



Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir



Özcan Karabulut

TİCARET, BÜRO VE  
EĞİTİM İŞKOLUNDA  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ





Avrupa Birliği tarafından  
finanse edilmektedir



Temel  
Çalışma Hakları  
Bir, Komuş, Güçlen

Özcan Karabulut

TİCARET, BÜRO VE  
EĞİTİM İŞKOLUNDA  
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ  
(Sendikal Yaklaşım)



Ticaret, Büro Ve Eğitim İşkolunda İş Sağlığı Ve Güvenliği

Özcan KARABULUT

**ISBN**

978-605-85000-7-5

**TASARIM VE UYGULAMA**

Berkan AKINCAN

**BASKI**

Azım Matbaacılık Kağ. San. Tic. Ltd. Őti.

Büyük Sanayi 1. Cad. 99/33 İskitler / ANKARA

**BASKI ADEDİ**

1000

**BASKI YERİ ve TARİHİ**

Ankara-2025

# İÇİNDEKİLER

## Birinci Bölüm

ULUSLARARASI BELGELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	9
1. Çalışma Hayatının Temel Konularından Biri Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği ....	9
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Sözleşmeler, Belgeler.....	9
2.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi.....	9
2.2. İş Sağlığı Tanımı .....	10
2.3. ILO Sözleşmeleri .....	10
2.4. ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar .....	11
2.5. Avrupa Sosyal Şartı .....	15
2.6. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri .....	16

## İkinci Bölüm

ULUSAL MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	17
1. Anayasa .....	17
2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği .....	18
3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	18
4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna TÜRK-İŞ Yaklaşımı .....	24
5. Torba Yasalarda İş Sağlığı ve İş Güvenliği.....	28
6. Son Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Yapılan Değişiklikler .....	35
7. Sonuç ve Değerlendirme .....	37

## Üçüncü Bölüm

İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI VE ÖLÜMLER .....	42
1. Türkiye'de İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümmler .....	42
2. Avrupa Ülkelerinde İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümmler.....	47

## Dördüncü Bölüm

ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ VE EYLEM PLANLARI.....	52
1. 2006–2008 Eylem Planı.....	53
2. 2009–2013 Eylem Planı.....	54
3. 2014–2018 Eylem Planı.....	54

## Beşinci Bölüm

AB KOMİSYONU İLERLEME RAPORLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ.....	59
2008-2024 Dönemi AB Komisyonu İlerleme Raporlarında İş Sağlığı ve Güvenliği .....	59

## Altıncı Bölüm

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE SENDİKAL YAKLAŞIM .....	66
1. Toplu İş Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Maddeler .....	66
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Örnek Çalışmalar .....	66

3. TÜRK-İŞ'in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Çalışmaları.....	67
4. Sendikalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği .....	68

#### Yedinci Bölüm

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SOSYAL TARAFLARIN ROLÜ .....	71
1. Güvenlik Kültürü ve Sosyal Taraflar.....	71
2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalog Araçları.....	71

#### Sekizinci Bölüm

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI.....	77
1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kurulması.....	77
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Amacı.....	77
3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Oluşumu.....	77
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Üyelerinin Eğitimi .....	78
5. Eğitim Konuları.....	78
6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Görev ve Yetkileri.....	78
7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Yükümlülüğü .....	79
8. İşverenin Yükümlülüğü.....	80
9. İşverenin veya İşveren Vekilinin Kurula İlişkin Genel Yükümlülüğü.....	81
10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Sekreterinin Görev ve Sorumlulukları.....	82
11. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nda Görev Yapan İşyeri Hekiminin Görev ve Sorumlulukları.....	83
12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan Çalışan Temsilcilerinin Görev ve Sorumlulukları.....	84
13. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Kararlarına Karşı Yükümlülükleri ..	84
14. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Çalışma Usulleri .....	85
15. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Olağanüstü Toplantıya Çağırılması.....	85
16. Cezalar ve Yaptırımlar.....	86

#### Dokuzuncu Bölüm

ÇALIŞAN TEMSİLCİLERİ.....	86
1. Çalışan Temsilcisi.....	86
2. İşverenin çalışan temsilcilerle ilgili yükümlülükleri.....	86
3. Çalışan Temsilcisi Adayları Nasıl Belirlenir?.....	87
4. Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri .....	87
5. Çalışan Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi.....	88
6. Çalışan Temsilcilerinin Seçilme veya Atanma Koşulları .....	88
7. Çalışan temsilcisinin yetki ve yükümlülüğü.....	89
8. Kayıt altına alınması .....	90
9. Çalışan temsilcisinin eğitimi .....	91

#### Onuncu Bölüm

TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR İŞKOLUNUN SORUNLARI .....	92
1. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunun Kapsamı.....	92

2. İşkolunda İstihdam ve Çalışma Koşulları .....	92
3. İşkolunda İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler .....	93
4. İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri .....	93
4.1. Ofis faaliyetleri.....	93
4.1.1 Çevresel Faktörler .....	94
4.1.2.Fiziksel Ve Ergonomik Faktörler .....	98
4.1.3. Psikolojik Faktörler .....	103
4.1.4. Ofis Hastalıkları .....	103
4.2. Çağrı Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	104
4.3. Ticari Faaliyetlerde İş Sağlığı ve Güvenliği .....	108
4.4. Eğitim Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliği.....	111
4.4.1. Eğitim Sektöründe İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler .....	111
4.4.2. Örnek Araştırma: İstanbul'daki (Silivri) Öğretmenlerde Mesleksel Maruziyete Bağlı Hastalıkların Araştırılması .....	112
4.5. Alışveriş Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği.....	116
4.5.1. Bir Araştırma: Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu .....	118
4.5.2. KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve Çalışma Ortamıyla İyileştirilmesi Projesi .....	127
4.5.3. Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği .....	128
5. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarının Çözümlemesi İçin Öneriler .....	132

## **EKLER**

6331 Sayılı Kanuna Ek Ve Değişiklik Getiren Mevzuatın Veya Anayasa Mahkemesi İptal Kararlarının Yürürlüğe Giriş Tarihlerini Gösterir Tablo .....	168
İş Sağlığı Ve Güvenliği Ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı İlo Sözleşmesi .....	169
İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı İlo Sözleşmesi .....	181
İş Sağlığı Ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği .....	212
Ticaret, Büro, Eğitim Ve Güzel Sanatlar İşyeri Tehlike Sınıfları Listesi .....	214
Tehlikeli Ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitiliminedair Yönetmelik .....	275
Mesleki Eğitim Alınacak İşlere Ait Çizelge.....	278
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık Ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik .....	286
Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Aranacak Asgari Gereker.....	290
Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği .....	293
Kaynakça .....	298

## SUNUŞ

İş sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir. İş sağlığı ve güvenliği günümüzde bir bilim dalı olarak kabul görmektedir. İş sağlığı ve güvenliği diğer bilim dallarında olduğu gibi üretim sürecindeki, toplum hayatındaki değişikliklere bağlı olarak sürekli gelişim göstermektedir. Üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi, çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği konusu günümüzde evre konusuyla birlikte ele alınmaktadır.

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği artırıarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Uluslararası alışma rgt (ILO), Dünya Sağlık rgt (WHO), AB (Avrupa Birliği), BM (Birleşmiş Milletler) gibi uluslararası kuruluşların çalışmaları bu yönde olup sözleşme, tavsiye kararları ve metinleri bu yöndedir. Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

evre ve iş sağlığı ve güvenliği konusuna gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini evre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler şeklinde göstermektedir.

“İş Sağlığı” kavramına çeşitli biçimlerde yaklaşılmaktadır. Sadece içsel değil, evre gibi dışsal etkenler de iş sağlığı ve güvenliği kapsamı içinde ele alınabilmektedir. Kapsayıcı iş sağlığı tanımlarından biri de, “Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, Uluslararası alışma rgt (ILO) / Dünya Sağlık rgt (WHO) Ortak Komitesi'nin 1995 yılındaki 12'inci oturumda gözden geçirdiği tanımla uyumludur. Ortak Komite'nin tanımına göre; “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün

çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.”

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuz tablo; ölüm, yaralanma, meslek hastalığı, cezalar, verimlilik, sosyal güvenlik harcamaları boyutlarıyla başta işçiler olmak üzere işverenleri ve devleti de olumsuz etkilemektedir. İşçiler ve çalışanlar açısından iş kazalarının ve meslek hastalıklarının maliyeti; işçilerin ve çalışanların sağlıklarının bozulması, hayatlarını kaybetmeleri, ücret kaybıdır. İşveren açısından maliyetler; üretimde düşüş, verimsizlik, nitelikli işgücü kaybı, kalitede düşüş ve tazminat ödemeleri olarak sıralanabilir. SGK açısından meslek hastalıklarının maliyeti ise sağlık yardımları, geçici-kalıcı iş göremezlik giderleri, prim kayıpları ve hak sahiplerine yapılan yardımlardır. Öte yandan ulusal ekonomi de, yetişmiş nitelikli insan gücünün yanı sıra üretim ve kalite kaybına uğramaktadır.

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların azaltılması sadece yasal düzenlemelerle mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, çağdaş bir iş sağlığı ve güvenliği yasınınin, ilgili tüzük ve yönetmeliklerin yanında, ulusal mevzuatın etkin uygulanması için başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması yaşamsal bir önem taşımaktadır.

KOOP-İŞ Sendikamız, bu görüş ve yaklaşım çerçevesinde, üyelerinin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirme yönünde mücadele vermekte, çalışma hayatını ilgilendiren konulardaki eğitimlerini çeşitlendirerek düzenli bir şekilde sürdürürken, çalışma hayatının en önemli alanlarından biri olan iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmalarını da geliştirdiği ve hayata geçirdiği projelerle sürdürme çabası içindedir.

Avrupa Birliği (AB) tarafından desteklenen, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yürütülen “Sosyal Taraflar ve Sivil Toplum Kuruluşlarının Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Konusundaki Kapasitelerinin Güçlendirilmesi Programı” çerçevesinde sendikamız tarafından geliştirilen **“KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi”** yukarıda andığımız projelerden biridir.

“Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi” başlığını taşıyan projemizin çıkış noktası, kurgusu, amaçları ve hedefleri; ILO’nun Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi çerçevesinde, temel insani değerler taşıyan ve çalışanlara “Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Ortamı”nın sağlanması ile “Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Pazarlık Hakkının Fiilen Tanınması” şeklindeki iki temel hakkın hayata geçirilmesini amaçlamaktadır. Projemizin faaliyet alanları Adana, Ankara, Antalya, İzmir, Bursa ve İstanbul olup, proje çerçevesinde afiş, kitap, animasyon, alan araştırması, eğitim seminerleri vb. çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Proje çerçevesinde yayınladığımız Ticaret, Büro ve Eğitim İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği (Sendikal Yaklaşım) başlığını taşıyan kitabımızın, başta üyelerimiz, işyeri temsilcilerimiz, İSG Kurulları’nda görev yapan işçi temsilcilerimiz olmak üzere tüm camiamıza ve çalışanlara yararlı olmasını, üyelerimizin ve çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında çalışarak hayatlarını sürdürmelerini diliyoruz.

“KOOP-İŞ Sendikası olarak, hayata geçirmekte olduğumuz projenin AVM’lerde sürdürmekte olduğumuz örgütlenme faaliyetlerini destekleyeceğine, faaliyetlerimize bir ivme getireceğine, başta iş kazaları olmak üzere AVM işyerlerinde önemli bir sorun olan ve “gizli salgın” olarak nitelendirilen meslek hastalıkları sorunlarının daha çok gündeme getirilmesine katkı sağlayacağına, işçi-işveren-devlet olarak üçlü yapı ve işbirliği içinde çözüm arayışlarına destek olacağına, AVM çalışanlarının sosyal ve sendikal haklarına kavuşmasına, dolayısıyla çalışma barışının, huzurlu ve verimli çalışma ortamının sağlanmasına önemli bir katkıda bulunacağına inanıyoruz.

Saygılarımızla.

KOOP-İŞ Sendikası

Yönetim Kurulu

## Birinci Bölüm

### ULUSLARARASI BELGELERDE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### 1. Çalışma Hayatının Temel Konularından Biri Olarak İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği konusu çalışma hayatının en temel konularından biridir. İş sağlığı ve güvenliği günümüzde bir bilim dalı olarak kabul görmektedir. İş sağlığı ve güvenliği diğer bilim dallarında olduğu gibi üretim sürecindeki, toplum hayatındaki değişikliklere bağlı olarak sürekli olarak gelişim göstermektedir. Üretim süreçlerini, üretim yöntemlerini, verimliliği, ergonomiyi, çalışanların sağlığını yakından ilgilendiren iş sağlığı ve güvenliği konusu günümüzde çevre konusuyla birlikte düşünülmekte, birlikte ele alınmaktadır.

Çağdaş toplumlar insana ve çalışana değer vererek, çalışma hayatını çalışma çevresiyle birlikte daha insancıl hale getirerek, yaşam kalitesini yükselterek, verimliliği artırarak hedeflerine ulaşmaktadırlar.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), AB (Avrupa Birliği), BM (Birleşmiş Milletler) gibi uluslararası kuruluşların çalışmaları bu yönde olup sözleşme, tavsiye kararları ve metinleri bu yöndedir. Avrupa Birliği'nde topluluk düzeyinde geliştirilen ve yüksek bir koruma düzeyi içeren standartlardan biri de iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

Çevre ve iş sağlığı ve güvenliği konusuna gereken önem verilmediğinde, bu alandaki sorunlar kendini çevre kirliliği, hastalıklar, üretim kaybı, iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümler şeklinde göstermektedir.

#### 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Uluslararası Sözleşmeler, Belgeler

##### 2.1. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

İşte sağlık ve güvenlik bir insan hakkıdır: İşyerinde sağlık ve güvenlik, 1948 tarihli Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde şu şekilde yer almaktadır:

**Madde 7-** Bu sözleşmenin Taraf Devletleri, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarında, özellikle güvenli ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkını tanırlar.

**Madde 23-** Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır.

Herkesin herhangi bir ayırım gözetilmeksizin eşit iş için eşit ücret hakkı vardır.

Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerektiğinde başka toplumsal koruma yollarıyla desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.

Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

**Madde 24-** Herkesin iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve ücretli dönemsel tatiller dâhil, dinlenme ve boş zamana hakkı vardır.

## 2.2. İş Sağlığı Tanımı

İş sağlığı kavramına çeşitli biçimlerde yaklaşılmaktadır. Sadece içsel değil, çevre gibi dışsal etkenler de iş sağlığı ve güvenliği kapsamı içinde ele alınabilmektedir. Kapsayıcı iş sağlığı tanımlarından biri de, “Tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak,”<sup>1</sup> olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım, ILO / WHO Ortak Komitesi’nin 1995 yılındaki 12’inci oturumda gözden geçirdiği tanımla uyumludur. Ortak Komite’nin tanımına göre, “İş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, zihinsel ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun hale getirilmesini hedefler.”

## 2.3. ILO Sözleşmeleri

ILO’nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki politikası temelde iki uluslararası sözleşme ve tavsiye kararında özlü bir biçimde görülmektedir. Bunlardan ilki, 1981 tarihli ILO’nun 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi ve 164 sayılı Tavsiye Kararı’dır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, ulusal ölçekte bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturulmasına olanak tanımakta, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerek hükümetler tarafından, gerekse işyerlerinde yapılabilecekleri belirlemektedir. İkinci temel sözleşme, 1985 tarihli ILO’nun 161 sayılı İş

1 GEREK N., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniv. Yayını, 2000, s.3.

Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 171 sayılı Tavsiye Kararı'dır. Bu sözleşme ve tavsiye kararı, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki uygulamalara katkıda bulunmak üzere işyeri bazında iş sağlığı hizmetleri düzenlenmesini öngörmektedir. ILO'nun 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi de bu alanda diğer önemli bir sözleşmedir.

Türkiye ILO'nun 155, 161 ve 187 sayılı sözleşmelerini imzalamıştır. 134 sayılı İş Kazalarının Önlenmesine (Gemiadamları) İlişkin Sözleşme, 152 sayılı Liman İşlerinde Sağlık ve Güvenliğe İlişkin Sözleşme ile 164 sayılı Gemiadamlarının Sağlığının Korunması ve Tıbbi Bakımına İlişkin Sözleşmesi de Türkiye tarafından kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili yakın dönemde Türkiye tarafından kabul edilen diğer önemli sözleşmeler şu şekilde sıralanabilir:

- ILO'nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı (RG: 06.02.2015 Sözleşme 23 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girecek)
- ILO'nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye Kararı (RG: 09.02.2015 Sözleşme 23 Mart 2016 tarihinde yürürlüğe girecek)

Ülkemiz, ILO'nun 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'ni onaylamamıştır.

#### **2.4. ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar**

Çalışma yaşamındaki temel ilkeler ve haklar, işyerindeki insan hakları, istihdam politikası ve insan kaynaklarının geliştirilmesi de dahil olmak üzere, çalışma yaşamıyla ilgili çok çeşitli konularda uluslararası çalışma standartlarını belirleyen ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarını temel alır. Küreselleşmenin sosyal etkilerine ilişkin artan endişeler, ILO üyelerinin (uluslararası düzeyde hükümet, işveren ve işçi temsilcileri) 1995 yılında sekiz sözleşmede ifade edilen dört çalışma standardı kategorisi olduğunu kabul etmelerine zemin hazırladı. 2022 yılında bu dört kategori, iş güvenliği ve sağlığı sözleşmelerinin de eklenmesiyle beş kategoriye çıkarıldı.

Bu kategoriler şunlardır:

- Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması;
- Her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması;

- Çocuk işçiliğinin fiilen önlenmesi;
- İstihdam ve meslek bakımından ayrımcılığa son verilmesi
- Güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı

Süreç, ILO Çalışma Yaşamındaki Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin kabul edilmesiyle 1998'de zirve noktasına ulaştı ve 2022'de iş sağlığı ve güvenliği başlığının da eklenmesiyle bugünkü halini aldı. Bu Bildirge, tüm ILO üye devletlerinin, söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar bile ILO üyesi olmaları nedeniyle bu Sözleşmelerin konusunu oluşturan temel haklara ilişkin ilkelere saygı duyma, bunları geliştirme ve gerçekleştirme yükümlülüğüne sahip olduklarını teyit eder.

## **Temel Çalışma Sözleşmeleri**

### **Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı**

Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi (No. 87), 1948

Örgütlenme ve Toplu Sözleşme Hakkı Sözleşmesi (No. 98), 1949

### **Her Türlü Zorla veya Zorunlu Çalıştırmanın Tüm Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması**

Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi (No. 105), 1957

### **Çocuk İşçiliğinin Etkili Bir Şekilde Ortadan Kaldırılması**

Asgari Yaş Sözleşmesi (No. 138), 1973

Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (No. 182), 1999

### **İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması**

Eşit Ücret Sözleşmesi (No. 100), 1951

Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi (No. 111), 1958

### **Güvenli ve Sağlıklı Bir Çalışma Ortamı**

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 (No. 155)

İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi, 2006 (No. 187)

## **Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkı**

Örgütlenme Özgürlüğü: Dernek kurma özgürlüğü, hem işverenlerin hem de işçilerin mesleki çıkarlarını geliştirmeyi ve korumayı amaçlayan grupları özerk bir şekilde kurma ve bu gruplara katılma konusundaki mevcut haklarına kapsamlı saygı gösterilmesini gerektirir. Bir hükümet veya başka herhangi bir kuruluştan gelebilecek dış müdahalelerden bağımsız olarak kendi örgütlerini kurmak ve yönetmek, hem işçilere hem de işverenlere tanınmış bir ayrıcalıktır. Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı: Gönüllü toplu pazarlık, işverenlerin ve işçilerin, özellikle çalışma şart ve koşulları olmak üzere ilişkilerini tartıştıkları ve müzakere ettikleri bir süreçtir. Katılımcılar arasında işverenlerin kendileri veya örgütleri, sendikalar veya onların yokluğunda işçiler tarafından serbestçe belirlenmiş temsilciler yer alır.

## **Her Türlü Zorla veya Zorunlu Çalıştırmanın Tüm Biçimlerinin Ortadan Kaldırılması**

Zorla veya zorunlu çalıştırma, herhangi bir ceza tehdidi altında bir kişiden alınan ve bu kişinin gönüllü olarak teklif etmediği herhangi bir iş veya hizmettir. Bir işçiye ücret veya başka bir tazminat sağlanması, çalışmanın zorla yaptırılmadığı veya zorunlu olmadığı anlamına gelmez. Bir hak olarak çalışma serbestçe yapılmalı ve çalışanlar, makul süreli bir ön bildirim tabi olarak ayrılmakta özgür olmalıdır.

## **Çocuk İşçiliğinin Etkili Bir Şekilde Ortadan Kaldırılması**

ILO sözleşmeleri (138 Sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 182 Sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi), istihdama veya işe kabul için zorunlu eğitimi tamamlama yaşından ve her halükarda 15 yaştan az olmamak üzere bir asgari yaşı belirleyen ulusal hukuk çerçevesini sağlar. Çocuk işçiliği insan haklarına aykırı bir sömürü biçimidir. En kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği; Çocuk işçiliği çok farklı biçimler alabilirken ve her türlü çocuk işçiliği ile mücadele kritik öneme sahip iken öncelik 182 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3. maddesinde tanımlanan en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğine verilmektedir. Buna göre en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliği;

- Çocukların alım- satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılması ve askeri çatışmalarda çocukların zorla ya da zorunlu tutularak kullanılmasını da içerecek şekilde zorla ya da mecburî çalıştırılmaları gibi kölelik ve kölelik benzeri uygulamaların tüm biçimlerini;

- Çocuğun fahişelikte, pornografik yayınların üretiminde veya pornografik gösterilerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- Çocuğun özellikle ilgili uluslararası anlaşmalarda belirtilen uyuşturucu maddelerin üretimi ve ticareti gibi yasal olmayan faaliyetlerde kullanılmasını, bunlar için tedarikini ya da sunumunu;
- Doğası veya gerçekleştirildiği koşullar itibariyle çocukların sağlık, güvenlik veya ahlaki gelişimleri açısından zararlı olan işleri kapsamaktadır.

### **İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması**

**Ayrımcılık:** Bu Sözleşmenin amaçları doğrultusunda ayrımcılık terimi şunları içerir;

- Irk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı olarak yapılan ve istihdamda veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zayıflatan herhangi bir ayırım, dışlama veya tercih;
- İlgili üye tarafından varsa işveren ve işçi örgütlerinin temsilcilerine ve diğer uygun kurumlara danışıldıktan sonra belirlenebilecek istihdamda veya meslekte fırsat veya muamele eşitliğini ortadan kaldıran veya zayıflatıcı etkisi olan başka ayırım, dışlama veya tercih. Belirli bir işin doğası gereği yapılan herhangi bir ayırım, hariç tutma veya tercih, ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

**Eşit Ücretlendirme:** Bu sözleşmenin amacı doğrultusunda;

- Ücret terimi, normal, temel veya asgari ücreti veya maaşı ve işveren tarafından işçiye doğrudan veya dolaylı olarak nakdi veya aynı olarak ödenebilen ve işçinin istihdamından kaynaklanan her türlü ek ücreti içerir;
- Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçilere eşit ücret terimi, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın belirlenen ücret oranlarını ifade eder.

### **Güvenli ve Sağlıklı Bir Çalışma Ortamı**

İş sağlığı ve güvenliği temel sözleşmeleri, ekonomik faaliyetin tüm dallarını kapsayan genel kapsamlı hükümler içermektedir. 155 ve 187 Sayılı Sözleşmeler tamamen tamamlayıcı niteliktedir ve birlikte güvenli ve sağlıklı çalışma ortamlarının sağlanmasına yönelik ilerici ve sürekli iyileştirmeler sağlarlar. Hem 155 hem de 187 sayılı sözleşmeler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ek önlemlerin temelini oluşturur.

155 No'lu Sözleşme, ulusal politikanın “amacının” kazaları ve sağlık zararlarını önlemek olacağını belirtirken, 187 No'lu Sözleşme, üye devletlerin mesleki yaralanmaları, hastalıkları ve ölümleri önlemek için iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli iyileştirilmesini teşvik etmesini gerektirir.

## **2.5. Avrupa Sosyal Şartı**

Avrupa Birliği'nin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konularına çalışanların katılımlarını öngören bir düzenleme 1996 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır. Türkiye'nin kabul edip yürürlüğe koyduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın iki maddesi doğrudan iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarıyla ilgilidir. Avrupa Sosyal Şartı'nın 3. ve 22. maddeleri çalışanların sağlık ve güvenliklerini güvence altına almaktadır.

### **Madde 3- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı**

Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak aşağıdaki hususları taahhüt ederler:

1. İş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamı hakkında tutarlı bir ulusal politika oluşturmak, uygulamak ve bunu belli aralıklarla gözden geçirmek. Bu politikanın temel hedefi, iş güvenliği ve iş sağlığını iyileştirmek ve özellikle çalışma ortamının doğasından kaynaklanan tehlike sebeplerini en aza indirmek yoluyla, çalışma sırasında ortaya çıkan ya da bununla bağlantılı olan hastalıkları ve kazaları önlemek olacaktır.
2. Güvenlik ve sağlık alanlarında yönetmelikler hazırlamak.
3. Denetim yoluyla bu yönetmeliklerin uygulanmasını sağlamak.
4. Tüm çalışanlar için, aslen koruma ve danışmanlık işlevlerine sahip iş sağlığı hizmetlerinin geliştirilmesini desteklemek.

**Madde 22-** Çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı. Akit Taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

- a. çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine;
- b. işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına;

c. işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine;

d. bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirme taahhüt ederler.

## **2.6. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri**

Türkiye, Avrupa Birliği'ne katılmayı hedeflemektedir. AB'ye katılım sosyal güvenlik, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği gibi sosyal politika alanında pek çok değişiklik yapılmasını gerektirmektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında uyum çalışmaları devam etmekte, aşağıda ana başlıklar halinde yer alan AB Direktifleri de yönetmelik biçiminde ulusal mevzuata kazandırılmaya çalışılmaktadır.

- Çerçeve Direktif: İşte İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkındaki 12 Haziran 1989 Tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi. Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel ilke ve kurallarını belirleyen en önemli hukuki çerçeveyi oluşturan bir metindir.
- İşyeri ve İş Teçhizatıyla İlgili Direktifler
- İşkolları ve İşlerle İlgili Direktifler
- Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Etkenlerle İlgili Direktifler
- Risk Gruplarının Korunmasıyla İlgili Direktifler
- Çalışma Süresiyle İlgili Direktifler
- Meslek Hastalıkları (Avrupa Meslek Hastalıkları Listesi Hakkındaki 19 Eylül 2003 Tarihli ve 2003/670/EC sayılı Komisyon Tavsiyesi)
- Direktiflerin Uygulanması Hakkındaki Komisyon Bildirimi (Yukarıdaki direktif hükümlerinin uygulanması hakkındaki Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi için hazırlanmış Komisyon Bildirimi)

## İkinci Bölüm

### ULUSAL MEVZUATTA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

#### 1. Anayasa

Çalışanların sağlık ve güvenlik hakları karşılığını Anayasa'nın çeşitli maddelerinde bulmaktadır. Bu maddelerden 49., 50., 56. ve 60. maddeler doğrudan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgilidir.

**Madde 18:** Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır.

**Madde 48:** Herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.

**Madde 49:** 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 ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.

**Madde 50:** Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.

**Madde 56:** Herkes sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir. Çevreyi geliştirmek, çevre sağlığını korumak ve çevre kirlenmesini önlemek Devletin ve vatandaşların ödevidir. Devlet, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak; insan ve madde gücünde tasarruf ve verimi artırarak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarını tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler. Devlet, bu görevini kamu ve özel kesimlerdeki sağlık ve sosyal kurumlarından yararlanarak, onları denetleyerek yapar. Sağlık hizmetlerinin yaygın olarak yerine getirilmesi için kanunla genel sağlık sigortası kurulabilir.

**Madde 60:** Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.

## 2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği çağın gerektirdiği eksiksiz bir mevzuat, bu mevzuatın işyerlerinde sağlıklı uygulanması, etkin bir denetim sisteminin oluşturulması ve önleme politikalarına ağırlık verilmesiyle sağlanabilmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun kabulünden önce, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususları ile işverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. bölümünde yer alan maddelerle sağlanmaya çalışılmıştır. 4857 sayılı yasada da iş sağlığı ve güvenliği 1475 sayılı kanunda olduğu gibi, İş Kanunu'nun altında ayrı bir bölüm olarak düzenlenmiş ve önceki kanundan farklı olarak birtakım yenilikler getirdiği gibi önemli eksikliklerin de mevcut olduğu söylenebilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği en önemli yenilikler şu şekilde sıralanabilir:

- İSG konusunda işverenin eğitim verme zorunluluğu,
- İSG kurul kararlarının uygulanma zorunluluğu,
- İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu,
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkı.

4857 sayılı İş Kanunu'nun en önemli eksiklikleri ise şunlardır:

- Kapsam sorunu: İSG'ye ilişkin düzenlemelerde devlet memurları, tarım çalışanları vb. kapsam dışı kalmışlardır.
- Yaygınlık sorunu: 50 işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinde İSG kurulu kurma, işyeri hekimi ve İSG uzmanı çalıştırma zorunluluğunun olmaması.
- Yakın, acil ve hayati tehlike karşısında işçinin çalışmama hakkını düzenleyen maddenin uygulanamaması.

## 3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı taslak metni, ilk kez 21 Aralık 2006 tarihinde altıncısı yapılan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi olağan toplantısında sosyal tarafların görüşlerine sunulmuştur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarı taslak metni, anılan tarihten 15 Kasım 2011 tarihinde yapılan Üçlü Danışma Kurulu toplantısına kadar pek çok kez değiştirilmiş, sürdürülen çalışmalar Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında belli bir noktaya getirilebilmiş, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı'nın TBMM'ne gönderilmesi konusunda bir gelişme kaydedilmiştir. Taslak metni yapılan değişikliklerle, 20.06.2012

tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilerek Cumhurbaşkanlığına gönderilmiş, Cumhurbaşkanı'nın onaylamasıyla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 20 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Böylece 4857 sayılı İş Kanunu'nun bir bölümünde yer alan iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler müstakil bir kanunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ayrıntılı olarak yer almıştır. Aşağıda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na özet olarak yer verilmektedir:

**Amaç:** İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut şartların iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek.

**Kapsam:** Kamu ve özel sektöre ait tüm işler ve işyerleri, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekilleri, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlar.

**Kapsam Dışı:** (Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerleri hariç) TSK; genel kolluk kuvvetleri; MİT; afet ve acil durum birimleri faaliyetleri; ev hizmetleri; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar; hükümlü ve tutuklulara yönelik infaz hizmetleri sırasında, iyileştirme kapsamında yapılan iş yurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

**İşverenin Yükümlülükleri:** İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü.

- Mesleki risklerin önlenmesi,
- Eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması,
- Organizasyon yapılması,
- Gerekli araç ve gerecin sağlanması,
- Tedbirlerin değişen şartlara uygun hale getirilmesi, mevcut durumun iyileştirilmesi,
- Risk değerlendirmesi,
- 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu işyerlerinde İSG Kurulu oluşturması,
- İSG yönünden çalışana görev verirken işe uygunluğunu dikkate alması,
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirlerin alınması,
- İşyeri dışındaki uzman kişilerden hizmet alınması işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmaz,

- Çalışanların İSG yükümlülükleri işverenin sorumluluğunu etkilemez,
- İşveren İSG tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz,
- Risklerden korunma ilkelerini yerine getirmek (uygun talimat, risklerle kaynağında mücadele vb.)
- Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirmesi,
- Gövvelendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kuruluşların görevlerini yerine getirebilmeleri için araç, gereç, mekân ve zaman gibi bütün ihtiyaçlarını karşılamak,
- İSG hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamak,
- Gövvelendirdikleri kişi ya da hizmet aldığı kuruluşların yazılı tedbirlerini yerine getirmek,
- Risk değerlendirmesinde genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanların durumunu dikkate almak,
- Koruyucu donanım ve ekipmanı belirlemek,
- Çalışanların maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik kontrol, ölçüm, inceleme yapılmasını sağlamak, acil durum planları hazırlamak, ilkyardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında gerekli kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeler yapmak,
- Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikeli durumlarda; çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapmak,
- Durumun devam etmesi halinde çalışanlardan işlerine devam etmelerini istememek,
- Çalışanların ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşılaştıklarında ve amirine haber veremedikleri durumlarda müdahale etmelerine olanak sağlamak, bu müdahaleden sorumlu tutmamak,
- Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmak, gerekli incelemeleri yaparak bunlarla ilgili raporları düzenlemek,
- İş kazalarını kazadan sonraki 3 iş günü içinde, sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren 3 iş günü içinde SGK'ya bildirmek.

## **Çalışanların Yükümlülükleri:**

- İSG eğitimi ve işverenlerin talimatları doğrultusunda kendilerini ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemek,
- İşyerindeki makine, cihaz, araç gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını, güvenlik donanımlarını uygun, doğru kullanmak, keyfi çıkarmamak, değiştirmemek,
- Kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,
- İşyerinde araçlarda, binalarda yakın tehlike gördüklerinde işveren ve çalışan temsilcisine haber vermek,
- Teftişe yetkili makamın tespit ettiği noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmak,
- Kendi görev alanında İSG'nin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisiyle işbirliği yapmak.

## **Çalışanların Hakları:**

- İşyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileriyle ilgili yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri, ciddi yakın tehlikeler ve alınacak tedbirler konusunda bilgilendirilirler,
- Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep etmek,
- Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışanlar, gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınmak, (Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.)
- Ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gitmek, (Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.)
- 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.)

## Çalışan Temsilcilerinin Hakları:

- Özel olarak eğitilmek,
- İşyerinde karşılaşılabilecekleri sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler; kendileriyle ilgili yasal hak ve sorumluluklar; ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri ciddi yakın tehlikeler ve alınacak tedbirler konusunda bilgilendirilmek,
- Risk değerlendirmesi, İSG ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere ulaşmasını sağlamak,
- Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunmak ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip olmak,
- Görevlerini yürütmeleri nedeniyle haklarını kısıtlamamak,
- Görevlerini yerine getirebilmeleri için işveren tarafından gerekli imkânları sağlamak,
- İSG konularında görüşlerinin alınması, teklif getirme hakkının tanınması ve bu konulardaki görüşmelerde yer alma ve katılımlarını sağlamak,
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında görüşlerini almak,
- İşyerinde görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi konusunda önceden görüşlerini almak,
- Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi hususunda önceden görüşlerini almak,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerinin yürütülmesi hususunda önceden görüşlerini almak,
- Çalışanların bilgilendirilmesi hususunda önceden görüşlerini almak.

## İşin Durdurulması

- İşyerinde binalarda, çalışma şekillerinde, iş ekipmanlarında hayati tehlike tespitinde, tehlike giderilinceye kadar işyerinin bir bölümünde, veya tamamında iş durdurulur.
- Çok tehlikeli sınıfta maden, metal ve yapı işleri ile kimyasallarla yapılan işlerde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulur.
- İSG’de teftişe yetkili 3 iş müfettişinden oluşan heyet, yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeyi yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içinde işin durdurulmasına karar verebilir. Tespit edilen husus acil müdahaleyi gerektirirse, tespit yapan iş müfettişi heyet tarafından karar alınincaya kadar geçerli olmak üzere işi durdurabilir.
- İş durdurma kararı mülki idareye ve Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğüne 1 gün içinde gönderilir. İşin durdurma kararı mülki idare amiri tarafından 1 gün içinde yerine getirilir.
- İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren 6 iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işi durdurma kararını etkilemez Mahkeme 6 iş gününde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir.
- İşveren işi durdurma hususlarının giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi halinde, en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.
- İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

## Teftiş

- Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır (Bu Kanun kapsamında yapılacak teftişlerde 4857 sayılı kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107’ inci maddeleri uygulanır).
- Bakanlık, işyerlerinde İSG konularında ölçüm, inceleme ve araştırma yapmaya, numune almaya, eğitim kurumlarıyla ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir (İşin aksamaması, mesleki sırların açığa vurulmaması koşuluyla).
- Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler, MSB ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür.

## **İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimi**

- İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler.

### **4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna TÜRK-İŞ Yaklaşımı**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. TÜRK-İŞ, 4857 sayılı İş Kanunu’nun içinde yer alan değil, örnekleri gelişkin AB ülkelerinde görülen müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ihtiyaç olduğunu sürekli olarak dile getirmiş ve bu yönde talepte bulunmuştur. Öncelikle belirtilmelidir ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çalışma ilişkilerinde hayati bir alan oluşturan iş sağlığı ve güvenliği kurallarını, İş Kanunu dışında müstakil bir kanun olarak düzenleyip, bazı istisnalar dışında, kamu-özel sektörlerindeki tüm çalışanları ve tüm işyerlerini kapsama alması TÜRK-İŞ tarafından olumlu karşılanmıştır. Bununla birlikte; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin piyasaya bırakılması, kamu kesiminin hizmeti sağlaması yerine dışarıdan alması, işyeri hekimlerinin ve iş sağlığı uzmanlarının gerçek anlamda mesleki bağımsızlıklarının olmaması, idari para cezalarının yetersiz oluşu, yürürlük süresinin ötelenmiş oluşu ve sorunlu iş sağlığı ve güvenliği alanlarının yönetmeliklere bırakılmış olması, TÜRK-İŞ’in karşı çıkıp çekince koyduğu hükümler olarak sıralanmaktadır. TÜRK-İŞ, sosyal tarafların taleplerinin büyük ölçüde kabul edilmediği 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda metninin hâlâ müzakereye ihtiyaç duyulan maddeleri olduğunu ifade etmiştir. TÜRK-İŞ’in 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na eleştirel yaklaşımı bazı maddeler itibariyle şöyledir:

Kanunun, “Kapsam ve istisnalar” başlıklı 2. maddesinin (ç) fıkrasında; çalışan istihdam etmeksizin kendi nam ve hesabına mal ve hizmet üretimi yapanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Oysa 5510 sayılı kanun, kendi adına bağımsız çalışanları da iş kazası ve meslek hastalıkları kapsamına almakta ve bunlar için prim ödeme zorunluluğu getirmektedir. Ayrıca işyeri tehlike derecesine göre de tasnif yapmaktadır. Kendilerinden prim kesilen, kendi adına bağımsız çalışanların da İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına alınmaması önemli bir eksikliklerdir.

Kanunun, “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinin (g) fıkrasında yapılan “iş kazası” tanımı, 5510 sayılı kanununun 13. maddesinde yer alan iş kazası tanımı ile örtüşmemektedir. Uygulamada boşluk yaratılmaması ve doğabilecek uyuşmazlıklara meydan verilmemesi için, iş kazası tanımınının 5510 sayılı yasadaki tanıma paralel olması gerekir iken, bu yapılmamış, dolayısıyla kısıtlayıcı bir tanım kabul edilmiştir. Tanıma “ruhen” kelimesi eklenerek TÜRK-İŞ talebinin bir bölümü karşılanmıştır.

Kanunun, “Tanımlar” başlıklı 3. maddesine eklenen (ş) fıkrasıyla, “işyeri hemşiresi”nin tanımlar arasında yer alması sağlanmıştır.

Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 6. maddesi 1’nci fıkrası (a) bendine göre, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenin, “bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması” hükmü getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alması büyük işletmelerden çok küçük ve orta boy işletmeler için önemli ve gereklidir. Büyük işletmeler için işyerinde iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin kurulması ve alanlarında uzman işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hemşiresi çalıştırılması hayati bir önem taşımaktadır. TÜRK-İŞ, Üçlü Danışma Kurulu toplantılarından başlayarak, iş sağlığı hizmetlerinin piyasanın insafına bırakılması tehlikesine işaret ederek, bu hükme çekince koyduğunu belirtmiştir. Hem Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerine (OSGB) hem de işverene sorumlu olan iş güvenliği uzmanlarının koruyucu önlemlerin alınmasında, çalışanlara faydalı olma hususlarında ve işveren üzerinde etkili olmaları hususunda ciddi bir endişe söz konusu olmuştur.

Kanunun, “İş Sağlığı ve güvenliği hizmetleri” başlıklı 6. maddesinin 2. fıkrasına göre; “4/1/2012 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşları; İSG hizmetlerini, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan alabileceği gibi 4734 sayılı kanun hükümleri çerçevesinde de alabilir,” hükmü yer almaktadır. 6331 sayılı kanunun 6. maddesinde, kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesi yerine, Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan, ya da Kamu İhale Kanunu uyarınca piyasada bu hizmeti üreten özel kuruluşlardan satın almalarına olanak sağlanmıştır. TÜRK-İŞ bu düzenlemeye karşı çıkarak, ısrarla kamu kurum ve kuruluşlarının iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kendilerinin üretmesini istemiştir. Ancak TÜRK-İŞ’in bu önerisi kabul görmemiştir.

Kanunun, “İş Sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi” başlıklı 7. maddesi 1. fıkrasının (a) bendinde, “Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunanlarda, 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,” hükmü yer almaktadır. Bu maddenin (b) bendinde ise, “Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarmak suretiyle, SGK tarafından finanse edilir,” hükmüne yer vermektedir. TÜRK-İŞ, Üçlü Danışma Kurulu toplantılarında (a) bendinde yer alan hükmü desteklemiş, ancak TBMM Komisyonunda eklenen (b) bendine karşı çıkmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerin

amacı, iş kazasına uğramış ya da meslek hastalığına yakalanmış sigortalılara yapılacak sağlık ve ödeme yardımlarını karşılamaktır. SGK'nın finansman bakımından içinde bulunduğu sorunlar dikkate alınarak işyerlerinin desteklenmesine ilişkin kaynağın Hazine tarafından karşılanması gerekmektedir. TÜRK-İŞ'in bu önerisi kabul görmemiştir.

Kanunun, "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları" başlıklı 8. maddesinin 1. fıkrasında bu kişilerin görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde yürütecekleri hükme bağlanmıştır. Ancak OSGB'lerden bir tür "kiralanan" ve işverene de bağlı olarak çalışan bu kişilerin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yapmaları zor görünmektedir. TÜRK-İŞ, bu kişilerin görevlerini mesleki bağımsızlık içinde yapmaları için, ücretlerini bir "fon"dan almaları gerektiğini savunmuş, ancak bu görüş kabul görmemiştir.

Kanunun, 8. maddesinin 2. fıkrasında, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı güvenliğiyle ilgili tedbirlerin alınmasında hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde, bu hususu Bakanlığa bildirmeleri hükmü getirilmiştir. İstihdam güvencesi bulunmayan ve ücretlerini-maaşlarını işverenden alan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının bu hükmü yerine getirebilmesi zor görünmektedir.

Kanunun, "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 12. maddesinin 2. fıkrasına göre, "İşveren veya işveren vekili, çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli iş sağlığı ve güvenliği tedbiri alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır" hükmü getirilmiştir. Bu hükme TÜRK-İŞ olumlu yaklaşmıştır. "Çalışmaktan kaçınma hakkı" başlıklı 12. maddesinin 2. fıkrasının sonunda yer alan "kaçınabilir" ibaresinin "kaçınır" şeklinde değiştirilmesi talebi kabul görmemiştir.

Kanunun "Çalışanların bilgilendirilmesi" başlıklı 16. maddesinin 2. fıkrası (a) bendinde, "İşveren, ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ve bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir," hükmü getirilmiştir. Bilgilendirmenin aciliyeti hususundaki "derhal" kelimesinin maddeye eklenmesi yönündeki TÜRK-İŞ talebi kabul görmüştür.

Kanunun, "Çalışan temsilcisi" başlıklı 20. maddesinin 1. fıkrasında, "İşveren, 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, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir," hükmüne yer verilmektedir. TÜRK-İŞ bu maddenin, "İşveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda çalışmalarla

katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma gibi hususlarda çalışanları temsil etmeye yetkili bir veya daha fazla çalışanı, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olarak seçim veya atama yoluyla görevlendirir,” şeklinde değiştirilmesini talep etmiş, ancak bu talep kabul görmemiştir.

Kanunun, “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” başlıklı 21. maddesinin 1. fıkrasında, “Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur” hükmüne yer vermektedir. Aynı maddenin, aynı fıkrasının (ç) bendinde, Konsey’in “İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kurullarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, TOBB, TESK, TTB, TMMOB ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği’nden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesinden” oluştuğu hükmüne yer verilmiştir. TÜRK-İŞ bu hükme şu görüşle karşı çıkmıştır: “Nasıl ki, 4857 sayılı İş Kanunu’nun Asgari Ücret tespitini düzenleyen maddesi “en çok üyeye bünyesinde barındıran işçi konfederasyonuna” temsil hakkı tanınmakta ise, nasıl ki, ILO’nun 144 sayılı sözleşmesi doğrultusunda hazırlanmış bulunan 2824 ve 2822 sayılı kanunlarda, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi en çok üyeye sahip işçi sendikasına tanınmış ise, nasıl ki toplu sözleşme yapma yetkisi bulunmayan sendikaya o işyerinde üyeleri bulunsa bile sendika temsilcisi tayin etme hakkı tanınmamış ise, nasıl ki işyerinde yetki alamamış ya da toplu iş sözleşmesi yapamamış sendika üyelerinden işverence sendika aidatı kesilme zorunluluğu bulunmamakta ise, ulusal iş sağlığı ve güvenliği konseyinde temsil hakkının en çok üyeye sahip işçi konfederasyonuna tanınması gerekmektedir. Her ne kadar aksi görüşte olanlar demokrasinin çokluk ilkesini gerekçe göstermekte iseler de bunun demokratik temsili önlediği iddia edilemez. Çünkü en ziyade temsil ilkesinin var oluş sebebi, diğer kuruluşların temsiline engel olmak değil, tam tersi işçi-işveren-devlet dengesinde tarafların çelişki yaratılmadan güçlü bir şekilde temsilini sağlamaktır. Maddenin bu doğrultuda düzenlenmesi, Türkiye’nin de onayladığı uluslararası sözleşmelerin gereği olarak görülmektedir.”

Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu” başlıklı 23. maddesinin 2. fıkrasına göre, “Birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonun yönetim tarafından sağlanacak olması” TÜRK-İŞ tarafından olumlu bir gelişme olarak görülmekle birlikte, yeterli değildir. Anılan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin biçimde verilebilmesi için işyeri ortak sağlık birimlerinin kurulmasının zorunlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Kanunun, “İdari para cezaları ve uygulanması” başlıklı 26. maddesinin ilgili fıkralarında, iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine uymayan işyerleri için çeşitli miktarlarda idari para cezası getirilmektedir. TÜRK-İŞ, Kanun hükümlerinin uygulanmasının cezalandırma mantığıyla değil, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma

kültürüyle mümkün olacağına ilişkin görüş bildirmiş; ancak, bu kültürün henüz oluşmadığı gerçeğinden hareketle, kanunun “İdari para cezaları” başlıklı maddesinde düzenlenen (her bir yükümlülük için 2 bin lira, işyeri hekimi, iş sağlığı ve güvenliği uzmanı görevlendirmedeği her kişi için 5 bin lira) cezaları yeterli görmediğini ifade etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği gibi hayati önem taşıyan konuda, öngörülen yaptırımların işyeri veya işletmenin büyüklüklerine göre daha caydırıcı ve işveren önlem almasını zorunlu kılacak ölçüde olması gerektiği hususu TÜRK-İŞ’in üzerinde durduğu bir husus olmuştur.

Kanunun, “İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler” başlığı altındaki 30. madde ve ilgili fıkralarda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çeşitli konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu konular: İş ekipmanı; çalışma ortam ve şartları; işin özelliğine göre gece çalışmaları; gebe ve emziren kadınların çalışma şartları; hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı; işyeri hekim ve güvenlik uzmanların nitelikleri; asgari çalışma süreleri; iş sağlığı hizmeti sunacak kişi ve kurumların görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirmeleri; işyeri hekimlerinin ve güvenlik uzmanlarının eğitimleri, belgelendirmeleri, hangi sınıf belge alacakları; risk değerlendirmesi vb. alanlardır. Görüldüğü gibi 30. maddeyle, meslek birlikleri, odalar ve sosyal taraflar olarak üzerinde anlaşma sağlanmasında zorluk çekilebilecek pek çok husus ileride Bakanlıkça hazırlanacak yönetmeliklere bırakılmıştır. Bu açıdan yönetmeliklerin içeriği kadar hazırlanma biçimi, süresi, hazırlık aşamasında sosyal tarafların katılımı, görüşlerinin alınması ve görüşlerin kabul edilmesi büyük bir önem kazanmaktadır.

Kanunun “Yürürlük” başlıklı 38’nci maddesine göre; kamu kurumları ile 50’den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için kanunun yayımı tarihinden iki yıl sonra, 50’den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren 1 yıl sonra, diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra, 9, 31, 33, 34, 35, 36 ve 38’inci maddeleri ile geçici 4, geçici 5, geçici 6, geçici 7 ve geçici 8’inci maddeleri yayım tarihinde, diğer maddeleri yayım tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girmektedir. TÜRK-İŞ, ülkemizde ölüme, sakatlanmaya neden olan iş kazalarının sıklıkla meydana geldiği hususunun dikkate alınarak, çalışanların sağlığını doğrudan ilgilendiren söz konusu maddelerin, kanunun yayınlandığı tarihten itibaren makul bir sürede yürürlüğe girmesini savunmuş, ancak bu talep kabul edilmemiştir. TÜRK-İŞ, bu makul sürenin; çok tehlikeli işlerde 6 ay, tehlikeli ve az tehlikeli işlerde 1 yıl olması gerektiğini savunmuştur.

## **5.Torba Yasalarda İş Sağlığı ve İş Güvenliği**

10.9.2014 tarihinde kabul edilen İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde

Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair 6552 Sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında şu değişiklikler yapılmıştır:

- Kanunun 16. maddesi ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesinin birinci fıkrasının a bendinde değişiklik yapılarak, "işyeri hekimi ve" ibaresinden sonra "on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde" ibaresi eklenmiş, "diğer sağlık personeli" çalıştırması zorunlu işyerleri olarak on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri kapsama alınmıştır. Böylece on kişiden az çalışanı olan tüm işyerlerinde diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu kaldırılmış, diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu on çalışandan fazla olan çok tehlikeli işlerle sınırlandırılmıştır.

Tam süreli işyeri hekimi çalıştıran işyerleri için diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Tam süreli işyeri hekimi çalıştıran çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de diğer sağlık personeli çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte kısmi süreli olarak işyeri hekimi çalıştıran on kişiden fazla çalışanı olan çok tehlikeli işyerleri diğer sağlık personeli çalıştırmak zorundadır.

- Kanunun 16. maddesiyle 6331 sayılı kanunun 6. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine, "Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler." cümlesi eklenerek, 10 kişiden az çalışanı olan az tehlikeli işler için işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu bazı koşullarla kaldırılmıştır.

Tehlikeli ve çok tehlikeli işyerleri ile 10'dan fazla çalışanı olan az tehlikeli işler için işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu devam etmekte olup, 10 kişiden az çalışanı olan az tehlikeli işler için yukarıda sıralanan koşullarla işverenin işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırma zorunluluğu kaldırılmıştır.

- Kanunun 17. maddesiyle 6331 sayılı kanunun 15. maddesinin ikinci fıkrasında geçen "işyerlerinde" ibaresi "işlerde" biçiminde değiştirilmiştir.

Böylece, NACE sınıflamasına göre çok tehlikeli sınıfta yer alan bir işyerinin az tehlikeli ya da tehlikeli sınıfına giren bölümlerinde çalışanlar için de işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı dikkate alınarak çalışanların sağlık raporu almaları gerekirken, yeni düzenleme, işyeri kavramı yerine iş kavramını benimseyerek,

çok tehlikeli bir işyerinin az tehlikeli bölümünde alınması gereken işe uygun sağlık raporu az tehlikeli sınıf için alınmış olacaktır.

- Kanunun 17. maddesiyle 6331 sayılı kanunun 15. maddesinde yapılan değişiklikle, “Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 10’dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de alınabilir” hükmü getirilmiştir.

Bu düzenleme ilke olarak sağlık raporlarının işyeri hekiminden alınması hükmünü getirmekle birlikte, 10’dan az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri için kamu hastaneleri ile aile hekimlerinden de sağlık raporu alınabileceğini hükme bağlamıştır.

Kanun diğer bazı maddelerinde Soma ve Ermenek’te meydana gelen iş kazalarında hayatlarını kaybeden çalışanların hak sahiplerine bağlanacak aylıklar ve yapılacak ödemelerle ilgili hükümler bulunmaktadır.

04.04.2015 tarihinde kabul edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 6645 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği alanında şu değişiklikler yapılmıştır:

- Kanunun 1. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 8. maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve aynı maddenin beşinci fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

“(2) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanınca, Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılamaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının

iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.”

“Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağıının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.”

- Kanunun 2. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen “mülki idare amiri tarafından” ibaresinden sonra gelmek üzere “kolluk kuvvetleri marifetiyle” ibaresi ve anılan maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir:

“(7) Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

(8) İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.”

- Kanunun 3. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki madde eklenmiştir:

“Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama

MADDE 25/A – Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu'nun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.”

- Kanunun 4. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinin birinci fıkrasının (ğ) ve (I) bentleri ile ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve birinci fıkraya aşağıdaki bentler ile fıkralar eklenmiştir:

“ğ) 17 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,”

“I) 25 inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getir-

meyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,”

“o) Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,

“ö) Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriş çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,”

“(2) Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.”

“(3) Bu maddede belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

(4) İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.

(5) Çalışan sayısıyla çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra hükümleri uygulanmaz.

(6) 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere bu Kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülmür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.”

- Kanunun 5. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi aşağıdaki biçimiyle değiştirilmiş ve ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkra eklenmiştir.

“g) İşyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verilinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.”

“(3) Maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Bakanlıkça bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu teknik özellikler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirlenir.”

- Kanunun 6. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun geçici 4. maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki biçimiyle değiştirilmiş ve aynı maddeye aşağıdaki fıkra eklenmiştir:

“(1) Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2018 tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş gü-

venliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 1/1/2017 tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.”

“(3) İkinci fıkraya göre iş güvenliği uzmanlığı belge yükseltme sınavlarında başarılı olup belge almaya hak kazananların hakları saklıdır.”

- Kanunun 7. maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na aşağıdaki geçici madde eklenmiştir:

“GEÇİCİ MADDE 9 – (1) Bu Kanunun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.”

- Kanunun 25. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na aşağıdaki ek madde eklenmiştir:

“EK MADDE 4 – 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çok tehlikeli sınıfta yer alıp ondan fazla çalışanı bulunan ve üç yıl içinde ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmeyen işyerlerinde çalışanların işsizlik sigortası işveren payı teşvik olarak bir sonraki takvim yılından geçerli olmak üzere ve üç yıl süreyle %1 olarak alınır. Ölümlü veya sürekli iş göremezlikle sonuçlanan iş kazası meydana gelmesi hâlinde takip eden aydan itibaren bu teşvik uygulamasına son verilir. İşverenler bu fıkrada öngörülen şartları tekrar sağlamaları ve talepleri hâlinde bu teşvikten yeniden yararlanır. Türkiye genelinde birden fazla tescilli çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri bulunan işverenin 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalıştırılan toplam çalışan sayısı esas alınır.

Bu maddeye göre teşvikten yararlanan işverenlerden birinci fıkrada belirtilen iş kazalarını bildirmeyenler, iş kazasının meydana geldiği tarihten itibaren yararlandıkları primleri yasal faizi ile birlikte geri öderler ve bu teşvikten beş yıl süre ile yasaklanırlar. Haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması hâlinde, şirket ortaklarının tamamı hakkında; sermaye şirketi olması hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları hâlinde bu şahıs şirketi hakkında da, sermaye şirketinde ortak olmaları hâlinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.”

- Kanununun 31. maddesiyle 4708 sayılı Yapı Denetimi Hakkında Kanun'un 2. maddesinin dördüncü fıkrasının (f) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“f) İşyerinde, çalışmaların, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına göre düzenlenmesi gereken sağlık güvenlik planına uygun olarak yapıldığını kontrol etmek ve gerekli tedbirlerin alınması için yapı müteahhidini yazılı olarak uyararak, uyarıya uyulmadığı takdirde durumu ilgili Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bildirmek.”

## **6. Son Dönemde İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatında Yapılan Değişiklikler**

### **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

3 Şubat 2024 tarih ve 32449 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7495 sayılı Kanunla, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun, ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) tarafından yapılacak teftiş işlemlerine dair bazı hususları düzenleyen 24’üncü maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırılmış, yerine daha kapsamlı olacak şekilde 24/A maddesi getirilmiştir. Bu şekliyle; işyeri denetimleri eskiden olduğu gibi İş Kanunu’ndaki ilgili maddeler çerçevesinde ÇSGB iş müfettişleri tarafından sürdürülürken, 6331 sayılı Kanun kapsamındaki eğitim kurumları, OSGB’ler (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi), iş ekipmanları muayene kuruluşları, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarında yapılacak denetimlerin İSGGM (İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü) personelleri tarafından yapacağı netleştirilmiştir. Böylelikle, *“denetimlerin sadece Bakanlığa bağlı iş müfettişlerince yapılabileceği, İSGGM personelinin OSGB’leri denetleme yetkisine sahip olmadığı”* yönünde yapılan itirazların önüne geçilmiştir. Ayrıca İSGGM personelinin, denetim sırasında gerekmesi halinde iş müfettişlerinde olduğu gibi, kolluk kuvvetlerinden destek isteyebileceği belirtilmiştir.

### **6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise; iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu, 28 Aralık 2023 tarihli ve 32413 Sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan 7491 Sayılı Kanun gereğince 31.12.2024 tarihine ertelenmişti. Elliden az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerine ilişkin iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu 01.01.2025 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş oldu. Buna göre; Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri çalışan sayısına bakılmaksızın İSG hizmeti (İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı hizmeti) almak zorundadır. Az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerleri, çalışan sayısı 50 kişiyi geçer ise İSG hizmeti (İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı hizmeti) almak zorundadır. Az tehlikeli sınıfta yer alan ve elliden az çalışanı olan iş yerleri de 1.1.2025 tarihinden itibaren

İSG hizmeti (İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı hizmeti) alma zorunluluğu başlamıştır. Bu kapsamda elliden az çalışanı bulunan; hukuk bürosu, SMMM ve YMM bürosu, terzi, dükkânı, manav, market vb. işyerlerinin tamamının İSG hizmeti almaları gerekecektir. Sonuç itibariyle; 1.1.2025 tarihinden itibaren işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına bakılmaksızın; tüm işyerlerinde (kamu kurumları veya çalışan sayısı fark etmeksizin özel sektör işyerleri) iş güvenliği uzmanı ile işyeri hekimi görevlendirme zorunluluğu başlamış oldu.

### **İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

4 Şubat 2024 tarih ve 32450 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelikle; işyerlerinde bulunan iş ekipmanlarının (elektrik panoları, topraklama, yangından korunma, yıldırımdan korunma tesisatları, kaldırma ve iletme ekipmanları vb.) periyodik kontrollerini gerçekleştiren kişi ile işveren arasında kontrolden en az bir gün önce İSG-KATİP (İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve Analiz Programı) sistemi üzerinden sözleşme yapılması zorunlu hale getirilmiştir. OSGB ve OSGB’de çalışan kişilerin periyodik kontrol hizmeti veremeyeceği belirtilmiştir. Ayrıca doğal afet durumlarında, periyodik muayene hizmeti veren kuruluşların bazı yükümlülüklerinde esnekliğe gidilebileceği ifade edilmiştir.

### **İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

4 Şubat 2024 tarih ve 32450 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmeliklerle; her iki yönetmelikte de bazı ortak maddelerde değişikliğe gidilmiştir. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personellerini sertifikalandırmak üzere eğitim veren kurumların denetlenmesi hususunda, İSGGM personelinin yetkili olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca doğal afet durumlarında, eğitim vermek üzere yetkilendirilen kurum ve kuruluşların bazı yükümlülüklerinde esnekliğe gidilebileceği ifade edilmiş, binaları yıkılan veya hasar alan kuruluşların zayıf olan evraklarının, yapılan denetimlerde aranmayacağı belirtilmiştir.

### **İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizleri Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

4 Şubat 2024 tarih ve 32450 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelikle; doğal afet durumlarında, iş hijyeni ölçüm, test ve analizlerini yapmak üzere Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kurum ve kuruluşların bazı yükümlülüklerinde esnekliğe gidilebileceği ifade edilmiş, binaları yıkılan veya hasar alan

kuruluşların zayı olan evraklarının, yapılan denetimlerde aranmayacağı belirtilmiştir.

## **İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

4 Şubat 2024 tarih ve 32450 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelikle; bulunduğu ildeki işyerlerine işyeri hekimliği, diğer sağlık personeli ve sağlık taraması gibi İSG hizmetlerini vermek amacıyla Sağlık Bakanlığı bağlı olarak kurulan ve ÇSBG tarafından yetkilendirilen TSMB’lerin (Toplum Sağlığı Merkezi Birimi) adı, ÇASMER (Çalışan Sağlığı Merkezi) olarak değiştirilmiştir (Daha önce yapılan değişiklik Yönetmeliğe işlenmiştir). OSGB’lerde tam zamanlı olarak çalışanların başka bir OSGB’de veya işyerinde çalışmaları tümüyle yasaklanmıştır. OSGB’lerin kontrol ve denetimlerinin İSGGM çalışanları tarafından yerinde ve dijital altyapı üzerinden yapılacağı belirtilmiş ayrıca bu denetimler esnasında ihmali görülen iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, ilgili yönetmeliklerinde belirtilen idari yaptırımların uygulanacağı vurgulanmıştır. Ayrıca doğal afet durumlarında, Yönetmelik kapsamında yetkilendirilen kurum ve kuruluşların (OSGB ve ÇASMER) bazı yükümlülüklerinde esnekliğe gidilebileceği ifade edilmiş, binaları yıkılan veya hasar alan kuruluşların zayı olan evraklarının, yapılan denetimlerde aranmayacağı belirtilmiştir.

## **İşyerlerinde İşveren veya İşveren Vekili Tarafından Yürütülecek İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik**

50’den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin bir bölümü bu Yönetmelik çerçevesinde işveren veya işveren vekili tarafından verilebilmektedir. Bu durumda, işveren veya işveren vekilinin Yönetmelik’te tarif edilen eğitimi alması gerekmektedir. 4 Şubat 2024 tarih ve 32450 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yönetmelikle; bahsi geçen bu eğitimi verebilecek kuruluşların tarifinde bazı sadeleştirmeler yapılarak, eğitimin üniversiteler, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ile işçi ve işveren kuruluşları tarafından Bakanlık’la protokol yapmak suretiyle verilebileceği vurgulanmıştır.

## **7. Sonuç ve Değerlendirme**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve yukarıda ele alınan torba yasalar değerlendirildiğinde özetle şu belirlemeleri yapmak mümkündür:

- İşçi kesiminin talepleri yönünde, ILO’nun 1988 tarihli 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ile ILO’nun 1995 tarihli 176 sayılı Madenlerde

Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'nin ülkemiz tarafından onaylanması olumludur. Ancak bu sözleşmelerin ruhuna uygun bir şekilde mevzuata aktarılması ve uygulanması gerekmektedir.

- Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimlerinin işin durdurulma sebebi sayılması, işin durdurulmasına rağmen çalışma yaptıran işveren veya vekiline hapis cezası getirilmesi, ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde işverenin 2 yıl süreyle kamu ihalelerinden men edilmesi, Kanunda belirtilen yetkilerini kullanmayan yapı denetim kuruluşlarına uygulanacak cezai yaptırımların düzenlenmesi, 6645 sayılı kanunun yayını izleyen üç yılda on ve daha fazla işçi çalıştıran çok tehlikeli işyerlerinde ölüm ve sürekli iş göremezlik sonuçları yaratacak türden iş kazaları meydana gelmemesi durumunda, işverenden alınan işsizlik sigortası priminin %2 yerine %1'e düşürülmesi vb. düzenlemeler torba yasalarının getirdiği olumlu değişikliklerdir.

- Yapılan değişikliklerle diğer sağlık personelinin "on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde" zorunlu tutulması, bu kapsamın dışında kalan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin etkin olamamasını getirebilecek, çalışanların sağlığının korunmasını zayıflatacaktır.

- Yapılan değişikliklerle az tehlikeli sınıfta yer alan 10'dan az çalışan çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmama, gerekli koşulu sağladığında bu görevlerin işverene verilmesi hususu, işverenin maliyetinin düşürülmesi anlamına gelmektedir.

- İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları için getirilen kısmi iş güvencesi, bir ilk adım olarak önemli olmakla birlikte tam anlamıyla bir iş güvencesi sağlamamaktadır. Bu nedenle işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları için getirilen bildirim yükümlülüğünün hayata geçmesindeki sıkıntılar sürmektedir.

- Uluslararası bir sınıflama yöntemi olan NACE sınıflamasına göre tüm faaliyet alanları ÇSGB tarafından yaklaşık 100 başlık altında toplanmış, bu faaliyetlerin yaklaşık yarısı az tehlikeli işler olarak sıralanmıştır. Komisyon toplantılarındaki işveren taleplerine göre az tehlikeli işler artma eğilimi gösterebilecektir. Dolayısıyla az tehlikeli işler yaygınlaşarak geniş sayılabilecek bir alanı kapsayabilmektedir.

- 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan küçük işyerlerinde ça-

İşanların sağlık raporlarını kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimlerinden almaları yükümlülüğü, bu çalışanların işyeri hekiminden yararlanmamaları, dolayısıyla sağlık hakkının tam anlamıyla kullanılamama hususunu gündeme getirmektedir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu toplu olarak değerlendirildiğinde; AB'nin Çerçeve Direktifi (89 / 391 /EEC), ILO'nun İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ve İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı sözleşmeleriyle, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ile Anayasa'nın 18, 48, 49, 56 ve 60. maddelerinin anlayışını, ruhunu veya içeriğini bütüncül biçimde taşıyan çağdaş bir iş sağlığı ve güvenliği kanunu metninden söz edilememektedir.

Torba yasalarla kabul edilen kimi olumlu maddeler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatındaki sorunları ortadan kaldırmaya yetmemektedir. İş sağlığı ve güvenliği alanında sistemin güçlendirilmesi ve zayıf noktaların en aza indirilmesi, ILO'nun 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi'nin ruhuna uygun biçimde uygulanması, kurum ve kuruluşların iletişim, eşgüdüm, politikalar planlama ve organizasyon konularında birlikte çalışma, birlikte proje üretme kültürü, başta Konye çalışmaları, eylem planları olmak üzere pek çok zeminde, alanda ortak katkı sağlama hususlarında alınacak ciddi mesafelere bağlı olduğu açıktır. Aksi takdirde, günde yaklaşık 5 işçinin iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla hayatını kaybettiği bir ortamda, bugünden yarına iş kazalarının azaltılamayacağı, dolayısıyla ölümlerin süreceği söylenebilmektedir.

Sonuç olarak; 30.06.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak kademeli olarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun eksikleri olsa da mevzuatın tek çatı altında toplanması, işverenlere ve çalışanlara yeni yükümlülükler ve haklar öngörmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltacağı umudunu doğurmuştu. Ancak kademeli olarak uygulanan Kanunun;

- Uygulama tarihinin sürekli ötelenmesi,
- Kanunun öngördüğu yönetmeliklerin çalışma hayatının şartlarına uygun olarak düzenlenip zamanında hayata geçirilmemesi,
- Avrupa Birliği'nin çerçeve direktiflerinin ülke şartları dikkate alınmadan mevzuata aktarılması,
- İşverenlerin mali yük getireceği gerekçesi ile yükümlülüklerini gerektiği gibi yerine getirmelerinden kaçınmaları,
- İş güvenliği uzmanları ile iş yeri hekimlerinin işverenin personeli olmaları

nedeniyle iş güvencesi sorunu yaşamaları ve görevlerini bağımsız olarak yerine getirememeleri,

- İş müfettişlerinin yetersizliği yanında, mali ve idari bakımdan özerk yapıya sahip kurum çatısı altında çalışmamaları nedeniyle görevlerini yaparken baskı altında kalmaları,

Kanundan beklenen amaçlara ulaşmayı engellemiştir.

