşılaştığımız başlıca sorunlar ve mevzuata aykırı uygulamalar ile bu konulara yönelik yasal düzenlemeleri şunlardır:

- Kayıtdışı istihdam
- İş sözleşmeleri
- Uzun çalışma süreleri
- Yetersiz dinlenme süreleri
- Ücretle ilgili sorunlar
- Kadın işçilerle ilgili sorunlar
- İş kazası ve meslek hastalıkları
- Kimyasallarla, elektrikle, makinalarla ve çalışma biçimleri ile ilgili sorunlar.

Kayıtdışı istihdam, kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesini ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder.

Bu bağlamda 3 türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:

- Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi,
- Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,
- Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Kayıtdışılık, çalışanlar, işverenler ve Devlet açısından önemli kayıplara neden olmaktadır. Bu durumu özetlersek; çalışanların SGK'ya bildirilmemesi, prim gün sayılarının eksik gösterilmesi ya da fiili ücretlerinin SGK'ya bildirilmeyerek daha düşük ücretlerin bildirilmesi, çalışanların kısa vadede sağlık yardımından, analık sigortasından, hastalık sigortasından ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından ve uzun vadede yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlanamamalarına, ayrıca gelir sahibi olunamaması nedeniyle toplumsal hayatta sıkıntılar yaşamalarına neden olmaktadır.

Kayıtdışılık işverenleri de olumsuz etkilemektedir.

İşverenler açısından;

- Kayıtlı işçi çalıştıran firmalarla kayıtsız işçi çalıştıranlar arasında haksız rekabet ortaya çıkmaktadır.
- Giderlerinin kayıtlarda tam gösterilmemesi nedeniyle vergileri yükselmekte kayıplara uğramaktadırlar.
- Ayrıca, çalışanların bu konuları yargıya götürmeleri ve dava sonuçları da uzun dönemli kayıplarını oluşturmaktadır.

Kayıtdışılık, Devlet açısından;

- Büyük oranda vergi ve prim kaybı ortaya çıkmakta, bu da sosyal güvenlik ve bütçe açığına neden olmaktadır.
- Sosyal güvenlik sisteminde aktif/pasif dengesi bozulmakta ve sistem finansal açıdan tıkanmaktadır.
- Gelir elde etmeyen vatandaşlara yönelik yapılan primsiz ödemelerin artmasına sebep olmaktadır.
- Tüm hususlar, toplum olarak kayba uğramamıza neden olmaktadır.

Bu nedenle, iş müfettişleri olarak kayıtdışılıkla mücadele etmekte, teftişlerimizde SGK'ya bildirilmeyen işçileri tespit etmekte, fiili ücretlerin ücret bordrolarında tahakkuk ettirilmesini, fiili ücretlerin kayıt altına alınmasını sağlamaktayız. Örneğin; bir genel müdürün, bir mühendisin, nitelikli bir elemanın, vasıfsız bir işçi ile aynı ücreti alması mümkün değildir. Bu durumun dikkate alınarak fiili ücretler kayıtlarda gösterilmelidir. İşverenlerin bu gerçeklerden hareketle fiilen ödediği ücretleri kayıtlarda göstermesi ve sosyal güvenlik mevzuatına uymaları gerekmektedir.

İş Kanunu 2003 yılında değişmiş ve yeni sözleşme biçimleri, çalışma sürelerinde esneklik mevzuatımızda yer almıştır.

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın (işverenin) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.

İş sözleşmeleri;

- Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi,
- Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi,
- Deneme Süreli İş Sözleşmesi,
- Takım Sözleşmesi olarak yapılabilir.

İş Kanununun 8.maddesine göre iş sözleşmesi yapılması zorunluluğu bulunmaktadır. Süresi 1 yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin belirli süreli, kısmi süreli, deneme süreli iş sözleşmelerinin ve takım sözleşmesinin yazılı olarak yapılması gerekir.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç 2 ay içinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür.

İş sözleşmesi taraflar için bağlayıcıdır. Bu nedenle sözleşmenin düzenlenmesi ve uygulanması önem taşımaktadır. Teftişlerde bu konuda genellikle karşılaştığımız uygulama, iş sözleşmelerinin, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde matbu, işyerinin-işletmenin çalışma koşullarına uygunluğu taraflarca görüşülüp, kararlaştırılmadan, sadece bir yasa hükmünün yerine getirilmesi amacıyla yapılması şeklindedir. Ayrıca, iş koşullarını gösteren yazılı bir belge ya da yasada zorunluluk olmamakla birlikte çalışma koşullarını göstermesi

yönünden sözleşmenin bir örneği işçiye verilmemekte, işyerlerinin uygulamalarında da sözleşmenin maddeleri uygulanmamakta ya da eksik uygulanmaktadır. İşçiler de sözleşmeden doğan hakları ve yükümlülükleri konusunda yeteri kadar bilgi sahibi olmadıklarından, sözleşmelerde kararlaştırılan konulardan şikayetçi olmaktadır. Özellikle çalışma süreleri, ücret, ücret zamları, fazla çalışma, serbest zaman, telafi çalışması, denkleştirme, genel tatil günü çalışması, yıllık izin, mazeret izinleri, iş sağlığı ve güvenliğinde alınacak önlemlere uyulması zorunluluğu, disiplin hükümlerinin sözleşmede kararlaştırılması ve sözleşme yapılırken işçilerin bu konuda bilgilendirmeleri, sözleşmenin bir örneğinin verilmesi daha sonra taraflar arasında uyuşmazlık çıkmasını da önleyecektir. Sözleşmenin bir örneğinin işçiye verilmesi yararlı olacaktır. Sözleşme maddelerinin, iş mevzuatına aykırı olmaması gerekmektedir. İş mevzuatına aykırı sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır. İş sözleşmesinde, tarafların hak ve borçları belirlenecektir.

Sözleşme türlerine iş sözleşmelerinin düzenlenmesinde bazı hususlara dikkat edilmesi gerekmektedir.

Belirli süreli sözleşmeler, belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılır. Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça birden fazla üst üst zincirleme yapılamaz. Aksi halde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli sayılmaktadır.

4857 sayılı iş kanununda iş sözleşmelerinde esneklik getirmiştir. İş sözleşmelerinde önemli bir düzenleme, Kısmi Süreli İş Sözleşmesidir. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre daha az belirlenmesi durumunda olur. Tam süreli çalışmanın üçte ikisinden daha az olan bir miktara kadar yapılan çalışmalar anlaşılır. Örneğin: haftalık 45 saatlik çalışmada 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Kısmi sürelide fazla çalışma yaptırılamaz.

Deneme Süreli İş Sözleşmesi: İşveren, işe alınan işçiye, belirli bir süre çalıştırıp tanıdıktan sonra, işyerinde çalıştırmaya devam edebilir. Deneme süreli iş sözleşmesinin yazılı yapılması gerekir. Deneme süresi 2 ay olup toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar artırılabilir. Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın ve tazminatsız feshedebilirler.

Diğer önemli bir konu ücret ve ücret konusundaki uygulamalardır. Ücret, Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Ücret, kısaca emeğin bedelidir. Ücret, prim, ikramiye vb. her çeşit istihkakın işyerinde veya 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde bankalar aracılığıyla ödenmelidir. Ücret Türk parasıyla ödenmelidir. Bonoyla, senetle veya kuponla ücret ödemesi yapılamaz. İş Kanununa göre ücretler en geç ayda 1 ödenir. Ancak İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi 1 haftaya kadar indirilebilir. Ücretin gününde ödenmesi gerekmektedir. Sözleşmede ödeme günü belirtilmediği takdirde ücretin ayın 1'inde, ödeme günü kararlaştırılmışsa günün de ödenmesi gerekir. Aksi takdirde ücretin gününde ödenmemesi nedeniyle İş kanunun 32.maddesine aykırı davranmaktan işlem yapılacaktır. Ücret belirtilen ödeme gününden itibaren 20 gün içinde, belirtilen mücbir bir neden dışında ödenmezse; işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir ve işverende, işçilerin iş akitlerini bu nedenle feshedemez ve çalışmayan işçilerin yerine, yeni işçi alamaz. Bu süre, ücretin ödeme gününün 20 gün uzatıldığı anlamına gelmemektedir. Ücretler, 10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde bankalar aracılığıyla ödenmelidir. Ücretlerin bankadan ödenmesi ücret hesap pusulası düzenlenerek, işçilere verilmesi yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. Yine, bankadan ödemelerde de ücret bordrolarının işçiler tarafından imzalanması gerekir. Bankaya yatırılan meblağların hangi ödemeleri kapsadığını işçinin inceleyip, gerekirse itiraz hakkını kullanabilmesi gerekir.

İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti veya parayla ölçülebilen bütün menfaatleri tam olarak ödenmelidir.

İş kanunu 10.06.2003 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma sürelerine esneklik getirmiştir. Bu konuda özellikle, haftalık çalışma süresi, denkleştirme, telafi çalışması ve serbest zaman kavramları üzerinde durmak istiyorum. Çalışma hayatına 4857 sayılı İş Kanunun 63. maddesi getirilen (4857/md.63- İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5'inci maddesi) ve işyerlerinde uygulanmakta olan denkleştirmeden ve uygulamadan, dikkat edilmesi gereken hususlardan söz edeceğim.

Çalışma saatlerinin işçi-işveren açısından uygun bir model çerçevesinde düzenlenmesi, tarafların anlaşmaları suretiyle çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi, denkleştirme, serbest zaman, telafi çalışması uygulamaları, işçi ve işyeri açısından verimli çalışmayı, çalışanların devamsızlık oranlarının, işe geç kalma oranlarının azalmasını sağlayabilir.

1475 sayılı kanunla, 4857 sayılı İş Kanunun en önemli farklılıklarından biri esnek çalışma süreleridir. Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenecektir. Denkleştirme yapılacağı ve denkleştirme döneminin, bu sürelerin işçilere de duyurulması gerekmektedir.

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerde çalışanlara; çocuk ve genç işçilere; gebe, gece postalarında çalışan kadınlara; yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere denkleştirme esasına göre çalışma yaptırılmayacaktır.

İş Kanunun 64. maddesi telafi çalışmasını düzenlemiştir. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde uygulanabilir. Telafi uygulamasında önemli hususlar;

- İşçinin talebi olmalıdır.
- İşveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.
- Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.
- Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.
- Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Teftişlerde karşılaştığımız mevzuata aykırı uygulamalar arasında, gece çalışmalarının ve postalar halinde çalışmanın yasal düzenlemeye uygun olmamasıdır. İş Kanuna göre "Gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.

Gece çalışmalarında aşğıdaki hususlara uyulması gerekmektedir.

- İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.
- İşe başlamadan önce sağlık raporu alınması gerekir
- İşçiler en geç iki yılda bir defa periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler.
- Sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.
- Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.
- Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.
- Gebe ve emzikli kadın işçilerin gece çalıştırılmamaları gerekir.
- Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.
- Postası değıştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğeri postada çalıştırılmaz.

Çalışma süreleri yönünden önemli bir husus, işçinin günlük işe devamının izlenmesi ve belgelenmesidir.

Uzun çalışma süresinin işçi ve işveren yönünden bir maliyeti vardır.

İşveren açısından:

- İş kazası ve meslek hastalığı riski artar.
- Fazla mesai pahalı bir yöntemdir.
- İşin kalitesi düşer.
- Müşteri kaybına neden olur.
- İşçi sirkülasyonunu arttırır ve çalışma barışını bozar.

İşçi açısından:

- Dikkatini azaltır, kaza riski artar.
- Sağlığını bozar.

- Aile yaşamını ve sosyal yaşamını olumsuz etkiler.

Tüm bu hususlara karşın, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma yapılabilir.

Fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır. Fazla çalışma ücreti; normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma yapılabilmesi için, her yıl işveren tarafından işçinin yazılı olarak onayının alınması gereklidir. İşçilerle yapılan yazılı iş sözleşmesinde işçinin fazla çalışma onayının bulunması yeterli olmayıp, her yıl işçinin yazılı onayı alınmalıdır. Fazla çalışma sürelerinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Fazla çalışma süresinin yılda 270 saat ile sınırlandırılması, işçinin sürekli fazla çalışma yaparak sağlığının bozulmasını önleyecek, ayrıca fazla çalışma yerine yeni işçi alınması suretiyle istihdamın artmasına katkı sağlayacaktır. Fazla çalışma süresinde, işçinin kaç saat fazla çalışma yaptığı belgelenecektir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise, haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışmadır. Fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için de, işçinin onayının alınması gerekir. Fazla sürelerle çalışma ücreti, normal çalışma süresinde saat başına düşen ücrete % 25 artırımlı olarak uygulanır. Örneğin; haftada 42 saat çalışma yapılan bir işyerinde; haftalık 49 saat çalışma yapılmışsa, 45 saatin altındaki 3 saatlik çalışma ücreti %25 artırımlı olarak, 45 saatin üstündeki 4 saatlik çalışma ücreti de %50 artırımlı olarak ödenir.

İş Kanunundaki önemli bir düzenlemede serbest zamandır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. (İş K. 41/4). Serbest zaman uygulamasında uyulması gereken hususlar ise aşağıda belirtilmiştir.

İşçinin serbest zaman kullanmayı talep etmesi gerekir. İşveren işçinin fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma isteğine uymak zorundadır.

İşçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullandırılması gerekir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında, işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla, işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren, iş günleri içerisinde, aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

Dinlenmek, çalışanların Anayasal bir hakkıdır. Anayasa'nın 50.maddesi,"ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir" hükmünü getirmiştir.

İşçilere, 4 saat ve daha az süreli işlerde 15 dk., 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar olan işlerde (7.5 saat dahil) 30 dk., 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir. İşçilerin ara dinlenmelerini çalışma ortamının dışında geçirmeleri, ara dinlenmelerini geçirebilecekleri ayrı ortamlar, dinlenme oda-salonları düzenlenmesi, işçilerin gerçekten dinlenmelerini ve daha üretken olmalarını sağlayacaktır.

İşveren, işçiye 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenmesi (hafta tatili) vermeli ve o günün ücretinin bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenmelidir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde çalışılıp çalışılmayacağının toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılması, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde işçinin onayının alınması gerekir. İşçi bu günlerde çalışmazsa o günün ücreti tam olarak, çalışırsa; çalışmayıp alacağı ücret ve çalışarak alacağı ücret olmak üzere 2 günlük ücreti ödenmelidir. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Deneme süresi de dahil olmak üzere, aynı işverene ait işyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçi yıllık ücretli izne hak kazanır.

Aynı işverene ait iş yerinde çalışanlara verilecek yıllık ücretli izin, hizmet süresi; 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) 14 iş gününden, 5 yıldan fazla, 15 yıldan az olanlara 20 iş gününden, 15 yıl ve daha fazla olanlara 26 iş gününden az olamaz. Ancak; 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle, 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 iş gününden az olamaz. Kural olarak işçinin yıllık ücretli izinleri bölünemez. Tarafların

anlaşmasıyla bir bölümü 10 günden aşığı olmamak üzere en fazla 3'e bölünebilir. Yıllık izin dönemine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Bunlar yıllık izin süresine ayrıca eklenir. Yıl içinde verilmiş bulunan diğler ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce; peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

İşçinin; yıllık ücretli izninin hesabında aynı işyerinde çalışmak kaydıyla daha önceki işe girip çıkmalardaki hizmet süreleri de dikkate alınmalıdır. İşçi hak ettiğı yıllık ücretli iznini ertesi cari yıl içinde kullanmalıdır. İzin anayasal bir haktır. İzin yerine izin süresinin para olarak ödenmesi yasal değildir. İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı izinler ancak, iş sözleşmesi sona erdiğinde ücrete dönüşür ve ödeme yapılabilir.

İşçinin yıllık izin süresi içinde başka bir işyerinde çalışması yasaktır. Yıllık izin süresi içinde bir başka işyerinde ücret karşılığı çalışan işçinin, çalıştığı süreye denk gelen izin ücreti işveren tarafından geri istenebilir.

Anayasa'nın 50.maddesine göre, kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliğı olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile on beş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, on dört yaşını bitirmiş ve ilköğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler yönetmelikte belirtilmiştir. Kadın işçiler İş Kanunda özel olarak korunmuştur. Kadın işçinin gebelik ve emzirme döneminde özel koruyucu hükümler getirilmiştir. Kadın işçilerin; doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere, toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenir. Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir.

Kadın işçilere hamilelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmesi, hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılması ve bu durumda işçinin ücretinde bir indirim yapılmaması gerekir.

