

# IS GUVENLIGINE GIRIS DERSİ UZAKTAN EğİTİM DERS NOTLARI

4.Hafta



## **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN KAYNAKLARI**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışma hayatına ilişkin kaynakları, uluslararası ve ulusal kaynaklar olmak üzere iki ana başlık altında inceleyeceğiz.

### **Uluslararası kaynaklar**

Çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalar 19.Y.Y'ın başlarında Avrupa'da kömür madenciliğinin gelişmesi ve sanayide kömürün kullanılmasıyla başlayan sanayi hamlesi ile aynı zamanlara rastlamaktadır. Bu çalışmalar her ne kadar insani sebeplere dayanmıyorsa da çalışanların sağlığının en azından konuşuluyor olmasını, gündeme gelmesini sağlamıştır.

Çalışanların sağlığı konusundaki yazılı metinlere giren ilk kanuni düzenleme 1801 yılında İngiltere' de ' çocuk işçilerin günde 12 saatten fazla çalışmayacağını' belirten kanun maddesidir.

Takip eden yıllarda sanayinin de gelişimine paralel olarak başta İngiltere olmak üzere pek çok ülkede bu konuda yasal düzenlemelere gidilmiştir.

Sırasıyla ;

1819-1891	İNGİLTERE
1877	ABD
1840	İSVİÇRE
1841	FRANSA
1939	ALMANYA

Bu konuda ilk yasal düzenlemeleri olan ülkeler oldular.

Sanayileşmiş ülkeler 1919 yılında bir araya gelerek çalışma hayatına ilişkin meseleleri çözümlmek, işçilerin çalıştırılmasına ilişkin şartları inceleyerek, çalışanlara tanınacak asgari hakları belirlemek üzere Milletler Cemiyetine bağlı olarak ILO'yu kurdular.

ILO'nun 1929 yılında topladığı ' MİLLETLERARASI ÇALIŞMA KONFERANSI'nda alınan 31 nolu tavsiye kararında çalışma ve güvenliğin dört ana prensibi;

- Çalışma güvenliği mevzuatı
- Kaza sebeplerinin belirlenmesi
- Sanayide çalışma güvenliğinin teşkilatlandırılması
- Çalışma güvenliği konularında işbirliği yapılması,

olarak belirlenmiştir.

.

18.10.1961 tarihinde Torino’da imzalanan çalışma yaşamının önemli konuları ile ilgili temel ilkeleri kapsayan “Avrupa Sosyal Şartı”nı ülkemiz birçok maddesine çekince koyarak 16.06.1989 tarihli ve 3581 sayılı Kanunla onaylanmıştır. Toplam 38 maddeden oluşan Avrupa Sosyal Şartında, “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı” başlıklı 3. Maddesinde sözleşmeciler tarafların, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

(1) güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı,

(2) gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı,

(3) gerektiğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler alma konusunda çalıştıranların ve çalışanların örgütlerine danışmayı üstlenecekleri hüküm altına alınmıştır. Ülkemiz bu maddeye çekince koymuştur.

## Ulusal Kaynaklar

İş sağlığı ve güvenliğinin günümüzde kazandığı önem, iş sağlığı ve güvenliğinin birçok ülkede anayasal bir hak olarak kabul edilmesi gerçeğinde kendini göstermesidir.

## Anayasa

1982 ANAYASASI her ne kadar doğrudan ve açık bir şekilde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını düzenleyen bir hükme yer vermemişse de, bir çok hükmünde dolaylı bir şekilde bu hakkı düzenlemiştir. Her şeyden önce cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen anayasanın 2. Maddesinde, T.C.nin 'insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti' olduğu belirtilerek çalışanların işyerlerinde vücut tamliğına ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu kabul edilmiştir.

Anayasamızın 5.maddesi de ' insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya ' çalışmak, devlet için anayasal bir görev olarak benimsenmiştir. Anayasanın 17. Maddesinin ilk fıkrasına göre 'herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir'.

