

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi ve gerekçeleri ektedir.

Gereğini arz ederim.

M. Akif HAMZAÇEBİ
İstanbul Milletvekili

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

GENEL GEREKÇE

13 Mayıs 2014'te Manisa'nın Soma ilçesindeki Eynez Maden Ocağı'nda gerçekleşen ve en az 301 yurttaşımızın ölümü ile sonuçlanan Soma Faciası, tüm dikkatleri bir kez daha ölümlü iş kazalarına çevirmiştir.

Ölümlü iş kazaları sayısında Türkiye OECD ülkeleri arasında ikinci, Avrupa ülkeleri arasında ise birinci sırada yer almaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verileri, son 10 yılda tüm ülkelerde iş kazalarının sayısı azalırken, Türkiye'de artmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır. Maden kazalarında adı sık duyulan Dünyanın en büyük maden üreticisi Çin, aldığı önlemlerle 1 milyon ton başına düşen ölüm oranını 2008'de 1.27'ye, ABD 0.2'ye kadar düşürürken, Türkiye'de bu oran 7.22'ye çıkmış bulunmaktadır.

İş kazaları yoğun olarak maden, metal, makine, mobilya, tekstil, nakliyat ve inşaat sektörlerinde yaşanmakta; ölüm oranlarında ise maden, inşaat, nakliyat, metal, mobilya sektörü gibi bir sıralama karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre, 2009 yılında 64.316 iş kazasında 1171 insanımız hayatını kaybederken, 2010 yılında 62.903 iş kazasında 1454 insanımız, 2011 yılında 69.227 iş kazasında 1710 insanımız, 2012 yılında ise 74.871 iş kazasında 745 insanımız yaşamını yitirmiştir.

20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 yılında yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, "İş Cinayetleri Almancağı 2013"e göre 2013 yılında iş kazalarında en az 1235 kişi hayatını kaybetmiş bulunmaktadır.

Madenlerde meydana gelen kaza/facialara ilişkin bir tablo aşağıdadır.

1983 SONRASI MADEN KAZALARI

<u>YER</u>	<u>TARİH</u>	<u>NEDENİ</u>	<u>ÖLÜ SAYISI</u>
TTK/Armutçuk/kömür	07 Mart 1983	Grizu patlaması	103
TTK/Kozlu/kömür	10 Nisan 1983	Grizu patlaması	10
Yeni çeltek/Amasya/kömür	14 Temmuz 1983	Grizu patlaması	5
TTK/Kozlu/kömür	31 Ocak 1987	Göçük	8
TTK/Amasra/kömür	31 Ocak 1990	Grizu patlaması	5
Y. ÇELTEK/Amasya/kömür	07 Şubat 1990	Grizu patlaması	68
TTK/Kozlu/kömür	03 Mart 1992	Grizu patlaması	263
Yozgat/Sorgun/kömür	26 Mart 1995	Grizu patlaması	37
Erzurum/Aşkale/kömür	08 Ağustos 2003	Grizu patlaması	8
Karaman/Ermenek/kömür	22 Kasım2003	Grizu patlaması	10
Çorum/Bayat/kömür	09 Ağustos 2004	Grizu parlaması	3
Kastamonu/ Küre/metal	08 Eylül 2004	Yangın	19
Kütahya/Gediz/kömür	21 Nisan 2005	Grizu patlaması	18
Balıkesir/Dursunbey/kömür	02 Haziran 2006	Grizu patlaması	17
Bursa/M.kemalpaşa/kömür	10 Aralık 2009	Grizu patlaması	19
Balıkesir/Dursunbey/kömür	23 Şubat 2010	Grizu patlaması	13
TTK/Karadon/kömür	17 Mayıs 2010	Grizu patlaması	30
Edirne/Keşan/kömür	07 Temmuz 2010	Yangın	3
TTK/Zonguldak/Kozlu/kömür	08 Ocak 2013	Grizu patlaması	8
TTK/Manisa/Soma/kömür	13 Mayıs 2014	Grizu patlaması	301
Karaman/Ermenek/kömür	28 Ekim 2014	Sel baskını (8 işçi ise halen toprak altında olup ulaşılamamıştır)	10
TOPLAM	21		966

Tablo incelendiğinde;

- 1983-2014 Ekim dönemindeki 31 yılda aynı anda 3'ten fazla emekçinin öldüğü 21 adet maden kazasının meydana geldiği;
- Bu kazalarda toplam 966 emekçinin yaşamını yitirdiği;
- Kazalardan biri metal madeninde bant yangını, biri kömür madeninde sel baskınından kaynaklanırken, diğer 19 adedinin kömür madeninde, 18'inin metan temelli grizu patlamasından birinin ise göçükten kaynaklandığı;
- Kazalarda yaşamını kaybeden 966 emekçiden 947'sinin kömür madenlerinde yaşamını kaybettiği;
- Kömür madenlerinde kazaya yol açan metan gazına özel bir önem verilmesi gerektiği;
- Aynı işyerinde (Zonguldak/Kozlu) 30 yıl içinde 4 defa iş kazası meydana gelmesi ve bunun 3'ünün metan gazı kaynaklı grizu patlamasına bağlı iş kazası olmasının iş güvenliği ve işçi sağlığı önlemlerinin önemsenmediğinin en önemli somut göstergesi olduğu;
- Soma faciasının son 31 yılın en büyük maden kazası olduğu;

gerçekleri ortaya çıkmaktadır.

Dönemin Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, Soma Faciasında hayatını kaybedenler için *"Bu madenciliğin fitratında var."* diyedursun, iş kazalarının temelinde, daha çok kazanç hırsının en temel insan hakkı olan "yaşam hakkı"nın önüne geçerek iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmesi, denetimlerin öngörüldüğü şekilde yapılmayıp yetersiz kalması ve yaptırım eksikliği yatmaktadır.

Bu çerçevede, alınması gereken önlemler bağlamında CHP'nin kamu kesiminde taşeron sisteminin kaldırılmasına ilişkin verdiği çok sayıdaki yasa teklifini komisyonlarda engelleyen siyasi iktidar, Soma Faciasına maruz kalanlar için bazı ufak tefek iyileştirmeleri ileri sürerek taşeron sistemini kamu kesimine her yönüyle yerleştirmek amacıyla Soma Faciasını fırsata çevirmiştir. Anayasa'sında "sosyal

hukuk devleti” ilkesine yer veren ve bu ilkeye değiştirilmezlik atfeden bir Cumhuriyette bunun kabul edilmesi mümkün değildir.

Maden kazalarının temelinde; üretim teknolojisinin geriliği, yoğun emek kullanımına dayalı üretim, peşkeş çekilen madenlerin İktidar yandaşı işletmecilerinin dizginlenemez kar hırsı ve denetimsizlik yatmaktadır.

Çağımızın modern üretim ve güvenlik teknolojileri bağlamında Türkiye’deki iş kazaları, Batı’nın artık geride bıraktığı vahşi kapitalist döneme özgü bir anlayışla iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden fedakarlık etmek suretiyle üretim maliyetlerini düşürme gibi bir anlayıştan kaynaklandığından ölümler büyük bir oranda iş kazası değil, adeta iş cinayetleridir.

Çalışmayı, üretmeyi, alın terini, vahşi kapitalizmin çalışanları ölüme götüren karanlık bir yolu olmaktan çıkarmak ve sosyal devlet ilkesinin gerektirdiği adil, eşitlikçi ve hakkaniyetli bir dünyada güven içinde insanca yaşamayı sağlamanın bileşeni haline getirmek zorundayız.

Bu amaçla Teklifimizle özetle;

- Kamu kesiminde taşeron sistemine son verilmesi ve taşeron firmalarda çalışanlar ile kamu kesiminde geçici işçi pozisyonunda çalışanların çalıştıkları kurumların sürekli işçi ve memur kadrolarına atanmalarının sağlanması;
- Kapalı maden ocaklarında, çalışanların en az otuz gün geçirebilecekleri yaşam odaları kurulması;
- Açık maden ocaklarında çalışan işçilere asgari ücretin en az iki katı, kapalı maden ocaklarında çalışan işçilere ise asgari ücretin en az ikibuçuk katı tutarında çıplak ücret ödenmesi;
- Yeraltı işlerinde çalışanların çalışma süresinin, yolda geçecek süreler dahil haftada 37.5 ve günde 7.5 saat olarak belirlenerek fazla çalışmanın yasaklanması;

- Yeraltı işlerinde zorunlu nedenlerle yapılacak fazla çalışmalar için fazla çalışma ücretinin, normal çalışma ücretinin en az %150 artırılması suretiyle ödenmesi,
- İş kazası ve meslek hastalığından dolayı sürekli iş göremezlik geliri bağlanan sigortalıya iş göremezlik gelirin, aylık kazancının %70'inden %90'ına, sürekli iş göremez sigortalı bir başkasının yardımına muhtaç ise aylık kazancının %100'ünden %120'sine çıkarılması;
- İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölenler ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı ise hak sahiplerine bağlanan gelirin, sigortalının aylık kazancının %70'i oranından %90'ı oranına; ölümü iş kazası veya meslek hastalığından başka nedenlere bağlı ise sigortalının aylık kazancının %70'i oranından %80'i oranına çıkarılması;
- 5510 sayılı Kanununun (4-1/a) maddesine göre işçi ve (4-1/c) maddesine göre kamu görevlisi olanlardan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölenlerin mirasçıları ile meslekte kazanma gücünü kaybedenlere en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 10 katı (7.134.- TL) ila 100 katı (73.148.- TL) arasında tazminat ödenmesi ve ödenen tazminatın yarısının Hazine'den, diğer yarısının ise işverenden karşılanması;
- Yaşamını iş kazasında kaybedenlerin mirasçılarına bedelsiz sosyal konut verilmesi;
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölenlerin eşi veya çocuklarından birinin, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birinin Devlet memurluğuna sınavsız alınması;
- Tazminat ödeme, sosyal konut verme ve Devlet memurluğuna sınavsız alma uygulamalarının 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden başlatılması;

- Yeraltı maden işlerinde çalışanların emeklilik haklarının yeraltı maden işlerinin insan sağlığını tehdit eden ve iş kazasına açık olan özellikleri gözetilerek; sigortalı olarak en az 20 yıldır çalışma ve en az 4500 gün prim ödeme şartlarına bağlanıp, yaş sınırı şartının kaldırılması ve 8100 prim ödeme günü üzerinden emekli aylığı bağlanması;
- Çalışma hayatını işçi sağlığı ve güvenliği açısından denetlemek üzere idari ve mali özerkliğe sahip bağımsız bir “İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu” kurularak denetim zafiyetinin önüne geçilmesi;
- Yeraltı maden ocaklarında çalışacakların üç aylık uygulamalı eğitimden sonra maden ocaklarında çalıştırılması;
- Havza madenciliğine geçilmesi;
- Sendikal özgürlüklerin önündeki engellerin kaldırılması;
- Maden İşleri Genel Müdürlüğünün güçlendirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli yatırımların yapılmadığı işletmelerin işletme izinlerinin kaldırılarak üretimde bulunmalarına izin verilmemesi;

öngörülmektedir.

Madde Gerekçeleri

Madde 1- Teklifin 1. maddesiyle 15.5.1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunun (Mülga) 34 üncü maddesi yeniden düzenlenerek, Hazinesinin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlar ile orman sınırları dışına çıkarılan taşınmazların satış, kira, ecrimisil veya mülkiyetin gayri aynı hak tesisinden elde edilen gelirlerin yüzde yirmibeşi ile 4857 sayılı İş Kanununun 38 nci maddesine göre işçi ücretlerinden kesilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Türkiye’de kurulu bulunan mevduat kabul etme yetkisine haiz bankalarda açılan hesaba yatırılan ücret kesme cezası paralarının yüzde ellisinin Çevre ve Şehircilik Bakanlığında açılacak bütçe içi özel hesaba gelir kaydedilmesi; bu hesapta toplanan paralarla Çevre ve Şehircilik Bakanlığının mülkiyetini iş kazasında hayatını kaybeden kişilerin mirasçılarına devretmek üzere diğer kanunlardaki sınırlamalarla bağlı olmaksızın sosyal konut yapması, yaptırması veya satın alması öngörülmektedir.

Madde 2- Teklifin 2. maddesiyle 7269 sayılı Kanuna eklenen geçici 24. maddeyle ise mülkiyeti iş kazasında hayatını kaybedenlerin mirasçılarına devredilecek sosyal konut uygulamasının, iş kazası sonucu yaşamını 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren kaybeden kişilerin mirasçılarından başlatılması amaçlanmaktadır.

Madde 3- Anayasa’nın 128. maddesinin birinci fıkrasında, devletin, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzel kişilerinin genel idare esaslarına göre yürütmekle yükümlü oldukları kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevlerin memurlar ve diğer kamu görevlileri eliyle görüleceği kuralına yer verilmiş; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu da bu Anayasal kural çerçevesinde düzenlenmiştir.

Nitekim 657 sayılı Kanunun "İstihdam şekilleri" başlıklı 4. maddesinin birinci fıkrasında, Anayasal kuralın uzantısı olarak, *"Kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür."* denilmiştir.

Ancak, 1980'lerle başlayan ekonominin kuralsızlaştırılması ve kamu hizmetlerinin piyasalaştırılması sürecine, kamu hizmeti üretme süreçlerinin de eklenmesiyle, kamu hizmetlerine ilişkin Anayasal kurallar çiğnenmeye başlanmıştır. Bu bağlamda, 657 sayılı Kanunun "Tesis edilen sınıflar" başlıklı 36 nci maddesinin "VIII Yardımcı Hizmetler Sınıfı" bölümüne 28.3.1988 tarihli ve 318 sayılı KHK'nin 1. maddesiyle, *"Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür."* hükmü; "III- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri" bölümüne ise 10.7.2003 tarihli ve 4924 tarihli Kanunun 11. maddesiyle, *"Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir."* hükmü eklenerek, kamu hizmeti üretim sürecindeki piyasalaştırma, temizlik hizmetlerinden başlamış, devamında ise hastane hizmetlerinin taşeronlaştırılmasına uzanmıştır. Devamında yapılan düzenlemelerle Yardımcı Hizmetler sınıfının görev alanına giren tüm hizmetler taşeronlara açılmanın yanında taşeronlaştırma belediyelerin zabıta hizmetlerinden itfaiye hizmetlerine kadar uzanmıştır.

657 sayılı Kanunun "Dört istihdam şekli dışında personel çalıştırılmıyacağı" başlıklı 5. maddesine eklenen ikinci fıkrayla, 657 sayılı Kanun kapsamında olan kurum ve kuruluşlarda kamu hizmeti üretme süreçlerinin piyasalaştırılmasına ve taşeron sistemine son vermek amacıyla, 657 sayılı Kanunun 36. maddesinde tesis edilen hizmet sınıflarına dahil memurların görev alanına giren veya bu personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerin, hizmet satın alınması yoluyla gördürülemeyeceği; yüklenici veya alt yükleniciler eliyle yürütülmesi amacıyla ihaleye çıkılamayacağı, bu amaçla sözleşme yapılamayacağı ve her ne surette olursa olsun ödemede bulunulamayacağı kural altına alınmakta; üçüncü fıkrayla, diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümlerinin uygulanmayacağı belirtilmektedir.