Doğumdan sonra kadın işçiyi koruyucu önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Gerek annenin, gerekse küçük çocukların sağlığı için bu düzenlemelere uyulması gerekmektedir. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmeli, bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirlemeli, bu süre günlük çalışma süresinden sayılmalıdır.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenmelidir.

Söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınmalıdır.

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

İşyerlerindeki çalışma koşul ve ortamlarının İş Kanunu hükümlerine uygun olması, “İnsana Yakışır İş” kavramına uygun işyerlerinin sayısının giderek artması, çalışma barışının sağlanmasını, verimliliğin ve üretimin artmasını sağlayacaktır.

II.SUNUM: İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ MEVZUATI

AYHAN YÜKSEL – İş Baş Müfettişi

Değerli katılımcılar hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Ben 6331 sayılı İş Güvenliği Kanunu’nu anlatırken burada bulunan tarafların ve Çalışma Bakanlığı İş Teftiş Kurulu’nun teftiş sistemiyle birlikte götüreceğim. Hem kanunu aktarıp hem de uygulamalarla ilgili durumu aktaracağım. Bu işi yaparken de salonda daha aktif katılım sağlamak ve amaca daha iyi ulaşabilmek açısından interaktif bir sunum yapmak istiyorum. Yani konunun ilgili kısmında sorunuz olursa, o soruyu anında alayım ve anında cevap vereyim; böylece o maddeyi daha iyi açıklayalım.

6331 Sayılı İş Güvenliği Kanunu’nun ülkemizde bir yol hikâyesi var, ben oradan başlamak istiyorum. Bu yol hikâyesi şöyle; 4857 sayılı İş Kanunu çıktıktan sonra mevzuatımızda AB uyum sürecine AB müktesebatına uyarlamamız gerekiyordu. Bu kapsamda AB direktiflerinin mevzuatımıza girmesi gerekiyordu. İlk girmesi gereken mevzuat da AB’nin 381 sayılı İş Sağlığı Güvenliği direktifi idi. Bu direktif ilk etapta mevzuatımıza yani bu kanunun ruhu olan AB direktifi İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği olarak yürürlüğe girdi. Bakanlığın ilk niyeti kanun olarak çıkarmak değildi. Daha sonra açılan davalar sebebiyle Danıştay tarafından yönetmelik iptal olunca tüzük şeklinde yayınlandı. Tüzük de Danıştay tarafından uygun bulunmadı ve kanun şeklinde çıkması gerektiği görüşüyle birlikte İş Sağlığı Güvenliği Yasası çıktı. Bu kanunun amacı şu şekilde; AB sağlıklı ve güvenli çalışmanın ve iş yaşamının tüm çalışanların hakkı olduğunu vurguluyor idi, çünkü kendi ülkelerinde öyleydi. Ama bizde sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler içindi. Burada memurları da kapsadı. Memurlar dışında Esnaf Sanatkarlar Odası kanununa tabii olan esnafı da kapsadı. Kanunun amacı iş sağlığı güvenliğini sağlamak ve tarafların görevlerini belirlemektedir. Eskiden memurlar kapsamda değildi. Mesela örnek verecek olursak; bir kamu kuruluşunda çalışan mühendis memur idi, kanundan yararlanamıyordu. Ona iş elbisesi, baret, çizme, emniyet kemeri gibi kişisel koruyucular verilmiyordu. Fakat beraber çalıştığı işçiye bu kanun gereği veriliyordu. Artık kime kişisel koruyucu donanım verilmesi gerekiyor ise veriliyor. Şu anda bu kanun işçi, memur, sözleşmeli yani çalışanın olduğu herkes için geçerli. Her iş yerinde risk analizi yapılacak. İstisnası olan yerler var. Bu salonda bu istisna kapsamında çalışan olmadığını

düşündüğüm için geçiyorum. Esnaf Odalarının yetkilileri varsa bu konuyla ilgili sadece C maddesini anlatmak istiyorum. Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet yapan işyerlerinde bu kanun hükümleri geçerli değildir. Açıklayacak olursak; Esnaf Odasına kayıtlı bir terzi yanında hiç çalışanı yoksa tek başına o işi yapıyor ise bu kanun hükümlerinde o iş yerinde geçerli değil. Fakat yanındaki bir terzi en az 1 tane bile çalışanı varsa, bir çırak dahi çalıştırıyorsa artık bu kanunun kapsamında. Kanunun emredici hükümleri ne ise yapmak zorundadır.

Kapsam böyle gelişince bazı çalışanların tanımları da değişti. Bu Kanunda eski 4857 sayılı kanuna göre işçi tanımı değişti, artık çalışan kavramı geldi. Kamuda da, özelde de, 3 kişiye kadar çalıştıran Esnaf Odasına kayıtlı işyerlerinde de kendi özel statülerine bakılmaksızın herkes çalışan oldu. İş güvenliği mevzuatı hükümleri herkes için geçerli hale geldi. Bu nedenle kanunda işçi, memur, personel gibi tanımlar yerine çalışan kavramı geldi.

İş Güvenliği Uzmanı kavramını anlatacak olursak; bu kavram ilk etapta 4857 sayılı kanun ile geldi. Bu kanun çıkınca oradaki hükümler taşındı. İş güvenliği uzmanı nedir? Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumlarından iş güvenliği uzmanı belgesine sahip olan mimar, mühendis ve teknik elemanlardır. Bu kişiler uzman olabiliyor. Buradaki teknik eleman; üniversitelerin 4 yıllık bölümlerinden mezun mühendis, teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını ifade eder. Ancak 2 yıllık olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Yüksek Okulu mezunları iş güvenliği uzmanlığı yapabiliyor. Zannedersem İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Yüksek Okulu sadece Kocaeli’de var.

Gelen ikinci bir tanımlama iş yeri hekimidir. Zaten 1475 sayılı İş Kanunundan beri iş yeri hekimi kavramı mevzuatımızda vardı. Hatta Umumi Hıfzıssıhha Kanunundan itibaren var. İş yeri hekimlerinde değişiklik sertifikalandığı kurumdaki değişikliktir. Eskiden bu kişiler sertifikalarını Türk Tabipler Birliği’nden alırken, artık Bakanlığın yetkilendirdiği eğitim kurumlarında eğitim alacaklar, ardından bakanlığın açtığı sınavda başarılı olanlar Bakanlık tarafından iş yeri hekimi olarak yetkilendirilecekler.

Bu mevzuata iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarında yeni tanımlama girdi. Şöyle ki; bizim mevzuatımızda bu tanımlamalar 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu’nda yer almaktayken bu

kanunda yeni bir tanımlama geldi. Bunun kapsamı biraz daha dar tutulmuş durumda. SGK Kanunu'nun 13. Maddesindeki tanımlama çok daha geniş. Buradaki farklılık çalışanlar açısından, işverenler açısından SGK uygulamaları olduğunda SGK'nın tanımlaması geçerli olacak. Bu kanun hükümlerinin uygulandığı iş yerlerinde ise mesela bu kanunda iş kazası sayılmayan bir hal düşünelim. İşveren tarafından sağlanan servis ile iş yerine gidip geldiği sırada meydana gelen bir iş kazası olduğunda bu kanuna göre iş kazası sayılmayacak. Fakat o işçi sürekli iş görememezlik duruma geldiğinde ona ücret bağlanması gerektiği durumda Sosyal Güvenlik Mevzuatı'na göre iş kazası olduğu için işlemler onun üzerinden yürütülecek. Ama bunun ileride önemli tartışmalara yol açacağını düşünüyoruz. Meslek hastalığı tanımı da yine aynı şekildedir.

2 yeni kavram daha geliyor; risk ve tehlike. Soruların büyük bir kısmı Risk Analizi üzerine gelecektir. Kimler yaptıracak, nasıl yaptıracak şeklinde. Burada benim söylemek istediğim tanımlamadan çok risk analizlerinde bu riskin belirlenmesi. Risk ve tehlike arasındaki farkı, birinin ihtimal olduğunu, birinin potansiyel olduğunu bileceğiz. Bundan öte risk analizinde kâğıda deftere dökülmesinden de öte bunların yaşamda karşılıklarının bulunup önlemlerin alınması gerekli olduğunu belirtmek istiyorum.

En önemli madde işverenin genel yükümlülükleridir. 1.madde bu işin amacını belirten maddedir. İşveren tüm çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak ile yükümlüdür. Bunun nasıl sağlanacağı alt başlıklarda belirtiliyor. Ama burada aramızda uzmanlar olduğunu da dikkate alarak 2. madde üzerinde biraz durmak istiyorum. İş yeri dışındaki uzman kişi veya kuruluşlardan hizmet alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Bu maddenin altını çizmek gerekir.

Bir sonraki madde olan 3. maddede uzmanın görevleri belirtilirken uzman ve hekimler yürüttükleri hizmetler sırasındaki ihmallerinden dolayı işverenlere karşı sorumludurlar. Bu iki maddenin iyi irdelenip iyi tartışılması gerekiyor. Çünkü şöyle bir uygulamaya geçilecek; işveren şu iddiada bulunacak, "Ben uzman çalıştırıyorum, sorumluluk ondadır." Uzman da diyecek ki, "Ben görevimi yaptım, öneri ve önlemleri belirttim. Sorumluluk işverendedir." Bunu şöyle açıklayacağız; uzmanın görevi iş sağlığı güvenliği alanındaki öneri ve önlemleri işverene bildirmek. İşverenin görevi de uzman tarafından kendisine iletilmiş olan öneri ve önlemleri yerine getirmektir. Şimdi sorular gelecek; şöyle ki, "Şöyle bir durum var, benim

sorumluluğum ne kadar?”. Ben bu sorular gelmeden önce şunu söylemek istiyorum. Bir iş kazasının sorumluluğunu $2+2=4$ gibi basit bir formülasyon ile yapamayız. Birbirine çok benzeyen kazalar vardır. Ama sonuçları çok farklı gelişebilir. Bu anlamda her kaza kendine münhasırdır ve sorumluluklar da her olayda ince ince detaylandırılır. Bizim bir kazayı nasıl incelediğimizden biraz bahsedelim. İlk etapta kazanın nedenlerini tespit ederiz. Bu kaza neden meydana gelmiş? Mesela 5 nedenden meydana gelmiş olsun. Uzmanın sorumluluğunu nasıl inceleyeceğiz? Bakacağız, uzman bu 5 maddeyi işverene bu önlemleri alması için bildirmiş mi, bildirmişse nasıl ne zaman bildirmiş, doğru bildirmiş mi, sonuçları neler? İşveren de bunları yapmış mı yapmamış mı, ne kadarını yapmış, yapılması için gerekli koşulları sağlamış mı, bunun için kimlere talimat vermiş? Tüm bunlar ayrıntılı bir şekilde incelenir ve buradaki sorumluluk ortaya çıkar.

Ayrıca dışarıdan hizmet alımında, sorumluluk kalkmadığı gibi çalışanların iş sağlığı güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Burada sorular şu kapsamda yine gelecek; diyeceğiz ki kanun gereğince burada çalışanların da kurallara uymak gibi bir görevi var. Çalışana emniyet kemerini, baretini verdik ama o kullanmadı, ben ne yapabilirim, benim sorumluluğum burada bitiyor mu? Daha önce yargı kararlarında olan durum şimdi mevzuata geçti. 1. Maddenin a ve b bentlerinde belirtildiği gibi işveren bunları izleyecek, denetleyecek ve yerine getirilmesini sağlayacak.

Kişisel koruyucular doğası gereği insan vücuduna yabancı maddelerdir ve insan vücudu yabancı maddeleri reddeder. Nasıl ki gözlük kullananlarımız gözlüğü ilk taktığımızda rahatsız oluruz, yüzük taktığımızda ilk zamanlar rahatsız oluruz; bunun gibi kişisel koruyucuyu da insan vücudu reddediyor. Reddettiği için de çalışanlar takmak istemiyor. Burada yapmamız gereken şudur; ilk etapta bunu aşamalı olarak hem eğitimlerde hem pratikte kullanmalarını sağlamak, akabinde denetlemek. Denetlemediğinizde çalışanlar bunu kullanmazlar. Üçüncü olarak da örnek olmak gerekir. İşveren ya da işveren vekili olarak biz kullanmazsak oradaki çalışanlar hiç kullanmaz. Bir de şu var, denetim sıklaştırıldığında bunların sonuçları görülüyor. Türkiye’de işsizliğin hat safhada olduğu bir ülkede kişinin ben bugün 10:00 ile 12:00 arasında çalışmayacağım deme şansı yoksa uygulamada onu da deme şansı yok aslında. Buradaki mantık şu, biz yetkililer olarak işin üzerine gitmediğimiz için bu işler biraz böyle oluyor. Biz işin üzerine gittiğimizde, ciddi şekilde yaklaştığımız takdirde bu sorunu çözeceğimize inanıyorum. Sahadaki deneyimlerimiz de bunu gösteriyor.

Risklerden korunma ilkeleri deyince aklımıza risk analizi geliyor. Bu kanunun ana fikri de iş yerinde risk analizi yapılacak olması. Bugün Sanayi Odası Başkanı Ayhan Zeytinoğlu'nun da dediği gibi maden, kimya, inşaat sektörü gibi çok tehlikeli iş yerlerinde risk analizi yapılmaması iş yerini kapatma sebebidir. Buradaki amaç nedir? Buradaki amaç, bu kanun, iş güvenliğini tepkisel yaklaşımdan çıkarıp proaktif dediğimiz koruyucu önleme yaklaşımına geliyor. Önce iş yerinin risklerini A'dan Z'ye tanımla ve tehlikelerini ortadan kaldır diyor. Bu işi de sağlıklı ve güvenli yaptığımız takdirde bu riskleri ve tehlikeleri tamamen ortadan kaldıracığımıza inanıyoruz. Risk analizini ilk etapta yaptıktan sonra, Türkiye'de yaşanan sıkıntı şu; risk analizleri yapılıyor, muhasebe defterleri gibi kaldırılıyor ve kenara koyuluyor. Halbuki risk analizlerinin sürekli güncellenmesi gerekiyor. Biraz sonra iş güvenliği uzmanının çalışma ve sürelerini anlatacağım. Orada ne diyoruz, uzmanlar 5 gün iş yerine gelecek ve çalışacak. Her geldiğindeki tespitler aslında risk analizine girecek eksikliklerdir. Bunların her birini risk analizinde öncelik sırasına göre yerini alması gerekiyor. Bunu yapmadığımız takdirde o risk analizinin hiçbir anlamı olmuyor. Yani biz iş yerine teftişe geldiğimizde 3 sene önce yapılmış bir risk analizi bizim önümüze çıkarılıyorsa mesele teftişin sorunları değil. Ben işverenlere buradan şunu söylemek istiyorum, o risk analizinin size hiçbir faydası yok. Çünkü onlar 3 sene öncenin riskleridir. İşyerleri dinamik bir yapıya sahiptir, o dinamik yapı içerisinde noksanlar mutlaka giderilmiştir ve giderilmesi de gerekir. Her gün onun güncellenmesi gerekir. İş güvenliği uzmanlarının yapacağı denetimlerde o risklerin her gün güncellenmesi ve güncellenmesinden öte de orada belirtilen önlemlerin alınması gerekir. Şu anda uygulamalarda biz neyi görüyoruz? Riskler güzelce belirlenmiş, buna karşılık alınacak önlemler de belirlenmiş ama risk hala orada duruyor, önlem alınmamış. Makinenin mekanik bakımcıları, tecrübeli deneyimli ustalar vardır. Onlar korkuluklar ve koruyucular gereksizdir diyen ustalarımız vardır. Çıkarmıştır ve 2 gün sonra bir daha kopacak diye o koruyucuyu takmaz. Risk analizine onu yazarsınız. Ama o koruyucu orada durduktan sonra takılmadıkça o risk analizlerinin hiçbir anlamı yoktur.

Bu kanunun getirdiği ikinci bir yenilik bu iş sağlığı hizmetleridir. Nasıl alacağız, kimlerden alacağız? Şimdi işveren bu iş yerinde hekim, uzman ve diğer yardımcı sağlık personeli bulunduracak. Bu hizmeti kimlerden ve nasıl alacak? Eminim ki soruların büyük bir kısmı buradan gelecektir. Bunun 2 türlü yolu var, bu işi bu kanunun yönetmeliklerine göre kurulmuş olan Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri var. O Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerinden,

dışarıdan hizmet olarak alabilirsiniz. Orayla yaptığınız bir anlaşma sonucunda o kurum size uzman da hekim de diğer sağlık personelinin de sağlamak zorundadır. Onların hazırlaması gerektiği bütün dokümanların hepsini hazırlamak ve bu eğitimleri vermek zorundadır. Buradan hizmet alabilirsiniz. Biz bunu istemiyor, kendi bünyemizde bir yapı kurmak istiyoruz diyebilirsiniz. O zaman da kendi bünyenizde işinizin tehlike sınıfına ve risk grubuna göre yetkili bir uzman bulunduracaksınız, onunla işçi sayısına göre süre belirleyip sözleşme imzalayacaksınız. Aynı şekilde keza bir hekimle sözleşme yapacaksınız. Sağlık personeli gerekiyorsa onunla da bir sözleşme yapacaksınız.

