

“**Öğ ÇENİN SAĞLI ĞINDAN**”

“**Öğ ĞN SAĞLI ĞINA**”

DÖNÜğÜMDE;

Öğ SAĞLI ĞI VE GÜVENLÖĞĞ
KANUNU

DİSK/GENEL-İŞ
GENEL-İŞEMEK ARAŞTIRMALARI, NO: 25
Şubat-2013

DİSK/Genel-İş Araştır ma Dairesi

DİSK/ GENEL-İŞ SENDİKASI

Çankırı Cad. No: 28 Kat: 5-9, 06030 Ulus-ANKARA

Tel. 0.312 309 15 47 Faks. 0.312 309 10 46

E-Posta: bilgi@genel-is.org.tr

www.genel-is.org.tr

GENEL-İŞ EMEK ARAŞTIRMALARI, No: 25, Şubat 2013

Yazı İşleri Müdürü : Serhat Salihoğlu
Hazırlayan : Özgün Millioğulları Kaya
Baskı Hazırlık : Basın Bürosu
Basıldığı Yer : Genel-İş Matbaası,
Adakale Sok. No: 4/A
Şhiye-Ankara
Tel. 0.312 435 44 21

Parayla Satılmaz

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

SUNUŞ

İşçilerin sağlık ve güvenlik içinde çalışmaları ve bunun koşullarının oluşturulmasını talep etmeleri temel insan haklarından olan çalışma hakkının bir gereğidir. İşçi için hayati bir öneme sahip olan işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması ve korunmasında başlıca sorumlu devlet ve işverendir.

Uzun tartişmalardan sonra nihayet ülkemiz de bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunakavuşmuştur. Kanunda “işçinin sağlık ve güvenliğinden”, ”işin sağlık ve güvenliğine” dönüşümde ciddi bir nitelik değişikliği yaşanmıştır. Yeni Yasa’da, İş Kanunu’nun işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddelerin ilerisine geemeyenve var olan durumun iyileştirilmesi ve ileriye götürülmesi amaçlamayan bir mantık hakimdir. Bunun yanında işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri, piyasadan satın alabilecek bir hizmet haline dönüştürülmüştür.

Türkiye, iş kazaları ve meslek hastalıkları bakımından dünyada ve Avrupa’da en üst sıradadır. Görünen odur ki, bu sürece ciddi bir müdahale etmediğimiz/edemediğimiz bu alanda önemli skıntılar yaşanacağız ve daha birçok işçinin iş cinayetlerine kurban verilecektir.

Sendikamız işçi sağlığı ve güvenliği alanında mevcut koşullarda ve sınırlı düzeyde de olsa neler yapılabileceğini anlatmak için bu yayını hazırlamıştır. Bu Kanun’a bağlı olarak çıkarılacak yönetmelikler üzerine de Kanunun takipçisi olma bağlamında yeni yayınlar çıkarılacaktır.

DİSK/ GENEL-İŞ SENDİKASI
GENEL YÖNETİM KURULU

“GÜÇÜNÜN SAĞLIĞINDAN”

“GÜÜN SAĞLIĞINA”

DÖNÜŞÜMDE;

GÜ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün yaptığı tanıma göre işçi sağlığı; bütün mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hallerinin en



üst düzeyde tutulması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır. Çalışanların ruh ve beden sağlıklarını işyerlerinin olumsuz etkilerinden korumak, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı önlem almak, onların rahat ve güvenli ortamlarda çalışmalarını sağlamak, işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının ana amacını oluşturmaktadır.

Ancak ne yazık ki dünyada ve ülkemizde her yıl azımsanmayacak sayıda işçi engellenebilecek, hukuken de engellenmesi zorunlu olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu yaşamını yitirmekte veya engelli hale gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün tahminlerine

göre her yıl 358.000 civarında işçi iş kazaları, 1.950.000 civarında işçi ise meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybetmektedir (ILO, 2009).

Ülkemizde iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakıldığında ise daha kötü bir tablo ile karşı karşıyayız. Türkiye ölümlü iş kazalarında dünya üçüncüsü ve Avrupa birincisidir. 1946'dan 2010 yılına kadar geçen sürede "iş kazaları" sonucu ölen işçilerin toplam sayısı 59.300'dür. Son 10 yıllık süreçte ise her yıl ortalama 1072 ve toplamda ise 10.723 işçi iş kazaları sonucu hayatını kaybetmiştir.

Tüm iş kazaları ve meslek hastalıkları gerekli önlemler alındığında yüzde yüz önlenabilir kazalar olduğu kabul edilmektedir. Ancak Ülkemizde yıllarca iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik hem yasal hem de uygulamada gerekli önlemler alınmamıştır. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası da yaklaşık 10 yıllık bir hazırlık sürecinden sonra 30 Haziran 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.



Kanun'un Çıkış Süreci...

