

4857 Sayılı İş Kanunu Işığında İş Güvenliği Uygulamalarına Bir Bakış

Dr. Murat Can Ocaktan

Türk Traktör ve Ziraat Makineleri A.Ş.

İş Güvenliği Uzmanı

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu 22.05.2003 günü T.B.M.M.'nde kabul edilmiş ve 10.06.2003 tarihinde 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun yürürlüğe girmesinin ardından İş Güvenliğine yönelik bir çok yönetmelik de bir yıl gibi kısa bir dönem içerisinde yayınlanmıştır. Aslında ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili yaptırımların getirilmesi Cumhuriyetin ilk yıllarına kadar uzanır. İş Sağlığı ve İş Güvenliği konularının temelini oluşturan kanunlardan birisi olan 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu 24.04.1930 tarihinde T.B.M.M.'nde kabul edilmiş ve 06.05.1930 tarihinde 1489 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanmıştır. 1982 Anayasasının 49. maddesi çalışma hakkı ve ödevi, 50. maddesi çalışma şartları ve dinlenme hakkını, 60. maddesi ise sosyal güvenlik hakkını güvence altına almıştır. Bunların dışında 818 sayılı Borçlar Kanunu, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ve İş Kanunu (1475/ 4857) da çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğine yer veren diğer kanunlardır ^(1,2).

Mevcut Durum

4857 sayılı İş Kanununun 5. bölümü "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlığını taşımakta olup, 77. ile 90. maddeleri arasındaki 13 madde bu konuyla ilgilidir. Kanunun 78. maddesi "*Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, makineler, tesisat, araç ve gereçler ile meslek hastalıklarının önlenmesi, yaş, cinsiyet ve özel durumları sebebiyle korunması gereken kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarır*" hükmüyle sağlık ve güvenlik tüzük ve yönetmeliklerini hükme bağlar. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinin ardından yeni bir tüzük

yayınlanmamıştır, 11.01.1974 tarih ve 14765 numaralı Resmi Gazete’de yayınlanmış bulunan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği” tüzüğü halen yürürlükte olan bir tüzüktür. 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesinden bu yana geçen kısa zaman içerisinde bir çok yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmeliklerden bazıları Tablo 1’de listelenmiştir.

T.M.M.O.B. , T.T.B. ve D.İ.S.K. Anayasanın 124. maddesini⁽³⁾ esas alarak, "9.12.2003 tarih ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe konulan; İş Sağlığı ve Güvenliği yönetmeliğinin şekil yönünden tamamının ve ayrıca 9,14 ve 16. maddelerinin iptali ve yürütmenin durdurulması" istemi ile Danıştay 10. Dairesinde dava açmışlardır. Danıştay bu isteği 2004/1942 esas nolu ve 24.05.2004 tarihli kararı ile sonuca bağlamış ve özetle "İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili ilkelerin öncelikle üst hukuk normu olan bir tüzükle desteklenmeksizin doğrudan yönetmelikle düzenlenmesinin hukuka aykırı bir durum" olduğu yönünde bir kararla yürütmeyi durdurmuştur⁽⁴⁾.

Yeni Yönetmelik İçeriklerinin Gözden Geçirilmesi

Şu an gelinen nokta itibarıyla İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili çalışan kişiler bir kavram kargaşası yaşamakla birlikte halen eski mevzuata uygun çalışmakta; AB uyum yasaları çerçevesinde yeni mevzuatın en kısa zamanda Anayasa’ya uygun hale getirileceğini düşündüğü için yeni mevzuata uygun da hazırlık yapmaktadır.

T.M.M.O.B., T.T.B. ve D.İ.S.K.’nun beraber açtığı davada 09.12.2003 tarih ve 25311 numaralı Resmi Gazete’de yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliği” yönetmeliğinin 9,14 ve 16. maddelerinin iptali yönünde bir talep mevcuttur. Bu maddelerin içeriklerini incelediğimiz zaman 9. madde “İşveren’in Diğer Yükümlülükleri” başlığı altında Risk Değerlendirmesi ve İş Kazası kayıtlarının tutulması ile ilgili bir maddedir.