KATILIMCI: 50'den az işçi çalıştıran ve az tehlikeli sınıftaki yerlerde İSG sorumlulukları hangi tarihten itibaren başlamaktadır?

KONUŞMACI: Bu kanunun 38. Maddesi var. Bu 6,7 ve 8'inci maddelerin yürürlük tarihlerini belirliyor. Eğer tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan bir iş yeri iseniz ve 50'den fazla çalışmanız var ise 1 Ocak'tan itibaren uzman ve hekim çalıştırma zorunluluğunuz var. Eğer ki çok tehlikeli ve az tehlikeli sınıfta yer alıp 50'den az çalışmanız var ise 1 Temmuz'dan itibaren uzman ve hekim çalıştırmanız gerekiyor. Az tehlikeli iş yeri iseniz sınıfınıza bakılmaksızın 1 Temmuz 2014 tarihinden itibaren uzman ve hekim çalıştırma zorunluluğunuz var. Bu tarih ayrıca kamu kurumları için de geçerli. İş yeriniz bunlardan hangisine giriyor ise, yani 2 işçiniz var ofisiniz var, muhasebe büronuz var; az tehlikeli ve 50'den az çalışmanız olduğu için 2014 yılının Temmuz ayından itibaren çalıştırmaya başlayacaksınız. Ama 2 işçiniz var, metal sektörü yani tehlikeli sınıftasınız, 1 Temmuz 2013'ten itibaren çalıştırmaya başlayacaksınız. Bu süreçleri 38.madde geldiğinde de anlatırız.

KATILIMCI: İşyeri hekimlerinin çalışma koşulları ile ilgili Yönetmelik ne zaman çıkacak?

KONUŞMACI: Önümüzdeki süreçte çok sayıda yönetmelik çıkacak. Yani hekimlerimizin beklediği İş Yeri Hekimliği Yönetmeliği de çıkacak. Çünkü kanuna uyarlanması gereken birçok yönetmelik var. Bunlar çıkacak ama yarı, ama yılbaşında, bilemiyorum. Dün Eskişehir'de bir toplantı yaptık. Çıkması muhtemel mevzuatlardan sorular gelmeye başladı. Şu anda bu kanunun yürürlük hükümleri ile ilgili torba yasada Mecliste kanun maddesi teklif halinde var. Çıktıktan sonra, yani şimdi meclise gitti 4 yıl sonra yürürlüğe girsin diye bir madde var. Girer mi girmez mi ne zaman girer bilemiyorum. Hekimlik yönetmeliğinde de şu anda

sorunlar var. Sağlık Bakanlığı ile bizim Bakanlığımız arasında çalışma süresi anlamında hekim sayısından kaynaklı bir sıkıntı var. Ama bu en yakın zamanda çözülecek. O yüzden şu anda yapacağım beyanların, açıklamaların hepsi boşa bir açıklama olabilir, gayri resmi olur.

KATILIMCI: Daha sonraya ertelenmiş olan iş yeri hekimi çalıştırma ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunlulukları 1 yıl sonraya ertelenmiş olduğu halde 6331 sayılı kanunun 5. maddesinde risk analizi ve sağlık özetinin hemen başlamış olması gerekiyor. O zaman bu durumda az tehlikeli ve 50'den az çalışanı olan işyerleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmadığı halde bunu nasıl yapabilecek?

KONUŞMACI: Dışarıdan hizmet alarak yapacak. O zorunluluk 1 Ocak'tan itibaren bu Kanunun yürürlüğe giren hükmü olduğu için (5.madde) ve bu kanunun yürürlük maddesinde onunla ilgili bir düzenleme olmadığı için böyle yapılacaktır. Uzman bulundurma zorunluluğunuz yoksa dışarıda bu işi yapan kurum ve kuruluşlardan bu hizmeti alabilirsiniz. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi var.

KATILIMCI: Sorumlu müdür olarak görev yapanlar aynı zamanda İSG Uzmanı olarak aynı yerde görev alabilir mi?

KONUŞMACI: O özel bir düzenlemedir. Mesela tam zamanlı bir yerde çalışıyorsanız başka bir yerde uzmanlık yapamıyorsunuz. Bu EPDK'nın kendi özel düzenlemesi. Siz LPG istasyonlarındaki sorumlu müdürlüğü kastediyorsunuz. Sizden şunu rica ediyorum. Bu yasa, tüzük, yönetmelikler çıkarken görüşe sunulur. Görüşlerde taraflar görüşlerini söylerler. Kanun yapıcı da bunu dikkate alır veya almaz ve yürürlüğe girer. NACE kodlarında 3 gün önce çıkan tebliği biliyorsunuz, orada yetki verilmediyse, bu bir düzenlemedir, doğru ya da yanlış olduğu tartışılabilir. Ancak sonuçta orada makine mühendisine görev vermemişse vermemiştir. Şu anda o mühendisler baktığınızda Türkiye'de 96 branşta mühendis var. Aralarındaki çizgiler de çok hassas, yani birbirine çok yakın çizgiler var. Bunlar aslında tartışma konusudur. Sonuçta düzenleme bu şekilde yapılmıştır, uygulama da bu olacaktır. Doğruluğu yanlışlığı tartışılır ona bir şey diyemem ama durum budur. Yani sorumlu müdürlük yapmak başka bir durumdur, İSG Uzmanlığı başka bir mevzudur.

7. madde daha çok esnaf ve sanatkârları ilgilendiriyor ve KOBİ ölçeğindeki iş yerlerini ilgilendiriyor. İş sağlığı hizmetleri devlet tarafından desteklenecek. Devlet iş güvenliği uzmanları aracılığıyla iş yerlerinde iş kazalarını meslek hastalıklarını azaltmayı hedefliyor. Bu azaldığında bunların devlete sosyal güvenlik kurumuna olan maliyetlerini de azaltacak. Bu düşüşten arta kalan kar ile de bu işi destekleyecek. Bu kapsamda 10'dan az işçisi olan yani 1 ile 9 arası işçisi olan işyerlerinden tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alanların bu hizmetlerinin karşılığını devlet verecek. Ama bunun hangi usulle verileceğinin çalışması yapılıyor, henüz belli değil. Eğer ki Torba Yasa dediğimiz madde çıkmazsa 1 Temmuz'a kadar bunun yetişmesi gerekiyor.

KATILIMCI: İş Güvenliği Uzmanları İşverene nasıl bir bildirimde bulunacaklar?

KONUŞMACI: İşin gereği olarak iş güvenlik uzmanlarının işlerini nasıl yapacaklarını düzenleyen 8. maddeye gelirsek, uzmanların hak ve yetkileri kısıtlanamaz. Bu işi yaparken işveren tarafından herhangi bir engelleme getirilemeyecek. Uzmanlar iş yerlerindeki noksanlıklarla ilgili bilgi verirken bunları yazılı olarak belirtecek, ayrıca hayati tehlike arz edenler işverene özellikle bildirilecek. İşveren bunu yapmadığı taktirde de bunu bakanlığa bildirmekle mükellef olacak.

KATILIMCI: Nasıl gümrük memuru devlet adına iş yerlerinde bulunuyorsa iş güvenliği uzmanlarının da devlet adına iş yerlerinde bulunması lazım ki bu yasal bildirimleri yapabilsin ve yönetimin desteğini almadan da yaptırımlarını gerçekleştirebilsin.

KONUŞMACI: O kişiler iş müfettişidir, yani devletin yetkisi ve güvencesi altında olup maaşını devletten alan ve denetleyen kişiler biziz. Bu uzmanlık ekstra bir şeydir. Ben şöyle bir kaygı yaşıyorum, bir süre sonra uzman arkadaşlarımız iş müfettişi gibi davranmaya başlayacak.

3. madde de işverene karşı sorumludur maddesi var. Aslında yasa gereği bir ihmal varsa bu ihmalden kaynaklı bir zarar, iş kazası varsa zaten kusur alıyorsunuz. Eğer bu iki maddeyi bir arada kullanırsanız sıkıntı yaşamazsınız. Ayrıca normalde uzmanın hatasından dolayı bir kusur olduğunda ikinci bir cezalandırma geliyor. Bir ihmaliniz varsa ceza davasında yargılanıyorsunuz hapis cezası alabiliyorsunuz ayrıca tazminat davasında da tazminata mahkum olabiliyorsunuz. Burada uzmana üçüncü bir bedel ödetiliyor. Ayrıca bu arada kusurunuzdan,

ihmalinizden dolayı belgeniz de askıya alınabilir. Yani işsiz kalma durumunuz da var; hem işsiz kalacaksınız hem tazminat ödeyeceksiniz.

KATILIMCI: Bizim yaşadığımız sorunlar şöyle; bir tanesi kanunların yönetmeliklerin tam olarak oturmamış olması. 6331 sayılı kanun çıktı ama altındaki yönetmelikler, tebliğler çok eksik. Hala 1974 tarihli kırk yıllık iş güvenlik tüzüğü üzerinden çalışmalar yapıyoruz. Sizin bahsettiğiniz 6331 sayılı kanunu buradaki kişilerin %80'i ezbere biliyor. Öyle maddeler var ki uygulamada zorluklar yaşıyoruz. Yani bunları değil de soru cevap şeklinde firmaların sorunları neler ve nasıl çözebiliriz şeklinde devam edelim diye bir önerim var.

Kimler uzman olabilir konuşmuştuk bir de bu uzmanların çeşitleri var iş yerleri risk gruplarına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli olarak üç sınıfa ayrılıyor. Buralardaki uzmanlık yapabilecek kişiler de uzmanlık sertifikalarda A, B, C diye üç sınıfa ayrılıyor. Okulu bitiren yeni mimarlar, mühendisler teknik öğretmenler hiçbir deneyime gerek kalmadan eğitimlerini tamamlayıp sınavı geçtikten sonra C grubu sertifika sahibi olurlar. Ondan sonra az tehlikeli iş yerlerinde uzmanlık yapabilirler. Bu kanunun geçici maddesi var. 3 yıl süreyle yeterince B ve A olmadığı için C'ler tehlikeli sınıfa da bakabilirler maddesi var. Ayrıca 29 Ocak'ta ülkedeki A sertifikalı uzman sayısı az olduğu için mesleğinde 3 yıl deneyimli olan kişiler kendi mesleğinde ve benzer alanlarda da çok tehlikeli sınıflara bakabilsinler diye bir yönetmelik çıktı. Bunun için 3 yıllık ve 750 gün deneyimli prim ödemeleri gerekiyor. Hangi mühendisin hangi alanlardaki çok tehlikeli işlere bakabileceğinin tebliği yaklaşık 3 gün önce yayınlandı. C'nin bu şekilde bir uygulaması var. 3 yıl C'de çalıştıktan sonra B sınavına girebiliyor ve tehlikeli sınıfa bakıyorsunuz. Kanun gereği şu anda B iseniz 3 yıl süreyle A'ya da bakabiliyorsunuz. Daha sonra A'ya terfi ediyorsunuz 4 yılda A sınıfları tüm sektörlerde uzmanlık yapabiliyor.

Peki bu işi nasıl alacağız? Önce işyerimizin NACE koduna bakıyoruz ve tehlike sınıfını belirliyoruz. Sonra bu işi kendi bünyemizde mi yapacağımıza dışarıdan mı sağlayacağımıza karar veriyoruz. Kendi bünyemizde yapalım diyorsak, bir hekimle iş yeri sağlık birimi kuruyoruz, gerekiyorsa işin özelliğine göre bir yardımcı sağlık personeliyle anlaşıyoruz ve çalışma süresini işçi sayımıza göre belirliyoruz. Ona göre bunlarla kısmi zamanlı ya da tam zamanlı sözleşmeler yaparak iş yeri sağlık birimini kuruyoruz. Bu kişilerin o iş yerinde mutlaka sigortalı olması gerekiyor. Bu hizmeti dışarıdan uzman sertifikalı bir mühendisten serbest meslek makbuzu karşılığı alamıyorsunuz. Yani şöyle açıklayayım, diyelim ki benim dışarıda

mühendislik bürom var ve hem mimarlık hem mühendislik yapıyorum. İşverenin birisi fatura karşılığı ayda 30 saat uzmanlık yapabilir misiniz dediğinde yapamam. Yapabilmem için benim orada 30 saatlik iş sözleşmesi imzalayıp 30 saatlik sigorta primimin yatması gerekiyor. Ne kısmi zamanlı ne de tam zamanlı almak istemiyorsam bir ortak sağlık güvenlik biriminden yardım alacaksınız. Sağlık güvenlik biriminin elemanları oradan sigortalı olacak. Siz uzmansınız, hekimsiniz OSGB iş yeri ile anlaşma yapıyor sizi oraya atıyor. Maaşınızı OSGB'den alıyorsunuz iş yeri OSGB'ye fatura karşılığı bedelini ödüyor. Çalışma usulü ve esası bu şekildedir.

KATILIMCI: Kamu kurumları İş Güvenliği Uzmanı bulundurması konusunda dışarıdan hizmet alabilecek mi?

KONUŞMACI: Elinizde imkan varsa bunu kamu kurumu ihale yoluyla dışarıdan da alabilir (2. Madde). Valilik olarak ihaleye çıkıp bir OSGB'den bu işi alabilirsiniz, ihaleye çıkıp kişisel anlamda uzmanlardan alıp onları iş yerinde de sigortalı olarak çalıştırabilirsiniz veya bünyenizde özel idareden bir maden mühendisiniz inşaat mühendisiniz, sertifikası olan bir kişi vardır onunla birlikte sözleşme yapıp çalıştırabilirsiniz.

Kamu kuruluşları, bünyesinde personel varsa bu işi onlara 80 saate kadar yaptırabiliyor. Örneğin Çalışma Bakanlığındayım, sertifikam var ve Bakanlığın 80 saatten 3 tane uzmana ihtiyacı var. Uzmanlar sözleşme yapıp 1.200 liraya kadar ek ödeme de alabiliyorlar. Yani valilik bunu 3 türlü de yapabilir. Bünyesinde varsa onlarla yapar, dışarıdan part time hizmet alır ve onu bünyesine alır veya OSGB'den ihale yoluyla hizmet alır.

KATILIMCI: Makine mühendisleri hangi alanlarda İş Güvenliği Uzmanı olarak çalışabilecek?

KONUŞMACI: Makine mühendisliği hangi kodların karşısında yazıyorsa o kodların hepsinde çalışırsınız.

KATILIMCI: Firmamızda bir uzman bir de hekim var; işyeri sağlık birimi kurmak için yeterli midir?

KONUŞMACI: Evet, iş yeri sağlık birimi dediğimiz budur. Zaten uzmanınızı ve hekiminizi aldığınızda ve onlara çalışma yeri hazırladığınızda orası iş yeri sağlık birimi oluyor.

KATILIMCI: Yeni çıkan yönetmelikte NACE kodlarının yanında hangi branşta iş güvenliği uzmanlarının çalışabileceği yazıyor. Buna uymamız gerekli midir?

KONUŞMACI: Evet uymamız gerekli, uymazsa olmaz. Çalışacak kişinin o iş yerinde uzmanlık yapma yetkisi olacak.

KATILIMCI: İş yerlerinde benim yaklaşık 25 tane ihalem var. Ay içinde işçilikleri dolduğunda personel aktarımı yapıyorum yani nakil yapıyorum bünyemden dolayı. Ne oluyor ay içinde 15 gün bir yerde çalışıyor. Aynı firma aynı vergi numarası ikinci iş yerine nakil yaptığımda iki kere ödeme yapıyorum. Saat olarak iki kere iş güvenliği, iki kere iş yeri hekimi hizmeti. Yeni bir ihale alıyorum başka bir SSK numarası açıyorum. Geçici olarak geçici numaradaki işçiyi doldurmak için de işçiyi nakil ediyorum. Bunun için bir uygulama var mı?