Yasanın çıkartılmasına yönelik geçen hazırlık çalışmaları ile başlayan bu sürece kısaca değinecek olursak; Hükümetin 3 Ekim 2005 tarihinde AB'ne tam üyelik için yaptığı başvurusundan sonra müzakerelerin başlatılmasıyla birlikte işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki "uyum" çalışmalarına başlandı. Çünkü müzakere süreci AB ve ILO normlarına "uyum" sağlama zorunluluğunu getiriyordu. "Uyum Süreci"nde sadece iş sözleşmesi ile

Çalışanlar değil tüm çalışanları kapsayan ”müstakil” düzenlemelerin yapılması gerekiyordu. AB'nin ereve Direktifi (89/391/EEC) ile birlikte ILO'nun “İş Sağlığı ve Güvenliği ve alışma Ortamına İlişkin” 155 sayılı ve “İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin” 161 sayılı sözleşmeleriyle uyumlu “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı” adı altında hazırlanan ilk Taslak Aralık 2005'de öncelikle işveren örgütlerine, Ocak 2006'da da diğer taraflara gönderildi ve görüş istendi. Tasarı daha sonra 2008, 2010, 2011 ve son olarak TBMM'ye gönderilen 2012 versiyonu ile sürekli gündemde kaldı.

“İşçi Sağlığı” adı ile başlatılan alışmalar “İş Sağlığı”na evrilirken, geçmiş dönem tüzük ve yönetmeliklerin bir tekrarı niteliğinde olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ise, birçok açıdan onların gerisine düşerek 30 Haziran 2012 tarihinde yasalaştı.

Kanunun oluşum aşamasında ise Konfederasyonumuz DİSK ile birlikte TMMOB ve TTB devre dışı bırakıldı. Tüm itiraz ve müdahaleler sonuçsuz bırakıldı. Bir taraftan Kanun hızlıca TBMM Genel Kurulu'na sevk edilirken, Kanunun içerisindeki birçok önemli dzenme uygulamada yerini ertelemeci bir yaklaşıma bıraktı.

6331 SAYILI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ VE GÜVENLİĞİ YASASI'NDAKİ DÜZENLEMELER

□ *Yasa Ne Zaman Hayata Geçiyor?*

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak Kanunu'nun 6. 7. ve 8. maddelerinin yürürlük tarihi işyeri büyüklükleri ve tehlike sınıflarına göre farklılıklar göstermektedir.

Tablo 1: İşyeri Büyüklükleri ve Tehlike Sınıflarına Göre Kanunun 6., 7. ve 8. Maddelerinin Yürürlük Tarihi

Tehlike Sınıfları	50'den Az İşçi Çalıştırılan İşyerleri	50'den Fazla İşçi Çalıştırılan İşyerleri
Çok Tehlikeli	1 Temmuz 2013	1 Ocak 2013
Tehlikeli	1 Temmuz 2013	1 Ocak 2013
Az Tehlikeli	1 Temmuz 2014	1 Ocak 2013

Tablo 1'e göre; Yasanın öncelikle uygulanacağı yerler, eski düzenlemelerde uygulandığı gibi ilk aşamada 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsamaktadır.

50'den az işçi çalıştırılan işyerleri tehlike sınıflarına göre değişecektir. Buna göre;

- Kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıftayken alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren iki yıl sonra,

- 50'den az çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için yayımı tarihinden itibaren bir yıl sonra,
- Diğer işyerleri için yayımı tarihinden itibaren altı ay sonra (1 Ocak 2013) yürürlüğe girecektir.

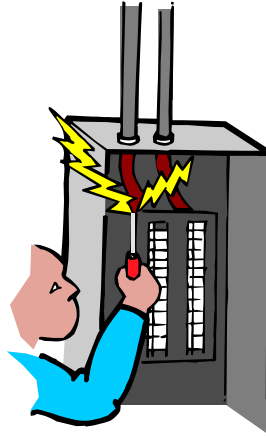
Sonuç olarak, Yasanın tüm işyerleri için uygulanmaya başlanması 1 Temmuz 2014 tarihini bulacaktır.

Yine Yasanın 9, 31, 32, 34, 35, 36 ve 38. maddeleri ile geçici 4, 5, 6, 7, 8. maddeleri yayın tarihinde, diğer maddeleri ise yayım tarihinden itibaren altı ay sonra yürürlüğe girecektir.

□ *ÖğKazası ve Meslek Hastalığı Nedir?*

İş Kazası Kanununun 3. Maddesine göre, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olaylardır.

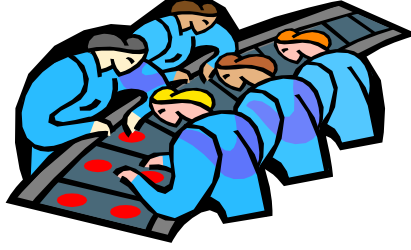
Meslek hastalığı ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalıklar olarak tanımlanmıştır. Ancak Yasa'da bu tanımlama oldukça yetersiz kalmaktadır. Çünkü meslek hastalığı, en az iş kazaları kadar önemli ve tespit edilmesi zor hastalıklardır. Öncelikle şunu belirtmek gerekir ki meslek hastalığı bir kişinin, çalışma hayatında karşılaştığı etkenler nedeniyle meydana gelen hastalıklardır ve bu hastalıklar ile yapılan iş arasında doğrudan nedensel bir ilişki söz konusudur. Bu ilişki öyle boyuttur ki, kişi söz konusu işte çalışmıyor



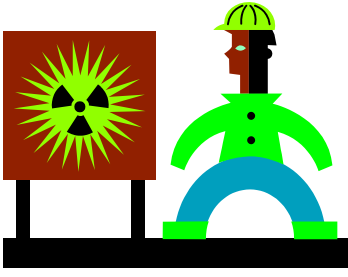
olsa bu hastalık meydana gelmeyecek derecededir. Bu nedenle, meslek hastalıklarının teşhis ve tedavisi üzerindeki çalışmalara yoğunlaşılmalı ve işçiler bu konuda bilinçlendirilmelidir.

