



T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Strateji Geliştirme Başkanlığı

7/44974
6K.172

13-10-2014

Sayı : 89456481/610/ 536
Konu : Yazılı soru önergesi (7/44974)

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İlgi : 16.06.2014 tarih ve 182668 sayılı yazınız.

İlgi yazı ekinde yer alan Mersin Milletvekili Sayın Ali ÖZ tarafından verilen 7/44974 esas numaralı yazılı soru önergesine verilen cevap ekte sunulmaktadır.
Gereğini arz ederim.


Faruk ÇELİK
Bakan

Ek: Cevap (2 sayfa)



MERSİN MİLLETVEKİLİ SAYIN ALİ ÖZ'ÜN 7/44974 ESAS NUMARALI YAZILI
SORU ÖNERGESİNE DAİR CEVAPLAR

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Tahliye” başlıklı 12’nci maddesinin ikinci fıkrasında; “İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar. Böyle bir durumda çalışanlar, ihmal veya dikkatsiz davranışları olmadıkça yaptıkları müdahaleden dolayı sorumlu tutulamaz.” hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda çalışılan sektörün önemi olmaksızın çalışma ortamında ciddi, yakın ve önlenemeyen bir tehlike meydana gelmişse o ortamda çalışmaya devam edilmesi mümkün değildir. Ayrıca, “İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik” kapsamında, işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde bu tehlike giderilinceye kadar işin durdurulması ile bu yönetmeliğe göre durdurma kararı uygulanmış işyerinde çalışmaya tekrar başlanmasına izin verilmesinin usul ve esasları belirlenmiştir.

Bununla birlikte çalışmaktan kaçınma hakkı da 6331 sayılı Kanunla iş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışana verilmiş bir haktır. Bu hak, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 13’üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; çalışan, ciddi ve yakın tehlikeyle karşı karşıya kaldığında iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı yerlerde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilmektedir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını vererek durumun tutanakla tespitini sağlamakla yükümlüdür. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda ise çalışan bu usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gidebilmekte ve çalışanların bu hareketlerinden dolayı haklarının kısıtlanamayacağı hükmü yer almaktadır.

Çalışanın başvurusu üzerine iş sağlığı ve güvenliği kurulunun veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilmektedir. Çalışan, gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınma hakkını kullandığı döneme ait ücretini alacağı gibi, bu dönemde iş sözleşmesinden doğan ve kanunlardan gelen haklarını da kullanabilmektedir. Çalışan talep etmesine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, çalışan iş sözleşmesini feshedebilmektedir.

Bahse konu soruda belirtilen maden kazalarında Türkiye’nin dünya sıralamasında bulunduğu yere dair herhangi bir istatistiki veri bulunmamaktadır. Ancak son on yılda Türkiye kendi içinde iş kazaları açısından incelendiğinde, iş kazalarına ve meslek hastalığına bağlı ölümlerin 2012 yılında daha da azaldığı SGK istatistiklerinden görülmektedir. 2013 ve 2014 yılı istatistiki verileri yayımlanmadığı için son iki yıl için herhangi bir bilgi verilememektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun “Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması” başlıklı 18’inci maddesinin birinci fıkrasında; “İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar:

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarının sağlanması.

b) Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerinin alınması.”

hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda görüşlerini ifade edebilme ve teklif getirme hakları bulunmaktadır. Ayrıca işveren destek elemanları ile çalışan temsilcilerinden; risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi, çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlara verilecek eğitimin planlanması gibi konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar.

Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile de bütün işverenler, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını göz önünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, çalışan temsilcisi görevlendirmekle yükümlüdür. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

Bunun yanı sıra İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında hazırlanan tüm yönetmeliklerin kapsadığı konulara ilişkin işverenler, işyerlerinde yapılacak faaliyetler esnasında çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini alarak katılımlarını sağlamakla yükümlüdürler.

Bununla birlikte çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları da kısıtlanamaz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile birlikte ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm işyerleri ile bu işyerlerinin işverenleri, işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanları kapsamaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yayımlanan 40'tan fazla yönetmelik ile de çalışanların sağlık ve güvenliklerini tesis etmek üzere gerekli yasal düzenlemeler oluşturulmuştur. Bakanlığımızca 2012 yılından itibaren teftiş ve denetimler, işçi, işveren, diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla yakın işbirliği içerisinde "önleyici teftiş" anlayışıyla, programlı teftiş şeklinde yapılmaktadır.

Bakanlığımızca, sektörlere ait özel riskleri belirleyerek ülke genelinde öncelikli risklerin yer aldığı daha fazla işyeri ve çalışana ulaşabilmek amacıyla geçmiş yıllara ait istatistiki veriler ulusal politikalar ve ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak, çalışma hayatının riskleri ve öncelikleri ile kaynaklar dikkate alınarak yıllık olarak hazırlanan "programlı teftişler" ile ihbar, iş kazaları, şikayetler vb. nedenlerle "program dışı teftiş" faaliyetleri gerçekleştirilmektedir. Gerek programlı teftiş gerekse program dışı teftiş faaliyetleri esnasında işyerlerindeki çalışanlara ulaşılarak onların da görüşleri veya gerektiği durumlarda ifadeleri alınmak suretiyle denetime katılımları sağlanmaktadır.

18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 26'ncı maddesinin 7'nci fıkrasına göre, kuruluşlar siyasi partilerin ad, amblem, rumuz veya işaretlerini kullanamaz. Bunun yanı sıra, aynı kanunun 28'inci maddesinin 2'nci fıkrasına göre, kuruluşlar; kamu kurum ve kuruluşları, siyasi partiler, esnaf ve küçük sanatkâr kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarından yardım ve bağış alamaz.