KONUŞMACI: İlk açtığınız yerde, ilk ihaleyi aldığınız yerde 30 saat çalışması gerekiyorsa 5 gün çalışması gerekiyor. 5 günlük iş sözleşmesi yapıyorsunuz ve o iş yerinden 5 günlük prim ödüyorsunuz. Daha sonraki yerde de 20 gün çalışması gerekiyor 20 gün de oradan ödüyorsunuz 25 gün oluyor. 5 gün daha kalıyor 30 gün. Böylece tamamlıyorsunuz, mükerrer olmuyor.

KATILIMCI: İş Güvenliği Uzmanları ve İş Yeri Hekimleri çalıştıran firmalar Bakanlığa bildirimde bulunacak mı?

KONUŞMACI: Sözleşme yapacak, onu Bakanlığa bildirecek ve onaylanacak ki yetkili sayılsın. Ama o süreçte ona çalışma izni de verilecek.

Tehlike sınıfları her yıl Bakanlık tarafından belirlenecek. Meydana gelen iş kazalarının sayısına göre yükselecek ya da alçalacak. Bir iş yerinde asıl iş ne ise NACE kodu ona göre belirlenecek. Öyle ki bir iş yerinde pek çok iş yapılabilir. Örneğin bir konfeksiyon atölyesi diyelim, oranın bakım onarımı başka bir NACE kodunda, elektrik işleri başka bir NACE kodunda olabiliyor. Bir iş yerinin birden fazla numarası da olabiliyor. Her numaranın NACE kodu ne ise oradan

uzman atanıyor ama tek numara olduğuunda, asıl iş ne ise ona göre uzman atanıyor. Şöyle örnek vereyim. Yer altı maden ocağı var bunların yer üstünde bakım onarım atölyeleri var, ofisleri var. Üçünün de NACE kodu farklı asıl iş yer altı kömür madenciliğı onun NACE kodu geçerli, diğerleri de ona uymak zorunda yani ofis işi yapıyoruz demeyeceğiz, kömür üretiyoruz kömür ocağının NACE kodu ne ise o olacak.

Ayhan Bey bu durumda biraz sıkıntı var zannediyorum. Teftişlerimizde şunu görüyoruz: İş yerlerinde NACE kodlarının tespitlerinde sıkıntılar oluyor. Yani oradaki memur diyorlar böyle yazdı biz de anlayamadık. Tabi memur iş yerindeki işi tam bilmiyor ne iş yapıldığını anlayamıyor. Dolayısıyla bunu bu şekliyle sizin izah etmeniz lazım. İşverenin oradaki yapılan işi kabul ettirmesi gerekir. Memurun oradaki iş kollarını, ne yapıldığını bilmesi mümkün değil. Bundan dolayı iş yerlerine iş teftişlerimizde yanlış NACE kodlarının verildiğini biliyoruz. Bunu düzeltmek de işverenin çabasına ve gayretine bağlıdır.

KATILIMCI: NACE kodlarının değışikliğini nasıl yapacağız ve kime başvuruda bulunacağız?

KONUŞMACI: Onu biz bilgi olarak SGK'ya bildiririz ama yetki onlarda. Bizimki, bildirim olur yani bizim düzeltme yetkimiz yok. Burada uygulamada şöyle sıkıntılar var; Sosyal Güvenlik Mevzuatına göre NACE kodunuza göre priminiz ödeniyordu. İşverenler çoğu zaman düşük prime girmek için alttaki kodları tercih etme eğilimindelerdi. Ama bu Eylül ayından itibaren zaten hepsi eşitlenecek. Artık iş kazası, meslek hastalığı primi bütün NACE kodlarında aynı oluyor. Az tehlikeli çok tehlikeli diye ayrılacak, o da uzmanın çalışma usul ve esaslarını belirleyecek.

Biz İş Kanunu ve 6331 Sayılı İş Güvenlik Kanununun denetleyicileri ve uygulayıcısıyız. Sosyal Güvenlik Kanunu uygulayıcıları SGK müfettişleri ve personelidir. Biz ihbar ederiz bildiririz. Onlar gereğini incelerler yaparlar.

KATILIMCI: Bunu müfettişten talep edebilir miyiz?

KONUŞMACI: Evet, Müfettişten bunu talep edebilirsiniz.

KATILIMCI: NACE kodlarının değışikliğini kim yapacak?

KONUŞMACI: Bu SGK'nın işi. Bizim uygulamamızda yer almıyor biz sadece iş yerinize geldiğimizde sizin iş yeri numaranız üzerinden işlem yapıyoruz. Yani bu bizden önceki bir aşama.

Acil durum planı ile yangın ve ilk yardım planının hazırlanması gerekiyor. Bu yönetmelik dün çıktı. Bu kanunun alt yapısının henüz oturmadığını biz de biliyoruz. Eksik yönetmelikleri var, uygulamada sıkıntılar var. Yönetmelikte eksiklik olmasa bile ülkede uzman sayısı, hekim sayısı ve usul esaslar konusunda altyapı sıkıntıları var. Biz İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak bu kanunun sıkıntılı hiçbir maddesini denetimlerde uygulamıyoruz. 2013 yılındaki teftişlerin hiç birinde acil durum planı, tahliye planı ve yangın planını şu anda istemiyoruz ama çıkacak yönetmeliğin detayları oluştuğunda bunu da istemeye başlayacağız.

Sıradaki konu çalışanların, işçilerin çalışmaktan kaçınma hakkı. Aslında bu mevzuatta yoktu ama yargıtay kararlarında uygulamada vardı. İşverenler iş güvenliğine uymayan işçileri tazminatsız işten çıkarabiliyordu. İşçiler de iş güvenliği olmayan iş yerlerinde bunu gerekçe göstererek ayrılma hakkını kullanabiliyorlardı. Artık çalışanlar iş yerinde iş güvenliği yoksa ve tehlike varsa biz burada çalışmak istemiyoruz diyebiliyorlar. Bunu nasıl yapacaklar? İş yerinde kurul varsa kurula bildirecek, kurul yoksa işverene bildirecekler. Yapılmıyorsa bunu gerekçe göstererek iş hakkını fes edecekler.

İş kazası, meslek hastalıkları eskiden 3 gün içinde SGK'ya bildiriliyordu, 2 gün içinde de Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildiriliyordu. Artık Bölge Çalışma Müdürlükleri kaldırıldı, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri oldu. İş kazaları ve meslek hastalıkları artık sadece SGK İl Müdürlüğü'ne bildirilecek. Bunu bildirmezseniz ne olur? Birincisi, idari para cezası var bu çok önemli değil. İkinci önemli boyutu şu; iş kazası olduğunda SGK'ya bildirmezseniz yaptığınız özel harcamaların hiçbirini SGK'dan alamazsınız. Ama bildirirseniz, yasal süresi içerisinde kaza ile ilgili olarak çok özel harcamalar dahi yapmış olsanız, belgelendirmeniz koşulunda kaza ile ilgili olarak bunu SGK'dan tahsil ederseniz.

Sağlık gözetimi geçmiş yıllarda istediğimiz ağır ve tehlikeli işler raporu biraz önce söylediğim gibi teftişlerde artık istenmiyor. Çünkü ağır ve tehlikeli işler yönetmeliği iptal oldu, hekimlerin yönetmeliğinde sıkıntılar var. Kanun maddesi burada bu şekilde durmasına rağmen biz

teftişlerde bunu da istemiyoruz, bu alt yapı sorununu çözene kadar da istemeyeceğiz. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı olarak olay, devlet kurumuyuz, vatandaşın bizden kaynaklı alt yapı eksikliğinden dolayı mağduriyetine neden olamayız şeklinde yaklaştığımız için bu maddeyi 2013 yılındaki teftişlerde istemiyoruz.

Raporların şöyle bir önemi var; bu raporlar işe girişlerde alınacak iş değişikliğinde alınacak iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda işçinin talebi halinde alınacak. Bu ne işe yarıyor? Kocaeli’de kimyasal işyerleri çok fazla kimyasallarla çalışınca da pek çok iş kazası meydana geliyor. Bir taraftan da işçi sirkülasyonu çok fazla. İşe geliş muayenesini iyi yapmazsanız size hasta olarak gelen bir işçinin hastalığının meslek hastalığı olup olmadığını tespit edemezsiniz. İş yeri hekimlerinizden bunu lütfen isteyiniz. Çalışan ilk geldiğinde bu muayenelerin çok sağlam bir şekilde yapılmasını isteyin, yoksa bütün sorumluluk size kalır. Çalışanların bilgilendirilmesi de iş güvenliği eğitiminin bir parçasıdır.

KATILIMCI: İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki eğitimler nasıl olacak, kimler verecek?

KONUŞMACI: Genel iş sağlığı güvenliği eğitimi verilecek, işi özel bir durum hassasiyet taşıyorsa özel eğitimi verilecek, özel risk gruplarındakilere özel eğitim verilecek. Bunların hepsi yönetmeliğe göre uzmanlar, üniversiteler, sendikalar ve meslek odaları tarafından verilebilecek. Uzmanımız yoksa nerden alacağız dediğinizde dışarıdan uzman haricinde bu kurum ve kuruluşlardan da bu eğitimi alabilirsiniz. Bu yönetmelik 2-3 hafta önce çıktı.

Çalışanların ana yükümlülükleri iş yerinde alınmış olan iş sağlığı güvenliği kurallarına uymak, eğitimlere katılmak şeklinde özetleyebiliriz. Eskiden 50 ve üzeri çalışan iş yerlerinde kurul vardı. Burada bir temsilcimiz oluyordu, sendika olan yerlerde sendika temsilcileri oluyordu. Ama bu kanun artık her iş yerinde işçi sayısına göre 1 ila 6 arasında en az olmak üzere çalışan temsilcisi atıyor. Çalışan işçilerden aldığı bilgileri işverene aktarıyor. İşveren de bunları imkânları ölçüsünde sağlıyor. Eskiden sanayi ticaretten sayılan iş yerleri vardı, şimdi iş yerlerinde sanayi ve ticaret ağır ve tehlikeli olmayanlar şeklindeki ayrımlar kalktı. Tehlikeli, az tehlikeli, çok tehlikeli kavramları geldi. Burada onu da kaldırıyor, sadece eskiden olduğu gibi 6 aydan fazla süreli olması ve 50’den fazla işçi çalıştırması yeterli. Az tehlikeli de olsa çok tehlikeli de olsa 50’den fazla işçi çalıştırılıyorsa kurul kurulmak zorunda. Bu kanun alt işverenlerle asıl işvereni ayrı birer işveren olarak tutuyor. Bir işveren sorumlulukları neyse alt

işverenin sorumlulukları da aynıdır. Alt işveren de 50'yi geçtiğinde o da kuracak. Alt işverenden kaynaklı iş yerinde birkaç kurul varsa bunlar arasında koordinasyon sağlanacak. Bir kaçında kurul var bir kaçında kurul yok ise yine koordinasyon sağlanacak. Her birinin temsilcisi asıl işverenin kurulunda temsil edecek.

Şimdi sırada işin durdurulması maddesi var. Hep şöyle anlaşılır; işin durdurulması biz cezadır. Biz iş güvenliği müfettişlerine göre işin durdurulması biz ceza değildir. RTÜK'ün bir televizyonu kapatmasından farklıdır. RTÜK ceza olsun diye kapatır ama biz bir iş yerini önlem olsun diye kapatırız. O iş yerinde hayati bir tehlike vardır, o iş yerinde o koşullarda çalışmaya devam ediliyorsa oradaki işçilerin hayatı tehlikesi vardır. Her an bir olay meydana gelip bir patlama bir yangın çıkabilir. Orada insanlar hayatlarını kaybeder diye bir önlem olsun diye üretimi durduruyoruz. İş güvenliğinde iş yeri kapatmak tamamen bir önlemdir. İş yeri kapatıldığında sadece işçileri değil iş yerini de korumuş olacağız. Bu kanunla cezalar da bir hayli yükseldi, ortalama 4 katına çıktı. Risk analizinin cezası aylık ilk ceza 3.000 TL sonra her ay için 4.500 TL, uzman çalıştırmamanın hekim çalıştırmamanın her ay için 5.000 TL, sağlık personeli çalıştırmamanın cezası 2.500 TL şeklinde gidiyor. 80.000 TL'ye kadar para cezaları var. Biz her zaman açılış konuşmasında da söylendiği üzere önlemek ödemekten her zaman ucuzdur, her zaman insanidir diyoruz. Ben sunumumu burada noktalamak istiyorum sabrınız için teşekkür ediyorum.

KONUŞMACI: Biraz önce arkadaşımız Makine Mühendisleri Odası'ndan bahsetmişti. Ben bununla ilgili maddeyi isterseniz okuyayım. Tehlike sınıflarının belirlenmesi başlıklı 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanununun son kısmında deniliyor ki;

İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü Başkanlığı'nda ilgili taraflarca oluşturulan komisyonunun görüşleri doğrultusunda Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile test edilir. Yani hiçbir odanın veya kurumun bunun dışında bir şeyi yok. Sadece SGK ve İş Sağlığı Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün Başkanlığında böyle bir komisyon tarafından oluşturuluyor.

KATILIMCI: İş ekipmanlarının ve kaldırma makinelerinin vb. elektrik tesisatı kontrollerini kim yapabilir?

KONUŞMACI: Diploması olan her mühendis bunları yapabilir. Dolayısıyla bizim yaşamızda öyle bir şey yok, diplomayı üniversiteler veriyor. Mühendisler de o işi yapabiliyorsa bir sıkıntı yok. Yani diploması olan her mühendis bunları yapabilir

SUNUCU: Teşekkür ediyoruz. Sayın konuklar; toplantımız soru cevap bölümüyle devam edecek biraz evvel iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı konulu sunumlarından dolayı iş baş müfettişi sayın Ayhan Yüксеle teşekkür ediyoruz kendileri yine soru cevap bölümünde bizlerle olacak. Yine oturuma soru cevap bölümüne başkanlık etmek üzere sayın Arif Temir' i sahneye davet ediyoruz aynı zamanda beraber soru cevap bölümünde beraberinde Sayın İhsan Yalçın, kendilerini davet ediyorum Sayın Ergün Göktaş kendilerini davet ediyoruz.

Değerli katılımcılar soru cevap kısmına hoş geldiniz şöyle bir usulümüz olacak sizden istirhamım mevzuatın dışındaki konularla ilgili olarak soru sormamanız. Mevzuatla ilgili bize her türlü soruyu sorabilirsiniz buyurun...

KATILIMCI: İş yeri hekimiyim ve tam gün çalışıyorum. Yazılı olarak onayımız var, ancak şu anda İSG takip sistemine elektronik ortamda bildirim zorunluluğu var mı? Varsa ne kadar süreyle, nasıl yapmamız gerekir?

KONUŞMACI: Elektronik sisteme girmeniz gerekiyor bunu güncelleyin. Yani elektronik sistemde de tamamlatın, çünkü sonra sıkıntı yaşayabilirsiniz. Tam zamanlıysa da bildirin.

KATILIMCI: Bu bildirim, İşverenin bildiriyle beraber aynı zamanda olmaz mı?

KONUŞMACI: Hayır siz de bildireceksiniz. Çünkü siz de onaylıyorsunuz , karşılıklı yapıyorsunuz onu.

KATILIMCI: Bunun bir süresi var mı? Ne zamana kadar bildirim gerekiyor?

KONUŞMACI: Aslında onun bu sistem çalışmaya başladığı anda yapılması gerekiyor. Yani bugün atanmış olsanız bugün bildirmeniz gerekiyor. Bildirmediğiniz taktirde oradaki sözleşmeniz yok sayılıyor.

KATILIMCI: Ağır ve tehlikeli işlerde gözüken bir iş yerinde çalışıyorum. Güvenlik kadrosu tesisimiz 3 kişilik. İş güvenlik hizmeti almaları gerekiyor mu?

KONUŞMACI: Güvenlik yanlış hatırlamıyorsam tehlikeli sınıfta yer alıyor. 3 kişi 50'den az olduğu için şu anki mevzuat değişmezse 1 Temmuzdan sonra tehlikeli sınıfta yer aldığı için uzman çalıştırması gerekiyor.

KATILIMCI: Sorumluluk kendilerine ait, yani doğal olarak bize ait.

KONUŞMACI: Evet.

KATILIMCI: 2 ayrı yerde İş Güvenliği Uzmanı olarak çalıştım. Prim gün sayısı hesabı yaparken iki yerde çalıştığım günlerin toplamını saydırabilir miyim?