□ *Yasa Kimleri Kapsamaktadır?*

Yasa'nın 2. Maddesinde, 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 kapsam içine aldığını belirtmekle birlikte aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler bu Kanunun kapsamı dışına itilmiştir:



- Fabrika, bakım merkezi, dikimevi ve benzeri işyerlerindekiiler hariç Türk Silahlı Kuvvetleri, genel kolluk kuvvetleri ve Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığının faaliyetleri.
- Afet ve acil durum birimlerinin müdahale 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 işyurdu, eğitim, güvenlik ve meslek edindirme faaliyetleri ile uğraşanlar.



□ *Tehlike ve Risk Nedir?*

Tehlike, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade ederken, risk, tehlikeden kaynaklanacak kayıp, yaralanma ya da başka zararlı sonuç meydana gelme ihtimalidir.

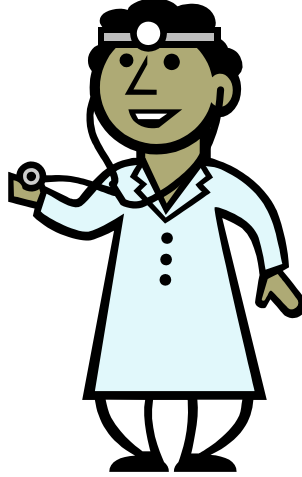
Bu nedenle Yasa'da her işverene risk değerlendirmesi yapma ve yaptırma zorunluluğu getirilmiştir (4. Madde). Risk değerlendirmesi ise işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi, bu tehlikelerin riske dönüşmesine yol açan faktörler ile tehlikelerden kaynaklanan risklerin analiz edilerek derecelendirilmesi ve kontrol tedbirlerinin kararlaştırılması amacıyla yapılması gerekli çalışmaları içerir (3. Madde).

□ *Çalışanların Sağlık ve Güvenliği Hizmetlerini Kimler Verebilecektir?*

Yasanın 6. maddesinde işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerini kimlerin verebileceği belirtilmiştir. Buna göre işveren:

1. Çalışanlar arasında işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personeli sağlık personeli görevlendirir.

2. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde,



bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet olarak yerine getirebilir.

3. İşveren belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir.

Bu düzenleme oldukça sıkıntılıdır, çünkü:

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri Piyasanın İnsafına Bırakılmıştır...

İşçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri piyasalaştırılarak Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimlerinin kurulmasının önü açılmıştır. Kanunun 3. maddesinde Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (OSGB) tanımı, “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 birim” olarak tanımlanmıştır. Bu durum, işyerleri için hayati öneme sahip olan işçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin işyeri dışından özel kuruluşlara bırakılarak, bir nevi taşeronlaştırılmanın ve piyasalaştırılmanın önünü açacaktır.

- İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmeti Verebilir!

Yasa ile işverenin belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması hâlinde, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetleri kendisinin üstlenmesinin yolları açılmıştır. Bu

durum Ülkemizde yıllardır işverenlerin gerekli önlem ve tedbirleri almaması nedeniyle binlerce işçinin ölümüne neden olduğunu düşünürsek, bu hizmeti yeniden işverenlerin vicdanına bırakılması oldukça sıkıntılıdır. Ayrıca Yasa'da bu yaptırımın kendi işyerinde işyeri hekimliği veya iş güvenliği sorumlusu olan işveren tarafından yerine getirilmemesi sonucunda da herhangi bir cezai sorumluluk verilmemiştir. Bu madde açıkça işverenlerin, işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri alması konusunda boşluk yaratmakta ve işçilerin can güvenliğini tehlikeye sokmaktadır.

□ *İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Süreleri Ne Kadardır?*

“İş Güvenliği Uzmanlarının, Görev, Yetki, Sorumluluk Ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”in 12. Maddesine göre; işveren, tehlike sınıflarına ve işyeri büyüklüklerine göre işyeri hekimini tam gün ya da kısmi süreli çalıştırılabilir.

Tablo 2: İş Güvenliği Uzmanlarının Tehlike Sınıflarına ve Çalışan Sayısına Göre Çalışma Süreleri

	AZ TEHLİKELİ	TEHLİKELİ	ÇOK TEHLİKELİ
10'dan Az İşçi Çalıştıran İşyerleri	Yılda işçi başına 60 dakika	Ayda işçi başına 15 dakika	Ayda işçi başına 20 dakika
10'dan Çok İşçi Çalıştıran İşyerleri	Ayda işçi başına 10 dakika	Ayda işçi başına 15 dakika	Ayda işçi başına 20 dakika
500'den Fazla İşçi Çalıştırılan İşyerleri	Ayda işçi başına 10 dakika	Ayda işçi başına 15 dakika	Tam Gün
750'den Fazla İşçi Çalıştırılan İşyerleri	Ayda işçi başına 10 dakika	Tam Gün	Tam Gün
1000'den Fazla İşçi Çalıştırılan İşyerleri	Tam Gün	Tam Gün	Tam Gün

Tablo 2'ye göre işveren, işyeri hekimlerini çalıştırma süresi;



(1) (a) 10'dan az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan başına yılda en az 60 dakika.