Madde 4- Madde ile 657 sayılı Kanununun 36. maddesinin “VIII Yardımcı Hizmetler Sınıfı” bölümüne 28.3.1988 tarihli ve 318 sayılı KHK'nin 1. maddesiyle eklenen, *“Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetlerden hizmet yerlerinin ve tedavi kurumlarının temizlenmesi, tesisatın bakım ve işletilmesi ve benzeri nitelikteki hizmetlerin üçüncü şahıslara ihale yoluyla gördürülmesi mümkündür.”* hükmü ile “III- Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri” bölümüne 10.7.2003 tarihli ve 4924 tarihli Kanununun 11. maddesiyle eklenen, *“Bu sınıfa dahil personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, lüzumu halinde bedeli döner sermaye gelirlerinden ödenmek kaydıyla, Bakanlıkça tespit edilecek esas ve usullere göre hizmet satın alınması yoluyla gördürülebilir.”* hükmünün yürürlükten kaldırılarak, kamu hizmetlerinin Anayasa'nın 128. maddesinin öngördüğü şekilde kamu görevlileri eliyle görülmesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 5- İş kazası ve meslek hastalıkları sonucu yaşamın kaybedilmesi, bir Türkiye gerçeğidir ve maruz kalanlar da toplumun korunmaya muhtaç en yoksul kesimleridir. Ailenin geçimini sağlamaya çalışan kişinin ölümüyle geride kalanları çok daha zor şartlar beklemekte, muhtaç duruma düştüklerinden hayata tutunarak ayakta kalabilmeleri mutlak anlamda ekonomik ve sosyal yardımları gerektirmektedir.

Anayasanın 2. maddesinde sosyal devlet ilkesine yer verilmiştir. Sosyal devlet, insan haklarını en geniş ölçüde sağlayarak güvence altına alan, eylem ve işlemlerinde toplumsal gerekleri ve toplum yararını gözeten, kişi ve toplum yararı arasında denge kuran, toplumsal dayanışmayı en üst düzeyde gerçekleştiren, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak eşitliği ve sosyal adaleti sağlayan, çalışma hayatının gelişmesi için önlemler alarak çalışanları koruyan, sosyal güvenlik sorunlarını çözmeyi yüklenmiş ve milli gelirin sosyal sınıflar/katmanlar arasında adil dağıtımını amaç edinmiş devlettir. Güçsüzleri güçlülere ezdirmemek ilkesi, herkesi ve öncelikli de toplumun korunmaya muhtaç yoksul kesimlerini sağlıklı, mutlu ve güven içinde yaşatmayı gerektirir.

4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren iş kazası ve meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin geride bıraktıklarının hayata tutunabilmelerine sosyal devlet olmanın gerektirdiği katkıyı sağlamak üzere, 657 sayılı Kanununun 50. maddesine eklenen üçüncü fıkra ile eş ve çocuklarından en

azından biri, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden biri lehine pozitif ayrımcılık yapılması amaçlanmaktadır.

Bu amaçla madde ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin eş ve çocuklarından bir tanesinin, eş ve çocuğu olmayanların ise kardeşlerinden birinin 657 sayılı Kanununun 41 inci maddesindeki öğrenim şartı ile 48 inci maddesindeki genel ve özel şartları taşımaları kaydıyla sınav şartı aranmaksızın Devlet memurluğuna atanmaları öngörülmektedir.

Madde 6- 657 sayılı Kanuna eklenen geçici 42. madde ile 657 sayılı Kanun kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer mevzuat hükümlerine göre hizmet satın alınması suretiyle yürütülen işlerde (personel taşıma işleri hariç) çalışan taşeron firma işçilerinin çalıştıkları kamu idareleri ile kurum ve kuruluşlarının kadrolarına atanmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Kadroya atanmada, maddenin yürürlüğe girdiği tarihin 90 gün öncesine kadar 2014 yılında en az 90 gün çalışmış olma şartı getirilmektedir. Şartı taşıyanların maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren çalıştırıldıkları kuruma başvurmaları halinde, Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile eğitim durumları ve hizmet sözleşmelerindeki pozisyonları dikkate alınarak kurumların Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri ile Yardımcı Hizmetler Sınıfına, bunlardan belediye zabıtası, itfaiye eri ve bunların yardımcıları olarak çalışanlar ise Genel İdare Hizmetleri sınıfına başkaca bir işleme gerek kalmaksızın ve kadro şartı aranmaksızın atamaları yapılacaktır.

Ataması yapılanların 657 sayılı Kanuna tabi kurumlarda hizmet alımı suretiyle geçirdikleri süreler dikkate alınarak intibakları yapılacak ve atandıkları tarihten itibaren maaşları intibaklarının yapıldığı derece ve kademe üzerinden ödenecek, ataması yapılanların kadrolarına ilişkin bilgiler kurumlarınca 90 gün içinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilerek 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili bölümüne kurumlar itibariyle eklenecektir.

Madde 7- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen geçici 43. madde ile 657 sayılı Kanuna tabi kamu idareleri ile kurum ve kuruluşlarında 2013 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışan ya da 2012 veya 2013 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalanlar dahil geçici işçilerden; şantiye, atölye, tesis, park, bahçe, çiftlik, arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde işçiler eliyle gördürülmesi gereken işlerde fiilen çalışanların, 657 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin (D) fıkrası uyarınca sürekli işçi kadrolarına; kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında fiilen genel idare esaslarına göre asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütülmesinde çalışanların ise bu Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası uyarınca memur kadrolarına atanmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Sürekli işçi kadrolarına atanana mevcut ücretlerine 2014 yılı ve sonraki yıllarda toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek genel ücret artışı uygulanacak ancak bu uygulama toplu iş sözleşmesi yapıncaya kadar devam edip, toplu iş sözleşmesi yapıncaya toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre mali ve sosyal hakları ödenecektir.

Memur kadrolarına atanacaklardan fiilen yönetim, icra, büro ve benzeri işleri yapanlar, Bu Kanunun 36 ncı maddesindeki Genel İdare Hizmetleri Sınıfına; fiilen yardımcı hizmetlere ilişkin görevleri yapanlar ise bünyesine göre bu ve benzeri mahiyette işleri yapanlar Yardımcı Hizmetler Sınıfına atanacak; ancak en az lise derecesinde mesleki okullardan mezun olanlar, teknisyen, tekniker, yüksek tekniker, mühendis vb. mesleki unvanlarıyla Teknik Hizmetler Sınıfına atanacaklardır.

Memur kadrolarına atanana geçici işçi statüsünde geçirdikleri süreler değerlendirilerek intibakları yapılacak ve maaşları atandıkları tarihten itibaren intibaklarının yapıldığı derece ve kademe üzerinden ödenip ve geçici işçi statüsünde geçirdikleri sürelerle ilişkin olarak fark ödemesi yapılmayacaktır.

Sürekli işçi veya memur kadrolarına atanacaklar için öncelikle ilgili idare, kurum ve kuruluşların mevcut boş işçi veya memur kadroları kullanılır. Sürekli işçi ve memur kadrolarının yetmemesi halinde 90 gün içinde ataması yapılan kadrolara ilişkin bilgiler işçiler için Maliye Bakanlığına, memurlar için ise Devlet Personel Başkanlığına bildirilerek sürekli işçi vizesi ve memur kadrolarının ihdası sağlanacaktır.

Maddenin uygulanmasında ortaya çıkacak sorunları çözmek için ise işçiler açısından Maliye Bakanlığı, memurlar açısından Devlet Personel Başkanlığı yetkili olacaktır.

Madde 8- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa eklenen geçici 44. madde ile 657 sayılı Kanunun 50. maddesine eklenen üçüncü fıkranın 10/6/2003 tarihinden itibaren iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin eş ve çocuklarından biri, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden biri için de uygulanması öngörülmektedir.

Başlangıç olarak 10.6.2003 tarihinin esas alınmasının nedeni iş kazaları ve meslek hastalıklarında bu tarihten itibaren görülen artıştır. 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 9.12.2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile 4 Aralık 1973 tarih ve 7/7583 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kaldırılmış; İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğini de Danıştay 10. Dairesi 16.05.2006 tarihli ve E.2004/1942, K.2006/3007 sayılı kararıyla iptal etmiştir. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda mevzuat boşluğu doğmuş ve bu durum iş kazaları ve meslek hastalıklarını tetikleyen bir işlev görmüştür.

Madde 9- 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin mülga 42. maddesinin yeniden düzenlenmesiyle, 657 sayılı Kanun kapsamında yasaklanan taşeron sisteminin KİT’lerde de yasaklanması amaçlanmaktadır. Buna göre, kamu iktisadî teşebbüsleri, müessese ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç) ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların ana faaliyet alanına giren işlerinin, rödovans sözleşmesi, kiralama sözleşmesi, hizmet satın alınması ve benzeri yollarla yüklenici veya alt yükleniciler eliyle yürütülmesi yasaklanmakta; bu amaçla ihaleye çıkılamayacağı, sözleşme yapılamayacağı, ödemede bulunulamayacağı ve gelir elde edilemeyeceği açıkça belirtilmekte ve buna ilişkin yapılan sözleşmeler

hükümsüz sayılmaktadır. Ayrıca, diğer Kanunların bu maddeye aykırı hükümlerinin uygulanmayacağı kurala bağlanmaktadır.

Madde 10- Madde ile 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “Personel İhtiyacı” başlıklı mülga 43. maddesi madde başlığı ile birlikte yeniden düzenlenerek kamu iktisadî teşebbüsleri, müessese ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç) ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların ana faaliyet alanlarında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer mevzuat hükümlerine göre hizmet satın alınması, rödovans sözleşmesi, kiralama sözleşmesi veya benzeri yollarla yüklenici veya alt yükleniciler aracılığıyla yürütülen işlerde çalışan taşeron işçilerinin, çalıştıkları KİT, müessese ve bağlı ortaklıkların sürekli işçi kadrolarına atanmalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 11- Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatı olmadığı ve il özel idarelerine de işlevsel görevler verilmediği için maden sektörü bütünüyle Ankara'dan yönetilmek durumunda kalmaktadır. Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün bölge müdürlükleri şeklinde teşkilatlanarak hizmette yerelleşmenin sağlanması yoluyla sektörel verimlilik ve etkinliğin artırılması amaçlanmaktadır.

Madde 12- Madenlerin verimli işletilmesi, bilimsel ve teknolojik gelişmelerden faydalanan işletmecilik anlayışı ve mühendislik hizmetleriyle mümkündür. Ülkemizdeki “havza” niteliğindeki sahalar, belli belirsiz rezerv parçaları üzerinden üretim hedefleri konularak 5-10 yıllığına ihale edilmekte; ihaleleri alan firmalar ise kısa ihale süreleri içinde teknoloji ve güvenlik alanında gerekli yatırımları yapmadan işletmeciliğe başlamak durumunda kalmaktadırlar.

Aynı Havzada bulunan madenlerin bütüncül bakış açısı ile planlanması ve üretilmesi, mücavir alanlarda önceki yıllarda yapılan imalatların birbirini nasıl etkileyeceğinin bilinmesi, sahanın tektoniğinin etkileşimleri (deprem, HES, imalat vb.)

ve buna göre üretim planlamalarının yapılması iş güvenliği ve üretim verimliliği açısından önem taşımaktadır. Geniş rezerv alanlarının doğal olarak belirlenmiş sınırlar yerine, yapay olarak oluşturulmuş sektörlere bölünmesi, iş güvenliği ve işletme verimliliği açısından yanlış ve sorunlu bir yaklaşımdır. Son yıllarda yaşanan kazalarda bu yanlışlıkların etkisi büyüktür. Elbistan, Soma, Ermenek iş kazalarının bir nedeni de havza madenciliği yapılmamasıdır.

Havza madenciliği ile üretim verimliliği artacak, havzaya kurulacak tesisler ekonomiye daha fazla katma değer sağlayacaktır. Üretilen madenlerin uç ürüne dönüşmesi için teşvikler kolaylaşacaktır.

Bu gerekçelerle kaynak kaybının önlenmesi, madenlerimizin daha verimli üretilmesi ve değerlendirilmesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınabilmesi için havza madenciliğine geçilmesi öngörülmektedir.

Madde 13- Teklifin 13. maddesiyle 3213 sayılı Maden Kanununun “Madenlerin işletmeye alınması” başlıklı (Mülga) 28. maddesi madde başlığı ile birlikte değiştirilmektedir. Değişiklikle maden işlerinde çalışmanın zorluğu, yıpratıcılığı ve insan sağlığını etkilemesi nedenleriyle IV. Grup maden çıkarılan işyerlerinden açık maden ocaklarında çalışan işçilere ödenecek çıplak ücret miktarının asgari ücretin iki katından, kapalı maden ocaklarında çalışan işçilere ödenecek çıplak ücret miktarının ise ikibuçuk katından az olmaması; bu kapsamdaki işçilere ödenen çıplak ücretin hesabına bireysel veya toplu iş sözleşmesi sonucu ödenmesi gereken diğer mali ve sosyal hakların dahil edilmemesi kurallaştırılmaktadır.

Madde 14- 3213 sayılı Maden Kanununun 29. maddesine birinci fıkrasından sonra gelmek üzere eklenen fıkra ile kapalı maden ocaklarına çalışanların en az otuz gün geçirebilecekleri yaşam odaları kurulması zorunluluğu getirilmektedir.

Yaşam odalarının çalışanlara göre sayısının, kapasitesinin ve standartları ile içlerinde bulunması zorunlu yaşamsal malzeme ve teknik donanımların neler olacağı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun görüşü üzerine Enerji ve Tabii

Kaynaklar Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmeliğinde gösterilmesi öngörülmektedir.

Madde 15- İş güvenliği uzmanı ve vardiya mühendisi gibi sorumlulukları yerine getirenler ile işletme müdürlüğü yapan kişilerin aynı zamanda teknik nezaretçilik ve/veya daimi nezaretçilik görevlerini yürütmelerinin önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır. Bu durumda denetimi yapan ve yapılan uyarıları yerine getirmek ve önlemleri almak zorunda olan kişilerin aynı kişiler olması, istismara açık bir alan yaratarak iş kazalarına davetiye çıkarmaktadır. Bu durumların önüne geçilebilmesi için maddeye ruhsat sahasında görev yapan teknik nezaretçi ve daimi nezaretçiye bu görevleri dışında başka bir görev verilemeyeceği kurullaştırılmaktadır.

Madencilik sektörü, özellikle de yer altı madenciliği çalışma şartları bakımından en zor ve en riskli sektör olarak nitelenmektedir. Yaşanan iş kazası ve ölümler ve bu bağlamda 301 kişinin yaşamını yitirdiği Soma kazası ile 18 kişinin yaşamını yitirdiği Ermenek kazası bunun açık göstergesidir.