Risk Değerlendirme kavramı 2. Dünya Savaşının bitmesini takip eden yıllarda “İş Güvenliği Yönetimi” yaklaşımının gelişmiş ülkelerde kabul görmesi ile önem kazanmıştır. Hasar, zarar ve yaralanma ile sonuçlanan potansiyel kazalar ve bütün

tehlikelerin-risklerin kontrol altına alınıp yönetilebileceği olgusu kuruluşları Risk Değerlendirme çalışmalarına yönlendirmiştir⁽⁵⁾. Risk Değerlendirme çalışmaları yaparak belirlenen tehlikelerin yaratabileceği riskleri belirlemek ve gerekli önlemleri almak "pro-aktif" bir davranıştır. Pro-aktif davranmak kavramı özellikle 1990'lı yılların sonunda OHSAS 18001 spesifikasyonunun yayınlanması ile gündeme girmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun kabulünden sonra yayınlanan bir çok yönetmelik Avrupa ülkelerindeki standartlar ve spesifikasyonlardan alındığı için, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği de 12.06.1989 tarih ve 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır, pro-aktif davranmak kavramını da gündelik iş yaşantısına sokmuştur. İş güvenliği bakımından işyerlerinin pro-aktif davranabilmesi gerçekten çok önemli ve ısrarla uygulanması gereken bir kavramdır.

İptali istenen bir diğer madde de "Sağlık Gözetimi" başlıklı 14. maddedir. Bu maddede çalışanların işe giriş muayeneleri ve periyodik kontrolleri ile ilgili hükümler mevcuttur. "Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi" başlıklı 16. madde İş Güvenliği uygulamalarımız için yeni bir yaklaşımdır. Bu madde "*İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.*" hükmünü içermektedir. Bu yaklaşım da İş Güvenliği Yönetim Sistemi'nin içinde yer alan; sonuca ulaşmak için tüm çalışanların sorumluluk hissedip katılımının sağlanması gerekliliğinin sonucudur.

Yönetmeliğin ikinci bölümü 5-12. maddeler arası "İşverenlerin Yükümlülükleri" başlığı altında detaylı olarak işverenlerin sorumluluklarını tanımlamaktadır. İşveren'in genel yükümlülükleri; uygulaması gereken koruyucu ve önleyici hizmetler; ilk yardım, yangınla mücadele vb durumlardaki yükümlülükler; işçilerin bilgilendirilmesi; işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, eğitimleri bu bölümde detaylı olarak anlatılmıştır. Halen yürürlükte olan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" tüzüğü'nün 2. maddesi bu kadar detaylı olmasa da işverenin yükümlülüklerini tanımlamıştır.

Bu yönetmeliğin 12. maddesi "İşçilerin Eğitimi" başlığında "*İşveren, her işçinin çalıştığı yere ve yaptığı işe özel bilgi ve talimatları da içeren sağlık ve güvenlik eğitimi almasını sağlamak zorundadır*" diyerek işverenlere çalışanlarına karşı bir eğitim verme yükümlülüğü getirmiştir. Çalışanların işveren tarafından eğitilmesi kavramı bizim için çok yeni değildir, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" Tüzüğü'nün 3. maddesinde "*İşveren, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektiği bilgileri vermek zorundadır*" hükmüyle işverenin sorumluluğunu belirlemiştir. Yönetmelikte eğitim ihtiyaçları tanımlanırken hangi durumlarda, kimlere eğitim verilmesi gerektiği detaylı olarak tanımlanmıştır. Yönetmelik sadece işverene yükümlülük getirmekle kalmamış, üçüncü bölümünü "İşçilerin Yükümlülükleri" başlığına ayırmıştır. Bu bölümdeki tek madde olan 13. madde detaylı olarak işçilerin kendilerine, başkalarına ve işletmeye karşı olan yükümlülüklerini belirlemektedir. "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" tüzüğü'nün 2. maddesinde işverenin yükümlülüklerini tanımladıktan sonra "*İşçiler de bu yoldaki usuller ve şartlara uymak zorundadır*" cümlesiyle işçilerin yükümlülüklerini kısaca tanımlamıştır.