Nitekim:

13 Mayıs 2014 günü Soma'da meydana gelen maden iş cinayetinde 301 işçi hayatını kaybetmiş, 162 işçi yaralanmıştır. 28.10.2014 tarihinde Karaman ili Ermenek ilçesinde meydana gelen maden iş cinayetinde 18 işçi, 07.10.2014 tarihinde İstanbul Mecidiyeköy rezidans inşaatı işyerinde meydana gelen iş cinayetinde 11 işçi, Kasım 2014 tarihinde Isparta Yalvaç ilçesinde meydana gelen trafik iş cinayetinde 17 işçiyle birlikte 2014 yılında 1604 işçi hayatını kaybetmiştir. SGK verilerine göre 2024 yılında iş kazaları nedeniyle hayatını kaybeden işçi sayısının 1908 olduğu düşünülürse, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle ölümlerin artarak sürdüğü söylenebilmektedir.

Sosyal Sigortalar Kurumu'nun sağlık tesislerinin sağlık bakanlığına devredilmesi ile birlikte Kuruma ait meslek hastalıkları hastanelerinin kapatılması, meslek hastalıklarının tespitini de zorlaştırmıştır. Nitekim artan işçi sayısına rağmen son yıllarda Sosyal Güvenlik Kurumu'na intikal eden meslek hastalıkları verileri gerçeği yansıtmamaktadır.

Meslek hastalıkları alanında yapılan araştırmalar ve uygulamalar;

- Risklerin önceden belirlenip bu risklerin önlenmesi için gerekli önlemler alınmasının,
- Uygun yeterlik ve kalitede koruyucu malzemelerin sağlanmasının,
- Çalışanların belirlenen riskler ve alınan önlemler hakkında tereddütte yer kalmayacak yeterlikte bilgilendirilmelerinin,
- Çalışanların kullanmaları gereken koruyucu malzemeleri özenle kullanmalarının sağlanması, işverenlerin etkin olarak gözetim ve denetim görevlerini yerine getirmelerinin,

gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu Kanun gereği çıkarılan yönetmeliklerin etkin olarak uygulanması için:

- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin olarak yürütülmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi, işveren konfederasyonları, Türk Tabipler Birliği, Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu ile diğer oda ve meslek kuruluşları arasından seçilecek birer temsilciden oluşan Yönetim Kurulu tarafından yönetilecek mali ve idari açıdan özerk yapısı olan kurumun kurulması,
- İş müfettişlerinin, iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin bu kurum tarafından istihdam edilerek sınıflarına göre işletmelerde görevlendirilmeleri,
- İşletmelerde görevlendirilecek iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimlerinin ücretlerini oluşturulacak özel kuruma vermeleri,
- İş güvenliği ile ilgili olarak uygulanmakta olan yönetmeliklerin gözden geçirilerek, ülkemizin sosyal ve çalışma hayatının şartları ile işletmelerde kullanılan her bir üretim tekniklerine göre yeniden düzenlenmesi,
- Gelişen ve değişen üretim teknikleri takip edilerek yönetmeliklerde gerekli olan değişikliklerin güncel olarak yapılması,
- Çalışanları muayene ve tedavi eden Sosyal Güvenlik Kurumu ile anlaşmalı tüm sağlık tesislerindeki hekimlerin meslek hastalıkları konusunda genel bilgiye sahip olmalarının zorunlu olması,
- Ülkemizde çalışan nüfus yoğunluğu dikkate alınarak yeterli sayıda tam donanımlı meslek hastalıkları hastaneleri faaliyete sokulması,
- İlkokullardan başlayarak ortaokullarda, lise ve meslek okullarında, yüksekokullar ile tüm üniversitelerde iş güvenliği konusunu içeren tahsil düzeyleri seviyesinde bilgi verecek zorunlu ders konması,

en kısada sürede hayata geçirilmelidir.

## Üçüncü Bölüm

### İŞ KAZALARI, MESLEK HASTALIKLARI VE ÖLÜMLER

#### 1. Türkiye’de İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölüm

Aşağıdaki tabloda görüleceği gibi, 2001 yılında iş kazası sayısı 72.357 iken bu sayı 2004’te 83.830’a, 2013 yılında sıçrama yaparak 191.389’a çıkmış, sonra sırasıyla 2014’te 221.366, 2015’te 241.547, 2016’da 286.068, 2017’de 359.653, 2018’de 430.985, 2019’da 422.463, 2020’de 384.262, 2021’de 511.084, 2022’de 588.823, 2023’te 681.401 ve 2024’te 733.646 olarak gerçekleşmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ölümler incelendiğinde, 2001–2004 dönemindeki ve 2008 yılındaki göreceli gerilemenin ardından 2009 yılında tekrar yükselişe geçerek 1.171, 2010 yılında 1.454, 2011 yılında ise 1.710 ölüm olarak gerçekleşmiştir. Son iki yılda 2023 ve 2024 yılında sırasıyla 1.966 ve 1908 ölüm gerçekleşmiştir.

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu işçi ölümlerinde, 2011 yılında 2008 yılına göre yüzde 97,5, 2011 yılında 2009 yılına göre yüzde 46,0, 2011 yılında 2010 yılına göre yüzde 17,6 oranında artış olmuştur. 2012 yılında 74.871 iş kazası meydana gelmiş, 395 meslek hastalığı vakası olmuş, 744 işçi ise hayatını kaybetmiştir. 2013 yılında ise bir önceki yıla göre iş kazası sayısında yüzde 155,6 oranında artış olmuş, bunun sonucunda da bir önceki yıla göre yüzde 82,8’lik bir artışla 1.360 işçi hayatını kaybetmiştir. 2013 yılında meslek hastalığı vaka sayısı ise 371 olarak saptanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu 2013 yılında her gün yaklaşık 4 işçi hayatını kaybetmiştir.2024 yılında 733.646 iş kazası gerçekleşmiş, 888 meslek hastalığı vaka sayısı saptanmış ve 1908 işçi hayatını kaybetmiştir. 2001 yılı ile 2024 yılı karşılaştırıldığında; iş kazası sayısı yaklaşık 10 kat artmış, meslek hastalığı vaka sayısı tespiti hemen hemen aynı kalmış, işçi ölümlerinde yüzde 89,3’lük bir artış gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda yıllar itibariyle iş kazaları, meslek hastalıkları ve ölümlere yer verilmektedir.

Tablo 1: İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölüm İstatistikleri

<b>2001</b>	72.357	883	1.008
<b>2002</b>	72.344	601	878
<b>2003</b>	76.668	440	811
<b>2004</b>	83.830	384	843
<b>2005</b>	73.923	519	1096
<b>2006</b>	79.027	574	1.601
<b>2007</b>	80.602	1.208	1.044

2008	72.963	539	866
2009	64.316	429	1.171
2010	62.903	533	1.454
2011	69.227	697	1.710
2012	74.871	395	744
2013	191.389	351	1.360
2014	221.366	494	1.626
2015	241.547	510	1.252
2016	286.068	597	1.405
2017	359.653	693	1.633
2018	430.985	1.047	1.541
2019	422.463	1.091	1.147
2020	384.262	908	1.231
2021	511.084	1.207	1.382
2022	588.823	954	1.517
2023	681.401	945	1.966
2024	733.646	888	1.908

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından tutulan istatistikler, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi olarak çalışan işçileri kapsamaktadır. SGK verilerinin yalnızca sigortalıları kapsadığı, 2024 yılında sigortalıların sayısının yaklaşık 25 milyon kişi olduğu, buna karşılık toplam istihdamın yaklaşık 33 milyon kişi olduğu düşünülürse, gerçekte iş kazaları ve buna bağlı olarak ölümlerin, meslek hastalıklarının çok daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Öte yandan, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından ilk defa yapılan, 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran dönemini alan "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu araştırmaya göre, her 100 çalışandan 2,9'u son bir yılda iş kazası geçirmiştir. Raporun en önemli iki noktası, iş kazası geçirenlerin % 56,6'sının on kişiden az işçi istihdam eden işyerlerinde çalışıyor olması ve iş kazası geçirenlerin % 40,4'ünün geçirmiş olduğu kaza nedeniyle işinden uzaklaşmış olmasıdır. Raporun çarpıcı noktalarından biri de, her 100 çalışandan 3,7'sinin çalıştığı işle bağlantılı olarak meslek hastalığına yakalanmasıdır.

TÜİK aynı anketi, 2013 yılı Nisan, Mayıs, Haziran döneminde 36.681 kişiye tekrar uygulamıştır. Bu araştırma sonucunda ise istihdam edilen ya da geçmişte çalışmış olanlardan % 2,1'i, son 12 ay içinde çalıştığı veya geçmişte çalıştığı işe bağlı bir rahatsızlık geçirdiğini ifade etmiştir.

Türkiye’de iş kazaları bütün işkollarında yaygın olarak görülmektedir, ancak diğer işkollarıyla karşılaştırıldığında inşaat, metal ve maden işkollarında kaza sayısı, kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı, ölüm ve yaralanma oranı çok yüksektir. Madencilik, metal ve inşaat işkollarının iş kazaları açısından adeta yarış halinde olduğu söylenebilir. 2013 yılında bu işkollarına kara ve boru hattı taşımacılığı da eklenmiştir. 2013 yılında inşaatta 521, kara ve boru hattı taşımacılığında 183, metal işkolunda 117 ve madende 36 işçi hayatını kaybetmiştir. Başka bir ifadeyle, ölümlerin yüzde 38,3’ü inşaat, yüzde 13,5’i kara ve boru hattı taşımacılığı, yüzde 8,6’sı metal, yüzde 2,7’si maden işkollarında gerçekleşmiştir.

Meslek hastalığı, “Sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre, tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ve ruhi arıza halleri” olarak tanımlanmaktadır. Kısaca, meslek hastalıkları, çalışanların uygun olmayan iş sağlığı ve güvenliği koşullarında çalışmalarını ile ortaya çıkan hastalıklardır. Türkiye iş kazalarında dünyanın en önde gelen ülkelerinden biri iken, meslek hastalıklarında ise sonlarda gelmektedir. SGK verilerine göre meslek hastalığı vaka sayısı çok düşüktür. 2001 yılında 883 meslek hastalığı vaka sayısı, 2007 yılında 1.208, 2008 yılında 539, 2009 yılında 429, 2010 yılında 533, 2011 yılında 697, 2012 yılında 395 ve 2013 yılında 371 meslek hastalığı vakası, 2024 yılında 888 meslek hastalığı vakası tespit edilmiştir. Bu sayılar ülkemiz için oldukça düşük sayılardır. Meslek hastalıkları vaka sayılarının düşük çıkmasının nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır. Ülkemizdeki toplam çalışan sayısı, toplam işkolu sayısı, gürültü, kimyasallar, toz ve deri hastalıkları vb. sağlık riskleri dikkate alındığında meslek hastalıkları vaka sayısının çok düşük olduğu söylenebilmektedir. Başka bir ifadeyle, meslek hastalıklarının varlığı, yaygınlığı gibi konularda Türkiye’de yeterli veriler bulunmamaktadır.

Oysa gelişmiş ülkelerde, örneğin Almanya’da her yıl 40.000, ABD’de 400.000 dolayında meslek hastalığı olgusunun rapor edildiği bilinmektedir. Çalışan sayısına göre yılda her bin işçi için 4-12 yeni meslek hastalığı vakası beklendiği dikkate alınır ve 2024 yılında sadece 25 milyon SGK’lı çalışan üzerinden bir hesaplama yapılacak olunursa, Türkiye’de 100.000 - 300.000 aralığında meslek hastalığı vakası olması gerekmektedir. Türkiye’de meslek hastalıklarında en büyük sorun, var olan meslek hastalıklarının ortaya çıkarılmaması, istatistiklerin düzenli olarak tutulmaması ve meslek hastalıklarının tedavilerinin yapılamamasıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun, 2018 yılı için dünya genelinde yaptığı tahminlere göre, iş kazası sonucu yaşanan ölümlerin 6,3 katı işle ilgili hastalıklar sonucunda yaşanmaktadır. Bu oranı 2024 yılındaki SGK verisiyle kıyaslarsak, ülkemizde yılda 12.000’in üzerinde meslek hastalığı veya işe bağlı hastalık sonucu ölüm yaşanmakta olduğunu hesaplayabiliriz.

ILO Güvenlik Kültürü Raporu'nda da görüldüğü gibi, iş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek mümkündür. Korunma, meslek hastalıklarında en iyi yöntemdir. Bunun için koruyucu sağlık hizmetlerini yaygınlaştırmak gerekmektedir. Meslek hastalıklarının tespit, teşhis ve tedavisinde, koruyucu sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasında önemli kurumlarından biri de meslek hastalıkları hastaneleridir. Meslek hastalıkları olgu sayısının yüzde 80'inden fazlası İstanbul, Ankara ve Zonguldak'ta görülmektedir. Oysa işyerlerinin ve işçilerin ancak yüzde 40'ı yine bu 3 ilde bulunmaktadır. Bu oranlar, meslek hastalıkları hastanelerinin sayıca yetersiz ve meslek hastanelerinin işlevini yerine getirmekten uzak olduğunu gösterirken, İstanbul, Ankara ve Zonguldak'taki meslek hastalıkları hastaneleri 19.01. 2005 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 5283 sayılı yasa ile Sağlık Bakanlığına devredildi. Oysa üç ildeki meslek hastalıkları hastanelere ilaveten Adana, Kocaeli, Bursa, İzmir, Gaziantep gibi sanayileşmiş, işçilerin yoğun olarak çalıştıkları illere meslek hastalıkları hastaneleri açılması gerekirdi. Anılan illerde meslek hastalıkları hastanelerinin açılması kadar, bu hastanelerin ihtiyaçları karşılayacak bir biçimde yapılandırılmalarına da ihtiyaç duyulmaktadır. Meslek Hastalıkları Hastaneleri yeniden açılmalı veya kliniklerinin sayısı artırılmalı, meslek hastalıklarının tespitine yönelik çalışmalar yapılmalıdır.

Gelişkin Avrupa ülkeleri "sıfır kaza" hedefine yönelik başarılı çalışmalar yaparken, Türkiye'de bu yönde çalışmalar ve kampanyalar yapılmasına rağmen iş kazaları sonucu bir yılda yaklaşık 2.000 dolayında çalışanın hayatını kaybediyor olması, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesinden bu yana yaklaşık 13 yıl geçtiği halde iş kazası sıklığında dikkate değer bir azalmanın sağlanamamış olması, meslek hastalığı vakalarının tespit edilememesi üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir husustur.

### **İstanbul İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi Raporlarında İş Kazaları**

2011 yılından günümüze farklı sektörlerden, işkollarından, mesleklerden işçilerin bir ağ örgütlenmesi olan İstanbul İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisi (İSİG Meclisi), iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışmalar sürdüren, iş kazaları ve meslek hastalıkları konusunda aylık raporlar hazırlayan bir kuruluş olarak bu alandaki çeşitli verileri çalışma hayatı kamuoyuyla paylaşmaktadır.

Aşağıdaki tabloda, ölümlü iş kazalarına SGK ve İSİG Meclisi verileriyle karşılaştırılmalı olarak yer verilmektedir.

### **SGK ve İSİG Meclisi'ne Göre İş Kazaları Nedeniyle Ölümler**

Yılar itibariyle tablodan da görüleceği üzere İSİGM verilerinde ölümlü iş kazaları SGK verilerinden daha yüksek görünmektedir. Örneğin, 2014 yılında SGK veri-

lerine göre 1.626 ölümlü kaza gerçekleşirken, İSİG Meclisi verilerine göre 1.886 ölümlü kaza gerçekleşmiştir. İki veri arasındaki fark yüzde 15.99'dur. Bir başka ifadeyle, SGK verilerinde ölümlü iş kazası İSİG Meclisi'ne göre yüzde 15.99 daha düşüktür. İki kurumun verileri arasındaki fark 2019'da, 2020'de ve 2021'de çok daha yüksektir: 2019'da yüzde 51.09, 2021'de yüzde 51.85 fark olurken, 2020'deki fark yüzde 94.94 tür. Başka bir ifadeyle, İSİG Meclisi'nin 2020 de açıkladığı ölümlü kaza sayısı SGK'nın iki katını bulmaktadır. Sadece 2023 yılında SGK'nın ölümlü iş kazası İSİG Meclisi'nden yüzde 2.03 daha yüksek çıkmıştır.

İSİG Meclisi'nin 2024 yılı iş kazaları verilerine göre; toplam 1.897 işçi ölümünün ilk altı işkoluna göre dağılımı şöyle olmuştur: İnşaat (482), Tarım-Orman (326), Taşımacılık ( 234), Konaklama-Eğlence ( 123), Metal (103) ve Ticaret-Büro-Eğitim (99).İSİGM'nin 2023 yılı iş kazaları verilerine göre; toplam 1.932 işçi ölümünün ilk yedi işkoluna göre dağılımı şöyle olmuştur: İnşaat (389), Tarım-Orman (371), Taşımacılık (221) Konaklama-Eğlence (157), Ticaret-Büro- Eğitim (116), Belediye-Genel İşler (100) ve Metal (97).İSİGM'nin 2022 yılı iş kazaları verilerine göre; toplam 1.843 işçi ölümünün ilk yedi işkoluna göre dağılımı şöyle olmuştur: İnşaat (374), Tarım-Orman (359), Taşımacılık (220), Madencilik (105), Metal (101),Ticaret-Büro- Eğitim (99) ve Belediye-Genel İşler (97).

İSİG Meclisi'nin verilerine göre; 2024 yılında iş kazaları nedeniyle hayatlarını kaybeden işçilerin 36'sı sendikalı, 1.861'i sendikasızdır. 2023 yılında iş kazaları nedeniyle hayatlarını kaybeden işçilerin 54'ü sendikalı, 1878'i sendikasızdır. 2022 yılında ise, iş kazaları nedeniyle hayatlarını kaybeden işçilerin 92'si sendikalı, 1.751'i sendikasızdır.

#### SGK ve İSİG Meclisi'ne Göre İş Kazaları Nedeniyle Ölümler

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
SGK	1.626	1.252	1.405	1.636	1.542	1.149	1.245	1.429	1.528	1.972	1.908
İSGM	1.886	1.730	1.970	2.006	1.923	1.736	2.427	2.170	1.843	1.932	1.897

Kaynak: SSK İstatistik Yıllıkları ve İSİG Meclisi İstatistikleri

## 2. Avrupa Ülkelerinde İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler

Aşağıdaki tabloda Avrupa'nın 27 ülkesinde meydana gelen ölümcül iş kazalarına yer verilmektedir. Buna göre, 2000–2007 yıllarını kapsayan dönemde Finlandiya, Danimarka, İsveç, Norveç, Lüksemburg, İrlanda, Yunanistan ve Hollanda ölümcül iş kazaları bakımından Avrupa'nın en iyi durumundaki ülkeleri olarak yer alırken, Almanya, İtalya ve Türkiye en kötü tabloya sahip ülkeler olarak dikkati çekmektedir. Almanya, Fransa, İtalya, İspanya ve Türkiye'de iş kazalarının diğer ülkelere göre yüksek olmasının nedeni, bu ülkelerin nüfuslarının ve istihdam edilen çalışan sayısının fazla olmasıdır. Almanya'dan sonra nüfusu en fazla olan İngiltere'de iş kazaları sonucu ölüm sayısı görece düşüktür. Ölümlü kaza sayısında, İtalya 2007 yılında 847 ölümlü kaza başı çekmektedir. Avrupa Birliği'ne yeni katılan Estonya, Romanya, Bulgaristan ve Slovakya'da da iş kazaları ve meslek hastalıkları yüksektir.

2022 yılında meydana gelen iş kazaları sonucunda Malta ve Lüksemburg'da 7, Estonya'da 21, Norveç'te 36, Slovenya'da 38, Finlandiya'da 40, Letonya'da 58, İrlanda'da 62, Danimarka'da 65, İsveç'te 75, Belçika'da 89, Hollanda, İsviçre ve Slovakya'da 96, Litvanya'da 98 çalışan hayatını kaybetmiştir. Son yıllarda Avrupa Birliği'ne üye olan Bulgaristan, Macaristan ve Romanya'da hayatını kaybeden çalışan sayısı sırasıyla 149, 119 ve 474'tür. 2007 yılında Almanya'da 682, İtalya'da 847 çalışan hayatını kaybederken, Türkiye'de aynı yıl ölümcül iş kazaları sonucunda 1044 çalışan hayatını kaybetmiştir. Dünyada en fazla iş kazası olan ülkeler arasında Türkiye üçüncü sırada yer alırken, AB ülkeleri arasında ölümlü iş kazaları açısından ilk sırada yer almaktadır.

2022 yılında AB'de en az 4 takvim günü işe devamsızlıkla sonuçlanan 2,97 milyon ölümcül olmayan kaza ve 3.286 ölümcül kaza meydana gelmiştir. AB'de ölümcül olmayan iş kazalarının toplam sayısında 2021 ve 2022 yılları arasında yaklaşık 87.139 adet artış görülmüştür (%3,0'luk bir artışa denk geliyor). Bu durum, en azından kısmen, COVID-19 kriziyle ilişkili kısıtlamaların gevşetilmesi/kaldırılmasıyla işyerlerine dönüşe bağlanabilir. 2022 yılında AB'de bir önceki yıla kıyasla 61 adet daha az ölümcül iş kazası meydana geldi (%1,8'lik bir düşüşe denk geliyor).

2022 yılında AB'de ölümcül iş kazalarına ülkelere göre bakıldığında; önceki yıllarda olduğu gibi en çok ölümcül iş kazalarının olduğu ülkeler sırasıyla Fransa (775), İtalya (469), İspanya (411) ve Almanya (397) dir. Türkiye'de 2022 yılında SGK'ya göre 1517, İSİG Meclisi'ne göre 1843 ölümcül iş kazası olmuştur.

**Tablo 2: Avrupa'da Ölümlü İş Kazaları**

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>AB-27 Ülke</b>	<b>3.643</b>	<b>3.336</b>	<b>3.272</b>	<b>3.332</b>	<b>3.408</b>	<b>3.358</b>	<b>3.347</b>	<b>3.286</b>
Belçika	64	64	59	77	52	54	47	45
Bulgaristan	95	81	93	87	85	88	70	83
Çekya	132	106	95	123	95	108	88	88
Danimarka	28	34	28	37	39	39	43	41
Almanya	477	450	430	397	416	371	435	397
Estonya	17	26	8	12	15	10	13	15
İrlanda	49	43	41	34	41	41	34	25
Yunanistan	28	33	32	37	35	33	22	25
İspanya	344	296	317	323	347	392	376	411
Fransa	595	595	585	615	803	541	674	775
Hırvatistan	30	33	37	44	43	45	35	48
İtalya	543	481	484	523	491	776	601	469
Kıbrıs	4	5	2	9	10	16	5	9
Letonya	26	38	21	30	29	22	38	29
Litvanya	45	44	33	37	37	38	49	32
Lüksemburg	13	22	10	16	12	7	7	12
Macaristan	86	83	80	79	84	64	82	70
Malta	5	7	1	4	3	8	9	15
Hollanda	35	36	43	45	37	23	25	25
Avusturya	134	109	96	124	106	85	105	109
Polonya	304	243	270	211	184	190	220	180
Portekiz	161	138	140	103	104	131	93	141
Romanya	281	236	241	235	227	179	172	127
Slovenya	23	14	16	15	15	17	14	17
Slovakya	55	45	43	40	33	32	32	31
Finlandiya	35	35	23	25	29	24	19	27
İsveç	34	37	44	50	36	24	39	40
İzlanda	2	4	2	3	2	3	2	1
Norveç	40	45	44	37	33	41	39	31
İsviçre	53	79	37	51	56	45	35	58
Birleşik Krallık	260	252	280	249	-	-	-	-
<b>TÜRKİYE</b>	<b>1252</b>	<b>1405</b>	<b>1633</b>	<b>1541</b>	<b>1147</b>	<b>1231</b>	<b>1382</b>	<b>1517</b>

Kaynak: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/>

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, AB genelinde, 2022 yılında 100.000 çalışan başına 1,66 ölümcül kaza meydana geldi. İşyerinde meydana gelen ölümcül kazalar nispeten nadir olaylardır ve bu nedenle sayıları ve görülme sıklığı, özellikle daha küçük AB ülkelerinde yıldan yıla büyük ölçüde değişebilir. 2022 yılında, 100.000 çalışan başına ölümcül kaza sayısı, Hollanda, Yunanistan, Almanya, İsveç ve İrlanda'da 1,00'den azken, Bulgaristan, Fransa ve Malta'da 100.000 çalışan başına 3,00'den fazla ölümcül kazaya kadar değişti. AB ülkeleri arasında en yüksek görülme sıklığı oranı, 100.000 çalışan başına 5,28 ölümcül kaza ile Malta'da kaydedildi. Türkiye'de 2022 yılında 100.000 çalışan başına ölümcül kaza oranı ise 8.7'dir. Bu oran hem tek tek AB ülkelerinin hem AB ülkeleri ortalamasının çok üzerindedir.

Türkiye'de ve AB'ne üye ülkelerde iş kazası ölüm hızı (100.000 kişide) Tablo 3'te gösterilmiştir. AB-27 üye ülkelerde iş kazası ölüm hızı oranı 2015 yılında 2,01 iken bu oran 2021 yılında bu oran 1,76'ya düşmüştür. Türkiye'de 2015 yılında iş kazası ölüm hızı oranı 8,94 iken 2022 yılında bu oran 8,7 ile çok büyük farklılık göstermemiştir. Türkiye'de en yüksek ölüm hızı oranı 11,27 ile 2017 yılında gerçekleşmiştir. AB-27 üye ülkelerde iş kazası ölüm hızı oranları yıllara göre incelendiğinde düşüş yaşanmışken, Türkiye'de iş kazalarına bağlı ölüm hızı oranlarında yıllara göre büyük bir farklılaşma olmamıştır. Yine yıllara göre iş kazasına bağlı ölüm hızı oranı AB üye ülkelerine oranla daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 3: AB Ülkeleri ve Türkiye'de İş Kazası Ölüm Hızı (100.000 kişide) (2015-2022)**

Ülke	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>AB-27 Ülke</b>	<b>2,01</b>	<b>1,84</b>	<b>1,79</b>	<b>1,77</b>	<b>1,74</b>	<b>1,77</b>	<b>1,76</b>	<b>1,66</b>
Belçika	1,41	1,8	1,68	1,91	1,27	1,33	1,13	1,06
Bulgaristan	3,57	3	3,4	3,14	3,37	3,68	2,85	3,33
Çekya	2,76	2,07	1,82	2,59	2,01	2,3	1,87	1,85
Danimarka	1,02	1,23	0,92	1,28	1,43	1,34	1,42	1,33
Almanya	1,02	0,96	0,89	0,78	0,79	0,73	0,84	0,74
Estonya	2,93	4,45	1,21	1,81	2,51	1,73	2,23	2,46
İrlanda	2,51	2,24	1,87	1,51	1,77	1,79	1,42	0,97
Yunanistan	1,19	1,29	1,22	0,97	0,92	0,88	0,58	0,62
İspanya	2,3	1,92	1,99	1,96	1,78	2,06	1,93	2,03
Fransa	2,57	2,74	2,64	2,74	3,53	2,54	3,32	3,49
Hırvatistan	2,16	2,37	2,63	3,04	2,96	2,89	2,18	2,93
İtalya	2,42	2,11	2,1	2,25	2,1	3,39	2,66	2,03
Kıbrıs	1,29	1,4	0,54	2,29	2,45	4,45	1,3	2,23
Letonya	3,32	4,22	2,29	3,27	2,78	2,47	4,29	2,98

<b>Litvanya</b>	3,84	3,69	2,77	3,05	3,01	3,17	3,75	2,38
<b>Lüksemburg</b>	3,3	6,32	2,7	4,22	3,13	1,71	1,71	2,78
<b>Macaristan</b>	2,29	2,14	2,01	1,97	2,09	1,63	2,01	1,70
<b>Malta</b>	2,69	3,65	0,45	1,68	1,18	3,07	3,34	5,28
<b>Hollanda</b>	0,5	0,5	0,59	0,6	0,48	0,3	0,33	0,31
<b>Avusturya</b>	3,23	2,91	2,53	2,87	2,49	2,36	2,86	2,85
<b>Polonya</b>	1,89	1,54	2	1,56	1,1	1,35	1,56	1,27
<b>Portekiz</b>	3,54	3	2,94	2,12	2,12	2,72	1,93	2,89
<b>Romanya</b>	5,56	4,52	4,49	4,33	3	3,31	3,11	2,26
<b>Slovenya</b>	2,79	1,65	1,85	1,67	1,61	1,85	1,51	1,72
<b>Slovakya</b>	2,67	2,13	2	1,83	1,5	1,49	1,47	1,40
<b>Finlandiya</b>	1,44	1,43	0,93	0,99	1,13	0,95	0,75	1,04
<b>İsveç</b>	0,73	0,77	0,9	1,01	0,72	0,49	0,77	0,76
<b>İzlanda</b>	1,09	2,1	1,03	1,51	0,99	1,54	0	0,43
<b>Norveç</b>	1,48	1,66	1,59	1,31	1,09	1,45	1,33	1,12
<b>İsviçre</b>	1,34	1,97	0,91	1,24	1,35	1,08	0,75	1,40
<b>Birleşik Krallık</b>	0,83	0,8	0,88	0,78	-	-	-	-
<b>TÜRKİYE</b>	8,94	10,19	11,27	10,82	8,01	8,09	8,54	<b>8.7</b>

Kaynak: <http://data.euro.who.int/hfad/> (Türkiye verileri SGK yıllıklarından alınmıştır)

Dünya Sağlık Örgütü WHO'nun verilerine göre Türkiye 2003–2010 döneminde yüz binde 7.8, 6.2, 7.5, 7.3, 14.2, 6.1, 4.8, 5.8 ile meslek hastalıklarında son sırada yer almaktadır. Aşağıdaki tablo incelendiğinde, Türkiye'deki meslek hastalığı oranının İsveç'ten 25 kat daha az olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: WHO Dünya Sağlık Örgütü Verilerine Göre Meslek Hastalığı Oranları /100.000 (2003–2024)**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>İsveç</b>	430.9	349.5	285.5	234.4	-	169.76	144.05	146.6
<b>Finlandiya</b>	-	-	193.6	191.5	-	178.97	177.54	-
<b>Norveç</b>	114.9	95.5	74.9	110.7	-	84.95	74.44	84.64
<b>Letonya</b>	60.8	119.1	105.7	70.5	101.3	135.43	201.21	225.02
<b>Almanya</b>	31.4	31.5	29.9	26.8	-	24.95	30.85	-
<b>Türkiye*</b>	7.8	6.2	7.5	7.3	14.2	6.1	4.8	5.8

Kaynak: <http://data.euro.who.int/hfad/> (Türkiye verileri SGK yıllıklarından alınmıştır)

Aşağıda ILO ve WHO kaynaklı iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili bazı karşılaştırmalı bilgilere yer verilmektedir:

- Dünyada her yıl 2 milyon işçi iş kazalarından veya meslek hastalıklarından hayatını kaybetmektedir.
- Dünyada her yıl 160 milyon işçi işle ilgili meslek hastalıklarına yakalanmaktadır.
- Dünyada her yıl 335 bini ölümlle sonuçlanan 250 milyon iş kazası olmaktadır.
- Dünyada her gün 5 bin işçi hayatını kaybetmektedir. Başka bir ifadeyle, dünyada her bir dakikada 3 işçi ölmektedir.
- Dünyada her yıl 22 bin çocuk işçi iş kazalarında hayatını kaybetmektedir.
- Avrupa Birliği ülkelerinde her üç buçuk dakikada 1 kişi iş kaynaklı nedenlerle hayatını kaybetmektedir.
- Avrupa Birliği ülkelerinde, birliğe yeni üye ülkelerle birlikte her yıl 142 bin kişi meslek hastalıklarından, 8.900 kişi iş kazalarından dolayı ölmektedir.
- Pakistan'daki bir fabrika işçisinin işyerinde herhangi bir nedenle ölme olasılığı Fransa'daki bir fabrika işçisine göre 8 kat daha fazladır.
- Kenya'da taşımacılık sektöründe çalışanlar arasındaki ölümler Danimarka'dakinden on kat daha fazladır.
- Guatemala'daki inşaat işçilerinin çalıştıkları işlerde ölme olasılıkları İsviçre'de aynı işte çalışanlara göre 6 kat daha fazladır.
- WHO'ya göre dünyada çalışan toplam 3 milyar işçinin %80'inden fazlası temel iş sağlığı hizmetinden yoksundur.
- WHO'ya göre mesleki kaza ve hastalıkların maliyeti dünya gayrisafı hasılasının %4-5'ini bulmaktadır.
- ILO'ya göre her yıl 1.25 trilyon dolar iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunlar nedeniyle kaybedilmektedir.
- Son yirmi yılda iş kazalarında Japonya ve İsveç'te yüzde 20, Finlandiya'da ise yüzde 62 oranında bir düşüş olmuştur. Bunun nedeni daha az işçinin tehlikeli işlerde çalışması ve işyerlerinin daha güvenli hale getirilmesi olarak açıklanmaktadır.

ILO'nun 2002 yılında hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının yüzde 98'i önlenabilir niteliktedir. Bu kazaların ancak yüzde 2'si önlem alınsa bile önlenememektedir. ILO'nun raporu iş kazaları ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla yaralanmaların ve ölümlerin kader olmadığını göstermektedir.

## Dördüncü Bölüm

### ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONSEYİ VE EYLEM PLANLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşmesinin ülkemiz tarafından 2004 tarihinde 5038 sayılı Kanunla kabul edilip onaylanmasıyla, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulması çalışmalarına başlanmıştır. 155 sayılı Sözleşmenin 4. maddesinde iş sağlığı ve güvenliği ile çalışma ortamına ilişkin bir politikanın geliştirilmesine vurgu yapılmaktadır. Bu politikanın geliştirilmesinde, işçi ve işveren kuruluşlarına danışılması öngörülmektedir. Söz konusu yükümlülüğün yerine getirilmesi için, iş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalog mekanizması olarak kurulmuş en önemli kurum 25 Şubat 2005 tarihi ve 755 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genelgesi ile kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'dir.

Konsey, iş sağlığı ve güvenliğinde sosyal taraflar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, diğer ilgili kurum ve kuruluşları bir araya getirerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda ihtiyaç, öncelik, politika ve stratejilerin belirlenmesi ile tarafların görüş ve düşüncelerini açıklamalarını sağlayan bir platform oluşturmak üzere kurulmuştur.

Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi, ilk toplantısını 2005 yılında yapmıştır. Konseyin ilk çalışması, iki konuda çalışma grubu oluşturmak olmuştur. Bu gruplar; işyerinde riskler ve risk gruplarının belirlenmesi çalışmalarının yapılması ve bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oluşturulması amaçlıdır. Ayrıca bu Kurul, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkana değin iki önemli belge kabul etmiştir. Bunlardan ilki Konseyin çalışma yönergesi, diğeri ise 2006–2008 yılında iş sağlığı güvenliği alanında yürütülecek eylemlerin ana çerçevesini verecek olan ulusal eylem planıdır.

2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 21. maddesinde; "Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur" ifadesine yer verilmiştir.

05.02.2013 tarihli Resmi Gazete'de Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi Yönetmeliği yayımlandı. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemine geçilmesinden sonra yayımlanan 703 No.lu Kanun Hükmünde Kararname ile konsey fiilen ortadan kaldırıldı. Genelge ile oluşturulduğu 2005 yılından, ortadan kaldırılmasına kadar toplantılar yaptı, politika belgeleri ve eylem planları oluşturdu.

30 Haziran 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile iş güvenliği alanında önemli düzenlemeler yapılmış ve böylece iş dünyası açısından

yeni bir dönem başlamıştır. Bu kanunla getirilen önemli yeniliklerden biri de, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi” oluşturulmasıdır. Böylece bu kez Konsey, yasal dayanağını İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan almıştır.

Konseyin sosyal taraflar ve meslek grupları boyutuyla üye yapısı, eşit ve dengeli bir üçlü temsil yapının oluşturulmadığı gerçeğinden hareketle eleştirilmiştir.

## 1. 2006–2008 Eylem Planı

İş sağlığı ve güvenliğinin tüm topluma mal edilmesi ve sorunların sosyal tarafların katılımıyla çözümlenebilmesi, çalışanların sağlık ve sosyal refahlarının temini için Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ve ILO’nun 155 sayılı sözleşmesi gereği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur.

TÜRK-İŞ’in de temsil edildiği Konsey, 2005 ve 2006 yılı boyunca bir dizi toplantı yapmış, bu toplantılar sonucunda “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi”ni kabul etmiş, bu belge doğrultusunda 2006–2008 Eylem Planını belirlemiştir.

Buna göre;

1. AB normlarına uygun bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çıkarılacak,
2. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün çalışanları kapsayacak,
3. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler bütün işyerlerine yaygınlaştırılacak,
4. İş sağlığı ve güvenliği hizmet birimleri etkin hale getirilecek,
5. İş kazaları sayısı en az %20 oranında azaltılacak,
6. Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sistemleri geliştirilecek,
7. Ülkemizde kamu eliyle yürütülen iş sağlığı ve güvenliği teknik destek hizmetleri %20 artırılabilecek.

Bakanlığın 2006–2008 Politika Belgesi’nde yer alan ulusal iş sağlığı ve güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çıkarılmadığı, iş kazalarının %20 oranında azaltılmadığı, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştırılmadığı görülmektedir.

## 2. 2009–2013 Eylem Planı

Bakanlığın hazırladığı II. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi'nde (2009–2013) çeşitli hedeflere yer verilmektedir.

Bu hedefler şunlardır:

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ve ilgili mevzuat çalışmalarının tamamlanması,
2. Yeni mevzuatın uygulanmasını sağlamak amacıyla ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi ve tanıtım faaliyetlerinin Koneş üyesi kurum ve kuruluşlar tarafından yürütülmesi,
3. İş kazası oranının %20 azaltılması,
4. Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısının %500 artırılması,
5. Sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının %20 artırılması,
6. Ulusal Koneş üyesi kurum ve kuruluşların yürüttükleri iş sağlığı ve güvenliği proje, eğitim ve tanıtım faaliyetlerinin %20 artırılması.

Bakanlığın 2009–2013 Politika Belgesi'nde yer alan ulusal iş sağlığı ve güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde; Haziran 2012'de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çıkarıldığı, iş kazalarının % 20 oranında azaltılmadığı, sadece 2012 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle gerçekleşen ölümlerde göreceli bir düşüş olduğu, meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilemediği ve yaygınlaştırılmadığı görülmektedir.

## 3. 2014–2018 Eylem Planı

Bakanlığın hazırladığı III. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planı'nda (2014–2018) şu hedeflere yer verilmektedir:

- **İş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan faaliyetlerin niteliğinin artırılması ve standart hale getirilmesi**

Çalışanların daha sağlıklı ve güvenli işyerlerinde çalışmalarını sağlamak, hayat standardı ve kalitesini yükseltmek nihai hedef olarak belirlenmiştir. Bu hedef doğrultusunda iş sağlığı ve güvenliği alanında yürütülen muhtelif faaliyetlerin [iş sağlığı ve güvenliği teftişleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri, kişisel koruyucu-

cu donanımların (KKD) denetimi ve gözetimi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, iş sağlığı ve güvenliği mevzuat çalışmaları vb.] niteliğinin artırılması ve/veya standardize edilmesi amacıyla yürütülecek çalışmalar, nihai hedefe ulaşmak için önemli bir basamak olacaktır.

- **İş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerinin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi**

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği istatistiklerine ulaşabildiğimiz tek kaynak SGK istatistikleridir. Bu verilere göre 2013 yılında Türkiye’de bildirim yapılan 191.389 iş kazası ve kurum sağlık kurulu tarafından onaylanan 371 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş ve iş kazaları sonucunda toplam 1.360 kişi hayatını kaybetmiştir. Ölümle sonuçlanan meslek hastalığı vakası bulunmamaktadır. Bu rakamlara göre, Türkiye’de günde; yaklaşık 524 sigortalı iş kazası geçirmekte, 4 kişi iş kazası sonucu hayatını kaybetmekte ve 5 kişi iş kazası sonucu iş göremez hale gelmektedir. Bu rakamların yanı sıra SGK istatistiklerine yansımayan, meslek hastalıkları sonucu kayıplar da ayrıca dikkate alınmalıdır. Bu istatistikler, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının tespitinde ve bildiriminde sorunların olduğunu göstermekte olup söz konusu sorunların giderilmesi amacıyla istatistiklerin ve kayıt sisteminin geliştirilmesi hedeflenmektedir.

- **Metal, maden ve inşaat sektörlerinin her biri için iş kazası oranının azaltılması**

Ülkemizde iş kazası sayısının en çok görüldüğü bu üç sektördeki düşme, göçük, patlama, sıkışma ve benzeri diğer risklerden kaynaklanan kazaların azaltılması hedeflenmektedir.

- **Karşılaşılması muhtemel meslek hastalıklarının belirlenerek ön tanılarının toplanması**

Sağlık hizmeti sunucularındaki otomasyon sistemi ile meslek hastalığı ön tanılarının alınarak tespit edilen meslek hastalığı sayısının artırılması, ön tanı alanlarla SGK meslek hastalığı istatistiklerinin karşılaştırılarak doğrulanması ve bu veriler ışığında meslek hastalığı için sektörel eylem planının hazırlanması planlanmaktadır.

- **Kamu ve tarım sektörlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesine yönelik faaliyetlerin artırılması**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun tüm çalışanları kapsamıyla birlikte kamu ve tarım sektörlerinde uygulamaya ilişkin sorunlar yaşanmaktadır. Bu sektörlere yönelik olarak rehberlik, işbirliği vb. faaliyetlerle uygulama ve diğer sektörel sorunların giderilmesi planlanmaktadır.

- **Toplumda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaştırılması**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve alt düzenlemeleriyle birlikte bu konudaki mevzuat çalışmaları tamamlanmış olup değişen ihtiyaçlar doğrultusunda güncellemeler yapılmaktadır. Ancak toplumda sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması yalnızca yapılan mevzuat düzenlemeleriyle değil toplumda kişilerin davranış biçimlerinin değiştirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu doğrultuda “İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü” nün oluşturulması amacıyla yapılacak faaliyetlerin artırılması toplumun bilinç düzeyini arttıracaktır.

- **Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin zorunlu hale getirilmesi**

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi nitelikli işgücünün istihdam edilerek iş sağlığı ve güvenliği ortamının geliştirilmesi, iş kazalarının azaltılması ve verimliliğinin artırılması hedefi doğrultusunda tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde MYK Mesleki Yeterlilik Belgesinin zorunlu hale getirilebilmesi için gerekli mevzuat değişikliklerinin yapılması gerekmektedir. Söz konusu zorunluluk Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak tebliğlerde belirtilen meslekleri kapsayacaktır.

Bakanlığın 2014–2018 Politika Belgesi’nde yer alan ulusal iş sağlığı ve güvenliği hedefleri değerlendirildiğinde; başta metal, maden ve inşaat işkolu olmak üzere bu işkollarındaki iş kazalarının azaltılması yönünde çeşitli eylemlerin yer aldığı görülmektedir. Bu eylemler olumlu, ileri adımlardır. Bu adımların başarılı olması için öncelikle Türkiye tarafından yakın zamanda onaylanan ILO sözleşmelerinin ruhuna uygun bir şekilde ulusal mevzuata kazandırılması, bu yönde altyapı çalışmalarının hızlandırılması gerekmektedir. Özellikle inşaat işkolunda iş sağlığı ve güvenliği açısından, çalışma yaşamının önemli bir sorunu taşeron uygulamalarıdır. Alt işveren adı altında yürütülen taşeron uygulamaları işçileri denetimden yoksun, sağlıksız, güvenliksiz ortamlarda çalışmak zorunda bırakmaktadır. Taşeron işçilerinin kadroya alınarak sendikal ilişkinin kurulması yönündeki çalışmaların yapılması inşaat işkolunda yapılacak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarını olumlu yönde etkileyecektir.

Öte yandan, Soma’daki maden kazası, iş kazalarının önlenmesi yönündeki işyeri denetimlerinin ve raporlama sisteminin önemini ve aciliyetini bir kez daha kamuoyuna göstermiştir. Anılan dönemde başta metal, maden ve inşaat işkollarındaki işyerleri olmak üzere, işyerlerine etkin iş denetimi yapılmalıdır.

Ülkemizdeki meslek hastalıkları tanı sisteminin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerekmektedir. Beklenen ancak tespit edilememiş meslek hastalığı vaka sayısının %500’den başlayarak, her yıl anlamlı oranda artırılması meslek hastalıklarının gerçekçi bir şekilde tespiti, teşhisi ve tedavisi açısından oldukça önemlidir.

Önemli bir başka nokta, 2014 yılından başlayarak iş kazası oranının %50 oranında azaltılması yönünde çaba gösterilmeli, bunun önlemleri alınmalıdır. Çünkü başta Soma'da meydana gelen iş kazası olmak üzere kanunun kabul edilmesinden bu yana süren iş kazaları ve ölümleri bu hedeflere ulaşılmasında zorluk çekileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, sunulan İSG laboratuvar hizmetlerinin ulaştığı çalışan sayısının %20 artırılması da bu dönemin başarılması gereken hedeflerinden biri olarak vurgulanmalıdır.

#### **4.4 Temmuz 2025 Tarihli Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Toplantısı**

Genelge ile oluşturulduğu 2005 yılından, ortadan kaldırılmasına kadar 28 Konsey toplantısı yapıldı, 3 Ulusal Politika Belgesi ve Eylem Planı oluşturuldu.

21 Haziran 2025 tarihli Resmi Gazete'de Cumhurbaşkanlığının "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi" konulu bir genelgesi yayımlanmıştır. Genelgede, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin temsili, çalışması ve politika belgesi hazırlanmasına ilişkin şu hususlara yer verilmiştir:

"İşyerlerinde sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarının oluşturularak iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi ve çalışanların iyilik hallerinin korunması için tüm işyerleri ve çalışanları kapsayan önleyici ve sürdürülebilir bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikası önem arz etmektedir.

"20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 21 inci maddesi ile ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejileri belirlemek üzere kurulmuş olan "Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi (Konsey) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya görevlendireceği bakan yardımcısının başkanlığında; Aile ve Sosyal Hizmetler, Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Millî Eğitim, Ticaret, Sağlık, Sanayi ve Teknoloji, Tarım ve Orman ile Ulaştırma ve Altyapı Bakanlıklarının ilgili bakan yardımcısı, Strateji ve Bütçe Başkanlığının ilgili başkan yardımcısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, işçi, işveren ve kamu görevlileri sendikalarından ulusal düzeyde temsil gücünü haiz en fazla üyeye sahip üç konfederasyonun, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunun ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinin konuyla ilgili yetkili temsilcilerinin katılımıyla çalışmalarını yürütecektir. Konsey tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yeni oluşan şartlar göz önünde bulundurularak gözden geçirilecek ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi hazırlanacaktır.

“Konsey yılda en az bir defa toplanacak, Konseyin çalışma usul ve esasları Bakanlık tarafından belirlenecek, sekreteryaya hizmetleri Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yürütülecektir. Konsey çalışmalarında ihtiyaç duyulması halinde alt kurul, danışma ve çalışma grupları oluşturulabilecektir. İlgili kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, meslek birlikleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile özel sektör temsilcileri Konsey toplantılarına davet edilebilecek; alt kurul, danışma ve çalışma gruplarında yer alabileceklerdir.”

Cumhurbaşkanlığının 21 Haziran 2025 tarihli söz konusu genelgesinin ardından, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Toplantısı 4 Temmuz 2025 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkanlığında yapıldı. Bu en son Konsey toplantısından 7 yıl sonra yapılan ilk toplantı olmuştur. Toplantıda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından ülkemizdeki iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin çeşitli tespitler yer almış ve “devlet kurumları ve 50'den az çalışanı olan az tehlikeli işyerleri içinde kanundaki İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri maddesine yönelik ertelemelerin 1 Ocak 2025 tarihinde son bularak yürürlüğe girdiğine vurgu yapılmıştır.

Toplantı sonucunda **önceki toplantıların aksine herhangi bir** “Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi” henüz kabul edilip açıklanmamış, dolayısıyla politika belgesi doğrultusunda bir Eylem Planı da belirlenmemiştir.

## Beşinci Bölüm

### AVRUPA BİRLİĞİ KOMİSYONU İLERLEME RAPORLARINDA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Avrupa Birliği Komisyonu 2008-2024 dönemi ilerleme raporlarında Türkiye'deki iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili tablo şu şekilde yer almıştır:

#### 2008 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

“Türkiye'nin müktesebatla iyi derecede uyum sağladığı iş sağlığı ve güvenliği alanında bir miktar ilerleme olmuştur. İşçilerin gerekli mesleki eğitimi almadan, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarını yasaklamak üzere İş Kanunu gözden geçirilmiştir. Kimyasal maddelerden kaynaklanan tehlikelere dair sağlık ve güvenlik önlemleri uygulama mevzuatı değiştirilmiş ve Mart 2008'de yürürlüğe girmiştir. İş Teftiş Kurulu, teftiş uygulamalarını uyumlaştırmaya başlamış ve kapasitesini daha da geliştirmiştir. Ancak, önemli eksiklikler devam etmektedir. Özellikle, Çerçeve Direktif'in aktarılmasına dair mevzuat henüz kabul edilmemiştir. Mevcut mevzuat özel sektördeki tüm çalışanları kapsamamakta ve kamu sektöründeki işçileri dışarıda bırakmaktadır. İstatistikler, ölümcül iş kazaları ve hastalıklarının özellikle Tuzla Tersanesi'nde önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Mevzuatın uygulanması için bilinçlenmenin artırılması, eğitim ve teftiş kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi dâhil olmak üzere daha fazla çaba gereklidir. Bu alanda hazırlıklar başlamıştır.”

#### 2009 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

“İş sağlığı ve güvenliği konusunda bazı ilerlemeler kaydedilmiştir. Eğitim ve bilinçlendirici faaliyetler sonucunda, AB müktesebatıyla ilgili uzmanlık artmıştır. Bununla birlikte, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çerçeve Direktifin iç hukuka aktarılmamış olması büyük bir eksikliktir. Diğer konuların yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, devlet memurlarını henüz kapsamamaktadır. İş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin veri toplama sistemi daha fazla güçlendirilmelidir. Son resmi istatistiklere göre, 2007 yılında 80.602 iş kazası meydana gelmiştir. Kayıt dışı sektörde yaşanan kazalar ise bildirilmemektedir. İdari kapasite bakımından, İş Teftiş Kurulu'nun kapasitesi, eğitimler ve yeni personel alımı vasıtasıyla güçlendirilmiştir. Bununla birlikte, işçi başına düşen müfettiş oranı, mevzuatın uygulanmasının etkili bir şekilde denetlenmesini mümkün kılmamaktadır. Bu konudaki çalışmalar devam etmektedir.”

## 2010 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

“İş sağlığı ve güvenliği konusunda çok sınırlı ilerleme kaydedilmiştir. AB fonlarıyla gerçekleştirilen faaliyetlerin katkısıyla, idari kapasite ve farkındalık düzeyi artmıştır. Sadece kayıtlı işçileri kapsayan resmi istatistiklere göre, 2007 yılındaki iş kazası sayısına göre çok az bir farkla, 2008 yılında 72.963 adet iş kazası meydana gelmiştir. Kayıt dışı sektörün de dâhil edilmesi durumunda, rakam çok daha yüksek olacaktır. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin Çerçeve Direktifin iç hukuka aktarılması konusunda ilerleme kaydedilmemiştir. Bu durum, hâlihazırda iç hukuka aktarılmış olan mevzuatın uygulanması bakımından önemli bir eksiklik teşkil etmektedir. Bu konuda bir öncelik oluşturan İş Teftiş Kurulu'nun kapasitesinin güçlendirilmesine, ilave personel alınması ve bunların eğitilmesi yoluyla devam edilmiştir. İşin yürütümünden sorumlu iş müfettişlerinin sayısı 321'e yükselmiştir. Bununla birlikte, ekonominin ve işgücü piyasasının büyüklüğüne kıyasla, iş müfettişlerinin sayısı çok düşük kalmaktadır. Madenlerde ve taşocaklarında yaşanan ölümcül dramatik iş kazaları, mevzuatın uygulanması ve kamu kurumları tarafından yapılan denetimler bakımından endişe yaratmıştır. Kot kumaşı kuşlama tesislerindeki kötü çalışma koşullarından kaynaklanan ölümcül 'silikosis' hastalıkları görülmeye devam etmiştir.”

## 2011 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

“İşçi sağlığı ve güvenliği alanında sınırlı bir gelişme kaydedilmiştir. Kasım 2010'da Türkiye, işçi sağlığı güvenliği hizmetlerine ilişkin yasayı, işyeri sağlık güvenlik birimlerinin kurulması, işyeri hekimlerinin sorumlulukları ve niteliklerini de içinde barındıracak şekilde kabul etmiştir. Yeni Borçlar Kanunu, işyerlerinde karşılaşılan mobbingi kapsamına almaktadır. Kanunla beraber, mobbinge mücadele komisyonunun kurulması talimatını veren bir Başbakanlık Genelgesi de yayımlanmıştır. İçinde İş Teftiş Kurulunun yer aldığı ilgili kamu kurumları ve bu kurumların bölge temsilciliklerinde çalışan personel, müktesebatın iç hukuka aktarılmış kısmının uygulanması ve işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi için eğitim almaya devam etmiştir. Bu faaliyetlerden özel sektör de yararlanmıştır. Ölümcül silikozis hastalığına yakalanmış işçilerin durumuna dikkat çeken hukuki ve adli girişimlerde bulunulmuştur. Buna rağmen, işyerlerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin Çerçeve Yönetmelik henüz ulusal hukuka aktarılmamıştır. Özellikle çok sayıda ölümlü iş kazasının görüldüğü KOBİ'lerde, mevzuatın uygulanmasında sorunlar vardır ve bu durum medyanın dikkatini çekerek tüm sistemin kamuoyu tarafından eleştirilmesine neden olmaktadır. İş Teftiş Kurulunun idari kapasitesi ek personel temini sayesinde artmıştır. Resmi istatistiklere göre 2009'da Türkiye'de 64 bin 316 iş kazası yaşanmıştır. Resmi istatistikler 2009'da yaşanan iş kazalarının 2008'dekinden %12 daha az olduğunu belirtmektedir. Bu göstergelere karşın, verilere kayıt dışı sektörün de dâhil

edilmesi halinde yaşanan iş kazası sayısı daha yüksek tespit edilecektir. Ayrıca meslek hastalıklarının tanısı, raporlanması, ilgili verilerin toplanması ve olumlu uygulamaların taraflar arasındaki paylaşımının sağlanması için çalışmalara ihtiyaç vardır.”

## **2012 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği Raporu**

“Hukuki düzenlemeler bakımından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi düzeyde ilerleme kaydedilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili AB Çerçeve Direktifine uyum sağlamayı amaçlayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Haziran 2012’de TBMM’de kabul edilmiştir. Ancak, Kanun’un uygulamaya geçirilmesi kilit sorun olmaya devam etmektedir. Kapasiteyi geliştirmeye yönelik çabalara rağmen, sosyal tarafların katılmaması, çalışanların farkındalığının olmaması, işverenlerin ihmali, özellikle kayıt dışı sektörde yetersiz sağlık ve güvenlik koşullarına neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği müfettişlerinin sayılarının ve kapasitelerinin artırılması gerekmektedir. Kayıt dışı sektörü göz önünde bulundurmayan resmi istatistikler, 2010 yılında, bir önceki yıla göre küçük miktarda bir azalma göstererek 62.903 iş kazası gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Ölümcül iş kazası açısından inşaat sektörü birinci sıradadır ve toplam ölümcül iş kazası sayısı AB ortalamasının oldukça üstündedir. Ölümcül iş kazası ve hastalıklarına ilişkin veri toplama sisteminin tamamen işler hale getirilmesi gerekmektedir. KOBİ’lere yönelik eğitim ve rehberlik faaliyetleri yoğunlaştırılmalı ve bu faaliyetlere ülke genelinde bütün riskli sektörler de dâhil edilmelidir.”

## **2013 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

“İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında, içinde bu alandaki sosyal diyalog ve danışma kurulu niteliği taşıyan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ulusal Konseyinin de resmi kuruluşunu düzenleyen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu’nun uygulanmasına yönelik mevzuat düzenlemesi yapılmıştır. İşçi sağlığı hükümlerinin uygulanmasını ve iş güvenliği hizmetlerinin işveren tarafından sağlanmasını ve bunun ÇSGB tarafından desteklenmesini düzenleyen belirli maddelere ilişkin, işçi sayısı ve işçilerin karşı karşıya kaldıkları risk seviyesine bağlı olarak bir geçiş süresi belirlenmiştir. MSG konusuyla ilgilenen müfettişlerin kapasitesi ve sayısı artırılmıştır; fakat kanunun işyerlerinde uygulanmasının yakın denetime tabii tutulması ve de sosyal taraflar ile profesyonel örgütlerin de dâhil olmasıyla desteklenmesi gereklidir. Kayıtlı sektörde yaşanan iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artış olduğu rapor edilmiştir. Çocuk çalışanlar hâlâ ölümcül iş kazalarının kurbanlarıdır ve de çok sayıda meslek hastalığı vakası kayıt altına alınmamaktadır. Güvenlik kültürünün geliştirilmesi ve meslek hastalıklarının teşhisi alanında gelişmelere gereksinim duyulmaktadır.”

## **2014 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

“Türkiye, ILO’nun 187 Numaralı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Geliştirilmesi Çerçeve Sözleşmesini onaylamıştır. Türkiye işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yeni çerçeve kanunla ilişki bir şekilde yeni yönetmeliklerin uygulanmasını kabul etmiştir, fakat kanun henüz tam anlamıyla uygulanabilir olmamakla birlikte; sosyal tarafların ve alanında uzman kuruluşların işbirliğiyle, etkin önleme ve denetim alanında yaşanan ve göz ardı edilemeyecek seviyede olan sorunlara dikkat çekecek ve de kanunu tam anlamıyla yürürlüğe sokacak bir ilerleme gereklidir. Soma felaketinin ortaya koyduğu gibi madencilik ve ocakçılık işkolunun yanı sıra inşaat işkolu da iş kazası riski en yüksek işkolları olmaya devam etmektedir. Eylül 2014’te, madencilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla ilgili kanunda yeni hükümler kabul edilmiştir. Resmi olmayan rakamların, resmi istatistiklerden daha yüksek olduğu göz önüne alındığında, ölümcül işyeri kazalarının izlenmesi konusunda daha fazla şeffaflığa ihtiyaç vardır.”

## **2016 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Türkiye’nin bu alandaki müktesebata uyum sağlamasını amaçlayan Kanun’un tam olarak yürürlüğe girmesi, bir kez daha, bu sefer Temmuz 2017’ye ertelenmiştir. Madencilik sektöründe, kaza risklerini azaltmak için önleyici tedbirlerin güçlendirilmesi gerekmektedir. İş kazaları, ciddi endişe kaynağı olmaya devam etmektedir ve 2014’te 1.626 kişinin hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Çocuk işçiler, ölümcül kazaların kurbanı olmaya devam etmiştir.

## **2018 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak, Türkiye’nin bu alandaki müktesebata uyum sağlamasını amaçlayan kanunun tam olarak yürürlüğe girmesi, bir kez daha, bu sefer Temmuz 2020’ye ertelenmiştir. İş kazaları sonucunda hayatını kaybeden kişilerin sayısı, 2015’te 1.252 iken 2016’da 1.405 olmuştur. Ölümler, ağırlıklı olarak inşaat ve kara ulaştırması sektörlerinde gerçekleşmiştir. Çocuk işçiler, ölümlü kazaların kurbanı olmaya devam etmiştir. İş sağlığı ve güvenliği çalışanlarının, işverenlerinden bağımsızlığının sağlanması gerekmektedir.

## **2019 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, AB çerçeve direktifi, çalışan sayısı 50’nin altında olan düşük riskli işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği uzmanı bulundurma gerekliliği dışında, büyük ölçüde iç hukuka aktarılmıştır. Bu hüküm Temmuz 2020’de yürürlüğe girecektir. İş kazaları sonucunda hayatını kaybeden kişilerin 2016’da 1.405 olan sayısı 2017’de 1.636’ya çıkarken, en fazla can kaybı

inşaat sektöründe yaşanmıştır. Çalışan başına düşen ölümcül kaza oranı da (iş kazası oranı) yükselmiştir. İş kazaları karşısında göçmen çocuklar özellikle korunmasızdır. Özel sektörde sendikalaşma oranının düşüklüğü, kayıt dışılığın yüksekliği ve taşeronlaşmanın yaygınlığı çalışanların güvenliği konusundaki riskleri artıran etmenlerdir. Türkiye’deki en büyük inşaat alanı olan İstanbul hava alanı inşaatında meydana gelen iş kazalarının ve ölümlerin çokluğu, Eylül 2018’de yapılan kitlesel işçi protestolarıyla birlikte kamunun dikkatini çekmiştir. Türkiye’nin iş 96 ölümlerine ve hastalıklarına ilişkin önleme, tanımlama ve raporlama sistemlerini geliştirmesi ve sağlıklı bir iş teftiş sistemi uygulaması gerekmektedir.

### **2020 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği konusunda, mevzuat büyük ölçüde AB çerçeve direktifi ile uyumludur. Az tehlikeli sınıfta yer alan 50’den az çalışana sahip işyerleri için Temmuz 2020’de iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uzmanlarını çalıştırma zorunluluğu getirilmiştir. İş kazaları, 2017’de 1.636, 2018’de ise azalarak 1.542 can almıştır. Türkiye, inşaat sektöründe iş güvenliği konusunda bir bilinçlendirme kampanyası yürütmüştür. Madencilik işletmelerinde, İSG yönetim sistemlerinin iyileştirilmesine yönelik olarak ülke çapında bir proje başlatılmıştır. Göçmen çocuk işçiler, tarım işlerine giderek daha fazla dâhil olmakta ve bu da onları mesleki risklere maruz bırakmaktadır. İSG alanındaki tanımlama ve raporlama sistemleri iyileştirilmelidir. Türkiye’nin meslek hastalıklarına yönelik önleme ve teşhis sistemini güçlendirmesi ve ilgili resmi istatistikleri yayımlaması gerekmektedir. Kayıt dışı çalışma düzeylerinin artması ve yasal sınırların ötesine geçen uzun çalışma saatleri, çalışanlar için güvenlik risklerini artıran başlıca faktörlerdir.

### **2021 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği**

İş sağlığı ve güvenliği alanında Türkiye, AB çerçeve direktifi ile büyük ölçüde uyumludur. Ancak, 50’den az çalışanı olan az tehlikeli sınıfta yer alan iş yerlerinde iş güvenliği uzmanı ve iş yeri hekimi görevlendirme zorunluluğu dördüncü kez olmak üzere Temmuz 2023’e kadar ertelenmiştir. Ulusal iş sağlığı ve güvenliği stratejisinin süresi 2018’de sona ermiştir ve Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi 2018’den bu yana faaliyet göstermemektedir. Nisan 2020’de, sağlık çalışanlarını şiddet ve tacizden korumak üzere yasa çıkarılarak faillere verilen cezalar artırılmıştır. Resmi veriler, iş ölümleri sayısında 2018’de 1.541’den 2019’da 1.147’ye düşüş olduğunu göstermektedir. En riskli sektörler inşaat ve ulaştırma olmuştur. 2019’da sosyal güvenlik kurumuna çok az sayıda (1.091) meslek hastalığı bildirilmiştir; bu ise eksik bildirimle işaret etmektedir. Kovid-19, bazı sektörlerde sağlık ve güvenlik risklerini artırmıştır. Bağımsız kaynaklara göre, (2019’daki 27 ölüme kıyasla) 2020’de 330 sağlık çalışanı iş yerinde yaşamını yitirmiştir.

## 2022 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği alanında, başta madencilik sektörü olmak üzere yüksek riskli sektörlerde farkındalığı artırma çalışmalarına 2021'de hız verilmiştir. Türkiye'nin, iş sağlığı ve güvenliği meselelerine yönelik özel bir politika çerçevesi ve ulusal bir sosyal diyalog mekanizması bulunmamaktadır. Resmi kaynaklara göre, iş yerinde yaşamını yitirenlerin bir yıl önce 1.147 olan sayısı 2020'de 1.240'a yükselmiştir.

## 2023 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı ve güvenliği alanında, bazı uyumlaştırmalara rağmen, özellikle yaptırım ve iş teftiş kaynaklarına ilişkin birtakım uygulama zorlukları mevcuttur. Hükûmet, özellikle yüksek riskli sektörlerde, iş sağlığı ve güvenliğini iyileştirmek için iş yeri teftişlerine ve farkındalık yaratma çalışmalarına devam etmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen iş yeri teftişleri, (2021'de 24.099 iken) 2022'de bir miktar artış göstererek 26.434'e yükselmiştir. Ancak, ölümcül iş kazalarının sayısı artmaya devam etmiştir. Mevcut en güncel resmî verilere göre, 2021'de, bir önceki yıl 1.240 olan iş yerinde hayatını kaybedenlerin sayısı 1.394'e yükselmiştir. İş yeri kazalarının birçoğu kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde meydana geldiği için kayıt dışı ekonomi büyük bir risk faktörü olmaya devam etmektedir. Depremlerden etkilenen bölgelerdeki enkaz kaldırma ve yeniden yapılanma çalışmalarında, çalışanlar için asbest, toz ve inşaat sektörüne özgü risklerin dikkate alınması gerekmektedir. İstanbul ve Adana'daki plastik geri dönüşüm tesisleri, işçiler ve çevre sakinleri için uzun vadeli sağlık tehditleri oluşturmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği standartlarına uyum denetlenmelidir.

## 2024 Yılı Raporunda İş Sağlığı ve Güvenliği

Fasıl 19: Sosyal Politika ve İstihdam Sosyal alandaki AB kuralları, iş hukuku, eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği ve ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin asgari standartları kapsamaktadır. Söz konusu kurallar aynı zamanda Avrupa düzeyinde sosyal diyalogu da geliştirmektedir. İş hukuku alanında ilerleme kaydedilmemiştir. Birçok sektörde iş kanunlarının sağladığı çeşitli koruyucu önlemler bulunmadığından uygulama, özellikle küçük işletmeler ve kırsal alanlar için sınırlıdır. Kayıt dışı istihdamın yaygınlığı, iş hukukunun uygulanmasını engelleyen önemli bir faktördür. Platform çalışanları gibi yeni ortaya çıkan sektörlerle yönelik düzenleyici çerçeveler bulunmamaktadır. Çocuk işçiliği uygulamaları tüm yaş gruplarında ve cinsiyetlerde görülmeye devam etmekte ve özellikle göçmen ve ergen erkek çocukları etkilemektedir. 15-17 yaş aralığındaki çocukların işgücüne katılım oranı 2023'te %22,1'e yükselmiştir. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği konusunda

özel bir strateji bulunmasa da hükümet madencilik gibi yüksek riskli sektörlerle odaklanarak iş sağlığı ve güvenliği kültürünü geliştirmek için farkındalık yaratmaya devam etmektedir. Kayıt dışı ekonomi bir risk faktörü olmaya devam etmekte ve kazaların çoğu kayıt dışı çalışmanın yaygın olduğu sektörlerde meydana gelmektedir. Türkiye sosyal diyalog konusunda ilerleme kaydetmemiştir. Raporlama döneminde yalnızca Üçlü Danışma Kurulu ve Çalışma Meclisi toplanmıştır. Mevcut üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının, özellikle Ekonomik ve Sosyal Konseyin sistematik işleyişinin artırılması için daha fazla çabaya ihtiyaç vardır. Özel sektörde toplu sözleşmenin kapsamı dar kalmıştır. Sendikalaşma oranı özel sektör çalışanları için %15,22, kamu görevlileri için %74,54 olarak gerçekleşmiştir. Özel sektörde, sendikaların toplu iş sözleşmesi yetki belgelerini askıya alan uzun yasal itiraz süreçleri de dâhil, sendikalaşmanın önündeki engeller devam etmektedir. Türkiye henüz kamu görevlilerine grev hakkını, vekil ve ücretlilerin (locum workers) de dâhil olduğu bazı kamu çalışanlarına ise sendikalaşma hakkını tanımamıştır.

## Altıncı Bölüm

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE SENDİKAL YAKLAŞIM

#### 1. Toplu İş Sözleşmelerinde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Maddeler

Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri iki ana bölümden oluşmaktadır. Bunlar ücretler ve idari maddelerdir. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddeler idari maddeler kapsamındadır. Sendikalar daha iyi bir ücret almaya çalışırken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin de ayrıntılı bir şekilde TİS'lerde yer almasına çalışmalıdırlar. Ücretin ve sosyal hakların yanında iş sağlığı ve güvenliği sorunlarına yeterince eğilememe sonucunda iş sağlığı ve güvenliği alanında ulusal mevzuattan gelen haklar kâğıt üzerinde kalıp işletilemez duruma gelebilmektedir. Sendikalar iş sağlığı ve güvenliği alanında eğitimleriyle, birimleri, araştırmalarıyla henüz istenilen düzeyde değildir. Bu da TİS'lerde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin yeterince olmaması ya da olsa bile etkili bir biçimde hayata geçirilememesi gibi sorunların yaşanmasına neden olmaktadır.