(b) Diğer işyerlerinden:

1- Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az **10 dakika.**

2- Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az **15 dakika.**

3- Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az **20 dakika.**

(2) Az tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(3) Tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz

önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(4) Çok tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı göz önünde bulundurularak birinci fıkrada belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

(5) İş güvenliği uzmanları sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunar. Birden fazla işyeri ile kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden düşülür.

□ *İşyeri Hekimleri ve İG Güvenliği Uzmanlarının Görev ve Yetkileri Nelerdir?*

Yasanın 8. Maddesine göre işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının görev ve yetkileri;

- 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.
- İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları; görevlendirildikleri işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken



tedbirleri işverene yazılı olarak bildirir; bildirilen hususlardan hayati tehlike arz edenlerin işveren tarafından yerine getirilmemesi hâlinde, bu hususu Bakanlığın yetkili birimine bildirir.

- Hizmet sunan kuruluşlar ile işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur.
- 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.
- İşyeri hekimleri; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

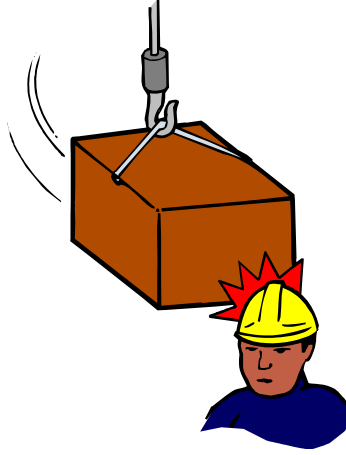
İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının iş güvencesinin sağlanması, işverenden bağımsız olmalarının dayanaklarının Yasada hüküm altına alınması gerekirken, bu yönde bir düzenleme sadece idari para cezası olarak yer almaktadır. Bu da sınırlı bir kapsama sahiptir.

- *ÇÇ Kazası ve Meslek Hastalığında Sağlık Hizmet Sunucularının Yükümlülükleri Nelerdir?*
 - Sağlık hizmeti sunucuları; meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.
 - 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.

□ *İşyerleri Tehlikeli Sınıfı Ne Demektir? Nasıl belirlenir?*

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



Bu açıdan tehlike grupları üç gruba ayrılmaktadır:

- 1- Çok tehlikeli işyerleri
- 2- Tehlikeli işyerleri
- 3- Az tehlikeli işyerleri

Bu sınıflamaya göre işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri alınacaktır. Bu konuda 26.12.2012 tarihli 28509 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği" dikkate alınacaktır. Asıl işin tayininde tereddüde düşülmesi halinde işyerinin kuruluş amacına bakılacaktır. İşyerinde birden fazla asıl iş tanımına uygun faaliyetin yürütülmesi halinde, bu işlerden tehlike sınıfı yüksek olan iş esas alınacaktır. Bu sınıflandırma oldukça önemlidir çünkü asıl veya yardımcı işe göre

işyerlerinde işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve önlemleri değişecektir. Ek-1'de işkolumuzun içine giren bazı işler ile ilgili tehlike sınıflandırmaları yer almaktadır.

□ *Çalışanların Sorumlulukları Nelerdir?*

Yasanın 19. Maddesi'nde işçilerin sorumluluklarını belirtmiştir. Buna göre:



□ 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. Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

- 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.
- Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.
- 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.

- Teftiše yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak.
- Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliğı yapmak.
- Ayrıca işyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir.

Özetle, işçiler hem kendi sağlıklarından, hem diğer işçilerin sağlıklarından, hem de işyerindeki üretim araçları ile kişisel koruyucu donanımın zarar görmesinden sorumlu tutulacaktır.

□ *İşverenin Yükümlülükleri Nelerdir?*

İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu yükümlülükler (4. Madde):



- 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.

- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.
- Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.
- İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz.
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez.
- İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

□ *İŞ Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Hangi Koşullarda Kurulur?*

□ 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 İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurması mecburidir.

□ Altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinin bulunduğu hallerde ise;

- Asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı kurul

oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanır.

- Asıl işveren tarafından kurul oluşturulmuş ise, kurul oluşturması gerekmeyen alt işveren, koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- İşyerinde kurul oluşturması gerekmeyen asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula iş birliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atar.
- 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.

□ 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.

Bu madde de oldukça önemlidir. Çünkü ülkemizde son yıllarda işverenler tarafından İş Kanunu'nun 2.Maddesine dayanarak alt işveren ya da taşeron uygulamasına sıkça gidilmektedir.Son yıllarda iş kazalarının çoğunun da taşeron firmalarda yaşandığı açık bir gerçektir. Yasa'da yapılan bu düzenleme ile altı aydan fazla süren asıl işveren-alt işveren ilişkisinde asıl işveren ve alt işveren tarafından ayrı ayrı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulmuş ise, faaliyetlerin yürütülmesi ve kararların uygulanması konusunda iş birliği ve koordinasyon asıl işverence sağlanacağı belirtilmiştir. Burada asıl işverenin müteselsil

sorumluluğu söz konusudur.