4857 sayılı yeni İş Kanununa istinaden yayınlanan bir başka yönetmelik de 23.12.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği"dir. Bu yönetmelik de "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği" gibi İş Kanununun 78. maddesi dayanak göstererek yayınlanmıştır. Yönetmeliğin 6. maddesi "*Bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihte kullanılmakta olan güvenlik ve sağlık işaretleri en geç 18 ay içerisinde bu yönetmeliğin eklerinde belirtilen asgari şartlara uygun hale getirilecektir*" hükmünü içermektedir. Yönetmeliğin 9 adet eki mevcut olup işaretler ve bunların nerede, nasıl kullanılacağına ilişkin oldukça detaylı bilgilendirme mevcuttur. İş Güvenliği ile ilgili daha önce yayınlanmış olan tüzük ve/veya yönetmeliklerde doğrudan bu konu ile ilgili bir yayın olmaması ve tüm işyerlerinde işaretler ve kullanımları açısından bir standardizasyon sağlayacağı için bu

yönetmelik İş Güvenliği kültürümüz açısından çok önemlidir. Bu yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca 24.06.2005 itibarı ile 4857 sayılı kanun kapsamına giren tüm işyerlerinden asgari şartların sağlamış olması beklenecektir. Bu yönetmelik de 24.06.1992 tarih ve 92/58/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır.

10.02.2004 tarih ve 25369 numaralı Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik" işyerlerinin sağlaması gereken asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirlemektir. Yönetmeliğin iki tane eki mevcut olup Ek-I bu yönetmeliğin yayınlanmasından sonra açılacak olan işyerlerinin koşullarını tanımlamakta, Ek-II ise mevcut işyerlerinin sağlaması gereken koşulları tanımlamaktadır. Mevcut işyerleri bu yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten sonra genişleme ve/veya iş değiştirme şeklinde bir değişiklik yaptığı takdirde Ek-I'deki koşulları sağlamakla yükümlüdür. Çalışma ortamında sağlanması gereken asgari fiziksel şartların tanımlandığı bu yönetmelik de Avrupa Birliğinin 30.11.1989 tarihli 89/654/EEC sayılı konsey direktifi uyarınca hazırlanmıştır. Yönetmeliğin ekleri incelendiği zaman sağlanması gereken asgari koşulların son derece sığ, yüzeysel tanımlamalarla yapıldığı görülmektedir. Oysa İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nü incelediğimiz zaman tüzüğün ikinci kısmının "Sağlık Şartları ve Güvenlik Tedbirleri" başlığı altında son derece ayrıntılı olarak sağlanması gereken asgari fiziksel koşulları tanımladığını görmekteyiz. Tüzüğün ikinci kısmı iki bölümden oluşmakta ve 5 -45. maddeler arasındaki birinci bölüm işyerlerinde bulunması gereken asgari koşulları , 46-57. maddeler arasındaki ikinci bölüm ise işçilere ait yatıp kalkma yerleri ve diğer müstemilatta bulunması gereken asgari koşulları tanımlamaktadır. Tüzük maddeleri bir çok asgari koşulu net rakamsal gösterimlerle kısıtlamıştır. Rakamsal sınırların konması uygulama esnasında hem çalışan hem de işveren açısından kolaylık sağlamaktadır.

09.02.2004 tarih ve 25368 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "*Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği'nin birinci maddesinde "Bu yönetmeliğin amacı; insan sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla kullanılan kişisel koruyucu donanımların imalatı,*