#### 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Örnek Çalışmalar

- a) TÜRK-METAL ve MESS tarafından gerçekleştirilen eğitimlerden, planlanan ortak eğitim projelerinden metal işkolunda örgütlü yüzlerce işçi yararlanmaktadır.
- b) İnşaat işkolunda YOL-İŞ sendikasıyla İNTES arasında ortak çalışmalar başlamış, ortak eğitim merkezi açılmıştır. İki sendika iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeşitli AB projeleri uygulamaktadır.
- c) ÇİMSE-İŞ sendikasıyla ÇMİS ortaklığında OHSAS-18001 Projesi çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları sürdürülmektedir.
- d) Deri işkolunda T. DERİ-İŞ sendikasıyla TÜDİS ortaklığında "İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Modelinin Uygulanması Projesi" uygulanmıştır.
- e) TEKSİF'in gerçekleştirdiği iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri.
- f) KOOP-İŞ / ILO Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş Ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi

#### 3. TÜRK-İŞ'in İş Sağlığı ve Güvenliği Alanındaki Çalışmaları

İş sağlığı ve güvenliği konusuna büyük önem veren, eğitim faaliyetleriyle,

yayınlarıyla, bu alandaki çalışmalarını sürdüren TÜRK-İŞ, toplumun tüm kesimlerinde iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerektiğine inanmaktadır.

İşçi sağlığı iş güvenliği konusunu çevre konusuyla birlikte ele alan TÜRK-İŞ'in, başta riskli işkolları, ara kademe teknik elemanların eğitimi, karma eğitimler, işkolu ve işyeri eğitim çalışmaları olmak üzere, bu alandaki çalışmaları yılda 40 haftayı bulmaktadır.

Bu eğitimler, panel, sempozyum gibi faaliyetlerle, afiş, broşür, kitap gibi yayınlarla desteklenmektedir. Ayrıca, genç işçilere yönelik eğitimlerin yanı sıra, çocuk işçiliği konusu da eğitim çalışmalarına dâhil edilmiştir. TÜRK-İŞ, çocuk işçiliğine karşı mücadeleyi temel sorunların çözümü yönündeki mücadelenin bir parçası olarak görmektedir. Çocuk işçiliğine karşı mücadele eden ulusal ve bölgesel eylem komitelerimiz, konuyu yerelden ulusala, ulusaldan uluslararası platforma sürekli gündemde tutmaktadırlar. Ancak, tek başına TÜRK-İŞ'in bu faaliyetlerinin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Başta devlet olmak üzere, işçi- işveren, üniversiteler, mesleki birlikler gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumundadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında taraflara sorumluluklar düşmektedir.

Ortak amaç, çalışanların yaşam kalitelerinin artırılması, işletmelerin üretime devam etmeleri ve Türkiye'nin verimlilik düzeyinin yükseltilmesidir. Bunun için başta devlet olmak üzere taraflar olarak birlikte çalışmalı, huzurlu, sağlıklı güvenli çalışma ortamı ve kültürü birlikte geliştirilmelidir.

#### **4. Sendikalar ve İş Sağlığı ve Güvenliği**

Günümüzde küreselleşme rekabetin boyutlarını genişletmiş, maliyetlerin düşürülmesi temel hedef haline gelmiştir. Kayıt dışı ekonominin yaygın olması, sosyal güvenlik haklarına uyulmaması, vergi ödenmemesi ve sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması bakımından da temel sorunların yaşandığı işletmeler küçük ve orta boy işletmelerdir. Bilindiği gibi, ekonomik sıkıntılar yaşayan, teknolojileri geri olan KOBİ'lerde maliyetin ilk düşürüldüğü yer, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleridir. Bu koşullarda, açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar, sağlıksız ortamlarda çalışmayı, yani iş kazası riskini tercih etmektedirler. Özelleştirme, taşeronlaşma ve esnek çalışma biçimleri de sağlıksız-güvenliksiz bir çalışma yaşamını dayatmaktadır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ve AB standart ve normlarının, ulusal mevzuata, çıkarılan yönetmeliklerin kimi maddelerine

yansıdığı görülmektedir. Ancak, çağdaş işçi sağlığı ve iş güvenliği standartları ve normlarından söz edilebilmesi için, tüm işyerlerinin ve tüm çalışanların sağlık ve güvenlik kapsamında olması gerekmektedir. Özellikle küçük ve orta boy işletmelerdeki, tarımsal alandaki olumsuz koşullar dikkate alındığında bu maddelerin yeterli olmadığı görülmektedir.

İşçi sağlığı ve güvenliği kurulunun sadece 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde kurulması; sağlık birimi kurma ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğunun yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaması; iş güvenliği ile ilgili görevli mühendis veya teknik elamanlarının yine 50'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için getirilmesi önemli bir eksikliktir.

Bilindiği gibi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin tüm işyerleri içindeki oranı %90'ların üzerindedir. Her yıl gerçekleşen iş kazalarının yarısından fazlasının 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde olduğu göz önünde tutulursa, çalışanların büyük bir bölümünün sağlık-güvenlik haklarından yararlanamadıkları ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz tabloyu değiştirmek için, 30 işçi çalıştıran işyerleri için iş sağlığı ve güvenliği kurulu, sanayi sitelerinde ortak sağlık-güvenlik birimleri oluşturmalarının zorunlu hale getirilmesi, eşitliğin sağlanarak iş sağlığı ve güvenliğinden her çalışanın yararlanması gerekmektedir.

## 5. Sonuç ve Öneriler

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün hazırladığı "Güvenlik Kültürü Raporu"na göre, meslek hastalıklarının tümü, iş kazalarının %98'i önlenbilir kazalardır. Türkiye'de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının, dolayısıyla ölümlerin ve yaralanmaların önlenmesi için, ILO'nun "Güvenlik Kültürü Raporu" da dikkate alınarak şunlar yapılmalıdır:

- Öncelikle tüm eksikliklerine rağmen Kanun etkili bir şekilde uygulanmalıdır.
- Yönetmelikler sosyal tarafların taleplerine uygun olarak gerçekçi bir şekilde çıkarılmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatının eksiksiz hayata geçirilmesi ve hukuki zeminin tam olarak sağlanabilmesi için bu alanla ilgili ILO sözleşmeleri bir an önce onaylanmalıdır. ILO'nun Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin 184 sayılı Sözleşmesi ile 192 sayılı Tavsiye Kararı ülkemiz tarafından kabul edilmelidir.
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi temel alınarak başta 2014–2018 Eylem Planı olmak üzere Eylem Planlarındaki hedeflere ulaşılmalıdır. Bu hedeflere ulaşılmasında küresel kriz, ekonomik kriz ya da işçi maliyetleri bahane edilmemelidir.

- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi tarafından kabul edilen 2014–2018 Politika Belgesi ve Eylem Planı'nda yer alan hedeflere ulaşmak için tüm taraflar birlikte çalışmalıdır. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ILO sözleşmelerinin ulusal mevzuata ruhuna uygun bir şekilde yansıtılması yönündeki çalışmalar Politika Belgesi'nde yer almalıdır. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'nin acil yapması gereken çalışmalardan biri de, ülke düzeyinde iş sağlığı ve güvenliği veri tabanının başta maden, inşaat, metal, gemi tersane yapımı, tarım olmak üzere tüm sektörler dikkate alınarak farklı boyutlarıyla ortaya çıkarılmasıdır.
- İşyerlerinde oluşturulan İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik yapılar olarak düzenlenmeli, kurulların yaptırım gücü olmalıdır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarıyla ilgili yönetmelik buna uygun olarak hazırlanmalıdır.
- İş müfettişi sayısı artırılmalı ve özerk yönetim yapısına sahip kurumlarla işyeri denetimleri etkin olmalıdır.
- İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerine doğrudan ve dolaylı katılan ve iş sağlığı ve güvenliği sisteminde tanımlanan kurum ve kuruluşların iletişim, eşgüdüm, politikalar planlama ve organizasyon konularında birbirini tamamlayan, katkı sağlayan ve teşvik eden bir yapı oluşturulmalıdır.
- Toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması için çaba gösterilmelidir. İSG ile ilgili alınması gereken tedbirler ek bir maliyet değil, tersine kazaları azaltan, verimliliği artıran uygulamalar olarak kabul edilmelidir.
- Toplumda iş sağlığı ve güvenliği duyarlılığı ve bilinci oluşturmak için yapılmakta olan İSG haftaları, bölgesel konferanslar vb. etkinlikler çeşitlenerek sürdürülmeli, İSG eğitimleri bu alanı da içine alacak şekilde yeniden yapılandırılmalıdır.
- Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların ortadan kaldırılması veya azaltılması sadece yasal düzenlemelerle, mevzuatla mümkün olamamaktadır. Yasaların yanında başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere, toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması hayati bir önem taşımaktadır.
- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları tedbirleri ek bir maliyet olarak görmemeli, tam tersine tedbirleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretim artışını sağlayan

uygulamalar olarak dikkate alınmalıdır. Küreselleşen dünyada sağlıklı ve güvenli bir işyerinin ve bu işyerinde üretilmiş malların rekabet şansını artırdığı da göz ardı edilmemelidir.

- Sosyal tarafların, inşaat işkolunda YOL-İŞ sendikasıyla İNTES'in, metal işkolunda TÜRK-METAL sendikasıyla MESS'in, çimento işkolunda ÇİMSE-İŞ sendikasıyla ÇMİS'in, deri işkolunda T. DERİ-İŞ sendikasıyla TUDİS'in ve TEKSİF'in iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürdüğü örnek çalışmalar diğer işkollarında da yaygınlaştırılmalıdır. KOOP-İŞ / ILO Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi; iş sağlığı ve güvenliği ile örgütlenme alanında model çalışma olarak geliştirilip yaygınlaştırılabilecek bir çalışma olarak görünmektedir.

Sendikalar her türlü olumsuzluğa karşı, iş sağlığı ve güvenliği alanında birimleriyle, eğitimleriyle, araştırmalarıyla iyi bir düzeye gelmeli, işkollarının gerektirdiği eğitimleri yaygınlaştırmalı, işçilerin hak ve özgürlüklerini koruyup geliştirmeye çalışırken, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili maddelerin TİS'lerde yer alması için mücadele etmeli, iş sağlığı ve güvenliğini iş hukukunun bir parçası haline getirmeli, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği haklarını geliştirmelidirler. Çalışanlar öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almalı, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında etkin çalışmalı, çalışma barışı için, işletmenin verimliliği için iş sağlığı ve güvenliği kültürü edinmeleri gerçeğini göz ardı etmemelidirler.

- Sonuç olarak belirtmek gerekirse, İSG alanında ülkemizin ihtiyacını duyduğu politikaların belirlenmesi, uygun stratejilerin uygulanması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanlar için sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması için sosyal tarafların İSG alanının tüm süreçlerine katılımları gerekmektedir. Bu yaklaşım çerçevesinde, iş sağlığı ve güvenliği bilinci ve kültürünün yaratılması için başta devlet olmak üzere sosyal tarafların çabalarını yoğunlaştırmaları gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, başta devlet olmak üzere, işçi-işveren, üniversiteler, mesleki birlikler, odalar gibi kurum ve kuruluşlar, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin tarafları durumdadır. Çalışanların sağlığının korunmasında, üretimin sürdürülmesinde ve çalışma barışının korunmasında tüm taraflara sorumluluklar düşmektedir. Tüm taraflarca göz ardı edilmemesi gereken en önemli nokta ise, İSG sorunlarının çözümünün "önce insan" anlayışında odaklanan adaletçi, eşitlikçi ve katılımcı bir yaklaşımla her alanda örgütlenme ve İSG kültürünün edinilmesiyle mümkün olacaktır.

## Yedinci Bölüm

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE SOSYAL TARAFLARIN ROLÜ

## 1. Güvenlik Kültürü ve Sosyal Taraflar

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuz tablo, ölüm, yaralanma, meslek hastalığı, cezalar, verimlilik, sosyal güvenlik harcamaları boyutlarıyla başta işçiler olmak üzere işverenleri ve devleti de olumsuz etkilemektedir. İşçiler ve çalışanlar açısından iş kazalarının ve meslek hastalıklarının maliyeti; işçilerin ve çalışanların sağlıklarının bozulması, hayatlarını kaybetmeleri, ücret kaybıdır. İşveren açısından maliyetler; üretimde düşüş, verimsizlik, nitelikli işgücü kaybı, kalitede düşüş ve tazminat ödemeleri olarak sıralanabilir. SGK açısından meslek hastalıklarının maliyeti ise sağlık yardımları, geçici-kalıcı iş göremezlik giderleri, prim kayıpları ve hak sahiplerine yapılan yardımlardır. Öte yandan ulusal ekonomi de, yetişmiş nitelikli insan gücünün yanı sıra üretim ve kalite kaybına uğramaktadır.

Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması, iş kalitesinin artırılması ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, ölümlerin ve sakatlanmaların azaltılması sadece yasal düzenlemelerle mümkün olamamaktadır. Bu nedenle, çağdaş bir iş sağlığı ve güvenliği yasasının, ilgili tüzük ve yönetmeliklerin yanında, ulusal mevzuatın etkin uygulanması için başta işçi ve işveren kesimi olmak üzere toplumun her kesiminde güvenlik bilincinin ve güvenlik kültürünün oluşturulması yaşamsal bir önem taşımaktadır.

“Güvenlik kültürü” işçiler ve işverenler için ne anlama gelmelidir? İşçiler ve çalışanlar yasal yükümlülüklerini yerine getirirken, talimatlara, kurallara, işaret levhalarına uymalı, kişisel koruyucu malzemeleri kullanmalı, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında etkin çalışmalı, öncelikle kendi sağlıkları ve güvenlikleri için önlemler almalı, ama aynı zamanda işletmenin verimliliği için, çalışma barışı için güvenlik kültürü edinmeleri gerektiğini bilmelidirler. İşverenler de yasal yükümlülüklerini yerine getirirken, eğitim dâhil her türlü tedbiri alırlarken, İSG Kurul kararlarına uymalı, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alacakları önlemleri ek bir maliyet olarak görmemeleri, tam tersine iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltan, dolayısıyla maliyeti azaltan, verimliliği ve üretimi artıran önlemler olarak görmelidirler. Küresel rekabet için, sağlıklı ve güvenli çalışma hayatı ortamının olmazsa olmaz olduğu göz ardı edilmemelidir.

## 2. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Sosyal Diyalog Araçları

Dünyada ve Türkiye’de hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Ekonomik ve sosyal alanda meydana gelen gelişmeleri eski kavramlarla, eski yaklaşımlarla

açıklamak, değerlendirmeye çalışmak giderek güçleşmektedir. Değişen dünya insanlık için yeni nimetleri beraberinde getirirken, insanlık için yeni sorunları da beraberinde getirmektedir. Yeni oluşumlar, endüstri ilişkileri sistemi üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır. Bu durum, işçi ve işveren sendikalarına yeni perspektifler sunmakta, yeni bakış açıları için zorlamaktadır.

Günümüz endüstri ilişkileri sisteminde sosyal taraflar arasında işbirliği sürecinin başlatılmasına ve geliştirilmesine ihtiyaç vardır. Sendikalar toplumun vazgeçilmez örgütleri olmak durumundadır. Bugünün ve geleceğin endüstri ilişkileri daha uyumlu, işbirliğine dayanan ve çatışmacı olmayan bir yapıyı gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede, hoşgörü ortamında katılımı ve paylaşımında akılcılığı esas alan bir anlayışın yerleşmesine ihtiyaç vardır. Bu anlayış, sorunları doğrudan tarafların çözeceği yeni ve katılımcı yöntemlerin geliştirilmesi ile mümkün olacaktır.

Sosyal diyalog olgusu zaman içinde gerçekleşebilecek bir aşamadır. Bunun için hukukun evrensel ilkeleri esas alınmalı, hoşgörü ve uzlaşma kültürü esas olmalıdır. Bununla birlikte, sosyal tarafların arasında sağlanacak bağımsız bir diyalog için, hükümetlerin yasal ve kurumsal altyapıyı oluşturması da gerekmektedir. Toplumsal uzlaşma diyalog ve kurumsallaşma ile mümkündür. Bunun gerçekleşmesi için kesimlerin diyalogu ve kurumsallaşmayı benimsemesi, daha önemlisi serbestçe örgütlenmeyi benimsemeleri gerekir. Çünkü örgütlenme düzeyinin düşük olması, işçi ve işveren kesimlerinin temsil gücünü zayıflatırken, hükümetlerin etkinliğini artırmaktadır. Bu durum, işbirliği uygulamalarının kurumsallaşmasını ve karşılıklı güven ve işbirliğini sarsan bir sonuç yaratmaktadır.

Günümüzde endüstri ilişkileri sistemlerinin temelinde sorunlara ortak çözüm üreten barışçı modeller ve sosyal diyalog mekanizmaları bulunmaktadır. Bu diyalogun sağlıklı bir biçimde sürdürülebilmesi, yararlı sonuçlar alınabilmesinin temel ön şartı, işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere gösterilecek saygıdır. İşçi, işveren ve hükümet ilişkilerinde gözetilmesi gereken temel ölçüt hiç kuşkusuz budur.

Sosyal diyalog ve uzlaşma kültüründeki eksikliğin nedeni, işçi ve işveren kuruluşlarının kendi aralarında oluşturdukları kurumsal diyalog mekanizmalarının, araştırma kurumlarının, çalışma grupları arasında düzenli ve devamlı görüşmelerin süreklilik göstermemesidir. Karşılıklı görüşme sorunlar ortaya çıktığında gerçekleşmekte ve karşılıklı güvensizlik atmosferinde çözüm aranmaktadır. Bu şartlar altında taraflar çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Diğer alanlarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da güvenlik kültürünün gelişmesi için sosyal diyalog ortamı çok önemli bir etkidir.

Türkiye’de ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği açısından sosyal diyalog ortamının araçları şu şekilde sıralanabilmektedir:

- **Ekonomik ve Sosyal Konsey:** Ekonomik ve Sosyal Konsey’i, gönüllülük ve mutabakat esasına dayalı, sosyal diyalog yoluyla toplumsal uzlaşma kültürünün geliştirileceği bir kanal, sosyal taraflar açısından üst düzey bir danışma organı, bir diyalog platformu olarak görmek mümkün. AB İlerleme Raporlarına göre, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in, Üçlü Danışma Kurulu’nun çalışmalarında, genel olarak işçi haklarının tesisinde sosyal diyalog konusunda Türkiye’de çok az ilerleme kaydedildiği görüşlerine yer verilmiştir. Konsey, özellikle iş sağlığı ve güvenliği sorunlarının tartışılıp, sorunların uzlaşma yoluyla çözüm yollarının bulunacağı bir organa dönüştürülebilir.
- **Üçlü Danışma Kurulu:** İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalogun araçlarından, organlarından biri de Üçlü Danışma Kurulu’dur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, iş sağlığı ve güvenliği konularının ele alındığı bir dizi Üçlü Danışma Kurulu toplantısından sonra şekillenmiştir. Üçlü Danışma Kurulu’nun üçlü yapıda çok daha etkin çalışması mümkündür. Burada Üçlü Danışma Kurulu’nun, tartışmalar sonucunda kendi aldığı kararlara sürecin sonuna kadar sahip çıkması önemli bir husus olarak üzerinde durulmalıdır.
- **Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi:** Türkiye’nin onayladığı 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri ile Avrupa Birliği’ne uyumun gereği olarak 2005 yılında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi kurulmuştur. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 21. maddesinde Ulusal İSG Konseyi’ne yer verilerek, bu organa üst düzeyde kurumsallık kazandırılmıştır. Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere oluşturulan Konsey, sosyal diyalogun en etkili organlarından biri olarak çalışması durumunda, İSG alanında sorunlar makul düzeye çekilebilir, birçok hedefe ulaşılmasında başarı sağlanabilir.
- **Risk Değerlendirmesi:** 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 10. maddesine göre, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İşyerlerinde risk değerlendirmesinin yapılması şartı, iş sağlığı hizmetlerinin katılımcı bir anlayışla yürütülmesinde sosyal taraflara yeni bir araç sağlamaktadır. Mevzuat çerçevesinde, risk değerlendirmesinde sorumluluk büyük ölçüde işverenin yükümlüğü altındadır. İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılması konusunda organizasyon görevi, işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarına düşmektedir. Risk değerlendirmesi işçilerin katılımıyla, deneyimli uzman kişilerce ve ekip çalışması anlayışıyla yapıldığında, çalışma ortamındaki riskleri kontrol altına alınacak, iş

kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesine katkıda bulunabilecek önemli araçlar arasında yer almaktadır. Öte yandan, iş güvenliği ile işgücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğundan, risk değerlendirmesinin yapıldığı işyerlerinde sağlık ve güvenlik ortamı yaratılacak, dolayısıyla bu işyerlerinde verimlilik artırılacaktır.

- **İşçi-İşveren Sendikalarının Ortak İş Sağlığı ve Güvenliği Faaliyetleri:** İş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalogun araçlarından biri de sosyal tarafların birlikte iş yapma kültürünü geliştirme çabalarıdır. TÜRK-İŞ ile TİSK ilk kez “Çocuk İşçiliğine karşı Toplumsal İşbirliği Projesi” geliştirmiş, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerini önlemeyi hedefleyen ILO’nun 182 sayılı sözleşmesi çerçevesinde, Adana’da “Çalışan Çocuklara Toplumsal Destek Merkezi”ni kurmuş, bu kentte tarım, sokak ve sanayide çalışan yüzlerce çocuğun çalışma hayatından eğitime yönlendirilmesi, sağlık hizmetlerinden yararlanmaları amacıyla ortak çalışma yürütmüştür. TÜRK-İŞ ile TİSK’in konfederasyonlar düzeyinde geliştirdiği bu projenin başka alanlarda, başka konularda da sosyal diyalogun kurulmasına, konfederasyonlara bağlı sendikaların da ortak projeler geliştirmesine katkıda bulunması mümkün görünmektedir. Önceki bölümlerde yer aldığı gibi, bazı işkolu ve işletme düzeyinde sosyal diyalogun en iyi örnekleri işçi ve işveren sendikaları tarafından sağlanabilmiş, işyerinde iş kazalarının, meslek hastalıklarının önlenmesi, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının yaratılması, risk önleme kültürünün sağlanması ve sosyal taraflar arasında ortaklık yaratılması için belli bir mesafe alınmıştır. İşçi ve işveren sendikalarının iş sağlığı ve güvenliği alanında sürdürdüğü örnek çalışmaların diğer işkollarında yaygınlaştırılması bu alandaki sorunların çözümüne katkıda bulunacaktır.
- **İş Sağlığı ve Güvenliği Haftaları:** Her yıl mayıs ayının ilk haftasında çeşitli etkinliklerle gerçekleştirilen İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası, Türkiye’de güvenlik kültürünün oluşturulmasında önemli bir işlev yüklenirken, bu alanda sosyal diyalogun sağlanabilmesi için de etkili bir araç olma olanağını sunmaktadır. İş Sağlığı Güvenliği Haftaları, tüm sosyal tarafları etkin biçimde buluşturan bir iş sağlığı güvenliği platformu olmalıdır. Son yıllarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çeşitli yerlerde gerçekleştirilen Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansları da bu çerçevede sosyal tarafları harekete geçiren bir olanak olarak düşünülmelidir.
- **Toplu İş Sözleşmelerde İş Sağlığı ve Güvenliğiyle İlgili Maddeler:** Toplu iş sözleşmeleri işçilerle işverenler arasında toplu pazarlık ihtiyacından doğan bir haktır ve çalışma hayatının vazgeçilmez unsurlarından biridir. Sendikaların imzaladıkları toplu iş sözleşmeleri iş sağlığı hizmetlerinin örgütlenme-

sinde, işverenlerle işbirliği ve sosyal diyalogun kurulmasında önemli bir araç olmasına karşın, bu aracın sosyal ortaklar tarafından etkin olarak kullanıldığı söylenemez. İmzalanan toplu iş sözleşmeleri incelendiğinde, TİS'lerde yer alan İSG ile ilgili hükümlerin ulusal mevzuattaki kimi maddelerin tekrarı biçiminde olduğu görülmektedir. Bu maddelerin büyük bir bölümü iş sağlığını ilgilendirirken, iş güvenliğiyle ilgili maddelere daha az rastlanmaktadır. Günümüzde sendikaların karşı karşıya oldukları sorunlar (ücretler, iş güvenliği, örgütlenme vb.), İSG alanına yeterince eğilmelerini engellerken, toplu iş sözleşmelerdeki yasal maddelerden doğan hakların bile işletilememe durumunu beraberinde getirmektedir. TİS'ler aynı zamanda bir sosyal diyalog aracı olarak düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri TİS'lere konulacak maddelerle geliştirilebilir, dolayısıyla işçinin-işverenin-işletmenin ihtiyacını duyduğu tedbirlerin alınmasını sağlayabilir.

- **İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları:** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları işyerlerinde bu alanla ilgili sorunların çözümünde en etkili mekanizmaların başında gelmektedir. Kurullar yönetime katılma aracı olduğu kadar, bir sosyal diyalog aracıdır da aynı zamanda. İş sağlığı ve güvenliği kurulları, bu alanda sosyal diyalog uygulamalarına, mekanizmalarına örnek olarak gösterilebilir. İşçilerin yönetime ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılmalarının, önerilerde bulunmalarının iş sağlığı ve güvenliğinin organizasyonu açısından sağlayabileceği katkı ortadadır. İsbetli kararlarla ve bu kararların hayata geçirilmesiyle güvenli bir işyeri ve çalışma ortamının sağlanması gibi bir dizi katkıdan söz etmek mümkündür.
- **28 Nisan ILO Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü:** 1984'te Kanada'da başlayan, 1989'da ABD ve 1992'de İngiltere, sonraki yıllarda pek çok ülke tarafından "İş Kazalarında Hayatını Kaybedenleri Anma Günü" olarak hayata geçmeye başlayan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından ise 2001 yılından itibaren "Dünya İş Sağlığı Günü" olarak ilan edilen 28 Nisan, iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanan ve hayatını kaybeden işçileri anma, ulusal ve uluslararası kamuoyunun dikkatini işçi ölümlerine çekiyor ve geride kalan, ekmeği için çalışan emekçiler için sağlıklı, güvenli ve insan onuruna yakışır bir iş talep edilen bir gündür. İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözüme kavuşturulmasına, sağlık ve güvenlik önlemlerinin geliştirilmesine, dolayısıyla emekçi ölümlerinin önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak, politika ve uygulamaları eleştirmek, taleplerde bulunmak, sendikaların temel görevleri arasındadır. Sendikalar her 28 Nisan'da, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına etkin bir şekilde katkıda bulunmaya çalışırken, iş sağlığı ve güvenliği alanının taraflarına da görev ve sorumluluklarını hatırlatmakta, bu alanda yapılması gerekenleri talep etmekte, kamuoyunun bilgisine sunmaktadır. Günümüzde 30'u aşkın ülkede

“28 Nisan” resmi olarak anma ve yas günü kabul edilmiştir. Birçok ülkede de 28 Nisan’ın anma ve yas günü ilan edilmesi için kampanyalar sürdürülmektedir. 28 Nisan’ın ülkemiz tarafından iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle hayatını kaybeden emekçiler için anma ve yas günü olarak kabul ve ilan edilmesi sendikalarımın talepleri arasındadır. Türkiye’de ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliği açısından sosyal diyalog ortamının araçlarından biri de, 28 Nisan ILO Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Günü yönünde etkinliklerin başta sendikalar olmak üzere konunun taraflarıyla birlikte yapılması, bir diyalog, bir buluşma zeminini yaratabilmektedir.

## Sekizinci Bölüm

### İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULLARI

#### 1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kurulması

6631 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22. ve 30. maddelerine göre İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. İşveren, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.

#### 2. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Amacı

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının, işyeri koşullarında işçi ve işveren temsilcilerini, alanın ilgililerini buluşturmak, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının uygulanmasında ve denetlenmesinde tarafların iletişimini, eşgüdümünü ve katılımını sağlamak üzere oluşturulması öngörülmüştür.

#### 3. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Oluşumu

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu aşağıdaki kişilerden oluşur:

- İşveren veya işveren vekili (Bu kişi kurul başkanıdır)
- İş güvenliği uzmanı (Bu kişi kurul sekreteridir. İşveren tarafından atanır)
- İşyeri hekimi (İşveren tarafından atanır)
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi (İşveren tarafından atanır. İş güvenliği uzmanının tam zamanlı çalışma zorunluluğu olmayan işyerlerinde kurul sekreteri olarak görev yapar)
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı (İşveren tarafından atanır)
- Bulunması halinde formen, ustabaşı veya usta (İşyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilir. Aynı yöntemle yedeği seçilir. Seçimle belirlenmemesi halinde işveren tarafından atanır.)
- Sendika temsilcisi, yoksa çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

#### 4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Üyelerinin Eğitimi

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi gereğince, işveren tarafından kurul üyelerine ve yedeklerine iş sağlığı ve güvenliği konularında çalışma saatleri içinde eğitim verilir. Eğitim konuları asgari aşağıdaki konuları kapsamaktadır.

#### 5. Eğitim Konuları

- Kurulun görev ve yetkileri
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar
- Sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli vakaların nedenleri
- İş hijyeninin temel ilkeleri
- İletişim teknikleri
- Acil durum önlemleri
- Meslek hastalıkları
- İşyerine ait özel riskler
- Risk değerlendirmesi

Asıl işveren-alt işveren ilişkilerinde ortak kurul oluşumunda eğitimden her iki işveren birlikte sorumludur.

#### 6. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Görev ve Yetkileri

a) İç Yönerge: İşyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak, işverenin veya işveren vekilinin onayına sunmak ve yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almak,

b) İşçilere rehberlik yapma: İş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek,

c) Tehlike ve kontrol yöntemlerini değerlendirme: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek, işveren veya işveren vekiline bildirimde bulunmak,

ç) İşyerinde meydana gelen her iş kazası ve işyerinde meydana gelen ancak iş

kazası olarak değerlendirilmeyen işyeri ya da iş ekipmanının zarara uğratma potansiyeli olan olayları veya meslek hastalıklarında yahut iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapmak, alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işveren veya işveren vekiline vermek,

d) İş sağlığı ve güvenliği öğretimi ve eğitimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurullarla ilgili programları hazırlamak, işveren veya işveren vekilinin onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemek ve eksiklik bulunması halinde geri bildirimde bulunmak,

e) Bakım ve onarımlarda güvenliğin sağlanması: İşyerinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek,

f) Olağanüstü durumlarla mücadele etme: İşyerinde yangın, doğal afet, sabotaj ve benzeri tehlikeler için alınan tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek,

g) 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13 üncü maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar vermek,

h) İşyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

Kurul üyeleri bu yönetmelikle kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz kalmazlar.

## **7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Yükümlülüğü**

- Yönetmeliğin 11. maddesine göre Kurullar, yapacakları tekliflerde, buluncakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını göz önünde bulundururlar.
- Kurul üyeleri, görevleri nedeniyle işyerlerinin yapım ve üretim teknikleri, ticari sırları ve ekonomik durumları hakkında gördükleri ve öğrendiklerini gizli tutmak zorundadırlar.
- Kurullar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerine işyerlerinde yapacakları teftiş ve incelemelerde kolaylık sağlamak ve yardımcı olmakla yükümlüdür.

## 8. İşverenin Yükümlülüğü

- Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur.
- Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;
  - a) Asıl işveren alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazla ise asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı kurul kurar. İş sağlığı ve güvenliği faaliyetlerinin yürütülmesi ve kurullarca alınan kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.
  - b) Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla ise bu durumda kurul asıl işverence kurulur. Kurul oluşturma yükümlülüğü bulunmayan alt işveren, kurul tarafından alınan kararların uygulanması ile ilgili olarak koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
  - c) Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altında ise işyerinde kurul alt işverence oluşturulur. Asıl işveren alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
  - ç) Asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazla bulunduğu durumlarda ise koordinasyon asıl işverence yapılmak kaydıyla, asıl işveren ve alt işveren tarafından birlikte bir kurul oluşturulur. Kurulun oluşumunda üyeler 6'ncı maddeye göre her iki işverenin ortak kararı ile atanır.
- Asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirir.
- İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.
- İşverene bağlı, fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu her bir işyerinde ayrı ayrı kurul kurulur.
- Birinci fıkrada belirtilen durumlarda ihtiyaç duyulması halinde kurullar arasında koordinasyon ve bilgi alış verişi işverence sağlanır. İşveren, birden çok

işyerinin her birinde kurulacak kurulların çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili raporların, en az üç ayda bir, ilgili teknik eleman ve uzmanlarca incelenmesini sağlar. Ayrıca bu raporları göz önünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

## **9. İşverenin veya İşveren Vekilinin Kurula İlişkin Genel Yükümlülüğü**

- İşveren veya işveren vekili (İSG Kurul Başkanı) kurul için gerekli toplantı yeri, araç ve gereçleri sağlar.
- İşveren veya işveren vekili (İSG Kurul Başkanı), kurulca hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer vakaların inceleme raporlarını ve kurulca işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını, iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla, işyerinde bulundurur.

## **10. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Sekreterinin Görev ve Sorumlulukları**

İşyerinde işçi sağlığından ve iş güvenliğinden sorumlu A, B, C sertifikalı mühendis veya teknik eleman olan kurul sekreterinin görevleri 29.12.2012 tarih ve 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik’te sıralanmıştır. Bu görevlere ek olarak iş güvenliği uzmanı (kurul sekreteri) aşağıda yer alan hususlarda çalışır:

- İş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmak,
- Çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetimi için sistem oluşturmak ve çalışmalarda eşgüdümü sağlamak,
- Kurulun dokümanlarını, yazışmalarını, belgelerini muhafaza etmek,
- Toplantıları duyurmak, toplantıları zamanında yapmak ve görüşülen konularla, alınan kararlarla ilgili tutanakların tutulması sağlamak,
- Toplantı gündemiyle ilgili kurul üyelerinin taleplerini almak.

## **11. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu’nda Görev Yapan İşyeri Hekiminin Görev ve Sorumlulukları**

- Çalışma koşullarını izleyerek çalışanlara yönelik tıbbi programlar hazırlamak,

- Çalışanların periyodik kontrollerini yapmak,
- Yıllık faaliyet raporu hazırlamak,
- Yaptığı bütün çalışmaları belgelendirmek,
- Bütün çalışmalarla ilgili olarak kurulu bilgilendirmek.

## **12. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarında Görev Yapan Çalışan Temsilcilerinin Görev ve Sorumlulukları**

- Çalışan temsilcileri 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilir.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmek.
- Kurulun çalışmaları konusunda işçileri bilgilendirmek.
- Toplantılardan önce çalışanların görüşlerini ve şikâyetlerini almak, kurula taşımak.
- Sendika ile iş sağlığı ve güvenliği kurulu arasında köprü olmak, sendikayı sürekli bilgilendirmek.
- Görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmak.
- Görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

## **13. Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kurul Kararlarına Karşı Yükümlülükleri**

- Çalışanlar sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca konulan kurallar, yasaklar ile alınan karar ve tedbirlere uymak zorundadırlar.
- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda çalışanlar kurullarla işbirliği yaparlar.
- Kurullar tarafından alınan kararlar veya uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında çalışanlar çalışan temsilcileri aracılığı ile kurula bilgi verirler.

## 14. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Çalışma Usulleri

Yönetmeliğin 9. maddesine göre kurulun çalışma usulleri şöyledir:

1) Kurul inceleme, izleme ve uyarmayı öngören bir düzen içinde ve aşağıdaki esasları göz önünde bulundurarak çalışır.

a) Kurullar ayda en az bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak, tehlikeli işyerlerinde bu sürenin iki ay, az tehlikeli işyerlerinde ise üç ay olarak belirlenmesine karar verebilir.

b) Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az kırk sekiz saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve varsa iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek kurulca uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir.

ç) Kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

d) Kurul, üye tam sayısının salt çoğunluğu ile işveren veya işveren vekili başkanlığında toplanır ve katılanların salt çoğunluğu ile karar alır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir.

e) Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır.

f) Toplantıda alınan kararlar gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilân edilir.

g) Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir.

2) Kurulca işyerinde ilân edilen kararlar işverenleri ve çalışanları bağlar.

## 15. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun Olağanüstü Toplantıya Çağırılması

- Ölümlü, uzuv kayıplı veya ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre tespit olunur.

- Kurul, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinde belirtilen çalışmaktan kaçınma hakkı taleplerinde birinci fıkranın (a) bendine göre belirlenen süre dikkate alınmaksızın acilen toplanır. Toplantıda alınan karar çalışan ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir.

## 16. Cezalar ve Yaptırımlar

- İşverenler iş sağlığı ve güvenliği kurullarını oluşturmazsa,
- İSG mevzuatına uygun kurul kararlarını uygulamazsa,
- Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde;
- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda işbirliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanmazsa,
- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamazsa,
- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atamazsa,
- 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 oluşturulmazsa,
- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenlerce birden fazla kurulun oluşturulması hâlinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirmezse ,
- Kurul tutanaklarının bir örneğini, işyeri müfettişleri istediğinde derhal göstermek için işyerinde tutmaz ve müfettişe göstermezse çeşitli miktarlarda para cezaları ödemekle yükümlüdür.

## Sonuç ve Öneriler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları işyerlerinde bu alanla ilgili sorunların çözümünde en etkili mekanizmaların başında

gelmektedir. Kurullar yönetime katılma aracı olduğu kadar, bir sosyal diyalog aracıdır da. İşçilerin yönetime ve iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarına katılmalarının, önerilerde bulunmalarının iş sağlığı ve güvenliğinin organizasyonu açısından sağlayabileceği katkı ortadadır. İsbetli kararlarla ve bu kararların hayata geçirilmesiyle güvenli bir işyeri ve çalışma ortamının sağlanması gibi bir dizi katkıdan söz etmek mümkündür.

ILO metinlerinde kurulların önemine olduğu kadar, kurulun oluşumuna ve özellikle kurullarda görev yapacak çalışan temsilcilerinin sayısına da dikkat çekilmektedir. ILO'ya göre kurullarda en az 2 işçi temsilcisi yer almalıdır. Ayrıca, temsilci varsa sendika tarafından atanmalıdır. Pek ok Avrupa Birliği metinlerinde kurullarda görev yapan işçi ve işveren temsilcisinin eşit sayıda olması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Nitekim oğu AB ülkesinde kurullarda görev yapan işçi ve işveren temsilcilerinin eşit sayıda olduğu görülmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun oluşumunda işçi temsilcisinin azınlıkta kaldığı yapının demokratik bir yapıya sahip olduğu söylenememektedir. Sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde kurulun oluşumunda, etkin çalışmasında, işçi temsilcisinin seçiminde ciddi sıkıntıların yaşanacağı açık biçimde ortadadır.

İşyerlerinde 50 işçi sınırlaması kurullara yaygınlık kazandıramazken, genellikle işyeri düzeyinde istenilen işbirliğinin sağlanabildiğini, başka bir ifadeyle iş sağlığı ve güvenliği kurullarının sosyal diyalog çerçevesinde demokratik kurullar olarak çalışabileceğini söyleyebilmek mümkün görünmemektedir.

## **Dokuzuncu Bölüm**

### **ÇALIŞAN TEMSİLCİLERİ**

20 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesine göre çalışan temsilcisinin tanımı şöyledir:

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışandır. Başka bir ifadeyle çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanlarla işveren arasındaki ilişkileri çalışanlar adına kuran ya da sağlayan kişidir.

Kanununun 20. maddesi çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir. Söz konusu usul ve esaslar, 29 Ağustos 2013 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ ile ayrıntılı biçimde açıklanmıştır.

### **İşverenin çalışan temsilcilerle ilgili yükümlülükleri**

İSG Kanunu’nun 20. maddesi ve İş Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ’in 4. maddesine göre işverenin çalışan temsilcisi ile ilgili yükümlülükleri şunlardır:

1. İşveren; 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 yeterli sayıda çalışan temsilcisini görevlendirir.
2. İşveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar.
3. İşveren, işyerinde yetkili sendika veya sendikalar bulunması halinde işyeri sendika temsilcisini çalışan temsilcisi olarak görevlendirir.
4. Çalışan temsilcisinin seçilmesi veya atanması ile ilgili gerekli tüm iş ve işlemler işveren tarafından yerine getirilir.
5. İşveren seçim veya atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcilerini işyerinde ilân eder.

## Çalışan Temsilcisi Adayları Nasıl Belirlenir?

- Tebliğin 5. maddesine göre çalışan temsilcisi adayları şöyle belirlenir:
- Çalışan temsilcisinin, işyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışanlar arasından seçimle belirlenmesi esastır.
- Çalışan temsilcisinin seçimle belirlenmesi durumunda çalışan temsilcisi aday başvurularının yapılması için yedi günden az olmamak üzere süre tanınarak işveren tarafından işyerinde ilan edilir.
- İşyerinde çalışanların aday olabilmeleri için tebliğin 6. maddesinde yer alan aşağıdaki kriterleri sağlamaları esastır. Bu kriterleri taşımaları halinde aday olmaları engellenemez.
- Seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir.
- Aday sayısı işyerinde zorunlu çalışan temsilcisi sayısının üç katından fazla olamaz. Fazla olması halinde çalışan temsilcisi adayları; öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve yaş kriterleri esas alınarak ikinci fıkrada belirtilen sürenin bitiminden itibaren en fazla üç gün içinde işveren tarafından ilan edilir.

## Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri

Tebliğin 6. maddesinin 1. fıkrasına göre, bir çalışanın çalışan temsilcisi olabilmesi için aşağıdaki niteliklere sahip olması zorunludur:

- a. İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olması,
- b. En az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması,
- c. En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olması.

Tebliğin 6. maddesinin 2. fıkrasına göre, belirli süreli veya geçici işlerde (a) ve (b) bentleri, işyerinde 3 yıllık iş deneyimi bulunmayan çalışan veya aday bulunmaması halinde (b) bendi, çalışanlar veya adaylar arasında yeterli eğitim düzeyine sahip kişi bulunmaması halinde (c) bendi hükümleri uygulanmaz.

Tebliğin 6. maddesinin 3. fıkrasına göre, yetkili sendika temsilcisinin çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde birinci fıkrada sayılan nitelikler aranmaz.

## **Çalışan Temsilcisi Sayısının Belirlenmesi**

İSG Kanunu'nun 20. maddesi ve tebliğin 7. maddesinin 1. fıkrasına göre, işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı aşağıdaki şekilde belirlenir:

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- Elli bir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- Yüz bir ile beş yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- Beş yüz bir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- Bin bir ile iki bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,
- İki bin bir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

## **Çalışan Temsilcilerinin Seçilme veya Atanma Koşulları**

Tebliğin 8. maddesinin 1. fıkrasına göre, seçim, işyerindeki çalışanların en az yarısından bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Oylamanın gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilan edilir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerinde ise seçimler tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir.

Tebliğin 8. maddesinin 2. fıkrasına göre, oyların eşitliği durumunda çalışan temsilcisi; adayların öğrenim durumu, işyerindeki deneyim süresi ve benzeri kriterler esas alınarak işverence belirlenir. Seçim, sonuçları itibarıyla beş yıl geçerlidir.

Tebliğin 8. maddesinin 3. fıkrasına göre, çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda, daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır.

Tebliğin 8. maddesinin 4. fıkrasına göre, işyerinde yetkili sendika bulunması halinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

Tebliğin 8. maddesinin 5. fıkrasına göre, işyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması halinde;

- a. Bir çalışan temsilcisi görevlendirilecekse en çok üyeye sahip yetkili sendika temsilcisi çalışan temsilcisi olarak atanır.
- b. Birden fazla çalışan temsilcisi görevlendirilecekse aşağıda yer alan örnekteki gibi hesaplanarak çalışan temsilcisi görevlendirilir.
- c. Örnekte verilen hesaplama yöntemine göre üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir.
- d. Örnek 2’de verilen hesaplama yönteminde tam sayılara göre temsilci görevlendirmesi yapılır, atanması gereken diğer temsilci için kura yöntemine başvurulur.
- e. Tebliğin 8. maddesinin 6. fıkrasına göre, İşyerinde yetkili sendika bulunmaması veya çalışanlar arasında aday olmaması durumunda işveren çalışanlar arasından dengeli dağılıma özen göstererek 6’ncı maddenin birinci fıkrasındaki niteliklere uygun çalışan bulunması halinde bunlar arasından atama yapar. Bu niteliklere uygun çalışan bulunmayan işyeri işverenleri ise çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlar.
- f. Tebliğin 8. maddesinin 7. fıkrasına göre, birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir. Oyların eşitliği durumunda, baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir.
- g. Tebliğin 8. maddesinin 8. fıkrasına göre, işyerindeki yetkili sendikanın yetkisini kaybetmesi veya bir başka sendikanın yetkili sendika olarak ilan edilmesi durumunda otuz günlük süre içerisinde işveren bu maddede belirtilen usullere göre çalışan temsilcisi veya temsilcilerinin görev yapmasını sağlar.

### **Çalışan temsilcisinin yetki ve yükümlülüğü**

Tebliğin 9. maddesinin 1. fıkrasına göre, çalışan temsilcisi; iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

Tebliğin 9. maddesinin 2. fıkrasına göre, görevini yürütmesi nedeniyle, çalışan temsilcisinin hakları kısıtlanamaz.

Tebliğın 9. maddesinin 3. fıkrasına göre, çalışan temsilcisi görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırları ile gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

### **Kayıt altına alınması**

Tebliğın 10. maddesinin 1. fıkrasına göre, çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda, yapılan seçimi hangi adayın ne kadar oyla kazandığı ile ilgili bir tutanak düzenlenir. Tutanağın işveren veya vekili ve seğimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklar ile oylamaya katılanların imzalı listesi bir sonraki seğime kadar işyerinde saklanır.

### **alışan temsilcisinin eğitimi**

Tebliğın 11. maddesinin 1. fıkrasına göre, çalışan temsilcileri 15/5/2013 tarihli ve 28648 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan alışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’e göre iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilir.

Tebliğın 11. maddesinin 2. fıkrasına göre, çalışan temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde kurul yeleri ile birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir.

### **Sonuç ve neriler**

Sonuç olarak; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile işverenlere önemli yükümlülükler getirilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği, iş kazalarıyla, meslek hastalıklarıyla ve daha birçok farklı boyutuyla sorunlu bir alandır. Mevzuattan, uygulamadan, yetersiz denetimden kaynaklanan çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bununla birlikte sorunların mağdurları, dolayısıyla bu alanın en önemli tarafı çalışanlar ve sendikalarıdır.

Bu sorunlarla mücadele etmek, çalışan temsilcilik seğimlerinin yapılmasını sağlamak, mevzuatta karşılığını bulan mekanizmanın işlemesini sağlamak çalışan temsilcilerinin ve sendikaların görevleridir.

İşyerlerinde alışan temsilcisi seğiminin yapılmaması, temsilcilerin işçi sağlığı konusunda özel olarak bilgilendirilmemesi, taleplerinin alınmaması durumunda işverenlere kanunda yazılı her bir eksik için idari para cezası uygulanır. Çalışanlar bu gibi durumlarda, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvuruda bulunarak denetim yapılmasını ve ceza uygulanmasını istemelidirler.

Çalışan temsilcileri, işyerine ait risk değerlendirmesi, işyerinde alınmış olan koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol kayıtları, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgileri istedikleri zaman görebilirler, işverenler bu kayıtları göstermek zorundadır.

İşçiler bu gerekliliğin yerine getirilmesini mutlaka izlemeli, bu hakka sahip çıkmalıdır. İşçi sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, işçilerin soruna sahip çıkmaları, örgütlenmeleri, mücadele etmeleri ile mümkündür. Çalışan temsilciliği de bunun yerine getirilmesinin araçlarından birisidir, işçiler bu hakkı mutlaka işlevsel kılmalıdır.

## Onuncu Bölüm

### TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR İŞKOLUNUN SORUNLARI

#### 1. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunun Kapsamı

19 Aralık 2012 tarihinde yürürlüğe giren İşkolları Yönetmeliği'ne göre, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun Ek (1) İşkolları Listesi'nde yer alan 10 Nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu<sup>2</sup>şu ana faaliyet alanlarını kapsamaktadır:

- a. Ticaret: Her türlü sınai, tarımsal, kimyasal ve hayvansal maddelerin ve ürünlerin toptan ve perakende ticareti ile bu malların satışına ilişkin aracılık faaliyetleri.
- b. Büro: Borsalar, ticaret ve sanayi odaları, kooperatifler, dernekler, vakıflar, birlikler, noterler, sendikalar, meslek odaları, barolar, meslek birlikleri, uluslararası örgütler ve temsilcilikleri, avukatlık, muhasebe, mühendislik, bilişim, danışmanlık ve büroda gerçekleştirilen her türlü faaliyet.
- c. Eğitim: Eğitim kurumları (devlet ve vakıf üniversiteleri, özel lise ve ilköğretim okulları, kolejler, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, dershaneler, kurslar vb.),
- d. Güzel Sanatlar: Sahne, perde ve benzeri gösteri sanatları, müzik, resim, heykel, dekorasyon, edebiyat ve benzeri güzel sanatlarla ilgili işler.

#### 2. İşkolunda İstihdam ve Çalışma Koşulları

Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu, kapsadığı işçi sayısı açısından en büyük işkolunu oluşturmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2025 Temmuz ayı istatistiklerine göre ticaret-büro işkolunda 4.526.306 sigortalı işçi çalışmaktadır. Toplam işçi sayısı 16.864.733 olduğu düşünülürse, ticaret-büro işkolundaki işçi sayısı toplam işçi sayısının %26.8'ini oluşturmaktadır.

İşkolunun yapılan iş bakımından birbirinden farklı faaliyet alanlarını kapsaması başta örgütlenme olmak üzere çeşitli sorunlara yol açmaktadır. Özellikle, 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile bu işkoluna dâhil edilen güzel sanatlar alanında ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Aynı sendikalarda örgütlenen sanat çalışanlarının önündeki en büyük engeli işkolu barajı oluşturmaktadır. Çünkü mevcut üye sayılarıyla bu en kalabalık işkolunda toplu

2 10 Nolu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu'na giren faaliyet alanlarının tamamı ekte yer almaktadır.

iş sözleşmesi imzalamaları fiilen imkânsızdır.

Kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşma diğer sektörlerde olduğu gibi işkoluna giren sektörlerde de ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Kayıt dışı istihdam özellikle toptan ve perakende sektöründe oldukça yüksektir.

### 3. İşkolunda İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümlemler

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerinden elde edilen veriler ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda iş kazalarının boyutlarını ortaya koymaktadır. 2024 yılında iş kazası geçiren sigortalı işçi sayısı 733.646'dır. Aynı yıl işkolunu oluşturan perakende ticaret ekonomik faaliyet kolunda 34.398, toptan ticaret ekonomik faaliyet kolunda 10.815, eğitim ekonomik faaliyet kolunda 12.736, büro ekonomik faaliyet kolunda 7.439, sanat ekonomik faaliyet kolunda 48 olmak üzere toplam 65.436 sigortalı işçi iş kazası geçirmiştir. Başka bir ifadeyle, toplam iş kazasının yaklaşık yüzde 9'u ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda gerçekleşmiştir.

İşkolunda iş kazası geçiren işçilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında % 56.4'ünün erkek olduğu görülmektedir.

SGK verilerine göre işkolunda 2024 yılında geçirdiği kaza sonucu hayatını kaybeden işçi sayısı 136'dır. İşkolunda kaza sonucu ölen işçilerin %97.8'ini erkekler, %2.2'sini ise kadınlar oluşturmaktadır. İSİG Meclisi'nin iş kazaları verilerine göre; 2024 yılında toplam 1.897 işçi ölümünün 116'sı ticaret-büro- eğitim işkolunda gerçekleşmiştir.

2024 yılında işkolunda tespit edilen meslek hastalığı sayısı ise sadece 94'tür. Üçüncü bölümde de belirtildiği gibi Türkiye'de tespit edilen meslek hastalığı vaka sayısı çok düşüktür. Bunun nedeni meslek hastalığı olgularının saptanamamasıdır.

### 4. İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Riskleri

#### 4.1. Ofis faaliyetleri

Ofis, bir işletmeyi veya bir hizmeti yönetmek üzere organizasyonel faaliyetlerin yapıldığı alandır. Ofisler diğer pek çok işyerine göre İSG açısından daha güvenli olsa da, kendine özgü çeşitli iş kazası ve sağlık riskleri taşımaktadır. ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Müdürlüğü (İSGÜM) tarafından hazırlanan Ofislerde İş Sağlığı ve Güvenliği<sup>3</sup> broşüründe bu riskler şöyle sıralanmaktadır:

3 ULUCANH.F., ZEYREKS., *Ofislerde İş Sağlığı ve Güvenliği*, ÇSGB İSGÜM, Ankara, 2012

### 4.1.1 Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler çalışan için ek bir yük oluşturur. İş performansının azalmaması, sağlığın zarar görmemesi açısından bu faktörlerin bilinmesi, bu faktörlerin normal veya aşırı düzeyde olmalarında organizmanın vereceği fizyolojik cevapların tanınması gerekir.

#### Gürültü

Gürültü genel olarak istenmeyen ve rahatsız eden ses olarak tanımlanır. Sağlıklı bir insan kulağı 0dB – 140dB arasında bulunan ses şiddetine karşı duyarlıdır. Ayrıca 3000-4000Hz frekans ve 60-90dB ses basıncı aralığı insan kulağının en duyarlı olduğu aralıktır.

Ofislerdeki gürültü duyma kaybına sebebiyet verecek kadar fazla değildir. Ancak endüstriyel ortamda gürültü sebebiyle duyma kaybı söz konusudur. Gürültü insan üzerinde fizyolojik ve psikolojik olmak üzere iki türlü etkide bulunur.

**Gürültünün Fizyolojik Etkileri:** Ofislerdeki gürültü insan sağlığına fizyolojik olarak veya duyma kaybına sebebiyet verebilecek büyüklükte ve şiddette değildir. Aşağıdaki gürültünün fizyolojik etkileri belirtilmiştir.

#### Gürültünün Fizyolojik Etkileri

Gürültü Düzeyi	Yer ve Konum
0 dB	İşitme eşiği
20 dB	Sessiz bir orman
30 dB	Fısıltı ile konuşma
40 dB	Sessiz bir oda
50-55 dB	Şehirde bir büro
60 dB	Karşılıklı konuşma
70 dB	Dikey matkap
80 dB	Yüksek sesle konuşma
90 dB	Kuvvetlice bağırma
100 dB	Dokuma salonları
110 dB	Havalı çekiç, ağaç işleri
120 dB	Bilyeli değirmen
130 dB	Uçakların yanı
140 dB	Ağrı eşiği

Ofis ortamındaki gürültü düzeyi ortalama 50-55dB aralığındadır. Ancak ofisin büyüklüğüne göre bu aralık değişmektedir. Aşağıdaki tabloda ofislerin kullanım alanına göre gürültü seviyeleri belirtilmiştir.

### Ofislerde Gürültü Seviyeleri

Kullanım alanı		Kullanım alanı Leq (dBA)	Açık pencere Leq (dBA)
Ticari Yapılar	Büyük ofis	45	55
	Toplantı salonları	35	45
	Büyük daktilo ve bilgisayar odaları	50	60
	Özel büro (Uygulamalı)	45	55
	Genel büro (Hesap, yazı bölmeleri)	50	60
Kamu Kurum ve Kuruluşları	Ofisler	45	55
	Laboratuvarlar	45	55
	Toplantı salonları	35	45
	Bilgisayar odaları	50	60

**Gürültünün Psikolojik Etkileri:** Gürültü ofis ortamının büyüklüğüne göre çalışanlar üzerinde psikolojik olarak farklı düzeylerde etki gösterebilir. Ancak çalışanlar çoğunlukla konsantrasyon eksikliği, dikkat kapasitesinde zayıflama, yorgunluk, uyku bozuklukları ve geç uyuma, sinirli olma, karşılıklı anlaşma bozuklukları ve algıda azalma gibi şikâyetlerle karşılaşır. Aşağıdaki tabloda gürültünün psikolojik etki düzeyleri belirtilmiştir.

### Gürültünün Psikolojik Etki Düzeyleri

Gürültü türü	dB	Psikolojik Etki
Uyku gürültüsü	30	Psikolojik belirtiler (I. Basamak)
İnsan sesi	60	Psikolojik belirtiler (I. Basamak)
Telefon zili	70	Psikolojik belirtiler (II. Basamak)
Çalar Saat	80	Psikolojik belirtiler (II. Basamak)
Tehlikeli bölge	85	Psikolojik belirtiler (II. Basamak)

Gürültü ayrıca;

- Konuşurken bağırma ihtiyacı doğurabilir,
- Kişiler arasındaki ilişkilerde olumsuzluklar ve iş kazalarının artmasında etkin rol oynayabilir.

### **Sıcaklık, nem ve hava akımı (Termal konfor)**

Çalışılan yerlerde iç hava kalitesinin insanların sağlığı ve verimi ile doğrudan ilişkisi nedeniyle günümüzde önemi artmaktadır. Bu bakımdan çalışanların günün en az sekiz saatini geçirdiği ofislerdeki termal konforun sağlanması son derece önemlidir. İç ortam sıcaklığı, ısıl konfor şartlarından en önemli parametredir. İç ortam sıcaklığı kış ve yaz durumuna göre insanların kendilerini rahat hissedebilecekleri bir düzeyde olmalıdır. Sıcaklık ne çok düşük ne de çok yüksek derecelerde olmalıdır. Yaz şartlarında iç hava sıcaklığı daha çok dış sıcaklığa göre seçilmesine rağmen, kış aylarında iç ortam tasarım sıcaklığı ortamın kullanım amacı ve tipine göre belirlenmektedir. Birçok insanın rahat olarak çalıştıkları ortam sıcaklığı 20-26 °C'dir.

İç ortamdaki nem miktarı ısıl konforu belirleyen diğer faktördür. Normalin üzerindeki nemli ve sıcak hava, sıkıntı veren havadır. Düşük nemde ise burun, göz ve ağızda kuruluk olur ve vücut hızla su kaybettiğinden, sık sık su içme ihtiyacı hissedilir. İç ortam bağıl nem değerinin %30-70 aralığında olması önerilmektedir. Esasen iç ortamın sıcaklık ve bağıl nem değerleri birlikte düşünülmesi gerekir. Bundan dolayı, sıcaklık ve bağıl neme göre konfor bölgeleri, yaz ve kış durumu için belirlenir.

Çin'de yapılan bir araştırmaya göre termal konforun sağlanması için ofis ısısının en az 26 °C olması gerektiği saptanmıştır. Başka bir çalışmada az enerjili serinletme sisteminin çalıştığı bir ortamda ofis içi sıcaklık değerinin ortalama 23 °C ve nem oranının %55 olması gerektiği belirlenmiştir. ABD ASHRAE standartlarına göre ideal şartlar için sıcaklığın 20-25,5 °C, nemin ise %30-60 arasında olması gerekmektedir. Vücut yüzey alanı ve üzerimize giydiğimiz kıyafetler de çalışma ortamında ısıl konfora etki eden faktörlerdendir. Ayrıca günlük yapılan aktiviteler de ısıl konforu etkilemektedir. Oturur durumda ve ayaktaiken vücut ısısı değişmektedir. Örneğin vücut ısısı ayağa kalkma halinde 0,85 °C, odada sakinçe dolaşma durumunda ise 3,4 °C artmaktadır.

Verimli ve sağlıklı bir işyeri ortamında ideal hava akımı 150 mm/sn civarında olmalıdır. Bu akım 510 mm/sn düzeyine çıktığında ortam "esintili", 100 mm/sn düzeyine düştüğünde ise ortam "havasız" olarak nitelendirilir.

## Aydınlatma

Ofislerde aydınlatma ihtiyacı, yapılan işin gerekliliğın göre değışmektedir. İhtiyacımız olan aydınlatma iki yol ile sağlanır: Doğal ışık ve yapay ışık. Yeşil binaların arttığı ve enerji tasarrufunun çok önemli olduğu günümüzde doğal aydınlatmanın önemi büyüktür. Ofis mimarisi doğal ışıktan maksimum yararlanacak biçimde tasarlanmalıdır.

Yapay aydınlatmaya göre daha fazla aydınlatma şiddetine sahip olmasından dolayı gün ışığının insanlar üzerinde birçok olumlu etkisi bulunmaktadır. Güneşli bir günde açık havada aydınlatma şiddeti 100.000 lüks, gölgede ise 10.000 lüks değerinde olabilmektedir. Yapay aydınlatma ile işyerlerinde genellikle 500 lüks civarı aydınlatma şiddetine ulaşılabilir.

İşyerlerinde sağlanan aydınlatmada ışığın gözü rahatsız etmeyen bir konfora sahip olması ve dengeli bir dağılımı gereklidir. Çalışılan plan veya projenin yanına masa lambası konulması gibi doğru noktalara ışık odaklaması uygulanmalıdır. Düşük kontrastlı ışık kullanarak çalışanların performansını düşürmemek gerekmektedir. Işığın yansımaları doğru kullanılmalı tavandan, duvardan, yerden veya masalardan ne kadar ışık yansıtılacağı iyi hesaplanmalıdır.

İşyerlerinde aydınlatma için kullanılan ışık göz kamaştırmamalı, doğru renk ve ton seçilmeli, floresanda olduğu gibi kırpma olmamalıdır. Toplam aydınlatma hesabı yapılırken gün ışığı da dikkate alınmalıdır.

Aydınlatma tipleri doğrudan ve dolaylı olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan aydınlatma bir yüzeyin bir kaynaktan düz bir hat üzerinde gelen ışık ışınları ile aydınlatılmasıdır. Doğrudan aydınlatma lokal olarak yüksek lüminesans oluşturmakla birlikte ışığın geliş yönünde bulunan nesnelere arkasında koyu gölgeler oluşturmaktadır. Çok yüksek lüminesans gözde kamaşma (glare) yaratır, rahatsızlık vericidir. Doğrudan aydınlatma işyerlerinde özellikle kalite kontrol işleri gibi yüksek düzeyde görünürlük gerektiren işler için kullanılmaktadır.

Dolaylı aydınlatma ışık akısının en az %90'nını tavana veya duvarlara dağıtan ve bu yüzeylerden geri yansıyan ışık ile aydınlatmadır. Enerji verimliliği açısından duvarların ve tavanın açık renklere boyanmış olması gerekmektedir. Dolaylı aydınlatmada dağınık ışık oluşmakta ve gölgeler oluşmamaktadır. Genelde yüksek aydınlatma şiddeti yaratarak kamaşma riskini en aza indirir ancak ofislerdeki parlak duvar ve tavanlar ekranlar yüzeyinde yansımaya neden olarak "rölatif" kamaşma oluşturabilir.

Çoklu çalışma ortamında, ofis çalışanları arası enerji alışverişinin amaçlandığı açık ofis sistemlerinde genel aydınlatmanın yanında kişisel aydınlatma da

kullanılmalıdır. Genel aydınlatmada tercih edilecek sarkıtlar da kişisel çalışma bölümlerine direkt ışık verebilen uygun seçimler arasındadır. Masalara yakınlaştırma olanağı bulunan sarkıtlar, ek bir çalışma aydınlatması ihtiyacını ortadan kaldıracağından, daha ekonomik bir seçim olacaktır.

Aydınlatmada ışığın yansımaları da önemlidir. Renkler yansıma düzeyinin belirlenmesinde önemli rol oynar.

- Beyaz %75 ve daha fazlasını
- Açık renkler %50-75 arası (azalan soğuk renkler)
- Orta renkler %20-50 arası (parlak sıcak renkler)
- Koyu renkler %20 veya daha az miktarda ışığı yansıtırlar.

Aşağıdaki tabloda çalışanların kullandığı bazı mekânların aydınlatma şiddeti gösterilmiştir.

### Mekânlara Göre Aydınlatma Şiddetleri

Mekân	Aydınlatma Şiddeti (Lux)
Bekleme salonları	300 lux
Açık ofisler	750 lux
Toplantı odaları	500 lux
Ofisler	500 lux
Rutin ofis işleri	400 lux
Kötü kontrastta çalışma	600 lux
Genel arka ışık	160-240 lux
İşyerindeki açık alanlar, dış yollar, geçitler	20 lux
Yol ve merdivenler	50 lux

### Kimyasallar

NASA'nın yaptığı araştırmalara göre bitkiler havadaki benzol, karbon monoksit ve formaldehit gibi toksik maddelerin seviyesinin azalmasını sağlar.

#### 4.1.2. Fiziksel ve Ergonomik Faktörler

Ergonomi ile ilgili fiziksel faktörler, fiziksel etkinlikleriyle ilişkili olarak insanların anatomik, antropometrik, fizyolojik ve biyomekanik karakteristikleriyle ilgilenmektedir. Dolayısıyla çalışma sırasındaki duruş özellikleri, yinelenen hareketler, işle ilgili kas iskelet sistemleri, işyeri yerleşim planı, güvenlik ve sağlık ergonomi ile ilgili fiziksel faktörlerin temel konularını oluşturmaktadır.

## **Bina (işyeri yerleşim planı)**

İşyeri binaları tüm kullanım aşamalarında yapılan işin özelliğine uygun olarak ve aşağıda bahsedildiği şekilde tasarlanmalıdır:

**Pencereler:** İşyerinde pencereler güvenli bir şekilde açılır, kapanır ve ayarlanabilir olmalıdır.

Dış pencere ve menfezler işyerinde ışığı bol ve eşit olarak yayacak ve ihtiyaca göre kolayca açılıp kapanabilecek ve temizlenebilecek şekilde yapılmalıdır. İçeriye ışık girmesine yarayan tüm açıklıkların -yan duvar ve tepede- taban yüzeyine oranı en az %10 olmalıdır.

**Acil çıkış yolları ve kapıları:** Her yapı tüm kullanıcılara elverişli kaçış olanakları sağlamak üzere kullanıcı yüküne, yangın korunum düzeyine, yapısına ve yüksekliğine uygun tip, konum ve kapasitede tehlike çıkışlarıyla donatılmalıdır. Her çıkış açık bir şekilde görünmelidir.

Çıkışlar "Güvenlik ve Sağlık İşaretleri Yönetmeliği"ne uygun olarak düzenlenmelidir.

İşaretler uygun yerlere ve kalıcı olarak koyulmalıdır. Acil çıkış kapıları dışarıya doğru açılmalı ve güvenli bir alana çıkış sağlamalıdır. Kaçış yolları caddeye kadar devamlı ve engellenmemiş şekilde olmalıdır.

Ayrıca, işyerinde taban döşeme ve kaplamaları sağlam, kuru ve mümkün olduğu kadar düz ve kaymaz bir şekilde olmalı, tehlikeli eğimler, çukurlar ve engeller bulunmamalıdır. Elektrik kabloları yerde dağınık olarak değil yürüyüşe engel olmayacak şekilde toplanmış ve üzeri kapatılmış şekilde düzenlenmelidir.

**Tuvaletler ve lavabolar:** Gerekli havalandırma ve aydınlatma sağlanmalı, koku çıkması engellenmelidir. Tuvalet ve lavabolar için yeteri kadar temizlik malzemesi temin edilmelidir.

Tuvaletler çalışılan yerden bir kattan daha yüksek ve daha alçak bir yerde olmalı ve direkt olarak işyerine açılmamalıdır.

**Hasta bina sendromu:** Sürekli kapalı ortamlarda çalışan kişilerde hasta bina sendromu adında, halsizlik, baş ağrısı, sersemlik hissi, bulantı, cilt kuruluğu, gözlerde batma, burunda tıkanıklık ya da akma gibi belirtiler veren bir durum ortaya çıkmaktadır. Belirtiler, genellikle penceresi açılmayan, merkezi bir havalandırmaya bağlı olan binalarda ortaya çıkar.

Günümüzde özellikle ofis binaları giderek artan sıklıkta camları açılmayacak şekilde inşa edilmektedir. Bu tür binalarda dışarıdan içeriye sıcak/soğuk hava girmesi ve içerideki ısıtılmış/soğutulmuş havanın dışarı çıkması engellenerek enerji tasarrufu sağlanmaktadır.

Ancak dış ortamla ilişkisi tamamen kesilmiş bu binalarda iç ortam kirliliği de artmaktadır.

Yani çalışanlar çeşitli biyolojik ve kimyasal zararlılara maruz kalmaktadırlar. Aşağıdaki tabloda genel ortam kirleticileri ve emisyon kaynakları belirtilmiştir.