Teknik nezaretçi ve daimi nezaretçiler denetim görevlerini çok zor ve sıkıntılı süreçlerde yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Çoğu zaman ücretlerini alamamakta, ruhsat sahibi tarafından denetleyecekleri sahalara götürülmemekte ve görevlerini teknik gereklerine uygun şekilde yapamamaktadırlar. Ücretini alma şansına sahip olanlar çok düşük ücretlerle görev yapmakta, her an azledilme korkusuyla yaşamakta ve işsizliğin yoğun olduğu bir ortamda yaşama tutunmaya çalışmaktadırlar. Teknik nezaretçi ve daimi nezaretçiler sorumluluklarının sonucu olarak yaşanan her iş kazası sonrasında, hukuki kovuşturma geçirmekte ve çoğunlukla mahkum olmaktadır. Yaşanan son Soma kazasında 5 maden mühendisi hayatını kaybetmiş, 6 maden mühendisi ise tutuklanmıştır. Yine daha önceki iş kazaları nedeniyle çok sayıda nezaretçi mahkum olmuş ve meslekten men edilmiştir. Kağıt üzerinde görünen yetkilerini kullanamayan ve bu nedenle görevini tam olarak yerine getiremeyen nezaretçilerin görevlerini daha bağımsız ve teknik gereklerine uygun şekilde yerine getirebilmeleri temel bir zorunluluktur.

Maden Kanunu'nda nezaretçi, işletmelerin teknik ve emniyet yönünden nezaretini yapan sorumlu ve yetkili maden mühendisi olarak tanımlanmıştır. Bu denli

önemli bir görevi yerine getiren nezaretçilerin görevlerini layığıyla yerine getirebilmeleri için ruhsat sahibinden asgari bağımsızlıklarının sağlanması gerekmektedir. Bu görevin uygun şekilde yapılması ise madencilik faaliyetlerinin mevzuata uygun yürütümü açısından azımsanamayacak değerdedir.

Ruhsat sahibi ile nezaretçi arasındaki ilişki basit bir işçi - işveren ilişkisinin ötesinde madenin üretim süreci ve üretiminden, verilen beyanlara kadar teknik ve emniyet yönünden yürütülen bir görevdir. Nezaretçinin görevinin özelliği gereği, işverene karşı mesleki bağımsızlığının korunabilmesi için nezaretçilik ücretlerinin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun özel hesabına yatırılması ve ücretlerinin bu hesaptan ödenmesi amaçlanmıştır. Asgari nezaretçilik ücretini Maden Mühendisleri Odasının görüşü alınmak kaydı ile Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun belirlemesi öngörülmüştür.

Nezaretçilerin görevini yerine getirirken mesleki bağımsızlıkları ile iş güvencelerinin sağlanabilmesi amacı ile 4857 sayılı İş Kanununa atıf yapılarak iş akitlerinin feshedilmesi kurala bağlanmış; hak arama yolları belirtilmiş ve ruhsat sahibini caydırıcı yaptırımlar öngörülmüştür.

Madde 16- Teklif ile yeraltında fazla çalışma 4857 sayılı İş Kanununun 42 ve 43. maddelerindeki zorunlu hallerle sınırlandırılmakta ve zorunlu hallerde yapılacak fazla çalışmanın ücreti yeniden belirlenmektedir. 4857 sayılı Kanunda fazla çalışma ücreti tüm işlerde normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılması suretiyle ödenmektedir. Teklif edilen değişiklikle, fazla çalışma süresinin tespitinde haftalık 37.5 saat yanında günlük 7.5 saat olağan çalışma süresi esas alınmış ve dolayısıyla haftalık 37.5 saati geçmemekle birlikte günlük 7.5 saati aşan çalışmalar da fazla çalışma kapsamına alınarak fazla çalışma ücretinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzellisinden az olamayacağı kurala bağlanmıştır.

Madde 17- 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin birinci fıkrasının değiştirilen ikinci cümlesi ile haftalık ve günlük çalışma süresine yeraltı işlerinde istisnai düzenleme getirilmektedir. Buna göre yeraltı işlerinde çalışma süresi, haftada

otuzyedibuçuk ve günde yedibuçuk saatten fazla olamayacak ve dolayısıyla yeraltı işlerinde günde yedibuçuk ve haftada otuzyedibuçuk saat çalışan aynı işçilerin yerüstü işlerinde çalıştırılmalarının da önüne geçilecektir.

Madde 18- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasında haklar” başlıklı 16. maddesinin birinci fıkrasına (e) bendinden sonra gelmek üzere eklenen (f) bendi ile iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalı için “tazminat” ödenmesi öngörülmektedir.

Bilindiği üzere 3.11.1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre, iç güvenlik ve asayişin korunması veya kaçakçılığın men, takip ve tahkiki veya trafik ve yol güvenliğini sağlama konularında görevlendirilen askeri personel, emniyet personeli, MİT personeli, hakim-savcılar, mülki idare amirleri, orman muhafaza ve gümrük muhafaza memurları ile görevli diğer kamu görevlisi ve kişilerden ve bunların yaptıkları görevler nedeniyle saldırıya maruz kalan eş, fûru, ana-baba ve kardeşlerinden ölenlere, en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) 100 katı tutarında, hayatını başkasının yardım ve desteğiyle sürdürebilecek şekilde malûl olanlara 200 katı, diğer sakatlananlara ise 25 ila 75 katına kadar nakdi tazminat ödenmekte ve bunların emekli aylıkları %25 artırılarak ödemeye bağlanmaktadır.

Bu ödemelerin temelinde toplumsal yaşamda kamu düzeni ve güvenliğinin sağlanması amacı bağlamında iç güvenlik ve asayişin korunması ile kaçakçılıkla mücadelenin önem ve önceliği yatmaktadır.

Maddi yaşam ve uygarlığın temelinde ise çalışma, üretme ve alın teri yatmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölüm veya meslekte kazanma gücünün kaybedilmesi, kişinin en temel insani özelliği olan üretme gücünü ortadan kaldırarak kişi ile ailesinin insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürmelerini tehdit etmektedir.

Bu bağlamda, İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölenlerin hak sahipleri ile meslekte kazanma gücünü kaybedenlere tazminat ödenerek karşılığının Hazine ve işverenlerden tahsil edilecek olması, bir yandan Devlet ile işverenlere iş

sağlığı ve güvenliği önlemlerinin eksiksiz uygulanmasını sağlayarak insan yaşamı ve üretkenliğine gereken önemin verilmesi yolunda teşvik edici olurken; diğer yandan ölenlerin, üretme gücünü kaybedenlerin ile ailelerinin, üretme gücünün kaybından kaynaklanan yoksulluk ve yoksunluklarına bir nebze de olsa are olacaktır.

Madde 19- 5510 sayılı Kanunun 19. maddesinin üçüncü fıkrasında, sürekli iş göremezlik gelirinin, sigortalının mesleğinde kazanma gücünü kaybı oranına göre hesaplanacağı; tam iş göremezlik durumunda sigortalıya 17. maddeye göre hesaplanan aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanacağı; sigortalı başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise gelir bağlama oranının %100 olarak uygulanacağı kurallarına yer verilmiştir.

5510 sayılı Kanunun "Yaşlılık aylığının hesaplanması" başlıklı 29. maddesinin üçüncü fıkrasında, aylık bağlama oranının, sigortalının malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi geçen toplam prim ödeme gün sayısının her 360 gün için %2 olarak uygulanacağı ve aylık bağlama oranının %90'ı geçemeyeceği belirtilmiştir.

Buna göre yaşlılık aylığında aylık bağlama oranı en fazla %90 iken, beklenmeyen olağanüstü bir durum olan iş kazası ve meslek hastalığından dolayı tam iş göremez duruma düşmüş ve dolayısıyla iradesi dışında üretme gücünü tamamıyla kaybetmiş kişilerin tam iş göremezlik gelirinin aylık kazancının %70'i ile sınırlandırılması adil ve hakkaniyete uygun değildir.

Bu itibarla, yapılan değişlikle tam iş göremezlik durumunda sigortalıya aylık kazancının %90'ı oranında gelir bağlanması amaçlanmaktadır.

Öte yandan, 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanunun 4. maddesinde, görev malullüğü aylığının %25 artırılarak ödenmesi kurallaştırılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu başka birinin sürekli yardımına ihtiyaç duyan sigortalılar da malul sayılacağından bunların gelir bağlama oranının da aylık kazançlarının %100'nden %120'ye çıkarılması adaletin ve hakkaniyetin gereğidir.

Madde 20- 5510 sayılı Kanununun 20. maddesinin yeniden düzenlenmesiyle yapılan değişikliklerle;

- İş kazası ve meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine bağlanacak gelirin, sigortalının aylık kazancının %70'inden %90'ına çıkarılması;

- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı ise hak sahiplerine bağlanacak gelir aylık kazancının %70'inden %90'ına; başka nedenlere bağlı ise aylık kazancının %70'inden %80'ine çıkarılması;

- 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında istihdam edilen işçi ve memurlardan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen veya meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalılar için en yüksek devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarı esas alınarak tazminat ödenmesi; bu tazminatın ölen sigortalının mirasçılarına miras hükümlerine göre en yüksek devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) **80 katı** ($9500 \times 0,076998 = 731,48 \text{ TL} \times 80 \text{ katı} = \mathbf{58.518 \text{ TL}}$); meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmiş olup da hayatını başkasının yardım ve desteği olmadan sürdüremeyecek derecede malûl olanlara **100 katı** ($731,48 \times 80 = \mathbf{73.148 \text{ TL}}$), diğerlerine **50 katı** ($731,48 \times 50 = \mathbf{36.574 \text{ TL}}$); meslekte kazanma gücünü %50'nin altında kaybedenlere ise Sosyal Güvenlik Kurumunca derecesine göre 10 katı (7.314 TL) ila 45 katı (32.916 TL) aralığında belirlenecek tutarda ödenmesi; ödenen tazminattan damga vergisi hariç başka kesinti yapılmaması; ödenen tazminatın yarısının Hazine'den, diğer yarısının işverenden tahsil edilmesi; bu tazminatın mahkemelerce karar verilecek tazminatla ilişkilendirilmemesi; 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre tazminat ödenenlerin bu fıkra ile sağlanan haklardan yararlanamaması;

öngörülmektedir.

Madde 21- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 28. maddesinin altıncı fıkrasında, Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı

işlerinde sürekli veya münavebeli olarak en az 20 yıldan beri çalışan sigortalıların 55 yaşında emekli olabilmeleri öngörülmüştür.

Ancak, bu düzenleme Türkiye gerçekleri ile bağdaşmamaktadır.

Türkiye’de insan sağlığını tehdit eden işlerin başında yeraltı maden işleri gelmektedir. İş kazası riski bir yana, yeraltı maden işlerinde 10 yıldan fazla çalışanların maruz kaldıkları zehirli gaz, sis ve tozlar emekçilerin ciğerlerini mahvederek solunun sistemi kaynaklı meslek hastalıklarına yol açmakta ve yeraltı maden işlerinde çalışanların ömürlerini ortalama yaşam süresinin gerisine çekmektedir.

Bu itibarla maddede yapılan değişiklikle en az 20 yıldan beri sigortalı olmak şartı korunurken, farklı olarak;

* 55 yaş şartının kaldırılması;

* 7200 gün prim ödeme şartının 4500 güne düşürülmesi;

* En az 20 yıl sigortalı çalışma şartının tamamının veya en az 10 yılının Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirilip 4500 günlük sigorta primin en az 2250 gününün Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerine ait olması;

* Ödenen sigorta primi üzerinden değil, 8100 prim ödeme günü üzerinden yaşlılık aylığı bağlanması;

öngörülerek, maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışan emekçilerin emekliliklerinin Türkiye gerçeklerine ve maden işlerinin özelliklerine göre “yaşam hakkı” önceliği gözetilerek düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

Madde 22- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 9. maddesinin beşinci fıkrasının (a) ve (b) bentlerinde, 5510 sayılı Kanunun yürürlük tarihinden önce 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa göre sigortalı sayılanlara yaşlılık aylığının bağlanmasında istisnai düzenlemelere yer verilmiştir.

Fıkranın (a) bendine göre, en az 20 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli çalışan ve bu işlerde en az 5000 gün prim ödeyen sigortalılara yazılı talepleri halinde yaş şartı aranmaksızın yaşlılık aylığı bağlanırken; (b) bendine göre ise en az 25 yıldan beri Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde, yeraltı münavebeli işlerinde çalışan ve bu işlerde en az 4000 gün prim ödeyen sigortalılara da yaş şartı aranmaksızın 8100 gün prim ödemiş sigortalılar gibi yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.

Fıkranın (a) ve (b) bentlerinin, 5510 sayılı Kanununun 28. maddesinin altıncı fıkrasında yapılması öngörülen değişikliklerle uyumlaştırılması için (a) ve (b) bentlerinin yeniden düzenlenmesi öngörülmektedir.

Fıkranın;

(a) bendinde yapılan değişiklikle, 506 sayılı Kanuna göre sigortalı olanlardan en az 20 yıldan beri sigortalı olarak çalışan ve bunun en az 10 yılını Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirip, adlarına bildirilerek ödenen en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin en az 2250 günü,

(b) bendinde yapılan değişiklikle ise en az 25 yıldan beri sigortalı olarak çalışan ve bunun en az 10 yılını Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirip, adlarına bildirilerek ödenen en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin en az 2250 günü,

Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerine ait olanlara, Kuruma yazılı olarak başvurmaları üzerine yaş şartı aranmaksızın 8100 prim ödeme günü üzerinden yaşlılık aylığı bağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 23- 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanununun 63. maddesi ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen geçici 59. maddenin birinci fıkrasında, *“13/5/2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde meydana gelen maden kazası sonucunda ölen sigortalının; Kuruma olan her türlü borçları terkin edilir ve hak sahiplerine 32 nci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendinde öngörülen şartlar aranmaksızın bu Kanun hükümlerine göre aylık bağlanır. Bu*

Kanunda öngörülen primlerin eksik olan kısmı Maliye Bakanlığınca Kuruma ödenir.” denilirken; üçüncü fıkrasında ise *“Birinci fıkrada belirtilen nedenlerden dolayı ölen sigortalının eş ve çocuklarından birisi, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisi olmak üzere toplam bir kişi hakkında 3713 sayılı Kanunun ek 1 inci maddesindeki istihdama ilişkin hükümler ayrıca uygulanır.”* denilerek madde ile sağlanan haklar Soma faciasında yaşamını yitirenlerin geride bıraktıkları ile sınırlanmıştır.

Düzenlemenin temelinde Soma maden kazası sonrasında ortaya çıkan toplumsal duyarlılığı bastırma arayışı yatmaktadır. Düzenlemenin Soma maden kazası ile sınırlandırılarak “Soma maden kazasında yaşamını yitirenler” ile “Zonguldak’taki maden kazalarında yaşamını yitirenler” veya “Ermenek maden kazasında yaşamını yitirenler” arasında ayırım yapılması, Anayasa ve hukukun evrensel kurallarına aykırılık taşımaktadır.