ithalatı, dağıtımı, piyasaya arzı, hizmete sunumu ve denetimi ile üçüncü şahısların can ve mal güvenliğinin tehlikelere karşı korunmasına ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir" hükmüyle amaç net olarak tanımlanmıştır. Bu yönetmelik ile birlikte Onaylanmış Kuruluş, AT Uygunluk Beyanı, AT Tip İncelemesi Belgesi gibi bazı kavramlar hayatımıza girmiştir. Yönetmeliğin altı tane eki mevcuttur. Bu yönetmeliğin 5. maddesi şirketleri ister imalatçı, ister satıcı olsun sattıkları KKD'ların Ek-II'de tanımlanan temel sağlık ve güvenlik gereklerini sağlamak zorunluluğu altına sokmaktadır. Üretici tarafından AT Uygunluk Beyanı düzenlenerek CE işareti iliştirilen KKD'ların, Ek-II'de belirtilen temel gereklere uygun olduğu varsayılır. Üretici KKD için bir AT Uygunluk Beyanı hazırlayarak Onaylanmış Kuruluş'a başvurur ve Onaylanmış Kuruluş hazırladığı AT Tip İncelemesi Belgesini üreticiye vermesi durumunda KKD'ın yönetmelik hükümlerine uygun olduğu belgelenmiş olur. Yönetmeliğin 4.maddesinin I fıkrası Onaylanmış Kuruluşu "*Test, muayene ve/veya belgelendirme kuruluşları arasından, bu yönetmelik çerçevesinde uygunluk değerlendirme faaliyetinde bulunmak üzere, Bakanlık tarafından 4703 sayılı Kanunda, 13.11.2001 tarihli ve 2001/3531 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Uygunluk Değerlendirme Kuruluşları ile Onaylanmış Kuruluşlara Dair Yönetmelik ve bu Yönetmelikte belirtilen esaslar çerçevesinde yetkilendirilen özel ve kamu kuruluşu*" şeklinde tanımlamaktadır. Yönetmeliğin yürürlüğe giriş tarihi olasılıkla kuruluşlara bir hazırlık süresi tanınması amacıyla yayın tarihinden bir yıl sonra olarak belirlenmiştir.

11.02.2004 tarihli 25370 sayılı Resmi Gazete'de "Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik" yayınlanmıştır. KKD'larla ilgili yukarıda bahsettiğimiz yönetmelik daha çok üreticileri ilgilendirirken , bu yönetmelik daha çok kullanıcı işyerlerini ilgilendirmektedir. Bu yönetmelik 30.11.1989 tarih ve 89/656/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak yazılmış olup, OHSAS 18001 spesifikasyonunun izlerini de taşımaktadır. OHSAS 18001'de sürekli vurgulanan KKD kullanımının en son seçenek olması gerektiği bu yönetmeliğin 1. maddesinde "*Bu Yönetmeliğin amacı, işyerindeki risklerin önlenmesinin veya yeterli derecede azaltılmasının, teknik tedbirlere dayalı toplu koruma ya da iş organizasyonu veya çalışma yöntemleri ile sağlanamadığı durumlarda kullanılacak kişisel koruyucuların*

özellikleri, temini, kullanımı ve diğer hususlarla ilgili usul ve esasları belirlemektir” hükmüyle vurgulanmaktadır.