### Ortam Kirleticileri ve Emisyon Kaynakları:

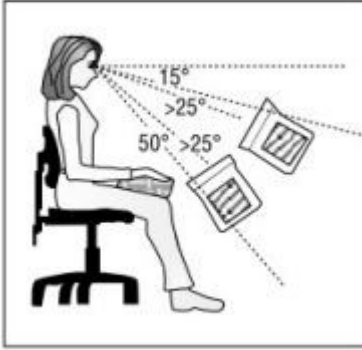
Kirletici	Emisyon Kaynağı
<b>Gazlar</b>	
CO <sub>2</sub>	Yanma işlemleri, garaj egzozu, sigara dumanı
CO	Yanma işlemleri (ısıtıcılar, sobalar, şömine), garaj egzozu, sigara dumanı
NO <sub>2</sub>	Yanma işlemleri, garaj egzozu, sigara dumanı
O <sub>3</sub>	Fotokopi makinesi, yazıcı
SO <sub>2</sub>	Gaz sobaları
Formaldehit	Ahşap mobilyalar, halılar, duvar ve tavan boyaları, izolasyon malzemeleri, reçineler, yapıştırıcılar, laminant parkeler, döşemelikler, dezenfektanlar
UOB	Mobilyalar, halılar, vernikler, çözücüler, oda parfümleri, deterjanlar, yapıştırıcılar, yanma işlemleri, boyalar, yer ve duvar kaplamaları, laminant parkeler, kuru temizleme ile temizlenen elbiseler, böcek ilaçları
Radon	Topraktan difüzyon yolu ile
<b>Biyoaerosollar</b>	
Allerjenler	Ev tozları, evcil hayvanlar, böcekler, polenler
Mantar sporları	Bitkiler, gıda maddeleri
Bakteriler, virüsler	İnsanlar, evcil hayvanlar, bitkiler, havalandırma cihazları
PAH	Yanma işlemleri, sigara dumanı

### Ekranlı araçlar

**Monitör:** Ekranda görünen karakterler kolayca seçilebilecek şekil ve formda, uygun büyüklükte olmalı, satır ve karakterler arasında yeterli boşluk bulunmalıdır. Ekran görüntüsü stabil olmalı, görüntünün titremesi ve benzeri olumsuzluklar

bulunmamalıdır. Parlaklık ve karakterler ile arka plan arasındaki kontrast, operatör tarafından kolaylıkla ayarlanabilmelidir. Ekran, operatörün ihtiyacına göre kolaylıkla her yöne döndürülerek ayarlanabilir olmalıdır. Ekranın ayrı bir kaide veya ayarlanabilir bir masa üzerinde kullanılması mümkün olmalıdır. Kullanıcıyı rahatsız edebilecek yansıma ve parlamalar önlenmelidir. Monitör gözlerden en az 65 cm uzakta bulunmalıdır. Genel olarak monitörü mümkün oldukça uzağa yerleştirmek ve yazı karakteri boyutunu arttırmak tavsiye edilir.

**Monitörün Düşey Yerleşimi:** Ekran görüş alanı gözün yatay görme hizasından  $15^{\circ}$ - $50^{\circ}$  açıları arasında bulunmalıdır. Aşağıda monitörün yerleşim şekli gösterilmektedir.



**Boyun postürü:** Alçak monitör yerleşimi kullanıcıların farklı boyun hareketleri sağlayacak pozisyonlar denemelerine izin verir. Göz seviyesinde yerleştirilen monitör ise kullanıcıyı hem duruş hem de görüş açısından uygun olan sadece bir çeşit pozisyonda kalmaya zorlar. Aşağıdaki şekil boyun postürü gösterilmektedir.



**Ekran eğimi:** Monitör üst kısmı altında daha geride kalacak biçimde arkaya doğru eğik durmalıdır.

**Klavye:** Klavye, çalışanın el ve kollarının yorulmaması ve rahatça çalışabilmesi için ekrandan ayrı ve hareketli olmalıdır. Klavyenin ön tarafına, çalışanın bileklerini dayayabileceği özel destek koyulmalıdır. Çalışanın elleri ve kolları için klavyenin önünde yeterli boşluk olmalıdır. Klavyenin rengi mat olmalı ve ışığı yansıtılmamalıdır. Çalışma pozisyonuna göre, tuşlar üzerindeki semboller kolaylıkla seçilebilmeli, düzgün ve okunaklı olmalıdır.

**Çalışma masası veya çalışma yüzeyi:** Çalışma masası veya çalışma yüzeyi, ekran, klavye, dokümanlar ve diğer ilgili malzemelerin rahat bir şekilde düzenlenebilmesine olanak sağlayacak şekilde ve yeterli büyüklükte ve yüzeyi ışığı yansıtmayacak nitelikte olmalıdır. Çalışanı rahatsız edici göz ve baş hareketleri ihtiyacını en aza indirecek şekilde yerleştirilmiş ve ayarlanabilir özellikte doküman tutucu kullanılmalıdır. Çalışanın rahat bir pozisyonda olması için yeterli alan bulunmalıdır.

**Çalışma sandalyesi:** Sandalye dengeli ve çalışanın rahat bir pozisyonda oturabileceği ve kolaylıkla hareket edebileceği şekilde olmalıdır. Oturma yerinin yüksekliği ayarlanabilmelidir. Sırt dayama yeri öne-arkaya ve yukarı-aşağı ayarlanabilir, sırt desteği bele uygun ve esnek olmalıdır. İstendiğinde operatöre uygun bir ayak dayanağı sağlanmalıdır.

## **Tekrarlanan işler**

Tekrarlanan işler, iş sırasında aynı ya da benzer hareketlerin sık aralıklarla tekrarlanmasını gerektiren işlerdir. İki saatten daha fazla süre hiç ara vermeden dakikada ikiden daha fazla kere el ile bir butona dokunmak veya klavye üzerinde gün içerisinde dört saatten fazla ara vermeden veri girmek tekrarlanan işlere örnek olarak verilebilir.

Sürekli tekrarlayan işlerde, kasların dinlenmesi için yeterli aralar verilmezse kas ve iskelet sisteminde ağrılar ve rahatsızlıklar kaçınılmazdır.

## **Uygunsuz Duruşlar**

Uygunsuz duruşlar doğal duruşun dışındaki duruşlardır. Doğal duruş iş için en güvenli ve rahat duruştur. Doğal olmayan duruşlar kas ve eklemlere baskı yaparak vücudun fiziksel limitlerini zorlar.

Gün içerisinde iki saatten fazla sürekli eller ile omuz ve baş hizasının üzerinde çalışmak,

- Gün içerisinde iki saatten fazla diz çökerek çalışmak,
- Gün içerisinde iki saatten fazla beli bükerek veya eğerek çalışmak;
- Ayaklarına destek vermeden oturmak

çalışanların dikkat etmedikleri uygunsuz duruşlardır.

## **Statik Duruş**

Çalışanın aynı pozisyonda uzun süre durarak çalışması gereken duruşlardır. Statik duruşlarda kan akışı sınırlanır, kaslarda yorgunluk ve zedelenmeler oluşur. Ergonomik iyileşmelerle statik duruşun etkileri sınırlandırılabilir.

### **4.1.3. Psikolojik Faktörler**

#### **Çalışandan kaynaklanan faktörler**

Uyuşmazlıklar (şaşıрма, yanılma, unutkanlık), üzüntüler, ailevi sorunlar, meslek sorunları, ekonomik zorluklar, güvensizlik, işyerinde negatif sosyal iletişim, dedikodu, çalışanlarla çatışmalar çalışandan kaynaklanan faktörler arasındadır.

#### **İşin yapısından kaynaklanan faktörler**

İşin yükü ve niteliği, amirlerin baskısı, monotonluk, görevin çeşitliliği ya da çok yönlülüğü, grup içerisinde çalışma baskısı işin yapısından kaynaklanan faktörlerdendir.

#### **İşletmenin yapısından kaynaklanan faktörler**

Rol çatışması ve rol belirsizliği, sınırlı kariyer, düşük ücret işletmenin yapısından kaynaklanan faktörlerdendir.

### **4.1.4. Ofis Hastalıkları**

Ofis hastalıkları, sürekli aynı pozisyonda kalma, tekrarlayan hareketler, ekranlı ve klavyeli araçlarla çalışma, el bileği ve parmaklara aşırı yüklenmeler, ortamın ısı, nem, ışık ve konfor yönünden uygunsuzluğunun neden olduğu multisistemik hastalıklar topluluğudur.

Ofis hastalıkları şu başlıklar altında gruplandırılabilir:<sup>4</sup>

**Kas-İskelet Sistemi Hastalıkları:** Vücutumuzdaki kaslar kullanılmamaya bağlı olarak zayıflayıp vücudun bütün yükleri iyi dengelenmeden kemik ve eklemlere

<sup>4</sup> Age.

binmektedir. Böylece bel ağrıları, boyun-bel fıtıkları, dizlerde öncelikle olmak üzere kıkırdak aşınmaları sık meydana gelir. Sürekli klavye kullanmaya bağlı dirsek, önkol ve el bileğinde kas hastalıkları çok olur. İleri yaşlarda da osteoporoz riski artar.

**Dolaşım Sistemi Hastalıkları:** Sürekli stres, hipertansiyon ve kalp damar hastalıklarında (kalp krizi gibi)en önemli faktörlerdendir. Ek olarak azalmış beden aktivitesi ve aşırı beslenme sonucu yüksek kolesterol seviyeleri gibi kan biyokimyası bozukları da kalp ve damar hastalıklarında risk faktörleridir.

**Alerjik hastalıklar:** Çalışanların kapalı ve dar alanlarda topluca bulunmaları, açık sahada çalışmaktan ofiste çalışmaya dönüş, halı döşemeler, sigara alışkanlığının yayılması, ofislerde kullanılan havalandırma ve ısıtma sistemleri gibi faktörler sonucu alerjik hastalıklar meydana gelebilmektedir. Alerjik cilt hastalıkları yönünden ofislerde kullanılan karbon ve fotokopi kâğıtları, boya, mürekkep gibi malzemeler etkilidir. Klimalarla bulaşan lejyoner hastalığı denilen tipteki zatürree de ofis ortamında çalışanları tehdit edebilir. Doğada yaygın olarak bulunan lejyoner hastalığı bakterileri, binaların klima filtrelerine yerleşip kolonize olarak buradan ortam havasına yayılır ve solunum yoluyla bulaşır. Kirlenen havalandırma kanalları aldığı mikroplu havayı temizleyemeden ortama yeniden gönderir. Bu açıdan özellikle ofis ortamlarında meydana gelen alerjik hastalıklar meslek hastalığı olarak sayılabilir.

**Psikolojik hastalıklar:** Sürekli stres hali insanlarda depresyon, öfke, mutsuzluk, uyumsuzluk gibi problemlerin ortaya çıkmasına neden olur. Bu toplumsal ve ikili ilişkilerde ciddi sürtüşmelere sebep olur. Büro çalışması ayrıca gözden başlayarak, mide-bağırsak, mesane ve idrar yollarına kadar birçok vücut kısmında rahatsızlığa yol açabilir.

## 4.2. Çağrı Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği

İlk olarak 1960'ların sonlarında istek ve şikâyet iletme aracı olarak ortaya çıkan çağrı merkezleri (call center) günümüzde büyük ve uluslararası bir sektör haline gelmiştir. Türkiye'de de çağrı merkezi sektörü sürekli gelişmekte, başta telekomünikasyon firmaları ve bankalar olmak üzere şirketler iç ya da dış kaynak çağrı merkezleri aracılığıyla müşterilerine 7 gün 24 saat hizmet vermektedir. Çağrı Merkezleri Derneği'nin 2012 yılı araştırmasında sektörle ilgili şu bilgiler verilmektedir:<sup>5</sup>

- Önümüzdeki 5 yıl içinde her yıl sektörde ortalama %20 büyüme beklenmektedir.

---

5 Çağrı Merkezi Sektör Araştırması, Çağrı Merkezleri Derneği, 3 Nisan 2013

- Sektörde iç kaynak (Inhouse) çağrı merkezlerinin oranı %39,1 iken, dış kaynak (Outsource) çağrı merkezlerinin oranı %60,9'dur.
- Sektörde çalışan sayısı 2012 yılında 67.000 civarında iken, bu sayının 2013 yılı sonunda 80.000'in üzerine çıkacağı öngörülmektedir.
- Merkezlerde çalışanların %92'si tam zamanlı, %8'i yarı zamanlı çalışmaktadır.
- Çalışanların %61'ini kadınlar oluşturmaktadır.
- Çalışanların %43,1'ini 18-24 yaş grubu oluştururken, %40,6'sını 25-29, %16,3'ünü ise 30 ve üzeri yaş grubundakiler oluşturmaktadır.
- Çalışanların %44'ü lise mezunu, %2,4'ü yüksekokul öğrencisi, %22,3'ü yüksekokul mezunu, %6'sı üniversite öğrencisi, %23,8'i üniversite mezunudur.
- Sektörde ortalama çalışma süreleri şöyle: 6 aydan az çalışanların oranı iç kaynak çağrı merkezlerinde %8,3, dış kaynak merkezlerinde %6,9; 6 ay-1 yıl arasında çalışanların oranı iç kaynaklarda %12,5, dış kaynaklarda %34,5; 1-2 yıl çalışanların oranı iç kaynaklarda %50, dış kaynaklarda %44,8; 3-4 yıl çalışanların oranı iç kaynaklarda %23,6, dış kaynaklarda %13,8; 5 yıl üzerindeki çalışanların oranı iç kaynaklarda %5,6 iken dış kaynaklarda %0.

Devlet İstatistik Kurumu'nun 2002 yılında yaptığı bir araştırmada çağrı merkezinde çalışanlarının yaşadığı rahatsızlıklar şöyle sıralanmıştır:<sup>6</sup>

- Mevcut çalışma ortamının fiziksel aktivitesizliğinin kişi üzerinde sebep olduğu fiziksel rahatsızlıklar,
- Özellikle banka ve finans kurumlarında görevli çalışanların yüksek tempo ve konuşma, yaratıcılık potansiyellerinin gereğinden fazla kullanılmasından kaynaklanan zihinsel gerileme veya hızlı karar verememe,
- Sosyal hayatlarında durağanlık,
- Bazı kişilik bozuklukları, ortamlara entegre olamama,
- Psikolojilerinde negatif ilerleme veya boş bakma,
- Toplu taşıma araçlarında ve kamuya açık yerlerde topluluktan farklı ve dikkat çekici boyutta yavaşlık,

<sup>6</sup> Cengiz, G., "Çağrı Merkezlerindeki Çalışma Şartlarının İş Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi", İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 43, 2009

- Anti depresif sorumluluk telaşı,
- Normal süreci aşan hızda saç beyazlaması ve sırt çökmesi (kamburluk),
- İş dışında buldukları tüm ortamlarda çalan her telefona (cep telefonu dâhil) şizofrenik tepkiler verme,
- Üç yılı aşanlarda tifo ve dizanteri başlangıcı,
- Evli olanlarda eşlerini ve çocuklarını unutma, tanımama,
- Sarı renge karşı depresif tepki (T.C. Sağlık Bakanlığı, Göz Bozk. Labr.),
- Özellikle yerel ağda, duydukları, okudukları ve gördüklerine yavaş anlamadan kaynaklanan sebeplerden dolayı hemen inanma veya tereddüt halinin yavaşlaması.

### **Bir Araştırma: Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu**

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2012 yılında hazırlanan “Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu”nda çağrı merkezlerinde çalışan işçilerin maruz kaldıkları riskler konusunda şu bilgiler yer almaktadır:

İşyeri hekimlerine yapılan müracaatlar ve başvuru konuları baz alınarak yapılan değerlendirmeler sonucu çağrı merkezlerinde çalışan işçilerde, işin niteliğine bağlı olarak kas iskelet sistemi hastalıklarının, odyometrik rahatsızlıkların ve göz hastalıklarının, meslek hastalığı olarak ise el bileği hastalıklarının ve ses teli nodüllerinin ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Bir işyerinde 714 işçinin periyodik göz muayenesinde 207 işçide miyop, hipermetrop, astigmat, konjonktivite (gözde enfeksiyon) tespiti yapılmıştır.

Aynı sayıda işçinin kulak taramasında 79 hafif ve orta düzeyde tek kulakta işitme kaybı, (işçilerden işe girerken alınan sağlık raporlarında sektörün çalışma şartlarına ilişkin özel bir tetkik yapılmadığı, genelde işe girişte alınan sağlık raporlarının akciğer filmi ve kan tahlili gibi klasik tetkikler olduğu, bu nedenle bahsi geçen görme ve işitme rahatsızlıkları ile ilgili işçilerin işe giriş tarihlerinden sonra çalışma şartları nedeniyle olduğu ya da var olan rahatsızlığın işe başladıktan sonra devam ettiği veya ilerlediği şeklinde işyerlerinde veri bulunmadığı tespit edilmiştir.) saptanmıştır.

İşyeri hekimi tarafından verilen 2 günlük istirahatlerin performans primine hak kazanmada devamsızlık olarak kabul edilmemesine rağmen, yıl içinde 2011 yılında Ocak-Aralık döneminde işyeri hekimi tarafından 1259 gün istirahat verildiği tespit edilmiştir.

2011 Ocak-Aralık dönemi ve 2012 Ocak-Şubat döneminde işyeri hekimi dışında verilen istirahat gün sayısının 16.546 olduğu belirlenmiştir.

Bir başka işyerinde 2011 yılında toplam işçi sayısının 1500, aylık istirahat kullanan işçi sayısının yaklaşık 300, istirahat gün sayısının 900-1400 gün arası olduğu tespit edilmiştir.

İşyeri hekimleri ve İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi doktorları ile yapılan görüşmelerde sektörde özellikle hangi düzeyde işitme kayıplarının ve görme bozukluklarının çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak çalışmaya engel teşkil edeceği ile ilgili bir araştırma ve veri olmadığı dile getirilmiştir.

2011 yılında işyeri hekimlerine müracaat eden çağrı merkezi çalışanı işçilerin şikâyet konularına ilişkin yüzdesel dağılım şöyledir:

Solunum sistemi enfeksiyonları: %31

Kas-iskelet sistemi hastalıkları: %12

Sindirim sistemi hastalıkları: %11

Alerjik hastalıklar: %10

Dermatolojik hastalıklar: %8

Nöro-psikiyatrik hastalıklar: %8

Jinekolojik-obstetrik hastalıklar: %4

Göz hastalıkları: %3

Diş hatalıkları: %3

Kardiovasküler hastalıklar: %2

Diğer hastalıklar: %8

İşyerlerinde işyeri psikologları ve işyeri hekimleri ile yapılan görüşmelerde; çağrı merkezlerinde çalışanların tükenmişlik düzeylerinin birçok sektöre göre daha yüksek olduğu, bu durumun belirlenmiş ve standardizasyonu yapılmış iş tanımı olmasından kaynaklandığı, insan doğasına uygun olmayan kalıp ifadelerin sunulması ve bireysel inisiyatiflerin olamaması, yoğun müşteri baskısı, bu baskının bazen kişilik haklarına saldırı boyutuna ulaşması, değişken vardiya sistemlerinin günlük yaşam aktivitesine olumsuz etkileri gibi nedenlerden kaynaklandığı, işçilerden gelen bildirimler ve müracaatlar dikkate alınarak

işyerinde tam zamanlı psikolog istihdam edildiği beyan ve tespit edilmiştir.

İşyeri psikoloğuna başvuru nedenleri dağılımı şöyledir:

Arkadaş/sevgili/uyum sorunları: %26

Depresyon: %17

Evlilik/aile danışmanlığı: %15

Konversiyon: %15

Öfke nöbetleri: %13

Beslenme sorunları: %7

Diğer sorunlar: %7

Başvuru şeklinin genelde revirden yönlendirilen konversif vakalardan oluştuğu, bu durumun çağrı merkezinde müşteri temsilcisi olarak çağrı alan kişilerin bir dizi şikâyet ve hakarete maruz kaldıklarında şirket kuralları nedeniyle doğal tepki verememelerinden kaynaklandığı, bu durumda vücudun reaksiyon göstererek sistemi tepki vermeye zorlaması nedeniyle bayılma, kasılma, göz seğirmesi, kramplar gibi fiziksel şikâyetler ile revire müracaatlara neden olduğu, bir başka ifadeyle fiziki bir şikâyetle revire başvuran işçinin psikoloğa yönlendirildiği beyan ve tespit edilmiştir. Bu nedenle sektörde çalışılması gereken sürenin 2 yıldan fazla olamayacağı beyan edilmiştir. İşyeri psikoloğuna revirden sevk edilenler dışında müracaat edenlerin genelde birim yöneticilerinin yönlendirmesi ya da daha önce gelen arkadaşlarının yönlendirmesi ve tavsiye etmesi ile olduğu, çalışanlar arasında işyeri psikoloğuna başvurmanın hoş karşılanmadığı, ayrıca bulguların insan kaynakları ile paylaşılması gibi endişelerin müracaat sayısını azalttığı, müracaat konuları arasında ayrıca strese bağlı aşırı yemek yeme, obezite sorunlarının olduğu da ifade edilmiştir.

### **4.3. Ticari Faaliyetlerde İş Sağlığı ve Güvenliği**

Perakende ticaret, dünyadaki genel eğilime uygun olarak ülkemizde de hızla büyümektedir. Geleneksel küçük ticarethaneler (bakkal, manav, kasap vb.) yerlerini büyük ulusal ve uluslararası perakende satış yerlerine bırakırken, bu alandaki istihdam da hızla artmaktadır. SGK istatistiklerine göre 2013 yılında bu sektörde 1.169.771 kişi çalışmaktadır. Bu sayı toplam istihdamın %9,4'ünü oluşturmaktadır. İstihdamın neredeyse tamamı (% 99,9) özel sektörde yer almaktadır. Sektörün dikkat çeken özelliklerinden biri de kadın çalışan sayısıdır. Sektördeki istihdamın %35,3'ünü (412.958) kadınlar oluşturmaktadır.

Sektörde çalışan işçilerin maruz kaldığı sağlık ve güvenlik riskleri şöyledir:<sup>7</sup>

<sup>7</sup> <http://www.rwdsu.info/health-and-safety-retail-industry.htm>

## **İç Mekân Hava Kalitesi ve Kirliliği**

Çoğu perakende mağazası kapalı binalar içindedir. Pencereler kolaylıkla açılmaz, giriş kapısı ise genellikle uzak bir noktadır. Bina içindeki hava buhar, partikül, küf, mantar ve bakterilerle kirlenir. Atıklar, sigara dumanları, yakıt kazanları, bina materyalleri, eşyalar, temizlik malzemeleri, tüketici ürünleri, asbest ve böcek ilaçları havadaki kirliliğin kaynaklarını oluşturur. Küf, spor, mantar ve bakteriler durgun sularda, ıslak döşemelerde, kalorifer sularında ve havalandırma borularında birikir. Et ambalajları, yanan plastik paketlerin buharıyla hasar görebilir.

Dışarıdaki kirli hava, havalandırma tertibatıyla binanın içine sızabilir. Nakliye kamyonlarından çıkan gaz ve partiküller de iç havayı kirleten etkenler arasındadır.

Eğer kontrol edilmezse, bu kirleticiler ciddi solunum yolu hastalıklarına yol açabilirler. Risk altındaki bütün işyerleri için etkili bir mekanik havalandırma sistemine ihtiyaç vardır.

Mağaza içindeki sistem, bir dizi fan, havalandırma borusu, ısıtma ya da soğutma bobini, havalandırma deliği ve davlumbaz ihtiva edebilir. Tek bir klima santali, farklı ihtiyaçlara göre mağazanın birbirinden ayrı bölümlerinde kullanılabilir. Mekanik bir sistem dışarıdan taze hava getirmeli, içeride dolaşan havayla karıştırmalı ve depolar da dâhil olmak üzere bütün alanlara dağıtılmalı.

## **Ergonomi**

Ergonominin (işbilim) temel amacı, işyerlerini çalışanlara uygun olarak tasarlamaktır. Çalışma koşulları, perakende çalışanlarının güç ve boy çeşitliliğine uyum sağlayabilecek şekilde ayarlanabilmelidir.

En uygun tezgâh yüksekliği, ister oturarak ister ayakta çalışsın, işçiye bağlıdır. İdeal yükseklik, genellikle hafif işler için dirseğin 5-10 cm, ağır işler içinse 15-45 cm altıdır. Tezgâh yüksekliği, her bir çalışana uygun olarak ayarlanabilir olmalıdır.

Bir çalışma alanının hem oturarak hem ayakta çalışmaya imkân verecek şekilde değişken olması önemlidir. Oda yeterince aydınlatılmalı ve rahatça dolaşmaya uygun olmalıdır.

## **Tekrarlanan Hareketlere Bağlı Hastalıklar**

Perakende mağazaların pek çok bölümünde işçiler, sürekli olarak yere eğilmeyi, el, bilek ve üst gövdenin döndürülmesini gerektiren işler yapmaktadır. Bu gö-

revler çoğu kez kas, tendon, damar ve sinirler üzerinde aşırı baskı oluşturmaktadır. Bu yinelenen hareketler sıklıkla karpal tünel sendromu, tendon iltihabı, ganglion (sinir düğümü) kisti ve tenosinovit (tendon kılıfı iltihabı) gibi, yoğun acı veren, el ve bileklerin kullanılmasını engelleyen, kalıcı hasar yaratan hastalıklara yol açarlar.

Doğru ergonomik tasarım, bu çeşit hastalıkların önlenmesinde çok önemlidir. Kötü tasarlanmış araç gereç ve çalışma alanlarının yol açtığı eğilme ve dönme hareketlerinin giderilmesi riski azaltmanın tek yoludur.

### **Kaldırma, Taşıma ve Duruş**

Kaldırma, perakendecilik işinin en önemli kısımlarından biridir. Kasiyerler, bütün bir mesai boyunca sürekli malzeme kaldırır; mağaza görevlileri gün boyunca ürünleri raflara yerleştirirler; alışveriş merkezi çalışanları ürünleri sık sık depo raflarına doldururlar ve boşaltırlar. Bütün bu görevler, çalışanlarda sırt incinmelerine, bel ağrılarına, fıtıklara, kalp ve dolaşım bozukluklarına yol açar.

Bu işlerin yerine getirilmesi sırasında dikkat edilmesi gereken birkaç temel prensip var. Yükler eğer çalışan için çok ağırsa mutlaka taşınabilecek şekilde bölünmelidir. Çok ağır yüklerin kaldırılmasında mekanik kaldırma araçları kullanılmalı. Eğer kaldırma aracı yoksa diğer çalışanların yardımı alınmalıdır.

Ağır yükler doğrudan yerden kaldırılmamalı; ürünler ne 45 santimden alçağa ne de omuz hizasından yukarı depolanmalıdır. Yüksekteki parçalara ulaşmak için gerektiğinde merdiven kullanılmalıdır. Ürünleri uygun yüksekliğe yerleştirmek için bir masadan da yararlanılabilir.

Kaldırma işi yavaş ve dengeli bir şekilde yapılmalıdır. Taşıma sırasında en önemli nokta yükün vücuda yakın tutulmasıdır. Koliler taşınırken gerektiğinde kulp kullanılmalıdır.

Yük taşırken eğilme, dönme gibi yanlış pozisyonlardan kaçınılmalı, rahat kıyafetler ve ayakkabılar giyilmelidir. Kaslar sık sık gerilmeli ve gevşetilmeli, mümkünse mola verilmelidir.

Ayakta durma, diğer rahatsızlıkların yanı sıra damarlarda varise, sırt yorgunluğuna, ayak ağrısına ve kas zorlanmasına neden olur. Yumuşak malzemedeki yapılmamış minderler, ayak dayama yerleri, tabureler ve sandalyeler uzun süre ayakta durmaktan kaynaklanan baskıyı hafifletmeye yardımcı olur.

### **Bilgisayar Operatörleri ve Bilgi İşlemciler**

Bilgisayarla yapılan işlerde çalışma ortamının kişiye özel olması gerekir. Bunun

için temel nokta çalışma yerinin kullanıcıya göre ayarlanabilir ve rahat olmasıdır.

Bilgisayar ekranı kullanıcıdan 45-70 cm uzakta, ekranın üst kısmı ise göz hizasında olmalıdır. Klavye, bilgisayar ekranından ayrı, yassı ve hafif eğimli olmalı. Hem ekran hem de klavye kolayca ayarlanabilmelidir.

Sandalye yüksekliği ve kolçaklar ayarlanabilir ve en az 45 cm genişliğinde olmalı, oturma yeri kullanıcıya göre ve rahat olmalıdır. Sandalyenin arkılığı bel bölgesini desteklemeli, ayak dayama yeri bulunmalıdır.

Ayrıca çalışma ortamının iyi aydınlatılmış olması ve yeterli alana sahip olması gibi diğer ergonomik tasarım kuralları da tekrarlanan hareketlere bağlı hastalıklardan kaçınmak için gereklidir.

#### **4.4. Eğitim Sektöründe İşçi Sağlığı ve Güvenliği**

Eğitim sektörü, okul öncesinden üniversiteye, çıraklık eğitiminden meslek kurslarına, okuma-yazma kurslarından yoga eğitimine, spor eğitiminden drama okullarına kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Sektörde en büyük ağırlık kamusal eğitim kurumlarında olmakla birlikte özellikle 1985'ten itibaren orta-öğretimde kolej niteliğinde açılan özel okulların sayısı hızla artmıştır. 1982 Anayasası'nın vakıflar aracılığıyla özel üniversitelerin de açılabileceğini öngörmesi sonucu, 1990'lardan sonra bu kurumlar da açılmaya başlamıştır.

Günümüzde her düzeyde özel eğitim-öğretim kurumu hizmet vermektedir. Bunların sayısı gün geçtikçe çoğalmaktadır. SGK istatistiklerine göre 2013 yılında bu alanda toplam 28.697 işyeri bulunmaktadır. Toplam işyeri sayısının %63'ünü özel sektöre ait işyerleri oluşturmaktadır.

Yine aynı istatistiklere göre 2013 yılında eğitim sektöründe sigortalı çalışan sayısı 502.169'dur. Bu sayı toplam sigortalı çalışan işçi sayısının %4'ünü oluşturmaktadır. Kadın çalışan oranı %57,8 (290.056) ile erkeklerden daha fazladır.

##### **4.4.1. Eğitim Sektöründe İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Ölümler**

Öğretmenlik her ne kadar tehlikeli işler kategorisinde yer almasa da yapılan bazı çalışmalar öğretmenlerin de, fiziksel, biyolojik ve kimyasal bazı tehlikelerle karşı karşıya olduğu ortaya koymaktadır. Örneğin mesleki eğitim programlarında hem öğretmenler hem de öğrenciler eğitimi verilen işe göre bazı kimyasal, fiziksel ve mekanik tehlikelerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Pek çok eğitim programında endüstri tarafından bağışlanan eski makinalar kullanıldığı için ortaya ciddi tehlikeler çıkabilmektedir. Makinalar, modern güvenlik sistemleri,

koruma aparatları ve anında makinanın durmasını sağlayan mekanizmalardan yoksundur. Ayrıca işi öğreten öğretmenler de çoğunlukla tehlikelerin ne olduğunu tam farkında değildirler.<sup>8</sup>

Meslek eğitimlerinin yanı sıra diğer dallarda da öğretmenler kimi tehlikelere maruz kalabilmektedir. Örneğin, kimya öğretmenleri formaldehit, asitler, bazı tehlikeli gazlarla çalışmaktadır. Sanat öğretmenleri ise atölyelerde boyalar, çözücüler, pigmentlerle, kimyasallarla ve plastiklerle çalışmaktadırlar. Endüstride çalışırken bunların kullanımını konusunda uyulması gereken kurallar ve yönergeler vardır ve bunlar yasal yaptırımlarla desteklenmiştir. Ne var ki, öğretmenler için bu maddeleri sınıflarda kullanırken böyle bir kurallar bütünü yoktur.<sup>9</sup>

SGK istatistiklerinde eğitim sektöründe çalışanların yakalandıkları meslek hastalıkları yer almasa da iş kazalarının sayısı azımsanamayacak düzeydedir.

2013 yılında 512'si erkek, 200'ü kadın olmak üzere toplam 712 çalışan iş kazası geçirmiştir. Bu kazaların sonucunda 2'si erkek, 1'i kadın olmak üzere 3 çalışan hayatını kaybetmiştir.

#### **4.4.2. Örnek Araştırma: İstanbul'daki (Silivri) Öğretmenlerde Mesleksi Maruziyete Bağlı Hastalıkların Araştırılması**

Ekim 2007- Şubat 2008 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi Toplum Hekimliği Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından Silivri'deki ilköğretim okullarında çalışan 689 öğretmen arasında yapılan araştırmada<sup>10</sup> elde edilen bulgular şöyle sıralanmıştır:

##### **A. Görüşme formu sonuçları**

Toplam 689 öğretmenin %50,2 (n=346)'si erkek, %48,9 (n=343)'u kadındır. Yaş ortalamaları 35,22±8,83 (ortanca yaş: 33, R:20-65) yıldır. %74,7'si evli, %22'si bekâr ve %3,4'ü duldur. Öğretmenlerin %35,6 (n=245)'si sınıf öğretmeni, %57,2 (n=394)'si branş öğretmeni ve %7,3 (n=50)'ü idareci olarak görev yapmaktadır. Öğretmenlerin ortalama çalışma süresi 12,02±8,64 (1-42) yıldır. Öğretmenlerin %39,1 (n=266)'i halen sigara içmektedir.

Erkek öğretmenlerle kadın öğretmenler karşılaştırıldığında; yaş ortalaması (E:36,9±9,3; K:33,4±7,9 yıl), Vücut Kitle İndeksi (VKİ) (E:26,1±3,1; K:22,8±3,7), ortalama çalışma süreleri (E:13,2±9,0; K:10,8±8,0 yıl) ve günlük içtikleri sigara sayılarının ortalaması (E:16,4±9,0; K:10,8±7,3) açısından erkeklerin istatistiksel

8 <http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/egitim-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/>

9 A.g.e.

10 Araştırmanın tamamı için bkz. <http://www.nobelmedicus.com/tr/Makale.aspx?m=310>

olarak anlamlı biçimde yüksek değerlere sahip olduğu bulundu ( $p<0,001$ ).

Öğretmenlerde son 30 günlük sürede kendi tanımladıkları sağlık sorunlarının dağılımı Tablo 1’de özetlenmiştir.

<b>Tablo 1: Öğretmenlerde cinsiyete göre son 30 gün içindeki sağlık yakınmaları</b>			
<b>Şikâyet</b>	<b>Toplam n (%)</b>	<b>Erkek n (%)</b>	<b>Kadın n (%)</b>
Baş ağrısı	391 (56,7)	161 (46,5)	230 (67,1)
Bel ağrısı	379 (55,0)	165 (47,7)	214 (62,4)
Fizik aktivite sırasında ayaklarda ağrı	350 (50,8)	155 (44,8)	195 (56,9)
Ses kısıklığı	349 (50,7)	136 (39,3)	213 (62,1)
Soğuk algınlığı	346 (50,2)	151 (43,6)	195 (56,9)
Sırt ağrısı	323 (46,9)	133 (38,4)	190 (55,4)
Gaz şişkinlik	313 (45,4)	130 (37,6)	183 (53,4)
Öksürük	302 (43,8)	136 (39,3)	166 (48,4)
Midede yanma	283 (41,1)	80 (23,1)	113 (32,9)
Boyun ağrısı	279 (40,5)	113 (32,7)	166 (48,4)
Omuz ağrısı	244 (35,4)	87 (25,1)	157 (45,8)
Varis	234 (34,0)	57 (16,5)	177 (51,6)
Kollarda ağrı	182 (26,4)	68 (19,7)	114 (33,2)
Kabızlık	167 (24,2)	46 (13,3)	121 (35,3)
Gözlerde sulanma	151 (21,9)	78 (22,5)	73 (21,3)
Nefes darlığı	140 (20,3)	64 (18,5)	76 (22,2)
Göğüs ağrısı	132 (19,2)	67 (19,4)	65 (19,0)
Kaşıntı	129 (18,7)	63 (18,2)	66 (19,2)
Migren	87 (12,6)	34 (9,8)	53 (15,5)
Egzama	70 (10,2)	36 (10,4)	34 (9,9)
Kontakt dermatit	43 (6,2)	22 (6,4)	21 (6,1)

Öğretmenlerde en sık gözlenen dört yakınma: Baş ağrısı (%56,7), bel ağrısı (%55), fizik aktivite sırasında ayaklarda ağrı (%50,8) ve ses kısıklığı (%50,7) idi. Bu yakınmalar öğretmenlerin yaklaşık olarak yarısında gözleniyordu. Cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren yakınmaların hepsi kadınlarda erkeklerden daha sıklıkla görülmekte idi. Öğretmenlerden yukarıda tanımladıkları yakınmalarını, çalışma koşulları ve meslekleri ile ilişkilendirmeleri

istendiğinde; “bel ağrısı” ,“ses kısıklığı” ve “fizik aktivite sırasında ayaklarda ağrı” şikâyetleri en fazla işle ilişkilendirilen şikâyetler idi (Tablo 2).

<b>Tablo 2: Öğretmenlerin sağlık yakınmalarını işle ilgili bulma durumları</b>	
Şikâyet	İşle ilişkisi n (%)
Bel ağrısı	218 (31,6)
Ses kısıklığı	214 (31,1)
Fizik aktivite sırasında ayaklarda ağrı	200 (29,0)
Baş ağrısı	198 (28,7)
Sırt ağrısı	165 (23,9)
Varis	150 (21,8)
Boyun ağrısı	143 (20,8)
Soğuk algınlığı	135 (19,6)
Omuz ağrısı	134 (19,4)
Öksürük	123 (17,9)
Kollarda ağrı	83 (12,0)
Midede yanma	74 (10,7)
Gaz şişkinlik	58 (8,4)
Gözlerde sulanma	45 (6,5)
Kaşıntı	44 (6,4)
Nefes darlığı	41 (6,0)
Kabızlık	35 (5,1)
Göğüs ağrısı	29 (4,2)
Egzama	26 (3,8)
Kontakt dermatit	24 (3,5)

Öğretmenlerde, GSA-28 (Genel Sağlık Anketi 28)'e göre stres altında bulunma oranı %50,9 (n=351) olarak bulundu. Bu oran erkek öğretmenlerde %46,8 (n=162), kadın öğretmenlerde %55,1 (n=189) olarak hesaplandı (p=0,030). Ortalama puan erkeklerde 2,46, kadınlarda 3,57 ve toplamda 3,0 bulundu.

Sınıf öğretmenlerinin %55,5 (n=136)'i, branş öğretmenlerinin %50,5 (n=199)'i, idarecilerin %32 (n=16)'si stres altında bulundu (p=0,010).

Öğretmenlerin stres kaynakları olarak tanımladıkları nedenlerin “stresi olan” ve “stresi olmayan” öğretmenlerde gösterdiği dağılım Tablo 3'tedir. “Öğrencilerin

davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek, yapmak” toplamda en sık bildirilen stres kaynağı idi.

<b>Stres nedenleri</b>	<b>Stres altında olmayanlar n=338 n (%)</b>	<b>Stres altında olanlar n=351 n (%)</b>	<b>Toplam n (%)</b>
Öğrencilerin davranışlarını ve eğitimlerini yönetmek	176 (52,1)	212 (60,4)	388 (56,3)
Maaşların azlığı	178 (52,7)	193 (55,0)	371 (53,8)
Ekonomik nedenler	110 (32,5)	126 (35,9)	236 (34,3)
Aşırı ders yükü	69 (20,4)	103 (29,3)	172 (25,0)
Kendi çocuklarınızın eğitimleri ile ilgili nedenler	34 (10,1)	56 (16,0)	90 (13,1)
Okul idaresi ile ilgili sorunlar	37 (10,9)	48 (13,7)	85 (12,3)
Ailevi	24 (7,1)	57 (16,2)	81 (11,8)
Kariyerinizin yarım kaldığı ya da adil biçimde gelişmediği düşüncesi	25 (7,4)	49 (14,0)	74 (10,7)
Meslektaşlarınızla ilişkinizde meydana çıkan sorunlar	26 (7,7)	31 (8,8)	57 (8,3)
Okullardaki şiddet	11 (3,3)	33 (9,4)	44 (6,4)

Çalışma grubumuzdaki öğretmenler streslerini en çok oranda “komşu ve arkadaşlarla sohbet ederek” ve “ TV seyrederek” gidermeye çalışmakta idiler (Tablo 4).

<b>Stres giderme yolları</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Komşu ve arkadaşlarla sohbet ederek	315	45,7
TV seyrederek	283	41,4
Kitap okuyarak	271	39,3
Müzik dinleyerek	251	36,4
Uyuyarak	199	28,9
Spor yaparak	176	25,5
Alışveriş yaparak	152	22,1

Öğretmenlerde son 12 ay içinde sağlıkla ilgili bir nedenden dolayı bir günden fazla işe gelememe %31,2 (n=215) oranında idi. Stres altında bulunan öğretmenlerde bu oran %35,6, bulunmayanlarda %28,1 (p=0,037) idi.

Kadınlarda “12 ay içinde sağlıkla ilgili bir nedenden dolayı bir günden fazla işe gelememe” %36,4 iken, erkeklerde %27,4 olarak hesaplandı (p=0,012).

## **B. Podoskop Sonuçları**

Katılımcıların %22,9 (n=158)’unda podoskopla en az bir ayakta, “ayak tabanı çöküklüğü” (pes planus) saptandı. Pes planus saptanan 158 öğretmenin 127’sinde her iki ayak tabanında da muhtelif derecelerde çökme saptandı. Pes planus her iki cinsiyette benzer oranlarda dağılım gösteriyordu (p=0,247).

Pes planus bulunan öğretmenlerde VKİ, yaş ve çalışma süreleri “ayak tabanı çöküklüğü” bulunmayan öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlılık gösterecek biçimde yüksek bulundu. Logistik regresyon yapıldı ve en çok sorumlu etkenin VKİ olduğu bulundu (p=0,000; OR=1,15 %95 CI =1,08-1,2). Ayak tabanı çöküklüğü bulunmayan öğretmenler %46,7 oranla fizik aktivite sırasında ayaklarda ağrıdan yakınmakta iken, “ayak tabanı çöküklüğü” bulunan öğretmenlerde bu oran %57,6 olarak bulundu (p=0,021).

## **C. Solunum Fonksiyon Testi Sonuçları**

Göğüs hastalıkları uzmanı tarafından Solunum Fonksiyon Testleri (SFT) ve görüşme formu sonuçları birlikte değerlendirildiğinde; SFT’si başarılı yapılabilen 639 öğretmenin 128’inde (%20) solunum yollarında obstrüksiyon bulundu.

Solunum yolu obstrüksiyonu saptanan öğretmenler, solunum yolları sağlıklı olan öğretmenlere göre daha uzun yıllardır çalışmakta, daha çok sigara içmekte idiler. Solunum yolu obstrüksiyonu öğretmenlerin cinsiyetleri arasında farklılık göstermemektedir. Bu solunum yolu obstrüksiyonuna etki edebilecek diğer değişkenler sigara, yaş, çalışma süresi, astım tanısı bulunması ve astımdır.

Sigara içme, yaş ve çalışma süreleri solunum yolu obstrüksiyonlarına etki edebilecek temel değişkenler olduğundan, logistik regresyon analizi ile solunum fonksiyonlarını bozmada en çok sorumluluğu olan etken incelendi. Analiz sonucunda çalışma süresi ile yaş değişkenleri ayıklandı. Tek anlamlı değişken sigara içme olarak saptandı (p=0,005; OR=1,05 %95 CI=1,01-1,09). Astım ile ilgili sorulara göre öğretmenlerin %2,3’ü hırıltı tanımlıyordu. Nefes darlığı ve göğüste basınç hissi %21,8, eforla gelişen dispne %21,9 oranlarında tanımlanmıştı. Görüşme formuna göre olguların 287’sine (%41,6) “olası astım” ön tanısı konabiliyordu.

## **4.5. Alışveriş Merkezlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği**

Alışveriş merkezleri, İş Kolları Yönetmeliğinin 10 sıra nolu “ticaret, büro, eğitim

ve güzel sanatlar” işkolu kapsamında perakende sektörü içinde yer almaktadır. AVM’lerde mevzuata aykırı şekilde sağlıksız ve güvenliksiz koşullarda çalışan, iş kazaları sonucunda hayatlarını kaybeden, “gizli salgın” olarak nitelendirilen meslek hastalıklarına yakalanan, sosyal haklardan yararlanamayan, güvencesiz ve sendikasız çalışan AVM işçilerinin çalışma koşulları insan onuruna yakışır iş ve çalışma ortamıyla bağdaşmamaktadır.

ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından 2013 yılında yapılan “Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu”na göre; AVM’lerde kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ödemeler mevcuttur. İşyerlerinde haftalık çalışma süresine uyulmamakta, yapılan fazla çalışma karşılığında fazla çalışma ücreti verilmemektedir. Yine işyerlerinde serbest zaman uygulanmamakta, dinlenme ve izin süreleri mevzuata aykırı şekilde uygulanmakta, çalışanlar ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmakta, buna karşılık herhangi bir ücret ödenmemektedir.

Sınırlı çalışmaların ve araştırmaların ortaya koyduğu gibi, AVM çalışanlarının, 4857 sayılı İş Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’na ve ilgili yönetmeliklere aykırı çalıştırılmaları;

- Çalışanların uzun saatler boyunca ayakta çalışmaları sonucunda, kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları yanında varis, bel fıtığı, ayak rahatsızlıklarına ve dolaşım sistemi hastalıklarına yakalanmalarına,
- İş kaynaklı stres, mobbing ve sürekli mesai yapılmasından dolayı ruhsal problemler yaşamalarına, fiziksel, psikolojik (depresyon, kaygı bozukluğu, öfke kontrolü vb.) olarak zorlanmalarına,
- Güneş ışığı görmemekten kaynaklanan D Vitamini eksikliğine,
- Elektrikli eşyalar nedeniyle sürekli radyasyona maruz kalmalarına,
- Yoğun ses (uğultuya maruz kalma) ile ışık altında çalışma (yapay hava solunma ve doğal ışıktan yararlanamama) hali sağlık sorunlarının tetiklenmesine,
- Yetersiz beslenmelerine, kısıtlı mola kullanmalarına, tuvalet ihtiyaçlarının bile sorun teşkil etmesine neden olmaktadır.

Günümüzde AVM çalışanlarının çalışma ortam ve koşulları; çok tehlikeli işkolunda yer alan yeraltı çalışanlarının çalışma koşullarıyla karşılaştırılmakta, madden işçilerinin olumsuz çalışma koşullarıyla eşdeğer görülmektedir.

Türkiye’de 2000’lerde sınırlı sayıda AVM varken, günümüzde AVM sayısının 500 civarında olduğu belirtilmektedir. Ortalama bir AVM’de yemek alanlarıyla birlik-

te 100'ün üzerinde mağaza (zincir mağazalar), restoran (zincir restoranlar) bulunduğu, 1000'e yakın işçinin çalıştığı tahminler arasındadır. Bu durumda ülke genelinde AVM'lerde çalışan sayısı 500 bin civarındadır. İller arasında 150'ye yakın AVM sayısı ile ilk sırayı İstanbul almaktadır. İstanbul'u sırasıyla Ankara, İzmir, Antalya ve Bursa izlemektedir.

Ülke genelindeki AVM sayısı, AVM'lerde istihdam edilen işçi sayısı ve AVM'lerdeki olumsuz çalışma koşulları göz önüne alındığında, yaklaşık 500 bin AVM çalışanın çalışma koşullarının acil olarak iyileştirilmesine, sosyal ve sendikal haklarına kavuşturulmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir.

#### **4.5.1. Bir Araştırma: Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu**

ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkanlığınca 2013 yılında "Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programı" kapsamında öncelikli riskler ve risk grupları belirlenerek çalışma hayatının denetimi ve teftişi yapılmıştır. Teftişin Yapıldığı İşkolu ve Meslek Kodu; İş Kolları Yönetmeliğinin 10 sıra nolu "ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolundaki alışveriş merkezleri olmuştur. Programlı denetim ve teftiş; Trabzon, Giresun, Ordu, İzmir, Manisa, Aydın, Denizli, Balıkesir, Bursa ve Çanakkale illerinde 01.03.2013-31.12.2013 tarihleri arasında uygulanmış ve 280 işyerinde, 3.705 işçiye ulaşılmıştır.

2013 yılında İş Teftiş Kurulunca "Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Teftiş Programı" başlığı altında yayımlanan raporda alışveriş merkezlerinde çalışan işçilerin yaşadıkları sorunlar ve riskler konusunda şu bilgiler yer almıştır:<sup>11</sup>

**Toplu İş Sözleşmesi Uygulaması:** Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde toplu iş sözleşmesi uygulaması bulunmamaktadır.

**İşçilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı:** Teftişi yapılan 280 işyerinde çalışan işçilerin yaklaşık %53'ünün erkek, %47'sinin ise kadın işçi olduğu tespit edilmiştir.

**İşçilerin Yaş Aralığına Göre Dağılımı:** Yapılan teftişler sonucunda işçilerin yaklaşık %68'inin 18-25, %25'inin 26-35, %7'sinin de 36 ve üstü yaş aralığında olduğu, ulaşılan toplam 3.705 işçiden sadece 16'sının 15-17 yaş aralığında bulunduğu tespit edilmiştir. Sektörün genç işçi istihdamına yönelik olduğu, çalışanların uzun vadede başka sektörlere geçiş yaptığı anlaşılmıştır.

**İşçilerin İş Sözleşmesi Türlerine Göre Dağılımı:** İşçilerin yaklaşık %90'ının belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, %10'unun da kısmi süreli iş sözleşmesiyle veya çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle çalıştığı görülmektedir.

<sup>11</sup> ÇSGB, "Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu 2013, Ankara

**İşçilerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı:** Teftişi yapılan 280 işyerinde ulaşılan 3.705 işçiden yaklaşık % 12'sinin ilkokul mezunu, % 7'sinin ortaokul mezunu, % 53'ünün lise mezunu, % 18'inin üniversite öğrencisi ve % 10'unun da üniversite mezunu (ön lisans ve lisans) olduğu anlaşılmıştır. Çalışanların eğitim seviyelerinin yüksek olduğu, üniversite öğrencilerinin de sektöre çalışan olarak katıldığı görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin sektörde yer edinmesinin başlıca sebebi esnek çalışma modellerinin diğer sektörlere göre daha yaygın olmasıdır.

**İşçilerin Kıdemlerine Göre Dağılımı:** Teftişi gerçekleştirilen işyerlerinde çalışan işçilerin yaklaşık % 25'inin kıdemi 6 aydan az, %33'ünün 6 ay-1,5 yıl aralığında, %24'ünün 1,5 yıl- 3 yıl aralığında, % 10'unun 3 yıl- 5 yıl aralığında, % 7'sinin 5 yıl- 10 yıl aralığında olduğu, % 2'sinin de 10 yıldan daha kıdemli olduğu tespit edilmiştir. Sektörde 21 işçi devir hızının yüksek olduğu, çalışanların % 82'sinin üç yıldan daha az kıdeminin bulunduğu görülmüştür.

**İşçilerin Ücret Ödeme Sistemlerine Göre Dağılımı:** Teftiş edilen işyerlerinde çalışanların ücret ödeme sistemine göre yaklaşık % 5'i saatlik ücret, % 2'si günlük ücret, % 93'ü de aylık ücret almaktadır.

**İşçilere Ödenen Ücretlere Göre Dağılımı:** İşçilere ödenen ücretlerin % 58'inin asgari ücret seviyesinde, % 42'sinin asgari ücret üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Asgari ücretin üzerinde belirlenen ücretlerin de genel olarak asgari ücretin çok az üzerinde olduğu görülmüştür.

## **Noksanlık ve Mevzuata Aykırılıklarla İlgili Tespitler**

**4857 sayılı İş Kanununa Göre Mevzuat İhlallerinin Dağılımı:** Teftiş programı kapsamında 10 ilde, 280 işyerinde yapılan teftişler sonucunda tespit edilen ve giderilmesi istenilen mevzuata aykırılıklar bölümler itibariyle aşağıdaki tablodaki gibidir.

4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre ihlallerin dağılımı şu şekilde tespit edilmiştir.

**İşyerini Muvazaalı Olarak Bildirmek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesi gereği 1 işyerindeki 3 işçi ile ilgili olarak muvazaalı alt işverenlik uygulaması tespit edilmiştir.

**Eşit Davranma İlkesine Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci maddesi gereği 1 işyerinde 11 işçi ile ilgili olarak tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye farklı işlem yapıldığı tespit edilmiştir.

**Geçici İş İlişkisine İlişkin Yükümlülüklerle Uymamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 7 nci maddesi gereği 1 işyerindeki 11 işçinin geçici iş ilişkisi kurulurken yazılı onayının alınmadığı tespit edilmiştir.

**İş Sözleşmesinin Yapılmasına İlişkin Hükümlere Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 8 inci maddesi gereği 28 işyerindeki 261 işçiye çalışma koşullarına ilişkin belgenin vermediği tespit edilmiştir. Ayrıca 1 işyerinde 2 işçi ile ilgili olarak süresi bir yıldan fazla olan iş sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

**Çağrı Üzerine Çalışma Hükümlerine Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesi gereği 3 işyerinde 75 işçi ile ilgili olarak çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı yapılmadığı tespit edilmiştir.

**Çalışma Belgesini Vermemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 28 inci maddesi gereği 16 işyerinde işten ayrılan 38 işçiye çalışma belgesi vermediği tespit edilmiştir.

**Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğüne Uymamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi gereği 11 işyerinin 14 engelli işçi istihdam açığının bulunduğu tespit edilmiştir.

**Ücrete İlişkin Yasal Düzenlemelere Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 32 nci maddesi gereği 85 işyerinde 580 işçi ile ilgili olarak ücretin kasten ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

**Ücretleri Zorunlu Tutulduğu Halde Özel Olarak Açılan Banka Hesabına Ödememek:** Programlı teftiş kapsamında 16 işyerinde 151 işçi ile ilgili olarak ücretlerin zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmediği tespit edilmiştir.

**Ücret Hesap Pusulası Düzenlememek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 37 nci maddesi gereği 18 işyerinde çalışan 131 işçiye ücret hesap pusulası vermediği tespit edilmiştir.

**Yasaya Aykırı Ücret Kesme Cezası Vermek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 38 inci maddesi gereği 1 işyerinde 2 işçi ile ilgili olarak yasaya aykırı ücret kesme cezası verildiği tespit edilmiştir.

**Asgari Ücret Hükümlerine Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi gereği 2 işyerinde 40 işçi ile ilgili olarak asgari ücretin altında ücret ödemesinin olduğu tespit edilmiştir.

## **Fazla Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

**Fazla Çalışmalara İlişkin Ücreti Ödememek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 150 işyerinde 1.047 işçi ile ilgili olarak fazla çalışmalara ilişkin ücretin hiç ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

**İşçiye Hak Ettiği Serbest Zamanı Altı Ay Zarfında Kullandırmamak ya da Eksik Kullandırmak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 6 işyerinde 206 işçiye hak ettikleri serbest zamanın altı ay zarfında kullandırılmadığı veya eksik kullandırıldığı tespit edilmiştir.

**Fazla Saatlerde Yapılacak Çalışmalar İçin İşçinin Onayını Almamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 57 işyerinde çalışan 645 işçinin fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için onaylarının alınmadığı tespit edilmiştir.

**İşçiden Serbest Zaman Kullanma Onayı Almamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41inci madde gereği 2 işyerinde çalışan 14 işçiden serbest zaman kullanma onayı alınmadığı tespit edilmiştir.

**Yılda 270 Saatin Üzerinde Fazla Çalışma Yaptırmak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi gereği 7 işyerinde 40 işçi ile ilgili olarak yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

**Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçilere Fazla Çalışma Yaptırmak:** Programlı teftiş kapsamında İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8 inci maddesi gereği 4 işyerindeki fazla çalışma yaptırılmayacak 5 işçiye fazla çalışma yaptırıldığı tespit edilmiştir.

**Fazla Çalışma Sürelerini Gösteren Belge Düzenlememek:** Programlı teftiş kapsamında İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 10 uncu maddesi 40 işyerinde 330 işçi ile ilgili olarak fazla çalışma sürelerinin gösterildiği belgenin düzenlenmediği tespit edilmiştir.

## **Ulusal Bayram ve Tatil Çalışmalarına Aykırılık**

**Ulusal Bayram ve Genel Tatil Çalışmaları İçin İşçi Onayı Almamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 44 üncü maddesi gereği 13 işyerindeki 109 işçiden Ulusal Bayram ve genel tatil çalışmaları için onay alınmadığı tespit edilmiştir.

**Çalışılan Genel Tatil Ücretlerini Ödememek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 47nci maddesi gereği 124 işyerinde 1047 işçi ile ilgili olarak çalışılan genel tatil günü ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir.

### **Hafta Tatili Çalışmalarına Aykırılık**

**Yedi Günlük Zaman İçinde En Az 24 Saat Dinlenme İzni Vermemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesi gereği 27 işyerinde 313 işçi ile ilgili olarak yedi günlük zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme izninin verilmediği tespit edilmiştir.

**Çalışılmayan Hafta Tatili Günü Ücretini Ödememek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesi gereği 4 işyerinde 36 işçi ile ilgili olarak çalışılmayan hafta tatili günü ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir.

### **Yıllık Ücretli İzin Hükümlerine Aykırılık**

**Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Sürelerine Uymamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 53 üncü maddesi gereği 50 işyerinde 322 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli izin hakkı ve izin sürelerine uyulmadığı tespit edilmiştir.

**Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Dönemi Hesabına Uymamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 54 üncü maddesi gereği 36 işyerinde 72 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli izne hak kazanma dönemi hesabına uyulmadığı tespit edilmiştir.

**Yıllık İzin Bakımından Çalışılmış Gibi Sayılan Halleri Saymamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 55 inci maddesi gereği 2 işyerinde 13 işçi ile ilgili olarak yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan hallerin dikkate alınmadığı tespit edilmiştir.

**Yıllık Ücretli İznin Yasaya Aykırı Şekilde Bölme:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesi gereği 89 işyerinde 738 işçi ile ilgili olarak yıllık ücretli iznin yasaya aykırı şekilde bölündüğü tespit edilmiştir.

**İzin Kayıt Belgesi Tutmamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesi gereği 15 işyerinde 112 işçi ile ilgili olarak izin kayıt belgesi düzenlenmediği tespit edilmiştir.

**İzin Ücretini Yasaya Aykırı Şekilde Ödemek veya Eksik Ödemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 57 nci maddesi gereği 22 işyerinde 326 işçi ile ilgili olarak izin ücretinin yasaya aykırı şekilde ödendiği veya eksik ödendiği tespit edilmiştir.

**Ücretten İndirim Yapmak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 62 nci maddesi gereği 1 işyerinde 1 işçi ile ilgili olarak ücretten indirim yapıldığı tespit edilmiştir.

**Çalışma Sürelerine İlişkin Hükümlere Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesi gereği 141 işyerinde 1.324 işçi ile ilgili olarak çalışma sürelerine ilişkin hükümlere muhalefet edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca 15 işyerinde 125 işçi ile ilgili olarak denkleştirme esaslarına aykırı davranıldığı, 53 işyerinde 426 işçi ile ilgili olarak günlük çalışma sürelerinin belgelenmediği, 21 işyerinde 133 işçi ile ilgili olarak çalışma saatlerinin duyurulmadığı tespit edilmiştir.

**Ara Dinlenmesi Uygulamamak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesi gereği 11 işyerinde 62 işçi ile ilgili olarak ara dinlenme sürelerinin uygulanmadığı tespit edilmiştir.

**İşçileri Geceleri 7,5 Saatten Fazla Çalıştırmak:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesi gereği 17 işyerinde 212 işçinin geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırıldığı tespit edilmiştir

#### **Postalar Halinde Çalışma Hükümlerine Aykırılık**

**Posta Listeleri ve Sağlık Listelerini Vermemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 76 nci maddesi gereği 1 işyerinde 10 işçi ile ilgili olarak posta listeleri ve sağlık raporlarının ilgili kuruma verilmediği tespit edilmiştir.

**Postalar Halinde Çalışmayı İşyerinde İlan Etmemek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 76 nci maddesi gereği 1 işyerinde 10 işçi ile ilgili olarak postalar halinde çalışmanın işyerinde ilan edilmediği tespit edilmiştir.

**Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağına Aykırılık:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesi gereği 12 işyerinde 21 işçi ile ilgili olarak çocukları çalıştırma yaşına ve yasağına aykırı davranıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca 1 işyerinde 1 işçi ile ilgili olarak ilgili yönetmelik hükümlerine aykırı hareket edildiği tespit edilmiştir.

**İşçi Özlük Dosyasını Düzenlememek:** Programlı teftiş kapsamında 4857 sayılı İş Kanununun 75 inci maddesi gereği 4 işyerinde 52 işçi ile ilgili olarak işçi özlük dosyası düzenlenmediği tespit edilmiştir.

## **İşverenlerin ve Sosyal Tarafların Önerileri**

### **İşverenlerin İş Teftişi İle İlgili Öneriler**

- Müfettişlerin farklı görüşlerinin olduğu konularda İş Teftiş Kurulu bünyesinde direkt iletişime geçebileceğimiz ve bilgi alabileceğimiz bir birimin oluşturulması,
- Tespit edilen ve ödenmesi istenilen fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil çalışması vb. gibi ücretlerin yüksek olması nedeniyle geriye dönük son bir yıllık dönemin incelenmesi, teftişlerin rehberlik odaklı olması,
- Haksız rekabetin önlenmesi için alışveriş merkezlerinde yapılan denetimlere paralel olarak aynı bölgedeki cadde mağazalarının da teftiş programına alınması,
- Sendikalaşmanın önündeki engellerin kaldırılarak sektörde çalışan işçilerin örgütlenmesinin sağlanması önerilmiştir.

### **Sektör/Alana İlişkin Sorunlar ve Öneriler**

- İşçi sirkülasyonunun yüksek olması ve bu işin geçici iş olarak görülmesi: Perakende sektörüne yönelik olarak meslek liselerinde bölümler açılmalı, mesleki eğitimin etkinliği artırılmalı ve bu bölümlerden mezun olan öğrencilere sektörde öncelik tanınmasına imkân verecek yasal düzenlemeler yapılmalıdır.
- Öğrenim durumları yüksek olan kişilerin sektörde çalışma hayatına giriş yapması, işi benimsememesi ve ücreti beğenmemesine neden olması: Çalışanların verimliliğinin artmasına ve işçi devriminin azalması için meslek liseleri, yüksekokullar ve üniversitelerde sektörün büyüklüğü göz önüne alınarak yeterli sayıda öğrenci yetiştirilmelidir.
- Sektörde faaliyet gösteren işverenler arasında iletişimin güçlendirilmesi: Perakendecilik sektörüne özel meslek örgütleri kurulmalı, bu örgütlerin sektörün problemlerine çözüm üretme noktasında etkin rol alması sağlanmalıdır. 66
- Alışveriş Merkezlerinin günlük hizmet süresinin uzun olması: Alışveriş merkezlerinin açık olma süresinin uzun olması, çalışma sürelerinde mevzuat ihlallerinin artması sonucunu doğurmaktadır. Son yıllarda alışveriş merkezlerinin açık olma süresinin özel günlerde ve hafta sonlarında da artış gösterdiği görülmektedir. Alışveriş merkezinin hizmet sürelerinin artışının önüne geçilmeli, bu süreler yasal sınırlar konulmalıdır.

## Alanda Teftiş Yapan İş Müfettişlerinin Değerlendirme ve Görüşleri

### Mevzuatla İlgili Öneriler

- 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesi fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı, 102/c maddesi ise 41 inci maddesine aykırılıklarla ilgili cezai yaptırım düzenlemiştir. Anılan maddede fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamaz zorunluluğuna aykırı uygulamasına karşılık idari para cezası öngörülmemiştir. Bu muhalefet içinde idari para cezası uygulanmasına yönelik yasal düzenleme yapılmalıdır.
- 4857 sayılı İş Kanununda çalışma süreleri ve fazla çalışma sürelerinin işverence belgelenmesi zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak belgelenmenin nasıl yapılacağı konusu işverene bırakılmış ve belgelenmemesi durumunda bir cezai yaptırım öngörülmemiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 41, 63 ve 104 üncü maddelerine ek olarak çalışma sürelerinin belgelenmemesine cezai yaptırım getirilmeli, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği yeniden düzenlenmeli, çalışma süreleri belgelenmeli, bu belgelenmenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının kontrolü altında (elektronik ortamda izlenebilen) işverenlerin müdahalelerine izin vermeyecek bir düzenleme haline getirilmesi uygun olacaktır.
- 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde hafta tatili düzenlemiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.
- 4857 sayılı İş Kanununun 56 ncı maddesinin son fıkrasında işverenin izin kayıt belgesi tutma zorunluluğu hüküm altına alınmıştır. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.
- 4857 sayılı İş Kanununun 67 nci maddesinde; günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulması hususu düzenlenmiştir. Ancak bu maddenin ihlali halinde açık bir ceza hükmü düzenlenmemiştir. Bu maddeye aykırılıktan dolayı idari yaptırım düzenlenmesi gereklidir.
- 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikler, ağırlıklı olarak sanayiye sektöre yönelik düzenlendiği, mevzuatta organize perakendecilik veya daha genel anlamıyla "hizmet sektörüne" özgü hususlara daha ayrıntılı olarak yer verilmelidir.

- Kısmi süreli iş sözleşmesine göre ve çağrı üzerine iş sözleşmesine göre çalışan işçilere (haftanın altı günü çalışmayan) hafta tatili ücreti ödenmemektedir. Bu uygulamanın, Anayasanın eşitlik ilkesine ve dinlenme hakkı ilkesine, 4857 sayılı İş Kanununun 5 inci ve 13 üncü maddelerine aykırı olduğu düşünülmektedir. Bu hususun yasal mevzuat çerçevesinde düzenlenmesi gerekmektedir. 67
- Organize perakendecilik sektöründe çalışan işçilere ücretlerinin dışında düzenli aralıklarla ve önemli miktarlarda prim ödemesi yapılmaktadır. Yapılan prim ödemelerinin esasları iş sözleşmelerinde belirtilmemekte ve işçiye her ay ödenen ücretler farklılık göstermektedir. Prim uygulaması esas alınarak çalıştırılan işçiler ile işverenler arasında imzalanan iş sözleşmelerinde prim ödeme kriterlerinin yazılı olması şartının konulması uygun olacaktır.

### **Sektör ve Diğer Kurum / Kuruluşlarla İlgili Öneriler**

- İşverenler kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştırdıkları işçilerin iş sözleşmesini göstermek suretiyle işçilerinin sigortalı prim gün sayısını Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu sözleşmelerin başlığında “kısmi süreli iş sözleşmesi” ibaresini görünce sözleşmede belirtilen çalışma süresini dikkate almaksızın işverenliğin her ay farklı sürelerde bildirdiği prim gün sayılarını incelemeksizin işlem yapmaktadır. Prim gün sayıları 4857 ve 5510 sayılı Kanunlar dikkate alınmaksızın 1 ila 29 gün arasında gösterilebilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin haftalık çalışma süresi iş sözleşmesinde belirtilmelidir. Bu sürenin iş mevzuatına göre üst sınırı 30 saattir. Haftalık çalışma süresi 30 saat ise sigorta prim gün sayısı 16-17, haftalık çalışma süresi 22,5 saat ise sigorta prim gün sayısı 12-13 olmalıdır. Prim gün sayısına yönelik yapılan işlemlerde rastlanılan bu husus için Sosyal Güvenlik Kurumuna bilgi verilmesi uygun olacaktır.
- Programlı teftiş sırasında organize perakende sektöründe çalışma süreleri, ara dinlenme süreleri, hafta tatili uygulanması ve fazla çalışma hükümlerine aykırılığın yoğun olduğu tespit edilmiştir. Bu ihlallerin temel sebebinin alışveriş merkezlerinin günlük hizmet sürelerinin uzun olmasındandır. Alışveriş merkezlerinin hizmet sürelerinde artış eğilimi olduğu da ayrı bir gerçektir. Alışveriş merkezlerinin hizmet sürelerinin artışının önüne geçilmeli, bu sürelere yasal sınırlar konulmalıdır. Alışveriş merkezlerinin akşamları erken kapanması ve haftanın bir günü tatil edilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiği düşünülmektedir

#### 4.5.2. KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve Çalışma Ortamıyla İyileştirilmesi Projesi

Son dönemde KOOP-İŞ, AVM’lerde perakende sektörü içinde yer alan AVM çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal haklarının kullanılması için sendikal çalışmalarını yoğunlaştırmış ve yaklaşık 10 bin AVM çalışanını bünyesinde sendikal haklarına kavuşturmuştur.

“KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi;” sendikanın kapasitesini artırmak, sürdürmekte olduğu faaliyetleri desteklemek, bu alanda faaliyetlere bir ivme getirmek, başta iş kazaları olmak üzere sektörde önemli bir sorun olan ve “gizli salgın” olarak nitelendirilen meslek hastalıkları vb. sorunlarının daha çok gündeme getirilmesine katkı sağlamak, sosyal taraflarla işbirliği ve çözüm arayışları dahil, farklı boyutlarıyla faaliyetleri ve katkıları çeşitlendirip zenginleştirmek ve çok sayıda AVM çalışanını sosyal ve sendikal haklarına kavuşturmak, dolayısıyla çalışma barışına, huzurlu ve verimli çalışma ortamının iyileştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla hazırlanmıştır.

“KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve Çalışma Ortamıyla İyileştirilmesi Projesi”ylesendikanın faaliyetleri, 2022 yılında güncellenen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi, devletlerin, işveren ve işçi örgütlerinin temel insani değerleri, diğer bir deyişle sosyal ve ekonomik hayat için önem taşıyan değerleri destekleme taahhüdü başlıkları arasında yer alan “güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı”yla ilgili değerlere doğrudan uyum ve uygunluk göstermektedir.

Proje, projenin kurgusu, içeriği ve faaliyetleri, diğer başlıklardan “örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin tanınması”yla ilgili değerlerle de uyum ve uygunluk göstermekte, dolaylı ve kısmen de “çocuk işçiliğinin fiilen önlenmesi” ve “istihdam ve meslek bakımından ayrımcılığa son verilmesi” değerlerini dikkate almaktadır. Bununla birlikte, ILO tarafından Temel Çalışma İlke ve Hakların tanımlandığı; başta 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Sözleşme, 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi olmak üzere, 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile diğer sözleşmeler ve sözleşmelerle ilgili tavsiye kararları da KOOP-İŞ Projesi’nin her aşamasında sendikanın ilgi alanında yer almaktadır.

Nisan 2025/Haziran 2026 döneminde hayata geçirilmesi planlanan projenin faaliyet alanları; Adana, Ankara, Antalya, İzmir, Bursa ve İstanbul illeridir. Proje çerçevesinde bir dizi afiş, kitap, alan araştırması, eğitim semineri vb. çalışmalar gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

“KOOP-İŞ Sendikasının Kapasitesinin Artırılması Yoluyla Alışveriş Merkezlerinde Çalışanların Çalışma Koşullarının İnsan Onuruna Yakışır İş ve İyileştirilmiş Çalışma Ortamına Kavuşturulması Projesi”, AB tarafından desteklenen ve ILO tarafından yürütülen proje kapsamında gerçekleştirilmektedir.

KOOP-İŞ Sendikasının iş teftişine yaklaşımı, “Teftiş, Hayat Kurtarır” şeklindedir. Bu yaklaşım ILO’nun sözleşmeleri, tavsiye kararları, değerleri ve ilkeleriyle örtüşmektedir. Sendikalar dünyanın her ülkesinde sağlık ve güvenlik otoritesi olarak görevlendirilmiş ve güvenilebilir Kamu İş Teftiş Kurulları’nın çalıştığını görmek istemektedir.

Teftişler ve güvenlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ve orantı vardır. Teftişler azaldıkça, hastalıklar, yaralanmalar ve ölümler artmaktadır. İşverenlerin, yalnızca işyerlerinin teftiş edilebileceğini düşündüğü için iyileştirmeler yapması muhtemeldir. Mevzuata uygunluk gerekliliği, işverenlerin tutumlarını değiştirmelerindeki en büyük itici güçtür. Sendikalar, tüm işyerlerinin daha fazla teftiş edilmesini talep etmektedir. Mevzuata uygunluğu sağlamanın, ayrıca işverenlere ve işçilere ihtiyaç duydukları desteği vermenin en etkili yolu budur.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi; mevzuata uygunluğu temin edecek ve işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlayacak iyileştirmelerde ısrarcı olmak ve işyerlerini denetlemek üzere görevlendirilecek İş Müfettişlerinin yetkilerini ve görevlerini tanımlamaktadır. ILO’nun 81 sayılı Sözleşmesi, Türkiye’nin de aralarında bulunduğu 142 ülke tarafından onaylanmış olmakla birlikte iş müfettişleri için kaynak, ekipman ve eğitim eksikliği nedeniyle bu ülkelerin küçük bir bölümü sendikaların beklediği standartları karşılamaktadır. Sektörde ve AVM işyerlerinde, iş sahalarını ziyaret etmelerini; sağlık, güvenlik, refah ve iş standartlarına uygunluk konusunda tavsiyelerde bulunmalarını sağlayacak kaynaklara ve ekipmana sahip özel, gerekli eğitimi almış iş müfettişlerine ihtiyaç duyulması, proje faaliyetleri boyunca üzerinde durulması gereken hususlardan biri olacaktır.

#### **4.5.3. Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği**

Günümüzde alışveriş merkezleri kadınlara istihdam sağlayan işyerleri merkezi haline gelmiştir. Başta satış personeli olmak üzere temizlik, güvenlik vb. po-

zasyonlar iş bulamayan ya da geçici çalışmak isteyen kadınlar için tercih edilen pozisyonlar olarak dikkati çekmektedir. Bununla birlikte alışveriş merkezlerindeki çalışma koşullarının ağırlığı çalışan kadınlar üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.

N.Gülay Derici, E.Kanyılmaz Polat, B.Bacak tarafından Bursa ilinde dört alışveriş merkezinde çalışan 15 kadın ile yapılan görüşme, çalışan kadınların çalışma koşullarını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Burada anılan çalışmanın sonuç ve değerlendirme bölümünde yer alan çalışan kadınların yaşadıkları olumsuzluklarla ilgili saptamalara yer verilmektedir:<sup>12</sup>

Kadınların en yoğun olarak istihdam edildikleri sektör hizmet sektörü içinde perakende ticaret alanı olmuştur (Bilir, 2018: 23). Kadın istihdamının yoğun olması ile birlikte bu sektör bazı özellikleri açısından kadın çalışanlara olumsuz çalışma koşulları sunmaktadır. Tüketim alışkanlıklarının değişmesi, tüketicilerin tek bir yerde pek çok hizmeti bulma talebi AVM'lerden alışveriş yapma alışkanlığını beraberinde getirmiştir. İşgücü devir hızının yüksek olması dolayısı ile diğer bazı alanlara göre daha kolay iş olanağı sunan AVM'ler özellikle genç işsizliğin yüksek olduğu Türkiye'de gençlerin zorunlu olarak yöneldikleri yeni iş alanları olmuştur. Satış danışmanlığı kadınların yoğun istihdamı ile "kadın mesleği" olarak da görülmeye başlayan işler arasındadır. Sigortalı, albenili mekanlarda çalışmak bazı kadınlarda iş tatmini yaratsa da (Çabuk ve Keleş, 2011: 30); kadın bedeni ve duygusallığının metalaştırıldığı yönünde eleştiriler de yapılmaktadır (Bulut ve Kaya Hayatsever, 2018; Özkaplan vd. 2016: 296; Özkaplan, 2019).

Bu araştırmada Türkiye'nin en büyük 4 ilinden biri olan Bursa'da mekânsal olarak en büyük ve en kalabalık 4 AVM'de farklı görevlerde çalışan 15 kadının çalışma koşulları incelenmiştir.

Katılımcıların yoğun olarak değindiği başlıklar çalışma süresi, ücret, çalışma ortamı, kişisel ilişkiler, iş-aile dengesi olmak üzere 5 temada incelenmiştir. Kadın çalışanların öncelikle uzun çalışma saatlerinden rahatsızlıkları ortaya konulmuştur. AVM'lerdeki çalışma koşullarını ortaya koyan diğer araştırmalarda da katılımcılar yoğun olarak bu sorunu dile getirmiştir (Yılmaz, 2016; Başçı, 2019a ; Başol ve Saruhan, 2018, Öztürk Başol, 2020; Kaplan, 2020).

ÇSGB'nin sektörde yaptığı araştırma raporu ve Koop-İş Sendikasının yaptığı anket çalışmasında da AVM'lerde uzun çalışma saatlerinden bahsedilmiştir. ÇSGB'nin sektördeki sorunları rapor ettiği araştırma 2013 yılında gerçekleştirilmiştir. Yaklaşık 10 yıllık bir süre sonrasında çalışanların sorunlarının benzer başlıklar

12 Gülay Derici, N. Kanyılmaz Polat, E., Bacak, B. (2022), Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 22, s. 686-712. doi:10.21441/sosyalguvence.1165506

altında toplanması çalışma koşullarının düzeltilmesi açısından çok yol alınmadığını gösterir niteliktedir. Uzun çalışma saatlerinin yanı sıra geleneksel çalışma saatleri dışında aktif olarak çalışmak kişilerin aile ve sosyal yaşamını zedelemektedir. Vardiyalı çalışmaya ilişkin benzer sıkıntılar diğer çalışmalarda da bahsedilmiştir (Yılmaz, 2016; Başçı, 2019a; Başol ve Saruhan, 2018).

Benzer şekilde yoğun çalışma saatleri arasında mola sürelerinin ve haftada bir izin gününün yetersizliği ve ayrıca yıllık izin tarihlerinin özgürce seçilememesi diğer rahatsızlık duyulan konular arasındadır (ÇSGB, 2013; Bulut ve Hayatsever, 2018; Başçı, 2018; Başçı, 2019a; Kaplan, 2020). Katılımcıların yoğun olarak dile getirdiği sorunlarda biri de ücretlerdeki yetersizlik olmuştur. Asgari ücret düzeyinde gelir elde eden katılımcılar, yaptıkları iş ile kıyaslandığında aldıkları ücretin emeklerinin çok altında olduğunu belirtmişlerdir. Ücretlere ilişkin sonuçlar konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalarla da uyumludur (Çabuk ve Keleş, 2011; ÇSGB, 2013; Yılmaz, 2016; Başçı, 2018; Bulut ve Kaya Hayatsever, 2018; Başçı, 2019a; Kaplan 2020; Öztürk Başol, 2020).

Araştırma sonuçlarının değerlendirildiği diğer bir tema çalışma ortamıdır. AVM'lerin kapalı, gürültülü, yoğun ışıklı ve klimalı ortamı çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını etkilemektedir. Nitel yapılan diğer araştırmalarda da (Başçı, 2019; Başol ve Saruhan, 2018) katılımcılar ayarlayamadıkları klimaların uygunsuzluğundan, yüksek ışık ve gürültüye maruziyetin yarattığı stres ve baş ağrısı gibi durumlardan söz etmişlerdir. Diğer yandan gıda sektöründe çalışanların yaşadığı bazı iş kazaları yeterince önemsenmemiş ve iş kazası olarak kayıt altına alınmamıştır.

Satış işi müşterilerle yoğun ilişki ve iletişim içeren bir meslektir. Katılımcılar kadın satış danışmanlarına müşteriler tarafından yapılan kaba ve kötü muameleden bahsetmişlerdir. Aynı durum diğer bazı araştırmalarda da ortaya konmuştur (Başçı, 2018; Başçı, 2019a). Günümüz pazarlama anlayışındaki "müşteri odaklılık" dönüşümü çalışanların müşteriler karşısındaki konumunu zora sokmaktadır. Müşteriler ürün ve mağaza ile ilgili şikayetlerinde de muhatap olarak satış danışmanlarını görmektedirler. Müşterilerin her durumda haklı sayılması çalışanlarda yüzeysel rol, duygusal duyarsızlaşma ve yabancılaşma sorununu da beraberinde getirmektedir (Başçı, 2019).

Gün boyu birçok insanla iletişim halinde olan katılımcılar çalışma arkadaşları ya da yöneticileri ile sıkıntılar yaşayabilmekte ve bu katılımcıların performansını olumsuz etkilemektedir. Yapılan işin karşılığında takdir görmeyen katılımcılar motivasyonlarının düştüğünü belirtmişlerdir. Çalışma arkadaşları ile ilişkiler ise özellikle prim ve satış baskısı altında çalışanlar arasında zedelenmektedir. Primle ekstra gelir elde etmek çalışanlar arasında yıkıcı bir rekabeti de beraberinde

getirmektedir. Yoğun denetim ve satış baskısı bu tema altında ilişkileri zedeleyen diğer faktörler olmuştur. Sektörde satışların artırılması baskısı doğrudan çalışanlara yansımaktadır (Başol ve Saruhan, 2018; Bulut ve Kaya Hayatsever, 2018; Başçı, 2019).

Geleneksel ataerkil toplum izlerinden tam sıyrılmamış bir ülke olan Türkiye’de böyle bir araştırma yapmanın diğer önemli bir sonucu da rol çatışmalarıdır. Yoğun ve uzun çalışma saatleri ardından çalışan kadınlar tek mola günlerinde ev işleri ve çocuk bakımı ile meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Çocukların işten geldiği saatlerde ve hafta sonlarında evde olamamak da “anne” olan katılımcılar için aileleri ile psiko sosyal ilişkileri zayıflatmaktadır. Benzer sonuçlar diğer çalışmalarda da ortaya konmuştur (Yılmaz, 2016; Başol ve Saruhan 2018, Başçı 2018; Başçı, 2019; Bulut ve 862 Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği Kaya Hayatsever, 2018).

Çalışmada diğer bazı araştırmalardakine (Şahin vd., 2012; Yılmaz 2016) benzer şekilde cinsel tacize uğradığını belirten katılımcılar olmuştur. Satış danışmanlığı mesleğinin bir kadın mesleği olarak görülmesinin artmaya başlaması ile kadın bedeni ve duygularının metalaştırıldığına da dikkat çekilmektedir. Diğer bir ifade ile insani duygular ve beden, sermayenin ve müşterilerin gözünde emek gücünün bir bileşeni haline gelerek metalaşmıştır (Yılmaz, 2016).

Metalaşma satış işinde dış görünüşün ön plana çıktığı, müşteri ile yüz yüze ilişkinin tamamen satış odağında şekillendiği ve genç satış danışmanları için estetik ve duygusal emek kontrolünün ön plana çıktığı bir iş tanımına neden olmaktadır (Özkaplan, 2019). “Kadın” satış danışmanlarına karşı müşteri ve yöneticilerin tavırları duygularını yokmuş ve hiçbir şeye itiraz etmemek işlerinin bir parçasıymış gibi bir algı ile şekillenebilmektedir. İşgücünü bir maliyet unsuru olarak gören sermaye sahiplerinin de işgücüne yönelik bu değersizleştirmede payı olduğu düşünülebilir.

Sektördeki sorunların çözümünde örgütlenme, sendikalaşma önemli bir adım olacaktır. Bütün dünyayı etkisi altına alan Covid-19 pandemisi bir süre AVM’lerin kapalı kalmasına ve pek çok işyerinin kapanmasına neden olmuştur. Bu süreçte işsiz kalan ya da bir süre işten uzak kalan çalışanlar için sendikalara yönelmek gündem dışı kalmıştır. Örgütlenmenin olduğu iş yerlerinde süreç işçilerin lehine olacak şekilde ilerlerken çalışanların pek çoğunun sendikaların faaliyetlerinden ve işlevlerinden habersiz olduğu görülmektedir. Sendikalar bu kesime ulaşmak için daha fazla kaynak ve zaman ayırmalıdır (Kaplan, 2020:73-74).

## 5. Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolunda İş Sağlığı ve Güvenliği Sorunlarının Çözülmesi İçin Öneriler

İşkolunda yaşanan iş sağlığı ve güvenliği sorunları ile ilgili istatistiklerin yetersiz olması, özellikle meslek hastalıklarının tespiti ve kayıt altına alınmasında ciddi eksiklikler yaşanmasına rağmen, eldeki araştırmalar çalışanların karşılaştıkları riskler konusunda önemli bilgiler vermektedir.

Bu çalışmalar ışığında çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehdit eden risklerin önlenmesi için alınması gereken tedbirler şöyle sıralanabilir:

- Kayıt dışı istihdamı kayıt altına alacak politikalar geliştirilmelidir.
- Taşeronluk uygulamasına son verilmelidir.
- Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller kaldırılmalı, sendikaların iş sağlığı ve güvenliği alanına etkin katılımını sağlayacak mekanizmalar oluşturulmalıdır.
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları demokratik bir yapıya kavuşturulmalı, etkin olarak çalışmalıdır.
- Küçük ve orta boy işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ortak birimlerinin kurulması zorunlu olmalıdır.
- 6331 sayılı İş Kanunu'nun 4'üncü maddesine göre, "İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; 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." İşverenler bu maddenin ruhuna uygun bir biçimde sorumluluklarını yerine getirmelidirler.
- İşyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmalı, çevresel faktörler, fiziksel ve ergonomik faktörler ile psikolojik faktörler dikkate alınarak bu risklerin azaltılması için gerekli önlemler alınmalıdır.
- Çalışma saatleri ve izinlerin kullanımı konusunda yasalara uyulması sağlanmalıdır.
- İşçilere sürekli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmelidir.
- İşçiler kurallara, talimatlara uygun olarak çalışmalıdırlar.

- İş sağlığı ve güvenliği alanında yetkin, sertifika sahibi yükseköğretim mezunu uzmanlar çalışmalıdır.
- Başta çağrı merkezleri olmak üzere, iş stresinin ve psikolojik baskının yoğun olduğu işyerlerinde uzman psikologlar istihdam edilmelidir.
- İş denetimi yeterli sayıda iş müfettişiyle yapılmalı, iş denetimi etkin olmalıdır.
- Sendikalar işyerlerinde yeterli sayıda sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi seçilmesine öncülük yapmalı, işçi temsilcilerinin işyeri sağlık güvenlik örgütlenmesinin bir parçası olarak çalışmalarını desteklemelidir.
- Sendikalar temsilcilerden birinin iş sağlığı ve güvenliği alanında uzmanlaşmasını sağlamalıdır.
- Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantılarına etkin katılımı ve kurulun etkin biçimde çalışmasını sağlamalıdır.
- İşçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması ve geliştirilmesi için alınan kararların uygulanmasında sendika temsilciliği-sendika şubesi-sendika genel merkezi-konfederasyon ağı kullanılmalı, sorunların ve çözümlerin bu ağ içinde işkolu ve ülke ölçeğinde tartışmaya açılması sağlanmalı, gerektiğinde hukuki girişimlerde bulunulmalıdır.
- Sendikalar işyerinde ve işkolunda alınması gereken önlemleri işyerinin ve işkolunun özelliklerine göre toplu iş sözleşmeleri görüşmelerine taşınmalı, TİS'lere iş sağlığı ve güvenliği maddesi olarak geçmesi için çaba göstermelidir.
- İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının önlenmesi için başta devlet olmak üzere işçi-işveren, meslek birlikleri ve meslek odaları birlikte çalışmalıdırlar.

## EKLER:

# İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Kanun Numarası	: 6331	
Kabul Tarihi	: 20/6/2012	
Yayımlandığı Resmî Gazete	: Tarih : 30/6/2012	Sayı: 28339
Yayımlandığı Düstur	: Tertip : 5	Cilt: 52

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam ve Tanımlar

#### Amaç

**MADDE 1 –** (1) Bu Kanunun amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

#### Kapsam ve istisnalar

**MADDE 2 –** (1) 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.

(2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu Kanun hükümleri uygulanmaz:

a) Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindeki diğer haric 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 işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri.

e) **(Ek: 10/9/2014-6552/15 md.; İptal: Anayasa Mahkemesi'nin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı ile.)**

## **Tanımlar**

**MADDE 3 – (1)** Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

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

c) Çalışan temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkili çalışanı,

ç) Destek elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda özel olarak görevlendirilmiş uygun donanım ve yeterli eğitime sahip kişiyi,

d) **(Değişik:9/1/2025-7538/18 md.)** Eğitim kurumu: Bu Kanun ile bu Kanuna dayanılarak düzenlenen alt mevzuat hükümleri uyarınca eğitim vermek üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş kurum ve kuruluşları,

e) Genç çalışan: Onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmuş çalışanı,

f) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** İş Güvenliği Uzmanı: Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemanı,

g) İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olayı,<sup>13</sup>

13 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanununun 1 inci maddesiyle, bu bentte yer alan "özre uğratan" ibaresi "engelli hâle getiren"

ğ) İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları,

h) İşyeri: Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağılılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu,

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

ı) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi: İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimi,

j) Konsey: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyini,

k) Kurul: İş sağlığı ve güvenliği kurulunu,

1) Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı,

m) Ortak sağlık ve güvenlik birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanununa göre faaliyet gösteren şirketler tarafından, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve Bakanlıkça yetkilendirilen birimi,

n) Önleme: İşyerinde yürütülen işlerin bütün safhalarında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili riskleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için planlanan ve alınan tedbirlerin tümünü,

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

ö) Risk değerlendirmesi: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları,

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

r) Tehlike sınıfı: İş sağlığı ve güvenliği açısından, yapılan işin özelliği, işin her safhasında kullanılan veya ortaya çıkan maddeler, iş ekipmanı, üretim yöntemi ve şekilleri, çalışma ortam ve şartları ile ilgili diğer hususlar dikkate alınarak işyeri için belirlenen tehlike grubunu,

s) **(Değişik: 12/7/2013-6495/101 md.)** Teknik eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını,

ş) **(Değişik:9/1/2025-7538/18 md.)** Diğer sağlık personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, diğer sağlık personeli belgesine sahip ebe, hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknikeri, acil tıp teknisyeni, çevre sağlığı teknikeri veya çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişileri,

ı) **(Ek:9/1/2025-7538/18 md.)** Çalışan sağlığı merkezi (ÇASMER): Sağlık Bakanlığına bağlı, işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri sunmak üzere bu Kanun kapsamında Bakanlıkça yetkilendirilen, gerekli donanım ve personele sahip birimi,

u) **(Ek:9/1/2025-7538/18 md.)** Ekipman muayene kuruluşu: İşin yapılmasında kullanılan her türlü makine, alet, ekipman, tesis, teçhizat, cihaz ve koruyucu sistemlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden; mevzuat, ilgili standart ve kontrol kriterlerine uygun kullanımının sağlanması ve sürdürülmesi adına bakım veya muayene, test ve kontrol yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilen kuruluşları,

ifade eder.

(2) İşveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan işveren vekilleri, bu Kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İşveren ile Çalışanların Görev, Yetki ve Yükümlülükleri

#### İşverenin genel yükümlülüğü

**MADDE 4 – (1)** İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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.

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.

#### Risklerden korunma ilkeleri

**MADDE 5 – (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.

### **İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri**

**MADDE 6 – (1)** Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;

a) Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden veya ÇASMER'lerden 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. **(Ek cümle: 10/9/2014-6552/16 md.)** Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.<sup>141516</sup>

b) Görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

14 18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanunun 85 inci maddesiyle, bu bentte yer alan "10'dan az" ibaresi "50'den az" şeklinde değiştirilmiştir.

15 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle, bu bentte yer alan "işyeri hekimi ve" ibaresinden sonra gelmek üzere "on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde" ibaresi eklenmiştir.

16 9/1/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanunun 19 uncu maddesi ile bu bendin ikinci cümlesine "birimlerinden" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya ÇASMER'lerden" ibaresi eklenmiştir.

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.

(2) 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki 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.

(4) **(Ek: 10/9/2014-6552/16 md.)** Birinci fıkranın (a) bendine göre yapılacak görevlendirme süresinin belirlenmesinde 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ile 4/11/1981 tarihli ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu kapsamındaki öğrenci statüsünde olan çırak ve stajyerler, çalışan sayısının toplamına dâhil edilmez.

(5) **(Ek:9/1/2025-7538/19 md.)** Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

## **İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin desteklenmesi**

**MADDE 7 – (1)** İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi 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, Cumhurbaşkanı, ondan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir.<sup>17</sup>

b) Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından finanse edilir.

<sup>17</sup> 2/7/2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 210 uncu maddesiyle bu bentte yer alan "Bakanlar Kurulu" ibaresi "Cumhurbaşkanı" şeklinde değiştirilmiştir.

c) Uygulamada, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınır.

ç) Bu Kanun ve diğer mevzuat gereğince yapılan kontrol ve denetimlerde; istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faizi ile birlikte Sosyal Güvenlik Kurumunca tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten üç yıl süreyle faydalanamaz.

d) Uygulamaya ilişkin olarak ortaya çıkabilecek tereddütleri gidermeye, uygulamayı yönlendirmeye ve doğabilecek sorunları çözmeye Bakanlık yetkilidir.

(2) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar, Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça çıkarılan yönetmelikle belirlenir:

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için sağlanacak desteğin uygulanması.

b) Destek sağlanacak ondan az çalışanı bulunan işyerlerinin özellikleri göz önünde bulundurularak; Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödenecek iş sağlığı ve güvenliği hizmet bedellerinin tespiti, destek olunacak kısmı ve ödeme şekli.

c) Destekten faydalanabilecek işyerlerinin taşınması gereken şartlar.

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti verecek kuruluşların özellikleri.

(3) Etkinlik ve sürekliliğin sağlanması amacıyla; Bakanlık tarafından Sağlık Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve ilgili meslek kuruluşlarıyla iş birliği yapılabilir.

### **İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları**

**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.

(2) (**Değişik: 4/4/2015-6645/1 md.**) İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Bildirilen eksiklik ve aksaklıkların acil durdurmayı gerektirmesi

veya yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı ve benzeri acil ve hayati tehlike arz etmesi, meslek hastalığına sebep olabilecek ortamların bulunmasına rağmen işveren tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması hâlinde, bu durum işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve/veya ortak sağlık ve güvenlik birimi yönetimi tarafından Bakanlığın yetkili birimine, varsa yetkili sendika temsilcisine, yoksa çalışan temsilcisine bildirilir. Bildirim yapmadığı tespit edilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının belgesi üç ay, tekrarında ise altı ay süreyle; ortak sağlık ve güvenlik biriminin yetki belgesi altı ay, tekrarında ise bir yıl süreyle askıya alınır. Bu bildirimden dolayı işvereni tarafından işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş sözleşmesine son verilemez ve bu kişiler hiçbir şekilde hak kaybına uğratılmaz. Aksi takdirde işveren hakkında bir yıllık sözleşme ücreti tutarından az olmamak üzere tazminata hükmedilir. İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının iş kanunları ve diğer kanunlara göre sahip olduğu hakları saklıdır. Açılan davada, kötü niyetle gerçek dışı bildirimde bulunduğu mahkeme kararıyla tespit edilen kişinin belgesi altı ay süreyle askıya alınır.<sup>18</sup>

(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.

(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. Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarının ve işyeri hekimlerinin görevlendirilmesi konusunda sektörel alanda özel düzenleme yapabilir. **(Ek cümle: 4/4/2015-6645/1 md.)** Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi meslekî unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının görev yapacağı ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklerle sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar, Bakanlıkça belirlenir.

(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.

<sup>18</sup> 9/1/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanunun 20 nci maddesi ile bu fıkranın üçüncü cümlesinde yer alan "veya iş güvenliği uzmanınca," ibaresi ", iş güvenliği uzmanı ve/veya ortak sağlık ve güvenlik birimi yönetimi tarafından" şeklinde değiştirilimi ve dördüncü cümlesinde yer alan "süreyle" ibaresinden sonra gelmek üzere "; ortak sağlık ve güvenlik biriminin yetki belgesi altı ay, tekrarında ise bir yıl süreyle" ibaresi eklenmiştir.

(7) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda veya ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayı ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarında görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme, hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla, aylık toplam seksen saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz.

(8) Kamu sağlık hizmetlerinde tam süreli çalışmaya ilişkin mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işyeri hekimlerinin ve diğer sağlık personelinin işyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde ve hizmet verilen işyerlerinde çalışanlarla sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmelerinde, diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz.

### **Tehlike sınıfının belirlenmesi**

**MADDE 9 – (1)** İşyeri tehlike sınıfları; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 83 üncü maddesine göre belirlenen kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi de dikkate alınarak, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünün Başkanlığında ilgili taraflarca oluşturulan komisyonun görüşleri doğrultusunda, Bakanlıkça çıkarılacak tebliğ ile tespit edilir.

(2) İşyeri tehlike sınıflarının tespitinde, o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.

### **Risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm ve araştırma**

**MADDE 10 – (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 madde ve müstahzarların seçimi.
- c) İşyerinin tertip ve düzeni.
- ç) Genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu.

(2) İşveren, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı belirler.

(3) İşyerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri; çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeyini yükseltecek ve işyerinin idari yapılanmasının her kademesinde uygulanabilir nitelikte olmalıdır.

(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.

### **Acil durum planları, yangınla mücadele ve ilk yardım**

#### **MADDE 11 – (1) İşveren;**

a) Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.

b) Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar.

c) Acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitilmiş 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.

#### **Tahliye**

**MADDE 12 – (1) Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda işveren;**

a) Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılmayı güvenli bir yere gidebilmeleri için, önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir.

b) Durumun devam etmesi hâlinde, zorunluluk olmadıkça, gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez.

(2) 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.

### **Çalışmaktan kaçınma hakkı**

**MADDE 13 –** (1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.

(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbir 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 Kanununun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

### **İş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim**

**MADDE 14 –** (1) İşveren;

a) Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile 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, aşağıdaki hallerde belirtilen sürede Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirimde bulunur:

a) İş kazalarını kazadan sonraki üç iş günü içinde.

b) Sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını, öğrendiği tarihten itibaren üç iş günü içinde.

(3) İşyeri hekimi veya sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

(4) Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç on gün içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir.

(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınarak Bakanlıkça belirlenir.

### **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.

(2) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışacaklar, yapacakları işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamaz.<sup>19</sup>

(3) **(Değişik birinci cümle: 10/9/2014-6552/17 md.)** Bu Kanun kapsamında alınması gereken sağlık raporları işyeri hekiminden alınır. 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli işyerleri için ise ÇASMER'lerden, aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da alınabilir. Raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır, verilen kararlar kesindir.<sup>2021</sup>

(4) Sağlık gözetiminden doğan maliyet ve bu gözetimden kaynaklı her türlü ek maliyet işverençe karşılanır, çalışana yansıtılamaz.

(5) Sağlık muayenesi yaptırılan çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık bilgileri gizli tutulur.

### **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 riskleri, koruyucu ve 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) 12 nci maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.

<sup>19</sup> 10/9/2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 17 nci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "işyerlerinde" ibaresi "işlerde" şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>20</sup> 18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanununun 85 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan "10'dan az" ibaresi "50'den az" şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>21</sup> 9/1/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanununun 21 inci maddesi ile bu fıkranın ikinci cümlesinde yer alan "kamu hizmet sunucuları veya aile hekimlerinden de" ibaresi "ÇASMER'lerden, aile hekimlerinden veya diğer kamu sağlık hizmeti sunucularından da" şeklinde değiştirilmiştir.

c) Risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin ulaşmasını sağlar.

### **Çalışanların eğitimi**

**MADDE 17** – (1) işveren, 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.

(2) alışan 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) iş 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 karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılmaz.

(6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar.

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

### **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

**MADDE 18** – (1) işveren, 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.

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

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın 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.

### **Çalışanların yükümlülükleri**

**MADDE 19 –** (1) Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

(2) Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

a) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

b) Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

c) İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

ç) Teftişe 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.

### **Çalışan temsilcisi**

**MADDE 20 –** (1) İşveren; 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, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir:

- a) İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- b) Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- c) Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- ç) Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- d) Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- e) İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

(2) Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.

(3) Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

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

(5) İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Konsey, Kurul ve Koordinasyon

#### Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi<sup>22</sup>

**MADDE 21 –** (1) Ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejilerin belirlenmesi için tavsiyelerde bulunmak üzere Konsey kurulmuştur.

(2) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

(3) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

(4) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

(5) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

(6) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

(7) (Mülga: 2/7/2018-KHK-703/210 md.)

#### 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 ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere 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.

<sup>22</sup> Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 Tarihli ve E: 2021/125, K: 2023/213 Sayılı Kararı ile bu maddenin (2), (3), (4), (5), (6) ve (7) numaralı fıkralarının yürürlükten kaldırılması iptal edilmiştir.

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.

### **İş sağlığı ve güvenliğinin koordinasyonu**

**MADDE 23** – (1) Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler; iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında iş birliği yapar, yapılan işin yapısı göz önüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması 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.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### Teftiş ve İdari Yaptırımlar

#### **Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğu**

**MADDE 24 – (1)** Bu Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanununun 92, 93, 96, 97 ve 107 nci maddeleri uygulanır.

#### **(2) (Mülga: 25/1/2024-7495/8 md.)**

(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.

#### **Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu**

#### **MADDE 24/A- (Ek: 25/1/2024-7495/9 md.)**

(1) Bakanlık bu Kanun kapsamındaki eğitim kurumları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, ekipman muayene kuruluşları, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarında inceleme, yetkilendirme, kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bakanlık adına inceleme, kontrol ve denetim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünde görevli çalışma uzmanı ve çalışma uzman yardımcısı, mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabip unvanlı personel tarafından yerine getirilir. Bu madde kapsamında görevlendirilen personel inceleme, kontrol ve denetim esnasında mümkün olduğu kadar işi aksatmamak, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Görevlendirilen personele işveren veya çalışanlar tarafından gereken kolaylık sağlanır. Bu fıkraya ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir.

(2) Bu madde kapsamında görev yapan Bakanlık personeli kolluk kuvvetlerinin yardımına ihtiyaç duydukları takdirde, askeri işyerleri hariç olmak üzere, durumu ilgili mülki idare amirine iletilir. Mülki idare amiri 10/6/1949 tarihli ve 5442 sayılı İl İdaresi Kanunu ile 4/7/1934 tarihli ve 2559 sayılı Polis Vazife ve Salâhiyet Kanununun verdiği yetkiler çerçevesinde yapacağı değerlendirme sonucunda bu talebi uygun bulursa yeteri kadar kolluk kuvveti görevlendirir.

(3) Bu madde kapsamında inceleme, kontrol ve denetim için görevlendirilenler hakkında 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanununun 33 üncü maddesinin (b) fıkrası hükmü uygulanır.

## İşin durdurulması

**MADDE 25 – (1)** İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında 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 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.

(3) İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmidört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir.<sup>23</sup>

(4) İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı 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 yedi 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.

(7) **(Ek: 4/4/2015-6645/2 md.)** Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle 23 4/4/2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanununun 2 nci maddesiyle, bu fıkra da yer alan "mülki idare amiri tarafından" ibarelerinden sonra gelmek üzere "kolluk kuvvetleri marifetiyle" ibareleri eklenmiştir.

hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma sebebi sayılır.

(8) (Ek: 4/4/2015-6645/2 md.) İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

### **Ölümlü iş kazası sebebiyle kamu ihalesinden yasaklama**

#### **MADDE 25/A – (Ek: 4/4/2015-6645/3 md.)**

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 5/1/2002 tarihli ve 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanununun 26 ncı maddesinin ikinci fıkrasında sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

### **İdari para cezaları ve uygulanması**

#### **MADDE 26 – (1) Bu Kanunun;**

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

b) 6 ncı maddesinin birinci fıkrası gereğince belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmedeği her bir kişi için beşbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, diğer sağlık personeli görevlendirmeyen işverene ikibinbeşyüz Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar, aynı fıkranın (b), (c) ve (d) bentlerinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası, (ç) bendine aykırı hareket eden işverene yerine getirilmeyen her bir tedbir için ayrı ayrı bin Türk Lirası,

c) 8 inci maddesinin birinci ve altıncı fıkralarına aykırı hareket eden işverene her bir ihlal için ayrı ayrı binbeşyüz Türk Lirası,

ç) 10 uncu maddesinin birinci fıkrasına göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene üçbin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için dörtbinbeşyüz Türk Lirası, dördüncü fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene binbeşyüz Türk Lirası,

d) 11 ve 12 nci maddeleri hükümlerine aykırı hareket eden işverene,

uyulmayan her bir yükümlülük için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

e) 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,

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,

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

ğ) **(Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.)** 17 nci maddesinde belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene, her bir aykırılık için çalışan başına ayrı ayrı beşyüz Türk Lirası,

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

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

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

j) 23 üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyen yönetimlere beşbin Türk Lirası,

k) 24/A maddesinin birinci 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 beşbin Türk Lirası,<sup>24</sup>

**(1) (Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.)** 25 inci maddesinin altıncı fıkrasında belirtilen yükümlülükleri yerine getirmeyen işverene ihlale uğrayan her bir çalışan için bin Türk Lirası, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar,

24 25/1/2024 tarihli ve 7495 sayılı Kanununun 10 uncu maddesiyle bu benkte yer alan "24 üncü maddesinin ikinci" ibaresi "24/A maddesinin birinci" şeklinde değiştirilmiştir.

m) 29 uncu maddesinde belirtilen; büyük kaza önleme politika belgesi hazırlamayan işverene ellibin Türk Lirası, güvenlik raporunu hazırlayıp Bakanlığın değerlendirmesine sunmadan işyerini faaliyete geçiren, işletilmesine Bakanlıkça izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyete devam eden işverene seksenbin Türk Lirası,

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

o) **(Ek: 4/4/2015-6645/4 md.)** Çalışanlarına, standartlara uygun ve CE işaretli kişisel koruyucu donanım temin etmeyen işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,

ö) **(Ek: 4/4/2015-6645/4 md.)** Yer altı maden işletmelerinde çalışanların buldukları yeri ve giriç çıkışlarını gösteren takip sistemini kurmayan işverenlere çalışan başına beşyüz Türk Lirası,

idari para cezası verilir.

(2) **(Değişik: 4/4/2015-6645/4 md.)** Bu Kanunda belirtilen idari para cezaları, 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce verilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan Sosyal Güvenlik Kurumunca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumunca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanunun 102 nci maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

(3) **(Ek: 4/4/2015-6645/4 md.)** Bu maddede belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,
  - 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
  - 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

- 1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,
- 2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,
- 3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak,

uygulanır.

(4) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) İşin durdurulması hâlinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz.

(5) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında üçüncü fıkra hükümleri uygulanmaz.

(6) (**Ek: 4/4/2015-6645/4 md.**) 14 üncü maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere bu Kanuna göre tahsil edilen idari para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülmür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar, Bakanlık ile Maliye Bakanlığınca müştereken belirlenir.

### **Hüküm bulunmayan haller ve muafiyet**

**MADDE 27 –** (1) Çalışanların tabi oldukları kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı Kanunun bu Kanuna aykırı olmayan hükümleri uygulanır.

(2) Bu Kanuna göre düzenlenen kağıtlar damga vergisinden, işlemler harçtan müstesnadır.

(3) Bakanlık, bu Kanuna göre yapılacak iş ve işlemlere ait her türlü belge veya bilgiyi, elektronik ve benzeri ortamlar üzerinden isteyebilir, arşivleyebilir, bu ortamlar üzerinden onay, yetki, bilgi ve belge verebilir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### Çeşitli ve Geçici Hükümler

#### **Bağımlılık yapan maddeleri kullanma yasağı**

**MADDE 28** – (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.

#### **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.

#### **İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çeşitli yönetmelikler**

**MADDE 30** – (1) Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir:

a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları

ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar.

b) İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili olarak;

1) Çalışan sayısı ve tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak hangi işyerlerinde işyeri sağlık ve güvenlik biriminin kurulacağı, bu birimlerin fiziki şartları ile birimlerde bulundurulacak donanım.

2) İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik biriminde görev alacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin nitelikleri, işe alınmaları, görevlendirilmeleri, görev, yetki ve sorumlulukları, görevlerini nasıl yürütecekleri, işyerinde çalışan sayısı ve işyerinin yer aldığı tehlike sınıfı göz önünde bulundurularak asgari çalışma süreleri, işyerlerindeki tehlikeli hususları nasıl bildirecekleri, sahip oldukları belgelere göre hangi işyerlerinde görev alabilecekleri.

3) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunacak kişi, kurum ve kuruluşların; görev, yetki ve yükümlülükleri, belgelendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri ile sunulacak hizmetler kapsamında yer alan sağlık gözetimi ve sağlık raporları, kuruluşların fiziki şartları ile kuruluşlarda bulundurulacak personel ve donanım.

4) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan kişi, kurum ve kuruluşlardan işyeri tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre; hangi şartlarda hizmet alınacağı, görevlendirilecek veya istihdam edilecek kişilerin sayısı, işyerinde verilecek hizmet süresi ve belirlenen görevleri hangi hallerde işverenin kendisinin üstlenebileceği.

5) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin eğitimleri ve belgelendirilmeleri, unvanlarına göre kimlerin hangi sınıf belge alabilecekleri, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli eğitimi verecek kurumların belgelendirilmeleri, yetkilendirilmeleri ile eğitim programlarının ve bu programlarda görev alacak eğiticilerin niteliklerinin belirlenmesi ve belgelendirilmeleri, eğitimlerin sonunda yapılacak sınavlar ve düzenlenecek belgeler.

6) **(Ek: 10/9/2014-6552/18 md.)** 50'den az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin üstlenilmesine ilişkin eğitim programları, eğitimin süresi ve eğiticilerin nitelikleri ile görevlendirmeye ilişkin hususlar.<sup>25</sup>

25 18/6/2017 tarihli ve 7033 sayılı Kanunun 85 inci maddesiyle, bu alt bentte yer alan "10'dan az" ibaresi

c) Risk değerlendirmesi ile ilgili olarak; risk değerlendirmesinin hangi işyerlerinde ne şekilde yapılacağı, değerlendirme yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izinlerin verilmesi ve izinlerin iptal edilmesi.

ç) Sağlık Bakanlığının görüşü alınıarak, işverenlerin işyerlerinde bu Kanun kapsamında yapmakla yükümlü oldukları kişisel maruziyete ve çalışma ortamına yönelik gerekli kontrol, inceleme ve araştırmalar ile fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerle ilgili ölçüm ve laboratuvar analizlerinin usul ve esasları ile bu ölçüm ve analizleri yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli yetkilerin verilmesi ve verilen yetkilerin iptali ile yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri.

d) Yapılan işin niteliği, çalışan sayısı, işyerinin büyüklüğü, kullanılan, depolanan ve üretilen maddeler, iş ekipmanı ve işyerinin konumu gibi hususlar dikkate alınarak acil durum planlarının hazırlanması, nleme, koruma, tahliye, ilk yardım ve benzeri konular ile bu konularda görevlendirilecek kişiler.

e) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işler.

f) Kurulun oluşumu, görev ve yetkileri, çalışma usul ve esasları, birden çok kurul bulunması hâlinde bu kurullar arasındaki koordinasyon ve iş birliği.

g) **(Değişik: 4/4/2015-6645/5 md.)** işyerlerinde işin durdurulması, hangi işlerde risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda işin durdurulacağı, durdurma sebeplerini gidermek için mühürlerin geçici olarak kaldırılması, yeniden çalışmaya izin verilme şartları, çok tehlikeli işler sınıfında yer alan başta maden ve yapı olmak üzere işyerlerinde acil durdurmayı gerektiren hususlar, acil hâllerde işin durdurulmasına karar verinceye kadar geçecek sürede alınacak tedbirlerin uygulanması.

ę) **(Değişik: 28/11/2017-7061/103 md.)** Çevre ve şehircilik Bakanlığı ve Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı ile müştereken, büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılması için alınacak tedbirler, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerlerinin belirlenmesi ve sınıflandırılması, yeni kurulacak veya halen faaliyette bulunan işyerleri için büyük kaza nleme politika belgesi veya güvenlik raporunun hazırlanması, incelenmesi, güvenlik raporu olmaması durumunda işin durdurulması veya işin devamına izin verilmesi ve büyük endüstriyel kazaların önlenmesi ve etkilerinin azaltılmasına ilişkin diğer hususlar.

---

"50'den az" şeklinde değiştirilmiştir.

(2) Birinci fıkranın (b) bendine göre işyeri hekimi ve diğer sağlık persone-line dair çıkarılan yönetmelikte yer alan işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin eğitim programları, çalışma süreleri, görev ve yetkilerine ilişkin hususlarda Sağlık Bakanlığının uygun görüşü alınır.

(3) (**Ek: 4/4/2015-6645/5 md.**) Maden işyerlerinin hangilerinde sığınma odalarının kurulabileceği ve bu odaların teknik özelliklerine dair usul ve esaslar Bakanlıkça bir yıl içinde çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir. Bu teknik özellikler, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirlenir.

## **Belgelendirme, ihtar, askı ve iptaller<sup>26</sup>**

**MADDE 31 – (1)** Bu Kanun kapsamında yetkilendirilen veya belgelendirilen kişi ve kuruluşlara yönelik yetkilendirme ve belgelendirme bedelleri, bu kişi ve kurumlara getirilen kurulların ihlali hâlinde hafif, orta ve ağır ihtar olarak kayda alınması ile yetki belgelerinin geçerliliğinin doğrudan veya ihtar puanları esas alınarak askıya alınması ve iptaline dair usul ve esaslar Bakanlıkça belirlenir.

### **Değiştirilen 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.”

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.

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.

**MADDE 33 – 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünde yer alan “Baş İş Müfettişi” unvanlı kadrolar “İş Başmüfettişi” olarak değiştirilmiştir.**

**MADDE 34 – Ekli (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan kadrolar ihdas**

26 9/1/2025 tarihli ve 7538 sayılı Kanunun 22 nci maddesi ile bu madde başlığında yer alan “ihtar” ibaresinden sonra gelmek üzere “, askı” ibaresi eklenmiş ve birinci fıkrada yer alan “İş sağlığı ve güvenliği hizmeti sunan, ölçüm ve analizleri yapan kişi, kurum, kuruluşlar ve eğitim kurumları ile ilgili olarak” ibaresi “Bu Kanun kapsamında yetkilendirilen veya belgelendirilen kişi ve kuruluşlara yönelik” şeklinde değiştirilmiştir.

edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümüne eklenmiş, ekli (IV) sayılı listede yer alan kadrolar iptal edilerek 190 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvelin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına ait bölümünden çıkarılmıştır.<sup>27</sup>

**MADDE 35 – 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir.**

**MADDE 36 – 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanunla ilgili olup yerine işlenmiştir.**

### **Yürürlükten kaldırılan 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 “iş 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.

**EK MADDE 1 – (Ek: 2/7/2018-KHK-703/210 md.) (İptal:Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 Tarihli ve E: 2021/125, K: 2023/213 Sayılı Kararı ile) (Yeniden Düzenleme:18/6/2025-7551/19 md.)**

(1) Mevzuatta Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyine yapılmış olan atflar, Cumhurbaşkanınca belirlenen kurul veya mercie yapılmış sayılır.

### **Atflar**

**GEÇİCİ MADDE 1 – (1) Diğer mevzuatta iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanuna yapılan atflar bu Kanuna yapılmış sayılır.**

<sup>27</sup> Bu maddede yer alan kadrolar için 30/6/2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete'ye bakınız.

## **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.

## **İş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü**

**GEÇİCİ MADDE 4 – (1) (Değişik: 4/4/2015-6645/6 md.)** Bu Kanunun 8 inci maddesinde belirtilen çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 38 inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan yürürlük tarihine kadar (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi; tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise (B) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirme yükümlülüğü, 38 inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan yürürlük tarihine kadar (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi kaydıyla yerine getirilmiş sayılır.<sup>28</sup>

(2) **(Ek: 12/7/2013-6495/55 md.)** Bakanlık, usul ve esaslarını belirlemek kaydıyla, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olanlara, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmiş olan prim gün sayısı ile sahip oldukları belge sınıfı gibi hususları dikkate alarak üst sınıflardaki iş güvenliği uzmanlığı belgesi alabilmeleri için fıkranın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde kullanılmak şartıyla en fazla iki sınav hakkı verilmesine dair gerekli düzenlemeyi yapmaya yetkilidir.

(3) **(Ek: 4/4/2015-6645/6 md.)** İkinci fıkraya göre iş güvenliği uzmanlığı belge yükseltme sınavlarında başarılı olup belge almaya hak kazananların hakları saklıdır.

## **Mevcut sertifika ve belgeler ile ihtar puanları**

**GEÇİCİ MADDE 5 – (1)** Bu Kanunun yayımı tarihinden önce Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği, iş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hemşiresi sertifikası veya belgesi ile Türk Tabipleri Birliği tarafından verilen işyeri hekimliği sertifikası sahiplerinden belgeleri geçersiz sayılanlar, mevcut belge veya sertifikalarını bu Kanunun

28 21/2/2019 tarihli ve 7166 sayılı Kanunun 16 ncı maddesiyle, bu fıkra da yer alan “1/1/2020 tarihine kadar” ve “1/1/2019 tarihine kadar” ibareleri “38 inci maddenin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendinde yer alan yürürlük tarihine kadar” şeklinde değiştirilmiştir.

yayımından itibaren bir yıl içinde Bakanlıkça düzenlenecek belge ile değiştirmeleri şartıyla bu Kanunla verilen bütün hak ve yetkileri kullanabilirler. Aynı tarihten önce eğitim kurumlarında verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini tamamlayanlardan eğitimleri geçersiz sayılanlar ilgili mevzuata göre sınava girmeye hak kazanırlar. Hak sahipliğinin tespitinde Bakanlık kayıtları esas alınır.

(2) Bu Kanunun yayımı tarihinden önce haklarında kesinleşmiş yargı kararı bulunmayan eğitim kurumu ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerine uygulanan ihtar puanları, kayıtlarda yer alan haliyle yeni yapılacak düzenlemeye aktarılır.

### **İşyeri hekimliği yapan kurum tabiplerine yapılan ücret ödemeleri**

**GEÇİCİ MADDE 6 – (1)** Kamu kurum ve kuruluşları ile mahalli idarelerde gerçekleştirilmiş olan işyeri hekimliği ücreti ödemeleri nedeniyle kamu görevlileri hakkında idari veya mali yargılama ve takibat yapılamaz, başlatılan işlemde kaldırılır, bu ödemeler geriye tahsil ve tazmin konusu edilemez.

**GEÇİCİ MADDE 7 – (1)** Bu Kanunun yayımı tarihinde Baş İş Müfettişi kadrolarında bulunanlar, hiçbir işleme gerek kalmaksızın İş Başmüfettişi kadrolarına atanmış sayılır.

**GEÇİCİ MADDE 8 – (1)** Bu Kanunun yayımlandığı tarihte İş Sağlığı ve Güvenliği Merkez Müdürlüğünde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdürü ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Enstitü Müdür Yardımcısı unvanlı kadrolarda bulunanların görevleri, bu Kanunun yayımlandığı tarihte sona erer ve bunlar en geç bir ay içinde derece ve kademelerine uygun diğer kadrolara atanır. Bunlar, yeni bir kadroya atanıncaya kadar, eski kadrolarına ait aylık, ek gösterge ve her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali haklarını almaya devam eder. Söz konusu personelin atandıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin olarak en son ayda aldıkları aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarının (bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan aylık, ek gösterge, her türlü zam ve tazminatları, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti ve ek ders ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması hâlinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(2) Bu Kanuna ekli listelerde ihdas edilen kadrolardan boş bulunan 20 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı, 100 İş Sağlığı ve Güvenliği Uzman Yardımcısı, 40 Memur, 40 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni ve 10 Mühendis kadrosuna, 21/12/2011 tarihli ve 6260 sayılı 2012 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanundaki sınırlamalara tabi olmadan 2012 yılı içinde atama yapılabilir.

### **GEÇİCİ MADDE 9 – (Ek: 4/4/2015-6645/7 md.)**

(1) Bu Kanunun 26 ncı maddesinin birinci fıkrasına eklenen (ö) bendi, 1/1/2016 tarihinden itibaren uygulanır.

### **GEÇİCİ MADDE 10 – (Ek: 28/11/2017-7061/104 md.)**

Bu Kanunun 30 uncu maddesinin birinci fıkrasının (ğ) bendinde halen faaliyette bulunan işletmelere getirilen güvenlik raporlarının hazırlanması yükümlülüğü 31/12/2018 tarihine kadar tamamlanır.

### **Yürürlük**

**MADDE 38 – (1) Bu Kanunun;**

a) **(Değişik: 12/7/2013-6495/56 md.)** 6 ve 7 nci maddeleri;

1) 4857 sayılı İş Kanununun mülga 81 inci maddesi kapsamında çalışanlar hariç kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 31/12/2024 tarihinde,<sup>2930</sup>

2) 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 1/1/2014 tarihinde,

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 altı ay sonra,

yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

**MADDE 39 – (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.**

29 23/7/2020 tarihli ve 7252 sayılı Kanunun 10 uncu maddesiyle, bu alt bentte yer alan "1/7/2020" ibaresi "31/12/2023" şeklinde değiştirilmiştir.

30 27/12/2023 tarihli ve 7491 sayılı Kanunun 71 inci maddesi ile bu alt bentte yer alan "31/12/2023" ibaresi "31/12/2024" şeklinde değiştirilmiştir.

**6331 SAYILI KANUNA EK VE DEĞİŞİKLİK GETİREN MEVZUATIN VEYA****ANAYASA MAHKEMESİ İPTAL KARARLARININ YÜRÜRLÜĞE GİRİŞ TARİHLERİNİ GÖSTERİR TABLO**

Değiştiren Kanunun/ KHK'nin veya İptal Edilen Anayasa Mahkemesi Kararının Numarası	6331 Sayılı Kanunun Değişen veya İptal Edilen Maddeleri	Yürürlüğe Giriş Tarihi
6462	3	3/5/2013
6495	3, GEÇİCİ MADDE 4, 38	2/8/2013
6552	2, 6, 15, 30	11/9/2014
6645	8, 25, 25/A, 26, 30, GEÇİCİ MADDE 4, GEÇİCİ MADDE 9	23/4/2015
Anayasa Mahkemesinin 14/5/2015 tarihli ve E.: 2014/177, K.: 2015/49 sayılı Kararı	2	11/6/2015
6745	38	7/9/2016
6770	GEÇİCİ MADDE 4	1/1/2017 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 27/1/2017
7033	6, 15, 30, 38	1/7/2017
7061	30, GEÇİCİ MADDE 10	5/12/2017
KHK/703	7, 21, EK MADDE 1	24/6/2018 tarihinde birlikte yapılan Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Cumhurbaşkanlığı seçimleri sonucunda Cumhurbaşkanının andiçerek göreve başladığı tarihte (9/7/2018)
7166	Geçici Madde 4	22/2/2019
7252	38	1/7/2020 tarihinden geçerli olmak üzere yayımı tarihinde
7491	38	28/12/2023
7495	24, 24/A, 26	3/2/2024
7538	3, 6, 8, 15, 31	15/1/2025
Anayasa Mahkemesinin 7/12/2023 Tarihli ve E.: 2021/125, K.: 2023/213 Sayılı Kararı	Ek Madde 1	Kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından başlayarak oniki ay sonra (5/6/2025)
7551	Ek Madde 1	1/7/2025

**EKLER:**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE ÇALIŞMA ORTAMINA İLİŞKİN 155 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ**

**ILO Kabul Tarihi:** 3 Haziran 1981

**Kanun Tarih ve Sayısı:** 07.01.2004 / 5038

**Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı:** 13.01.2004 / 25345

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre'de yaptığı altmış yedinci oturumunda;

Oturum gündeminin 6 ıncı maddesini oluşturan sağlık, güvenlik ve çalışma ortamına ilişkin belirli önerilerin kabulüne ve bu önerilerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek, İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 1981 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi, bin dokuz yüz seksen bir yılı Haziran ayının yirmi ikinci günü kabul eder.

## **BÖLÜM I**

### **KAPSAM VE TANIMLAR**

#### **Madde 1**

1. Bu Sözleşme, bütün ekonomik faaliyet kollarına uygulanır.
2. Bu Sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, işin gereği olarak önemli özel sorunlar yaratan deniz taşımacılığı veya balıkçılık gibi belirli ekonomik faaliyet kollarını, tamamen veya kısmen uygulama alanı dışında tutabilir.
3. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca, Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk uygulama raporunda, bu maddenin 2 inci fıkrası gereği, uygulama alanı dışında tutulan her bir ekonomik faaliyet kolunu, kapsam dışında tutulma nedenleri verilerek ve bu kollarda çalışanların yeterli şekilde korunması için alınan önlemler tanımlanarak bir liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarda uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

#### **Madde 2**

1. Bu Sözleşme, kapsanan ekonomik faaliyet kollarında çalışan bütün işçilere uygulanır.
2. Bu sözleşmeyi onaylayan Üye, mümkün olan en erken safhada, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danıştıktan sonra, uygulanmasında özel güçlüklerin bulunduğu sınırlı işçi kategorilerini kısmen veya tamamen Bu Sözleşmenin uygulanması dışında tutabilir.
3. Bu sözleşmeyi onaylayan her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasına ilişkin vereceği ilk raporda, bu maddenin 2. fıkrası gereği, kapsam dışında tutulan sınırlı işçi kategorilerini, kapsam dışında tutulma nedenlerini belirterek liste halinde verecek ve daha sonraki raporlarında uygulama kapsamının genişletilmesi yolunda kaydedilmiş gelişmeleri belirtecektir.

#### **Madde 3**

Bu sözleşmenin amacı bakımından;

- a. “Ekonomik faaliyet kolları” terimi, kamu hizmetleri dâhil olmak üzere, işçi çalıştırılan bütün kolları kapsar.
- b. “İşçiler” terimi, kamu çalışanları dâhil olmak üzere istihdam edilen bütün kişileri kapsar:
- c. “İşyeri” terimi, işçilerin, işleri nedeniyle gitmeleri veya bulunmaları gereken ve işverenin doğrudan veya dolaylı kontrolü altında bulunan bütün yerleri kapsar;
- d. “Düzenlemeler” terimi, yetkili makam veya makamlarca kanun gücü verilen bütün hükümleri kapsar;
- e. “Sağlık” terimi, işle bağlantısı açısından, sadece hastalık veya sakatlığın bulunmaması halini değil, aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve güvenlik ile doğrudan ilişkili olarak sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel unsurları da kapsar.

## BÖLÜM II

### ULUSAL POLİTİKA İLKELERİ

#### Madde 4

1. Her üye, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.
2. Bu politikanın amacı, işle bağlantılı olan veya işin yürütümü sırasında ortaya çıkan kaza ve yaralanmaları, çalışma ortamında bulunan tehlike nedenlerini mümkün olduğu ölçüde asgariye indirerek önlemek olacaktır.

#### Madde 5

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politika, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamını etkiledikleri ölçüde, aşağıdaki esas eylem alanlarını dikkate alacaktır:

- a. İşin maddi unsurlarının (işyerleri, çalışma ortamı, araçlar, makine ve teçhizat, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler ve etkenler, çalışma yöntemlerinin) tasarımı, test edilmesi, seçimi, ikamesi, montajı, düzenlenmesi, kullanımı ve bakımı;
- b. İşin maddi unsurları ile işi yapan veya nezaret eden kişiler arasındaki ilişkiler ve makine teçhizat, çalışma süresi, işin düzenlenmesi ve iş usullerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uyulanması;
- c. Yeterli sağlık ve güvenlik düzeyine ulaşılması amacıyla bütün çalışanların ileri düzeyde eğitimini, kalifiyesini ve motivasyonunu kapsayan eğitimi;
- d. Çalışma grubu ve işletme düzeylerinde ve ulusal düzeyi de kapsayan uygun diğer bütün düzeylerde haberleşme ve işbirliği;
- e. Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya uygun olan eylemlerinde, işçilerin ve temsilcilerinin disiplin cezalarına karşı korunması;

#### Madde 6

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikanın geliştirilmesi, kamu makamlarının, işverenlerin, işçilerin ve diğer kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin görev ve sorumlulukları, ulusal şartları ve

uygulamaların tamamlayıcı karakterleri göz önüne alınarak belirtilecektir.

## **Madde 7**

İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili durum; sorunların tespiti, bunların çözümü için etkin metotların geliştirilmesi, öncelikler ve sonuçların değerlendirilmesi amacıyla, ya top yekun, ya da belirli alanlar itibariyle belirli aralıklarla gözden geçirilecektir.

## **BÖLÜM III**

### **ULUSAL DÜZEYDE EYLEM**

#### **Madde 8**

Her üye, yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle veya ulusal şartlarına ve uygulamasına uygun diğer bir yöntemle, ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak, Sözleşmenin 4 üncü maddesine etkinlik kazandırmak için gerekli önlemleri alacaktır.

#### **Madde 9**

1. İş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanması uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına alınacaktır.
2. Yürütme sistemi, mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngörecektir.

#### **Madde 10**

Yasal yükümlülüklere uymalarına yardım amacıyla, işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirler alınacaktır.

#### **Madde 11**

Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesini sağlayacaklardır:

- a. Yetkili makamlar tarafından tayin edilen usullerinin uygulanmasının belirlenmesinde olduğu gibi, tehlikelerin niteliği ve derecesinin gerektirdiği yerlerde işyerlerinin tasarımı, inşası ve düzenlenmesi ve bunların faaliyetlerinin başlaması, onları etkileyen önemli değişiklikler ve amaçları doğrultusunda değişimler, işte kullanılan teknik donanımın güvenliği konularının belirlenmesi;
- b. Maruz kalınması yetkili makam veya makamların kontrolü veya iznine bağlanacak veya yasaklanacak, sınırlandırılacak maddelerin, etkenlerin ve çalışma usullerinin belirlenmesi; birden fazla madde veya etkenlere aynı anda maruz kalınmasından ortaya çıkan sağlık tehlikelerinin göz önüne alınması;
- c. İş kazaları ve meslek hastalıklarının, işverenlerce, uygun olduğu durumlarda, sigorta şirketlerince veya doğrudan ilgili diğer kişilerce bildirilmesi usullerinin oluşturulması ve uygulanması, iş kazaları ve meslek

hastalıkları istatistiklerinin yıllık olarak hazırlanması;

- d. İş kazaları ile meslek hastalıkları ve diğer sağlığa aykırı durumların iş sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıktığı ve ciddiyet arz ettiği hallerde soruşturma yapılması;
- e. Sözleşmenin 4. maddesinde atıfta bulunulan politika uyarınca alınılan önlemler ve işin icrası sırasında veya işle ilgili olarak ortaya çıkan diğer sağlığa aykırı durumlar dahil, iş kazaları, meslek hastalıkları veya diğer sağlık sorunları ile ilgili bilgilerin yıllık yayımı;
- f. Ulusal şartlar ve imkanlar göz önüne alınarak, işçilerin sağlığına verdikleri risklerle ilgili olarak, kimyasal, fiziksel ve biyolojik etkenlerin incelenmesi sisteminin oluşturulması veya genişletilmesi;

## **Madde 12**

İşte kullanılacak makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden sağlayan veya transfer edenlerin aşağıdaki hususları sağlamaları konusunda, ulusal hukuk ve uygulamaya uygun olarak önlemler alınacaktır.

- a. Makine, teçhizat ve maddelerin, doğru bir şekilde kullanıldığında, kullananların sağlığı ve güvenliği için tehlike içermediğine kanaat getirmeleri;
- b. Makine ve teçhizatın doğru bir şekilde montajı ve kullanımı, maddelerin doğru kullanımı, makine ve teçhizatın arz ettiği tehlikeler ve kimyasal maddeler ve fiziksel ve biyolojik etkenler ve ürünlerin tehlikeli özellikleri ile bu tehlikelerin nasıl bertaraf edileceğine dair bilgileri içeren talimatları hazırlamaları;
- c. Bu Maddenin (a) ve (b) paragraflarına uygun gerekli teknik ve bilimsel bilginin izlenmesi yada çalışma ve araştırmaların üstlenilmesi;

## **Madde 13**

Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.

## **Madde 14**

Ulusal koşullar ve uygulamaya uygun bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin sorunlara yönelik yüksek teknik, tıbbi ve mesleki eğitimini

de kapsayan, tüm çalışanların eğitim ihtiyacını karşılayacak şekilde tüm seviyelerde eğitim ve öğretimin geliştirilmesi için önlemler alınacaktır.

### **Madde 15**

1. Sözleşmenin 4 üncü maddesinde atıfta bulunulan politika ve uygulama önlemlerinin tutarlılığını sağlamak amacıyla, her Üye, mümkün olan en erken safhada, en fazla temsil yeteneğine haiz işçi ve işveren kuruluşları veya uygun diğer kurumlara danıştıktan sonra, bu Sözleşmenin II. veya III. Bölümlerini uygulamakla görevli çeşitli makamlar ve kurumlar arasında gerekli koordinasyonun sağlanması için ulusal şart ve uygulamaya uygun düzenlemeleri yapacaktır.
2. Şartların gerektirdiği ve ulusal koşullar ve uygulamanın izin verdiği hallerde bu düzenlemeler merkezi bir kurumun kurulmasını da içerecektir.

## BÖLÜM IV

### İŞLETME DÜZEYİNDE EYLEM

#### Madde 16

1. Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki işyerleri, makine, teçhizat ve usullerin güvenlik ve sağlık bakımından riskli olmamasını sağlamaları istenecektir.
2. Makul olduğu ölçüde, işverenlerden, kontrolleri altındaki kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin, gerekli uygun önlemler alındığında, sağlık için risk oluşturmamasını sağlamaları istenecektir.
3. İşverenlerden, gerektiğinde, kaza riskinin veya sağlık üzerindeki ters etkilerin imkanlar ölçüsünde önlenmesi için, uygun koruyucu elbise ve donanımı sağlamaları istenecektir.

#### Madde 17

İki veya daha fazla işletmenin aynı işyerinde aynı anda faaliyette bulunduğu hallerde, söz konusu işletmeler, bu Sözleşmenin gereklerini yerine getirmek için işbirliği yapacaklardır.

#### Madde 18

İşverenlerden, gerektiğinde, yeterli ilk yardım düzenlemelerine de kapsayan kazalar ve olağanüstü durumlarla ilgili önlemleri sağlamaları istenecektir.

#### Madde 19

Aşağıda belirtilen hususların sağlanması için işletme düzeyinde düzenlemeler olacaktır.

- a. İşverenlerin üstlendikleri yükümlülüklerini yerine getirmeleri için, işçilerin, işlerini yaparken, işverenle işbirliği yapmaları;
- b. İşletmedeki işçi temsilcilerinin, iş sağlığı ve güvenliği alanında işverenle işbirliği yapmaları,
- c. İşletmedeki işçi temsilcilerine, iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için yeterli bilgi verilmesi ve ticari sırları açıklamamak şartıyla kendilerini temsil eden kuruluşlarla bu bilgilerin istişare edilmesi;

- d. İşletmedeki işçi ve temsilcilerine, iş güvenliği ve işçi sağlığı konusunda yeterli eğitim verilmesi,
- e. İşletmedeki işçilerin veya temsilcilerinin ve bulunması durumunda, işletmedeki temsilci kuruluşların ulusal yasa ve uygulamaya uygun olarak, işleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliğinin bütün safhalarında incelemelere katılmasının ve bu konularda işverence onlara danışılmasının sağlanması, bu amaçla karşılıklı anlaşma halinde işletme dışından teknik danışmanlar getirebilmeleri;
- f. Bir işçi, hayatı ve sağlığı için ciddi bir tehlike oluşturduğuna ve yakında vaki bulacağına haklı gerekçelerle inandığı herhangi bir durumu, derhal bir üstüne rapor eder; ve işveren bu durumun giderilmesi için gerekli önlemi alınca kadar yaşam ve sağlık için ciddi tehlike oluşturmaya devam eden çalışma alanına işçilerin dönmelerini isteyemez.

## **Madde 20**

İşletmedeki işçiler ve veya temsilcileri ile yönetim arasındaki işbirliği, bu Sözleşmenin 16 -19 maddeleri uyarınca alınacak örgütsel ve diğer önlemlerin asli unsuru olacaktır.

## **Madde 21**

İş güvenliği ve sağlığına ilişkin önlemler, işçilere herhangi bir mali yük getirmeyecektir.

# **BÖLÜM V**

## **Genel Hükümler**

### **Madde 22**

Bu Sözleşme, herhangi bir çalışma Sözleşmesi veya Tavsiye Kararlarını değiştirmez.

### **Madde 23**

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne tescil için gönderilecektir.

## **Madde 24**

1. Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü Üyeleri için bağlayıcı olacaktır.
2. Bu sözleşme, iki Üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Daha sonra, bu Sözleşme, onu onaylayan her Üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

## **Madde 25**

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürlüğüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olur.
2. Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, onu bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl zarfında, bu Maddede öngörülen şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilir.