KONUŞMACI: Saydırabilirsiniz. Zaten bütün SGK dökümlerinizi getireceksiniz. Aynı anda bir yerde çalışma zorunluluğu yok, tek iş yeri için zorunluluk yok. Yani 3 yıl ve 750 gün prim ikisi aynı anda geçerli olacak. Bunu belgelediğiniz anda burada diploma yaşınız da önemli. Diplomanızın da en az 3 yıllık olması lazım. Çünkü hem okuyup hem çalışırken priminiz işleyebilir ama siz 2 yıl önce mühendis olmuşsunuzdur, 5 yıl önce çalışmaya başlamışsınızdır. Üçü bir arada olacak; yani mühendislik yılınız ve prim gününüz tuttuğunda iş yeri şartı, aynı iş yerinde olma zorunluluğu yoktur.

KATILIMCI: Üretim mühendisi olarak çalışıyorum. Şirketin tehlike sınıfını bilmiyorum. Mayıs ayında da iş güvenliği uzmanlığını kazandım ve C sınıfı olarak kendi iş yerimde de 3 yıldan beri çalışmaktayım. Ben kendi iş yerimde iş güvenliği uzmanlığı yapıp yapamayacağımı bilmiyorum. Bunu nereden öğrenebilirim? NACE kodlarından bahsediyorsunuz bunu da ilk defa burada duydum bu işin detaylarını bilmiyorum ve bunun dışında kendi dükkanımda iş güvenliği uzmanı olarak çalışırsam başka şirketlerde Cumartesi Pazar ek olarak risk analizi yapabilir miyim?

KONUŞMACI: Üretim Mühendisliğinin ötesinde branşınızı bilmemiz gerekiyor.

KATILIMCI: Ben Teknik Öğretmenim, Otomotiv Öğretmeniyim.

KONUŞMACI: Teknik Otomotiv Öğretmenliği bölümünün NACE kodları var, 3 gün önce yayınlandı. Şimdi bir kere iş yeri numaranızı bileceksiniz. Ama zaten C olduğu için B ve A'ya da bakabileceksiniz. NACE koduna göre sizin otomotiv teknik öğretmeniği hangi branşlarda yazıyorsa o alanda yapabilirsiniz. Sizin iş yeriniz az tehlikeliyse bakarsınız, tehlikeliyse de bakarsınız niteliği önemli değil. Ancak sizin iş yeriniz çok tehlikeliyse sizin branşınızın, mesleğinizin karşısında olan NACE kodlarında ancak bu işi yapabilirsiniz. Örnek verecek olursam; Teknik Öğretmen maden işletmesinde A sınıfı uzmanlık yapamaz.

KATILIMCI: O zaman NACE kodu sadece benim için önemli, A sınıfları için önemli değil mi? Az ya da çok tehlikeli sınıflara bakabileceğim oranda önemli.

KONUŞMACI: Tabi A için NACE kodu önemli değil, hepsine bakabilir.

KATILIMCI: O zaman ben tehlikeli ve az tehlikeli tüm iş yerlerinin NACE kodlarına bakmadan bakabilirim.

KONUŞMACI: Çok tehlikeliye bakarken o NACE kodları önemli.

KATILIMCI: Peki ben kendi iş yerimde tam zamanlı olarak mı yapmalıyım?

KONUŞMACI: Yasa şöyle değerlendiriyor; siz kendi iş yerinizde çalışan mısınız işveren misiniz?

KATILIMCI: Kendi iş yerimde çalışıyorum.

KONUŞMACI: İşveren değilsiniz?

KATILIMCI: Hayır, değilim

KONUŞMACI: Yani çalışansınız. Siz zaten bir yerde çalışıyorsunuz, işveren sizin 180 saatlik çalışmanızın 30 saatini bu iş yerine ayırıyor kendi isteğiyle sizi o saatlik uzmanlık yaptırıyor (30 saat örnek burada). Bir uzman en fazla 180 saat çalışır, siz orada çalıştığınız için,

sigortanız tam dolu olduğu için Genel Müdürlük başka yerde uzmanlık yapmanıza izin vermiyor.

KATILIMCI: Peki başka yerde risk analizi yapamıyor muyum?

KONUŞMACI: Hayır, siz zaten bir yerde tam zamanlı çalışıyorsunuz başka yerde bu işi ifa edemezsiniz.

KATILIMCI: Yani risk değerlendirmesi yapabilir miyim diyorsunuz?

KONUŞMACI: Risk değerlendirmesi yapabilirsiniz ama tek başınıza değil. Bununla ilgili yönetmelik var. 6. Maddeye göre bu değerlendirme yapan ekibin içinde uzman bulundurma zorunlulukları varsa uzman veya hekim çalışan temsilcileri destek elemanları gibi belli başlı başlıklar var. Bunlarla beraber yapabilirsiniz. Başkasında da kendi iş yerinizde de yapabilirsiniz.

KATILIMCI: Tam zamanlı olarak Ayhan Bey'in belirttiği şekilde bir iş yerine bağımlı olarak çalışan herhangi bir İş Sağlığı Güvenliği Uzmanı'nı aynı zamanda bir başka iş yeri için risk analizi veya kısmi zamanlı çalışmasını hukuki açıdan nasıl o bahsettiğiniz yönü örtüştüreceğiz?

KONUŞMACI: Tam zamanlı demedi ama arkadaş. Ben iş yerimde yapabilir miyim diyor. Tam zamanlı hizmet verirse elbette yapamaz.

KONUŞMACI: Bir iş güvenliği uzmanının herhangi bir iş yerinde tam zamanlı çalışma süresi 217 saattir. Yani 217 saate kadar herhangi bir yerde çalışabilirsiniz. 217 saatten sonra kısmi süreli de olsa başka bir yerde uzmanlık yapamazsınız. Bu sınır üst sınırdır.

Bu kanun ve yönetmelik çıkarken bu naylon uzmanlık naylon risk analizi hazırlamalara engel olmak için çalışma süresine bir sınırlandırma getirildi. Sizin sorunuzda şu eksik anlaşıldı galiba. Bir yerde mühendis olarak çalışıyorsunuz aynı zamanda sertifikanız olduğu için o iş yerinde zamanınızın bir kısmını da iş yerine ayıracaksınız. Ama zaten tam zamanlı bir çalışmanız mevcut. Yani mesela bu şuna benziyor; bir iş yerinde pazarlamacılık yapıyorsunuz,

makine pazarlıyorsunuz. Ben boş zamanlarımda uzmanlık yapabilir miyim demenize benziyor. Kendi iş yerinizde yapabilirsiniz ama başka yerde yapamazsınız. Şöyle detaylar var; tam zamanlı bir yerde çalışıyorsunuz, uzman çalıştırma zorunluluğu olan bir yerde risk analizi yapar mısınız yapamaz mısınız? Bu bir tartışma ama zorunluluk olan bir yerde risk analizini kimse yaptırmaz. Zaten yaptırmaması da lazım. Ama illa ki size yaptıracaksa o ayrı.

KATILIMCI: “Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirmesini esas almakla birlikte 4 saat ve katları şeklindeki iş yerlerindeki vardiya vb iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir.” cümlesini yorumlamanızı rica ediyorum. Biraz daha özetlersek; az tehlikeli sınıfta olan firma 4 saat ve katları şeklinde olursa yılda 2 defa o zaman 4'er saat bir eğitim veriyor olacak.

KONUŞMACI: Ben bunu şöyle değerlendiriyorum; vardiyalı bir çalışma kastediliyor. Yani buradaki çalışmaları yaparken o 4 saate tamamlamak veya belirtilen saate tamamlamak yani uygun bir zaman dilimi kastediliyor gibi. Çok açık ve net değil işin doğrusu.

KATILIMCI: Ekteki eğitim konularına istinaden eğitim verileceğini biliyoruz ve buna göre eğitim programlarımızı da hazırladık. Ancak eğitim konuları yaklaşık 20 adet olduğu için yılda yani 3 yılda 8 saatlik eğitimi minimum eğitim tabi ki nasıl ayarlayabiliriz? 2-3 eğitim konusunu bir arada vermek mantıklı gibi duruyor. Yani bu sadece önerim. Uygulamaya çalıştığımız zaman da yapacağım. Yine sizin görüşünüzü bekliyorum.

KONUŞMACI: Orada minimum belirtiyor. İşin niteliğine göre o süreleri rahatlıkla artırabilirsiniz. Ama esas olan şudur; bir geneli herkese vermek gerekiyor bir de risk özelliğine göre özel eğitimler vermeniz gerekiyorsa onları öncelikli vermenizi öneririm. Çünkü özel bir durum varsa müdahale gerektirir. Onları tamamladıktan sonra gerisini periyoda göre çok kapsamlı eğitimler vermek isteyebilirsiniz. Sınır size aittir. Siz o periyotları 3 yılda bir değil, 6 ayda bire de indirebilirsiniz. Süreyi ders saatini 16 saatten 32'ye, 64'e de çıkarabilirsiniz. Bunlar minimumdur. Burada yazmayan konuları da anlatabilirsiniz. Yani burada kimyasallar yazar siz oraya başka şey anlatırsınız. Bu tamamen size kalmış. Mevzuat alt çizgiyi çiziyor, süre olarak, periyot olarak konu başlıkları olarak üstüne çıkabilirsiniz. Bu süre bana yetmez diyorsanız, detaylı anlatacağım işveren izin veriyor vaktimiz bilgimiz var diyorsanız bu sizin bileceğiniz iş.

KATILIMCI: 6331 sayılı kanuna göre kapsam dışı olan el hizmetleri derken gündelik el işi yapan dahil mi değil mi?

KONUŞMACI: Söylediğiniz gibi gündelik el hizmetlerini yapanlar kapsam dışında.

KATILIMCI: Biraz önce açıklandı ama biraz çelişki var gibi geldi. İSG profesyoneli bir yerde mesleğini yapıyorsa, diyelim ki bu kişi Mühendis. Bir kamu veya özel bir kurumda Mühendis olarak tam zamanlı çalışıyor. Bunu sertifikası varsa başka bir kurumda 10 saat 20 saat veya 5 saat İSG uzmanı profesyonelliği olarak İSG katip tanımlama yapıyor. Bu doğru mu yoksa yanlış bir uygulama mı?

KONUŞMACI: Yani İSG Katibi onaylıyor mu? Öyleyse problem yok. Yani çalışmanızı yapabilirsiniz demektir.

KATILIMCI: Onaylıyor çünkü uzman sertifikası da var.

KATILIMCI: Eğitim yönetmeliğinde eğitimler 4 saatlik periyotlar şeklinde verilir deniyor. Bu bizim gerçekten çok kafamızı karıştıran bir soru. Çünkü biz daha önce işçilerimize eğitim verirken mümkün olduğu kadar 45 dakikayı, 1 saati geçmemesine özen gösteriyorduk. İşçilerin dikkati dağılıyor ve uyuma oluyordu. Konu kapsamlarına baktığımızda birbirinden çok bağımsız farklı eğitimler verdiğimiz için, 4 saat şeklinde yapmak zorundaysak, işçileri hafta sonu mesaiye çağırıp blok olarak 8 saat üzerinden vermeyi düşünüyoruz. Burada bir sıkıntımız var.

KONUŞMACI: Şimdi o 4 saat gün içinde 4 saat anlamına geliyor. Siz aralıksız 4 saat demek istiyorsunuz sanırım. 9'da başlatırsınız 9:50'de 10 dakika mola verirsiniz. Ama o gün 4 saat eğitim vereceksiniz. Yani hiç çıkmadan 4 saati kastetmiyoruz. Günde en az 4 saat diyoruz.

KATILIMCI: Farkı günlerde toplam 4 saat veremez miyiz ?

KONUŞMACI: Şurada aslında deniyor ki, 4 saat katlar şeklinde iş yerlerinde vardiya ve iş benzeri konularda dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir. Şu

anlaşılmasın; diyelim ki bir gün 1 saat bir gün 2 saat. Yani buna engel bir hal yok aslında burada. nemli olan o tehlike sınıfındaki eēitim saatini doldurmuş olmak. Verilen eēitim saati çalışma saatinde fazla sayılır, dolayısıyla burada da problem yoksa sıkıntı yok.

KATILIMCI: Yani bunu bölmeden yaptığımız takdirde fabrikanın üretimini durdurmak veya hafta sonu mesaisi yapmak zorunda kalıyoruz.

KONUşMACI: Hiçbir müfettiş siz bu eēitimi niye 4 saat ve katları şeklinde vermediniz diye sormaz. Bu eēitimin mantığına da terstir. Fabrikayı durdurmanıza da gerek yok, çünkü aynı anda 100 kişiye eēitim verme zorunluluēunuz yok.

KATILIMCI: O zaman da uzmanların süreleri yeterli gelmiyor. Yani fabrikayı 5'e veya 6'ya bölüp 4 saat bir ayda eēitim vermeye kalktığımız zaman uzman sırf eēitim için bile gelse işini tamamlayamamış oluyor. İkinci sorum da; çok tehlikeli sınıfta yer alan 3 kişinin çalıştığı farklı lokasyonlarımız var. Burada da A sınıfı hizmet alıyoruz ve buradaki srelerimiz çok czi çıkıyor. Ayda 1 saat gibi süreyle uzman bulunmasını hekim ynetmeliēi daha netlik kazanmadığı için bekletiyoruz. Ayda 1 saat uzmanlar tarafından hizmet verilirken minimum 4 saat bölünemez olduēunu dřndēm için soruyorum, minimum 4 saatlik eēitimleri biz ne şekilde gerekleřtireceēiz veya eēitimler için tekrar dış kuruluşlara gidip ikinci bir ücret ödemek durumunda mı kalacaēız?

KONUşMACI: Uzmanı o ay 4 saat alıştırırsınız. Sonra 3 ay size gelmez. Bu sayılar çok tartışılabilir. Mesela 5.000-6.000 kişinin çalıştığı iş yerleri var, orada eēitimi tamamlamak için uzman ordusu olması gerekiyor. Vardiya ve iş programını göz önünde bulundurarak ayarlayacaksınız. Süreye de yayılabilir. 1 yıl bu eēitimi sormayacaēız, siz de bu 1 yıl içinde eēitimleri tamamlayabilirsiniz.

Bir de şunu söyleyelim; bizde mevzuatları İş Saēlıēı Genel Mdrlē yapıyor. Dolayısıyla yönetmelikteki bazı yerler bizde anlaşılmaz farklı yorumlanma şeklinde olabiliyor. Böyle bir durumda Alo 170'e telefonla başvuru yapabilirsiniz.

KATILIMCI: Telefonla geçerli olmuyor. Denetim esnasında sıkıntı yaşıyoruz.

KONUŞMACI: Yazıyla başvurursunuz, size yazıyla cevap verirler.

KATILIMCI: Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren bir firmada insan kaynakları uzmanı olarak çalışıyorum. Sorum tehlike sınıfıyla ilgili. Bunu kendi şirketimizden ve çevredeki sanayideki şirketlerden örnek vererek yapacağım. Bizim işimiz alüminyum enjeksiyon döküm ve kalıp işi. Yani üretime ergitme ve dökümle başlıyoruz, ergitme ve döküm atölyemizin de çok tehlikeli sınıfa girdiğini düşünüyoruz. İş kolumuz metal, NACE kodumuz da 2562. Yani normalde tehlikeli sınıfta yer alıyoruz. Fakat biz aslında çok tehlikeli olmalıyız. Şöyle de bir durum var, dökümhane ve ergitme bölümlerimizde 30 kişi çalışıyor. Fakat diğer bölümlerimiz ofisler dahil üretim sonrası döküm sonrası bölümler dahil bu 30 kişinin üzerinde. Bu durumda bizim nasıl hareket etmemiz gerekiyor. Tehlikeli durumda kalmalı mıyız, devam mı etmeliyiz? Yoksa bununla ilgili bir çalışma başvurusunda bulunmalı mıyız? Burada kişi sayısına mı bakacağız, yoksa hem tehlikeli sınıfımız var hem de çok tehlikeli sınıfımız var bu durumda tehlike arz eden bölüm çok tehlikeli olduğu için bununla ilgili o sınıfa dahil olmamız gerekecek mi?