Bu itibarla maddenin birinci fıkrasındaki, *“13/5/2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde”* ifadesi, *“10/6/2003 tarihinden itibaren linyit ve taşkömürü işyerlerinde”* şeklinde değiştirilerek, fıkra ile sağlanan haklardan 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren linyit ve taşkömürü işyerlerindeki kazalarda yaşamını yitirenlerin geride bıraktıklarının yararlanması ve böylece düzenlemenin evrensel hak ve adalet ölçütleri ve Anayasanın “sosyal devlet”, “hukuk devleti” ve “kanun önünde eşitlik” ilkeleriyle uyumlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Öte yandan, Teklifin 5. Maddesiyle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50. Maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere eklenmesi öngörülen üçüncü fıkra ile 10.6.2003 tarihinden itibaren iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin eş ve çocuklarından bir tanesi, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birinin sınav şartı aranmaksızın doğrudan Devlet memurluğuna atanması öngörüldüğünden, 5510 sayılı Kanunun geçici 59. Maddesinin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmaktadır.

Madde 24- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa geçici 61. madde eklenerek 5510 sayılı Kanunun 20. maddesinde yapılması

öngörülen değişikliklerle sağlanan emeklilik ve tazminat haklarının geçmişe yönelik uygulanması amaçlanmaktadır.

22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu 10.6.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. 9.12.2003 tarihli ve 25311 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği ile 4 Aralık 1973 tarih ve 7/7583 sayılı BKK ile yürürlüğe konulan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak, Anılan Yönetmeliği Danıştay 10. Dairesi 16.05.2006 tarihli ve E.2004/1942, K.2006/3007 sayılı kararıyla iptal etmiştir. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden itibaren Türkiye’de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda mevzuat boşluğu doğmuş ve bu durum iş kazalarının asıl sebeplerinden biri olmuştur.

Bu itibarla, geçici 53. maddenin uygulaması 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden başlatılmış ve yaşlılık aylığı ve tazminattan kaynaklanan fark tutarlarının tamamının Hazineden karşılanması öngörülmüştür.

Madde 25- Teklifin bu maddesiyle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasına 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 15. maddesiyle eklenen “*Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri*”ni İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun kapsamı dışına çıkaran (e) bendinin yürürlükten kaldırılması öngörülmektedir. Böylece, “*Denizyolu taşımacılığı yapan araçların uluslararası seyrüsefer halleri*” de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında olacaktır.

Madde 26- Teklifin en önemli özelliklerinden biri çalışma hayatını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlemek üzere bağımsız bir kurulun görevlendirilmesidir. Bu amaçla Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ve bunun karar organı olarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulması öngörüldüğünden 6331 sayılı Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3. maddesinde buna ilişkin düzenlemeye gidilmekte; Kanundaki, “Kurul” olarak tanımlanan işyeri kurulu ile kurulması öngörülen Ulusal Kurum ve Ulusal Kurul’un karıştırılmaması için tanımları yapılmaktadır.

Madde 27- Çalışma yaşamını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlemek üzere Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu kurulması öngörüldüğünden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevlerin Ulusal Kurum tarafından yapılmasını teminine yönelik olarak değişiklikler yapılmaktadır.

Madde 28- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 6. maddesi değiştirilerek; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunacak ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin öncelikle Ulusal Kurum'a başvurması; Ulusal Kurum'un başvuranlardan yetki belgesi olan ve belirlenen nitelikleri taşıyanları listeleyerek uygun yöntemlerle kamuoyuna duyurması öngörülmekte ve maddenin devamında işverenlerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin görevleri sıralanmaktadır.

Öte yandan 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki kamu kurum ve kuruluşlarına iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini 4734 sayılı Kanuna göre ihale ile alma yanında Sağlık Bakanlığına ait döner sermayeli kuruluşlardan doğrudan temin edebilme esnekliği sağlanmaktadır.

Madde 29- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinde kritik personel olan işyeri hekimi ile iş güvenliği uzmanının mesleki bağımsızlığı ile hizmetin niteliği arasında önemli bir bağ olduğu bütün tarafların kabulüdür..

İdari, mali ve sosyal baskılarla mesleğinin gereğini yerine getirmesinde zorluklarla karşılaşan söz konusu personelin işini mesleki standartlara ve hukuka uygun şekilde yapabilmesi işçi sağlığının korunması bakımından hayati öneme sahiptir. Bu konu öylesine önemlidir ki, uluslararası sözleşmelerde mesleki bağımsızlığın önemine vurgu yapılarak, mesleki bağımsızlığı sağlayabilecek düzenlemelerin ülkelerce yapılması gereğinde birleşmiştir.

Daha somut ifadelendirmek gerekirse, ILO'nun 161 sayılı sözleşmesi ve 112 sayılı tavsiye kararında mesleki bağımsızlığın sağlanması gerektiğine işaret edilerek,

işyeri hekiminin mesleki bağımsızlığının tam olarak sağlanması için özellikle işe alınması ve işten çıkarılmasının özel statüye bağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

Aynı şekilde yargı kararlarında da “...haksız işten çıkarmaları önleyici ve mesleki bağımsızlığı sağlayıcı düzenlemelere yer verilmediği, işyeri hekiminin görevine son vermede işverenin fesih yetkisinin her koşulda varlığının kabul edildiği, işyeri hekiminin görevine son verilmesi halinde tabip odasına bildirim yapılması gerektiği halde bildirim koşuluna yer verilmediği için...” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkartılmış bulunan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin kimi maddeleri hukuka aykırı bulunarak iptal edilmiştir.

Bu çerçevede, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıklarının en önemli unsuru olan iş güvencesi, işçi sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilgili olduğundan, iş güvencelerinin diğer çalışanlardan daha sıkı kurallarla korunmasını sağlamaya yönelik kurallar öngörülmüştür.

Madde 30- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işyerleri düzeyinde kurulması öngörülen “kurul” ile bu Teklifte kurulması öngörülen “Ulusal Kurul” arasında anlam karışıklığına yol açmamak için 6331 sayılı Kanunda yer alan “kurul” ibareleri “işyeri kurulu” şeklinde değiştirilmektedir.

Madde 31- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 14. maddesinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirim düzenlenmiş; bildirim Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılması öngörülmüş ve maddenin uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri belirleme görevi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına verilmiştir. Teklif ile çalışma yaşamını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetleme görevi Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna verildiğinden, iş kazası ve meslek hastalığı bildirimlerinin Sosyal Güvenlik Kurumu yanında Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna da yapılması ve maddenin uygulanmasına ilişkin esas ve usulleri Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşünü alarak Ulusal Kurumun belirlemesi öngörülmektedir.

Madde 32- Yeraltı maden işleri insan yaşamını tehdit eden riskler taşıyan özellikli işlerdendir. Bunun için buralarda çalışacakların karşılaşılabilecekleri risklere karşı uygulamalı eğitimden geçirilerek muhtemel riskler ile üretim süreçleri açısından bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Teklif ile bu eğitimin süresinin üç ay olması, Ulusal Kurumun denetim ve gözetimi altında yapılması, eğitim süresinin çalışmadan sayılması ve bu eğitimi almayanların yeraltı maden işlerinde çalıştırılmaması kurallaştırılmaktadır.

Madde 33- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na eklenen 21/A maddesiyle, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun tüzel kişiliğe haiz ve idari ve mali özerkliğe sahip bir kamu idaresi olarak kuruluşu; bağımsızlığı; görev alanına ilişkin bilgi ve belgelere erişimi; teşkilatı; İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Başkan, başkan yardımcısı ve üyelerinin kaynağı, kontenjan esasları, nitelikleri, seçim usulü, görev süreleri, görevden el çektirilme ve görevden alınmaları, Ulusal Kurumun toplantı ve karar nisabı; Ulusal Kurum ve Ulusal Kurulun görevleri, Ulusal Kurul üyeliği ile bağdaşmayacak işler; İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişlerinin kaynağı, nitelikleri, mesleğe girişte uygulanacak sınav usulleri, Ulusal Kurum Başkan ve üyeleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri ve diğer personelin özlük hakları, Ulusal Kurumun gelir kaynakları ve bütçesi ve diğer hususlar ayrıntılı ve tartışmaya yer vermeyecek bir şekilde düzenlenmektedir.

Madde 34- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun bir an önce kurularak faaliyete geçmesini teminen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na geçici 9. madde eklenmesi öngörülmektedir. Maddeye göre Ulusal Kurul, bu Kanunun Resmi Gazetede yayımını takip eden otuz gün içinde seçilecek, Ulusal Kurul'un seçimini takiben altmış gün içinde de Ulusal Kurum faaliyete geçecektir. Ulusal Kurumun her türlü giderleri, gelirleri ile karşılanacak aşamaya gelinceye kadar da genel bütçeden sağlanacak yardımlardan finanse edilecektir.

Madde 35- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu ilk defa bu kanunla kurulmakta ve bir an önce göreve başlaması öngörülmektedir. Kurumun asıl görevi

çalışma yaşamını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlemek olduğu ve bu görevini İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri eliyle yürüteceği için, kendi müfettişlerini yetiştirinceye kadar görevlerini yerine getirebilmesi, diğer kurumlardan iş sağlığı ve güvenliği denetimlerini yapabilecek denetim elemanları ile uzmanların Kuruma kazandırılmasıyla mümkündür.

Bu amaçla 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na eklenen geçici 10. maddede, Ulusal Kurumun çalışma yaşamını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetleyebilmesi için, denetim görevini yürütebilecek meslek kesimlerinin nitelikleri belirlenmiş ve bunların Ulusal Kuruma İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi olarak geçişlerinin esas ve usulleri düzenlenmiştir.

Madde 36- Ulusal Kurumun kadroları dört ayrı listede oluşturularak 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (III) sayılı cetvelin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu bölümüne eklenmesi öngörülmüştür.

Madde 37- Bu Kanunla kurulan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (III) sayılı cetvele düzenleyici ve denetleyici kurum olarak eklenmesi öngörülerek bütçe rejimi de açıklığa kavuşturulmuştur.

Madde 38- Türkiye'nin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununu, onaylayarak usulüne göre yürürlüğe koyduğu uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirmesi gerekmektedir. ILO'nun 87 sayılı Sözleşmesinde, stajyer ve çırakların sendika üyesi olmaları elzem olarak görülmüş ve 97 sayılı Sözleşmesinde ise alt işveren işçilerinin sendika üyesi olmalarının engellenmemesi gerektiği vurgulanmıştır.

Bu amaçla 6356 sayılı Kanunun 17. Maddesinin (1) numaralı fıkrasında yapılan değişiklikle stajyer ve çırakların sendika üyesi olmalarının önündeki engel kaldırılırken; (4) numaralı fıkrasında yapılan değişiklikle, bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler ile o işyerinde çalışan alt işveren işçilerinin, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilmelerinin önü açılmaktadır.

Madde 39- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin (5) numaralı fıkrasında yapılan değişiklikle, işçinin sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 21. maddesinde öngörülen tazminattan yararlanmasını engelleyen düzenlemenin Kanundan çıkarılarak adaletin sağlanması amaçlanmaktadır.

Madde 40- 6356 sayılı Kanunun 27. maddesinin (3) numaralı fıkrasında yapılan değişiklikle, işyeri sendika temsilcileri ile baş temsilcisine, fıkradaki görevlerine ek olarak işyerinde yasalara aykırı uygulamaları ilgisine göre bu Kanunla kurulması öngörülen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna ve/veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirme görevi verilmektedir.

Madde 41- Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri, aynı işverenin aynı iş kolunda çalışan işçileri arasında asıl işveren işçisi-alt işveren işçisi durumuna göre farklı uygulama ve ücret politikalarının uygulanmasıdır. Alt işveren ya da taşeron uygulaması, üretim maliyetlerini düşürmenin bileşeni haline getirilmiş ve düşük işçi ücretleri, üretim maliyetlerini düşürmenin tek yolu olmuştur. Aynı iş kolunda aynı işi yapanlar arasında farklı ücretlendirme politikası, Anayasa'nın 55. maddesindeki "ücrette adalet sağlanması" ilkesiyle de bağdaşmamaktadır.

Bu itibarla, 6356 sayılı Kanunun 39. maddesine eklenen (5) numaralı fıkrayla, aynı işkolunda çalışmak koşuluyla alt işverenin işçilerinin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek koşuluyla yararlanmaları; (6) numaralı fıkrasıyla, asıl işveren alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılması halinde asıl işverenin işçisi kabul edilen alt işveren işçilerinin, kararın kesinleşmesinden önceki tarihe ilişkin olarak üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden aynen yararlandırılmaları ve tüm bunların gerçekleşmesi için ise (7) numaralı fıkrasıyla, toplu iş sözleşmelerine, o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma haklarını kısıtlayıcı düzenlemelerin konulmaması kural haline getirilmektedir.

Madde 42- 6356 sayılı Kanununun 41. maddesinde, toplu sözleşme yapma hakkına ikili bir baraj sistemi getirilmiştir. Maddenin birinci fıkrasına göre, işçi sendikasının toplu sözleşme yapma yetkisini elde edebilmesi için (i) kurulu bulunduğu iş kolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi olması ve (ii) toplu sözleşme işyeri düzeyinde yapılacak ise işyerinde çalışanların yarısından fazlasının, toplu sözleşme işletme düzeyinde yapılacak ise işletmede çalışanların yüzde kırkının üyesi olması gerekmektedir.

İşçilerin örgütlenmesinin nihai amacının toplu iş sözleşmesi yapmak olduğu göz önüne alındığında, toplu sözleşme yapma hakkına getirilen bu çifte ve çok yüksek barajın, işçilerin sendikal hak arama özgürlüğüne büyük bir darbe vurma amacını taşıdığı inkar edilemez bir gerçeklik düzeyine taşınmaktadır. ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesiyle uyum sağlanabilmesi için işkolu barajının tamamen kaldırılması ve işyeri barajının da makul seviyeye düşürülmesi gerekmektedir.

Sendikal hak arama özgürlüğünün önündeki çifte barajın kaldırılarak ILO'nun 98 sayılı Sözleşmesiyle uyumun sağlanabilmesi için, 6356 sayılı Kanununun 41. maddesinin (1) numaralı fıkrasında yapılan değişikliklerle, işkolu barajı tamamen kaldırılmakta, işyeri barajı işyeri ve işletme düzeyinde yüzde otuza düşürülmekte ve diğer fıkraları da buna uyumlu hale getirilmektedir.

Madde 43- Teklifin 43. maddesiyle işkolu barajı kaldırıldığından yetki itirazında sistem değişikliğine gidilmekte ve 6356 sayılı Kanununun 43. maddesinde yapılan değişikliklerle yetkili sendikanın dava yoluyla belirlenmesinden işyerinde sendika üyesi işçiler arasında oylama yapılması yoluyla belirlenmesi modeline geçilmesi öngörülmektedir.