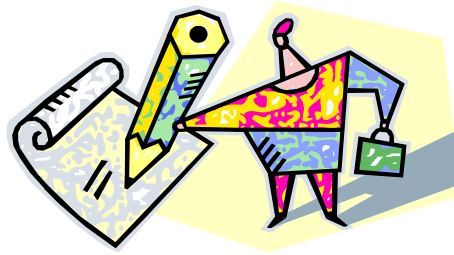
□ *Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Çalışan Temsilcisi Görevlendirme Koşulları?*

Yasa'nın 18. Maddesinde, işveren, görüşalma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerinden iş sağlığı ve güvenliği konularında görüş alabileceği belirtilmiştir.

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:

- İki ile elli arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir.
- Ellibir ile yüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki.
- Yüzbir ile beşyüz arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç.
- Beşyüzbir ile bin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört.
- Binbir ile ikibin arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş.
- İkibinbir ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde altı.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir.



Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

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

İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar.

□ *ÇÇ Sağlığı ve Güvenliği Koordinasyon Yükümlülüğü Nedir?*

- 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.
- 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.

□ *Çğın Durdurulması Halinde Çğverenin Yükümlülükleri Nelerdir?*

İşveren 6331 sayılı Kanununun 25 inci maddesine istinaden işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

□ *Çğının Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Nedir?*

Yasanın 13. Maddesine göre:

- Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar İş sağlığı ve güvenliği kuruluna, 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.
- Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.
- Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu



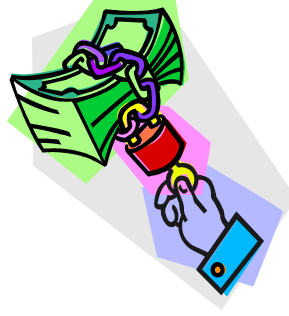
durumlarda yukarıdaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz.

- 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.
- Kanununun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması hâlinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.

□ Hangi Durumlarda Durdurulabilir?

Kanununun 25. Maddesine göre;

- 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.

- 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.
- İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.

□ Uygulanacak İdari Para Cezaları Nelerdir?

Yasa'da 26. Maddesinde işverenin işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili almadığı önlemler için idari para cezaları öngörülmüştür. Örneğin;



- İşverenin, işyerinde risk değerlendirmesi yapmaması veya yaptırmaması halinde 3.234 TL idari para cezası uygulanacaktır.
- İşverenin, belirlenen nitelikte iş güvenliği uzmanı görevlendirmemesi/çalıştırmaması halinde 5.390 TL ve aykırılığın devam ettiği her ay için de 5.390 TL daha idari

para cezası uygulanacaktır.

- İşverenin, belirlenen nitelikte işyeri hekimi görevlendirmemesi/çalıştırmaması halinde 5.390 TL ve aykırılığın devam ettiği her ay için de 5.390 TL daha idari para cezası uygulanacaktır.

Ancak öngörülen bazı idari cezaların dışında örneğin çalışanın işten kaçınma hakkının kullanılmasını koruyucu ve işvereni sınırlandıracağı bir düzenlemede bulunmamaktadır. İdari para cezalarına ilişkin sorunun bir başka boyutu ise ceza verebilmek için denetim yapılması gerekesidir. Bakanlığın resmi görevlileri işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetimlerin %3 düzeyinde yapılabildiğini ifade ettikleri dikkate alındığında ve asıl sorunlardan birinin de denetim olduğu görülmektedir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ
KANUNU İLE İLGİLİ
GÜBELERİMİZ VE
TEMİSİCİLERİMİZE REHBER:



6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Konfederasyonumuzun ve Sendikamızın tüm muhalefetine karşı 31 Haziran 2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasa ile ilgili tüm eleştiri ve eksikliklerine karşı, Sendikamızın işçi sağlığına verdiği önem doğrultusunda alması gereken bazı önerilerimiz aşağıdadır:

- Öncelikle Sendikalar toplu iş sözleşmeleri ile Kanunlarda belirtilen hakların dışında ve üstünde düzenleme yapma yetkisi bulunmaktadır. Bu açıdan 6331 Sayılı Yasa'da gördüğümüz eksikliklere yönelik bazı düzenlemeleri, toplu iş sözleşmeleri ile güvence altına alabiliriz. Buna örnek olarak: Yasanın 18. Maddesinde düzenlenen işçinin tehlikeli durumlarda çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi ve işverenin bu hakkı kullanan işçiyi işten atmasına yönelik bir düzenleme yapılabilir.
- İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları'nın oluşturulması ve izlenmesi ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Kanunun 18. Maddesinde "İşyerinde yetkili sendika bulunması hâlinde, işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yapar" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme örgütlü olduğumuz işyerlerinde doğrudan işçiler adına İş Sağlığı ve

Güvenliği Kurullarında temsil edilebileceğimizi göstermektedir.