KONUŞMACI: Aslında bu NACE kodları alınırken işin sorumluluğun büyük bir kısmı sizde. Yani siz gidip işinizi Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğüne ne kadar iyi tanımlarsanız, o kadar güzel ve net doğru bir NACE kodu alıyorsunuz. Burada başta bir hata yapılıyor; ya işveren yapıyor ya oradaki memur arkadaş yapıyor. Çünkü o kodları incelediğinizde birbirine o kadar küçük ayrıntılar ve nüanslar var ki çok az bir değişken söz konusu olabiliyor. Geçenlerde birisi aradı, gıda üretimi yapıyorlar ve 3 tane farklı ürünleri var; sirke, mayonez, cips üretiyor. Baktığınızda 3 tane NACE kodu var. Burada işinizi ona göre iyi tarif edeceksiniz. Biz işlemi SGK'dan aldığınız koda göre yapıyoruz. Bu kodda bir sıkıntınız var ise veya müfettiş de bunu sorgulayabilir, az önce de dediğim gibi müfettiş tarafından SGK'ya ihbarda bulunulur, bildirilir. Bir de dökümde çalışan 30 işçi var dediniz. Biraz önce de anlatırken 9. maddede, asıl işinizi dökümcü olarak tanımlıyorsunuz. Ben tanımladım, yer altı kömür ocağıym diyorum. Asıl iş ne ise odur. Yani orada çalışan sizin 100 tane pazarlamacınız vardır. Ama Eylül'den sonra bu da kalkacak. Bir iş yeri birden fazla sigorta sicil numarasına sahip olabiliyor. Bunu iş kazası, meslek hastalığı primini az ödemek için, primini yüksek 30 kişiyi gösterdiler bir numara aldılar ofis işçilerinin primi düşük oraya ayrı bir numara aldılar iki tane numaranız oldu. İki numaranız varken biz iş yerinize geldiğimizde NACE kodunuza bakarız. İkisi de programlıysa ayrı ayrı bakarız.

KATILIMCI: Bir sorum daha olacak. Patlayıcıdan korunma dokümanının hazırlanmasıyla ilgili çalışmalar var, ben kendi şirketimiz bünyesinde söyleyeceğim. Bu konuda bilgisi olanların sayısı çok az. Bakanlığımızın tüm herkesi içerecek şekilde bununla ilgi bir eğitim takvimi olacak mı?

KONUŞMACI: Bakanlığımızın eğitim kurumu ÇASGEM var. ÇASGEM belli konularda eğitimler düzenliyor ama bu eğitimleri düzenlerken ki kararı gelen talepler ve ihtiyaçlar doğrultusunda oluyor. Bu konuda sizin gibi talepler çoğalırsa bunu ÇASGEM'e siz bildirirseniz, benzer talepler de varsa ÇASGEM eğitim kararını alıyor. Eğitim ilan ediliyor, katılımcılar katılıyor. İçerik piyasadan gelen talebe göre hazırlanıyor. Talep edenlerin de belirli bir sayıya ulaşması gerekiyor.

KATILIMCI: Makine OSB'de İzmit'te faaliyetteyiz. Ben hayatımın uzun bir bölümünü makineyle geçirdim, burada bazı endişelerim var. Mesleğini iyi bilmeyen, iyi öğrenememiş kimselerden çok çektim. Tereddüdüm şu; az evvel Hukuk Fakültesini bitiren üniversite mezunlarının İş Müfettişi olduğunu öğrendim. Kısa bir staj veriliyor herhalde, bir öğrenim gibi şeylerle elemanlarınız yeterli bilgilerle bize geliyor. Bu bilgilerle yeterli bilgilerle gelebiliyor mu müfettişleriniz? Mesela makine için ayrı kimya sanayi için ayrı inşaat sanayi için ayrı bir iş müfettişi böyle vazifeleri kısımlara ayrılarak mı geliyor yoksa bir iş müfettişi muhtelif bir işe mi geliyor.

KONUŞMACI: İş Teftiş Kurulu Başkanlığımızda şu anda üniversitelerde okutulan bilim dallarının hemen hemen neredeyse tamamına yakınından mezun olan arkadaşlarımız var. İktisatçılar, hukukçular, kamu yönetimi mezunları, maden mühendisleri, kimya mühendisleri var. İş Sağlığı ve Güvenliği teftişlerini şu anda teknik okul dediğimiz yani makine mühendisi, elektrik mühendisi gibi bölümlerden mezun olan arkadaşlarımız yapıyor. Diğer kimyasallarla ilgili teftiş yapılıyorsa kimya mühendisleri gidiyor. Yani hukuk fakültesi mezunu geldi madende teftiş yapıyor diye bir durum yok. Bizde teftiş ikiye ayrılıyor; bir işi yürütme açısından işçilerin kıdemi, tazminatı, fazla mesaisi bu ve buna benzer şeyleri inceleyen hukuk, iktisat mezunu gibi arkadaşlarımız var, onlar bu konuları inceliyorlar. Biz mühendisler kesinlikle bu konulara girmiyoruz, mühendisler de iş sağlığı ve iş güvenliği açısından

teftişlerini yapıyorlar, inşaata madende diğer konularda uzmanlaşıyorlar. Bu konuda endişeniz olmasın. Şimdiye kadar böyle bir şey olmadı olmaz da.

KATILIMCI: Biraz açıklık getirmek istiyorum. 60 seneyi aşkın zamandır makine imalatıyla uğraşıyorum. Hayatımın dörtte birini Almanya’da dünyaca meşhur büyük fabrikalarda geçirdim. Türkiye’den istenerek oraya davet edilmiş bir insan olarak bu bilgilerle kendi iş yerimde, burada oldukça titiz bir şekilde çalışıyorum. Yalnız birkaç sene evvel iki tane iş müfettişi gelmişti. Gelir gelmez tornaların başına geçtiler ve bunların siperi yok başında çalışan ustayı korumak için siper olması lazım dediler. Sempatik insanlardı. Tabi benim gibi hayatını orada geçirmiş bir insanın açıklayacağı bazı şeyler oldu. Torna makinesinde bazı işler siper altında çalışılabilir, bazı işlerde de siper mani olur işçinin çalışmasına. Yani görerek yaklaşarak, gözüyle tam görerek, kesilen yeri tespit ederek o anda siper koymaya imkan yoktur. İfade ettik açıkladık ses çıkarmadılar arka tarafa döndüler. Torna çalışmaktaydı, kapağı açılınca çalışmaya devam etti. Bu makine stop etmedi, kapaklar açılınca durmalıydı dediler. Bence tornanın kapağı açıldığı zaman durması gerekmiyor. Çünkü işçi şuurlandırılmış, tecrübelendirilmiş.

KONUŞMACI: İşçiniz ne kadar eğitilmiş olursa olsun bizim yasalarımız açık operasyon noktalarının kapatılması gerektiğini söylüyor. Doğru siperlik yoksa araya paravan koyabilirdiniz. Önemli olan tehlikeli alana çalışanın veya bir başkasının girmesini engellemektir. Avrupa’da tüm makinelerde hareketli noktaların kapağı açıldığında sistem kendini kapatır, bu çok zor değildir siz de yaparsınız.

KATILIMCI: Ama torna kapağı açıldığında stop ederse birincisi iş bozulur bütün kesici aletler bozulur makine programı aksar eğer o iş 1 - 2 saat süreceyse tekrar yeniden başlar. Bunun için tornalarda genellikle kapak açılınca stop etmez, çünkü kapak kapatılır. Ben bu noktanın açıklığa getirilmesini istiyorum. Kapak açıldı diye beni cezalandırmaları.

Not: Toplantı raporu hazırlanırken, Soru-Cevap bölümlerinde soru soran katılımcılarımızın sözleri “Katılımcı”, cevaplayan konuşmacılarımızın sözleri “Konuşmacı” olarak ifade edilmiştir.

EK- 1

M. Olcay AYDIN

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Baş Müfettişi

*NOT: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Baş Müfettişi M.Olcay AYDIN'ın sunumu EK-1'de mevcuttur.
İlgili sunuma www.kosano.org.tr web adresi üzerinden de ulaşılabilir.*



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**T.C.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı**

**İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar,
İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**

**M.Olcay Aydın
İş Başmüfettişi**

SUNUM PLANI

- İş Teftişin misyonu , amacımız, yeni yaklaşımlar
- Sorunlar
- Kayıtdışı istihdam
- İş Sözleşmesi
- Ücret, ücretin özellikleri ve ödenmesi
- İşin düzenlenmesi
- Fazla çalışma/Fazla sürelerle çalışma, serbest zaman
- Hafta tatili
- Ulusal Bayram ve Genel tatil günlerinde çalışma
- Yıllık ücretli izin
- Analık halinde çalışma
- İş sözleşmesinin haklı nedenlerle derhal feshi

Anayasa

Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.

Devlet,

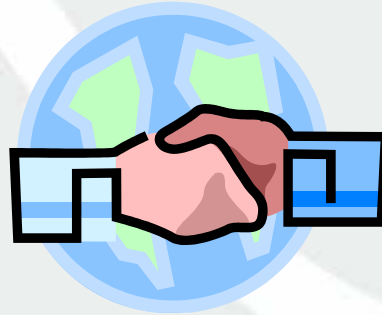
- çalışanların hayat seviyesini yükseltmek,
 - çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak,
 - çalışmayı desteklemek,
 - işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak,
 - çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.
- (Anayasa /madde 49)

Grup Başkanlıklarımız



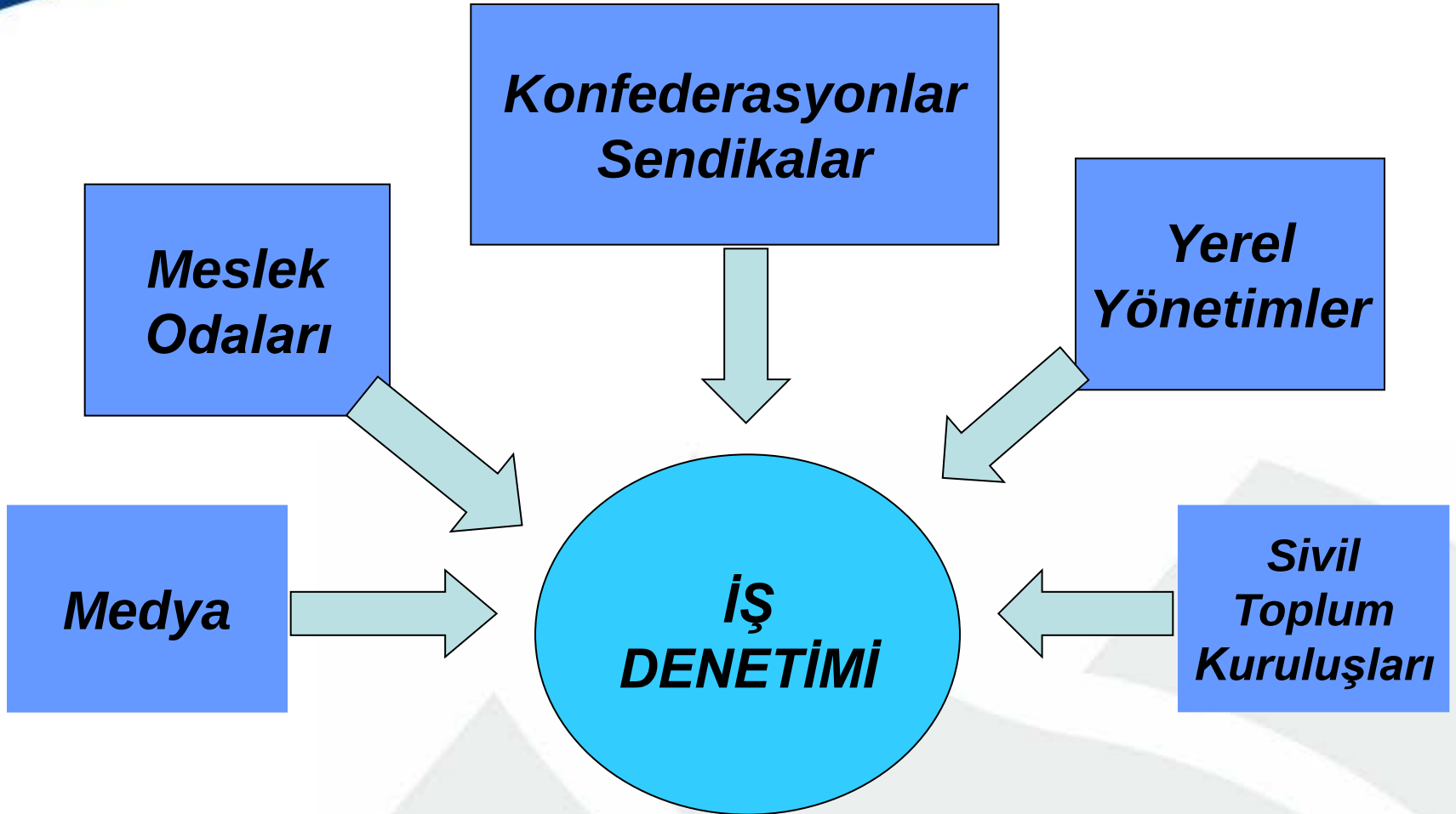
İş Teftiş Kurulu,

Önleme odaklı teftiş anlayışı ile çalışma yaşamına müdahale etme, sosyal taraflar arasında köprü görevi üstlenerek çalışma barışına katkıda bulunma misyonunu üstlenmiştir



Amacımız,

- İş ilişkilerinin iyileştirilmesine
 - Mesleki risklerin önlenmesine
 - Sağlık ve güvenliğin korunmasına
 - Risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılmasına
 - Yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle özel olarak korunması gereken kişilerin korunmasına ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine,
 - İşin yürütümü, iş ilişkileri iş sağlığı ve güvenliği konularında işveren ve işçilerin bilgilendirilmesine
 - Güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk konusunda bilinç oluşturulmasına
- katkı sağlamaktır.



Çözümlü odaklı teftiş

Önleyici teftiş yaklaşımı esas alınarak gerek işin yürütümü gerekse iş sağlığı ve güvenliği yönünden, klasik teftiş anlayışından farklı olarak kaynakları etkin ve verimli kullanmak suretiyle; ilgili tüm sosyal tarafları kapsayan, **eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye** ağırlık veren, **çözüm odaklı “Risk Esaslı”, İşkolu/Sektör Esaslı” veya “Alan Esaslı”** programlı teftişlere başlanılmıştır.

Uygulanan Yöntem

İki aşamalı teftiş

Eğitim, bilgilendirme, duyarlılık artırma
Kurumlar arası işbirliği



Sorunlar

Kayıtdışı istihdam

İş sözleşmeleri

Uzun çalışma süreleri

Yetersiz dinlenme süreleri

Ücretle ilgili sorunlar

Kadın işçilerle ilgili sorunlar

İş kazası ve meslek hastalıkları

Kimyasallarla, elektrikle, makinalarla, çalışma biçimleri ile ilgili sorunlar.....

Kayıtdışı İstihdam

Kendi adına ya da bağımlı çalışanların çalışmalarının ve/veya elde ettikleri ücret ve kazançların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına (vergi dairesi, sosyal güvenlik kurumları vb.) hiç bildirilmemesini ya da gün veya ücret olarak eksik bildirilmesini ifade eder

3 türlü kayıt dışı çalışma söz konusudur:

- Çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi,
- Çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi,
- Sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

- Genel müdür, fabrika müdürü, mühendis, insan kaynakları uzmanı gibi nitelikli personelin ücreti ile vasıfsız işçinin ücretinin aynı olamayacağı.....

Kayıtdışılık-Çalışanlar açısından

- Kısa vadede sağlık yardımından, analık sigortasından, hastalık sigortasından ve iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamama,
- Uzun vadede yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından yararlanamama,
- Gelir sahibi olunamaması nedeniyle toplumsal hayatta sıkıntılar yaşama.

Kayıtdışılık-İşverenler açısından

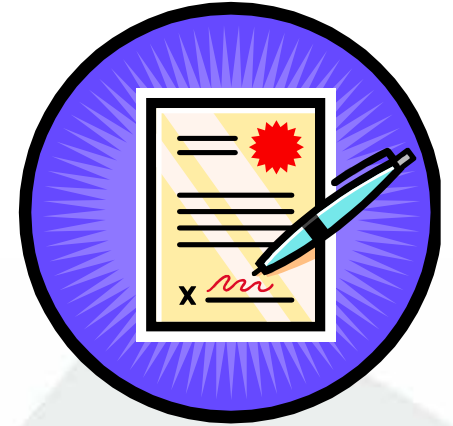
- Kayıtlı işçi çalıştıran firmalarla kayıtsız işçi çalıştıranlar arasında haksız rekabet ortaya çıkması,
- Giderlerin kayıtlarda tam gösterilmemesi nedeniyle doğan kayıplar

Kayıtdışılık-Devlet açısından,

- Büyük oranda vergi ve prim kaybı ortaya çıkmakta, bu da sosyal güvenlik ve bütçe açığına neden olmaktadır.
- Sosyal güvenlik sisteminde aktif/pasif dengesi bozulmakta ve sistem finansal açıdan tıkanmaktadır.
- Gelir elde etmeyen vatandaşlara yönelik yapılan primsiz ödemelerin artmasına neden olmaktadır.