## **Madde 26**

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün Üyelerine bildirecektir.
2. Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt Üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

## **Madde 27**

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 inci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

## **Madde 28**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleş-

menin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunacak ve Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

### **Madde 29**

1. Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
  - a. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir Üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 25 inci madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
  - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına artık açık bulundurulmayacaktır.
2. Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değiştirici Sözleşmeyi onaylamamış bulunan Üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

### **Madde 30**

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

## **İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNE İLİŞKİN 161 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ**

<b>ILO Kabul Tarihi</b>	: 7 Haziran 1985
<b>Kanun Tarih ve Sayısı</b>	: 07.01.2004 / 5039
<b>Resmi Gazete Yayımlı Tarihi ve Sayısı</b>	: 13.01.2004 / 25345

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nun daveti üzerine, 7 Haziran 1985 tarihinde Cenevre'de yaptığı Yetmiş birinci Oturumunda, Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı;

İşçinin işinden kaynaklanan rahatsızlık, hastalık ve yaralanmaya karşı korunmasının, Anayasası gereğince, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne verilmiş görevlerden biri olduğunu işaret ederek,

İlgili uluslararası çalışma Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını, özellikle, ulusal düzeydeki politika ve eylem prensiplerini oluşturan 1953 tarihli İşçilerin Sağlığını Korumaya İlişkin Tavsiye Kararı, 1959 tarihli İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi ve 1981 tarihli İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi ve Tavsiye Kararını dikkate alarak,

Oturum gündeminin 4 üncü maddesini oluşturan İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin bazı tekliflerin kabulüne ve bu tekliflerin bir uluslararası sözleşme şeklini almasına karar vererek,

Bin dokuz yüz seksen beş yılı Haziran ayının yirmi altıncı günü, İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi, 1985 olarak adlandırılacak olan aşağıdaki sözleşmeyi kabul eder.

## BÖLÜM I

### ULUSAL POLİTİKANIN PRENSİPLERİ

#### Madde 1

Bu sözleşmenin amacı bakımından:

- a. "İş Sağlığı Hizmetleri" terimi esas olarak önleyici işlevlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;
  - II. İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,
  - III. İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetlerdir.
- d. "İşçilerin işyerindeki temsilcileri terimi", ulusal mevzuat veya uygulamaya göre bu şekilde tanımlanan kişileri ifade eder.

#### Madde 2

Her üye, ulusal şartları ve uygulamaları ışığında ve bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirecek, uygulayacak ve periyodik olarak gözden geçirecektir.

#### Madde 3

1. Her Üye, bütün ekonomik faaliyet dallarında ve tüm işletmelerde, kamu sektörü ve üretim kooperatifleri üyelerini de kapsayan, bütün işçiler için, iş sağlığı hizmetlerini sürekli bir şekilde geliştirmeyi üstlenir. Sağlanan hizmet, işletmelerin kendine has risklerini karşılamaya yeterli ve uygun olmalıdır.
2. Eğer, tüm işletmeler için iş sağlığı hizmetleri hemen oluşturulamıyorsa, ilgili her üye, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak bu hizmetlerin oluşturulması için planlar hazırlayacaktır.
3. İlgili her Üye, Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın 22 inci maddesi uyarınca Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili olarak vermek durumunda olduğu ilk uygulama raporunda, bu Maddenin 2 inci paragrafı gereği

hazırladığı planları belirtecek, daha sonraki raporlarında da, bunların uygulanması konusundaki gelişmeleri gösterecektir.

#### **Madde 4**

Yetkili makam, bu Sözleşme hükümlerinin yürürlüğe konulması için alınması gereken önlemler konusunda, bulunmaları durumunda, en fazla temsil yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışacaktır.

## BÖLÜM II

### GÖREVLER

#### Madde 5

Her işverenin istihdam ettiği işçilerin sağlık ve güvenliği için sorumluluğu saklı kalmak kaydıyla ve işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusunda katılımının gerekliliği göz önüne alınarak, iş sağlığı hizmetleri, işletmedeki iş risklerine uygun ve yeterli olacak şekilde aşağıdaki görevleri kapsayacaktır.

- a. İşyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi;
- b. Sağlık üniteleri, kantinler, yatakhaneler ve işveren tarafından bu tür hizmetlerin sunulduğu yerler dâhil olmak üzere, işçinin sağlığını etkileyebilecek çalışma ortamında ve iş uygulamalarındaki faktörlerin gözetimi;
- c. İşyerlerinin tasarımı, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı ve seçimi ve çalışma sırasında kullanılan maddeler dâhil olmak üzere işin planlanması ve organizasyonu konusunda tavsiyede bulunma,
- d. Yeni teçhizatın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesine katılım,
- e. İş sağlığı, güvenliği, hijyen ve ergonomi, kişisel ve müşterek koruyucu donanım konularında tavsiyede bulunma,
- f. İş ile ilişkisi bakımından, işçilerin sağlığının gözetimi,
- g. İşin işçiye uygunluğunun geliştirilmesi,
- h. Mesleki rehabilitasyon önlemlerine katkıda bulunma,
- i. İş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi, eğitim ve öğretim sağlamada işbirliği;
- j. İlk yardım ve acil durum tedavi hizmetlerini örgütleme;
- k. İş kazaları ve meslek hastalıklarının analizine katılma;

## **BÖLÜM III**

### **ÖRGÜTLENME**

#### **Madde 6**

İş sağlığı hizmetlerinin oluşturulması,

Mevzuat ile; yada,

Toplu sözleşmeler veya ilgili işçiler ve işverenlerin üzerinde anlaştığı başka bir şekilde; veya,

Yetkili makamın ilgili işçi ve işverenlerin temsilcisi olan kuruluşlara danışarak belirlediği herhangi bir şekilde;

yapılacaktır.

#### **Madde 7**

İş sağlığı hizmetleri, duruma göre, tek bir işletmeye hizmet biçiminde olacağı gibi, çok sayıda işletme için genel bir hizmet biçiminde de örgütlenebilir.

Ulusal şartlara ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetleri;

İşletmeler veya ilgili işletme grupları;

Kamu otoriteleri veya resmi servisler;

Sosyal güvenlik kurumları;

Yetkili makamın görevlendirdiği diğer organlar;

Yukarıdakilerin bir birleşimi;

tarafından düzenlenebilir.

#### **Madde 8**

İşveren, işçiler ve bulunmaları durumunda onların temsilcileri, eşit şekilde iş sağlığı hizmetlerine ilişkin örgütsel ve diğer önlemlerin uygulanmasına katılacak ve işbirliği yapacaklardır.

## **BÖLÜM IV**

### **ÇALIŞMA KOŞULLARI**

#### **Madde 9**

1. Ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak iş sağlığı hizmetleri çok disiplinli olmalıdır. Personelin katılımı, yerine getirilecek görevlerin niteliğine göre belirlenecektir.
2. İş sağlığı hizmetleri, işletmedeki diğer hizmetlerle eşgüdümlü bir şekilde yürütülecektir.
3. Ulusal hukuk ve uygulamalar çerçevesinde, iş sağlığı hizmetleri ile sağlık hizmetlerinin sağlanmasından sorumlu diğer organlar arasında yeterli işbirliği ve koordinasyonun sağlanmasına yönelik önlemler alınacaktır.

#### **Madde 10**

İş sağlığı hizmetlerini sunan personel, 5 inci Madde sıralanan görevlere ilişkin olarak, işveren, işçi ve bulunmaları durumunda bunların temsilcilerinden mesleki anlamda tam bir bağımsızlığa sahip olarak çalışacaklardır.

#### **Madde 11**

Yetkili makam, yerine getirilecek görevlerin niteliğine ve ulusal hukuk ve uygulamaya göre, iş sağlığı hizmetlerini sağlamakla görevli personelde aranan nitelikleri belirleyecektir.

#### **Madde 12**

İşçilerin işle ilgili sağlığının gözetimi, onların ücretlerinde herhangi bir azalmaya neden olmayacak, ücretsiz yapılacak ve mümkün olduğu ölçüde çalışma saatleri içerisinde yerine getirilecektir.

#### **Madde 13**

Bütün işçiler, yaptıkları işin ihtiva ettiği sağlık tehlikeleri hakkında bilgilendirileceklerdir.

#### **Madde 14**

İşveren ve işçiler, çalışma ortamında bulunan ve işçilerin sağlığını etkilediği bilinen ve etkileyebileceğinden şüphe edilen etkenler hakkında iş sağlığı hizmetlerini verenleri haberdar edeceklerdir.

## **Madde 15**

Sağlık sorunları ve bu nedenle iŖe gelememe ile iŖyerinde var olabilecek sağlık tehlikeleri arasında herhangi bir iliŖkinin olup olmadığının tespiti için, iŖilerin sağlık sorunları ve bu nedenle iŖe gelememe durumları hakkında iŖ sağlığı hizmetlerine bilgi verilecektir. İŖveren, İŖ sağlığı hizmeti veren personele iŖe gelememe nedenlerini incelemesi talebinde bulunamaz.

## **BÖLÜM V**

### **GENEL HÜKÜMLER**

#### **Madde 16**

İş sağlığı hizmetleri oluşturulduğunda, bu hizmetlerin hem denetlenmesi hem de yönlendirilmesinden sorumlu makam veya makamlar ulusal yasa ve yönetmeliklerle belirlenecektir.

#### **Madde 17**

Bu Sözleşme'nin resmi onay belgeleri, tescili için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecektir.

#### **Madde 18**

1. Bu Sözleşme sadece, onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini bağlayacaktır.
2. Bu sözleşme, iki Üyenin onayının Genel Müdür tarafından tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Bu sözleşme, daha sonra, sözleşmeyi onaylayan her üye için, onay belgesinin tescil edildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

#### **Madde 19**

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, sözleşmeyi, ilk yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, tescil için Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürüne gönderilecek bir işlem ile feshedebilir. Fesih, tescil tarihinden ancak bir yıl sonra geçerli olacaktır.
2. Bu Sözleşmeyi onaylamış olup da, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sürenin bitiminden itibaren bir yıl içerisinde bu maddede öngörüldüğü şekilde feshetmeyen her üye, yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşmeyi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddede öngörülen şartlar içinde feshedebilecektir.

#### **Madde 20**

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Örgüt üyeleri tarafından kendisine gönderilen bütün onay ve fesihlerin kaydedildiğini Uluslararası Çalışma Örgütünün bütün üyelerine bildirecektir.

2. Genel Müdür, kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onay belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe Örgüt Üyelerinin dikkatini çekecektir.

### **Madde 21**

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince, tescil ettiği bütün onay ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102 nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere, Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştıracaktır.

### **Madde 22**

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkında Genel Konferansa bir rapor sunacak ve bu Sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verecektir.

### **Madde 23**

1. Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşmeyi kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği takdirde;
  - b. Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onaylanması durumu, yukarıdaki 19 uncu madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni Sözleşme yürürlüğe girmiş olması kayıt ve şartıyla, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirecektir.
  - c. Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren, bu Sözleşme Üyelerin onaylamasına kapanmış olacaktır.
4. Bu Sözleşme, onu onaylayıp da değiştirici Sözleşmeyi onaylamamış üyeler için, her halükarda şimdiki şekil ve içeriği ile geçerli olmakta devam edecektir.

### **Madde 24**

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinlerinin her ikisi de aynı şekilde geçerlidir.

# **İŞTE ÇALIŞANLARIN SAĞLIK VE GÜVENLİKLERİNİ İYİLEŞTİRMENE YÖNELİK TEDBİRLER ALINMASINA İLİŞKİN 12 HAZİRAN 1989 TARİH VE 89/391/EEC SAYILI KONSEY DİREKTİFİ**

Resmi Gazete: OJ L 183, 29.06.1989, Sh.1

**Özet:** Avrupa Parlamentosu, 1988 yılında iç pazar ve çalışanların korunmasına ilişkin dört önerge hazırlamıştır. Bu önergelerle Komisyondan, özel direktiflere temel teşkil edecek işçi sağlığı iş güvenliği konusunda tüm riskleri içerecek, bir çerçeve direktif çıkarmasını istemiştir.

Aynı zamanda, üye ülkelerin işçi sağlığı iş güvenliği konusundaki Yasal düzenlemeleri hem çok farklı hem geliştirilmeye muhtaçtır. Hal böyle olunca, değişik düzeyde korunmalar çalışanların sağlık Ve güvenlikleri hilafına rekabet doğuracaktır.

Ayrıca, iş kazaları ve meslek hastalıklarının görülme sıklığı halen Çok yüksektir, gecikilmeden çalışanların sağlık ve güvenlikleri Daha iyi korunmaya alınmalıdır.

## **KISIM 1: GENEL HÜKÜMLER**

### **Madde 1 - Amaç**

Bu Direktifin amacı, işte işçilerin sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler almaktır. Bu nedenle; mesleki tehlikelerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konusunda genel prensipleri içerir.

### **Madde 2 - Kapsam**

1. Bu Direktif tüm ekonomik sektörlere Kamu ve özel (sanayi, tarım, ticari, idari, hizmet Eğitim, kültür, boş zamanı değerlendirme vs.) uygulanacaktır.
2. Bu Direktif kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilatında, sivil Savunmada uygulanmayacaktır.

Bu durumlarda, işçilerin sağlığı ve güvenliği bu Direktifin amaçlarının ışığında Sağlanmalıdır.

### **Madde 3-**

Bu Direktifin amacı için aşağıdaki terimler şöyle tanımlanmıştır:

- (a). Çalışan (worker): Bir işveren tarafından istihdam edilen kişi. Stajyer ve çı-

raklar dahil, ev işlerinde çalışanlar hariç.

- (b). İşveren (employer): Çalışanlarla istihdam ilişkisi olan ve bir kuruluşun veya işyerinin sorumluluğunu taşıyan gerçek veya tüzel kişi.
- (c). İşçi sağlığı ve güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisi: Ulusal yasalara uygun olarak seçimle gelmiş veya tayinle atanmış, sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerde işçileri temsil eden kişi.
- (d). Önlem: Mesleki tehlikeleri azaltmak veya önlemek için işin her safhasında alınan veya planlanan tüm tedbirler.

#### **Madde 4**

1. Üye Ülkeler, bu Direktifin uygulanmasında çalışanların, işçi temsilcilerinin, işverenlerin çalışmalarını yasal hükümlere göre yapmaları için her önlemleri alacaklardır.
2. Özellikle, Üye Ülkeler yeterli kontrol ve teftiş sistemini kuracaklardır.

### **KISIM 2: İŞVERENLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

#### **Madde 5 - Genel Hüküm**

1. İşveren, işle ilgili her konuda işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruyacaktır.
2. Madde 7 (3) e göre işverenin dışardan yetkili kişiler ve hizmetler getirmesi bu alandaki sorumluluğunu yok etmeyecektir.
3. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışanların yükümlülükleri, işverenin sorumluluğu ilkesini etkilemeyecektir.
4. Bu Direktif, Üye Ülkelerin işverenlerinin bazı konularda sorumluluklarının sınırlandırılması veya sorumluluk dışı bırakılması konusunda, Üye Ülkeleri kısıtlamayacaktır.

#### **Madde 6 - İşverenlerin Genel Yükümlülükleri**

1. İşveren, sorumlulukları çerçevesinde çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki tehlikeleri önlemek, bilgilendirme, eğitim ve kurumsal gereklilikler için her türlü önlemleri alacaktır.
2. İşveren, durumu daha iyiye götürmek için değişen koşullara kendisini uydurmaya hazır olacaktır.

İşveren 1. paragraftaki önlemleri aşağıdaki genel prensiplere uygun olarak alacaktır.

- (a). Tehlikelerin önüne geçmek,
  - (b). Önüne geçilemeyen kaçınılmaz tehlikeleri değerlendirmek,
  - (c). Tehlikelerle kaynağında mücadele etmek,
  - (d). İşleri kişilere uygun hale getirme, özellikle işyeri tasarımında, iş makinası, çalışma ve üretim yöntemi seçimlerinde, üretim temposunun sağlığa etkilerini düşürmek ve monotonluğunu azaltmak,
  - (e). Teknik gelişmeleri adapte etmek,
  - (f). Tehlikelerin yerine tehlikesizleri veya daha az tehlikelileri ikame etmek,
  - (g). Çalışma ortamına ilişkin tüm koşulları, teknolojiyi, iş organizasyonunu, çalışma koşullarını ve sosyal ilişkileri bir arada değerlendirerek birbirini destekler mahiyette tedbirler politikası geliştirmek,
  - (h). Toplu korunma önlemlerine kişisel korunma önlemlerinden daha çok öncelik vermek,
  - (i). İşçilere uygun talimatları vermek.
3. Bu Direktifin diğer hükümlerine hâle getirmeksizin, işveren işyerindeki veya Kuruluşundaki faaliyetlerin yapısını göz önünde tutarak:
- (d). Kullanılan kimyasal maddeler veya terkipler, iş makinaları seçimi, işyerlerinin uygunluğu yönünden işçi sağlığı iş güvenliği tehlike değerlendirme yapacak; Bu değerlendirme sonucunda uygulanan önlemler ve üretim metotları:
    - İş sağlığı iş güvenliği koruma düzeyini yükseltmelidir,
    - İşletmenin tüm hiyerarşi düzenine entegre olması gereklidir.
  - (e). Bir işçiye sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yetenekleri göz önüne alınmalıdır.
  - (f). Yeni teknolojinin planlanması ve kullanımında, araç gereç seçiminde, çalışma ortamı ve koşulları konusunda işçiler ve/veya temsilcileri ile istişarede bulunulmalıdır.

(g). Ciddi tehlikelerin olduğu yerlere sadece yeterli talimatı almış işçilerin girmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

4. Bu Direktifin diğer hükümlerine hâle getirmeksizin, bir işyeri birkaç işveren tarafından paylaşılırsa, işverenler işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerini ortaklaşa uygulayacaklar, bir diğerini bu konularda haberdar edecekler, işçi ve/veya temsilcilerine tehlikeler konusunda bilgi verecekler ve alınan önlemleri koordine edeceklerdir.
5. İşçi sağlığı iş güvenliği konusunda hiçbir önlem işçilere mali yük getirmeyecektir.

### **Madde 7 - Koruyucu ve Önleyici Hizmetler**

1. Madde 5 ve 6'ya hâle getirmeden, işveren bir veya daha fazla işçiyi mesleki tehlikelerden korunma ve önleme konusunda işyerinde çalışmalar yapmak üzere tayin edecektir.
2. Tayin edilen işçiler, bu tür faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşürülmemelidir. Tayin edilen işçilere bu Direktiften doğan yükümlülüklerini yerine getirmeleri için yeterli zaman tanınmalıdır.
3. Eğer kuruluş içinde koruyucu ve önleyici tedbirleri alacak personel yok ise, işveren dışardan hizmet ve personel alabilecektir.
4. Bu kişi ve servislerin, işçi sağlığı iş güvenliği konularında Madde 10(2)'deki bilgileri alma hakları vardır.
5. Her durumda:
  - Tayin edilen işçilerin gerekli araç gereçlerinin ve yeteneklerinin olması gereklidir.
  - Tayin edilen işçiler veya dışarıdan alınan hizmet ve kişiler sayı olarak yeterli olmalıdır.

Yukarıdaki hususlar yardımıyla, işyerinin veya kuruluşun büyüklüğü ve işçilerin maruz kaldıkları zararlıların tüm işletmeye dağılımını göz önüne alarak, koruyucu ve önleyici tedbirlerin organizasyonu ile ilgili tedbirler alınmalıdır.

6. Bu maddede belirtilen iş sağlığı ve güvenliği tehlikelerinin önlenmesi için; bir veya daha fazla işçi, işletme içi veya dışı bir veya birkaç ayrı servis sorumluluk taşıyacaktır. İşçiler ve/veya ajanslar gerektiğinde ortak çalışacaklardır.

7. Üye Ülkeler, işletmenin büyüklüğüne ve faaliyet türüne göre işveren bu konuda yetkili ise, işverene sorumluluk verebilirler.
8. Üye Ülkeler, yeterli sayının ne olduğunu ve yetenekten ne anlaşıldığını tanımlayacaklardır.

## **Madde 8 - İlk Yardım, Yangın Söndürme, İşçilerin Tahliyesi ve Ciddi ve Ani Tehlikeler**

1. İşveren;
  - İlk yardım, yangın söndürme ve işçilerin tahliyesi için işletmenin bü yüklüğüne ve yapılan işlerin tümüne göre gerekli her türlü önlemi alacaktır.
  - Dış servislerle, özellikle ilk yardım, acil yardım, kurtarma ve yangın söndürme işlerinde gerekli bağlantıları kuracaktır.
2. Paragraf 1'deki ilk yardım, yangın söndürme, işçilerin tahliyesi gibi işlerde çalışacakları tayin edecektir. İşçilerin sayısı, eğitimi, araç ve gereçleri bu iş için yeterli sayıda olacaktır.
3. İşveren:
  - (a). Tehlikeye maruz kalacak işçilere hemen haber verecek ve alınan önlemleri Açıklayacak,
  - (b). Ciddi tehlike karşısında olan işçilerin işi durdurmaları, veya işyerini terk etmeleri ve Güvenli bir yere gitmeleri konusunda harekete geçecek ve talimatlar verecektir.
  - (c). Tehlike devam ettiği sürece, işçilerden işe devam etmelerini istemeyecektir.
4. Tehlike anında işi veya tehlikeli bölgeyi terk eden işçi, yasalarca korunmuş olacak ve Dezavantajlı duruma düşmeyecektir.
5. İşveren, tüm işçilerin tehlike anında, kendilerinin ve/veya diğer kişilerin güvenli duruma geçmelerini sağlayacak ve anında olağanüstü sorumluluk yüklemeyecektir. Dikkatsizlik ve ihmal olmadığı sürece işçiler bu hareketlerinden dolayı zarara Uğramayacaklardır.

## **Madde 9 - İşverenlerin Muhtelif Yükümlülükleri**

1. İşveren:
  - (b). İşçi sağlığı iş güvenliği risk değerlendirmesi yapacak, tehlikeye maruz kalacak işçigruplarını bilecektir.
  - (c). Koruyucu tedbirlerin alınmasına, gerektiğinde koruyucu malzemelerin kullanılmasına karar verecektir.
  - (d). 3 günden fazla işe gidilmeyen durumlara neden olan iş kazalarının listesini tutacaktır.
  - (e). Ulusal yasalar çerçevesinde yetkili makamlara iş kazaları raporlarını sunacaktır.
6. Üye Ülkeler, işletmelerin faaliyetlerine ve büyüklüklerine göre işyerlerini paragraf 1(a), (b), (c), (d)'deki yükümlülükleri açısından sınıflara ayıracaklardır.

## **Madde 10 - Çalışanların Bilgilendirilmesi**

1. İşveren, yasalar çerçevesinde, işletmenin büyüklüğü göz önüne alınarak işçilerin ve/veya temsilcilerinin tüm gerekli bilgileri almaları için gerekli önlemleri alacaktır:
  - (b). İşyerinde sürdürülen faaliyet türleri ile ilgili iş sağlığı ve güvenliği koruyucu ve önleyici tedbirleri ile ilgili bilgi verilecektir.
  - (c). Madde 8(2)'ye göre alınan tedbirlerle ilgili bilgi verilecektir.
2. İşveren, o işyerine iş yapmak üzere başka işyerlerinden gelen işveren ve işçilere de ulusal yasalar çerçevesinde paragraf 1(a) ve (b) ile ilgili bilgiler verecektir.
3. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işçi ve/veya temsilcilerinin yasalar çerçevesinde görevlerini yapabilmeleri için uygun tedbirleri alacaktır. Şöyle ki:
  - (a). Madde 9(l) (a) ve (b) ye göre risk değerlendirmesi ve koruyucu önlemler
  - (b). Madde 9(l) (c) ve (d) de adı geçen liste ve raporlar,
  - (c). İşçi sağlığı iş güvenliği teftişlerinden ve koruyucu ve önleyici tedbirlerden elde edilen bilgiler.

## **Madde 11 - Çalışanlarla İstişare ve Yönetime Katılmaları**

1. İşverenler, işçiler ve/veya işçi temsilcileri ile işçi sağlığı iş güvenliği konularında İstişarede bulunacaklar ve bu konularda onların tartışmaya katılmasını sağlayacaklardır.

Bu, şu hususları öngörür:

çalışanlarla istişarede bulunulmayı,

işçiler ve/veya temsilcilerinin teklifler getirme haklarını,

ulusal yasalar çerçevesinde dengeli katılmalarını.

2. İşveren, işçi sağlığı iş güvenliği konusunda özel sorumluluğu olan işçiler ve/veya temsilcileri ile, ulusal yasalar çerçevesinde dengeli bir şekilde, istişarede bulunarak şu hususları görüşecektir.

(a). sağlık ve güvenliği etkileyecek esaslı önlemler,

(b). Madde 7(l)'e ve 8(2)'ye göre tayin edilecek işçiler ve Madde 7(l)'deki faaliyetler,

(c). Madde 9(l) ve 10 da adı geçen bilgiler

(d). Madde 7(3)'e göre dışarıdan getirilecek yetkili servis ve kişiler,

(e). Madde 12'deki eğitim planı ve organizasyonu.

3. İş sağlığı iş güvenliği konusunda görevli işçi temsilcileri, işverenden çalışanların zararını hafifletmek ve/veya tehlike kaynağını yok etmek konusunda teklifler verme ve önlem almasını isteme hakkına sahiptir.
4. Paragraf 2 ve 3'te belirtilen işçi ve temsilcileri yine aynı paragrafta belirtilen faaliyetlerinden dolayı dezavantajlı duruma düşmeyeceklerdir.
5. İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorumluluk taşıyan işçi temsilcilerine bu konuda Direktifin emrettiği şekilde çalışabilmeleri için yeterli zamanı, araç ve gereci sağlayacaklar ve temsilcilerin para kaybı olmayacaktır.
6. İşçiler ve/veya temsilcileri, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğunu düşünürlerse, yasalara uygun olarak bu konuda yetkili makamlara müracaat etme hakları vardır.

İşçi temsilcileri, yetkili makamların denetimi esnasında gözlemlerini anlatabilmelidir.

## **Madde 12 - Çalışanların Eğitimi**

1. İşveren, her işçinin kendi yaptığı işle ilgili sağlık ve güvenlik eğitimi almasını temin edecektir:
  - İşe başlarken,
  - İş değiştirirken ve transferlerde,
  - Yeni iş makinasının devreye girmesinde veya makine değişiminde,
  - Yeni teknoloji uygulamasında.

Eğitim, yeni ve değişik tehlikeler göz önüne alınarak ve periyodik olarak tekrarlanarak verilecektir.

2. İşveren, işçi sağlığı iş güvenliği konularında çalışmak üzere dışarıdan getirttiği kuruluşlara, işyeri ile ilgili uygun talimatları verecektir.
3. İşçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili işçi temsilcileri uygun eğitimden geçeceklerdir.
4. Paragraf I ve 3'deki eğitim, işçiler ve temsilcilerine bir mali yük getirmeyecektir.

Eğitim çalışma saatleri içinde verilecektir. Eğitim, ulusal yasalara göre, kuruluş içinde veya dışında verilebilir.

## **KISIM III: ÇALIŞANLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ**

### **Madde 13-**

1. İşçiler aldıkları eğitim ve işverenin talimatı gereği kendi sağlık ve güvenliklerinden sorumlu oldukları gibi hareketlerinden diğer işçilerin etkilenmesinden de sorumlu olacaklardır.
2. Bu nedenle, işçiler eğitimleri ve işverenden aldıkları talimata uygun olarak:
  - (a). Makinayı, araç gereci, tehlikeli maddeleri, ekipman taşınmasını ve diğer üretim yöntemlerini doğru kullanacaklardır.
  - (b). Kendilerine verilen kişisel koruyucuları doğru kullanacaklar, kullandıktan sonra uygun yerlerine koyacaklardır.

- (c). Güvenlik araçlarının rast gele değiştirmek ve çıkarmaktan kaınacaklar, makine, araç gereç, fabrika ve binalardaki koruyucuları doğru olarak kullanacaklardır.
- (d). Korunma nlemlerindeki eksiklikler nedeniyle ciddi ve ani bir tehlike gördüklerinde işvereni veya işçi sağlığı iş güvenliği temsilcisini hemen haberdar edeceklerdir.
- (e). Yasalara göre, işveren ve/veya işçi sağlığı ve güvenliği temsilcisi ile işçi sağlığı iş güvenliği önlemleri alınması sırasında işbirliği halinde olacaklar ve verilecek işleri yapacaklardır.
- (f). işverene ve işçi sağlığı ve iş güvenliği temsilcisine, yasalar çerçevesinde, gerektiğinde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının emniyetli olması için yardımcı olacaklar, kendileri tehlikeli bir duruma meydan vermeyecekler, bu hususlarda işbirliği halinde olacaklardır.

## **KISIM IV: DİğER HÜKÜMLER**

### **Madde 14 - Sağlık Gözetimi**

1. Çalışanların ulusal yasalar çerçevesinde, işyerinde oluşacak risklere göre uygun sağlık gözetiminde olmalarını sağlayacak tedbirleri almak.
2. Paragraf 1'deki tedbirler, her işçi istediğinde belirli aralıklarla sağlık kontrolünden geçecek şekilde olmalıdır.
3. Sağlık gözetimi ulusal sağlık sisteminin bir parçası da olabilir.

### **Madde 15 - Risk Grupları**

Hassas gruplar, tehlikelere karşı özellikle korunmalıdırlar.

### **Madde 16 - Tek Tek Direktifler - Değişiklikler – Bu Direktiflerin Genel Kapsamı**

1. Konsey, Roma Antlaşmasının 118a maddesine dayanarak Komisyondan gelecek tekliflere göre ekli listede verilen konularla ilgili tek tek Direktifler ıkaracaktır.
2. Bu Direktif hükümleri, tek tek ıkarılan Direktifler, Madde 17'deki teknik düzenlemelere hanel getirmeksizin, Antlaşmanın 118a maddesine uygun olarak değiştirilebilir.
3. Bu Direktif hükümleri, tek tek çıkarılmış olan Direktiflerin kapsamına giren tüm alanlara uygulanacaktır.

Bu Direktif daha sıkı önlemlerin alınmasına mani değildir.

### **Madde 17 - Komite**

Direktiflerin hazırlanmasında, Komitenin Komisyona nasıl yardımcı olacağı ve nasıl çalışacağı açıklanmıştır.

### **Madde 18 - Son Hükümler**

Üye ülkeler, yasal düzenlemelerini bu Direktife göre hazırlayıp 31 Aralık 1992'de yürürlüğe koyacaklardır.

### **Madde 19-**

Bu Direktif üye ülkeleri ilgilendirir.

### **EK:**

Madde 16(l)'de adı geçen konular

- Çalışma yerleri
- Çalışma araç gereçleri
- Kişisel Koruyucular
- Ekranlı çalışmalar
- Sirt incitme riski olan ağır yüklerin taşınması
- Geçici veya hareketli iş mahalli
- Balıkçılık ve tarım

**İŞKOLLARI YÖNETMELİĞİ'NE GÖRE 10 NO'LU TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR İŞKOLUNA GİREN FAALİYET ALANLARI**

19.12.2012 tarihli 28502 sayılı (Değ. 26.7.2013-28719 s. ve 26.3.2014-28953 s.) Resmi Gazete

10 TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR		
Sınıf	Alt Sınıf	Tanım
		Kooperatifçilik faaliyetleri
		Emniyet Genel Müdürlüğü yardımcı hizmet faaliyetleri
	32.99.18	Fildişi, kemik, boynuz, sedef gibi hayvansal malzemelerden oyma eşyaların imalatı
	43.99.04	Vinç ve benzeri diğer inşaat ekipmanlarının operatörü ile birlikte kiralanması (özel bir inşaat çeşidinde yer almayan)
45.11		Otomobillerin ve hafif motorlu kara taşıtlarının ticareti
45.19		Diğer motorlu kara taşıtlarının ticareti
45.31		Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının toptan ticareti
45.32		Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının perakende ticareti
	45.40.02	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti
	45.40.03	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti
	45.40.04	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin toptan ticareti
	45.40.05	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının toptan ticareti
	45.40.06	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan ticareti
	45.40.07	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının diğer perakende ticareti (uzmanlaşmamış olanlar ile internet, posta, tezgâh, pazar vb. yoluyla yapılanlar)

46.11		Tarımsal hammaddelerin, canlı hayvanların, tekstil hammaddelerinin ve yarı mamul malların satışı ile ilgili araçlar
46.12		Yakıtların, maden cevherlerinin, metallerin ve endüstriyel kimyasalların satışı ile ilgili araçlar
46.13		Kereste ve inşaat malzemelerinin satışı ile ilgili araçlar
46.14		Makine, sanayi araç ve gereçleri ile deniz ve hava taşıtlarının satışı ile ilgili araçlar
46.15		Mobilya, ev eşyaları, madeni eşyalar ve hırdavatların satışı ile ilgili araçlar
46.16		Tekstil, giysi, kürk, ayakkabı ve deri eşyaların satışı ile ilgili araçlar
46.17		Gıda, içecek ve tütün satışı ile ilgili araçlar
46.18		Belirli diğer ürünlerin satışı ile ilgili uzmanlaşmış araçlar
46.19		Çeşitli malların satışı ile ilgili araçlar
46.21		Tahıl, işlenmemiş tütün, tohum ve hayvan yemi toptan ticareti
46.22		Çiçeklerin ve bitkilerin toptan ticareti
46.23		Canlı hayvanların toptan ticareti
46.24		Ham deri, post ve deri toptan ticareti
46.31		Meyve ve sebzelerin toptan ticareti
46.32		Et ve et ürünlerinin toptan ticareti
46.33		Süt ürünleri, yumurta ve yenilebilir sıvı ve katı yağların toptan ticareti
46.34		İçecek toptan ticareti
46.35		Tütün ürünlerinin toptan ticareti
46.36		Şeker, çikolata ve şekerleme toptan ticareti
46.37		Kahve, çay, kakao ve baharat toptan ticareti

46.38		Balık, kabuklular ve yumuşakçalar da dâhil diğer gıda maddelerinin toptan ticareti
46.39		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki gıda, içecek ve tütün toptan ticareti
46.41		Tekstil ürünlerinin toptan ticareti
46.42		Giysi ve ayakkabı toptan ticareti
46.43		Elektrikli ev aletleri toptan ticareti
46.44		Porselen ve cam eşya ile temizlik maddelerinin toptan ticareti
46.45		Parfüm ve kozmetik ürünlerinin toptan ticareti
46.46		Eczacılık ürünlerinin toptan ticareti
46.47		Mobilya, halı ve aydınlatma ekipmanlarının toptan ticareti
46.48		Saat ve mücevher toptan ticareti
46.49		Diğer ev eşyalarının toptan ticareti
46.51		Bilgisayar, bilgisayar çevre birimleri ve yazılım toptan ticareti
46.52		Elektronik ve telekomünikasyon ekipmanlarının ve parçalarının toptan ticareti
46.61		Tarımsal amaçlı makine ve ekipmanlar ile aksam ve parçalarının toptan ticareti
46.62		Takım Tezgâhlarının toptan ticareti
46.63		Madencilik, bina ve bina dışı inşaat makinelerinin toptan ticareti
46.64		Tekstil endüstrisi makineleri ile dikiş ve örgü makinelerinin toptan ticareti
46.65		Büro mobilyalarının toptan ticareti
46.66		Diğer büro makine ve ekipmanlarının toptan ticareti
46.69		Diğer makine ve ekipmanların toptan ticareti
	46.71.02	Katı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (linyit, taş kömürü, odun kömürü, kok kömürü, yakacak odun vb.)

46.72		Metallerin ve metal cevherlerinin toptan ticareti
46.73		Ağaç, inşaat malzemesi ve sıhhi teçhizat toptan ticareti
46.74		Hırdavat, sıhhi tesisat ve ısıtma tesisatı malzemelerinin toptan ticareti
46.75		Kimyasal ürünlerin toptan ticareti
46.76		Diğer ara ürünlerin toptan ticareti
46.77		Atık ve hurda toptan ticareti
46.90		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki toptan ticaret
47.11		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret
47.19		Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda yapılan diğer perakende ticaret
47.21		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki meyve ve sebze perakende ticareti
47.22		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki et ve et ürünlerinin perakende ticareti
47.24		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki ekmek, pastalar, unlu mamuller ve şekerli ürünlerin perakende ticareti
47.25		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki içeceklerin perakende ticareti
47.26		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki tütün ürünlerinin perakende ticareti
47.29		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki diğer gıda ürünlerinin perakende ticareti
47.41		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bilgisayarların, çevre donanımlarının ve yazılım programlarının perakende ticareti
47.42		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda telekomünikasyon teçhizatının perakende ticareti
47.43		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ses ve görüntü cihazlarının perakende ticareti
47.51		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tekstil ürünleri perakende ticareti

47.52		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hırdavat, boya ve cam perakende ticareti
47.54		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektrikli ev aletlerinin perakende ticareti
47.59		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda mobilya, aydınlatma teçhizatı ve diğer ev eşyalarının perakende ticareti
47.61		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kitapların perakende ticareti
47.62		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gazeteler ve kırtasiye ürünlerinin perakende ticareti
47.63		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda müzik ve video kayıtlarının perakende ticareti
47.64		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda spor malzemelerinin perakende ticareti
47.65		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda oyunlar ve oyuncakların perakende ticareti
47.71		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda giyim eşyalarının perakende ticareti
47.72		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ayakkabı ve deri eşyaların perakende ticareti
47.73		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda eczacılık ürünlerinin perakende ticareti
47.75		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kozmetik ve kişisel bakım malzemelerinin perakende ticareti
47.77		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda saat ve mücevher perakende ticareti
47.78		Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer yeni malların perakende ticareti
47.79		Kullanılmış malların satıldığı mağazalardaki perakende ticaret
47.81		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla gıda, içecek ve tütün ürünleri perakende ticareti
47.82		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla tekstil, giyim eşyası ve ayakkabı perakende ticareti

47.89		Tezgâhlar ve pazar yerleri vasıtasıyla diğer malların perakende ticareti
47.91		Posta yoluyla veya internet üzerinden yapılan perakende ticaret
47.99		Mağazalar, Tezgâhlar ve pazar yerleri dışında yapılan diğer perakende ticaret
	49.32.02	Sürücüsü ile birlikte diğer özel araç (otomobil, limuzin, vb. dâhil, minibüs, otobüs vb. hariç) kiralama faaliyeti
	49.41.06	Şoförü ile birlikte kamyon ve diğer motorlu yük taşıma araçlarının kiralanması
	50.10.12	Deniz ve kıyı sularında yolcu gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (gezinti tekneleri dâhil)
	50.20.22	Uluslararası sularda ve kabotaj hattında yük taşımacılığı gemilerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (iç sular hariç)
	50.30.09	İç sularda yolcu taşıma gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması
	50.40.07	İç sularda yük taşıma gemi ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması hizmetleri (nehir, kanal ve göllerde, vb.)
	51.10.03	Hava yolu yolcu taşıma araçlarının mürettebatıyla birlikte kiralanması
	52.29.01	Deniz yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.02	Uluslararası deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.03	Hava yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.04	Gümrük komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.06	Kara yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.07	Kara yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.09	<b>(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719)</b> Yetkili gümrük müşavirleri veya gümrük müşavirleri
	52.29.11	Taşıma belgelerinin ve irsaliyelerin düzenlenmesi ve tedarik edilmesi

	52.29.13	Hava yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.14	Demir yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
	52.29.15	Demir yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri
	52.29.16	Taşınan malların kasalardan, sandıklardan vb.lerinden çıkarılması, numune alınması, incelenmesi vb. faaliyetler
	52.29.18	Kabotaj hattı deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri
59.11		Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri
59.12		Sinema filmi, video ve televizyon programları çekim sonrası faaliyetleri
59.13		Sinema filmi, video ve televizyon programları dağıtım faaliyetleri
	59.20.03	Orijinal ses kayıtlarını kullanım hakkı için lisanslama faaliyetleri
	61.90.05	İnternet kafelerin faaliyetleri
	61.90.07	Telekomünikasyon hizmeti yeniden satıcılarının faaliyetleri
62.01		Bilgisayar programlama faaliyetleri
62.02		Bilgisayar danışmanlık faaliyetleri
62.03		Bilgisayar tesisleri yönetim faaliyetleri
62.09		Diğer bilgi teknolojisi ve bilgisayar hizmet faaliyetleri
63.11		Veri işleme, barındırma ve ilgili faaliyetler
63.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bilgi hizmet faaliyetleri
	64.92.04	Tarım kredi kooperatiflerinin kredi verme faaliyetleri
	66.19.06	<b>(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719)</b> Esnaf ve sanatkârlar kredi kefalet kooperatiflerinin kredi aracılık faaliyetleri ile kredi garanti fonunun faaliyetleri
68.10		Kendine ait gayrimenkulün alınıp satılması
68.20		Kendine ait veya kiralanmış gayrimenkulün kiraya verilmesi veya işletilmesi

68.31		Gayrimenkul acenteleri
68.32		Bir ücret veya sözleşme temeline dayalı olarak gayrimenkulün yönetilmesi
69.10		Hukuk faaliyetleri
69.20		Muhasebe, defter tutma ve denetim faaliyetleri; vergi danışmanlığı
70.10		İdare merkezi faaliyetleri
70.21		Halkla ilişkiler ve iletişim faaliyetleri
70.22		İşletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri
71.11		Mimarlık faaliyetleri
	71.12.01	<b>(Değişik tanım:RG-26/7/2013-28719)</b> Yer yüzeyinin araştırılması ve harita yapımına yönelik mühendislik faaliyetleri (jeodezik, fotogrametrik ve hidrografik ölçüm yapma, topografya hizmetleri ile yol, kadastro ve topoğrafik gibi haritaların hazırlanması)
	71.12.10	Mühendislik danışmanlık hizmetleri (bir projeye bağlantılı olarak yapılanlar hariç)
	71.20.10	Ürünlerin ruhsatlandırılması faaliyetleri (tüketim malları, motorlu kara taşıtları, uçaklar, ilaçlar vb.)
72.19		Doğal bilimler ve mühendislikle ilgili diğer araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
72.20		Sosyal bilimlerle ve beşeri bilimlerle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri
73.11		Reklam ajanslarının faaliyetleri
73.12		Çeşitli medya reklamları için alan ve zamanın bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak satışı
73.20		Piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri
74.10		Uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri
	74.20.22	Tüketicilere yönelik fotoğrafçılık faaliyetleri (pasaport, okul, düğün vb. için vesikalık ve portre fotoğrafçılığı vb.)
	74.20.25	Hava ve su altı fotoğrafçılığı faaliyetleri

	74.20.26	Reklamcılık ile ilgili fotoğrafçılık faaliyetleri (reklam görselleri, broşür, gazete ilanı, katalog vb. için ticari ürünlerin, moda kıyafetlerinin, makinelerin, binaların, kişilerin, vb.nin fotoğraflarının çekilmesi)
	74.20.27	Etkinlik fotoğrafçılığı ve etkinliklerin videoya çekilmesi faaliyetleri (düğün, mezuniyet, konferans, resepsiyon, moda gösterileri, spor ve diğer ilgi çekici olayların fotoğraflanması veya videoya çekilmesi)
	74.20.29	Fotoğraf işleme faaliyetleri (negatiflerin tab edilmesi ve resimlerin basılması, negatiflerin veya slâytların çoğaltılması, fotoğrafik slâytların hazırlanması, filmlerin kopyalanması vb.)
	74.20.90	Diğer fotoğrafçılık faaliyetleri (fotomikrografi, mikrofilm hizmetleri, fotoğrafların restorasyonu ve rötuşlama, vb.)
74.30		Tercüme ve sözlü tercüme faaliyetleri
74.90		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
77.11		Motorlu hafif kara taşıtlarının ve arabaların kiralınması ve leasingi
77.12		Kamyonların kiralınması ve leasingi
77.21		Eğlence ve spor eşyalarının kiralınması ve leasingi
77.22		Video kasetlerin ve disklerin kiralınması
77.29		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kişisel ve ev eşyalarının kiralınması ve leasingi
77.31		Tarımsal makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi
77.32		Bina ve bina dışı inşaatlarda kullanılan makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi
77.33		Büro makine ve ekipmanlarının (bilgisayarlar dâhil) kiralınması ve leasingi
77.34		Suyolu taşımacılığı ekipmanının kiralınması ve leasingi
77.35		Hava taşımacılığı kiralınması ve leasingi
77.39		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer makine, ekipman ve eşyaların kiralınması ve leasingi

77.40		Fikri mülkiyet haklarının ve benzer ürünlerin leasingi (Telif hakkı alınmış olan çalışmalar hariç)
78.10		İş bulma acentelerinin faaliyetleri
78.20		Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri
78.30		Diğer insan kaynaklarının sağlanması
79.11		Seyahat acentesi faaliyetleri
82.11		Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri
82.19		Fotokopi çekme, doküman hazırlama ve diğer uzmanlaşmış büro destek hizmetleri
82.20		Çağrı merkezlerinin faaliyetleri
82.30		Kongre ve ticari gösteri organizasyonu
82.91		Tahsilât daireleri ve kredi kayıt bürolarının faaliyetleri
82.92		Paketleme faaliyetleri
	82.99.04	Trafik müşavirliği
	82.99.05	Harfi harfine raporlama ve stenografi kayıt faaliyetleri
	82.99.06	Telefona dayalı destek faaliyetleri (telefon cevaplama ve uyardırma hizmetleri)
	82.99.07	Barkodlama faaliyetleri (paketleme faaliyeti dışındakiler)
	82.99.08	İş takipçiliği faaliyeti
	82.99.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer iş destek hizmet faaliyetleri (borcu ödenmeyen malların geri alınması, indirim kuponu dağıtım hizmetleri, park sayacından paraların toplanması ve diğer iş destek hizmetleri)
85.10		Okul öncesi eğitim
85.20		İlköğretim
85.31		Genel ortaöğretim

85.32		Teknik ve mesleki orta öğretim
85.41		Ortaöğretim sonrası yükseköğretim derecesinde olmayan eğitim
85.42		Yükseköğretim
85.51		Spor ve eğlence eğitimi
85.52		Kültürel eğitim
85.53		Sürücü kursu faaliyetleri
85.59		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim
85.60		Eğitimi destekleyici faaliyetler
88.99		Başka yerde sınıflandırılmamış barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal yardım hizmetleri
	90.03.09	Yazar, bestekar, heykeltıraş, ressam, karikatürcü, gravürcü, ebru sanatçısı, vb. bireysel sanatçıların faaliyetleri (hakkakçılık, hattatçılık, eşya ve motif süslemeciliği (tezyinatçılık) dâhil)
	90.03.12	Tablo, gravür vb. sanat eserlerinin restorasyonu (müzelerde ve özel koleksiyonlarda yer alan eserlerin restorasyonu dâhil)
91.01		Kütüphane ve arşivlerin faaliyetleri
91.02		Müzelerin faaliyetleri
91.03		Tarihi alanlar ve yapılar ile benzeri turistik yerlerin işletilmesi
	92.00.02	Loto, vb. sayısal şans oyunlarına ilişkin faaliyetler (piyango biletlerinin satışı dâhil)
94.11		İş ve işveren kuruluşlarının faaliyetleri
94.12		Profesyonel meslek kuruluşlarının faaliyetleri
94.20		Sendika faaliyetleri
94.91		Dini kuruluşların faaliyetleri
94.92		Siyasi kuruluşların faaliyetleri

94.99		Başka yerde sınıflandırılmamış diğer üye olunan kuruluşların faaliyetleri
96.02		Kuaförlük ve diğer güzellik salonlarının faaliyetleri
	96.09.01	Ayakkabı boyama hizmetleri
	96.09.04	Genel tuvaletlerin işletilmesi faaliyeti
	96.09.09	Tanıştırma bürolarının ve evlendirme ajanslarının hizmetleri
	96.09.15	Şecere bulma faaliyetleri
	96.09.16	Jeton ile çalışan kişisel hizmet makinelerinin işletilmesi faaliyetleri (jetonlu makinelerle vesikalık fotoğraf, emanet dolapları, tartı, tansiyon ölçümü vb. hizmetler dâhil, oyun ve kumar makineleri ile çamaşırhane hizmetleri hariç)
	96.09.18	Arzuhalcilerin faaliyetleri
	96.09.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer hizmet faaliyetleri (dövme vb.)
97.00		
		(Mülga satır: RG-26/3/ 2014-28953)
98.10		Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mallar
98.20		Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış hizmetler
99.00		Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri

## **İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI TEBLİĞİ**

26.12.2012 tarihli ve 28509 sayılı (Değ. 29.03.2013-28302 s.) Resmi Gazete

### **MADDE 1 –**

20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 9 uncu maddesi uyarınca işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından yer aldığı tehlike sınıfları Ek-1'de yer alan İşyeri Tehlike Sınıfları Listesinde belirtilmiştir.

### **MADDE 2 –**

- (1). Tehlike sınıfının tespitinde bir işyerinde yürütülen asıl işin tehlike sınıfı dikkate alınır.
- (2). İşveren asıl iş faaliyet değişikliğini en geç bir ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirir.
- (3). Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınır. 6331 sayılı Kanunun işyeri tanımına giren işyerlerinde yapılan asıl işin yanında veya devamı niteliğinde faaliyet alanının genişletilmesi halinde o işyerinde bu fıkrafta esas alınan kurala göre belirlenir.

### **MADDE 3 –**

- (1). İşyeri tehlike sınıfına yapılan itirazlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca değerlendirilir. Değerlendirme, Bakanlık tescil kayıtları üzerinden ve işyerinin tesciline esas alınan asıl iş dikkate alınarak sonuçlandırılır.
- (2). Gerekli görülmedikçe işyerlerinde yapılan asıl işe ilişkin inceleme yapılmaz.
- (3). Bakanlıkça yapılan denetim ve incelemelerde işyerinde yapılan asıl işin tescil kayıtlarından farklı olması halinde, denetim ve incelemeye ilişkin kayıtlar dikkate alınarak işyeri tehlike sınıfı yeniden belirlenebilir.
- (4). Alınan karar işyerine tebliğ edilir. Kararın işyerinin tehlike sınıfı değişikliğine neden olması halinde tehlike sınıfının gerektirdiği iş ve işlemleri, işverenler 90 gün içinde yerine getirmek ve İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(5). İşyeri Tehlike Sınıfları Listesindeki faaliyet kodunun tehlike sınıfına ait itirazlardan, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından oluşturulacak Komisyonda alınacak karar sonucunda, itiraza ilişkin faaliyet kodunun tehlike sınıfının değişmesi halinde bu Tebliğde gerekli değişiklik yapılır.

**MADDE 4 –**

25/11/2009 tarihli ve 27417 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği yürürlükten kaldırılmıştır.

**MADDE 5 –**

Bu Tebliğ yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

**MADDE 6 –**

Bu Tebliğ hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

**EK-1 TİCARET, BÜRO, EĞİTİM VE GÜZEL SANATLAR İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI LİSTESİ**

<b>(Değişik:RG-18/4/2014-28976-Son Değişiklik:19/2/2015-29272)</b>		
<b>NACE KODLARINA GÖRE</b>		<b>İŞYERİ TEHLİKE SINIFLARI LİSTESİ</b>
<b>NACE Rev.2 Altılı Kod</b>	<b>NACE Rev.2_Altılı Tanım</b>	<b>Tehlike Sınıfı</b>
32.99.18	Fildişi, kemik, boynuz, sedef gibi hayvansal malzemelerden oyma eşyaların imalatı	Tehlikeli
43.99.04	Vinç ve benzeri diğer inşaat ekipmanlarının operatörü ile birlikte kiralanması (özel bir inşaat çeşidinde yer almayan)	Az Tehlikeli
<b>45.11</b>	<b>Otomobillerin ve hafif motorlu kara taşıtlarının ticareti</b>	
45.11.10	Otomobillerin ve hafif motorlu kara taşıtlarının toptan ticareti (ambulans ve minibüs benzeri motorlu yolcu taşıtları dahil (3,5 tondan daha az))	Az Tehlikeli
45.11.11	Otomobillerin ve hafif motorlu kara taşıtlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (ambulans ve minibüs benzeri motorlu yolcu taşıtları dahil (3,5 tondan daha az)) (galericiler dahil)	Az Tehlikeli
45.11.12	Otomobil ve hafif motorlu kara taşıtlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak (araçlar) toptan ticareti (ambulans ve minibüs benzeri motorlu yolcu taşıtları (3,5 tondan daha az) dahil)	Az Tehlikeli
45.11.13	Otomobil ve hafif motorlu kara taşıtlarının diğer perakende ticareti (ambulans ve minibüs benzeri motorlu yolcu taşıtları dahil (3,5 tondan daha az)) (araçlar ile internet, TV. Vb. Üzerinden ticaret dahil)	Az Tehlikeli
<b>45.19</b>	<b>Diğer motorlu kara taşıtlarının ticareti</b>	
45.19.01	Diğer motorlu kara taşıtlarının toptan ticareti (kamyonlar, çekiciler, otobüsler, römorklar, yarı römorklar, karavanlar ve motorlu karavanlar)	Az Tehlikeli

45.19.02	Diğer motorlu kara taşıtlarının perakende ticareti (kamyonlar, çekiciler, otobüsler, römorklar, yarı römorklar, karavanlar ve motorlu karavanlar)	Az Tehlikeli
<b>45.31</b>	<b>Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının toptan ticareti</b>	
45.31.10	Motorlu kara taşıtlarının aksesuarlarının toptan ticareti (oto alarm sistemleri dahil, motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.31.11	Motorlu kara taşıtlarının parçalarının toptan ticareti (dorse, damper, akü dahil, motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.31.12	Motorlu kara taşıtı lastiklerinin ve jantlarının toptan ticareti (motosiklet ve bisiklet lastiği ve jantları hariç)	Az Tehlikeli
45.31.13	Motorlu kara taşıtlarının camlarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
45.31.14	Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının bir ücret ya da sözleşmeye dayalı olarak toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>45.32</b>	<b>Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının perakende ticareti</b>	
45.32.02	Motorlu kara taşıtlarının parçalarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (dorse, damper, akü dahil, lastik ve camlar ile motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.32.03	Motorlu kara taşıtı lastiklerinin ve jantlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.32.04	Motorlu kara taşıtlarının aksesuarlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.32.05	Motorlu kara taşıtı camlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli

45.32.06	Motorlu kara taşıtlarının ikinci el (kullanılmış) parçalarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti (motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.32.90	Motorlu kara taşıtlarının parça ve aksesuarlarının diğer perakende ticareti (uzmanlaşmamış olanlar ile internet, posta, tezgah, pazar vb. yoluyla yapılanlar) (motosiklet parça ve aksesuarları hariç)	Az Tehlikeli
45.40.02	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti	Az Tehlikeli
45.40.03	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perakende ticareti	Az Tehlikeli
45.40.04	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
45.40.05	Motosikletler ve motorlu bisikletlerin parça ve aksesuarlarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
45.40.06	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan ticareti	Az Tehlikeli
45.40.07	Motosikletler, motorlu bisikletler ve bunların parça ve aksesuarlarının diğer perakende ticareti (uzmanlaşmamış olanlar ile internet, posta, tezgah, pazar vb. yoluyla yapılanlar)	Az Tehlikeli
<b>46.11</b>	<b>Tarımsal hammaddelerin, canlı hayvanların, tekstil hammaddelerinin ve yarı mamul malların satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.11.01	Çiçeklerin, bitkilerin, diğer tarımsal hammaddelerin, tekstil hammaddelerinin ve yarı mamul malların bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.11.02	Canlı hayvanların bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.12</b>	<b>Yakıtların, maden cevherlerinin, metallerin ve endüstriyel kimyasalların satışı ile ilgili araçlar</b>	

46.12.01	Katı, sıvı ve gaz haldeki yakıtların ve ilgili ürünlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (motorlu taşıt yakıtları dahil)	Az Tehlikeli
46.12.02	Endüstriyel kimyasallar, gübreler ve zirai kimyasal ürünlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.12.03	Birincil formdaki metaller ve metal cevherlerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (inşaat demiri dahil)	Az Tehlikeli
<b>46.13</b>	<b>Kereste ve inşaat malzemelerinin satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.13.01	İnşaat malzemesinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (inşaat demiri ve kerestesi hariç)	Az Tehlikeli
46.13.02	Kereste ve kereste ürünlerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.14</b>	<b>Makine, sanayi araç ve gereçleri ile deniz ve hava taşıtlarının satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.14.01	Bilgisayar, yazılım, elektronik ve telekomünikasyon donanımlarının ve diğer büro ekipmanlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.14.02	Başka yerde sınıflandırılmamış tarım, makine ve sanayi ekipmanlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.14.03	Gemilerin, hava taşıtlarının ve başka yerde sınıflandırılmamış diğer ulaşım araçlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.15</b>	<b>Mobilya, ev eşyaları, madeni eşyalar ve hırdavatların satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.15.01	Mobilyaların bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli

46.15.02	Hırdavatçı (nalburiye) eşyalarının ve el aletlerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.15.03	Radyo, televizyon ve video cihazlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.15.04	Başka yerde sınıflandırılmamış çatal-bıçak takımı, diğer kesici aletler ve ev eşyalarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.16</b>	<b>Tekstil, giysi, kürk, ayakkabı ve deri eşyaların satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.16.01	Deri giyim eşyası, kürk ve ayakkabının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.16.02	Deri eşyalar ve seyahat aksesuarlarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.16.03	Giyim eşyalarının bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (deri giyim eşyaları hariç)	Az Tehlikeli
46.16.04	Tekstil ürünlerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (iplik, kumaş, ev tekstili, perde vb. ürünler) (giyim eşyaları hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.17</b>	<b>Gıda, içecek ve tütün satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.17.01	Gıda maddelerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (aracı üretici birlikleri dahil, yaş sebze ve meyve hariç)	Az Tehlikeli
46.17.02	Yaş sebze ve meyvelerin bir ücret ve sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (kabızmallık ve aracı üretici birlikleri dahil)	Az Tehlikeli
46.17.03	Tütün ve tütün ürünlerinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar (aracı üretici birlikleri dahil)	Az Tehlikeli
46.17.04	İçeceklerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli

<b>46.18</b>	<b>Belirli diğer ürünlerin satışı ile ilgili uzmanlaşmış araçlar</b>	
46.18.01	Oyun ve oyuncak, spor malzemesi, bisiklet, kitap, gazete, dergi, kırtasiye ürünleri, müzik aleti, saat ve mücevher ile fotoğrafçılıkla ilgili ve optik aletlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.18.02	Kozmetik, parfüm ve bakım ürünleri ile temizlik malzemesinin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.18.03	Tıbbi ürünlerin, araç ve malzemelerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.18.04	Kağıt ve karton (mukavva) ile ilgili belirli ürünlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.18.05	Eczacılıkla ilgili ürünlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.18.06	İşlenmemiş ağaç, atık, hurda ve geri dönüştürülebilir malzemeler, vb. başka yerde sınıflandırılmamış diğer belirli ürünlerin bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.19</b>	<b>Çeşitli malların satışı ile ilgili araçlar</b>	
46.19.01	Çeşitli malların bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
46.19.02	Çeşitli malların müzayede, mezat, açık arttırma yoluyla toptan satışını yapan araçlar	Az Tehlikeli
<b>46.21</b>	<b>Tahıl, işlenmemiş tütün, tohum ve hayvan yemi toptan ticareti</b>	
46.21.01	Hayvan yemi toptan ticareti (kuş yemi, yemlik kökleri, yemlik kıvırcık lahanası, darı, kaplıca, yonca, yemlik mısır vb. ile kepek, kırma, küspe, vb.)	Az Tehlikeli
46.21.02	Tahıl toptan ticareti (buğday, arpa, çavdar, yulaf, mısır, çeltik vb.)	Az Tehlikeli

46.21.03	Yağlı tohum ve yağlı meyvelerin toptan ticareti (soya fasulyesi, yer fıstığı, pamuk çekirdeği, keten tohumu, kolza, ayçiçeği tohumu, pamuk çekirdeği vb.)	Az Tehlikeli
46.21.04	İşlenmemiş tütün toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.21.05	İpek böceği kozası toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.21.06	Pamuk toptan ticareti	Tehlikeli
46.21.07	Yün ve tiftik toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.21.08	Tohum (yağlı tohumlar hariç) toptan ticareti (sebze tohumları, çiçek tohumları ve orman ağacı tohumları dahil)	Az Tehlikeli
46.21.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer tarımsal ham maddelerin toptan ticareti (işlenmemiş yenilemeyen sakatatlar, kuştüyü ve derileri, laka, kına çiçeği, doğal süngerler, doğal mantar (yenilenler hariç), karabiber, doğal kauçuk vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.22</b>	<b>Çiçeklerin ve bitkilerin toptan ticareti</b>	
46.22.01	Çiçek, bitki ve çiçek soğanı toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.23</b>	<b>Canlı hayvanların toptan ticareti</b>	
46.23.01	Canlı hayvanların toptan ticareti (celepçilik) (kümes hayvanları hariç)	Tehlikeli
46.23.02	Canlı kümes hayvanları (tavuk, hindi, vb.) toptan ticareti	Tehlikeli
<b>46.24</b>	<b>Ham deri, post ve deri toptan ticareti</b>	
46.24.01	Ham deri, post ve kürklü deri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.24.02	Tabaklanmış deri, güderi ve kösele toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.31</b>	<b>Meyve ve sebzelerin toptan ticareti</b>	
46.31.01	Fındık, antep fıstığı, yer fıstığı ve ceviz toptan ticareti (kavrulmuş olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.31.02	Taze incir ve üzüm toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.03	Narenciye toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.04	Diğer taze meyve sebze toptan ticareti (patates dahil)	Az Tehlikeli
46.31.05	Zeytin (işlenmiş) toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.06	Kültür mantarı toptan ticareti	Az Tehlikeli

46.31.08	Kuru bakliyat ürünleri toptan ticareti (fasulye, mercimek, nohut, vb.)	Az Tehlikeli
46.31.09	Kavrulmuş veya işlenmiş kuruyemiş toptan ticareti (leblebi, kavrulmuş fındık, fıstık, çekirdek vb.)	Az Tehlikeli
46.31.10	Kuru üzüm toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.11	Kuru incir toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.12	Kuru kayısı toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.31.90	Diğer işlenmiş veya korunmuş sebze ve meyve toptan ticareti (reçel, pekmez, pestil, salamura veya turşusu yapılmış olanlar dahil) (fındık, incir, üzüm, narenciye, zeytin, kültür mantarı ve kuruyemiş hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.32</b>	<b>Et ve et ürünlerinin toptan ticareti</b>	
46.32.01	Kümes hayvanları ve av hayvanları etlerinin toptan ticareti	Tehlikeli
46.32.02	Et toptan ticareti (av hayvanları ve kümes hayvanları etleri hariç)	Tehlikeli
46.32.03	Yenilebilir sakatat (ciğer, işkembe, böbrek, taşlık vb.) toptan ticareti	Tehlikeli
46.32.04	Et ürünlerinin toptan ticareti (salam, sosis, sucuk, pastırma vb.)	Tehlikeli
<b>46.33</b>	<b>Süt ürünleri, yumurta ve yenilebilir sıvı ve katı yağların toptan ticareti</b>	
46.33.01	Süt ürünleri toptan ticareti (işlenmiş süt, süt tozu, yoğurt, peynir, kaymak, tereyağ vb.)	Tehlikeli
46.33.02	Yumurta ve yumurta ürünleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.33.03	Hayvan veya bitkisel kaynaklı yenilebilir sıvı ve katı yağların toptan ticareti (tereyağ hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.34</b>	<b>İçecek toptan ticareti</b>	
46.34.01	Alkollü içeceklerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.34.02	Meyve ve sebze suları, maden suyu, meşrubat ve diğer alkolsüz içeceklerin toptan ticareti (su hariç)	Az Tehlikeli
46.34.03	Su toptan ticareti (su istasyonları dahil, şebeke suyu hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.35</b>	<b>Tütün ürünlerinin toptan ticareti</b>	

46.35.01	Tütün ürünlerinin toptan ticareti (pipo tütünü, sigara, puro vb.) (işlenmemiş tütün hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.36</b>	<b>Şeker, çikolata ve şekerleme toptan ticareti</b>	
46.36.01	Çikolata ve şekerleme toptan ticareti (helva, lokum, akide şekeri, bonbon şekeri vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.36.02	Fırıncılık mamullerinin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.36.03	Şeker toptan ticareti (toz şeker, kesme şeker, kristal şeker vb.)	Az Tehlikeli
46.36.04	Dondurma ve diğer yenilebilir buzların toptan satışı	Az Tehlikeli
<b>46.37</b>	<b>Kahve, çay, kakao ve baharat toptan ticareti</b>	
46.37.01	Çay toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.37.02	Kahve, kakao ve baharat toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.37.03	İçecek amaçlı kullanılan aromatik bitkilerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.38</b>	<b>Balık, kabuklular ve yumuşakçalar da dahil diğer gıda maddelerinin toptan ticareti</b>	
46.38.01	Balık, kabuklular, yumuşakçalar ve diğer su ürünleri toptan ticareti	Tehlikeli
46.38.02	Ev hayvanları için yemlerin veya yiyeceklerin toptan ticareti (çiftlik hayvanları için olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.38.03	Gıda tuzu (sofra tuzu) toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.38.04	Un, nişasta, makarna, şehriye vb. ürünler ile hazır gıdaların (et/sebze suları, hazır çorbalar vb.) toptan ticareti (ekmek mayası, kuru maya vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.38.05	Hazır homojenize gıda ile diyetetik gıda ürünleri toptan ticareti (bebek maması, diyet gıdaları, sporcu gıdaları vb.)	Az Tehlikeli
46.38.06	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer gıda ürünlerinin toptan ticareti (doğal bal, malt, hazır yemek, sirke vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.39</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki gıda, içecek ve tütün toptan ticareti</b>	

46.39.01	Belli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda dondurulmuş gıda toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.39.02	Belli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda (dondurulmamış), içecek ve tütün toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.41</b>	<b>Tekstil ürünlerinin toptan ticareti</b>	
46.41.01	Evde kullanılan tekstil takımları, perdeler ve çeşitli tekstil malzemesinden ev eşyaları toptan ticareti (çarşaf, yatak takımı, yastık kılıfı, masa örtüsü, havlu, battaniye, yorgan, diğer mefruşatlar vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.41.02	Tuhafiye ürünleri toptan ticareti (iğne, dikiş ipliği, düğme, fermuar, çıtçıt, fisto, dantel, gi-pür vb.)	Az Tehlikeli
46.41.03	Kumaş toptan ticareti (manifatura ürünleri dahil)	Az Tehlikeli
46.41.04	İplik toptan ticareti (tuhafiye ürünleri ile dikiş ipliği hariç)	Az Tehlikeli
46.41.05	Diğer tekstil ürünleri toptan ticareti (balık ağı, çuval, çul, halat, organ dahil)	Az Tehlikeli
<b>46.42</b>	<b>Giysi ve ayakkabı toptan ticareti</b>	
46.42.01	Bebek giysileri, sporcu giysileri ve diğer giyim eşyalarının toptan ticareti (kayak kıyafetleri, yüzme kıyafetleri, mayo vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.42.02	Ayakkabı toptan ticareti (terlik, çarık, mes, vb. dahil, spor ayakkabıları hariç)	Az Tehlikeli
46.42.03	Çorap ve giysi aksesuarlarının toptan ticareti (şapka, eldiven, şal, papyon, kravat vb.)	Az Tehlikeli
46.42.04	Kürk ve deriden giyim eşyalarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.42.05	Dış giyim eşyalarının toptan ticareti (iş giysileri ile triko olanlar dahil, kürk ve deriden olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.42.06	İç giyim eşyalarının toptan ticareti (slip, külot, gömlek, tişört, sabahlık, pijama, sütyen, korse, bornoz, vb.)	Az Tehlikeli
46.42.07	Şemsiye toptan ticareti (güneş ve bahçe şemsiyeleri hariç)	Az Tehlikeli

46.42.08	Ayakkabı malzemeleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.43</b>	<b>Elektrikli ev aletleri toptan ticareti</b>	
46.43.01	Beyaz eşya toptan ticareti (buzdolabı, çamaşır makinesi, bulaşık makinesi, fırın, çamaşır kurutma makinesi vb.)	Az Tehlikeli
46.43.04	Plak, ses ve görüntü kasetleri, CD ve DVD toptan ticareti (boş olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.43.05	Elektrik malzemeleri toptan ticareti (kablo, sigorta, duy, fiş, priz, ampul, elektrik anahtarı, devre kesici, şalter, röle, pil, batarya, vb.) (endüstriyel olanlar ile elektrikli makine, cihaz ve aletlerde kullanılanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.43.08	Hırsız ve yangın alarmları ile benzeri cihazların toptan ticareti - evlerde kullanım amaçlı	Az Tehlikeli
46.43.09	Radyo, televizyon, video ve DVD cihazlarının toptan ticareti (antenler ile arabalar için radyo ve TV ekipmanları dahil)	Az Tehlikeli
46.43.10	Fotoğrafçılıkla ilgili ürünlerin toptan ticareti (flaş lambaları, fotoğrafçılık emülsiyonları, polarizan maddeler, fotografik levha ve filmler vb.)	Az Tehlikeli
46.43.11	Optik ürünlerin toptan ticareti (gözlükler, saat ve gözlük camları, dürbün, vb.)	Az Tehlikeli
46.43.12	Konutlarda, bürolarda ve mağazalarda kullanılan (sanayi tipi olmayan) klimaların toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.43.90	Başka yerde sınıflandırılmamış elektrikli ev aletleri toptan ticareti (ütü, elektrik süpürgesi, aspiratör, vantilatör, tıraş makinesi, saç kurutma makinesi, su arıtma cihazı, dikiş makinesi, şofben, elektrikli soba, elektrikli radyatör vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.44</b>	<b>Porselen ve cam eşya ile temizlik maddelerinin toptan ticareti</b>	
46.44.01	Porselen ve cam eşyalar ile toprak ve seramikten yapılan ürünlerin toptan ticareti (çini, billuriye, cam veya porselenden çanak, tabak, bardak, vazo, tepsi, süs eşyası, vb.)	Az Tehlikeli