- Aynı şekilde altı aydan fazla süren asıl ve alt işveren ilişkisinin olduğu yerlerde Kurulların kurulması ve kurullarda yapılan faaliyetlerin denetlenmesi konusunda da bizlere önemli bir sorumluluk düşmektedir.
- Sözleşmelerimizde, her işyerinin koşullarına göre meslek hastalıkları ve iş kazalarına neden olabilecek koşullar konusunda araştırma ve incelemeler yapılabilir ve iş güvenliği ve işyeri hekiminden de yardım alarak, yeni ve ileri düzenlemeler yapılabilir.
- Yasa'da işverenin işçileri işçi sağlığı konusunda eğitim verme, risk değerlendirmesi yapma ve diğer yükümlülükleri yerine getirilip getirilmediği kontrol edilmelidir.
- Yine Yasanın 14. Maddesine göre işverenlerin iş kazası ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimde bulunup bulunmadığı denetlenmelidir.

SONUÇ OLARAK;

Ülkemizde her gün iş kazaları ve meslek hastalıkları onlarca işçinin ölümüne neden olan iş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik hazırlanan Yasa'nın kapsamı ve uygulamadaki geçerliliği, başta devletin ve devleti yöneten kademeler ile işverenlerin insiyatifine bırakılmış durumdadır.

Bu yaklaşımla ortaya çıkan Kanunun başlığından da anlaşılacağı üzere “işçinin sağlığı” yerine “iş sağlığına” önem verildiği ve açıkça sınıfsal bir yaklaşımdan uzak durulduğu görülmektedir. Bu durum aslında ülkemizde 1980'li yıllardan küresel kapitalizmin etkisi ile serbest piyasa ekonomisine dayalı politikaların yaygınlaştırılarak, emek-sermaye arasındaki uçurumu derinleştirmek için hayata geçirilen ve sosyal devlet politikalarına yönelik geliştirilen gerici politikaların bir yansımasıdır. Özellikle bu dönemde teknolojiye yaşanan değişimle birlikte yeni esnek üretim modellerine geçilerek, işin ve işyerinin parçalanması ile emek sürecinin kurlsız, esnek, güvencesiz, taşaronaştırmaya ve sendikasılaştırmaya dayanan yeni bir yapının oluşmasına neden olmuştur. Emek sürecini bölmeye yönelik geliştirilen bu politikaların ideolojik alt yapısında da işçi sınıfa ait terim ve kavramların değiştirilmesi ya da içinin boşaltılması yoluna gidilmiştir. “İşçi sağlığı”ndan “iş sağlığı”na yaşanan dönüşümde “insanı ve emeği” merkeze alan yaklaşımdan “piyasayı ve işi” merkeze alan bir değişime dönüştürme çabasıdır. Bu değişimle birlikte özellikle devletin yıllar yılı emek piyasası üzerindeki denetimleri azaltıp, daha çok esnekleşim zihniyeti ile kurlsız ve güvencesiz çalışma düzeninde ısrarcı olması ile ülkemizin “ucuz emek cennetine” dönüştürme fikri daha çok can alacağa

benziyor.

Bu ucuz, kuralsız, güvencesiz ve taşeron firmalar eliyle yürütülen yeni çalışma ilişkileri, son olarak 8 Ocak 2013 tarihinde Türkiye Taş Kömürü Kurumuna ait Kozlu maden ocağında taşeron firmada çalışan 8 işçi hayatını kaybetmesine neden oldu. Daha önce bu firmaya ilişkin Sayıştay denetlemesi yapılmış ve şöyle ifade edilmiştir: “Firma iş yerlerinde yapılan denetimler sonucu düzenledikleri rapor ve tutanaklardan firmanın iş güvenliğine yönelik alınması gereken önlemler konusunda da hassasiyet göstermediği, bu arada vahim bir olayla karşılaşılmasının tamamen tesadüf olduğu görülmektedir. ” Görüldüğü gibi firmaya ilişkin “Eğer vahim bir olay olmuyorsa tamamen tesadüften ibarettir” denilmesine karşın daha fazla kar ve masrafları azaltma yüzünden 8 işçi körü körüne hayatını kaybetmiştir.

Kozlu'da yaşanan bu iş cinayetleri ne ilk ne de son olacaktır. İşçi sağlığına bütünlükçü bir yaklaşımla bakmayan tüm anlayışların bedelini işçi sınıfının ödeyeceği bir gerçektir. İşte bu nedenle, DİSK/Genel-İş Sendikası olarak, emeğin ve emekçinin kazanılmış haklarına karşı başlatılan bu saldırılara ve işçi sağlığı ve güvenliği konusunda bütüncüllükten uzak yaklaşımlara karşı insanca çalışma ve yaşama hakkımızın sağlanmasını istiyoruz.

**İNSANCA ÇALIŞMA VE YAŞAMA HAKKI İÇİN;
EMEĞİMİZİN KORUNMASI İÇİN;**

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN
ALINMASINI İSTİYORUZ!**

EK-1

Çok Tehlikeli Sınıfları Listesi

26 Aralık 2012 Tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanan “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Tebliği” ne göre Genel Hizmetler İşkoluna giren işlere yönelik tehlike sınıflandırması:

37	Kanalizasyon	
37.0	Kanalizasyon	
37.00	Kanalizasyon	
37.00.01	Kanalizasyon (kanalizasyon atıklarının uzaklaştırılması ve arıtılması, kanalizasyon sistemlerinin ve atık su arıtma tesislerinin işletimi, foseptik çukurların ve havuzların boşaltılması ve temizlenmesi, seyyar tuvalet faaliyetleri vb.)	Çok Tehlikeli
38	Atığın toplanması, ıslahı ve bertarafı faaliyetleri; maddelerin geri kazanımı	
38.1	Atıkların toplanması	
38.11	Tehlikesiz atıkların toplanması	
38.11.01	Tehlikesiz atıkların toplanması (çöpler, geri dönüştürülebilir maddeler, tekstil atıkları, vb.) (inşaat ve yıkım atıkları, çalı, çırpı, moloz gibi enkazlar hariç)	Tehlikeli
38.11.02	İnşaat ve yıkım atıklarının, çalı, çırpı, moloz gibi enkazların toplanması ve kaldırılması	Tehlikeli
38.11.03	Tehlikesiz atık transfer istasyonlarının işletilmesi	Tehlikeli
38.12	Tehlikeli atıkların toplanması	
38.12.01	Tehlikeli atıkların toplanması (patlayıcı, oksitleyici, yanıcı, zehirli, aşındırıcı, buluşucu ve insan sağlığı için zararlı atıkların ve maddelerin toplanması faaliyetleri) (nükleer atıklar, biyokimyasal atıklar, kullanılmış piller vb.)	Çok Tehlikeli
38.2	Atıkların ıslahı ve bertarafı	
38.21	Tehlikesiz atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi	
38.21.01	Tehlikesiz atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi ve bertarafı için depolama alanlarının işletilmesi	Tehlikeli
38.22	Tehlikeli atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi	
38.22.01	Tehlikeli atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi (tehlikeli atıkların ıslahını yapan tesislerin işletilmesi, zararlı atıkların yok edilmesi için kullanılmış malların bertarafı vb. faaliyetler) (radyoaktif atıklar hariç)	Çok Tehlikeli
38.22.02	Radyoaktif atıkların ıslahı ve bertaraf edilmesi	Çok Tehlikeli

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

38.3	Materyallerin geri kazanımı	
38.31	Hurdaların parçalara ayrılması	
38.31.01	Gemi ve yüzer yapıların hurdalarının materyallerinin geri kazanımı amacıyla parçalara ayrılması (sökülmesi)	Çok Tehlikeli
38.31.02	Hurdaların geri kazanım amacıyla parçalara ayrılması (otomobil, bilgi sayar, televizyon vb. donanımlar) (gemiler ve yüzer yapılar ile satmak için kullanılabilir parçalar oluşturmak amacıyla sökme hariç)	Çok Tehlikeli
38.32	Tasnif edilmiş materyallerin geri kazanımı	
38.32.01	Tasnif edilmiş metal atıklar, hurdalar ve diğer parçaların genellikle mekanik veya kimyasal değişim işlemleri ile geri kazanılması	Çok Tehlikeli
38.32.02	Tasnif edilmiş metal dışı atıklar, hurdalar ve diğer parçaların genellikle mekanik veya kimyasal değişim işlemleri ile geri kazanılması	Çok Tehlikeli
39	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	
39.0	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	
39.00	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri	
39.00.01	İyileştirme faaliyetleri ve diğer atık yönetimi hizmetleri (kirlenmiş toprak ve yeraltı sularının temizlenmesi, kara mayınlarının temizlenmesi, vb.)	Çok Tehlikeli
81	Binalar ile ilgili hizmetler ve çevre düzenleme faaliyetleri	
81.1	Tesis bünyesindeki kombine destek hizmetleri	
81.10	Tesis bünyesindeki kombine destek hizmetleri	
81.10.01	Tesis bünyesindeki kombine destek hizmetleri (işletme veya tesis bünyesinde temizlik, bakım, çöplerin bertarafı, koruma ve güvenlik, posta dağıtımı, çamaşırhane, resepsiyon vb. yardımcı hizmet ve görevlerin birden fazlasının sağlanması)	Tehlikeli
81.2	Temizlik faaliyetleri	
81.21	Binaların genel temizliği	
81.21.01	Binaların genel temizliği (daire, apartman, büro, fabrika, kurum, mağaza vb. her türlü binanın genel temizliği dahil, pencere, baca, sanayi makinesi, vb. uzmanlaşmış temizlik faaliyetleri hariç)	Az Tehlikeli
81.22	Diğer bina ve endüstriyel temizlik faaliyetleri	
81.22.01	Diğer bina ve endüstriyel temizlik faaliyetleri (binaların dışı, pencere, baca, fırın, kalorifer kazanı, havalandırma kanalı, egzoz ünitesi, sanayi makinesi temizliği vb. uzmanlaşmış temizlik faaliyetleri)	Çok Tehlikeli