İş Sözleşmesi

- Bir tarafın(işçinin)bağımlı olarak iş görmeyi diğer tarafın(işverenin) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir.
- İş Sözleşmesinin yapılması **zorunludur**.
- Süresi 1 Yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin **yazılı şekilde** yapılması gerekmektedir.
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye **en geç 2 ay içinde çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belge** vermekle yükümlüdür.



İş Sözleşmesinin Türleri

- Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi,
- Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi,
- Deneme Süreli İş Sözleşmesi,
- Takım Sözleşmesi,

İş Sözleşmesinin Türleri

1- Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi: İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı hallerde sözleşme, belirsiz sürelidir.

- İş Hukukunda asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir.

2- Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak yapılır.

İş Sözleşmesinin Türleri

- Belirli süreli iş sözleşmesi esaslı bir neden olmadıkça **birden fazla üst üst zincirleme yapılamaz**. Aksi halde sözleşme baştan itibaren belirsiz süreli olur.

3- Tam Süreli İş Sözleşmesi: Çalışma süresinin **kısmi süreli olarak belirtilmediği** sözleşmelerdir.

- Çalışma hayatında en çok uygulanan iş sözleşmesidir.

İş Sözleşmesinin Türleri

4- Kısmi Süreli İş Sözleşmesi (Part- Time):

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan **emsal işçiye** göre daha az belirlenmesi durumunda olur.

- **Tam süreli çalışmanın üçte ikisinden** daha az olan bir miktara kadar yapılan çalışmalar anlaşılır.

Örn: haftalık **45 saatlik çalışmada 30 saate kadar** yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

- Kısmi sürelide **fazla çalışma yaptırılamaz.**

İş Sözleşmesinin Türleri

- 5- Deneme Süreli İş Sözleşmesi:** İşveren, işe alınan işçiyi, **belirli bir süre çalıştırıp tanıdıktan sonra**, işyerinde çalıştırmaya devam edebilir. Böyle bir durumda, işçiyle deneme süreli iş sözleşmesi yapılır.
- **Süresi 2 aydır.** Toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar artırılabilir.
 - Yazılı yapılmalıdır.
 - Bu süre içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine uymaksızın ve tazminatsız feshedebilirler.

Anayasa'da ücretin korunması

- **Ücrette adalet sağlanması**

Ücret emeğin karşılığıdır.

- Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.
- Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.
- **(Anayasa / md.55)**

Ücret

Kısaca emeğin bedelidir.

Bir kimseye (işçiye) bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

- Bir iş karşılığında ödenmelidir.
- İşveren veya 3. kişilerce ödenmelidir.
- Para ile ödenmelidir.

Ücretin Ödenmesi

- Ücret, prim, ikramiye vb. her çeşit istihkak;
-işyerinde veya
-**10 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde bankalar**
aracılığıyla ödenmelidir.
- Ücret **Türk parasıyla** ödenmelidir.
- Bonoyla, senetle veya kuponla ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret Ödeme Zamanı

- Ücretler **en geç ayda 1** ödenir. Ancak İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle ödeme süresi 1 haftaya kadar indirilebilir.
- İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin ücreti veya parayla ölçülebilen bütün menfaatleri tam olarak ödenmelidir.

Ücretin Gününde Ödenmemesi

- Ücret belirtilen ödeme gününden itibaren **20 gün içinde**, belirtilen mücbir bir neden dışında ödenmezse;
 - İşçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.
 - İşverende, işçilerin iş akitlerini bu nedenle feshedemez ve çalışmayan işçilerin yerine, yeni işçi alamaz.

Ücret Hesap Pusulası

- İşveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde, işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.
- Bu pusulada *ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem, *fazla çalışma, *hafta tatili, *bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler ve *vergi, *sigorta primi, *avans mahsubu, *nafaka ve *icra gibi
her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

- Çalışma süresi
- Denkleştirme
- Telafi çalışması

Çalışma Süresi



- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir.
- Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.
- Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.
- Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Denkleştirme

Tarafların **yazılı anlaşması** ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir.

Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir.

(4857/md.63- İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5'inci maddesi)

Denkleştirme

Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenecektir.

Denkleştirme Yapılamayacak iş/işçi

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışılması gereken işlerde çalışanlara; çocuk ve genç işçilere; gebe, gece postalarında çalışan kadınlara; yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere denkleştirme esasına göre çalışma yaptırılmayacaktır.

Telafi çalışması

- Zorunlu nedenlerle işin durması,
- Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,
- işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde
Telafi çalışması yapılabilir

Telafi alışması uygulaması

İşveren **iki ay içinde** alışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.

Bu alışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

Telafi alışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Gece Çalışma

- “Gece” en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.
- **İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.**
- İşe başlamadan önce **sağlık raporu** alınması gerekir
- işçiler en geç iki yılda bir defa periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler.
- Sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.
- Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir

Gece Çalıştırma Yasağı

Sanayide ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır

- Çalışma saatlerinin işçi-işveren açısından uygun bir model çerçevesinde düzenlenmesi
(Çalışma saatlerinin esnekleştirilmesi / Denkleştirme / Serbest zaman / Telafi çalışması)
- İşçi ve işyeri açısından verimli çalışma
(Çalışanların devamsızlık oranlarının, işe geç kalma oranlarının azalması, hata oranlarının azalması vb.)
- İşçinin günlük devamının izlenmesi, belgelenmesi gerekir.

- Fazla çalışma
- Fazla saatlerle çalışma
- Serbest zaman

Uzun Çalışma Süresinin Maliyeti

İşveren açısından:

- İş kazası ve meslek hastalığı riski artar
- Fazla mesai pahalı bir yöntemdir
- İşin kalitesi düşer
- Müşteri kaybına neden olur
- İşçi sirkülasyonunu arttırır çalışma barışını bozar

İşçi açısından:

- Dikkatini azaltır, kaza riski artar
- Sağlığını bozar
- Aile yaşamını ve sosyal yaşamını olumsuz etkiler

Fazla Çalışma



- Fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışmadır.
- Fazla çalışma ücreti; normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesiyle ödenir.
- Fazla çalışma yapılabilmesi için, **her yıl** işveren tarafından **işçinin yazılı olarak onayının** alınması gereklidir.

Fazla Çalışma

- Fazla çalışma sürelerinin toplamı **bir yılda 270 saatten** fazla olamaz.
- Fazla çalışma süresi belgelenecaktır

Fazla Sürelerle Çalışma

- Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda;
Haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.
- Fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için de, **işçinin onayının** alınması gerekir.

Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti

- Normal çalışma süresinde **saat başına düşen ücrete % 25 artırımlı** olarak uygulanır.

Örnek; Haftada 42 saat çalışma yapılan bir işyerinde; haftalık 49 saat çalışma yapılmışsa, 45 saatin altındaki 3 saatlik çalışma ücreti %25 artırımlı olarak, 45 saatin üstündeki 4 saatlik çalışma ücreti de %50 artırımlı olarak ödenir.

Serbest Zaman

- **İşçi isterse;**
Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığı olarak aldığı zamlı ücret yerine,
 - Fazla çalışmada her 1 saat için, 1 saat 30 dk.yı,
 - Fazla sürelerle çalışmada ise her 1 saatlik çalışma için 1 saat 15 dakikayı**serbest zaman olarak kullanabilir.**

Serbest Zamanın Kullanımı

- İşçi bu serbest zamanları **6 ay zarfında**, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanmalıdır.
- **Tatil ve izin günlerinde** bu serbest zaman kullanılamaz.
- İşçi serbest zaman kullanımını **önceden yazılı olarak işverene bildirmelidir.**

Anayasa'da Dinlenme Hakkı

- Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.
- Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.
- (Anayasa/md.50)

İşçiye Çalışılmayan Zamanlar İçin Verilen Ücretler

- Hafta Tatili Ücreti
- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücreti
- Yıllık İzin Ücreti
- Yeni İş Arama İzni Ücreti
- Evlenmelerde 3 Güne Kadar; Ana, Baba Eş, Kardeş veya Çocukların Ölümünde 3 Güne Kadar Verilen İzinler

Ara Dinlenmesi

(Öğle Yemeği, Çay Molası)

- 4 saat ve daha az süreli işlerde 15 dk.
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar olan işlerde (7.5 saat dahil) 30 dk.
- 7.5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verilir.

Hafta Tatili Ücreti

- Haftada 6 günden fazla çalışmak yasaktır.
- İşveren, işçiye 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verir.
- İşveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

➤ **Ulusal Bayram:**

- 29 Ekim, Cumhuriyetin ilanıdır. Bu da 28 Ekim saat 13:00 te başlar ve 1,5 gündür.

➤ **Genel Tatiller:**

- 1 Ocak Yılbaşı Tatili
- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı
- 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü

Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

- Bu günlerde **_çalışılıp çalışılmayacağı** toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle **kararlaştırılır**.
- Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde **işçinin onayının** alınması gerekir.
- İşçi bu günlerde **_çalışmazsa** o günün ücretini tam olarak alır.
- **Çalışırsa**; çalışmayıp alacağı ücret ve çalışarak alacağı ücret olmak üzere **2 günlük ücret alır**.

Yıllık Ücretli İzin

Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma:

- Deneme süresi de dahil olmak üzere,
- aynı işverene ait işyerinde
- en az 1 yıl çalışmış olan işçi yıllık ücretli izne hak kazanır.



Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık Ücretli İzin

Ancak;

- 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle,
- 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 20 iş gününden az olamaz.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması:

- Kural olarak işçinin yıllık ücretli izinleri bölünemez.
- Ama tarafların anlaşmasıyla bir bölümü 10 günden aşağı olmamak üzere en fazla 3 e bölünebilir.
- Yıllık izin dönemine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Bunlar yıllık izin süresine ayrıca eklenir.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması:

- Yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.
- İşveren,yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini, ilgili işçinin izne başlamasından önce;
 *peşin olarak ödemek veya *avans olarak vermek zorundadır.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması:

- İşçinin; yıllık ücretli izninin hesabında aynı işyerinde çalışmak kaydıyla daha önceki işe girip çıkmalardaki hizmet süreleri de dikkate alınır.
- İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini ertesi cari yıl içinde kullanmalıdır. Bu anayasal bir haktır. Bu izin süresini para olarak alamaz. İznini para olarak sadece iş sözleşmesi sona erdiğinde alabilir.

Yıllık Ücretli İzinde Çalışma Yasağı:

Yıllık izin süresi içinde bir başka işyerinde ücret karşılığı çalışan işçinin, çalıştığı süreye denk gelen izin ücreti işveren tarafından geri istenebilir...

Anayasa

- Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz.
- Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

(Anayasa/md.50)

Çocuk ve Genç İşçiler

- Onbeş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır
- Çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler yönetmelikte belirtilmiştir.



Analık Halinde Çalışma

Kadın işçilerin;

- Doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere,
- Toplam onaltı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır.
- Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki haftalık süre eklenir.

Analık Halinde Çalışma



- Sağlık durumu uygun olduğu takdirde, **doktorun onayı** ile kadın işçi isterse **doğumdan önceki üç haftaya** kadar işyerinde çalışabilir.
- Bu durumda, kadın işçinin **çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere** eklenir.

Analık Halinde Çalışma

- Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir.
- Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz...

Süt İzni



Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam **birbuçuk saat süt izni** verilir.

Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanacağını işçi kendisi belirler.

Bu süre **günlük çalışma süresinden sayılır**

Gebelik ve Analık Halinde Çalışma Saatleri

- Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçilerin çalışma saatleri ve ara dinlenmeleri geçici olarak yeniden düzenlenmelidir.
- Söz konusu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve gebe işçilerin çalışmalarının günün erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemler alınmalıdır.

Engelli istihdamı

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde **yüzde üç özürlü**, işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

İşçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. **İşyerinin işçisi iken sakatlananlara öncelik tanınır.**

İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş Sözleşmesinin Haklı nedenlerle Derhal Fesih Hakkı

➤ İŞÇİ AÇISINDAN

- 1- Sağlık Sebepleri,
- 2- Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri,
- 3- Zorlayıcı Sebepler.

➤ İŞVEREN AÇISINDAN;

- 1- Sağlık Sebepleri,
- 2- Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Uymayan Haller Ve Benzerleri,
- 3- Zorlayıcı Sebepler
- 4- İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

•

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerde

İşçi veya işveren;

- olayı öğrendiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde ve

- olaydan itibaren 1 yıl içinde haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini feshetmelidir.

Derhal Feshin Sonuçları

Haklı sebeplerin varlığı halinde;

- İşçi İhbar tazminatına hak kazanamaz.
- İşçi Kıdem tazminatına koşulları oluşmuşsa hak kazanır.

*İstisnası:(İşveren; işçiyi, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden dolayı işten çıkarırsa, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz.)

Kıdem Tazminatı

- Kıdem Tazminatına hak kazanmak için **en az 1 yıl çalışmış** olmak gerekmektedir.
- Kıdem Tazminatı; İş Kanununa tabi işçilerin hizmet sözleşmelerinin **kanunda belirtilen bir nedenle sona ermesi halinde** işçinin çalışma süresine göre işverence ödenen **her yıl için 30 günlük brüt ücret** tutarındaki parayı ifade eder.
- Kıdem Tazminatından **Gelir Vergisi kesilmez** sadece Damga Vergisi kesilir.

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

- 1- İşveren tarafından İş Kanununun 25 nci maddesinde belirtilen sağlık sebepleri, zorlayıcı sebepler, tutuklanma veya göz altı hali gibi nedenlerle (ahlak ve iyiniyet aykırılık hariç) iş sözleşmesi feshedilirse,
- 2- İşçi tarafından bu Kanunun 24 üncü maddesi uyarınca belirtilen sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler gibi nedenlerle iş sözleşmesi feshedilirse,
- 3- **Muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla**, iş sözleşmesi feshedilirse,

Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Şartları

- 4- İşçiler, bağlı bulundukları kanunla kurulu kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı yahut toptan ödeme almak amacıyla; işten ayrılırlarsa,
- 5- Yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi istekleri ile işten ayrılmaları nedeniyle, iş sözleşmeleri feshedilirse,
- 6- **Kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde kendi isteğiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde,**
- 7- **İşçinin ölümü** nedeniyle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde,
Kıdem Tazminatına hak kazanılır.

EK- 2

Ayhan YÜKSEL

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Baş Müfettişi

*NOT: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Baş Müfettişi Ayhan YÜKSEL'in sunumu EK-2'de mevcuttur.
İlgili sunuma www.kosano.org.tr web adresi üzerinden de ulaşılabilir.*



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

**T.C.
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İş Teftiş Kurulu Başkanlığı**

**İş Teftişinde Yeni Yaklaşımlar,
İş Kanunu ve İlgili Mevzuat**

**Ayhan Yüksel
İş Başmüfettişi**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Resmi Gazete

Tarihi/Sayısı : 30.06.2012/28339

Kanun No : 6331

Kabul Tarihi : 20/6/2012

MADDE 1: AMAÇ

- Bu Kanunun amacı;
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iyileştirilmesi,
- İşveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

MADDE 2: KAPSAM VE İSTİSNALAR

KAPSAM:

Bu 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 uygulanır.

İSTİSNALAR

- a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
- b) Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.
- c) Ev hizmetleri.
- ç) Çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar.
- d) Hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

MADDE 3: TANIMLAR

Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi,

İş güvenliği uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip **mühendis, mimar veya teknik elemanı,**

İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olayı,

İşyeri hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, işyeri hekimliği belgesine sahip hekimi,

Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

Risk: Tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalini,

Tehlike: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini,

Teknik eleman: **Teknik öğretmen, fizikçi ve kimyager** unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin **iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,** ifade eder.

MADDE 4: İŞVERENİN GENEL YÜKÜMLÜLÜĞÜ

- (1) İşveren, çalışanların işle ilgili **sağlık ve güvenliğini** sağlamakla yükümlüdür.
 - a) Mesleki risklerin önlenmesi için çalışmalar yapar.
 - b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını **izler, denetler ve uygunsuzlukların** giderilmesini sağlar.
 - c) **Risk değerlendirmesi** yapar veya yaptırır.
 - ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden **işe uygunluğunu** göz önüne alır.
 - d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların **hayati ve özel tehlike bulunan yerlere** girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- (2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, **işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.**
- (3) **Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri,** işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- (4) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin **maliyetini** çalışanlara yansıtamaz.