Madde 44- Anayasa'nın 54. maddesinin yedinci fıkrasındaki, "*Siyasî amaçlı grev ve lokavt, dayanışma grev ve lokavt, genel grev ve lokavt, işyeri işgali, işi yavaşlatma, verim düşürme ve diğer direnişler yapılamaz.*" yasağı, 12.9.2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanununun 2. maddesiyle yürürlükten kaldırılmasına rağmen, sendikal hak ve özgürlükler arasında yer alan hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev Anayasayla uyumlu şekilde 6356 sayılı Kanuna taşınmadığı gibi 6356 sayılı Kanunun

58. maddesinin (2) numaralı fıkrasında kanuni grev tanımlanıp (3) numaralı fıkrasında “*Kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev kanun dışıdır.*” denilerek, “hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev” Anayasaya aykırı bir şekilde yasayla kanun dışı ilan edilmiştir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin Anayasa'nın öngördüğü şekilde hayata taşınması ve ILO Sözleşmeleriyle uyumun sağlanması için 6356 sayılı Kanunun 58. Maddesinin (3) numaralı fıkrasında yapılan değişikliklerle, işçilerin, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev yapma hakkına sahip oldukları yasa kuralı haline getirilmiştir.

Madde 45- 6356 sayılı Kanunun “Grev ve lokavt yasakları” başlıklı 62. maddesinde yapılan değişikliklerle, grev ve lokavt yasakları, Anayasal kurallara, demokratik toplum düzeninin gereklerine ve ILO Sözleşmelerine uygun olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Madde 46- Yürürlük maddesidir.

Madde 47- Yürütme maddesidir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU İLE BAZI KANUN VE KANUN HÜKMÜNDE KARARNAMELERDE DEĞİŞİKLİK YAPILMASINA DAİR KANUN TEKLİFİ

MADDE 1- 15.5.1959 tarihli ve 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunun (Mülga) 34. maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Madde 34- Hazinesin özel mülkiyetinde veya Devletin hüküm ve tasarrufu altında bulunan taşınmazlar ile orman sınırları dışına çıkarılan taşınmazların satış, kira, ecrimisil veya mülkiyetin gayri ayni hak tesisinden elde edilen gelirlerin yüzde yirmibeşi ile 4857 sayılı İş Kanununun 38 nci maddesine göre işçi ücretlerinden kesilen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına Türkiye’de kurulu bulunan mevduat kabul etme yetkisine haiz bankalarda açılan hesaba yatırılan ücret kesme cezalarının yüzde ellisi Çevre ve Şehircilik Bakanlığında açılacak bütçe içi özel hesaba gelir kaydedilir.

Çevre ve Şehircilik Bakanlığı bu hesapta toplanan gelirlerle mülkiyeti iş kazasında hayatını kaybeden kişilerin mirasçalarına devredilmek üzere diğer kanunlardaki sınırlamalarla bağılı olmaksızın sosyal konut yapar, yaptırır veya satın alır.”

MADDE 2- 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanuna aşağıdaki geçici 24. madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 24- Bu Kanunun 34 üncü maddesinin ikinci fıkrası, 10.6.2003 tarihinden bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar iş kazasında hayatını kaybeden kişilerin mirasçuları hakkında da uygulanır.”

MADDE 3- 14.7.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 5. maddesine aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Bu Kanunun 36 ncı maddesinde tesis edilen hizmet sınıflarına dahil personelin görev alanına giren veya bu personel tarafından yerine getirilmesi gereken hizmetler, hizmet satın alınması yoluyla gördürülemez; yüklenici veya alt yükleniciler eliyle yürütülmesi amacıyla ihaleye çıkılamaz, bu amaçla sözleşme yapılamaz, her ne surette olursa olsun ödemede bulunulamaz.

Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.”

MADDE 4- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 36. maddesinin “III - SAĞLIK HİZMETLERİ VE YARDIMCI SAĞLIK HİZMETLERİ SINIFI:” bölümüne 10.7.2003 tarihli ve 4924 sayılı Kanunun 11. maddesiyle eklenen paragraf ile “VIII - YARDIMCI HİZMETLER SINIFI:” bölümüne 28.3.1998 tarihli ve 318 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 1. maddesiyle eklenen ikinci fıkraya yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 5- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 50. maddesine ikinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki üçüncü fıkraya eklenmiştir.

“10.6.2003 tarihinden itibaren iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin eş ve çocuklarından bir tanesi, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden birisi bu Kanunun 41 inci maddesindeki öğrenim şartı ile 48 inci maddesindeki genel ve özel şartları taşımaları kaydıyla sınav şartı aranmaksızın bu Kanunun 36 ncı maddesindeki hizmet sınıflarına öğrenim durumlarına göre yerleştirilirler. Bu Kanun kapsamındaki kurum ve kuruluşlara yerleştirme işlemi isteklilerin başvurusu üzerine yılda bir kez Devlet Personel Başkanlığı tarafından yapılır.”

MADDE 6- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici 42. madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 42- Bu Kanunun kapsamında olan genel bütçeye dahil kamu idareleri, özel bütçeli idareler, sosyal güvenlik kurumları, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, il özel idareleri ve belediyeler ile bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri (köylere hizmet

götürme birlikleri hariç), müessese, işletme (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve bağlı kuruluşlarında, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıklarında, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım olarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer mevzuat hükümlerine göre hizmet satın alınması suretiyle yürütülen (personel taşıma işleri hariç) işlerde; bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihin 90 gün öncesine kadar 2014 yılında fiilen en az 90 gün çalışanlardan, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 90 gün içinde çalıştıkları kurumlara yazılı olarak başvuranlar; Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile eğitim durumları ve hizmet sözleşmelerindeki pozisyonları esas alınarak, bu Kanunun 36. maddesindeki Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri ile Yardımcı Hizmetler Sınıfına, bunlardan belediye zabıtası, itfaiye eri ve bunların yardımcıları olarak çalışanlar ise Genel İdare Hizmetleri sınıfına başkaca bir işleme gerek kalmaksızın ve kadro şartı aranmaksızın atanırlar.

Bunların eğitim durumları itibariyle atanabilecekleri memuriyete giriş derece ve kademelerine, bu Kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda hizmet alımı suretiyle geçirdikleri sürenin her yılı bir kademe ve her üç yılı bir derece sayılmak ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri geçmemek suretiyle eklenerek intibakları yapılır.

Bunların atandıkları tarihten itibaren maaşları, intibaklarının yapıldığı derece ve kademe üzerinden ödenir ve hizmet alımı suretiyle geçirdikleri sürelerle ilişkin olarak fark ödemesi yapılmaz.

Ataması yapılanların kadrolarına ilişkin bilgiler kurumlarınca 90 gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilerek 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili bölümüne kurumlar itibariyle eklenir.”

MADDE 7- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici 43. madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 43- Bu Kanunun kapsamında olan genel bütçeye dahil kamu idareleri, özel bütçeli idareler, sosyal güvenlik kurumları, düzenleyici ve denetleyici kurumlar ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlarda, il özel idareleri ve belediyeler

ile bunların kurdukları veya üye oldukları mahallî idare birlikleri (köylere hizmet götürme birlikleri hariç), müessese, işletme (Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmuş olan şirketler hariç) ve bağlı kuruluşlarında, kanunlarla kurulan fonlar ve kefalet sandıklarında, özel kanunlarla kurulan kuruluş ve teşekküller ile hizmetlerini genel bütçenin transfer tertiplerinden yardım alarak yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında, 2013 yılı içerisinde usulüne uygun olarak vizesi yapılmış geçici iş pozisyonlarında toplam 6 ay veya daha fazla süreyle çalışan ya da 2012 veya 2013 yıllarında aynı şartlarda çalışıp da askerlik, doğum veya sağlık kurulu raporuyla belgelendirilen sağlık sorunları nedeniyle iş sözleşmeleri askıda kalanlar dahil geçici işçilerden; şantiye, atölye, tesis, park, bahçe, çiftlik, arazi gibi işçi istihdamının zorunlu olduğu yerlerde işçiler eliyle gördürülmesi gereken işlerde fiilen çalışanlar, bu Kanunun 4 üncü maddesinin (D) fıkrası uyarınca sürekli işçi kadrolarına; kapsama dahil kamu kurum ve kuruluşlarında fiilen genel idare esaslarına göre asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütülmesinde çalışanlar ise bu Kanunun 4 üncü maddesinin (A) fıkrası uyarınca memur kadrolarına başkaca bir işleme gerek kalmaksızın ve kadro şartı aranmaksızın bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 90 gün içinde atanırlar.

Sürekli işçi kadrolarına atananlara toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar, mevcut ücretlerine 2014 yılı ve sonraki yıllarda toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek genel ücret artışı uygulanır.

Memur kadrolarına atanacaklardan fiilen yönetim, icra, büro ve benzeri işleri yapanlar, Bu Kanunun 36 ncı maddesindeki Genel İdare Hizmetleri Sınıfına; fiilen her türlü yazı ve dosya dağıtma ve toplama, müracaat sahiplerini karşılama ve yol gösterme, hizmet yerlerini temizleme, aydınlatma ve ısıtma işleri ile tedavi kurumlarında hastaların ve hastanelerin temizliği ve basit bakımı ile ilgili hizmetleri yapan veya kurumlarda koruma ve muhafaza hizmetleri gibi ana hizmetlere yardımcı mahiyetteki görevler ile kurumun özel bünyesine göre bu ve benzeri mahiyette işleri yapanlar Yardımcı Hizmetler Sınıfına; en az lise derecesinde mesleki teknik okullardan mezun olanlar, mesleki unvanlarıyla Teknik Hizmetler Sınıfına atanırlar.

Memur kadrolarına atananların eğitim durumları itibariyle atanabilecekleri memuriyete giriş derece ve kademelerine, bu Kanuna tabi kurum ve kuruluşlarda geçici işçi pozisyonlarında geçirdikleri sürenin her yılı bir kademe ve her üç yılı bir derece sayılmak ve yükselebilecekleri derece ve kademeleri geçmemek suretiyle

eklenerek intibakları yapılır. Bunların atandıkları tarihten itibaren maaşları, intibaklarının yapıldığı derece ve kademe üzerinden ödenir ve geçici işçi statüsünde geçirdikleri sürelerle ilişkin olarak fark ödemesi yapılmaz.

Sürekli işçi veya memur kadrolarına atanacaklar için öncelikle ilgili idare, kurum ve kuruluşların mevcut boş işçi veya memur kadroları kullanılır. Sürekli işçi kadrolarının yetmemesi halinde ataması yapılan kadrolara ilişkin bilgiler 90 gün içinde Maliye Bakanlığına bildirilerek ilgili mevzuat hükümlerine göre sürekli işçi kadroları vize edilir; memur kadrolarının yetmemesi halinde ataması yapılan kadrolara ilişkin bilgiler ilgili idare, kurum veya kuruluşlarca 90 gün içerisinde Devlet Personel Başkanlığına bildirilerek 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili bölümüne kurumlar itibariyle eklenir.

Bu maddenin uygulanmasında ortaya çıkacak sorunları çözmeye Devlet Personel Başkanlığı yetkilidir.”

MADDE 8- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa aşağıdaki geçici 44. madde eklenmiştir.

“Geçici Madde 44- Bu Kanunun 50 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükmü, 10/6/2003 tarihinden itibaren iş kazası veya meslek hastalığı sonucu hayatını kaybedenlerin eş ve çocuklarından biri, eşi ve çocuğu yoksa kardeşlerinden biri için de uygulanır.”

MADDE 9- 8.6.1984 tarihli ve 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “İstihdam Şekilleri” başlıklı mülga 42. maddesi aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“Madde 42- Kamu iktisadî teşebbüsleri, müessese ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç) ile 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların; ana faaliyet alanına giren işleri, rödovans sözleşmesi, kiralama sözleşmesi, hizmet satın alınması ve benzeri yollarla yüklenici veya alt yükleniciler eliyle yürütülemez; bu amaçla ihaleye

çıkılamaz, sözleşme yapılamaz, ödemede bulunulamaz, gelir elde edilemez. Buna ilişkin olarak yapılan sözleşmeler hükümsüzdür. Diğer kanunların bu maddeye aykırı hükümleri uygulanmaz.”

MADDE 10- 233 sayılı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin “Personel İhtiyacı” başlıklı mülga 43. maddesi madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“İşçi İhtiyacının Karşılanması

Madde 43- *Kamu İktisadî Teşebbüsleri, müessese ve bağlı ortaklıkları (iştirakler hariç) ile 24.11.1994 tarihli ve 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların ana faaliyet alanlarında, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer mevzuat hükümlerine göre hizmet satın alınması, rödovans sözleşmesi, kiralama sözleşmesi veya benzeri yollarla yüklenici veya alt yükleniciler aracılığıyla yürütülen işlerde; bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihin 90 gün öncesine kadar 2014 yılında fiilen en az 90 gün çalışanlardan, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 90 gün içinde çalıştıkları kurumlara yazılı olarak başvuranlar; Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları ile pozisyonları esas alınarak ilgili Kamu İktisadi Teşebbüsü, müessese ve bağlı ortaklıklarının veya özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların sürekli işçi kadrolarına başkaca bir işleme gerek kalmaksızın atanırlar.*

Sürekli işçi kadrolarına atanacak işçiler için öncelikli olarak ilgili Kamu İktisadi Teşebbüsü, müessese ve bağlı ortaklıklarının veya özelleştirme kapsamında veya programında bulunanlardan sermayesinin % 50'sinden fazlası kamuya ait kuruluşların mevcut boş sürekli işçi kadroları kullanılır. Sürekli işçi kadrolarının yeterli olmaması hâlinde, ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde bunlar için sürekli işçi kadroları vize edilir.

Sürekli işçi kadrolarına atanarlara toplu iş sözleşmesi yapılıncaya kadar, mevcut ücretlerine 2014 yılı ve sonraki yıllarda toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek genel ücret artışı uygulanır.”

MADDE 11- 19.2.1985 tarihli ve 3154 sayılı Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 23. maddesine aşağıdaki ikinci fıkra eklenmiştir.

“Maden İşleri Genel Müdürlüğü, Bakanlığın uygun gördüğü yerlerde bölge müdürlükleri kurabilir.”

MADDE 12- 4.6.1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununa 6. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 6/A maddesi eklenmiştir.

“Havza Madenciliği

MADDE 6/A- *İşletilebilirlik sınırları belirlenen ve havza niteliğindeki maden rezervlerinin plan, proje, etüt ve işletmecilik işlemleri havzanın ilgili ve etkilenen farklı ruhsat sahipleri ve işletmecilerinin koordinasyonu içerisinde yürütülür; Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından Maden İşleri Genel Müdürlüğü'nün koordinatörlüğünde oluşturulacak Havza Kurulları ve atanacak Havza yöneticisi tarafından denetlenir.*

Havza sınırlarının belirlenmesi, etüt edilmesi, planlanması ve denetlenmesi ile ilgili tüm işlemler Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe giren yönetmelikle belirlenir.”