25.12.2003 tarih ve 25325 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Gürültü Yönetmeliği” çalışma ortamlarında karşı karşıya kalınan gürültü düzeyleri ile ilgili yaptırımlar getirmektedir. Bu yönetmelik, maruziyet etkin değerleri ve maruziyet sınır değerleri kavramlarıyla tanışmamızı sağlamıştır. İşverenin çalışılan ortamın gürültü düzeyini önlemeye, azaltmaya yönelik çalışmalar yapması; kişisel koruyucu kullanımını en son tercih etmesi gerektiği bu yönetmelikte vurgulanmıştır. Gürültü maruziyeti en düşük maruziyet etkin değerini (80 dB) aştığında işveren kulak koruyucuları sağlamak, en yüksek maruziyet etkin değerine (85 dB) ulaştığında ise bunları çalışanlara dağıtmakla yükümlüdür hükmü ile çalışanların hangi koşullarda kişisel koruyucu kullanacağı tanımlanmıştır. Maruziyet sınır değeri (87 dB) ise hiç bir zaman aşılmayacak bir üst limit olarak tanımlanmıştır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü’nde ise çalışılan ortamın gürültü düzeyi 22. maddede “*Ağır ve tehlikeli işlerin yapılmadığı yerlerde, gürültü derecesi 80 desibeli geçmeyecektir. Daha çok gürültülü çalışmayı gerektiren işlerin yapıldığı yerlerde, gürültü derecesi en çok 95 desibel olabilir. Ancak, bu durumda işçilere, başlık, kulaklık veya kulak tıkaçları gibi uygun koruyucu araç ve gereçler verilecektir.*” şeklinde tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 85. maddesi dayanak alınarak 16.06.2004 tarih ve 25494 sayılı Resmi Gazete’de “Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği” yayınlanmıştır. Yönetmelik genç işçilerin (16 yaşını bitirmiş, 18 yaşını doldurmamış) ve kadın işçilerin hangi iş kollarında çalışabileceklerini ayrıntılı olarak açıklamaktadır. Metalurji sanayii ile ilgili işler Ek-I’de yer alan “Ağır ve Tehlikeli İşlere Ait Çizelgesi” nde bağımsız bir başlık olarak verilmekte ve altı alt grup halinde sınıflandırılmaktadır. Bu alt grupların hiç birisinde genç ve kadın işçi çalıştırılmasına izin verilmemektedir. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak işçilerin işe girişi esnasında işin niteliğine ve şartlarına göre bedence bu işlere elverişli ve dayanıklı olduklarının fizik muayene ve gerektiğinde laboratuvar bulgularına dayanılarak hazırlanan hekim raporu ile belirlenmesi gerekmektedir. İşin devamı sürecinde ise genç işçiler için en az altı ayda bir, diğerleri

için de en az yılda bir hekim raporu ile bu işlerde çalıştırılmasında bir sakınca olmadığı belirlenmelidir. Bu raporlar işyeri hekimi, işyeri ortak sağlık birimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların olmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu Hastaneleri, Devlet Hastaneleri, Sağlık Ocağı, Belediye hekimleri tarafından verilir. Yönetmelik Ek-II'de yapılan muayenelerin standardizasyonunu sağlamak amacıyla Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanan bir "Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalışacaklara Ait İşe Giriş/ Periyodik Muayene" formu bulunmaktadır. 23.10.2004 tarih ve 25622 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan bir yönetmelikle "Ağır ve Tehlikeli İşler" yönetmeliğinin 4. maddesinde bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik ile çizelgenin "Kimyasal Sanayi ile İlgili İşler" başlığı altında sıralanan alt grupların hepsinde tanımlanan işlerde yeterliği kabul edilen kursları bitirip, o işi meslek edinmiş olan kadınlar ve 16 yaşını doldurmuş genç işçiler çalıştırılabilir hükmü eklenmiştir.

15 Nisan 2004 tarih ve 25434 sayılı Resmi Gazete'de "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler" hakkında bir yönetmelik yayınlanmıştır. Yönetmelikte günde en fazla yedibuçuk saat çalışılabilecek işler ana başlıklar ve alt gruplar halinde listelenmiştir. Demir ve çelik sanayi işleri, Alüminyum sanayi işleri, Bakır sanayi işleri, Çinko sanayi işleri, Döküm sanayi işleri, Kaplamacılık işleri, Kaynak işleri, Kurşun ve arsenik işleri ana başlıkları altında listelenmiş bir çok iş grubu ağırlıklı olarak metalurji sanayii iş kolları olup günde en fazla yedibuçuk saat çalışılmasına izin verilen işlerdir. Civa izabe fırınlarında yapılan çalışmalar altı saat, kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri günde en fazla dört saat çalışılabilecek işler olarak yönetmelikte verilmiştir.