T.C. ANAYASASININ 49. Maddesinde ‘ devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak için gerekli tedbirleri alır’ denilmektedir. Yine anayasasının çalışma şartları ve dinlenme hakkını düzenleyen 50. Maddesinde; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.’ İfadesi ile kadınları, çocukları ve güçsüzleri özel olarak koruma altına almıştır. Tüm bu hükümlerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda kavradığı tartışmasızdır ve bu maddeler aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal dayanaklarındandır.



İş güvenliği ile ilgili borçlar kanununda yer alan tedbirler ve ‘ mesai halleri’ başlıklı 332. Maddesi ‘ iş sahibi akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasında hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışma dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçiyle birlikte ikamet etmekte ise, yatacak yer tedarikine mecburdur’ düzenlemesi, işvereni hizmet sözleşmesinden kaynaklanan iş sağlığı ve güvenliği önlemi alma yükümlülüğünü genel nitelikte düzenleyen bir maddedir.

İçeriği değerlendirildiği zaman bu düzenleme;

- Çalışma ortamının çalışmaya ve sağlığa uygun olmasını,
- Çalışma dolayısıyla işçinin maruz kaldığı tehlikelere karşı gerekli tedbirlerin alınmasını,
- Bu yükümlülüğün sınırlarının akdin özel şartları işin mahiyeti ve hakkaniyet ölçülerinin belirlenmesi öngören bir yükümlülük getirmekteydi.

Burada görülebileceği gibi kanun koyucu alınacak tedbirlerde sınırsız bir zorlamaya gitmemekte, işverenlerin istenebilecek olan tedbirleri istenmesinin hakkaniyet sınırlarını aşmaması esasını ön şart olarak getirmektedir.

## Is Kanunu

İş sağlığı ve güvenliği alanında özellikle 4857 sayılı iş kanununun 78. Maddesinin birinci fıkrasında, sağlık bakanlığını görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işyerlerinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesine, yaş, cinsiyet ve özel durumlar nedeniyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesine yönelik tüzük ve yönetmelikler çıkartılacağını öngörmüştür. Bu düzenleme çocuk ve genç işçiler, kadın işçiler, hamile işçiler, özürlü işçiler gibi iş güzü açısından daha çok ve özel olarak korunması gereken kesime yönelik özel düzenlemeler yapılacağını hükme bağlaması açısından son derece önemlidir. Yine bu maddeye dayanılarak bu alanda bu güne kadar bir çok yönetmelik yayınlanmıştır.

4857 sayılı is kanununun yerine daha kapsamlı olan 6331 Sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarihinde resmi gazete yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Yasaların değiştirilme sürecinin uzunluğu, teknolojideki hızlı gelişim sonucu alınması gereken önlemlerin de aynı şekilde hızla alınması gerekliliği açısından oldukça isabetli olmuştur. Zira yönetmeliklerin günün değişen koşullarına ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçlara daha çabuk cevap verecek düzenlemeler olmaları nedeniyle özellikle teknolojik gelişmelerin hızla etki ettiği bir alanda mevzuatın günün gerisinde kalmaması için yaratacağı fayda büyüktür. Ancak tüzüklerin Danıştay incelemesinden geçirilme zorunluluğu yönetmeliklerde bulunmaktadır. Önemle belirtelim ki, iş sağlığı ve güvenliği gibi insanın yaşama hakkı ile doğrudan ilgili kuralların düzenlenmesinde sadece hızlı düzenleme ve değiştirebilme özelliğinin üstün tutularak yönetmeliklerin daha titiz bir hazırlama safhasından geçilerek düzenlenen tüzüklere, her durum ve koşulda tercih edilmemesi gerekmektedir. İş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren temel esasları kanunla düzenlenip, teknik iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kurallar ise yönetmeliklerle düzenlenmelidir.

Yıllardır işveren kesimi ile işçi sendikaları ve uygulayıcı yöneticiler iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatın dağınıklığından ve takip zorluğundan şikâyetçi olmuşlardır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hemen her konunun ayrı bir yönetmelikte düzenlenmesi bu alandaki dağınıklığı giderememiştir. Bu sebeple 6331 sayılı kanun ile yapılan düzenleme hem uygulayıcılar hem muhataplar açısından, uygulanması ve denetlenmesi daha kolay bir mevzuat oluşturmuştur.