MADDE 13- 3213 sayılı Maden Kanununun “Madenlerin işletmeye alınması” başlıklı (Mülga) 28. maddesi madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“IV. Grup madenlerde çalışan işçilere ödenecek en az ücret

Madde 28- *Bu Kanunun 2. maddesinde sayılan IV. Grup maden çıkarılan işyerlerinden açık maden ocaklarında çalışan işçilere ödenecek çıplak ücret 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen asgari ücretin iki katından, kapalı maden ocaklarında çalışan işçilere ödenecek çıplak ücret ise ikibuçuk katından az olamaz. Bu kapsamdaki işçilere ödenecek çıplak ücretin hesabına*

bireysel veya toplu iş sözleşmesi sonucu ödenmesi gereken diğer mali ve sosyal haklar dahil değildir.”

MADDE 14– 3213 sayılı Maden Kanununun 29. maddesine birinci fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki ikinci fıkra eklenmiş ve fıkralar buna göre teselsül ettirilmiştir.

“Kapalı maden ocaklarında, çalışanların en az otuz gün geçirilebilecekleri yaşam odaları kurulması zorunludur. Yaşam odalarının çalışanlara göre sayı, kapasite ve standartları ile içlerinde bulunması zorunlu yaşamsal malzeme ve teknik donanımlar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının uygun görüşü alınarak Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmeliğinde gösterilir.”

MADDE 15- 3213 sayılı Maden Kanununun 31. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesindeki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunca”* şeklinde, üçüncü fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve maddeye üçüncü fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

“Ruhsat sahasında görev yapan teknik nezaretçi ve daimi nezaretçiye bu görevleri dışında başka bir görev verilemez.”

“Teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçiler düzenledikleri tutanak ve raporların bir nüshasını üç iş günü içinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna gönderirler.

Ruhsat sahibi tarafından teknik nezaretçi ve daimi nezaretçiye ödenmesi gereken ücret, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun özel hesabına yatırılır ve nezaretçilere ücretleri bu hesaptan ödenir. Ruhsat sahibinin ücreti yatırmaması veya teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçi olmadan veya nezaret gerçekleştirilmeden üretim yapılması hallerinde, ruhsat teminatı irad kaydedilerek faaliyeti Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu tarafından durdurulur. Ücretin yatırılması, nezaretçi istihdamı, üretimin nezaretçi gözetiminde yapılması ve teminatın yenilenmesi durumunda faaliyete izin verilir. Teknik nezaretçi ve daimi nezaretçi ücreti her sene

Maden Mühendisleri Odasının görüşü alınarak Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunca belirlenecek asgari nezaretçi ücretinden az olamaz.

Ruhsat sahibi, teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçinin iş sözleşmesini, 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinde belirtilen haller dışında haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. Teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçi, fesih bildiriminden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemelerinde dava açabilir. Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

Teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılır ve fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları yasal faiziyle birlikte ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde teknik nezaretçi ve/veya daimi nezaretçinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer hakları, bir yıldan az olmamak üzere, iş sözleşmesi süresince ödenmeye devam edilir. Ödenmemesi halinde ruhsat teminatı irad kaydedilerek faaliyeti Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu tarafından durdurulur. Ücretin yatırılması ve teminatın yenilenmesi durumunda faaliyete izin verilir.”

MADDE 16- 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinin dokuzuncu ve onuncu fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu Kanunun 42 inci ve 43 üncü maddelerinde sayılan haller dışında yer altında çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.”

“Yer altında çalışan işçilere, bu Kanunun 42 inci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hallerde günlük yedibuçuk ve haftalık otuzyedibuçuk saati aşan çalışma süresinin her bir saati için ödenecek fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzelliden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.”

MADDE 17- 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Yeraltı işlerinde çalışma süresi, haftada en çok otuzyedibuçuk saat olup, günlük yedibuçuk saati geçemez.”

MADDE 18- 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 16. maddesinin birinci fıkrasına (e) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (f) bendi eklenmiştir.

“f) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen veya meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalı için tazminat ödenmesi.”

MADDE 19- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 19. maddesinin üçüncü fıkrasının birinci cümlesindeki “%70’i” ibaresi “%90’i” şeklinde, üçüncü cümlesindeki “%100” ibaresi, “%120’si” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 20- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 20. maddesi madde başlığı ile birlikte aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Hak sahiplerine gelir bağlanması, evlenme ve cenaze ödenekleri ile tazminat ödenmesi

MADDE 20- *İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının %90’ı, 55 inci maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34 üncü madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır.*

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı ise birinci fıkraya göre belirlenen tutar, bağlı değil ise 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık

kazancının %80'i, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü %50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmaması halinde sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine gelir bağlanabilmesi için, kendi sigortalılığından dolayı, genel sağlık sigortası dahil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur.

Gelirin başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanmasında 34 üncü ve 35 inci maddeler uygulanır.

37 nci madde hükümlerine göre hak sahiplerine cenaze ve evlenme ödeneği verilir.

4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamında olanlardan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen veya meslekte kazanma gücünü kaybeden sigortalılar için en yüksek devlet memuru aylığı (ek gösterge dahil) brüt tutarı esas alınarak;

- a) Ölen sigortalının mirasçılarına miras hükümlerine göre 80 katı,
- b) Meslekte kazanma gücünü %50 veya daha fazla oranda kaybedenlerden hayatını başkasının yardım ve desteği olmadan sürdüremeyecek derecede malûl olanlara 100 katı, diğerlerine 50 katı,
- c) Meslekte kazanma gücünü %50'nin altında kaybedenlere Sosyal Güvenlik Kurumunca derecesine göre 10 katı ila 45 katı aralığında belirlenecek tutarda,

tazminat ödenir ve tazminat damga vergisi hariç herhangi bir kesintiye tabi tutulmaz. Bu tazminatın yarısı Kurumca Hazine'den diğer yarısı ise işverenden tahsil edilir ve mahkemelerce hükmedilecek tazminat tutarıyla ilişkilendirilemez. 3.11.1980

tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında olanlar bu fıkra ile sağlanan haklardan yararlanamaz.”

MADDE 21- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 28. maddesinin altıncı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“En az 20 yıldan beri sigortalı olarak çalışan ve bunun en az 10 yılını Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirip, adlarına bildirilerek ödenen en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin en az 2250 günü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerine ait olanlar, ikinci fıkranın (a) bendindeki yaş şartı aranmaksızın 8100 prim ödeme günü üzerinden yaşlılık aylığına hak kazanırlar.”

MADDE 22- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun geçici 9. maddesinin beşinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“a) En az 20 yıldan beri sigortalı olarak çalışan ve bunun en az 10 yılını Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirip, adlarına bildirilerek ödenen en az 4500 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin en az 2250 günü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerine ait olanlara, yazılı talepleri halinde 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 prim ödeme günü üzerinden yaşlılık aylığı bağlanır.”

“b) En az 25 yıldan beri sigortalı olarak çalışan ve bunun en az 10 yılını Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işyerlerinde sürekli veya münavebeli çalışmakla geçirip, adlarına bildirilerek ödenen en az 4000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları priminin en az 2250 günü Bakanlıkça tespit edilen maden işyerlerinin yeraltı işlerine ait olanlara da 28 inci maddenin ikinci fıkrasının (a) bendindeki yaş şartları aranmaksızın 8100 prim ödeme günü üzerinden yaşlılık aylığı bağlanır.”

MADDE 23- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 63. maddesi ile eklenen geçici 59. maddenin birinci fıkrasındaki “13/5/2014 tarihinde Manisa ilinin Soma ilçesinde” ifadesi, “10/6/2003 tarihinden itibaren linyit ve taşkömürü işyerlerinde” şeklinde değiştirilmiş ve üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 24- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa aşağıdaki geçici 61. madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 61- Bu Kanunun 20. maddesi hükümleri, hak sahiplerinin bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay içinde Kuruma yazılı olarak başvurmaları halinde 10/6/2003 tarihinden itibaren uygulanır. Bu maddenin uygulanmasında işverenlerden tahsil edilecek tutarlar da Hazineden karşılanır.”

MADDE 25- 20.6.2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 2. maddesinin (2) numaralı fıkrasına 10.9.2014 tarihli ve 6552 sayılı Kanunun 15. maddesiyle eklenen (e) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

MADDE 26- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (k) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve (p) bendinden sonra gelmek üzere aşağıdaki (r) ve (s) bentleri eklenmiştir.

“(k) İşyeri Kurulu: iş sağlığı ve güvenliği işyeri kurulunu,”

“(r) Ulusal Kurum: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunu,”

“(s) Ulusal Kurul: Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu,”

MADDE 27- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 3. maddesinin (1) numaralı fıkrasının (f), (ı), (m) ve (ş) bentlerinde yer alan “Bakanlıkça” ibareleri, “Ulusal Kurumca” şeklinde değiştirilmiş; 8. maddesinin (2) numaralı fıkrasına “bu husus Bakanlığın yetkili birimine” ifadesinden sonra gelmek üzere “ve Ulusal

Kuruma” ibaresi eklenmiş; (5) numaralı fıkrasının ikinci cümlesindeki *“Bakanlık”* ibaresi *“Ulusal Kurum”* şeklinde, 9. maddesinin (1) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, 15. maddesinin (4) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, 24. maddesinin (1) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesindeki *“Bakanlık”* ibaresi *“Ulusal Kurum”* şeklinde, (2) numaralı fıkrasının üçüncü cümlesindeki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, (3) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde değiştirilmiş; 25. maddesinin (3) numaralı fıkrasının birinci cümlesine *“ilgili mülki idare amirine ve”* ifadesinden sonra gelmek üzere *“Ulusal Kurum ile”* ifadesi eklenmiş; 26. maddesinin (2) numaralı fıkrasının birinci cümlesindeki *“Çalışma ve İş Kurumu il müdürünce”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, 27. maddesinin (3) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlık”* ibaresi *“Ulusal Kurum”* şeklinde, 30. maddesinin (1) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde, 31. maddesinin (1) numaralı fıkrasındaki *“Bakanlıkça”* ibaresi *“Ulusal Kurumca”* şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 28- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 6. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Madde 6- (1) *Bu Kanun kapsamındaki iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütecek yetkili ortak sağlık ve güvenlik birimleri, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli Ulusal Kurum’a başvurur. Ulusal Kurum başvuranlardan yetki belgesi olan ve belirlenen nitelikleri taşıyanları listeleyerek uygun yöntemlerle kamuoyuna duyurur.*

(2) *Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmalarını da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren;*

a) *Ulusal Kurum’ca yayımlanan listeden tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak tercih ettiği ortak sağlık ve güvenlik birimi veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (A) sınıfı, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde en az (B) sınıfı, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde (C) sınıfı belgeye sahip iş güvenliği uzmanı ile bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde işyeri hekimi ve on ve daha fazla*

çalışanı olan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde işyeri hemşiresi ve diğer sağlık personeliyle hizmet sözleşmesi yapar. Çalışanı 50 ve daha fazla olan tehlikeli ve çok tehlikeli olan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği birimi kurulması veya iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden alınması zorunludur. Hizmet sözleşmesinin imzalanmasından itibaren bir hafta içinde sözleşme bedelini Ulusal Kurum'un özel hesabına yatırır ve banka dekontu ile birlikte hizmet sözleşmesinin bir nüshasını Ulusal Kurum'a gönderir. 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 Ulusal Kurum'ca ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

b) Yeraltı maden işlerinde görevlendirdiği teknik nezaretçi ve daimi nezaretçileri Ulusal Kuruma bildirir.

c) Hizmet aldığı kişi veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin ve denetime yetkili kamu idareleri ve görevlilerinin ve yeraltı maden işlerinde görevlendirdiği teknik nezaretçi ve daimi nezaretçilerin görevlerini yerine getirmelerini sağlamak amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılar.

d) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında iş birliği ve koordinasyonu sağlar.

ç) Hizmet aldığı kişi veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile denetime yetkili kamu idarelerinin ve yeraltı maden işlerinde görevlendirdiği teknik nezaretçi ve daimi nezaretçilerin yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuattan kaynaklanan tedbirleri yerine getirir.

d) Çalışanların sağlık ve güvenliğini etkilediği bilinen veya etkilemesi muhtemel konular hakkında; hizmet aldığı kişi veya ortak sağlık ve güvenlik birimleri ile yetkili kamu idarelerini, başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanları ve bunların işverenlerini bilgilendirir.

(3) 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 alabilecekleri gibi Ulusal Kurum'ca yayımlanan listede yer alanlar arasından 4734 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde de alabilirler.

(4) Kamu kurum ve kuruluşlarında ilgili mevzuata göre çalıştırılan işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğine haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları ve üst yöneticinin görevlendirmesine muvafakat etmeleri şartıyla asli görevlerinin yanında, belirlenen çalışma süresine riayet ederek çalışmakta oldukları kurumda görevlendirilebilirler. Bu şekilde görevlendirilecek personele görev yaptığı her saat için (300) gösterge rakamının memur maaş katsayısı ile çarpımı tutarında ilave ödeme yapılır. Bu ödemeden Damga Vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Bu görevlendirmede personelin yapacağı fazla çalışma bakımından İş Kanunundaki sınırlamalara uyulur.

(5) İşyeri hekimlerinin işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmelerinde 6023 sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanununun 5. maddesine göre gerekli onayın alınması gerekir.”

MADDE 29- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa 8. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 8/A maddesi eklenmiştir.

“İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının iş güvencesi

MADDE 8/A- (1) İşveren, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hizmet sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık bir şekilde belirtmedikçe feshedemez. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi hâlinde Yargıtay kesin olarak karar verir.

(3) İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının hizmetinin devamına karar verilirse fesih geçersiz sayılarak fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları yasal faiziyle birlikte ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde hizmet vermelerinin sağlanmaması hâlinde, hizmet sözleşmesinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları, bir yıldan az olmamak üzere, hizmet sözleşmesi süresince ödenmeye devam edilir.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı istihdam eden ortak sağlık ve güvenlik birimi işverenine karşı da uygulanır.”

MADDE 30- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesinin (1) numaralı fıkrasının birinci cümlesindeki “kurula” ibaresi “işyeri kuruluna”, “kurulun” ibaresi “işyeri kurulunun” şeklinde; ikinci cümlesindeki “Kurul” ibaresi “İşyeri kurulu” şeklinde; (2) numaralı fıkrasındaki “Kurul” ibaresi “İşyeri kurulu” şeklinde değiştirilmiştir.

MADDE 31- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 14. maddesinin (2) numaralı fıkrası ile (4) numaralı fıkrasındaki “Sosyal Güvenlik Kurumuna” ifadeleri, “Ulusal Kurum ile Sosyal Güvenlik Kurumuna” şeklinde değiştirilmiş; (5) numaralı fıkrası ise aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“(5) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Sağlık Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınarak Ulusal Kurumca belirlenir.”

MADDE 32- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 17. maddesinin (5) numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“(5) Yeraltı maden işlerinde çalışmak için ilk defa işe gireceklere maruz kalınabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili hususlarda usul ve esasları Ulusal Kurumca belirlenen ve Ulusal Kurum'un gözetim ve denetiminde yapılan üç ay süreli hizmet içi uygulamalı eğitim verilir. Eğitim süresi çalışmadan sayılır ve bu eğitimi almayanlar yer altı maden işlerinde çalıştırılmaz. Diğer tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde ise yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili Ulusal Kurumca belirlenen yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin

alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.”