MADDE 5: RİSKLERDEN KORUNMA İLKELERİ

(1) İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

- a) Risklerden kaçınmak.
- b) Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek.
- c) Risklerle kaynağında mücadele etmek.
- ç) İşin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek.
- d) Teknik gelişmelere uyum sağlamak.
- e) Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek.
- f) Teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve **genel bir önleme politikası** geliştirmek.
- g) Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek.
- ğ) Çalışanlara uygun talimatlar vermek.

MADDE 6: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİ

- (1) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;
 - a) **İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli** görevlendirir.
 - b) Bu personelin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla **araç, gereç, mekân ve zaman** gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
 - c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında **iş birliği ve koordinasyonu sağlar.**
 - ç) Görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve **yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.**
 - d) İşyerindeki tehlikeler hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kuruluşları, başka işyerlerinden **çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.**
- (2) Kamu kurum ve kuruluşları; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, **Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı Kanun** hükümleri çerçevesinde de alabilir.
- (3) Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, **diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.**

MADDE 7: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ HİZMETLERİNİN DESTEKLENMESİ

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri için, Bakanlıkça aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilir:

- a) Kamu kurum ve kuruluşları hariç **ondan az çalışanı bulunanlardan, çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta** yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak, Bakanlar Kurulu, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.
- b) Giderler, **Sosyal Güvenlik Kurumu** tarafından finanse edilir.
- c) Uygulamada, **Sosyal Güvenlik Kurumu** kayıtları esas alınır.
- ç) İstihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmayan işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler **yasal faizi ile birlikte SGK nca tahsil** edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten **üç yıl süreyle** faydalanamaz.

MADDE 8: İŞYERİ HEKİMLERİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI

- (1) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının **hak ve yetkileri, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlanamaz.**
- (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.**
- (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 ihmali tespit edilen **işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının yetki belgesi askıya alınır.**

MADDE 8: İŞYERİ HEKİMLERİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI

- (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.
- (6) Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda; işveren, **işyeri sağlık ve güvenlik birimi kurar**.
- (7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı personel, asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine uyularak kendi kurumları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir.

MADDE 9: TEHLİKE SINIFININ BELİRLENMESİ

- (1) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.
- (2) İşyeri tehlike sınıflarının tespiti, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

MADDE 10: RİSK DEĞERLENDİRİLMESİ KONTROL, ÖLÇÜM VE ARAŞTIRMA

- (1) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:
 - a) **Belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu.**
 - b) **Kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal maddelerin seçimi.**
 - c) **İşyerinin tertip ve düzeni.**
 - ç) **Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar ile kadın çalışanların durumu.**
- (2) İşveren, risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.
- (3) İşveren, çalışanların çalışma ortamında maruz kaldığı risklerin belirlenmesi için gerekli **kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların** yapılmasını sağlar.

MADDE 11 :ACİL DURUM PLANI, YANGIN VE İLK YARDIM

(1) İşveren;

a) Acil durumları belirler ve önlemler alır.

b) Acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar.

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

MADDE 12: TAHLİYE

- (1) **Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin** meydana gelmesi durumunda işveren;
 - a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.
 - b) Çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.
- (2) İşveren, çalışanların ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar.

Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.

MADDE 13: ÇALIŞMAKTAN KAÇINMA HAKKI

- (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar **kurula**, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise **işverene başvurarak** önlem alınmasını isteyebilir.
- (2) 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.
- (3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.
- (4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.
- (5) Bu Kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

MADDE 14: İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI

(1) İşveren;

- a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, 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,

- a) İş kazalarını kazadan sonraki **üç iş günü** içinde,
- b) Meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren **üç iş günü** içinde, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

MADDE 15: SAĞLIK GÖZETİMİ

İşveren;

Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:

- 1) İşe girişlerinde.
- 2) İş değişikliğinde.
- 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeni sonrası işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
- 4) İşin devamı süresince, işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.
- (2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları **işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu** olmadan işe başlatılamaz.
- (3) 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.
- (4) Sağlık gözetimi ile ilgili her türlü ek maliyet işverence karşılanır, çalışana yansıtılamaz.
- (5) Çalışanların sağlık bilgileri gizli tutulur.

MADDE 16: ÇALIŞANLARIN BİLGİLENDİRİLMESİ

- (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren tüm çalışanlarını işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:
 - a) Sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler.
 - b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- (2) İşveren;
 - a) Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler, riskler ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.
 - b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerine tehlikeler, riskler ve alınacak önlemlerle hakkında bilgi verir.
 - c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

MADDE 17: ÇALIŞANLARIN EĞİTİMİ

- (1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; **işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji** uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- (2) **Çalışan temsilcileri** özel olarak eğitilir.
- (3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan **tehlikeli ve çok tehlikeli** sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili **mesleki eğitim** aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.
- (4) **İş kazası geçiren veya meslek hastalığına** yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple **altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi** verilir.
- (5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili **yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge** olmaksızın, **başka işyerlerinden** çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.
- (6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- (7) **Eğitimin maliyeti** çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre **çalışma süresinden** sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler **fazla çalışma** olarak değerlendirilir.

MADDE 19: ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

- (1) Çalışanlar, aldıkları eğitim ve talimatlar doğrultusunda, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.
- (2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:
 - a) İşyerindeki iş ekipmanlarının ve tehlikeli maddelerin güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.
 - b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
 - c) İşyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.
 - ç) Teftiş 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.

MADDE 20: ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ

-İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri göz önünde bulundurarak, seçim veya atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) **2-50** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **1**.
- b) **51-100** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **2**.
- c) **101-500** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **3**.
- ç) **501-1000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **4**.
- d) **1001-2000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **5**.
- e) **2001 ve üzeri** çalışanı bulunan işyerlerinde **6**.

-Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

-Çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve Görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

MADDE 21: ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ

- (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için Konsey kurulmuştur.
- (2) Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:
 - a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.
 - b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.
 - c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.
 - ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.
 - d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci.
- (3) Konsey yılda iki defa olağan toplanır. Başkanın veya üyelerin üçte birinin teklifi ile olağanüstü olarak da toplanabilir.

MADDE 22: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU

- (1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği 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 iş birliği 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.

MADDE 23: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KORDİNASYONU

- (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirir.
- (2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

MADDE 24: TEFTİŞ, İNCELEME, ARAŞTIRMA, MÜFETTİŞİN YETKİ, YÜKÜMLÜLÜK VE SORUMLULUĞU

- (1) Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır.
- (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.
- (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.

MADDE 25: İŞİN DURDURULMASI

- (1) İşyerindeki çalışanlar için **hayati tehlike** oluşturan bir husus 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 durdurulur.**
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 iş durdurulur.**
- (2) **İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet,** iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren **iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir.**
Ancak tespit edilen hususun **acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.**
- (3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne “1 gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, **mülki idare amiri tarafından 24 saat içinde** yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından **aynı gün** yerine getirilir.
- (4) İşveren, **6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz** edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.
- (5) İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç **7 gün içinde** işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.
- (6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere **meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.
- b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı **2000 Türk Lirası**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **MADDE 6 –**
- a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Ancak belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir.
- b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.
- c) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.
- ç) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirir.
- d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşları, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

İş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için **5000 Türk Lirası**, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene **2500 Türk Lirası**, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı **1500 Türk Lirası**, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı **1000 Türk Lirası**,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **MADDE 8 – (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.
- **(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.

8'inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı **1500 Türk Lirası**,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **MADDE 10 – (1)** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken aşağıdaki hususlar dikkate alınır:
- **(4)** İşveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar.

10'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene **3000 Türk Lirası**, aykırılığın devam ettiği her ay için **4500 Türk Lirası**, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene **1500 Türk Lirası**,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **MADDE 11 – Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım**
- **MADDE 12-Tahliye**

11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene, uyulmayan her bir yükümlülük için **1000Türk Lirası**, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimi

MADDE 14 – (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, 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,

a) İş kazalarını kazadan sonraki **üç iş günü** içinde,

b) Meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren **üç iş günü** içinde,

Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur.

14'üncü maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir yükümlülük için ayrı ayrı **binbeşyüz Türk Lirası**, ikinci fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene **ikibin Türk Lirası**, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen sağlık hizmeti sunucuları veya yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına **ikibin Türk Lirası**,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- Sağlık gözetimi
- MADDE 15 – (1) İşveren;
 - a) Çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar.
 - b) Aşağıdaki hallerde çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır:
 - 1) İşe girişlerinde.
 - 2) İş değişikliğinde.
 - 3) İş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde.
 - 4) İşin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla.
- f) 15 inci maddesinin birinci ve ikinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, sağlık gözetimine tabi tutulmayan veya sağlık raporu alınmayan her çalışan için **bin Türk Lirası**,
- (2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

Çalışanların bilgilendirilmesi

MADDE 16 – (1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirir:

- a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik risklerine önleyici tedbirler.
- b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar.
- c) İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler.

(2) İşveren;

- a) Ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.
- b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- c) Risk değerlendirmesi, isg ile ilgili tedbirler, ölçüm, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştan elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

g)16'ncı maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, bilgilendirilmeyen her bir çalışan için **bin Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

Çalışanların eğitimi

MADDE 17 –

(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirilir.

ğ) 17'nci maddesinin bir ila yedinci fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir çalışan için **bin Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması

MADDE 18 – (1) İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanları veya temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

- a)** İsg ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, ve katılımlarının sağlanması.
- b)** Yeni teknolojilerin uygulanması, görüşlerinin alınması.

(2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

- a)** İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.
 - b)** Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken önlemlerin belirlenmesi.
 - c)** Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.
 - ç)** Çalışanların bilgilendirilmesi.
 - d)** Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.
- (3)** Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

h)18'inci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için ayrı ayrı 1000 Türk Lirası,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

Çalışan temsilcisi

MADDE 20 – (1) İşveren; işyerinin değişik bölümlerindeki riskleri göz önünde bulundurarak, seçim veya atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) **2-50** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **1**.
- b) **51-100** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **2**.
- c) **101-500** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **3**.
- ç) **501-1000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **4**.
- d) **1001-2000** arasında çalışanı bulunan işyerlerinde **5**.
- e) **2001 ve üzeri** çalışanı bulunan işyerlerinde **6**.

(4) Görevlerini yürütmeleri nedeniyle, çalışan temsilcileri ve destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânlar sağlanır.

ı) 20'nci maddesinin birinci ve dördüncü fıkralarında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene bin Türk Lirası, üçüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene **1500 Türk Lirası**,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **İş sağlığı ve güvenliği kurulu**
- **MADDE 22 –**
- **(1) Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği 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 iş birliği 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.

i) 22’nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir aykırılık için ayrı ayrı **2000 Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu

MADDE 23 – (2) Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri Bakanlığa bildirir.

23'üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere **5000 Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **İşin durdurulması**
- **MADDE 25 – (1)**İşyerindeki çalışanlar için **hayati tehlike** oluşturan bir husus 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 durdurulur.**
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 iş durdurulur.**
- (6) İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere **meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.**

1) 25'inci maddesinde belirtilen yükümlülöklere göre işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi **10.000 Türk Lirası**, 6. fıkrasında belirtilen yükümlölükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiğı her ay için aynı miktar,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**
- **MADDE 24 – (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.
- **k) 24 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5000 Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

- **Güvenlik raporu veya büyük kaza önleme politika belgesi**
- **MADDE 29 – (1)** İşletmeye başlanmadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.
- **(2)** Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.
- **m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene 50.000 Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene 80.000 Türk Lirası,**

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

MADDE 30 – İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler

n) 30 uncu maddesinde öngörülen yönetmeliklerde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.000 Türk Lirası,

MADDE 26: İDARİ PARA CEZALARI VE UYGULANMASI

(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. Verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

MADDE 28: BAĞIMLILIK YAPAN MADDELERİ KULLANMA YASAĞI

- (1) İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.
- (2) İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.
- (3) Aşağıdaki çalışanlar için alkollü içki kullanma yasağı uygulanmaz:
 - a) Alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetlemekle görevlendirilenler.
 - b) Kapalı kaplarda veya açık olarak alkollü içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği alkollü içki içmek zorunda olanlar.
 - c) İşinin niteliği gereği müşterilerle birlikte alkollü içki içmek zorunda olanlar.

MADDE 29: GÜVENLİK RAPORU VEYA BÜYÜK KAZA ÖNLEME POLİTİKA BELGESİ

(1) İşletmeye başlanmadan önce, **büyük endüstriyel kaza** oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre **büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu** işveren tarafından hazırlanır.

(2) Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işveren, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri Bakanlıkça incelenmesini müteakip işyerlerini işletmeye açabilir.

MADDE 30: İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ ÇEŞİTLİ YÖNETMELİKLER

Bu maddede belirtilen konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

DEĞİŞTİRİLEN HÜKÜMLER

- **MADDE 32** – 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun;
- **a)** 7 nci maddesinin birinci fıkrasının son cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.
“Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.”
(4857:Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.)
- **b)** 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi **“ işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması”** şeklinde değiştirilmiştir.
- (4857: İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.
- **c)** 71 inci maddesinin üçüncü fıkrasında geçen “hafif işler” ibaresinden sonra gelmek üzere “, **onaltı yaşını doldurmuş fakat onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçilerin hangi çeşit işlerde çalıştırılabilecekleri**” ibaresi eklenmiştir.
- (4857: Onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler bakımından yasak olan işler ile onbeş yaşını tamamlamış, ancak onsekiz yaşını tamamlamamış genç işçilerin çalışmasına izin verilecek işler, ondört yaşını bitirmiş ve ilk öğretimini tamamlamış çocukların çalıştırılabilecekleri hafif işler ve çalışma koşulları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.)
- **MADDE 33** –**“Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi”** olarak değiştirilmiştir.

MADDE 37: YÜRÜRLÜKTEN KALDIRILAN HÜKÜMLER

MADDE 37 – 4857 sayılı Kanunun aşağıdaki hükümleri yürürlükten kaldırılmıştır:

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

4857 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (f) bendinde yer alan **“İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere” ifadesi ile 98 inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan “85 inci madde kapsamındaki işyerlerinde ise çalıştırılan her işçi için bin Yeni Türk Lirası,” ifadesi metinden çıkartılmıştır.**

ATIFLAR

- **GEÇİCİ MADDE 1** – (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır.
- **Mevcut yönetmelikler**
- **GEÇİCİ MADDE 2** – (1) 4857 sayılı Kanunun 77 nci, 78 inci, 79 uncu, 80 inci, 81 inci ve 88 inci maddelerine göre yürürlüğe konulan yönetmeliklerin bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri, bu Kanunda öngörülen yönetmelikler yürürlüğe girinceye kadar uygulanmaya devam olunur.
- **Sağlık raporları**
- **GEÇİCİ MADDE 3** – (1) Çalışanlar için, 4857 sayılı Kanun ve diğer mevzuat gereği daha önce alınmış bulunan periyodik sağlık raporları süresi bitinceye kadar geçerlidir.

MADDE 38:YÜRÜRLÜK

(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 **2 yıl sonra**,
- 2) 50'den az çalışanı olan **tehlikeli ve çok tehlikeli** sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren **1 yıl sonra**,
- 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 **6 ay sonra**,
- yürürlüğe girer.



KOCAELİ SANAYİ ODASI

KOCAELİ CHAMBER OF INDUSTRY

MERKEZ

Fuar İçi 41040 İzmit - KOCAELİ

T: 0262 315 80 00

F: 0262 321 90 70

kso@kosano.org.tr

www.kosano.org.tr

GEBZE TEMSİLCİLİĞİ

Arapçeşme Mah. Kavak Cad. Bayramlar Plaza

No:16 K:3 Gebze - KOCAELİ

T: 0262 641 06 62-63 F: 0262 641 01 05

gebze@kosano.org.tr

ÇAYIROVA TEMSİLCİLİĞİ

TOSB - TAYSAD Organize Sanayi Bölgesi

Çayirova - KOCAELİ

T: 0262 658 29 20-21 F: 0262 658 29 22

cayirova@kosano.org.tr

DİLOVASI TEMSİLCİLİĞİ

Dilovası Organize Sanayi Bölgesi 1. Kısım

Tuna Cad. No:4 Dilovası - KOCAELİ

T: 0262 754 85 12 F: 0262 754 09 86

dilovasi@kosano.org.tr