Sonuç:

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışma hayatımızı doğrudan etkileyecek bir çok yönetmelik -ki bir çoğu Avrupa Birliği Konsey Direktifleridir- yayınlanmıştır. Bu yönetmelikler OHSAS 18001 ve/veya benzer İş Güvenliği Yönetim Sistemlerinin temeli olan "pro-aktif" davranabilmek olgusunun izlerini taşımaktadırlar. Bu tip yönetim sistemleri hep Deming döngüsü üzerine kurulmuştur⁽⁶⁾. Planla, Uygula, Kontrol Et ve Önlem Al adımlarından oluşan bu döngü İş Güvenliği alanına da uygulanmıştır. Aslında şu an yürürlükte olan 1974 yılında yayınlanan "İş Güvenliği Tüzüğü" de dikkatli incelendiğinde alınan önlemlerin sürekli kontrol edilmesi gerekliliği ve işverenlerin gereken tedbirleri önceden almış olması gerekliliği sık sık vurgulanmıştır. Bu yönleriyle baktığımız zaman İş Güvenliği Yönetim Sistemleriyle temel bazda örtüşmektedir. Bu tüzüğün yayınlanmasının üzerinden otuz yıl geçmiş bulunmaktadır, bu süre içerisinde son derece hızlı teknolojik gelişmeler yaşadığımız için belki tüzüğün teknik anlamda yenilenmesi gerekmektedir. Mevcut "İş Güvenliği" tüzüğünün kapsamında olan bir çok başlık yönetmelik şeklinde yayınlandığı için şu an hazırlanmakta olan yeni tüzüğün bu derece kapsamlı olmayacağını tahmin etmek çok zor olmasa gerektir.

Sonuç olarak şimdiye kadar hazırlanan yasa/tüzük/yönetmeliklerin etkinlikleri de sonuçta uygulama aşamasında insan faktörü devreye girince gözlenebilmiştir. Yeni yasa ve yönetmeliklerde çalışanların bilgilendirilmesi, eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi üzerinde ısrarla durulan yaptırımlardır. Çalışanların bilinçlenmesi/bilinçlendirilmesi sonucu İş Güvenliğinin herkesin paylaşması gereken bir sorumluluk olduğu ve bu sayede sağlıklı bir çalışma ortamına ve sağlıklı çalışanlara kavuşabileceğimiz gerçeğini görmemiz gerekmektedir.

Tablo 1: 4857 sayılı kanun uyarınca yayınlanan bazı yönetmelikler.

YÖNETMELİK ADI	RESMİ GAZETE TARİHİ	RESMİ GAZETE NO
İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği	09.12.2003	25311
İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	16.12.2003	25318
Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği	23.12.2003	25325
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	23.12.2003	25325
Gürültü Yönetmeliği	23.12.2003	25325
Yapı İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Yönetmeliği	23.12.2003	25325
Titreşim Yönetmeliği	23.12.2003	25325
Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik	26.12.2003	25328
Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	26.12.2003	25328
Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik	26.12.2003	25328
Kanserojen ve Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri	26.12.2003	25328
İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik	20.01.2004	25352
Kişisel Koruyucu Donanım Yönetmeliği	09.02.2004	25368
İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik	10.02.2004	25369
Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik	11.02.2004	25370
İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği	11.02.2004	25370
Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği	11.02.2004	25370
İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Dair Yönetmelik	05.03.2004	25393
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik	07.04.2004	25426
Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve esasları Hakkında Yönetmelik	07.04.2004	25426
Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik	07.04.2004	25426
İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Risk Grupları Listesi	13.04.2004	25432
Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik	15.04.2004	25434
Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik	10.06.2004	25488
Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği	16.06.2004	25494
Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik	14.07.2004	25522

Kaynakça:

- 1-** Yelekçiođlu M, "İşçi Sağlığı İř Güvenliği Tüzük ve Yönetmelikleri" , 1. Baskı, Ankara, 1995
- 2-** Avcı A, "4857 Sayılı Yeni İř Kanununa Göre İř Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" , Seminer Notları , İstanbul, 2004
- 3-** [http:// www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.uc?p1=124](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/anayasa.uc?p1=124), 02.12.2004
- 4-** <http://www.tmmob.org.tr/print.php?sid=391>, 01.12.2004
- 5-** "OHSAS 18001 İř Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" , Eğitim Notları, Kal-Der, Ankara, Kasım 2004
- 6-** "OHSAS 18001 İř Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi" , Eğitim Notları, Rams Danışmanlık, Ankara, Aralık 2004