MADDE 33- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na 21. maddesinden sonra gelmek üzere aşağıdaki 21/A maddesi eklenmiştir.

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu

MADDE 21/A- (1) *İş Sağlığı ve güvenliği konusunda bu Kanun ve diğer kanunlarla verilen görevleri yapmak üzere kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve malî özerkliğe sahip, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ilişkili, merkezi Ankara'da olan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu kurulmuştur.*

(2) *Ulusal Kurum, görevlerini yerine getirirken bağımsızdır. Hiçbir organ, makam, merci ve kişi Ulusal Kurumun görevlerini yerine getirmesine müdahale edemez; emir ve talimat veremez.*

(3) *Ulusal Kurum, görevlerinin yerine getirilmesinde resmi ve özel bütün kurum, kuruluş ve kişilerden görev alanına giren her türlü belge ve bilgiyi isteyebilir; kayıtlara erişebilir; görevlendirdiği İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri eliyle her türlü işletme, işyeri ve tesisler ile görev alanına giren vakıaları yerinde ve işlem ve olayın her safhasında inceleyebilir. Belge ve bilgilerin istenilen süre içinde verilmesi ve incelemeyi kolaylaştıracak önlemlerin alınması zorunludur.*

(4) *Ulusal Kurum; Ulusal Kurul, Başkanlık ve hizmet birimlerinden oluşur.*

(5) *Ulusal Kurul; en çok üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonu ile en çok üyeye sahip üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonunun her birinin seçeceği birer üye; Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği ve Yüksek Öğretim Kurulu'nun seçeceği birer üye; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun göstereceği ikişer aday arasından Bakanlar Kurulu'nun seçeceği birer üye olmak üzere on dokuz üyeden oluşur.*

(6) *Türk Tabipleri Birliği tarafından seçilecek üyenin en az altı yıllık öğrenim veren tıp fakültelerinden; Türkiye Barolar Birliği tarafından seçilecek üyenin en az dört yıllık öğrenim veren hukuk fakültelerinden; Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından seçilecek üyenin en az dört yıllık öğrenim veren ziraat fakültelerinden; Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ve Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından seçilecek üyelerin en az dört yıllık öğrenim veren mimarlık ve mühendislik fakültelerinden; işçi sendikaları konfederasyonları, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yüksek Öğretim Kurulu ve Bakanlar Kurulu tarafından seçilecek üyelerin en az dört yıllık öğrenim veren hukuk, iktisat, siyasal bilgiler, işletme, iktisadi ve idari bilimler, mimarlık ve mühendislik ve ziraat fakülteleri ile en az altı yıllık öğrenim veren tıp fakültelerinden veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmaları ve mezuniyetten sonra meslekleriyle ilgili alanlarda kamu ve/veya özel sektörde en az on yıl çalışmaları veya doçent ve üzeri akademik kariyere sahip olmaları şarttır.*

(7) *Ulusal Kurul üyelerinin görev süresi beş yıldır. Bir üye bir defadan fazla seçilebilir. Ulusal Kurul üyelerinin görev süresi dolmadan görevlerine son verilemez. Ancak ciddi hastalık veya engellilik nedeniyle iş görememeleri veya seçilmeye ilişkin şartları kaybetmeleri halinde üyeler, Ulusal Kurulun salt çoğunluğunun kararı ve seçimlerindeki usule göre süresi dolmadan görevden el çektilir. Üyelerin görevi kötüye kullanma veya yüz kızartıcı bir suçtan mahkûm olmaları halinde görevden alınmaları ise Başbakan'ın onayıyla olur. Görevden alma veya süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalma nedeniyle boşalan üyeliklere bir ay içerisinde yukarıda belirtilen kontenjan ve esaslar dahilinde yeniden seçim yapılır.*

(8) *Ulusal Kurul, Ulusal Kurum'un karar organıdır. Ulusal Kurul Başkanı ile başkan yardımcısı üyeler tarafından seçilir. Ulusal Kurul Başkanı Ulusal Kurumun da başkanıdır. Ulusal Kurumun genel yönetim ve temsili ile Ulusal Kurulca alınan kararların yürütülmesi başkan tarafından yerine getirilir. Başkanın izin, hastalık, yurt içi veya yurt dışı görevlendirme ve görevden alınma hallerinde başkan yardımcısı başkana vekâlet eder.*

(9) *Ulusal Kurul üyeleri, Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu huzurunda üyeliklerinin devamı süresince görevlerini tarafsız, dürüst ve hukuka uygun olarak yerine getireceklerine dair yemin etmedikçe göreve başlayamazlar. Yemin için yapılan başvuru Yargıtay'ca acele işlerden sayılır. Ulusal Kurul Başkan, başkan yardımcısı ve üyeleri, görevleri nedeniyle işledikleri ve kendilerine karşı işlenen suçlar bakımından Devlet memuru sayılır.*

(10) *Ulusal Kurul, başkanın veya başkanın bulunmadığı durumda başkan yardımcısının çağrısı üzerine üye tam sayısı ile toplanır ve çoğunlukla karar alır. Oyların eşit olması halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluk sayılır. İzin, rapor, geçici görevlendirme veya boşalan üyeliğe henüz seçim yapılmaması hallerinde en az onbeş üye ile toplanılabilir ve toplantıya katılanların çoğunluğuyla karar alınır. Üyeler oy ve kararlarından sorumludur ve çekimser oy kullanamaz.*

(11) *Ulusal Kurul Başkan, başkan yardımcısı ve üyeleri;*

a) *Asli görevlerini aksatmamak kaydıyla telif ücreti karşılığı bilimsel amaçlı yayın yapabilir, ücret karşılığı ders verebilir. Bunlar dışında hakemlik ve bilirkişilik yapamaz; özel bir kanuna dayanmadıkça resmi veya özel hiçbir görev alamaz; dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik yapamaz; ticaretle uğraşamaz; serbest meslek faaliyetinde bulunamazlar.*

b) *Göreve başlama ve görevden ayrılma tarihlerini izleyen bir ay içinde ve görevleri devam ettiği sürece her yıl genel mal beyanında bulunmak zorundadır.*

c) *Kendilerini ve üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci dereceye kadar kayın hısımları ile evlatlıklarını ilgilendiren kararlarla ilgili toplantı ve oylamaya katılamaz.*

ç) *Sağlık raporu, izin ve geçici görevlendirme gibi mazeret halleri dışında bir takvim yılında en fazla yedi toplantıya katılmayabilirler.*

Bu fıkradaki kurallara uygun hareket etmeyenler üyelikten çekilmiş sayılır.

(12) *Ulusal Kurum;*

a) *Türkiye'nin onaylayarak usulüne göre yürürlüğe koyduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Sözleşmeleri ve tavsiye kararları ile bu Kanun ve diğer*

kanunlarda yer alan hükümler çerçevesinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ikincil mevzuatı hazırlamak, ulusal politika ve programlar ile standart ve normları belirlemek;

b) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer sağlık görevlileri ile sağlık ve güvenlik birimlerinin iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili nitelikleri ile eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek; eğitimlerin verilmesini ve sertifikalandırmanın yapılmasını sağlamak;

c) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personeli ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşlarını, üniversiteleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim sonundaki sınavlarını yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek;

ç) İş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermek isteyenlerden belirlenen nitelikleri taşıyanları listeleyerek uygun yöntemlerle kamuoyuna duyurmak;

d) İşverenler ile hizmet sunucuları arasında yapılacak iş sağlığı ve güvenliği hizmet sözleşmesi ile yeraltı maden işlerinde işverenler ile teknik nezaretçi ve daimi nezaretçi arasında yapılacak bireysel iş sözleşmesinin esas ve usullerini belirlemek; tehlike grubu ve çalışan sayısına göre tip sözleşmeler hazırlamak ve asgari tarife ve ücretleri belirlemek; imzalandıktan sonra işverenlerce gönderilen hizmet sözleşmeleri ile bireysel iş sözleşmelerini incelemek; hizmet sözleşmesi bedellerinin yüzde ikisini kestikten sonra kalanını hizmet sunucularına ödemek;

e) Mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik işyerindeki çalışmaları incelemek; iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sözleşme esaslarına göre etkin, verimli ve mevzuata uygun bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri almak ve denetimleri yapmak;

f) Teknik nezaretçiler ile hizmet sunucuları tarafından iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlenen ve bir örneği Ulusal Kuruma gönderilen raporları incelemek, değerlendirmek, gerekli yaptırımları uygulamak ve hizmet sunucularını denetlemek;

g) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi ile eğitim hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetler ile danışmanlık ve uzmanlık hizmeti verecek gerçek ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimlerini sağlamak;

(ğ) İş sağlığı ve güvenliği konusunda bu Kanun ve diğer kanunlarla verilen görevleri yapmak, yetkileri kullanmak;

(h) Çalışma hayatını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetlemek;

(i) Bu Kanunun 25. ve 26. maddelerindeki yetkileri kullanmak ve yaptırımları uygulamak;

(i) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmaları yapmak ve bunlara ilişkin istatistikleri derlemek ve yayınlamak;

görevlerini yapar.

(13) Ulusal Kurumun görev ve yetkilerinin gerektirdiği hizmet birimleri, daire başkanlıkları şeklinde teşkilatlanmış ana hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri ve yardımcı hizmet birimlerinden oluşur. Bunların teşkilatları ile görev ve yetkileri Ulusal Kurum tarafından hazırlanacak yönetmelikte gösterilir. Ulusal Kurum hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevler, İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri ve diğer personel eliyle yürütülür. Bunların atamaları Ulusal Kurum Başkanı tarafından yapılır. Ulusal Kurum, Ulusal Kurul kararıyla bölge teşkilatı kurabilir.

(14) Ulusal Kurum çalışma hayatını iş sağlığı ve güvenliği açısından denetleme görevini İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri eliyle yürütür.

(15) İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri, müfettiş yardımcılığından yetişir. İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Yardımcısı sınavına girebilmek için, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendindeki şartları taşımak; giriş sınavının yapıldığı tarihte otuzbeş yaşını doldurmamış olmak; en az dört yıllık öğrenim veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisat, işletme, iktisadi ve idari bilimler, mimarlık ve mühendislik ve ziraat fakülteleri ile en az altı yıllık öğrenim veren tıp fakültelerinden veya bunlara denkliği Yükseköğretim Kurulu tarafından kabul edilen yurtdışındaki yükseköğretim kurumlarından mezun olmak ve sağlık durumu

itibariyle yurdun her köşesinde görev yapmaya ve yolculuk koşullarına elverişli olmak gerekir.

(16) İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Yardımcılığı giriş sınavı; eleme sınavı, yazılı sınav ve sözlü sınavdan oluşur. Eleme ve yazılı sınavlar, Ulusal Kurum ile imzalanacak protokole göre Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi tarafından yapılır. Eleme sınavı; yüzde otuz yabancı dil (İngilizce, Fransızca veya Almanca), yüzde kırk alan bilgisi, yüzde otuz genel kültür ve genel yetenek sorularından oluşur ve test usulüne göre yapılır. Eleme sınavı sonucunda, yetmiş puandan az olmamak üzere en yüksek puandan başlayarak sınav ilanında belirtilen kadronun beş katına kadar aday yazılı sınava çağrılır.

(17) Yazılı sınav; zorunlu olan iktisat, maliye ve hukuk ile seçimlik olan (a) çalışma ilişkileri (iş, toplu iş ve sosyal güvenlik mevzuatı), (b) mühendislik bilimleri, (c) tıp bilimleri konularından oluşur. Yazılı sınav sonucunda, yetmiş puandan az olmamak üzere, en yüksek puandan başlayarak eleme sınavı ilanında belirtilen kadronun yüzde elli fazlasına kadar aday sözlü sınava çağrılır.

(18) Ulusal Kurum Başkanı tarafından görevlendirilecek beş kişilik komisyon tarafından yapılacak sözlü sınavda, adayın seçimlik sınav konularındaki bilgisi, bilgilerinin ifade edişindeki yetkinliği, genel kültürü ve temsil kabiliyeti komisyonunun her bir üyesi tarafından puan verilmek suretiyle değerlendirilerek verilen puanların aritmetik ortalaması alınır ve bu ortalama ile eleme ve yazılı sınav puanları toplamının aritmetik ortalamasına göre yetmiş puandan az olmamak üzere, en yüksek puandan başlayarak en fazla eleme sınavı ilanında belirtilen kadro sayısı kadar adayın atama işlemi yapılır.

(19) İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Yardımcılığına giriş sınavı esas ve usulleri, mesleki eğitimde verilecek teorik ve uygulamalı dersler ile staj şekli, şartları ve süresi, eğitim ve staj sonundaki sınav usulleri ve diğer hususlar ile İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişlerinin çalışma esas ve usulleri Ulusal Kurumca hazırlanacak yönetmelikte düzenlenir.

(20) Aylık, ödenek, zam, tazminat, ek ödeme ve diğer her türlü mali, sosyal, emeklilik ve diğer hakları yönünden Ulusal Kurum Başkanı, Bakanlık Müsteşarının; Başkan Yardımcısı ve üyeler, müsteşar yardımcısının; Ulusal Kurum daire

başkanları, genel müdür yardımcısının; İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri, 13/12/1983 tarihli ve 178 sayılı Maliye Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 20. maddesinin ikinci fıkrasının (b), (c) ve (ç) bentlerinde belirtilen grup başkanlıklarında görevlendirilen vergi müfettişlerinin; diğer personel ise 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda Devlet memurları için hizmet sınıfı, kadro ve görev unvanlarına göre öngörülen özlük haklarına sahiptir. İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri ile diğer personele, Ulusal Kurulun kararı ile en yüksek Devlet memuru aylığının (ek gösterge dahil) yüzde 200'üne kadar ayrıca ek ödeme yapılabilir.

(21) Ulusal Kurul üyeliklerine seçilenlerin Kurulda görev yaptıkları sürede eski görevleriyle olan ilişkileri kesilir. Ancak kamu görevlisi iken üyeliğe seçilenler, memuriyete giriş şartlarını kaybetme dışındaki herhangi bir nedenle görevlerinin sona ermesi, görevden ayrılma isteğinde bulunması veya görev sürelerinin dolması durumunda otuz gün içinde eski kurumlarına başvurmaları halinde ilgili bakan veya atamaya yetkili diğer makamlar tarafından mükteseplerine uygun bir kadroya atanırlar. Belirtilen atama yapılırken Ulusal Kurul üyelerinin Ulusal Kurumda geçirdikleri süreler makam veya hâkim sınıfından olup da yüksek hâkimlik tazminatını almaya başladıktan sonra seçilenler için yüksek hâkimlik tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde geçmiş olarak değerlendirilir. Ulusal Kurumda görev alanlar görevden ayrılma isteğinde bulunmaları halinde, durumları daha önce tâbi oldukları Kanun hükümlerine göre hizmetlerinde değerlendirilmek suretiyle mükteseplerine uygun bir kadroya, yetkili makamlarca atanır. Bu hükümler akademik unvanların kazanılmasına ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla üniversitelerden gelen personel hakkında da uygulanır.