46.44.02	Temizlik malzemesi toptan ticareti (deterjan, ovma krem ve tozları, yumuşatıcılar, Arap sabunu, vb. dahil, kişisel temizlik sabunları hariç)	Az Tehlikeli
46.44.04	Cila ve krem (ayakkabı, mobilya, yer döşemesi, kaporta, cam veya metal için) toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.45</b>	<b>Parfüm ve kozmetik ürünlerinin toptan ticareti</b>	
46.45.01	Parfüm, kozmetik ürünleri ve kolonya toptan ticareti (rıriyat dahil)	Az Tehlikeli
46.45.02	Sabun toptan ticareti (kişisel temizlik için)	Az Tehlikeli
<b>46.46</b>	<b>Eczacılık ürünlerinin toptan ticareti</b>	
46.46.01	Cerrahi, tıbbi ve ortopedik alet ve cihazların toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.46.02	Temel eczacılık ürünleri ile eczacılık müstahzarlarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.46.03	Dişçilikte kullanılan alet ve cihazların toptan ticareti (protezler, bağlantı parçaları dahil)	Az Tehlikeli
46.46.04	Hayvan sağlığı ile ilgili ilaçların toptan ticareti (serum, aşı, vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.47</b>	<b>Mobilya, halı ve aydınlatma ekipmanlarının toptan ticareti</b>	
46.47.01	Mobilya ve mobilya aksesuarları toptan ticareti (yatak dahil)	Az Tehlikeli
46.47.02	Halı, kilim, vb. yer kaplamaları toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.47.03	Aydınlatma ekipmanlarının toptan ticareti (avize, abajur, vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.48</b>	<b>Saat ve mücevher toptan ticareti</b>	
46.48.01	Mücevher ve takı toptan ticareti (altın, gümüş, vb. olanlar) (imitasyon olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.48.02	Saat toptan ticareti (kol, masa, duvar, vb. saatler ile kronometreler)	Az Tehlikeli
<b>46.49</b>	<b>Diğer ev eşyalarının toptan ticareti</b>	
46.49.01	Deri eşyalar ve seyahat aksesuarları toptan ticareti (çanta, valiz, cüzdan, kemer, vb. dahil)	Az Tehlikeli

46.49.02	Spor malzemesi toptan ticareti (basketbol, futbol, vb. spor ayakkabıları, kayak botları gibi özel spor ayakkabıları, bisikletler ve bisiklet parçaları ile aksesuarları, çadır ve kamp malzemeleri dahil)	Az Tehlikeli
46.49.03	Kırtasiye ürünleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.04	Oyun ve oyuncak toptan ticareti (yap-bozlar, oyun kağıtları, jetonla çalışan oyun makineleri vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.49.05	Hasır eşyalar, mantar eşyalar ve diğer ahşap ürünlerin toptan ticareti (ip vb. için makaralar dahil)	Az Tehlikeli
46.49.06	Müzik aletleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.07	Çatal-bıçak takımı ve diğer kesici aletler ile metal sofraya ve mutfak eşyalarının toptan ticareti (bakır mutfak eşyaları dahil)	Az Tehlikeli
46.49.08	Tuvalet kağıdı, peçete, kağıt havlu ile kağıt tepsi, tabak, bardak, çocuk bezi vb. toptan ticareti (plastikten olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.49.09	Sportif amaçlı avcılık ve balıkçılık malzemeleri toptan ticareti (tabanca, av tüfeği ve balık ağları hariç)	Az Tehlikeli
46.49.11	Kitap, dergi ve gazete toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.12	Hediyelik eşya toptan ticareti (pipo, tespih, bakır süs eşyaları, imitasyon takılar dahil)	Az Tehlikeli
46.49.16	Kişisel veya ev tipi tartı aletleri ve basküllerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.17	Plastik sofraya, mutfak ve diğer ev eşyası ile tuvalet eşyası toptan ticareti (plastik tepsi, bardak, tabak, poşet, sünger vb.)	Az Tehlikeli
46.49.21	Sanat eserleri toptan ticareti (büst ve heykeller dahil)	Az Tehlikeli
46.49.22	Tıraş bıçakları, usturalar ve jiletlerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.23	Sanatsal reproduksiyon ürünlerinin toptan ticareti (resim, fotoğraf vb.)	Az Tehlikeli
46.49.24	Resim, fotoğraf vb. için çerçeve toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.25	Arı kovanı toptan ticareti	Az Tehlikeli

46.49.26	Spor ve eğlence amaçlı teknelerin, kayıkların ve kanoların toptan ticareti (deniz taşıtları için dıştan takmalı motorlar dahil)	Az Tehlikeli
46.49.27	Pul ve jeton toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.49.90	Başka yerde sınıflandırılmamış ev eşyaları ve ev gereçlerinin toptan ticareti (güneş ve bahçe şemsiyesi, çakmak, kibrit, süpürge fırçası, diş fırçası, saç fırçası, yapma çiçek, mum, bebek arabası, şişme yatak, elektriksiz soba, kuzine, gaz ocağı vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.51</b>	<b>Bilgisayar, bilgisayar çevre birimleri ve yazılım toptan ticareti</b>	
46.51.01	Bilgisayar, bilgisayar çevre birimleri ve yazılımlarının toptan ticareti (bilgisayar donanımları, pos cihazları, ATM cihazları vb. dahil)	Az Tehlikeli
<b>46.52</b>	<b>Elektronik ve telekomünikasyon ekipmanlarının ve parçalarının toptan ticareti</b>	
46.52.01	Telekomünikasyon ekipman ve parçalarının toptan ticareti (telefon ve iletişim ekipmanları dahil)	Az Tehlikeli
46.52.02	Elektronik cihaz ve parçalarının toptan ticareti (elektronik valfler, tüpler, yarı iletken cihazlar, mikroçipler, entegre devreler, baskılı devreler, vb.) (seyrüsefer cihazları hariç)	Az Tehlikeli
46.52.04	Boş ses ve görüntü kaset ve disketleri ile manyetik ve optik disk, CD ve DVD toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.52.05	Yön bulma pusulaları ve diğer seyrüsefer alet ve cihazlarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.61</b>	<b>Tarımsal amaçlı makine ve ekipmanlar ile aksam ve parçalarının toptan ticareti</b>	
46.61.02	Tarım, hayvancılık ve ormancılık makine ve ekipmanları ile aksam ve parçalarının toptan ticareti (traktör, tarımsal römork, pulluk, gübre yayma makinesi, mibzer, biçer döver, süt sağma makinesi, kümes hayvanları makineleri, arıcılık makineleri, vb.)	Az Tehlikeli
46.61.03	Çim biçme ve bahçe makine ve ekipmanları ile aksam ve parçalarının toptan ticareti	Az Tehlikeli

<b>46.62</b>	<b>Takım tezgahlarının toptan ticareti</b>	
46.62.01	Ağaç işleme takım tezgahları ve parçalarının toptan ticareti (parça tutucuları dahil)	Az Tehlikeli
46.62.02	Metal işleme takım tezgahlarının ve parçalarının toptan ticareti (parça tutucuları dahil)	Az Tehlikeli
46.62.04	Lehimleme veya kaynak yapma için kullanılan makineler ile metallerin veya sinterlenmiş metal karbürlerin sıcak spreyleneşmesi için kullanılan elektrikli makine ve cihazlar ile parçalarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.62.90	Diğer malzemeleri işleme için takım tezgahları ve parçalarının toptan ticareti (parça tutucuları dahil) (ağaç ve metal işlemede kullanılanlar hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.63</b>	<b>Madencilik, bina ve bina dışı inşaat makinelerinin toptan ticareti</b>	
46.63.01	Bina ve bina dışı inşaat iş makinelerinin toptan ticareti (inşaat pompaları, dozer, greyder, kepeçe vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.63.02	Madencilik makinelerinin toptan ticareti (madenler için bocurgatlar, sürekli hareketli elavatorler ve konveyörler dahil)	Az Tehlikeli
<b>46.64</b>	<b>Tekstil endüstrisi makineleri ile dikiş ve örgü makinelerinin toptan ticareti</b>	
46.64.01	Tekstil endüstrisi makineleri ile dikiş ve örgü makinelerinin toptan ticareti (ev tipi olanlar hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.65</b>	<b>Büro mobilyalarının toptan ticareti</b>	
46.65.01	Büro mobilyalarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
<b>46.66</b>	<b>Diğer büro makine ve ekipmanlarının toptan ticareti</b>	
46.66.01	Diğer büro makine ve ekipmanlarının toptan ticareti (bilgisayar ve bilgisayar çevre donanımları hariç) (hesap makinesi, daktilo, yazarkasa, fotokopi makinesi, stenografi makinesi, kalemtraş, büro tipi zımba, delgi aleti vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.69</b>	<b>Diğer makine ve ekipmanların toptan ticareti</b>	

46.69.01	Ulaşım araçları toptan ticareti (gemi, römorkör, lokomotif, hava taşıtları vb. ile bunların parçaları ve konteynerler dahil, motorlu kara taşıtları, motosiklet ve bisikletler hariç)	Az Tehlikeli
46.69.03	Akümülatör, batarya, pil ve bunların parçalarının toptan ticareti (evlerde, motosikletlerde ve motorlu kara taşıtlarında kullanılanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.69.04	Kompresör ve parçalarının toptan ticareti (soğutma, hava ve diğer amaçlar için)	Az Tehlikeli
46.69.05	Silah ve mühimmat toptan ticareti (tabanca, av tüfeği vb. dahil)	Tehlikeli
46.69.06	Makine ve ekipmanlarla ilgili aksam ve parçaların toptan ticareti (değirmen taşı, bileği taşı, zımpara ve aşındırma ürünleri, konveyör bantları, teknik kullanım için cam ve seramik ürünler, rulmanlar, vb.) (motorlu kara taşıtları için olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.69.07	Kaldırma ve taşıma ekipmanlarının toptan ticareti (forkliftler, araç liftleri, asansörler, yürüyen merdivenler, konveyörler, vinçler, vb.)	Az Tehlikeli
46.69.08	Gıda, içecek ve tütün sanayisinde kullanılan makineler ile parçalarının toptan ticareti (şişe vb. kapları temizleme ve doldurma makineleri, süt ürünleri makineleri, içecek ve tütün işleme makineleri, tarımsal ürün kurutucuları vb.)	Az Tehlikeli
46.69.09	Rüzgar türbinleri, kondansatörler, elektrik yalıtkanları (izolatör), AC/AD/DC motorlar, jeneratörler, yalıtılmış bobin telleri vb. elektrikli makine, cihaz ve aletlerin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.10	Hırsız ve yangın alarmları ile sinyalizasyon ve trafik kontrol ekipmanları toptan ticareti (ev ve arabalar için olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.69.11	Gaz, sıvı veya elektrik temin veya üretim sayaçları toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.12	Su buharı, hidrolik ve gaz türbinlerinin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.13	Baskül, kantar ve diğer tartı ve ölçüm makineleri toptan ticareti (ev tipi olanlar hariç)	Az Tehlikeli

46.69.14	X ışınının veya alfa, beta ya da gama ışınlarının kullanımına dayalı cihazların toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.15	Buhar üretim kazanları ve kızgın su kazanlarının toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.16	Zırhlı veya güçlendirilmiş kasalar ve kutular ile kasa daireleri için zırhlı veya güçlendirilmiş kapılar ve kilitli kutular ile para veya evrak kutuları, vb. (adi metalden) toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.17	Yangın söndürücüler, püskürtme tabançaları, buhar veya kum püskürtme makineleri ile benzeri mekanik cihazların toptan ticareti (tarımsal amaçlı kullanılanlar ile taşıtlar için yangın söndürücüler hariç)	Az Tehlikeli
46.69.18	İş güvenliği amaçlı kişisel koruyucu donanımların toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.69.90	Genel ve özel amaçlı diğer makine, cihaz ve aletlerin toptan ticareti (metal döküm için kalıplar, demir veya çelikten tanklar, variller, fıçılar, kutular ile tıpalar, şişe kapakları, vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.71.02	Katı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (linyit, taş kömürü, odun kömürü, kok kömürü, yakacak odun vb.)	Çok Tehlikeli
46.71.03	Gazlı yakıtlar ve bunlarla ilgili ürünlerin toptan ticareti (LPG (bütan ve propan), tüpgaz, doğalgaz (LNG, CNG) vb. dahil, şebeke üzerinden yapılanlar hariç)	Çok Tehlikeli
<b>46.72</b>	<b>Metallerin ve metal cevherlerinin toptan ticareti</b>	
46.72.01	Demir dışı metal cevherleri ve konsantrelerinin toptan ticareti (alüminyum, bakır, nikel, kurşun, çinko, kalay, vb. cevherleri dahil, uranyum ve toryum cevherleri ile değerli metal cevherleri hariç)	Tehlikeli
46.72.02	Birincil formdaki demir dışı metallerin toptan ticareti - kütük, blok, granül, toz, pelet, levha, bar, çubuk, profil vb. formlarda (alüminyum, bakır, nikel, kurşun, çinko, kalay, vb. dahil, altın, gümüş ve platin hariç)	Tehlikeli

46.72.03	Değerli metal cevherleri ve konsantrelerinin toptan ticareti (altın, gümüş, platin vb.)	Az Tehlikeli
46.72.04	Demir cevherleri toptan ticareti	Tehlikeli
46.72.05	Birincil formdaki demir ve çelik toptan ticareti - kütük (ingot), blok, granül, toz, pelet, parça vb. formlarda (pik demir, manganezli dökme demir, demir, çelik ve çelik alaşımları vb.)	Tehlikeli
46.72.06	Birincil formdaki değerli metallerin toptan ticareti - kütük, blok, granül, toz, pelet, levha, bar, çubuk, profil vb. formlarda (altın, gümüş, platin vb.)	Tehlikeli
46.72.08	Demir/çelikten haddelenmiş/soğuk çekilmiş yassı ürünlerin toptan ticareti	Tehlikeli
46.72.09	Demir/çelikten bar ve çubukların, profillerin, levha kazıkların (palplanş), tüp ve boruların toptan ticareti (filmaşın, inşaat demiri, sondaj borusu, petrol, gaz vb. hatlar için borular, vb. ile tel dahil)	Tehlikeli
46.72.10	Demir/çelikten diğer birincil formdaki ürünlerin toptan ticareti (nervürlü levhalar, sandviç paneller ve demir yolu veya tramvay yolu yapım malzemesi dahil)	Tehlikeli
<b>46.73</b>	<b>Ağaç, inşaat malzemesi ve sıhhi teçhizat toptan ticareti</b>	
46.73.01	Ağacın ilk işlenmesinden elde edilen ürünlerin toptan ticareti (kereste, ağaç yünü, talaş ve yongası, demir yolu ve tramvay traversleri, kontrplak, yonga ve lifli levhalar (mdf, sunta vb.), parke panel, ahşap varil, fıçı ve diğer muhafazalar, vb.)	Tehlikeli
46.73.02	Boya, vernik ve lak toptan ticareti	Tehlikeli
46.73.03	Düz cam toptan ticareti (pencere camı, cam ayna, emniyet camı, temperli düz cam, çok katlı yalıtım camları, camdan döşeme blokları, tuğlalar vb.)	Az Tehlikeli

46.73.05	Banyo küvetleri, lavabolar, eviyeler, klozet kapakları, tuvalet taşı ve rezervuarları ile seramikten karo ve fayans vb. sıhhi ürünlerin toptan ticareti (seramik, cam, mermer, plastik, mermerit, demir, çelik, bakır veya alüminyum vb.)	Az Tehlikeli
46.73.06	Metalden prefabrik yapıların, köprülerin, köprü parçalarının, kulelerin, kafes direklerin, konstrüksiyon elemanlarının, diğer yapıların ve yapı elemanlarının toptan ticareti	Tehlikeli
46.73.07	Çimento, alçı, harç, kireç, mozaik vb. inşaat malzemeleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.08	Tuğla, kiremit, briket, kaldırım taşı vb. inşaat malzemeleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.09	Taş, kum, çakıl, mıcır, kil, kaolin vb. inşaat malzemeleri toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.10	İşlenmiş mermer, traverten, kaymaktaşı (su mermeri) ve bunlardan yapılmış ürünlerin toptan ticareti (levha halinde olanlar ile lavabo vb. sıhhi ürünler dahil)	Az Tehlikeli
46.73.11	Mermer, granit, kayağan taşı, kum taşı vb. toptan ticareti (işlenmemiş veya blok halde olanlar)	Tehlikeli
46.73.12	İşlenmemiş ağaç (tomruk-ham haldeki) toptan ticareti (orman ağaçları, endüstriyel odunlar vb.)	Tehlikeli
46.73.13	Metalden kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşiklerinin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.14	Ahşap kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşiklerinin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.15	Plastik kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşikleri, panjurlar, jaluziler, storlar ve benzeri eşyaların toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.16	Betondan, çimentodan ve suni taştan prefabrik yapıların, yapı elemanlarının ve diğer ürünlerin toptan ticareti	Tehlikeli
46.73.17	Plastikten prefabrik yapılar ve yapı elemanlarının toptan ticareti	Tehlikeli

46.73.18	Ahşaptan prefabrik yapıların ve yapı elemanlarının toptan ticareti	Tehlikeli
46.73.19	Alçı ve alçı esaslı bileşenlerden inşaat amaçlı ürünlerin toptan ticareti (kartonpiyer, panel, levha vb.)	Tehlikeli
46.73.20	Plastikten inşaat amaçlı tabakalar, levhalar, filmler, folyolar, şeritler ve borular ile asfalt vb. malzemeden çatı kaplama ürünlerinin toptan ticareti (inşaat, sera vb. için naylon örtü, shingle, mantolama amaçlı strafor, vb. dahil)	Az Tehlikeli
46.73.21	Duvar kağıdı, tekstil duvar kaplamaları, plastikten zemin, duvar veya tavan kaplamalarının toptan ticareti (paspas, kauçuk paspas, yer muşambası, marley vb. yer kaplamaları dahil)	Az Tehlikeli
46.73.22	İnşaatlarda izolasyon amaçlı kullanılan malzemelerin toptan ticareti (rulolar halinde cam yünü, taş yünü, bitüm esaslı malzemeler, vb.)	Az Tehlikeli
46.73.23	Masif, lamine ve laminant parke toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.73.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer inşaat malzemesi toptan ticareti (merdiven, korkuluk, plastik depolar, seramik borular vb. dahil)	Tehlikeli
<b>46.74</b>	<b>Hırdavat, sıhhi tesisat ve ısıtma tesisatı malzemelerinin toptan ticareti</b>	
46.74.01	Hırdavat (nalburiye) malzemesi ve el aletleri toptan ticareti (çivi, raptiye, vida, adi metalden kilit, menteşe, bağlantı parçası, çekiç, testere, pense, tornavida, takım tezgahı uçları, çengel, halka, perçin, vb.)	Az Tehlikeli
46.74.03	Sıhhi tesisat ve ısıtma tesisatı malzemesi toptan ticareti (lavabo musluğu, vana, valf, tıkaç, t-parçaları, bağlantılar, vb.) (kombiler ve radyatörler hariç)	Az Tehlikeli
46.74.04	Demirden veya çelikten merkezi ısıtma radyatörleri, merkezi ısıtma kazanları (kombiler dahil) ile bunların parçalarının toptan ticareti (buhar jeneratörleri ve kızgın su üreten kazanlar hariç)	Az Tehlikeli

46.74.05	Demir veya çelikten dikenli tel, bakır veya alüminyumdan örgülü tel, kablo, örme şerit ve benzerleri (elektrik yalıtımı olanlar hariç), demir, çelik veya bakır tellerden mensucat, ızgara, ağ, kafeslik ve çit toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.74.06	Metal rezervuar, tank, fıçı ve benzeri konteyner toptan ticareti, kapasitesi > 300 litre olanlar (merkezi ısıtma amaçlı olanlar ile mekanik veya termal ekipmanlı olanlar hariç)	Az Tehlikeli
46.74.07	Tarım ve ormancılık alet ve malzemeleri toptan ticareti (balta, kazma, orak, tırpan, vb. dahil, tarımsal amaçlı makine ve ekipmanlar hariç)	Az Tehlikeli
<b>46.75</b>	<b>Kimyasal ürünlerin toptan ticareti</b>	
46.75.01	Endüstriyel kimyasalların toptan ticareti (anilin, matbaa mürekkebi, kimyasal yapıştırıcı, havai fişek, boyama maddeleri, sentetik reçine, metil alkol, parafin, esans ve tatlandırıcı, soda, sanayi tuzu, parafin, nitrik asit, amonyak, sanayi gazları vb.)	Çok Tehlikeli
46.75.02	Suni gübrelerin toptan ticareti (gübre mineralleri, gübre ve azot bileşikleri ve turba ile amonyum sülfat, amonyum nitrat, sodyum nitrat, potasyum nitrat vb. dahil, nitrik asit, sülfonitrik asit ve amonyak hariç)	Az Tehlikeli
46.75.03	Hayvansal veya bitkisel gübrelerin toptan ticareti (kapalı alanda yapılan ticaret)	Çok Tehlikeli
46.75.04	Zirai kimyasal ürünlerin toptan ticareti (haşere ilaçları, yabancı ot ilaçları, dezenfektanlar, mantar ilaçları, çimlenmeyi önleyici ürünler, bitki gelişimini düzenleyiciler ve diğer zirai kimyasal ürünler)	Tehlikeli
46.75.05	Hayvansal veya bitkisel gübrelerin toptan ticareti (açık alanda yapılan ticaret)	Az Tehlikeli
<b>46.76</b>	<b>Diğer ara ürünlerin toptan ticareti</b>	
46.76.01	Tekstil elyafı toptan ticareti (bükülmemiş ham ipek, yün, hayvan kılı, kardelenmiş veya taranmış pamuk, vb.)	Az Tehlikeli

46.76.02	Dökme halde kağıt ve mukavva toptan ticareti (dökme gazete kağıdı, sigara kağıdı, mukavva, karbon kağıdı, tuvalet kağıdı, peçete, vb.)	Az Tehlikeli
46.76.03	İşlenmemiş inci, değerli ve yarı değerli taşların toptan ticareti (sanayi tipi elmaslar hariç)	Az Tehlikeli
46.76.04	Birincil formdaki plastik ve kauçuk toptan ticareti (etilen, stiren, vinil klorür, akrilik, vb. polimerler ile birincil formda sentetik ve rejenere kauçuklar)	Az Tehlikeli
46.76.05	Sanayide kullanım amaçlı plastik poşet, çanta, torba, çuval, vb. ambalaj malzemelerinin toptan ticareti	Az Tehlikeli
46.76.90	Başka yerde sınıflandırılmamış ara ürün (tarım hariç) toptan ticareti (korindon, lastik kord bezi, teknik kullanım amaçlı tekstil ürünleri (hortum, konveyör bandı, elek bezi), plastik veya kauçuk levha ve boru, sanayi elması, gıda dışı buz, vb.)	Az Tehlikeli
<b>46.77</b>	<b>Atık ve hurda toptan ticareti</b>	
46.77.01	Atık ve hurda toptan ticareti (metal olanlar) (kağıt, cam, plastik vb. ikincil hammaddeler hariç)	Tehlikeli
46.77.02	Atık ve hurda toptan ticareti (kağıt, cam, plastik vb. olanlar) (metal olanlar hariç)	Tehlikeli
<b>46.90</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki toptan ticaret</b>	
46.90.01	Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki toptan ticaret (çeşitli malların toptan satışı) (bir başka ülkeyle yapılan toptan ticaret hariç)	Az Tehlikeli
46.90.04	Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalardaki bir başka ülkeyle yapılan toptan ticaret (çeşitli malların toptan satışı)	Az Tehlikeli
<b>47.11</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret</b>	
47.11.01	Bakkal ve marketlerde yapılan perakende ticaret (belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret)	Az Tehlikeli

47.11.02	Süpermarket ve hipermarketlerde yapılan perakende ticaret (belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret)	Az Tehlikeli
47.11.03	Bys. belli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda gıda, içecek veya tütün ağırlıklı perakende ticaret (tanzim satış ve gıda tüketim kooperatifleri dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.19</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda yapılan diğer perakende ticaret</b>	
47.19.01	Belirli bir mala tahsis edilmemiş mağazalarda yapılan diğer perakende ticaret (giyim eşyası, mobilya, bilgisayar, hırdavat, kozmetik, mücevher, oyuncak vb. reyonları olan mağazalar (gıda, içecek ve tütün ağırlıklı olmayanlar))	Az Tehlikeli
<b>47.21</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazadaki meyve ve sebze perakende ticareti</b>	
47.21.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda taze sebze ve meyve perakende ticareti (manav ürünleri ile kültür mantarı dahil)	Az Tehlikeli
47.21.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda işlenmiş ve korunmuş meyve ve sebzelerin perakende ticareti (turşular ile dondurulmuş, salamura edilmiş, konserve ve kurutulmuş sebze ve meyveler vb. dahil, baklagil, zeytin ve kuruyemiş hariç)	Az Tehlikeli
47.21.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda zeytin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.21.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kuru bakliyat ürünleri perakende ticareti (fasulye, mercimek, nohut, vb.)	Az Tehlikeli
47.21.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kuruyemiş perakende ticareti	Az Tehlikeli
<b>47.22</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazadaki et ve et ürünlerinin perakende ticareti</b>	
47.22.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda et perakende ticareti (sakatatlar, av ve kümes hayvanı etleri ile kasaplar dahil)	Tehlikeli

47.22.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda et ürünleri perakende ticareti (sosis, salam, sucuk, pastırma vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.24</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki ekmek, pastalar, unlu mamuller ve şekerli ürünlerin perakende ticareti</b>	
47.24.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ekmek, pasta ve unlu mamullerin perakende ticareti (ekmek, bisküvi, pasta, çörek, dondurma külahı vb.)	Az Tehlikeli
47.24.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda çikolata ve şekerleme perakende ticareti (bonbon şekerleri, akide şekerleri, lokum, helva vb. dahil, dondurma hariç)	Az Tehlikeli
47.24.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda dondurma, aromalı yenilebilir buzlar vb. perakende ticareti (pastanelerde verilen hizmetler hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.25</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki içeceklerin perakende ticareti</b>	
47.25.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda alkollü ve alkolsüz içeceklerin perakende ticareti (rakı, bira gibi alkollü içkiler ile meyve suyu, şıra, şalgam suyu, gazlı içecekler vb. dahil, içme suyu hariç)	Az Tehlikeli
47.25.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda içme suyu perakende ticareti (şişelendirilmiş veya damacanaya konulmuş olanlar dahil, şebeke suyu hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.26</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki tütün ürünlerinin perakende ticareti</b>	
47.26.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tütün ve tütün ürünleri perakende ticareti (nargile tütünü, pipo tütünü, sigara, puro, vb.)	Az Tehlikeli
47.26.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda pipo, nargile, sigara ağızlığı, vb. perakende ticareti	Az Tehlikeli
<b>47.29</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalardaki diğer gıda ürünlerinin perakende ticareti</b>	

47.29.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda süt ve süt ürünleri perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.29.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda toz, kesme ve kristal şeker perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.29.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda çay, kahve, kakao ve baharat perakende ticareti (bitki çayları dahil)	Az Tehlikeli
47.29.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yenilebilir katı ve sıvı yağların perakende ticareti (yemeklik yağ dahil)	Az Tehlikeli
47.29.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hububat, un ve zahire ürünleri perakende ticareti (bulgur, pirinç, mısır, vb.)	Az Tehlikeli
47.29.11	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yumurta perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.29.12	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda homojenize gıda müstahzarları ve diyetetik ürünlerin perakende ticareti (glüten içermeyen gıda maddeleri, sodyum içermeyen tuzlar vb. ile besin yönünden zenginleştirilmiş sporcu gıdaları vb.)	Az Tehlikeli
47.29.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda başka yerde sınıflandırılmamış diğer gıda ürünlerinin perakende ticareti (hazır yemek, gıda tuzu, sos, maya, çorba, pekmez, reçel, fındık ezmesi, makarna, bal, ev hayvanı yemleri vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.41</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bilgisayarların, çevre donanımlarının ve yazılım programlarının perakende ticareti</b>	
47.41.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bilgisayarların, çevre donanımlarının ve yazılımların perakende ticareti (video oyun konsolları dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.42</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda telekomünikasyon teçhizatının perakende ticareti</b>	
47.42.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda telekomünikasyon teçhizatının perakende ticareti (telefon, cep telefonu, faks vb.)	Az Tehlikeli

<b>47.43</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ses ve görüntü cihazlarının perakende ticareti</b>	
47.43.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ses ve görüntü cihazlarının ve bunların parçalarının perakende ticareti (radyo, televizyon, müzik seti, teyp, DVD oynatıcı, mp3 çalar, vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.51</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tekstil ürünleri perakende ticareti</b>	
47.51.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kumaş perakende ticareti (manifatura ürünleri dahil)	Az Tehlikeli
47.51.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tuhafiye ürünleri perakende ticareti (iğne, dikiş ipliği, orlon, düğme, fermuar, çitçit, fisto, dantel, gipür vb.)	Az Tehlikeli
47.51.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda goblen veya nakış yapımı için temel materyallerin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.51.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda evde kullanılan tekstil takımları ve çeşitli tekstil malzemesinden ev eşyaları perakende ticareti (çarşaf, yatak takımı, yastık kılıfı, masa örtüsü, havlu, battaniye, yorgan, diğer mefruşatlar vb.)	Az Tehlikeli
47.51.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer tekstil ürünleri perakende ticareti (tuhafiye ürünleri ve dikiş ipliği hariç diğer iplikler, gazlı dokumalar, gaz lambası fitili, araba örtüleri vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.52</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hırdavat, boya ve cam perakende ticareti</b>	
47.52.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda çimento, alçı, harç, kireç, tuğla, kiremit, briket, taş, kum, çakıl vb. inşaat malzemeleri perakende ticareti	Tehlikeli

47.52.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hırdavat (nalburiye) malzemesi ve el aletleri perakende ticareti (çivi, vida, kilit, menteşe, çekiç, testere, pense, tornavida, takım tezgahı uçları, perçin, vb.) (tarım ve bahçecilik el aletleri dahil)	Az Tehlikeli
47.52.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda boya, vernik ve lak perakende ticareti	Tehlikeli
47.52.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda düz cam perakende ticareti (pencere camı, cam ayna, emniyet camı, temperli düz cam, çok katlı yalıtım camları, camdan döşeme blokları, cam tuğlalar vb.)	Az Tehlikeli
47.52.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda metalden kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşiklerinin perakende ticareti (çelik kapı dahil)	Az Tehlikeli
47.52.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda sıhhi tesisat ve ısıtma tesisatı malzemesi perakende ticareti (lavabo musluğu, vana, valf, tıkaç, t-parçaları, bağlantılar, vb. dahil) (kombiler ve radyatörler hariç)	Az Tehlikeli
47.52.09	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda plastik kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşikleri, panjurlar, jaluziler, storlar ve benzeri eşyaların perakende ticareti (PVC olanlar dahil)	Az Tehlikeli
47.52.10	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ağacın ilk işlenmesinden elde edilen ürünlerin perakende ticareti (kereste, ağaç talaşı ve yongası, kontrplak, yonga ve lifli levhalar (mdf, sunta vb.), parke, ahşap varil, fıçı ve diğer muhafazalar, vb.)	Tehlikeli
47.52.11	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda banyo küveti, lavabo, klozet kapağı, tuvalet taşı ve rezervuarı ile seramikten karo ve fayans vb. sıhhi ürünlerin perakende ticareti (seramik, cam, mermerit, plastik, demir, çelik, bakır vb. dahil, mermer hariç)	Az Tehlikeli

47.52.13	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda demir/çelikten bar ve çubukların, profillerin, tüp ve boruların perakende ticareti	Tehlikeli
47.52.15	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda demirden veya çelikten merkezi ısıtma radyatörleri, merkezi ısıtma kazanları (kombiler dahil) ile bunların parçalarının perakende ticareti (buhar jeneratörleri ve kızgın su üreten kazanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.52.16	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda çim biçme ve bahçe ekipmanları perakende ticareti (kar küreyiciler dahil) (tarım ve bahçe-cilikte kullanılan el aletleri hariç)	Az Tehlikeli
47.52.17	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ahşap kapı, pencere ve bunların kasaları ile kapı eşiklerinin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.52.18	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda prefabrik yapılar ve yapı elemanlarının perakende ticareti (metalden, betondan, plastikten, ahşaptan vb.)	Tehlikeli
47.52.19	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda işlenmiş mermer, traverten, kaymaktaş (su mermeri) ve bunlardan yapılmış ürünlerin perakende ticareti (levha halinde olanlar ile mermer lavabo vb. sıhhi ürünler dahil)	Az Tehlikeli
47.52.20	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda alçı ve alçı esaslı bileşenlerden inşaat amaçlı ürünlerin perakende ticareti (kartonpiyer, panel, levha vb.)	Az Tehlikeli
47.52.21	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda plastikten inşaat amaçlı levhalar, folyolar, şeritler ve borular ile asfalt vb. malzemeden çatı kaplama ürünlerinin perakende ticareti (inşaat için naylon örtü, shingle, mantolama amaçlı strafor vb. dahil)	Az Tehlikeli
47.52.22	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda masif, lamine ve laminant parke perakende ticareti	Az Tehlikeli

47.52.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda başka yerde sınıflandırılmamış inşaat malzemesi perakende ticareti (ev tipi lehim ve kaynak makinesi, merdiven, korkuluk, metal veya plastik depo, seramik boru vb. dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.53</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda halı, kilim, duvar ve yer kaplamalarının perakende ticareti</b>	
47.53.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda perde, iç stor, perde veya yatak saçağı ve farbelası perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.53.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda halı, kilim ve diğer tekstil yer döşemeleri perakende ticareti (keçeden olanlar dahil)	Az Tehlikeli
47.53.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda duvar kağıdı, tekstil duvar kaplamaları, kauçuk yer döşemeleri ve paspaslar ile plastik zemin, duvar veya tavan kaplamaları perakende ticareti (linolyum gibi elastiki zemin kaplamaları, marley, vb. dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.54</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektrikli ev aletlerinin perakende ticareti</b>	
47.54.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda beyaz eşya ve elektrikli küçük ev aleti perakende ticareti (buzdolabı, çamaşır makinesi, su ısıtıcı, vantilatör, davlumbaz, tost makinesi, mutfak robotu, vb.) (radyo, televizyon ve fotoğrafçılık ürünleri hariç)	Az Tehlikeli
47.54.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda evde kullanım amaçlı elektrik tesisat malzemesi perakende ticareti (transformatör, sigorta, röle, pil ve batarya, elektrik akümülatörü, koaksiyel kablo, elektrik iletkenleri, anahtar, duy, bys. fiş, priz, vb.)	Az Tehlikeli
47.54.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. elektrikli ev aletleri perakende ticareti (ev tipi hırsız ve yangın alarmı, tıraş, dikiş, dokuma ve örgü makinesi, fırın, soba, radyatör, vb.) (radyo, TV ve fotoğrafçılık ürünleri hariç)	Az Tehlikeli

<b>47.59</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda mobilya, aydınlatma teçhizatı ve diğer ev eşyalarının perakende ticareti</b>	
47.59.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektrikli olmayan ev aletleri ile çatal bıçak takımı, tabak-çanak, cam eşya, porselen ve çömlek ürünleri gibi züccaciye ürünlerinin perakende ticareti (metal tabak-çanak hariç)	Az Tehlikeli
47.59.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda aydınlatma teçhizatı perakende ticareti (lambalar, aydınlatma armatürleri, avize, abajur, ışıklı tabela, portatif elektrik lambaları vb.) (elektrik malzemeleri hariç)	Az Tehlikeli
47.59.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ev mobilyalarının ve aksesuarlarının perakende ticareti (baza, somya, karyola dahil, hasır ve sepetçi söğüdü gibi malzemelerden olanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.59.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ahşap, mantar ve hasır eşyaların perakende ticareti (ahşap sofa ve mutfak eşyaları, ahşap çerçeveler, sepetçi ürünleri, mücevher vb. için ahşap kutular, ahşap biblolar, mantar ürünler, hasır vb.)	Az Tehlikeli
47.59.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda müzik aletleri ve müzik partiyonu (nota kağıdı) perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.59.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda metal sofa ve mutfak eşyası perakende ticareti (düdüklü tencere, tencere, cezve, çanak vb. dahil, bakır olanlar ile çatal-bıçak takımı hariç)	Az Tehlikeli
47.59.07	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda plastikten sofa, mutfak, tuvalet ve diğer ev eşyalarının perakende ticareti (plastikten tabak, bardak, torba, kutu, şişe, matara, makara, bobin, mobilya parçaları, vb. dahil)	Az Tehlikeli
47.59.08	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda büro mobilyaları ve aksesuarlarının perakende ticareti	Az Tehlikeli

47.59.09	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bakır eşya, bakır sofraya ve mutfak eşyası perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.59.10	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bahçe mobilyalarının perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.59.11	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yatak perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.59.12	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kağıt veya mukavvadan tuvalet kağıdı, kağıt mendil, kağıt havlular, kağıt masa örtüsü ve peçeteler ile kağıt veya mukavvadan tepsi, tabak, kase, bardak ve benzerlerinin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.59.13	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektriksiz hava ısıtıcıları veya sıcak hava dağıtıcılarının perakende ticareti (soba, kuzine vb. ile parçaları)	Az Tehlikeli
47.59.14	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda elektriksiz fırın ve ocaklar ile şofben ve termosifon gibi su ısıtıcıları vb.lerinin perakende ticareti (gaz, sıvı veya katı yakıtlı)	Az Tehlikeli
47.59.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. diğer ev eşyalarının perakende ticareti (ev tipi tartı ve basküller, güneş ve bahçe şemsiyeleri, ev tipi çakmaklar ile ev temizliği için süpürge ve fırçalar, ev tipi metal kutu, kasa ve çerçeveler, vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.61</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kitapların perakende ticareti</b>	
47.61.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kitap perakende ticareti (kitap, ansiklopedi, rehber vb. ile CD ve DVD ortamındaki kitaplar vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.62</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gazeteler ve kırtasiye ürünlerinin perakende ticareti</b>	
47.62.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kırtasiye ürünlerinin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.62.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gazete ve dergilerin perakende ticareti	Az Tehlikeli

<b>47.63</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda müzik ve video kayıtlarının perakende ticareti</b>	
47.63.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda müzik ve video kayıtlarının perakende ticareti (dolu ses, müzik ve video kasetleri, CD/DVD vb. ürünler ile boş olanlar dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.64</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda spor malzemelerinin perakende ticareti</b>	
47.64.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. avcılık ve balıkçılık teçhizatı ile malzemelerinin perakende ticareti (sportif/avcılık amaçlı tüfekler ve mühimmatları ile olta çubuğu, iğnesi ve mantarları ile yapma balıklar, yapma kuşlar, vb.)	Tehlikeli
47.64.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda motorlu taşıtlar dışındaki eğlence ve spor amaçlı taşıtların perakende ticareti (tekne, yelkenli, kano, kayık, bot, balon, zeplin, vb. ile deniz taşıtları için dıştan takmalı motorlar dahil)	Az Tehlikeli
47.64.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kamp malzemeleri perakende ticareti (çadır ve uyku tulumları dahil)	Az Tehlikeli
47.64.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bisiklet perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.64.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda spor ayakkabısı perakende ticareti (kayak botları dahil)	Az Tehlikeli
47.64.07	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda jimnastik ve atletizm eşya ve ekipmanları ile form tutma merkezlerine ait eşya ve ekipmanların perakende ticareti (halter, yürüme bantları, vb.)	Az Tehlikeli
47.64.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer spor malzemelerinin perakende ticareti (paraşütler, rotoşütler, cankurtaran yelekleri, cankurtaran simitleri, spor amaçlı ip ve organlar, binicilik kamçıları, kayak ve patenler vb.)	Az Tehlikeli

<b>47.65</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda oyunlar ve oyuncakların perakende ticareti</b>	
47.65.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda oyun ve oyuncakların perakende ticareti (her türlü materyalden yapılmış bebek, oyun kağıdı, havai fişek, jetonla çalışan diğer oyun makineleri, sihirbazlık veya şaka malzemeleri, vb.)	Az Tehlikeli
<b>47.71</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda giyim eşyalarının perakende ticareti</b>	
47.71.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bebek ve çocuk giyim eşyası perakende ticareti (bebek iç giyim eşyaları dahil)	Az Tehlikeli
47.71.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda giysi aksesuarları perakende ticareti (eldiven, kravat, şapka, eşarp, şal, mendil, kemer, pantolon askısı, şemsiye, baston, vb. (güneş şemsiyeleri hariç))	Az Tehlikeli
47.71.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kürklü deriden giyim eşyalarının perakende ticareti (işlenmiş kürklü deriler dahil)	Az Tehlikeli
47.71.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer dış giyim perakende satışı (palto, kaban, anorak, takım elbise, ceket, pantolon, şort (tekstil kumaşından veya örgü ve tığ işi))	Az Tehlikeli
47.71.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda iç giyim ve çorap perakende ticareti (gömlek, külot, slip, gecelik, pijama, bornoz, ropdöşambır, kombinezon, iç etek, jüpon, sabahlık, atlet, fanila, sütyen, korse, tişört, külotlu çorap, tayt, vb.)	Az Tehlikeli
47.71.07	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda deri veya deri bileşimli giyim eşyası perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.71.08	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda süveter, kazak, hırka, yelek ve benzeri eşyaların perakende ticareti	Az Tehlikeli

47.71.09	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda iş giysisi perakende ticareti (endüstriyel ve mesleki pantolonlar, bahçıvan tipi iş tulumları, biniçi/külot pantolonları, şortlar, takımlar, ceketler ve blazerler, vb.)	Az Tehlikeli
47.71.10	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kullanılmış giysiler ve aksesuarlarının perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.71.11	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda spor giysisi perakende ticareti (eşofman, mayo, kayak giysisi, dağcılık kıyafetleri, vb)	Az Tehlikeli
47.71.12	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gelinlik perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.71.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. giyim eşyası perakende ticareti (plastikten, vulkanize kauçuktan, kağıttan, dokusuz kumaştan ya da emdirilmiş veya kaplanmış tekstil kumaşından giysiler)	Az Tehlikeli
<b>47.72</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ayakkabı ve deri eşyaların perakende ticareti</b>	
47.72.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ayakkabı, terlik vb. perakende ticareti (kavafiye dahil, spor ayakkabıları ile tamamı tekstilden olanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.72.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bavul, el çantası ve diğer seyahat aksesuarlarının perakende ticareti (deriden, deri bileşimlerinden, plastik levhadan, tekstil malzemesinden, vulkanize (ebonit) elyaf veya mukavvadan)	Az Tehlikeli
47.72.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda saraciye ürünleri ve koşum takımı perakende ticareti (eyer, semer, vb.)	Az Tehlikeli
47.72.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ayakkabı parçaları perakende ticareti (deri, ayakkabı sayası, topuk, topuk yastığı, ayakkabı bağları vb.)	Az Tehlikeli

47.72.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda başka yerde sınıflandırılmamış deriden veya deri bileşimlerinden diğer ürünlerin perakende ticareti (deri veya deri bileşimli giyim eşyası hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.73</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda eczacılık ürünlerinin perakende ticareti</b>	
47.73.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda insan sağlığına yönelik eczacılık ürünlerinin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.73.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hayvan sağlığına yönelik ilaç, aşı, vb. ürünlerin perakende ticareti	Az Tehlikeli
<b>47.75</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kozmetik ve kişisel bakım malzemelerinin perakende ticareti</b>	
47.75.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kozmetik ve kişisel bakım malzemelerinin perakende ticareti (diş fırçaları, saç fırçaları, elektriksiz tıraş makineleri, jilet, ustura, parfümeri ürünleri ve kolonya, doğal sünger, sabun dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.77</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda saat ve mücevher perakende ticareti</b>	
47.77.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda altın ve diğer değerli metallere takı, eşya ve mücevherat perakende ticareti (kuyumculuk ürünleri perakende ticareti dahil, gümüşten olanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.77.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gümüş takı, eşya ve mücevherat perakende ticareti (gümüşçü ürünleri perakende ticareti)	Az Tehlikeli
47.77.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda saat (kol, masa, duvar vb. saatler ile kronometreler) perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.77.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda doğal inciden veya kültür incisinden ürünler ile değerli ya da yarı değerli taşlardan ürünlerin perakende ticareti (pırlanta, yakut, zümrüt, safir vb.den yapılan ürünler)	Az Tehlikeli

<b>47.78</b>	<b>Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer yeni malların perakende ticareti</b>	
47.78.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda pul ve jeton perakende ticareti (özel günlerde çıkarılan pul ve paraların perakende ticareti dahil)	Az Tehlikeli
47.78.02	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kömür ve yakacak odun perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.78.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda gözlük, kontak lens, gözlük camı vb. perakende ticareti (gözlükçülerin hizmetleri)	Az Tehlikeli
47.78.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda hediyelik eşyaların, elışı ürünlerin ve imitasyon takıların perakende ticareti (sanat eserleri hariç)	Az Tehlikeli
47.78.05	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda silah ve mühimmat perakende ticareti (sportif ve avcılık amaçlı olanlar hariç)	Tehlikeli
47.78.06	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda sanat eserlerinin perakende ticareti (ticari sanat galerilerinin hizmetleri ile ressamların, gravürcülerin, heykeltıraşların, bestekarların ve diğer sanatçıların orijinal çalışmaları) (anti-ka eşyalar hariç)	Az Tehlikeli
47.78.07	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda optik ve hassas aletlerin perakende ticareti (mikroskop, dürbün ve pusula dahil, gözlük camı, fotografik ürünler hariç)	Az Tehlikeli
47.78.08	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda büro makine ve ekipmanlarının perakende ticareti (hesaplama makineleri, daktilolar, fotokopi makineleri, tarama ve faks cihazları, çizim masaları vb.)	Az Tehlikeli
47.78.09	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda evlerde kullanılan fuel oil perakende ticareti (dökme olanlar ile müşterinin istediği yere ulaştırılarak yapılan doğrudan fuel oil satışı hariç)	Tehlikeli
47.78.10	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda evlerde kullanılan tüpgaz perakende ticareti	Çok Tehlikeli

47.78.15	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda temizlik malzemesi perakende ticareti (Arap sabunu, deterjan, yumuşatıcılar, şampuanlar vb. dahil, kişisel hijyen için olanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.78.16	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yün, tiftik vb. perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.78.22	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda fotoğrafçılık malzemeleri ve aletlerinin perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.78.23	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yangın söndürücüler ve ekipmanlarının perakende ticareti (arabalar için olanlar ve yüksek basınçlı olanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.78.26	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda yapma çiçek, yaprak ve meyveler ile mum perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.78.27	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bebek arabaları ve bunların parçalarının perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.78.28	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda canlı büyükbaş ve küçükbaş hayvanların perakende ticareti (ev hayvanları hariç)	Tehlikeli
47.78.29	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda canlı kümes hayvanlarının perakende ticareti	Tehlikeli
47.78.30	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda tekstilden çuval, torba, vb. perakende ticareti (eşya paketlenme amacıyla kullanılanlar)	Az Tehlikeli
47.78.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda bys. diğer yeni (kullanılmamış) malların perakende ticareti (sentetik sünger dahil)	Az Tehlikeli
<b>47.79</b>	<b>Kullanılmış malların satıldığı mağazadaki perakende ticaret</b>	
47.79.01	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda antika perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.79.03	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda ikinci el kitapların perakende ticareti (sahafaların faaliyetleri)	Az Tehlikeli

47.79.04	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda kullanılmış mobilya, elektrikli ve elektronik ev eşyası perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.79.05	Kullanılmış malların müzayede salonları vasıtasıyla perakende ticareti	Az Tehlikeli
47.79.90	Belirli bir mala tahsis edilmiş mağazalarda diğer ikinci el eşya perakende ticareti (ikinci el motorlu kara taşıtları ve motosiklet parçaları ile giysi hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.81</b>	<b>Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla gıda, içecek ve tütün ürünleri perakende ticareti</b>	
47.81.01	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla alkollü ve alkolsüz içecek perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.02	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla sebze ve meyve (taze veya işlenmiş) perakende ticareti (zeytin dahil, seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.03	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla et ve et ürünleri (sucuk, salam, pastırma, kümes hayvanı eti, vb.) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.04	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla yumurta perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.05	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla yenilebilir katı ve sıvı yağ perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.06	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla sigara, tütün vb. perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.07	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla süt ve süt ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.08	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla balık ve diğer su ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.09	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla çay, kahve, kakao, baharat perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli

47.81.10	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla fırın ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.11	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla şekerleme perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.81.90	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla diğer gıda ürünleri perakende ticareti (bal, un, tahıl, piring, bakliyat, vb. dahil, seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.82</b>	<b>Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla tekstil, giyim eşyası ve ayakkabı perakende ticareti</b>	
47.82.01	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla iç giyim eşyası, dış giyim eşyası, çorap, giysi aksesuarı ve ayakkabı perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.82.02	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla tuhafiyeye, manifatura ve mefruşat ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
<b>47.89</b>	<b>Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla diğer malların perakende ticareti</b>	
47.89.01	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla ev ve büro mobilyaları (ağaç, metal, vb.) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.02	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla cam, ayna perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.03	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla canlı büyük ve küçük baş hayvan perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Tehlikeli
47.89.04	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla çiçek, bitki ve bitki tohumu (çiçek toprağı ve saksıları dahil) perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.05	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla elektrikli alet, cihaz ve elektrik malzemeleri ile el aletleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli

47.89.06	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla ev hayvanları ve yemleri perakende ticareti (muhabbet kuşu, kedi, köpek vb.) (seyyar satıcılar hariç)	Tehlikeli
47.89.07	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla fotoğrafçılık malzemeleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.08	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla imitasyon takı, süs eşyası, turistik ve hediyelik eşya perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.09	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla kişisel bakım ürünleri ve kozmetik ürünleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.10	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla mutfak eşyaları ile banyo ve tuvalette kullanılan eşyaların perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.11	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla spor malzemeleri, av ve kamp malzemeleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.12	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla temizlik ürünleri ve malzemeleri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.14	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla canlı kümes hayvanı perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Tehlikeli
47.89.15	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla kitap perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.16	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla oyun ve oyuncak perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.17	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla müzik ve video kaset, CD ve DVD'leri perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.18	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla halı, kilim, vb. perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli
47.89.90	Tezgahlar ve pazar yerleri vasıtasıyla bys. diğer malların perakende ticareti (seyyar satıcılar hariç)	Az Tehlikeli

<b>47.91</b>	<b>Posta yoluyla veya internet üzerinden yapılan perakende ticaret</b>	
47.91.14	Radyo, TV, posta yoluyla veya internet üzerinden yapılan perakende ticaret	Az Tehlikeli
<b>47.99</b>	<b>Mağazalar, tezgahlar ve pazar yerleri dışında yapılan diğer perakende ticaret</b>	
47.99.10	Otomatik satış makineleri ile yapılan perakende ticaret	Az Tehlikeli
47.99.11	Mağaza, tezgah, pazar yeri dışında yapılan perakende ticaret (ev ev dolaşarak veya komisyoncular tarafından perakende olarak yapılanlar) (seyyar satıcılar dahil, motorlu araçlarla yapılanlar hariç)	Az Tehlikeli
47.99.12	Mağaza, tezgah, pazar yeri dışında müşterinin istediği yere ulaştırılarak yapılan doğrudan yakıt satışı (kalorifer yakıtı, yakacak odun, vb.)	Tehlikeli
47.99.13	Mağaza, tezgah, pazar yeri dışında motorlu araçlarla çeşitli malların perakende ticareti	Az Tehlikeli
49.32.02	Sürücüsü ile birlikte diğer özel araç (otomobil, limuzin, vb. dahil, minibüs, otobüs vb. hariç) kiralama faaliyeti	Az Tehlikeli
49.41.06	Şoförü ile birlikte kamyon ve diğer motorlu yük taşıma araçlarının kiralanması	Az Tehlikeli
50.10.12	Deniz ve kıyı sularında yolcu gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (gezinti tekneleri dahil)	Tehlikeli
50.20.22	Uluslararası sularda ve kabotaj hattında yük taşımacılığı gemilerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması (iç sular hariç)	Tehlikeli
50.30.09	İç sularda yolcu taşıma gemilerinin ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması	Tehlikeli
50.40.07	İç sularda yük taşıma gemi ve teknelerinin mürettebatıyla birlikte kiralanması hizmetleri (nehir, kanal ve göllerde, vb.)	Tehlikeli
51.10.03	Hava yolu yolcu taşıma araçlarının mürettebatıyla birlikte kiralanması	Tehlikeli
52.29.01	Deniz yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri	Az Tehlikeli

52.29.02	Uluslararası deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.03	Hava yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.04	Gümrük komisyoncularının faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.06	Kara yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.07	Kara yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.09	Yetkili gümrük müşavirliği veya gümrük müşavirliği	Az Tehlikeli
52.29.11	Taşıma belgelerinin ve irsaliyelerin düzenlenmesi ve tedarik edilmesi	Az Tehlikeli
52.29.13	Hava yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.14	Demir yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.15	Demir yolu yük nakliyat komisyoncularının faaliyetleri	Az Tehlikeli
52.29.16	Taşınan malların kasalardan, sandıklardan vb.lerinden çıkarılması, numune alınması, incelenmesi vb. faaliyetler	Az Tehlikeli
52.29.18	Kabotaj hattı deniz yolu yük nakliyat acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>59.11</b>	<b>Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri</b>	
59.11.03	Sinema filmi, video ve televizyon programları yapım faaliyetleri (belgesel yapımcılığı dahil)	Tehlikeli
<b>59.12</b>	<b>Sinema filmi, video ve televizyon programları çekim sonrası faaliyetleri</b>	
59.12.01	Sinema filmi, video ve televizyon programları çekim sonrası faaliyetleri (ses-görüntü redaksiyonu, asıl kopyaların aktarımı, renk düzeltme, sayısal iyileştirme, görsel efekt, animasyon, alt yazı, başlıklandırma, grafik, vb. işler)	Az Tehlikeli
<b>59.13</b>	<b>Sinema filmi, video ve televizyon programları dağıtım faaliyetleri</b>	

59.13.02	Sinema filmi, video ve televizyon programları dağıtım faaliyetleri (film hakları ve gelirleri için lisanslama hizmetleri, çalışmaların gösterimi, yayımlanması ve kiralanması için izin verilmesi, elde edilen gelirlerin dağıtılması vb.)	Az Tehlikeli
59.20.03	Orijinal ses kayıtlarını kullanım hakkı için lisanslama faaliyetleri	Az Tehlikeli
61.90.05	İnternet kafelerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
61.90.07	Telekomünikasyon hizmeti yeniden satıcılarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>62.01</b>	<b>Bilgisayar programlama faaliyetleri</b>	
62.01.01	Bilgisayar programlama faaliyetleri (sistem, veri tabanı, network, web sayfası vb. yazılımları ile müşteriye özel yazılımların kodlanması vb.)	Az Tehlikeli
<b>62.02</b>	<b>Bilgisayar danışmanlık faaliyetleri</b>	
62.02.01	Bilgisayar danışmanlık faaliyetleri (donanım gereksinimleri gibi donanımla ilgili bilişim konularında uzman görüşü sağlanması, bilgisayar gereksinimlerinin belirlenmesi, bilgisayar sistemlerinin planlanması ve tasarlanması vb.)	Az Tehlikeli
<b>62.03</b>	<b>Bilgisayar tesisleri yönetim faaliyetleri</b>	
62.03.01	Bilgisayar tesisleri yönetim faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>62.09</b>	<b>Diğer bilgi teknolojisi ve bilgisayar hizmet faaliyetleri</b>	
62.09.01	Bilgisayarları felaketten kurtarma ve veri kurtarma faaliyetleri	Az Tehlikeli
62.09.02	Diğer bilgi teknolojisi ve bilgisayar hizmet faaliyetleri (kişisel bilgisayarların ve çevre birimlerinin kurulumu, yazılım kurma vb.)	Az Tehlikeli
<b>63.11</b>	<b>Veri işleme, barındırma ve ilgili faaliyetler</b>	
63.11.08	Veri işleme, barındırma ve ilgili faaliyetler (veri girişi, verinin işlenmesi, özel raporların oluşturulması, depolanması, vb.)	Az Tehlikeli
<b>63.99</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bilgi hizmet faaliyetleri</b>	

63.99.01	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer bilgi hizmet faaliyetleri (bilgi araştırma hizmetleri, gazete kupürleri hizmetleri vb.)	Az Tehlikeli
64.92.04	Tarım kredi kooperatiflerinin kredi verme faaliyetleri	Az Tehlikeli
66.19.06	Esnaf ve sanatkarlar kredi kefalet kooperatiflerinin kredi aracılık faaliyetleri ile kredi garanti fonunun faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>68.10</b>	<b>Kendine ait gayrimenkulun alınıp satılması</b>	
68.10.01	Kendine ait gayrimenkulün alınıp satılması (kendine ait binalar, devre mülkler, araziler, müstakil evler, vb.)	Az Tehlikeli
<b>68.20</b>	<b>Kendine ait veya kiralanan gayrimenkulun kiraya verilmesi veya işletilmesi</b>	
68.20.02	Kendine ait veya kiralanan gayrimenkullerin kiraya verilmesi veya leasingi (kendine ait binalar, devre mülkler, araziler, müstakil evler, vb.)	Az Tehlikeli
<b>68.31</b>	<b>Gayrimenkul acenteleri</b>	
68.31.01	Gayrimenkul acentelerinin faaliyetleri (gayrimenkulün ücret veya sözleşme temeline dayalı olarak satın alınması, satılması ve kiralanmasında aracılık, vb.)	Az Tehlikeli
68.31.02	Bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak yapılan gayrimenkul danışmanlık ve ekspertiz faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>68.32</b>	<b>Bir ücret veya sözleşme temeline dayalı olarak gayrimenkulun yönetilmesi</b>	
68.32.02	Bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak yapılan gayrimenkul yönetimi faaliyetleri (site yöneticiliği, mobil ev alanlarının, müşterek mülkiyetli konutların, devre mülklerin, ikamet amaçlı olmayan mülklerin, vb. yönetimi)	Az Tehlikeli
68.32.03	Bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak yapılan kira toplama faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>69.10</b>	<b>Hukuk faaliyetleri</b>	
69.10.01	Bilirkişi faaliyetleri (hukuki konularda)	Az Tehlikeli
69.10.02	Hukuk müşavirliği	Az Tehlikeli

69.10.03	Hukuk danışmanlığı ve temsil faaliyetleri (avukatlık faaliyetleri)	Az Tehlikeli
69.10.04	Diğer hukuki hizmet faaliyetleri (patent, telif hakkı ve diğer fikri mülkiyet hakları, varlıkların tasviyesi vb. danışmanlık ve diğer yasal hizmetler)	Az Tehlikeli
69.10.07	Noterlik faaliyetleri	Az Tehlikeli
69.10.08	Sosyal güvenlik müşavirlerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
69.10.09	Hukuki arabuluculuk ve uzlaştırma faaliyetleri (işgücü ve yönetim arasında, işletmeler arasında veya şahıslar arasında ortaya çıkan anlaşmazlığın çözümü için tahkim veya arabuluculuk hizmetleri)	Az Tehlikeli
<b>69.20</b>	<b>Muhasebe, defter tutma ve denetim faaliyetleri; vergi danışmanlığı</b>	
69.20.01	Mali müşavirlik hizmetleri	Az Tehlikeli
69.20.02	Muhasebe ve defter tutma faaliyetleri	Az Tehlikeli
69.20.03	Vergi danışmanlığı ve vergi beyannamesinin hazırlanması faaliyetleri	Az Tehlikeli
69.20.04	Yeminli mali müşavirlik faaliyetleri	Az Tehlikeli
69.20.05	Mali denetim faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>70.10</b>	<b>İdare merkezi faaliyetleri</b>	
70.10.01	İdare merkezi faaliyetleri (idare merkezi tarafından aynı şirket veya girişimin diğer birimlerine sağlanan yönetim hizmetleri ile bağlı iştiraklerini yöneten holdingler dahil)	Az Tehlikeli
<b>70.21</b>	<b>Halkla ilişkiler ve iletişim faaliyetleri</b>	
70.21.01	Halkla ilişkiler ve iletişim faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>70.22</b>	<b>İşletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri</b>	
70.22.02	İşletme ve diğer idari danışmanlık faaliyetleri (bir organizasyonun stratejik, mali, pazarlama, üretim, iş süreçleri, proje vb. yönetim hizmetleri ile ticari marka ve imtiyaz konularında danışmanlık)	Az Tehlikeli
70.22.03	İnsan kaynakları yönetim danışmanlığı faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>71.11</b>	<b>Mimarlık faaliyetleri</b>	

71.11.01	Mimarlık faaliyetleri ve mimari danışmanlık faaliyetleri	Az Tehlikeli
71.11.02	Şehir ve bölge planlama faaliyetleri (nazım imar planı, vaziyet planı vb. dahil)	Az Tehlikeli
71.11.04	Peyzaj mimarisi faaliyetleri ve peyzaj konusunda mimari danışmanlık faaliyetleri	Az Tehlikeli
71.12.01	Yer yüzeyinin araştırılması ve harita yapımına yönelik mühendislik faaliyetleri (jeodezik, fotogrametrik ve hidrografik ölçüm yapma, topografya hizmetleri ile yol, kadastro, topoğrafik, vb. haritaların hazırlanması)	Az Tehlikeli
71.12.10	Mühendislik danışmanlık hizmetleri (bir projeye bağlantılı olarak yapılanlar hariç)	Az Tehlikeli
71.20.10	Ürünlerin ruhsatlandırılması faaliyetleri (tüketim malları, motorlu kara taşıtları, uçaklar, ilaçlar vb.)	Az Tehlikeli
<b>72.19</b>	<b>Doğal bilimler ve mühendislikle ilgili diğer araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri</b>	
72.19.01	Doğal bilimler ve mühendislikle ilgili diğer araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri (tarımsal araştırmalar dahil)	Tehlikeli
<b>72.20</b>	<b>Sosyal bilimlerle ve beşeri bilimlerle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri</b>	
72.20.01	Sosyal bilimlerle ve beşeri bilimlerle ilgili araştırma ve deneysel geliştirme faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>73.11</b>	<b>Reklam ajanslarının faaliyetleri</b>	
73.11.01	Reklam ajanslarının faaliyetleri (kullanılacak medyanın seçimi, reklamın tasarımı, sözlerin yazılması, reklam filmleri için senaryonun yazımı, satış noktalarında reklam ürünlerinin gösterimi ve sunumu vb.)	Az Tehlikeli
73.11.03	Reklam araç ve eşantyonların dağıtımı ve teslimi faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>73.12</b>	<b>Çeşitli medya reklamları için alan ve zamanın bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak satışı</b>	

73.12.02	Çeşitli medya reklamları için alan ve zamanın bir ücret veya sözleşmeye dayalı olarak satışı (ilan tahtası, billboard, bina, araç vb. üzerinden reklam alanlarının ve zamanlarının satışı dahil)	Az Tehlikeli
<b>73.20</b>	<b>Piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri</b>	
73.20.03	Piyasa ve kamuoyu araştırma faaliyetleri (anket yapma, kamuoyu yoklamaları vb.)	Az Tehlikeli
<b>74.10</b>	<b>Uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri</b>	
74.10.01	İç mimarların faaliyetleri (iç dekorasyon dahil)	Az Tehlikeli
74.10.02	Diğer uzmanlaşmış tasarım faaliyetleri (tekstil, giyim, ayakkabı gibi kişisel eşyalar ve ev eşyaları tasarımı ile endüstriyel tasarım dahil, iç mimarların ve uzmanlaşmış grafik tasarımcıların faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli
74.10.03	Uzmanlaşmış grafik tasarımcılarının faaliyetleri (marka ve alametifarika tasarımı dahil)	Az Tehlikeli
74.20.22	Tüketicilere yönelik fotoğrafçılık faaliyetleri (pasaport, okul, düğün vb. için vesikalık ve portre fotoğrafçılığı vb.)	Az Tehlikeli
74.20.25	Hava ve su altı fotoğrafçılığı faaliyetleri	Çok Tehlikeli
74.20.26	Reklamcılık ile ilgili fotoğrafçılık faaliyetleri (reklam görselleri, broşür, gazete ilanı, katalog vb. için ticari ürünlerin, moda kıyafetlerinin, makinelerin, binaların, kişilerin, vb.nin fotoğraflarının çekilmesi)	Az Tehlikeli
74.20.27	Etkinlik fotoğrafçılığı ve etkinliklerin videoya çekilmesi faaliyetleri (düğün, mezuniyet, konferans, resepsiyon, moda gösterileri, spor ve diğer ilgi çekici olayların fotoğraflanması veya videoya çekilmesi)	Az Tehlikeli
74.20.29	Fotoğraf işleme faaliyetleri (negatiflerin tab edilmesi ve resimlerin basılması, negatiflerin veya slaytların çoğaltılması, fotografik slaytların hazırlanması, filmlerin kopyalanması vb.)	Az Tehlikeli
74.20.90	Diğer fotoğrafçılık faaliyetleri (fotomikrografi, mikrofilm hizmetleri, fotoğrafların restorasyonu ve rötuşlama, vb.)	Az Tehlikeli

<b>74.30</b>	<b>Tercüme ve sözlü tercüme faaliyetleri</b>	
74.30.12	Tercüme ve sözlü tercüme faaliyetleri (yeminli tercüme büroları, mütercimlik ve tercümanlık faaliyetleri vb. dahil)	Az Tehlikeli
<b>74.90</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler</b>	
74.90.01	Ekspertiz faaliyetleri (antika eşyalar, mücevherler vb. için ekspertiz hizmetleri) (deniz, gayrimenkul ve sigorta için olan ekspertiz faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli
74.90.02	İşyeri komisyonculuğu faaliyetleri (küçük ve orta ölçekli işletmelerin alım ve satımının düzenlenmesi vb.)	Az Tehlikeli
74.90.03	Fatura denetimi ve navlun oranı bilgi faaliyetleri	Az Tehlikeli
74.90.04	Hava tahmini ve meteorolojik faaliyetler	Az Tehlikeli
74.90.05	Sanatçı, sporcu, şovmen, manken ve diğerleri için ajansların ve menajerlerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
74.90.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler (çevre danışmanlığı, güvenlik danışmanlığı, matematikçiler, istatistikçiler, agronomlar vb. tarafından verilen danışmanlık hizmetleri, patent aracılığı vb.)	Az Tehlikeli
<b>77.11</b>	<b>Motorlu hafif kara taşıtlarının ve arabaların kiralınması ve leasingi</b>	
77.11.01	Motorlu hafif kara taşıtlarının ve arabaların sürücüsüz olarak kiralınması ve leasingi (3.5 tondan daha az olan otomobil, kamyonet, vb. dahil, motosiklet hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.12</b>	<b>Kamyonların kiralınması ve leasingi</b>	
77.12.01	Motorlu ağır kara taşıtlarının sürücüsüz olarak kiralınması ve leasingi (3.5 tondan daha fazla olan kamyon, treyler (römork), vb.) (karavan ve tarımsal makine ve ekipmanlar ile inşaat makine ve ekipmanlarının kiralınması ve leasingi hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.21</b>	<b>Eğlence ve spor eşyalarının kiralınması ve leasingi</b>	