81.29	Diğer temizlik faaliyetleri	
81.29.02	Yol ve pistlerdeki kar ve buzun kaldırılması (kum, tuz dökülmesi dahil)	Tehlikeli
81.29.03	Park ve caddelerin süpürülerek yıkanması, temizlenmesi faaliyetleri	Az Tehlikeli
81.29.04	Böceklerin, kemirgenlerin ve diğer zararlıların imhası ve haşere kontrol faaliyetleri (tarımsal zararlılarla mücadele hariç)	Çok Tehlikeli
81.29.90	Diğer temizlik faaliyetleri (yüzme havuzları, tren, otobüs, uçak, tanker, plaj ve şişelerin temizlenmesi ile dezenfekte faaliyetleri dahil, oto yıkama hariç)	Çok Tehlikeli
81.3	Çevre düzenlemesi ve bakımı faaliyetleri	
81.30	Çevre düzenlemesi ve bakımı faaliyetleri	
81.30.01	Gürültü, rüzgar, erozyon, yangına, vb.ne karşı koruyucu bitkilerin dikimi ve bakımı	Az Tehlikeli
81.30.05	Spor alanları (futbol sahaları, golf alanları gibi), oyun alanları, güneş banyosu için çimenler ve diğer eğlence parkları için yeşil alanların dikimi ve bakımı faaliyetleri	Az Tehlikeli
81.30.90	Diğer çevre düzenlemesi ve bakımı ile peyzaj projelerinin uygulanması faaliyetleri (park, bahçe ve yeşil alanların dikimi, bakım ve onarımı)	Az Tehlikeli
82	Büro yönetimi, büro destek ve iş destek faaliyetleri	
82.1	Büro yönetimi ve destek faaliyetleri	
82.11	Kombine büro yönetim hizmeti faaliyetleri	
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
82.19	Fotokopi çekme, doküman hazırlama ve diğer uzmanlaşmış büro destek hizmetleri	
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
82.2	Çağrı merkezlerinin faaliyetleri	

82.20	Çağrı merkezlerinin faaliyetleri	
82.20.01	Çağrı merkezlerinin faaliyetleri	Tehlikeli
82.3	Kongre ve ticari gösteri organizasyonu	
82.30	Kongre ve ticari gösteri organizasyonu	
82.30.02	Gösteri, kongre, konferans, ticari fuar, vb. etkinliklerin organizasyonu faaliyetleri	Az Tehlikeli
82.9	Başka yerde sınıflandırılmamış işletme destek hizmet faaliyetleri	
82.91	Tahsilat daireleri ve kredi kayıt bürolarının faaliyetleri	
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
82.92	Paketleme faaliyetleri	
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	Başka yerde sınıflandırılmamış diğer işletme destek hizmet faaliyetleri	
82.99.02	Elektrik, gaz, su ve ısınlama sayaçlarını okuma ve faturalama faaliyetleri	Az 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

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi

	KAMU YÖNETİMİ VE SAVUNMA; ZORUNLU SOSYAL GÜVENLİK	
84	Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik	
84.1	Ülke yönetimi ve toplumun ekonomik ve sosyal politikalarının yönetimi	
84.11	Genel kamu idaresi faaliyetleri	
84.11.41	Belediyelerin kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.11.42	Ekonomik ve sosyal planlama ile istatistik ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.11.43	Finansal, mali ve denetim ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri (defterdarlık, mal müdürlükleri, vergi daireleri, Sayıştay, kamu borç ve fonlarının yönetimi dahil)	Az Tehlikeli
84.11.44	Genel personel işleri ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.11.45	Gümrükle ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.11.46	Muhtarların faaliyetleri	Az Tehlikeli
84.11.47	Valiliklerin ve kaymakamlıkların kamu yönetimi hizmetleri (il ve ilçe özel idarelerinin faaliyetleri dahil)	Az Tehlikeli
84.11.48	Yasama ve yürütme hizmetleri	Az Tehlikeli
84.11.90	Kamu için diğer destekleyici kamu yönetimi hizmetleri (merkezi kamu ihale ve tedarik hizmetleri ile harıtaçlık vb.)	Az Tehlikeli
84.12	Sağlık, eğitim, kültürel hizmetler ve diğer sosyal hizmetleri sağlayan kuruluşların faaliyetlerinin düzenlenmesi (Sosyal güvenlik hariç)	
84.12.11	Eğitime ilişkin kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.12.12	İskan ve toplum refahına ilişkin kamu yönetimi hizmetleri (su temini ve çevre koruma programları dahil)	Az Tehlikeli
84.12.13	Sağlığa ve sosyal hizmetlere ilişkin kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.12.14	Spor, dinlenme, kültür ve dine ilişkin kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13	İş etkinliğinin artırılmasına yönelik katkı ve düzenleme faaliyetleri	

84.13.11	Çok amaçlı geliştirme projeleri ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri (bölgesel kalkınma projeleri dahil)	Az Tehlikeli
84.13.12	Genel ekonomik, ticari ve işgücü ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri (genel ekonomi politikalarının oluşturulması, teşvik faaliyetleri, patent işleri, genel istihdam politikaları, meteoroloji işleri, istihdam vb.)	Az Tehlikeli
84.13.13	Madencilik, doğal kaynaklar, imalat ve inşaat ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13.14	Tarım, ormancılık, balıkçılık ve avcılıkla ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13.15	Ticaret, otelcilik ve lokantacılık ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13.16	Turizm ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13.17	Ulaştırma ve iletişim ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri	Az Tehlikeli
84.13.18	Yakıt ve enerji ile ilgili kamu yönetimi hizmetleri (enerji bakanlığı, vb.)	Az Tehlikeli
96.03	Cenaze işleri ile ilgili faaliyetler	
96.03.01	Cenaze işleri ile ilgili faaliyetler (cenaze yıkama yerlerinin işletilmesi, cenazenin nakli, yıkama hizmetleri, mezar yeri satışı, defin hizmetleri, cenaze levazımatçılığı vb.)	Az Tehlikeli

DİSK/Genel-İş Araştırma Dairesi