(22) Mükteseplerine uygun bir kadroya atamaları gerçekleşinceye kadar süresi dolması sebebiyle görevi sona eren Ulusal Kurul Başkan ve üyelerine almakta oldukları aylık ücret ile sosyal hak ve yardımların Ulusal Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Mükteseplerine uygun kadrolara atananlara, atama yapıldığı tarih itibarıyla Ulusal Kurum tarafından ödemede bulunulmasına son verilir. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan Ulusal Kurul üyeliğine seçilip süresi dolması sebebiyle görevi sona erenlere herhangi bir göreve veya işe başlayıncaya kadar, görevlerinin sona erdiği tarihte almakta oldukları aylık ücret ile sosyal hak ve

yardımların Ulusal Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Ulusal Kurum tarafından bu fıkra kapsamında yapılacak ödemeler üç ayı geçemez.

(23) İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişliği hariç olmak üzere Ulusal Kurumun görev alanı ile ilgili konularda genel bütçeye dahil daireler ile özel bütçeli idareler ve kamu iktisadi teşebbüslerinde çalışanlar kurumlarının muvafakatı ile Ulusal Kurumda görevlendirilebilir. Bu personel, kurumlarından maaşsız izinli sayılır ve aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatları ile diğer malî ve sosyal hak ve yardımları ile her türlü özlük hakları Ulusal Kurum bütçesinden ödenir. İzinli oldukları sürece memuriyetleri ile ilgili özlük hakları devam ettiği gibi, bu süreler terfi ve emekliliklerinde hesaba katılır, terfileri başkaca bir işleme gerek duyulmadan süresinde yapılır. Üniversite öğretim elemanları uzmanlıklarına uyan işler için, 4.11.1981 tarihli ve 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanununun 38. maddesine göre Ulusal Kurumda görevlendirilebilir. Bu şekilde görevlendirilecek personel sayısı toplam kadro sayısının % 20'sini aşamaz.

(24) Ulusal Kurumun gelirleri;

a) İş sağlığı ve güvenliği hizmet sözleşmesi bedellerinin yüzde ikisinden,

b) Eğitim, kurs, seminer, yetkilendirme ve sertifikalandırma ücretleri ile hizmet bedellerinden,

c) İşçi sendikaları konfederasyonları, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları ve işveren sendikaları konfederasyonlarının bir önceki yıl brüt gelirleri toplamından aktarılacak yüzde bir oranındaki paydan,

ç) Bir önceki yıl iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan prim tutarının yüzde ikisinden,

d) Genel bütçeden yapılacak yardımlardan,

e) Faiz, komisyon ve diğer gelirlerden,

oluşur.

(25) Ulusal Kuruma ait gelirler T.C. Merkez Bankası veya Türk bankalarından birisi nezdinde açılacak bir hesapta toplanır; ödemeler bu hesaptan yapılır. Ulusal Kurumun mal ve varlıkları Devlet malı sayılır; haczedilemez ve rehnedilemez. Ulusal

Kurumun tahsil edilemeyen gelirleri 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre mal sandıklarınca tahsil edilerek bir ay içerisinde Ulusal Kurum hesaplarına aktarılır.

(26) Ulusal Kurumun giderleri Ulusal Kurul kararıyla yürürlüğe giren yıllık bütçeyle yapılır. Bütçe yılı takvim yılıdır. Bütçe, bütçe yılının başlamasından önceki otuz gün içinde hazırlanır. Ulusal Kurumun hesapları ile gelir ve harcamalarına ilişkin iş ve işlemleri, Sayıştay denetimine tâbidir.”

MADDE 34- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aşağıdaki geçici 9. madde eklenmiştir.

“Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumunun kurulması

GEÇİCİ MADDE 9- (1) *Bu Kanunun 21/A maddesinde belirtilen Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu, bu Kanunun Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi takip eden otuz gün içinde seçilir. Ulusal Kurul, Kanunda yer alan görevleri yerine getirmek üzere seçildiği tarihi izleyen altmış gün içinde Ulusal Kurum teşkilatını oluşturarak bu tarihe kadar Ulusal Kurumun faaliyete geçmesini sağlar. Ulusal Kurumun her türlü giderleri, gelirleri ile karşılanacak aşamaya gelinceye kadar, genel bütçeden sağlanacak yardımlardan finanse edilir.”*

MADDE 35- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na aşağıdaki geçici 10. madde eklenmiştir.

“GEÇİCİ MADDE 10- (1) *Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde;*

a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri ve Sosyal Güvenlik Kurumu Müfettişleri ile kamu kurum ve kuruluşlarında görevli personelden, bu Kanunun 21/A maddesinin (15) numaralı fıkrasında sayılan yükseköğretim kurumlarını bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda göreve atanmış olanlar;

b) *Ulusal Kurumun görev alanı ile ilgili dallardan olmak kaydıyla en az lisansüstü eğitimini tamamlamış üniversite öğretim elemanları,*

c) *Tıp fakülteleri ile mimarlık ve mühendislik fakültelerinde lisans eğitimi yapmış olanlardan en az yedi yıl, lisans eğitimini müteakip yine bu dallardan herhangi birinde lisansüstü eğitim yapmış olanlardan ise en az beş yıl süre ile kamu kurum ve kuruluşlarında kendi görev alanıyla ilgili konularda çalışmış olanlar,*

Kırkbeş yaşından gün almamış ve iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırma, inceleme, uygulama, danışma veya denetleme konularında çalışmış olmaları koşuluyla kurumlarının muvafakati alınmak suretiyle, Ulusal Kurul kararıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi olarak atanabilirler.”

MADDE 36- Ekli (1) Sayılı Listede, (2) Sayılı Listede, (3) Sayılı Listede ve (4) Sayılı Listede yer alan kadrolar ihdas edilerek 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (III) sayılı cetvelin Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu bölümüne eklenmiştir.

MADDE 37- (1) 10.12.2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanununun eki (III) sayılı cetvele aşağıdaki sıra eklenmiştir.

“10) Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu”

MADDE 38- 18.10.2012 tarihli ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 17. maddesinin (1) ve (4) numaralı fıkraları aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(1) On beş yaşını dolduran ve bu Kanun hükümlerine göre işçi sayılanlar ile stajyer ve çıraklar, işçi sendikalarına üye olabilir.”

“(4) Bir işyerinde yardımcı işlerde çalışan işçiler ile o işyerinde çalışan alt işveren işçileri de, işyerinin girdiği işkolunda kurulu bir sendikaya üye olabilir.”

MADDE 39- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 25. maddesinin (5) numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(5) Sendikal nedenlerden dolayı iş sözleşmesinin feshi halinde işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasındaki otuz işçi ve altı aylık çalışma süresi koşulu aranmaksızın 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartlarına bağlı olmaksızın işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. İşçinin 4857 sayılı İş Kanununun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez.”

MADDE 40- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 27. maddesinin (3) numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde yeniden düzenlenmiştir.

“(3) İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek, iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmak ve kanunlara aykırı uygulamalar halinde durumu ilgisine göre Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumuna ve/veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bildirmekle görevlidir.”

MADDE 41- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 39. maddesine (4) numaralı fıkrasından sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiş ve fıkra numaraları buna göre teselsül ettirilmiştir.

“(5) Aynı işkolunda çalışıyor olmak koşuluyla alt işverenin işçileri asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden taraf işçi sendikasına üye olmak veya dayanışma aidatı ödemek koşuluyla yararlanırlar.”

“(6) Asıl işveren alt işveren ilişkisinin mahkeme kararıyla geçersiz sayılmasıyla asıl işverenin işçisi kabul edilen alt işveren işçileri, kararın kesinleşmesinden önceki

tarihe ilişkin olarak üyelik veya dayanışma aidatı ödeme koşulu aranmaksızın asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılır.”

“(7) Toplu iş sözleşmelerine, o işyerinde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkını kısıtlayıcı düzenlemeler konulamaz.”

MADDE 42- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 41. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 41- (1) *İşçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde veya işletmede başvuru tarihinde çalışan işçilerin en az yüzde otuzunun kendi üyesi bulunması halinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşyeri veya işletmede birden çok sendikanın yüzde otuz veya fazla üyesinin olması durumunda başvuru tarihinde en çok üyeye sahip sendika toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir. İşletme toplu iş sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak dikkate alınır ve yüzde otuz çoğunluk buna göre hesaplanır.*

(2) Bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyeri veya işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir.

(3) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır.”

MADDE 43- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 43. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 43 - (1) *Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren, taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı işgünü içinde Bakanlığa yapabilir.*

(2) İtiraz üzerine Bakanlık, üç işgünü içinde işyerinde veya toplu sözleşme işletme düzeyinde imzalanacak ise işletmede yetkili sendikayı belirlemek üzere oylama yapma kararı alır ve kararı aldığı tarihten itibaren 15 gün içinde oylamayı yapar. Bakanlık, işyerinde veya işletmede yapacağı oylamayı tarih ve saatini de belirterek yetki başvurusunda bulunan sendikaya, işyerinde örgütlü sendikalara veya toplu sözleşme işletme düzeyinde yapılacak ise işletmede örgütlü sendikalara ve işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene bir yazıyla bildirir.

(3) Oylamayla ilgili hazırlıklar, Bakanlık tarafından yürütülür ve oylama için gerekli olan her türlü araç ve gereçler Bakanlık tarafından temin edilir.

(4) Oylama nedeniyle resmi görevlilere ödenecek ücretler ve yapılacak diğer her türlü harcamalar itiraz eden taraflarca karşılanır. İtiraz eden taraf, harcamaları karşılamak üzere Bakanlıkça belirlenen tutarı Bakanlığın göstereceği hesaba yatırarak alındı belgesini itiraz başvurusuna eklemeyi ise itiraz başvurusu geçersiz sayılır.

(5) Oylamaya yetki başvurusu tarihinde işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler katılır. Oylamaya işveren vekilleri katılamaz. İşveren veya vekilleri, sendika üyesi işçilerin oylamaya katılmamasını sağlamaya veya oy kullanmasını engellemeye yönelik açık veya gizli, doğrudan veya dolaylı faaliyetlerde bulunamaz.

(6) Oylama sonucunda, işyerinde veya işletmede çalışan sendika üyesi işçilerin yarısından fazlasının oyunu alan sendika, yetkili sendika olarak belirlenir. Oylamaya ikiden fazla sendikanın katılması ve ilk oylamada hiçbir sendikanın yarısından fazla oy alamaması halinde, aynı gün içinde, en çok oy alan iki sendikanın katılacağı ikinci tur oylamaya geçilir. İlan edilen sonuçlara göre, oyların fazlasını alan sendikaya yetki belgesi verilir.

(7) Oylamada uyulacak usul ve esaslar, gizli oy açık sayım esası gözetilerek Bakanlık tarafından, işçi sendikası konfederasyonlarının görüşü alınarak çıkarılacak yönetmelikte belirlenir.

(8) Oylama sonuçlarına, oylamanın yapıldığı tarihten itibaren 3 işgünü içinde, işyerinin veya oylama işletme düzeyinde yapılmış ise işletmenin bulunduğu yer itibarıyla yetkili iş mahkemesinde itiraz olunabilir. Mahkeme, itirazı 6 işgünü içinde evrak üzerinden kesin olarak karara bağlar.

MADDE 44- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 58. maddesinin (3) numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“(3) İşçiler, ekonomik ve sosyal durumlarını korumak ve geliştirmek amacıyla hak grevi, dayanışma grevi ve genel grev yapma hakkına sahiptir.”

MADDE 45- 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 62. maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“MADDE 62- (1) *Can ve mal kurtarma işlerinde, cenaze ve defin işleri ile mezarlıklarda, şehir şebeke suyu ve itfaiye işleri ile hastanelerin yoğun bakım ve acil servislerinde grev ve lokavt yapılamaz.*

(2) *Bakanlar Kurulu, doğal afet yaşanan yerler ile genel hayatı önemli ölçüde etkileyen doğa olaylarının gerçekleştiği yerlerde ve savaş ve seferberlik hallerinde, bu durumların devamı süresince yürürlükte kalmak kaydıyla gerekli gördüğü işyerlerinde grev ve lokavtı yasaklayabilir. Yasağın kalkmasından itibaren altmış gün içinde altı işgünü önce karşı tarafa bildirilmek kaydıyla grev ve lokavt uygulamasına devam edilir.*

(3) *Başladığı yolculuğu yurt içindeki varış yerlerinde bitirmemiş deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarında grev ve lokavt yapılamaz.”*

MADDE 46- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 47- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

(1) SAYILI LİSTE

KURUMU : ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMU

TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest Kadro Adedi	Toplam
GİH	Ulusal Kurum Başkanı	1	1	1
GİH	Ulusal Kurum Başkan Yardımcısı	1	1	1
GİH	Ulusal Kurum Üyesi	1	17	17
	Toplam Kadro Adedi		19	19

(2) SAYILI LİSTE

KURUMU : ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMU

TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest Kadro Adedi	Toplam
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Başmüfettişi	1	500	500
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Başmüfettişi	2	400	400
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi	3	250	250
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi	4	200	200
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi	5	150	150
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi	6	125	125
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişi	7	125	125
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Yardımcısı	8	125	125
GİH	İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettiş Yardımcısı	9	125	125
	Toplam Kadro Adedi		2000	2000

(3) SAYILI LİSTE

KURUMU : ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMU

TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest Kadro Adedi	Toplam
GİH	Daire Başkanı	1	7	7
GİH	Şube Müdürü	1	18	18
GİH	Şef	3	18	18
GİH	Şef	4	20	20
GİH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	3	20	20
GİH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	4	25	25
GİH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	5	30	30
GİH	Veri Hazırlama Kontrol İşletmeni	6	35	35
GİH	Memur	3	25	25
GİH	Memur	4	25	25
GİH	Memur	5	25	25
GİH	Memur	6	30	30
GİH	Memur	7	35	35
GİH	Memur	8	40	40
GİH	Memur	9	45	45
GİH	Memur	10	50	50
TH	Mimar-Mühendis	1	10	10
TH	Mimar-Mühendis	2	5	5
TH	Mimar-Mühendis	3	5	5
AH	Avukat	1	10	10
AH	Avukat	2	7	7
AH	Avukat	3	5	5
AH	Avukat	4	5	5
AH	Avukat	5	5	5
	Toplam Kadro Adedi		500	500

(4) SAYILI LİSTE

KURUMU : ULUSAL İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURUMU

TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

Sınıfı	Unvanı	Derecesi	Serbest Kadro Adedi	Toplam
GİH	Hukuk Müşaviri	1	1	1
GİH	Başkanlık Müşaviri	1	10	10
GİH	Basın Müşaviri	1	1	1
	Toplam Kadro Adedi		12	12