77.21.01	Eğlence ve spor amaçlı olarak at, midilli, deve vb. kiralınması ve leasingi	Az Tehlikeli
77.21.02	Bisikletlerin kiralınması ve leasingi	Az Tehlikeli
77.21.04	Eğlence ve spor amaçlı sandal, tekne, kano, yelkenli, vb.nin mürettebatsız olarak kiralınması ve leasingi	Az Tehlikeli
77.21.90	Diğer eğlence ve spor eşyalarının kiralınması ve leasingi (kar kayağı, buz pateni, planör, delta kanat, sörf tahtası, su kayağı, golf sopası, kamp malzemesi, plaj sandalyesi ve şemsiyesi, saha oyunları için malzeme, oyuncak vb.)	Az Tehlikeli
<b>77.22</b>	<b>Video kasetlerin ve disklerin kiralınması</b>	
77.22.01	Video kasetlerinin, plakların ve disklerin kiralınması	Az Tehlikeli
<b>77.29</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer kişisel ve ev eşyalarının kiralınması ve leasingi</b>	
77.29.01	Gelinlik, kostüm, tekstil, giyim eşyası, ayakkabı ve mücevherlerin kiralınması	Az Tehlikeli
77.29.02	Bys. diğer kişisel ve ev eşyalarının kiralınması ve leasingi (mobilya, elektrikli ve elektronik alet, kitap, TV, kamera, bitki, vb. dahil, müzik aleti, giyim eşyası, mücevher, vb. ile video kasetler, büro mobilyaları, eğlence ve spor ekipmanları hariç)	Az Tehlikeli
77.29.03	Müzik aletlerinin kiralınması ve leasingi	Az Tehlikeli
<b>77.31</b>	<b>Tarımsal makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi</b>	
77.31.01	Tarımsal makine ve ekipmanların operatörsüz olarak kiralınması ve leasingi (tarımsal traktör, pulluk, biçerdöver, süt sağma makinesi, arıcılık makinesi, vb. dahil, çim biçme makineleri hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.32</b>	<b>Bina ve bina dışı inşaatlarda kullanılan makine ve ekipmanların kiralınması ve leasingi</b>	

77.32.01	Bina ve bina dışı inşaatlarda kullanılan makine ve ekipmanların operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (vinç kamyonu, inşaat ve toprak taşımak için traktör, yol greyderi ve silindiri, buldozer, yapı iskelesi, şantiye kulübesi, vb.) (kurma/sökme hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.33</b>	<b>Büro makine ve ekipmanlarının (bilgisayarlar dahil) kiralanması ve leasingi</b>	
77.33.01	Büro makine ve ekipmanlarının operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (kasa, fotokopi makinesi, daktilo, yazar kasa, vb. dahil, bilgisayarlar ve çevre birimleri, telefon ve faks makineleri ve büro mobilyaları hariç)	Az Tehlikeli
77.33.02	Büro mobilyalarının kiralanması ve leasingi (büro sandalyesi ve masasının kiralanması dahil)	Az Tehlikeli
77.33.03	Bilgisayar ve çevre birimlerinin operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (elektronik veri işlemci, merkezi işlem birimi, çevre birimleri, manyetik veya optik okuyucular, vb.)	Az Tehlikeli
<b>77.34</b>	<b>Su yolu taşımacılığı ekipmanının kiralanması ve leasingi</b>	
77.34.01	Su yolu taşımacılığı ekipmanlarının operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (yolcu ve yük taşımacılığı için ticari tekne ve gemiler dahil, gezinti tekneleri hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.35</b>	<b>Hava taşımacılığı araçlarının kiralanması ve leasingi</b>	
77.35.01	Hava taşımacılığı araçlarının operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (uçak, helikopter, balon, vb.)	Az Tehlikeli
<b>77.39</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer makine, ekipman ve eşyaların kiralanması ve leasingi</b>	
77.39.01	Demir yolu ulaşım ekipmanlarının operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (lokomotif ve diğer vagonlar, metro vagonları, hafif demir yolu ekipmanları, tramvay, vb.)	Az Tehlikeli

77.39.02	Konteynerlerin kiralanması veya leasingi (konaklama ve büro amaçlı olanlar, birden çok taşıma türlerine uygun olanlar ve diğerleri)	Az Tehlikeli
77.39.03	Motosiklet, karavan ve kamp gereçlerinin operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi	Az Tehlikeli
77.39.04	Maden ve petrol sahasında kullanılan ekipmanların operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi	Az Tehlikeli
77.39.05	Motorlar ve türbinlerin operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi	Az Tehlikeli
77.39.06	Mesleki ve bilimsel amaçlı ölçüm ve kontrol ekipmanlarının operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi (tıbbi cihaz ve ekipmanların kiralanması dahil)	Az Tehlikeli
77.39.07	Ticari radyo, televizyon ve telekomünikasyon ekipmanları, sinema filmi yapım ekipmanları, telefon, faks makinesi, çağrı cihazı ve hücreli telefonların operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi (kişisel ve ev eşyası olan TV, radyo, kameralar hariç)	Az Tehlikeli
77.39.08	Madeni para ile çalışan kumar makinelerinin operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi	Az Tehlikeli
77.39.10	Takım tezgahlarının ve diğer ticari ve endüstriyel makinelerin operatörsüz olarak kiralanması veya leasingi	Az Tehlikeli
77.39.11	Tiyatro dekor ve malzemelerinin kiralanması (kostümler hariç)	Az Tehlikeli
77.39.13	Hayvanların kiralanması faaliyetleri (hayvan sürüleri, yarış atları vb.) (eğlence ve spor amaçlı olanlar hariç)	Az Tehlikeli
77.39.90	Başka yerde sınıflandırılmamış genellikle endüstride sermaye malı olarak kullanılan diğer makine, ekipman ve eşyaların operatörsüz olarak kiralanması ve leasingi (sergi malzemesi, palet, vb. dahil, kişisel eşyalar ve ev eşyaları hariç)	Az Tehlikeli
<b>77.40</b>	<b>Fikri mülkiyet haklarının ve benzer ürünlerin leasingi (Telif hakkı alınmış olan çalışmalar hariç)</b>	

77.40.01	Fikri mülkiyet haklarının ve benzer ürünlerin leasingi (patentli varlıklar, markalar, imtiyaz sözleşmeleri, vb. dahil, telif hakkı alınmış olan çalışmalar hariç)	Az Tehlikeli
<b>78.10</b>	<b>İş bulma acentelerinin faaliyetleri</b>	
78.10.01	İş bulma acentelerinin faaliyetleri (işe girecek kişilerin seçimi ve yerleştirilmesi faaliyetleri dahil)	Az Tehlikeli
78.10.04	Oyuncu seçme ajansları ve bürolarının faaliyetleri (tiyatro rol dağıtım ajansları vb.)	Az Tehlikeli
<b>78.20</b>	<b>Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri</b>	
78.20.01	Geçici iş bulma acentelerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>78.30</b>	<b>Diğer insan kaynaklarının sağlanması</b>	
78.30.03	Diğer insan kaynaklarının sağlanması (uzun süreli çalışma dönemleri için personel sağlanması hizmetleri)	Az Tehlikeli
<b>79.11</b>	<b>Seyahat acentesi faaliyetleri</b>	
79.11.01	Seyahat acentesi faaliyetleri (hava yolu, deniz yolu, kara yolu, demir yolu ulaşımı için bilet rezervasyon işlemleri ve bilet satışı, seyahat, tur, ulaşım ve konaklama hizmetlerinin toptan veya perakende satışı, vb.)	Az Tehlikeli
<b>82.11</b>	<b>Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri</b>	
82.11.01	Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri (bir ücret veya sözleşme temelinde sekreterlik, finansal planlama, faturalama ve kayıt tutulması, personel ve posta vb. hizmetlerin kombinasyonunun sağlanması)	Az Tehlikeli
<b>82.19</b>	<b>Fotokopi çekme, doküman hazırlama ve diğer uzmanlaşmış büro destek hizmetleri</b>	
82.19.01	Fotokopi, doküman hazırlama ve diğer uzmanlaşmış büro destek hizmetleri (doküman hazırlama, daktilo, sekreteryaya, fotokopi, ozalit çekimi, mektup, çoğaltma vb.) (adres derleme ve postalama hizmetleri dahil, tez yazımı hariç)	Az Tehlikeli
82.19.03	Tez vb. yazım bürolarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>82.20</b>	<b>Çağrı merkezlerinin faaliyetleri</b>	

82.20.01	Çağrı merkezlerinin faaliyetleri	Tehlikeli
<b>82.30</b>	<b>Kongre ve ticari gösteri organizasyonu</b>	
82.30.02	Gösteri, kongre, konferans, ticari fuar, vb. etkinliklerin organizasyonu faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>82.91</b>	<b>Tahsilat daireleri ve kredi kayıt bürolarının faaliyetleri</b>	
82.91.01	Tahsilat büroları ve kredi kayıt bürolarının faaliyetleri (telefon, elektrik, su, vb. fatura ve borç toplama, kişilerin veya işletmelerin kredi veya çalışma geçmişleri hakkında bilgi toplama, vb.)	Az Tehlikeli
<b>82.92</b>	<b>Paketleme faaliyetleri</b>	
82.92.01	Tehlikesiz ürünleri paketleme faaliyetleri (bir ücret veya sözleşme temelinde yiyecek, içecek dahil sıvıların şişelenmesi, katı maddelerin paketlenmesi, etiketleme, damgalama, marka basma, paket ambalajlama, vb.)	Tehlikeli
82.92.05	Tehlikeli ürünleri paketleme faaliyetleri (bir ücret veya sözleşme temelinde sıvıların şişelenmesi, katı maddelerin paketlenmesi, etiketleme, damgalama, marka basma, paket ambalajlama, vb.)	Çok Tehlikeli
82.99.04	Trafik müşavirliği	Az Tehlikeli
82.99.05	Harfi harfine raporlama ve stenografi kayıt faaliyetleri	Az Tehlikeli
82.99.06	Telefona dayalı destek faaliyetleri (telefon cevaplama ve uyandırma hizmetleri)	Az Tehlikeli
82.99.07	Barkodlama faaliyetleri (paketleme faaliyeti dışındakiler)	Az Tehlikeli
82.99.08	İş takipçiliği faaliyeti	Az Tehlikeli
82.99.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer iş destek hizmet faaliyetleri (borcu ödenmeyen malların geri alınması, indirim kuponu dağıtım hizmetleri, park sayacından paraların toplanması ve diğer iş destek hizmetleri)	Az Tehlikeli
<b>85.10</b>	<b>Okul öncesi eğitim</b>	
85.10.01	Kamu kurumları tarafından verilen okul öncesi eğitim faaliyeti (okula yönelik eğitim verilen gündüz bakım (kreş) faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli

85.10.02	Özel öğretim kurumları tarafından verilen okul öncesi eğitim faaliyeti (okula yönelik eğitim verilmeyen gündüz bakım (kreş) faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.20</b>	<b>İlköğretim</b>	
85.20.06	Kamu kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik ilköğretim faaliyeti	Az Tehlikeli
85.20.07	Kamu kurumları tarafından verilen ilköğretim faaliyeti (yetişkinlere yönelik okuma yazma programlarının verilmesi dahil, engelliler için verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.20.08	Özel öğretim kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik ilköğretim faaliyeti	Az Tehlikeli
85.20.09	Özel öğretim kurumları tarafından verilen ilköğretim faaliyeti (yetişkinlere yönelik okuma yazma programlarının verilmesi dahil, engelliler için verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.31</b>	<b>Genel ortaöğretim</b>	
85.31.12	Kamu kurumları tarafından verilen genel ortaöğretim (lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.31.13	Kamu kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik genel ortaöğretim (lise) faaliyeti	Az Tehlikeli
85.31.14	Özel öğretim kurumları tarafından verilen genel ortaöğretim (lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.31.16	Özel öğretim kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik genel ortaöğretim (lise) faaliyeti	Az Tehlikeli
<b>85.32</b>	<b>Teknik ve mesleki orta öğretim</b>	
85.32.10	Kamu kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik teknik ve mesleki ortaöğretim (lise) faaliyeti	Az Tehlikeli
85.32.11	Kamu kurumları tarafından verilen teknik ve mesleki ortaöğretim (lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç)	Tehlikeli

85.32.12	Özel öğretim kurumları tarafından verilen fiziksel veya zihinsel engellilere yönelik teknik ve mesleki ortaöğretim (lise) faaliyeti	Az Tehlikeli
85.32.13	Özel öğretim kurumları tarafından verilen teknik ve mesleki ortaöğretim (lise) faaliyeti (engellilere yönelik verilen eğitim hariç)	Tehlikeli
85.32.14	Çıracılık eğitimi	Tehlikeli
85.32.15	Ticari sertifika veren havacılık, yelkencilik, gemicilik, vb. kursların faaliyetleri	Tehlikeli
85.32.16	Ticari taşıt kullanma belgesi veren sürücü kurslarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
85.32.90	Mesleki amaçlı eğitim veren diğer kursların faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>85.41</b>	<b>Ortaöğretim sonrası yükseköğretim derecesinde olmayan eğitim</b>	
85.41.01	Ortaöğretim sonrası yükseköğretim derecesinde olmayan eğitim faaliyeti	Az Tehlikeli
<b>85.42</b>	<b>Yükseköğretim</b>	
85.42.01	Kamu kurumları tarafından verilen yükseköğretim faaliyeti (yükseköğretim düzeyinde eğitim sağlayan konservatuarlar dahil)	Az Tehlikeli
85.42.03	Özel öğretim kurumları tarafından verilen yükseköğretim faaliyeti (yükseköğretim düzeyinde eğitim sağlayan konservatuarlar dahil)	Az Tehlikeli
<b>85.51</b>	<b>Spor ve eğlence eğitimi</b>	
85.51.03	Spor ve eğlence eğitim kursları (futbol, dövüş sanatları, jimnastik, binicilik, yüzme, dalgıçlık, paraşüt, brîç, yoga, vb. eğitimi ile profesyonel spor eğitimcilerinin faaliyetleri dahil, temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.52</b>	<b>Kültürel eğitim</b>	
85.52.05	Kültürel eğitim veren kursların faaliyeti (bale, dans, müzik, fotoğraf, halk oyunu, resim, drama, vb. eğitimi dahil, temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.53</b>	<b>Sürücü kursu faaliyetleri</b>	

85.53.01	Sürücü kursu faaliyetleri (ticari sertifika veren sürücülük, havacılık, yelkencilik, gemicilik eğitimi hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.59</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim</b>	
85.59.01	Halk eğitim merkezlerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
85.59.03	Bilgisayar, yazılım, veritabanı, vb. eğitimi veren kursların faaliyetleri (temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.59.05	Orta öğretime, yüksek öğretime, kamu personeli, vb. sınavlara yönelik yardımcı dersler veren dershanelerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
85.59.06	Biçki, dikiş, nakış, halıcılık, güzellik, berberlik, kuaförlük kurslarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
85.59.08	Kuran kursları ve diğer dini eğitim veren yerlerin faaliyetleri (temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.59.09	Dil ve konuşma becerileri eğitimi veren kursların faaliyetleri (temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
85.59.10	Mankenlik, modelistlik, stilistlik kurslarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
85.59.12	Muhasebe eğitimi kurslarının faaliyeti	Az Tehlikeli
85.59.15	Akademik özel ders verme faaliyeti (temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde bire bir eğitim)	Az Tehlikeli
85.59.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer eğitim kursu faaliyetleri (cankurtaranlık, hayatta kalma, topluluğa konuşma, hızlı okuma, vb. eğitimi dahil, yetişkin okuma yazma programları ile temel, orta ve yükseköğretim düzeyinde verilen eğitim hariç)	Az Tehlikeli
<b>85.60</b>	<b>Eğitimi destekleyici faaliyetler</b>	
85.60.02	Eğitimi destekleyici faaliyetler (eğitim rehberlik, danışmanlık, test değerlendirme, öğrenci değişim programlarının organizasyonu, yaprak test ve soru bankası hazırlama gibi eğitimi destekleyen öğrenim dışı faaliyetler)	Az Tehlikeli

<b>88.99</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal yardım hizmetleri</b>	
88.99.07	Barınacak yer sağlanmaksızın mesleki rehabilitasyon hizmetleri (bedensel engelliler için rehabilitasyon hizmetleri hariç)	Az Tehlikeli
88.99.08	Bys. barınacak yer sağlanmaksızın verilen diğer sosyal yardım hizmetleri (aile rehberliği, borç danışmanlığı, sosyal hizmet için para toplama, evlat edindirme, evsiz, afetzede ve mültecilere geçici barınak sağlama, yardım için uygun kişi belirleme, vb.)	Az Tehlikeli
88.99.09	Barınacak yer sağlanmaksızın çocuk ve gençlere yönelik rehabilitasyon hizmetleri (zihinsel engelliler için olanlar dahil, bedensel engellilere yönelik olanlar hariç)	Az Tehlikeli
90.03.09	Yazar, bestekar, heykeltıraş, ressam, karikatürcü, gravürcü, ebru sanatçısı, vb. bireysel sanatçıların faaliyetleri (hakkakçılık, hattatçılık, eşya ve motif süslemeciliği (tezyinatçılık) dahil)	Az Tehlikeli
90.03.12	Tablo, gravür vb. sanat eserlerinin restorasyonu (müzelerde ve özel koleksiyonlarda yer alan eserlerin restorasyonu dahil)	Az Tehlikeli
<b>91.01</b>	<b>Kütüphane ve arşivlerin faaliyetleri</b>	
91.01.02	Kütüphane ve arşivlerin faaliyetleri (devlet arşivleri dahil)	Az Tehlikeli
<b>91.02</b>	<b>Müzelerin faaliyetleri</b>	
91.02.01	Müzelerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>91.03</b>	<b>Tarihi alanlar ve yapılar ile benzeri turistik yerlerin işletilmesi</b>	
91.03.02	Tarihi alanlar ve yapılar ile benzeri turistik yerlerin işletilmesi (tarihi alanların ve yapıların korunması dahil)	Az Tehlikeli
92.00.02	Loto, vb. sayısal şans oyunlarına ilişkin faaliyetler (piyango biletlerinin satışı dahil)	Az Tehlikeli
<b>94.11</b>	<b>İş ve işveren kuruluşlarının faaliyetleri</b>	
94.11.03	Esnaf ve sanatkar odaları, birlikleri ve üst kuruluşlarının faaliyetleri	Az Tehlikeli

94.11.04	Çiftçi ve ziraat odaları, birlikleri ve üst kuruluşlarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.11.05	Ticaret ve sanayi odaları ve üst kuruluşlarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.11.06	İşveren sendikalarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.11.90	Diğer iş ve işveren odaları, birlikleri ve üst kuruluşlarının faaliyetleri (işçi, işveren ve memur sendikaları hariç)	Az Tehlikeli
<b>94.12</b>	<b>Profesyonel meslek kuruluşlarının faaliyetleri</b>	
94.12.01	Baroların faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.12.05	Mesleki birlikler, dernekler ve odaların faaliyetleri (mimar, mühendis, tabip, muhasebeci, yazar vb. dernek ve odaları) (barolar hariç)	Az Tehlikeli
94.12.90	Diğer profesyonel meslek kuruluşlarının faaliyetleri	Az Tehlikeli
<b>94.20</b>	<b>Sendika faaliyetleri</b>	
94.20.01	İşçi ve memur sendikalarının faaliyetleri (üst kuruluşları dahil)	Az Tehlikeli
<b>94.91</b>	<b>Dini kuruluşların faaliyetleri</b>	
94.91.02	Üyelik gerektiren dini kuruluşların faaliyetleri (cami, kilise, sinagog vb. yerlerde ibadet edenlere doğrudan hizmet sağlayan dini organizasyonların veya kişilerin faaliyetleri vb.)	Az Tehlikeli
<b>94.92</b>	<b>Siyasi kuruluşların faaliyetleri</b>	
94.92.02	Siyasi kuruluşların faaliyetleri (siyasi partiler, vb.)	Az Tehlikeli
<b>94.99</b>	<b>Başka yerde sınıflandırılmamış diğer üye olunan kuruluşların faaliyetleri</b>	
94.99.01	Üyelik gerektiren çevre ve doğal hayatın korunmasına yönelik dernek ve birliklerin faaliyetleri (vahşi yaşamı koruma kuruluşları dahil)	Az Tehlikeli
94.99.02	Üyelik gerektiren gençlik dernek ve birliklerinin faaliyetleri (öğrenci birlikleri ile izci birlik ve kulüpleri dahil)	Az Tehlikeli

94.99.03	Üyelik gerektiren yurtsever dernek ve birliklerinin faaliyetleri (savaş gazisi birlikleri vb.)	Az Tehlikeli
94.99.04	Üyelik gerektiren hayvanları koruma dernek ve birliklerinin faaliyetleri (hayvanları koruma derneği, vb.)	Az Tehlikeli
94.99.05	Üyelik gerektiren kadın hakları koruma dernek ve birliklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.08	Okul aile birlikleri	Az Tehlikeli
94.99.09	Üyelik gerektiren kültür, dayanışma ve eğlence dernek ve birliklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.12	Üyelik gerektiren ideoloji ve düşünce kuruluşlarının ve derneklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.13	Üyelik gerektiren sivil arama ve kurtarma dernek ve birliklerinin faaliyetleri (sivil savunma faaliyetleri hariç)	Tehlikeli
94.99.14	Üyelik gerektiren bireysel özgürlük ve insan hakları dernek ve birliklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.15	Üyelik gerektiren gönüllü sağlık dernek ve birliklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.16	Engellilere, etnik gruplara ve azınlıklara yönelik üyelik gerektiren birlik ve kuruluşların faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.17	Üyelik gerektiren toplumsal hayatı geliştirme ve iyileştirmeye yönelik oluşturulan birlik ve kuruluşların faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.18	Üyelik gerektiren tüketici haklarını savunan birlikler ve kuruluşların faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.19	Havacılığın geliştirilmesine yönelik üyelik gerektiren kuruluş ve derneklerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.20	Üye olunan derneklerin üst kuruluşları ve üst birlikleri (iş, işveren ve mesleki birlik ve derneklerin üst kuruluşları hariç)	Az Tehlikeli
94.99.21	Üyelik gerektiren yardım kuruluşlarının ve derneklerinin faaliyetleri (doğal afetlerde zarar görenler, evsizler, fakirler için organizasyonlar, vb.) (arama ve kurtarma hariç)	Az Tehlikeli

94.99.22	Üyelik gerektiren eğitim ve araştırma birlik ve derneklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.23	Üyelik gerektiren konut ve kalkınma birlik ve derneklerinin faaliyetleri	Az Tehlikeli
94.99.24	Üyelik gerektiren mezun dernek ve birliklerinin faaliyetleri (profesyonel meslek kuruluşları hariç)	Az Tehlikeli
94.99.90	Üyelik gerektiren başka yerde sınıflandırılmamış diğer üye olunan kuruluşların faaliyetleri (klasik araba birlikleri, kiracı birlikleri, vb. dahil)	Az Tehlikeli
<b>96.02</b>	<b>Kuaförlük ve diğer güzellik salonlarının faaliyetleri</b>	
96.02.01	Güzellik salonlarının faaliyetleri (cilt bakımı, kaş alma, ağıda, manikür, pedikür vb.nin bir arada sunulduğu salonlar) (sağlık bakım hizmetleri hariç)	Tehlikeli
96.02.02	Erkekler için kuaför ve berber işletmelerinin faaliyetleri	Tehlikeli
96.02.03	Kadınlar için kuaför işletmelerinin faaliyetleri	Tehlikeli
96.02.04	Sadece manikür ve pedikür hizmeti sunan salonların faaliyetleri	Tehlikeli
96.02.05	Sadece ağıdacılık hizmeti sunan salonların faaliyetleri	Tehlikeli
96.09.01	Ayakkabı boyama hizmetleri	Az Tehlikeli
96.09.04	Genel tuvaletlerin işletilmesi faaliyeti	Az Tehlikeli
96.09.09	Tanıştırma bürolarının ve evlendirme ajanslarının hizmetleri	Az Tehlikeli
96.09.15	Şecere bulma faaliyetleri	Az Tehlikeli
96.09.16	Jeton ile çalışan kişisel hizmet makinelerinin işletilmesi faaliyetleri (jetonlu makinelerle vesikalık fotoğraf, emanet dolapları, tartı, tansiyon ölçümü vb. hizmetler dahil, oyun ve kumar makineleri ile çamaşırhane hizmetleri hariç)	Az Tehlikeli
96.09.18	Arzuhalcilerin faaliyetleri	Az Tehlikeli
96.09.90	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer hizmet faaliyetleri (dövme ve piercing hizmetleri, vb.)	Az Tehlikeli

<b>97.00</b>	<b>Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının faaliyetleri</b>	
97.00.10	Ev içi çalışan personelin işverenleri olarak hanehalklarının hizmetleri	Az Tehlikeli
<b>98.10</b>	<b>Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mallar</b>	
98.10.01	Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış mallar	Az Tehlikeli
<b>98.20</b>	<b>Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış hizmetler</b>	
98.20.01	Hanehalkları tarafından kendi kullarımlarına yönelik olarak üretilen ayırım yapılmamış hizmetler	Az Tehlikeli
<b>99.00</b>	<b>Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri</b>	
99.00.15	Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri (yabancı ülke elçilikleri, milletlerarası işbirliği örgütleri, vb. dahil)	Az Tehlikeli

## **TEHLİKELİ VE ÇOK TEHLİKELİ SINIFTA YER ALAN İŞLERDE ÇALIŞTIRILACAKLARIN MESLEKİ EĞİTİMLERİNEDAİR YÖNETMELİK**

13.07.2013 tarihli ve 28706 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır

### **Amaç**

#### **MADDE 1 –**

Bu Yönetmeliğin amacı, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışanların mesleki eğitimlerinin usul ve esaslarını düzenlemektir.

### **Kapsam**

#### **MADDE 2 –**

Bu Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre belirlenen tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ek-1’de belirtilen işleri ve bu işlerde çalışanları kapsar.

### **Dayanak**

#### **MADDE 3 –**

Bu Yönetmelik, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci ve 30 uncu maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

### **Tanımlar**

#### **MADDE 4 –**

Bu Yönetmeliğin uygulanmasında;

- a). Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,
- b). Mesleki eğitim: Örgün veya yaygın eğitim yoluyla bireyleri mesleğe hazırlamak, meslek sahibi olanların mesleklerindeki gelişimlerini ve yeni mesleklere uyumlarını sağlamak amacıyla gerekli bilgi, beceri, tavır ve değer duygularını geliştiren ve bireylerin fiziki, sosyal, kültürel ve ekonomik yeteneklerinin gelişim sürecinin bir plan içerisinde yürütülmesini sağlayan eğitimi,

ifade eder.

## **Mesleki eğitim zorunluluğu**

### **MADDE 5 –**

1. Ek-1'deki çizelgede yer alan işlerde çalışacakların, işe alınmadan önce, mesleki eğitime tabi tutulmaları zorunludur.
2. İşyerinde yapılan işler, asıl iş itibarıyla tehlikeli ve çok tehlikeli işler kapsamında yer almakla birlikte, çalışanın yaptığı iş ek-1 çizelgede belirtilen işler dışında ise, 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 17 nci maddesi kapsamında mesleki eğitim alma zorunluluğu aranmaz.

Mesleki eğitimin belgelendirilmesi

### **MADDE 6 –**

1. Ek-1 çizelgede yer alan işlerde fiilen çalıştırılacakların, yaptığı işe uygun aşağıda belirtilen belgelerden birisine sahip olmaları zorunludur:
  - b. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre verilen diploma, bitirme belgesi, yetki belgesi, sertifika, bağımsız işyeri açma belgesi, kalfalık, ustalık ve usta öğreticilik belgelerinden birisi,
  - c. 12/3/2013 tarihli ve 28585 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğine göre mesleki eğitim kursları veya mesleki eğitim modülü/kursları ile eşit süreli olmak koşuluyla işbaşı eğitim programları sonucu alınan belgeler,
  - d. Millî Eğitim Bakanlığı veya Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yetkilendirilen kurumlarca verilen operatör belgesi ve sürücü belgesi,
  - e. 11/7/2002 tarihli ve 24812 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Patlayıcı Madde Ateşleyici Yeterlilik Belgesinin Verilmesi Esas ve Usullerinin Belirlenmesi Hakkında Yönetmelik kapsamında alınan ateşleyici yeterlilik belgesi,
  - f. Kuruluş kanunlarında veya ilgili kanunlarca yetkilendirilmiş kamu kurum ve kuruluşları tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,
  - g. Millî Eğitim Bakanlığının ilgili biriminin onayının alınması şartıyla; kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, eğitim amaçlı faaliyet gösteren

ren vakıf ve dernekler, işçi ve işveren kuruluşları ile bünyelerinde kurulu iktisadi işletmeler, işçi ve işveren kuruluşları tarafından Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş eğitim amaçlı şirketler ve işveren tarafından düzenlenen eğitim faaliyetleri sonucunda verilen belgeler,

- h. Uluslararası kurum ve kuruluşlardan alınan ve Millî Eğitim Bakanlığı tarafından denkliği sağlanan belgeler,
  - i. 30/12/2008 tarihli ve 27096 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Meslekî Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği kapsamında verilen meslekî yeterlilik belgeleri,
2. Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde 1/1/2013 tarihinden önce işe alındığına dair Sosyal Güvenlik Kurumuna ait kayıtlar esas alınarak 1/1/2013 tarihinden önce çalışmaya başlayanlara Millî Eğitim Bakanlığı ile birinci fıkranın (e) bendinde sayılan<sup>31</sup> kurum ve kuruluşlar arasında yapılacak protokoller çerçevesinde verilecek en az 32 saatlik eğitim modüllerinden geçirilerek alınan eğitimler sonucu düzenlenecek belgelere sahip olanlar bu Yönetmelik kapsamında mesleki eğitim almış olarak kabul edilir.
  3. 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununa göre istihdam edilecekler hariç olmak üzere, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışacaklar için gerekli olan mesleki eğitim belgeleri kurum ve kuruluşlarca önceden belirlenir ve işe alımlar bu esaslar da göz önünde bulundurularak yapılır.

Mesleki eğitim zorunluluğunun denetlenmesi

## **MADDE 7 –**

1. Ek-1 çizelgede yer alan işlerde çalıştırılacakların yapılan işe uygun mesleki eğitim belgesi olarak diploma, sertifika veya belgelerinin bulunup bulunmadığı hususu, Bakanlık iş müfettişleri tarafından denetlenir.
2. İşverenler, bu Yönetmelik kapsamında yer alan işlerde çalıştırılacakların mesleki eğitim belgelerinin bir örneğini özlük dosyalarında saklamak ve istendiğinde yetkili memurlara göstermek zorundadır.

## **Geçerli sayılan belgeler**

## **GEÇİCİ MADDE 1 –**

4857 sayılı İş Kanununun mülga 85 inci maddesi kapsamında 31/5/2009 tarihli

31 25/7/2013 tarihli ve 28718 Mükerrer sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan düzeltme ile, altı çizili ibare metne işlendiği şekilde değiştirilmiştir.

ve 27244 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ağır ve Tehlikeli İşlerde Çalıştırılacak İşçilerin Mesleki Eğitimlerine Dair Tebliğe göre alınan mesleki eğitim belgeleri bu Yönetmelik kapsamında da geçerli sayılır.

## Yürürlük

### MADDE 8 –

Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

## Yürütme

### MADDE 9 –

Bu Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin birinci fıkrasının (a), (c), (e), (f) bentleri ve ikinci fıkrasını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile Millî Eğitim Bakanı birlikte, diğer hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

## EK-1

### MESLEKİ EĞİTİM ALINACAK İŞLERE AİT ÇİZELGE

ARAMA VE SONDAJ İŞLERİ	
1	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden, maden filizleri ve mineralleri arama ve her çeşit sondaj işleri.
2	Petrol, tabii gaz, su ve her çeşit maden ve maden filizleri ve mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkarılması ve üretimi işleri.
3	Petrol, tabii gaz, su, her çeşit maden ve maden filizleri mineralleri ile taş, toprak, kum ve benzeri maddelerin çıkartılması ile üretimi işlerinin yapılmasında tamamlayıcı nitelikte olan kırma, yıkama, zenginleştirme, taşıma, depolama ve benzeri işler
METALURJİ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER	
4	Metallerin ve metalsilerin filiz ve minerallerden itibaren pirometalurjisel, kimyasal, elektrolitik usullerle üretimi işleri ve bunlarla ilgili işler.
5	Metallerin ve metalsilerin eritilmesi, saflaştırılması, alaşımlarının üretimi ve bu maksatlarla yapılan her çeşit işler.

6	Metal ve alaşımlarının, metalsi ve alaşımlarının her çeşit döküm ve haddeleme, presleme suretiyle sıcak ve soğuk olarak şekillendirilme işleri.
7	Font, çelik ve diğer madenlerin ve alaşımlarının eritilip potalara dökülmek sureti ile çeşitli eşyaların imali işleri.
8	Metal ve alaşımlarına, metalsi ve alaşımlarına uygulanan ısı işlemleri (Tav, su verme ve benzeri işlemler).
9	Kükürdün eritme yoluyla üretimi, öğütülmesi ambalajı ve depolanması ve bunlarla ilgili işler.
<b>TAŞ VE TOPRAK SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
1	Taş ocaklarında her çeşit taşın çıkartılması ve işlenmesi işleri (Kırma, kesme, taşıma, öğütme, yontma, cilalama ve benzeri işler).
1	Çimento fabrikalarında ve taş ocaklarında; dinamitleme, konkasör ve yağcılığı, konkasöre vagon devirme ve monitör havai hat yağcılığı ekskavatör işleri ile çimento üretiminde kalker stoklanması, kalsinatör, klinker elevatörü, ambalaj, gezer vinç, kaynak, santralde ocakçılık ve külcülük, ocak ve fırın duvarcılığı ve tamirciliği, yükleme ve boşaltma, su kulesi, baca ve boya tamiri, gezer vinç yolları, kanalizasyon ve bakım işleri.
1	Kireç ve alçı taşının yakılması ve bunları öğütme ve eleme işleri.
1	Toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme işleri.
1	Fayans, porselen ve seramik imaline ait işler.
1	Cam, şişe, optik ve benzeri malzeme fabrika ve imalathanelerinde üretime ilişkin işler ve bunların işlenmesine ait işler.
1	13, 14 ve 15 numaralı bentlerde belirtilen işlerden fırın işleri ile silis tozları saçan işler.
<b>METAL VE METALDEN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
1	Ağır sac levhaları bağlama, perçinleme ve presleme işleri ile kalafat işleri.
1	Gemi inşaat ve tamiratında iskele, dikme ve kızak işleri ile vinçler, iş iskeleleri, bumbalar, direkler, demir ve zincirler ve benzeri teçhizatlarla ait işler.
1	İskeleler, çarpantlar, köprüler, motorlar, makinalar, kazanların imali ve bunların montajı ile işletilmesi işleri.

2	Demir tel ve çubuktan malzeme imalatı işleri (Çivi, zincir, vida vb. gibi).
2	Demiri ısıtıp döverek şekillendirme veya presleme suretiyle çeşitli eşya imali işleri.
2	Soğuk demircilik ve her çeşit kaynak işleri (Oksijen, elektrik, punta ve dikiş kaynağı işleri gibi).
2	Altın, gümüş, bakır, pirinç, alüminyum ve benzeri malzemeden eşya imalatı işleri.
2	Kurşun kaynak işleri, seri ve devamlı lehim işleri.
2	10 kg'yi aşan tornacılık, tesviyecilik gibi talaşlı imalat ve taşlama işleri.
2	Her türlü madeni ve fiber optik kablo imali, çelik ve benzeri malzemelerden tel, şerit gibi soğuk haddeleme, imali işleri.
2	Muharrik kuvvetle işleyen tam otomatik soğuk şekillendirme tezgahlarında yapılan işler.
2	Metal yüzeylerde yapılan, mekanik ve kimyasal temizlik işleri ile elektroliz yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Nikelaj, kromaj ve kadmiyum kaplama vb.) sıcak daldırma yolu ile yapılan koruyucu kaplama (Kurşun, kalay, çinko vb.) çeşitli kimyasal maddelerle yapılan diğer koruyucu kaplama (fosfatlama, eloksal vb.) teflon ve emaye işleri.
<b>AĞAÇ VE BUNLARDAN MAMUL EŞYA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
2	Muharrik kuvvetle çalışan her türlü bıçaklar ve testereler ile kesici, yontucu, soyucu, delici makinalar ve hızlarla yapılan işler.
3	Kurutma işleri, yapıştırma işler, kontrplak, kontrtabla, yonga ağaçtan mamul suni tahta ve pvc yüzey kaplamalı suni tahta imali işleri ile emprenye işleri.
<b>YAPI İŞLERİ</b>	
3	Bina, duvar, set, baraj, yol, demiryolu, köprü, tünel, metro, her türlü raylı sistem, iskele, liman, marina, dalgakıran, balıkçı barınağı, hava alanı, havai hat, çelik konstrüksiyon yapı kanalizasyon, yağmur suyu drenajı ve her türlü drenaj sistemleri, kanal, kanalet, foseptik, kuyu, havuz, spor tesisleri, her türlü sondaj işleri, her nevi yer üstü ve yer altı inşaat, su üstü ve su altı inşaatları, her türlü temel inşaatı işleri (Ankrajlı istinat duvarı, fore kazık yapımı, palplanşlı çalışmalar vb. ), yıkım işleri, arazi ölçüm, etüt, araştırma, her çeşit onarım ve güçlendirme ve benzeri işler ve bu işler için gerekli araç, malzeme, sabit tesis ve ekipmanın kullanılması işleri.

3	Her türlü prefabrik yapı elemanı (pabuç, kolon, kiriş, aşıklık, mertek gibi) üretimi ve yerinde montajı işleri.
3	Çimento ve betondan eşya ve inşaat malzemesi (Bina, karayolu, demiryolu, köprü, baraj ve benzeri üst yapılarla, her türlü alt yapılar ve tünellerde kullanılan elemanlar) imali ve tatbikatı.
3	Beton, asfalt, çimento, alçı ve kireç gibi yapı malzeme ve maddelerinin üretimi, işlenmesi, bunlardan elde edilen yarı mamul ve mamul ürünlerin hazırlanması ve yerinde uygulanmasına ait işler.
3	Her türlü zeminin hafriyatı, yarma ve doldurulma işleri.
<b>KİMYA SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
3	Klorür asidi, sülfat asidi, nitrat asidi vb. her çeşit tahriş edici ve yakıcı asitler ile sodyum ve potasyum hidroksit, amonyak gibi her türlü alkalilerin üretimi ve bunlarla yapılan işler.
3	Aldehitler, ketonlar, eterler, karbon sülfür, analin, alkoller, solventler, tinerler, triklor-etilen ve benzerleri gibi ve parlayıcı maddelerin imali ve bunlarla yapılan işler.
3	Ham petrol ve katranların distilasyonu, bitüm, madeni yağlar ve her türlü akaryakıt ve rafinasyon işleri.
3	Odun ve kömürlerin gazlaştırılmaları, koklaştırılmaları ve bunlardan elde edilen bitüm, katran gibi ara ve art ürünlerin distilasyonu işleri.
4	Doğal gaz, Likit petrol gazı, hava gazı, bio gaz, ve asetilen gazı gibi her türlü gaz üretimi, stoklanması ve arz işleri.
4	Asfalt ile dam tecrit maddeleri ve yağlamaya özgü, olup petrol rafinerilerinde elde edilemeyen sıvı ve katı yağların imali işleri.
4	Her türlü patlayıcı madde ve mühimmatın imali, depolanması ve nakli işleri.
4	Her türlü zehirli gazların ve savaş gazlarının üretimi, kullanılması, depolanması ve nakli işleri.
4	Aktif kömürlerin, diğer aktif maddelerin ve çeşitli kimyasal maddelerin empenyasyon işleri.
4	Her türlü patlayıcı maddenin kullanıldığı işler ile toz ve gaz maskeleri, koruyucu başlık, elbiseler ile diğer koruyucuların kullanılması zorunluluğu bulunan işler.

4	Piroteknik malzemesi hazırlama ve imali işleri (Aydınlatma ve işaret fişekleri, havai fişekler şenlik maytapları, tabanca mantarı benzerleri).
4	Her türlü organik ve anorganik zehirli veya tahriş edici maddelerle boya ve vernik imali ve bunlardan meydana gelen zehirli ve tahriş edici boya kullanılması işleri.
4	Kimyasal gübrelerin üretimi ve depolanması işleri.
4	Selülozik, sentetik ve her çeşit boya imali işleri.
5	Sellüloit imali ve lak nitrosellülozu ile yapılan çeşitli kimyasal maddelerin imali işleri.
5	Ensektisit, rodentisit ve tarımsal mücadele ilaçları hazırlanması, üretimi ve depolanması işleri.
5	Flor, klor, brom, iyot üretimi ve bunların zarar verici türevlerinin imali işleri.
5	Organik ve anorganik pigmentlerin imali işleri.
5	İnsan sağlığına zarar verici kimyasal maddelerin üretimi, yükleme, boşaltma ve nakli işleri.
5	Akümülatör imali ve seri olarak akümülatörlerin bakım ve şarj işleri.
5	Uyuşturucu maddelerin imali işleri.
5	Bitkisel ve hayvansal yağların üretimi ve bunlardan yapılan maddelerin imaline ilişkin işler.
5	Tabakhaneler ile her çeşit deri fabrika ve imalathanelerinde tabaklama, nakil ve depolama işleri.
5	Tüylü olarak kullanılacak derileri hazırlama işleri.
6	Ham kürkleri işleme ve boyama işleri.
6	Kauçuk ve lastik sanayiinde, lastik hamurunun hazırlanmasından her çeşit şekillendirilmiş mamul yapımına kadar bütün işler.
6	Plastik maddelerin şekillendirilmesi ve plastik eşya imali işleri.
<b>İPLİK, DOKUMA VE GİYİM SANAYİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
6	Çırçır fabrikalarındaki işler.
6	Pamuk, keten, yün ipek ve benzerleriyle bunların döküntülerinin hallaç haşıl, tarak, presleme ve kolalama işleri.
6	Her türlü ilkel ve mamul maddelerin temizlenmesi, boyanması, gazlanması, ağartılması, basılması ve hazır hale getirilmesi işleri.

6	Suni ipek imalinde hazırlama ve üretme işleri.
6	Linolyum ve diğer sert satıhta zemin döşemeleri, suni deri (Plastik hariç muşamba ve kaplanmış kumaşlar, hasır, lif ve sair keçeler, paspaslar ve her türlü elyaftan votka ve koltukçuluk malzemesi imali işleri), bu ürünlerin döküntü ve paçavralarının elyaf haline getirilmesi işleri.
<b>KAĞIT VE SELÜLOZ SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
6	Kağıt hamuru ve odun hamuru üretimi işleri.
6	Selüloz üretimi işleri.
7	Kağıt ve selüloz üretiminde klor, hipoklorit, күкүрт dioksit, hiposulfit gibi tahriş edici ve zararlı maddelerin üretimi ile çözeltilerinin hazırlanması, kullanılması ve geri kazanılması işleri.
<b>GIDA SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
7	Her türlü canlı hayvanın kesilmesi, işlenmesi, ambalajlanması, sakatat tesislerindeki işler.
7	Deniz ve göl tuzlalarıyla kaya tuzu işletmelerinde yapılan üretim, rafine, ambalajlama, doldurma ve taşıma işleri.
<b>TÜTÜN SANAYİİ İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
7	İmalathane ve depolardaki aktarma işleri.
<b>ENERJİ ÜRETİMİ, NAKLİ VE DAĞITIMI İLE İLGİLİ İŞLER</b>	
7	Buhar, gaz ve sair muharrik kuvvet üretimiyle ilgili işler.
7	Elektriğin üretimi, nakli ve dağıtım işleri, elektrik bakım ve onarım işleri.
7	Hareket halinde bulunan makine, motor ve aksamı ile transmisyon tertibatının yağlanması, tamiri ve temizlenmesi gibi işler.
<b>NAKLİYE BENZERİ İŞLER</b>	
7	Araçsız olarak yirmi beş kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
7	El arabası gibi araçlarla elli kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
7	Üç ve dört tekerlekli ve pedallı arabalarla altmış kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.
8	En çok %10 rampalı yerlerde vagonetlerle üç yüz kilodan yukarı ağırlık taşıma, boşaltma ve yükleme işleri.

8	Gaz, petrol, su ve benzeri maddelerin her çeşit boru vasıtasıyla taşınması ve bu nakil hatlarında yapılan bakım, onarım, tamirat ve benzeri işler.
<b>TARIM VE HAYVANCILIK İŞLERİ</b>	
8	Denizlerde göllerde ve nehirlerde balık ve diğer hayvanların ve bitkilerin avlanması, toplanması, üretilmesi, (bunlardan elde edilecek ürün ve yan ürünler) ve dalyan işleri.
8	Tarım ilaçları kullanımı işleri
<b>ARDIYE VE ANTREPOCULUK</b>	
8	Ardiyeler, antrepolar, umumi mağazalar ve iskelelerde yapılan her türlü ambarlama, depolama, yükleme ve boşaltma işleri.
<b>HABERLEŞME</b>	
8	Posta, telefon, telgraf, telsiz, radyo, televizyon gibi iletişim araçları için yapılan her türlü yapım, bakım, onarım ve alt yapı işleri.
<b>ÇEŞİTLİ İŞLER</b>	
8	Asbest tozları ile yapılan her çeşit imalat ile (Dam tecrit malzemesi, çimento ve asbest esaslı borular, kauçuklu ve plastikli yer döşemeleri imali, çeşitli sanayi ürünleri, kişisel koruyucular gibi) asbest hamuru hazırlama ve şekillendirme işleri.
8	Sünger avcılığı işleri.
8	Süngerleri temizleme, yıkama, beyazlatma ve boyama işleri.
8	İtfaiye işleri.
9	Ocakçılık, ateşçilik işleri ile ocak ve baca temizleme işleri.
9	Kanalizasyon ve foseptik işleri.
9	Her türlü çöp ve atık maddeler (toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi, yok edilmesi vb.) ile ilgili işler.
9	Bataklik kurutma, su altı ve toprak altı işleri ile suya girilerek yapılan her türlü işler.
9	Radyoloji işleri ile radyum ve radyo aktif maddelerle ve radyasyon yayan her türlü cihazla (Çeşitli röntgen, manyetik rezonans ve benzeri elektronik cihazlar) çalışılan işler.
9	Vahşi veya zehirli hayvan bulduran bahçelerdeki ve hayvan terbiyesi yapılan yerlerdeki her türlü işler.
9	Her türlü mürekkep imali işleri.
9	Hayvan tahniti işleri.

9	Kemik, boynuz, tırnak ve hayvan kanı ile ilgili üretim işleri.
9	Metalden matbaa harfi imali ve klişe imali işleri.
1	Deri sanayiinde mamul derilere yüz ve fantezi fason yapma ve derileri perdahlama işleri.
1	Makinesiz deniz nakil araçlarında (Mavna, şat ve benzerleri) yapılan bütün işler.
1	Yüzer vinç ve taraklarda yapılan işler.
1	Hava alanlarındaki uçuşa hazırlık işleri ile yer hizmetleri ve bakım işleri.
1	Uçaklarda yapılan bütün işler ve uçaklarla yapılan ilaçlama ve yangın söndürme işleri.
1	Kara, demiryolu, deniz ve göl taşıt araçları için bakım, ikmal, onarım ve park yerlerinde yapılan işler.
1	Her türlü siloculuk işleri.
1	Matbaacılık işleri (Her türlü basım işleri)
1	Her türlü katı ve sıvı ara ürün ve nihai ürünlerin ambalajlanması, paketlenmesi ve dolumu işleri.
1	Deri, suni deri, plastik, ağaç ve diğer malzemelerden mamul her türlü ayakkabı, terlik ve benzerleri imalat işleri.

# EKRANLI ARAÇLARLA ÇALIŞMALARDA SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ HAKKINDA YÖNETMELİK

16.04.2013 tarih 28620 sayılı Resmi Gazete

## BİRİNCİ BÖLÜM

### Amaç, Kapsam, Dayanak ve Tanımlar

#### Amaç

#### MADDE 1 –

Bu Yönetmeliğin amacı, ekranlı araçlarla çalışmalarda alınacak asgari sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

#### Kapsam

#### MADDE 2–

- (1). Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına giren ve ekranlı araçlarla çalışmaların yapıldığı tüm işyerlerini kapsar.
- (2). Bu Yönetmelik hükümleri;
  - a) Hareketli makine ve araçların kumanda kabinlerinde ve sürücü mahallinde,
  - b) Taşıma araçlarında aracın kumandasındaki bilgisayar sistemlerinde,
  - c) Toplumun kullanımına açık bilgisayar sistemlerinde,
  - ç) İşyerinde kullanımı sürekli olmayan taşınabilir sistemlerde,
  - d) Hesap makineleri, yazar kasa ve benzeri veri veya ölçüm sonuçlarını gösteren küçük ekranlı cihazlarda,
  - e) Ekranlı daktilolarda,uygulanmaz.

#### Dayanak

## **MADDE 3 –**

Bu Yönetmelik;

a) 6331 sayılı Kanununun 30 uncu maddesine dayanılarak,

b) 9/1/1985 tarihli ve 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 12 nci maddesine dayanılarak,

c) Avrupa Birliğinin 29/5/1990 tarihli ve 90/270/EEC sayılı Konsey Direktifine paralel olarak,

hazırlanmıştır.

## **Tanımlar**

## **MADDE 4 –**

Bu Yönetmelikte geçen;

a) Ekranlı araç: Uygulanan işlemin içeriğine bakılmaksızın ekranında harf, rakam, şekil, grafik ve resim gösteren her türlü aracı,

b) Operatör: Esas işi ekranlı araçlarla çalışmak olan ve normal çalışmasının önemli bir bölümünde ekranlı araç kullanan kişiyi,

c) Çalışma merkezi: Operatörün/çalışanın oturduğu sandalye, ekranlı aracın konulduğu masa ya da yüzey, operatör/çalışan-makine ara yüz yazılımı, monitör, klavye, yazıcı, telefon, faks, modem ve benzeri aksesuar ve ekranlı araçla ilgili tüm donanımların tamamının veya bir kısmının bulunduğu çalışma alanını,

ifade eder.

## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **Genel Hususlar**

### **İşverenin yükümlülükleri**

## **MADDE 5 –**

(1). İşveren, işyerinde gerçekleştireceği risk değerlendirmesinde; çalışma mer-

kezlerinde ekranlı araçların kullanımından kaynaklanan riskleri, özellikle görme, fiziksel sorunlar ve mental stresle ilgili riskleri de dikkate alarak, bu risklerin etkileri, yol açabileceği ilave etkiler ile risklerin bir arada olmasından kaynaklanabilecek olumsuz etkilerin ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi için her türlü sağlık ve güvenlik önlemlerini alır.

- (2). Bu Yönetmelik kapsamında alınacak önlemlerin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz.
- (3). Ekranlı araçlarla çalışmalarda aranacak asgari gerekler ek-1'de yer almaktadır.

Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi

#### **MADDE 6 –**

- (1). Ekranlı araçlarla çalışmalarda, çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi ile ilgili olarak aşağıdaki hususlara uyulur.
  - a) İşveren, çalışanlara ve temsilcilerine çalışma yerlerinde sağlık ve güvenlik ile ilgili bütün konularda ve özellikle 5 inci, 7 nci ve 9 uncu maddelerde belirtilen hususlarda bilgi verir.
  - b) İşveren; çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin mevzuat hükümlerini de dikkate alarak ekranlı araçlarla çalışanlara, işe başlamadan önce ve çalışma koşullarında önemli bir değişiklik olduğunda gerekli eğitimi verir. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri; ilgili mevzuatta belirtilen periyotlarda ve işyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesi sonuçlarının gerektirdiği durumlarda tekrarlanır.
- (2). Eğitim, özellikle aşağıdaki konuları içerir:
  - a) Ekranlı araçlarla çalışmalarda riskler ve korunma yolları,
  - b) Doğru oturuş,
  - c) Gözlerin korunması,
  - ç) Gözleri en az yoran yazı karakterleri ve renkler,
  - d) Çalışma sırasında gözleri kısa sürelerle dinlendirme alışkanlığı,
  - e) Gözlerin, kas ve iskelet sisteminin dinlendirilmesi,

f) Ara dinlenmeleri ve egzersizler.

## **Günlük çalışma düzeni**

### **MADDE 7 –**

İşveren, ekranlı araçlarla yapılan çalışmalardan kaynaklanan iş yükünü ve etkilenmeyi azaltmak amacıyla, uygun çalışma planı yaparak operatörlerin periyodik olarak ara vermesini veya dönüşümlü olarak başka işlerde çalışmalarını sağlar.

## **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

### **MADDE 8 –**

İşveren, çalışanların ve temsilcilerinin bu Yönetmelikte belirtilen konularda 6331 sayılı Kanunda belirtildiği şekilde görüş ve önerilerini alır ve katılımlarını sağlar.

## **Gözlerin korunması**

### **MADDE 9 –**

(1) İşyerinde, ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce ve ekranlı araçlarla çalışmadan kaynaklanabilecek görme zorlukları yaşandığında çalışanların göz muayeneleri yapılır.

(2) Ekranlı araçlarla çalışmalarda operatörlerin gözlerinin korunması için;

a) Ekranlı araçlarla çalışmaya başlamadan önce,

b) Yapılan risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işyeri hekimince belirlenecek düzenli aralıklarla,

c) Ekranlı araçlarla çalışmadan kaynaklanabilecek görme zorlukları yaşandığında,

göz muayeneleri yapılır.

(3) Birinci ve ikinci fıkrada belirtilen muayene sonuçlarına göre gerekiyorsa operatörlere/çalışanlara yaptıkları işe uygun araç ve gereç verilir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### Çeşitli ve Son Hükümler

#### Yürürlükten kaldırılan yönetmelik

#### MADDE 10 –

23/12/2003 tarihli ve 25325 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

#### Yürürlük

#### MADDE 11 –

Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

#### Yürütme

#### MADDE 12 –

Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

### Ek– 1

#### EKRANLI ARAÇLARLA ÇALIŞMALARDA ARANACAK ASGARİ GEREKLER

##### 1. Ekipman

###### a) Genel hususlar

Bu tür ekipmanların kullanımı çalışanlar için risk kaynağı olmamalıdır.

###### b) Monitör

Ekran, operatörün/çalışanın çalışma pozisyonuna uygun mesafede ve göz hizasında olmalıdır.

Ekrandaki görünen karakterler, kolayca seçilir şekil ve formda, uygun büyüklükte olmalı, satır ve karakterler arasında yeterli boşluk bulunmalıdır.

Ekran görüntüsü stabil olmalı, görüntü titrememeli ve benzeri olumsuzluklar

bulunmamalıdır.

Parlaklık ve karakterler ile arka plan arasındaki kontrast, operatör/çalışan tarafından kolaylıkla ayarlanabilmelidir.

Ekran, operatörün/çalışanın ihtiyacına göre kolaylıkla her yöne döndürülerek ayarlanabilir olmalıdır.

Ekran, ayrı bir kaide veya ayarlanabilir bir masa üzerinde kullanılabilir olmalıdır.

Ekran kullanıcıyı rahatsız edebilecek yansıma ve parlamalar olmamalıdır.

### **c) Klavye**

Klavye, operatörün/çalışanın el ve kollarının yorulmaması ve rahatça çalışabilmesi için ekrandan ayrı ve hareketli olmalıdır.

Klavyenin ön tarafına, operatörün/çalışanın bileklerini dayayabileceği özel destek konulmalıdır.

Operatörün/çalışanın elleri ve kolları için klavyenin önünde yeterli boşluk olmalıdır.

Klavye yüzeyi ışığı yansıtmayacak şekilde mat olmalıdır.

Klavye tuşlarının özellikleri ve yerleri klavye kullanımını kolaylaştıracak şekilde olmalıdır.

Klavye tuşları üzerindeki semboller, çalışma pozisyonuna göre kolaylıkla okunabilir ve seçilebilir nitelikte olmalıdır.

### **ç) Çalışma masası veya çalışma yüzeyi**

Çalışma masası veya çalışma yüzeyi; ekran, klavye, dokümanlar ve diğer ilgili malzemelerin rahat bir şekilde düzenlenebilmesine olanak sağlayacak şekilde, yeterli büyüklükte ve ışığı yansıtmayacak nitelikte olmalıdır.

Operatörün/çalışanın rahatsız edici göz ve baş hareketleri ihtiyacını en aza indirecek şekilde yerleştirilmiş ve ayarlanabilir özellikte doküman tutucu kullanılmalıdır.

Çalışanın rahat bir pozisyonda olması için yeterli alan olmalıdır.

## **d) Çalışma sandalyesi**

Sandalye dengeli ve operatörün/çalışanın rahat bir pozisyonda oturabileceği ve kolaylıkla hareket edebileceği şekilde olmalıdır.

Oturma yerinin yüksekliği ayarlanabilir olmalıdır.

Sırt dayama yeri öne-arkaya ve yukarı-aşağı ayarlanabilir, sırt desteği bele uygun ve esnek olmalıdır.

İstendiğinde operatöre/çalışana uygun bir ayak desteği sağlanmalıdır.

## **2. Çalışma ortamı**

### **a) Gerekli alan**

Operatörün/çalışanın oturma şeklini değiştirebilmesi ve rahatça hareket edebilmesi için çalışma merkezi yeterli genişlikte olmalı ve uygun şekilde düzenlenmelidir.

### **b) Aydınlatma**

Operatörün/çalışanın gereksinimleri ve yapılan işin türü dikkate alınarak uygun aydınlatma şartları sağlanmalı, arka planla ekran arasında uygun kontrast bulunmalıdır.

Yapay aydınlatma kaynaklarının yeri ve teknik özellikleri ekrandaki ve diğer ekipman üzerindeki parlama ve yansımalar önlenecek şekilde olmalıdır.

### **c) Yansıma ve parlama**

Çalışma merkezlerinde yansımalara ve parlamalara neden olabilecek ışık gelmesini önlemek amacıyla tedbirler alınmalıdır.

Ekrana gelen gün ışığının kontrol edilebilmesi için yatay ve dikey ayarlanabilir perdeler kullanılmalıdır.

### **ç) Gürültü**

Çalışma merkezlerinde kullanılan ekipmanın gürültüsü çalışanların dikkatini dağıtmayacak ve karşılıklı konuşmayı engellemeyecek düzeyde olmalıdır.

### **d) Isı**

Çalışma merkezindeki ekipman çalışanları rahatsız edecek düzeyde ortama ısı vermemelidir.

## e) Radyasyon

Çalışma merkezindeki görünür ışık dışındaki tüm radyasyonların sağlığa zarar vermeyecek düzeylerde olması için gerekli önlemler alınmalıdır.

## f) Nem

Çalışma ortamında nem, uygun düzeyde tutulmalı ve bu düzey korunmalıdır.

## 3. Operatör-Bilgisayar arayüzü

İşveren, ekranlı araçlarla yapılacak işin düzenlenmesinde ve kullanılacak programların seçiminde aşağıdaki hususlara uyar:

a) Programların işe uygun olması sağlanır.

b) Programların kolay kullanılabilir ve eğer uygunsa operatörün bilgi düzeyine ve deneyimine göre ayarlanabilir olması sağlanır. Operatörün bilgisi dışında programlara müdahale edilemez.

c) Sistemler çalışanların verimini artıracak ve kolaylık sağlayacak şekilde geri beslemeli olmalıdır.

ç) Sistemler operatöre uygun hız ve formatta bilgi verecek şekilde olmalıdır.

d) Programların, özellikle verilerin algılanması ve kullanılması konusunda yazılım ergonomisi prensiplerine uygun olmalıdır

## ELLE TAŞIMA İŞLERİ YÖNETMELİĞİ

24 Temmuz 2013 tarih 28717 sayılı Resmi Gazete

### Amaç

#### MADDE 1 –

Bu Yönetmeliğin amacı; elle taşıma işlerinden kaynaklanabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden, özellikle sırt ve bel incinmelerinden, çalışanların korunmasını sağlamak için asgari gereklilikleri belirlemektir.

## **Kapsam**

### **MADDE 2 –**

Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerini kapsar.

## **Dayanak**

### **MADDE 3 –**

Bu Yönetmelik;

a) 6331 sayılı Kanununun 30 uncu maddesine dayanılarak,

b) Avrupa Birliğinin 29/5/1990 tarihli ve 90/269/EEC sayılı Konsey Direktifine paralel olarak,

hazırlanmıştır.

## **Elle taşıma işi**

### **MADDE 4 –**

Elle taşıma işi; bir veya daha fazla çalışanın bir yükü kaldırması, indirmesi, itmesi, çekmesi, taşınması veya hareket ettirmesi gibi işler esnasında, işin niteliği veya uygun olmayan ergonomik koşullar nedeniyle özellikle bel veya sırtının incinmesiyle sonuçlanabilecek riskleri kapsayan nakletme veya destekleme işlerini ifade eder.

## **Genel yükümlülük**

### **MADDE 5 –**

İşveren;

a) İşyerinde yüklerin elle taşınmasına gerek duyulmayacak şekilde iş organizasyonu yapmak ve yükün uygun yöntemlerle, özellikle mekanik sistemler kullanılarak taşınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

b) Yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda, ek-1`de yer alan hususları dikkate alarak elle taşımadan kaynaklanan riskleri azaltmak için uygun yöntemler kullanılmasını sağlar ve gerekli düzenlemeleri yapar.

## **İş ve işin yapıldığı yerin organizasyonu**

### **MADDE 6 –**

İşveren, yükün elle taşınmasının kaçınılmaz olduğu durumlarda;

- a) İşin mümkün olduğu kadar sağlık ve güvenlik şartlarına uygun yapılabilmesi için işyerinde gerekli düzenlemeleri yapar.
- b) Yapılan işteki sağlık ve güvenlik koşullarını değerlendirirken ek-1`de yer alan hususları ve yüklerin özelliklerini de göz önünde bulundurur.
- c) Özellikle çalışanların sırt ve bel incinme risklerini önlemek veya azaltmak için, ek-1`de yer alan hususlar doğrultusunda çalışma ortamının özellikleri ve yapılan işin gereklerine uygun önlemleri alır.

## **Bireysel risk faktörleri**

### **MADDE 7 –**

Elle taşıma işlerinde, özel politika gerektiren grupların etkilenebileceği tehlikelere karşı korunması için; 6331 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (ç) bendi ile 15 inci maddesinin uygulanmasında ek-2`de belirtilen hususlar dikkate alınır.

## **Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitimi**

### **MADDE 8 –**

İşveren; elle taşıma işlerinde çalışanların ve/veya temsilcilerinin, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine ilişkin mevzuat hükümlerini de dikkate alarak aşağıdaki konularda bilgilendirilmelerini ve eğitilmelerini sağlar:

- a) Bu Yönetmelik uyarınca sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik alınan tedbirler,
- b) Taşınan yükle ilgili genel bilgiler ve mümkünse yükün ağırlığı ile eksantrik yüklerin en ağır tarafının ağırlık merkezi,
- c) Bu Yönetmelikte belirtilen hususları da dikkate alarak yüklerin doğru olarak nasıl taşınacağı ve yanlış taşınması halinde ortaya çıkabilecek riskler.

## **Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması**

### **MADDE 9 –**

İşveren; bu Yönetmelikte belirtilen konular ile ilgili çalışanların veya temsilcilerinin, 6331 sayılı Kanununun 18 inci maddesine uygun olarak görüşlerini alır ve katılımlarını sağlar.

### **Yürürlükten kaldırılan yönetmelik**

### **MADDE 10 –**

11/2/2004 tarihli ve 25370 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

### **Yürürlük**

### **MADDE 11 –**

Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

### **Yürütme**

### **MADDE 12 –**

Bu Yönetmelik hükümlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yürütür.

### **Ek-1**

## **YÜKLE İLGİLİ RİSK FAKTÖRLERİ**

### **1. Yükün özellikleri**

Yük;

- Çok ağır veya çok büyükse,
- Kaba veya kavranılması zorsa,
- Dengesiz veya içindekiler yer değiştiriyorsa,
- Vücuttan uzakta tutulmasını veya vücudun eğilmesini veya bükülmesini gerektiren bir konumdaysa,
- Özellikle bir çarpma halinde yaralanmaya neden olabilecek yoğunluk ve şekil deyse,

elle taşınması, bilhassa sırt ve bel incinmesi riskine neden olabilir.

### **2. Fiziksel güç gereksinimi**

İş;

- Çok yorucu ise,
- Sadece vücudun bükülmesi ile yapılabiliyorsa,

- Yükün ani hareketi ile sonuçlanıyorsa,
  - Vücut dengesiz bir pozisyonda iken yapılıyorsa,
- bedenen çalışma şekli ve harcanan güç, bilhassa sırt ve bel incinmesi riskine neden olabilir.

### **3. Çalışma ortamının özellikleri**

- Çalışılan yer, işi yapmak için yeterli genişlik ve yükseklikte değil ise,
  - Zeminin düz olmamasından kaynaklanan düşme veya kayma tehlikesi varsa,
  - Çalışma ortam ve şartları, çalışanların yükleri güvenli bir yükseklikte veya uygun bir vücut pozisyonunda taşımaya uygun değil ise,
  - İşyeri tabanında veya çalışılan zeminlerde yüklerin indirilip kaldırılmasını gerektiren seviye farkı varsa,
  - Zemin veya üzerinde durulan yer dengesiz ise,
  - Sıcaklık, nem veya havalandırma uygun değil ise,
- bilhassa sırt ve bel incinmesi riskini artırabilir.

### **4. İşin gerekleri**

Aşağıda belirtilen çalışma şekillerinden bir veya birden fazlasını gerektiren işler bilhassa sırt ve bel incinmesi riskine neden olabilir.

- Özellikle vücudun belden dönmesini gerektiren aşırı sık veya aşırı uzun süreli bedensel çalışmalar,
- Yetersiz ara ve dinlenme süresi,
- Aşırı kaldırma, indirme veya taşıma mesafeleri,
- İşin gerektirdiği, çalışan tarafından değiştirilemeyen çalışma temposu.

### **Ek-2**

#### **BİREYSEL RİSK FAKTÖRLERİ**

Çalışanlar;

- Yapılacak işi yürütmeye fiziki yapılarının uygun olmaması,
  - Uygun olmayan giysi, ayakkabı veya diğer kişisel eşyaları kullanmaları,
  - Yeterli ve uygun bilgi ve eğitime sahip olmamaları,
- durumunda risk altında olabilirler.

## Kaynakça

- AB Komisyonu İlerleme Raporları, (2008,2009, 2010, 2011)
- ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi ve Eylem Planları (I, II, III)
- ÇSGB, Güvenlik Kültürü Seminerleri Eğitim Dokümanı, 2005
- ÇSGB, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi, (2005, 2009)
- ÇSGB, 5 Adımda Risk Değerlendirmesi, Ocak 2006
- ÇSGB, “Çağrı Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesine ve Sosyal Tarafların Bilinçlendirilmesine Yönelik Programlı Teftiş Sonuç Raporu”, 2012
- ÇSGB, “Alışveriş Merkezlerinde Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Programlı Teftişi Sonuç Raporu 2013, Ankara
- Gülay Derici, N., Kanyılmaz Polat, E., Bacak, B. (2022), Alışveriş Merkezlerinde Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar Üzerine Nitel Bir Araştırma: Bursa İli Örneği, Sosyal Güvence Dergisi, Sayı 22, s. 686-712. doi:10.21441/sosyalgüvence.1165506
- <https://www.isigmeclisi.org/>
- <http://data.euro.who.int/hfadb/>
- <https://www.ilo.org/tr/regions-and-countries/europe-and-central-asia/t%C3%BCrkiye>
- Karabulut, Ö., “İş Sağlığı ve Güvenliği Alanında Gelişmeler ve TÜRK-İŞ’in Yaklaşımı”, TÜRK-İŞ İş Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Türk-İş Yayınları, s. 23-46,2007
- Piyal, B., İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayınları, 2009
- SGK, İstatistik Yıllıkları, (2000-2012)
- Sirer, H., Meslek Hastalıkları, İşyeri Hekimliği Ders Notları, Türk Tabipleri Birliği Yayını, 2000
- Gerek, N., İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, Eskişehir, Anadolu Üniv. Yayını, 2000
- TÜİK, Haber Bülteni, 25 Mart 2008, Sayı 50

- Ulucan, H.F., Zeyrek, S., Ofislerde İş Sağlığı ve Güvenliği, ÇSGB İSGÜM, Ankara, 2012
- Çağrı Merkezi Sektör Araştırması, Çağrı Merkezleri Derneği, 3 Nisan 2013
- Cengiz, G., “Çağrı Merkezlerindeki Çalışma Şartlarının İş Güvenliği Açısından Değerlendirilmesi”, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı: 43, 2009
- “İstanbul’daki (Silivri) Öğretmenlerde Mesleksel Maruziyete Bağlı Hastalıkların Araştırılması”, <http://www.nobelmedicus.com/tr/Makale.aspx?m=310>
- Çandır M., “Gürültünün Teknik Özellikleri ve Etkileri”, <http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=312>
- “Eğitim Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği”, <http://www.isguvenligi.net/iskollari-ve-is-guvenligi/egitim-sektorunde-is-sagligi-ve-guvenligi/>





Avrupa Birliği tarafından  
finanslanılmaktadır

