ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

e-öğrenme ortamları

Yepyeni deneyimler sunan birbirinden farklı eğitim materyalleri

etkileşimli e-kitap

Video ve seslerle desteklenmiş bir öğrenme ortamı sunan etkileşimli e-kitap ile öğrenmek artık daha kolay! Masaüstü ve dizüstü bilgisayarlarınızda görüntüleyebileceğiniz etkileşimli e-kitaplara mobil ortamlardan da erişebilirsiniz.

deneme sınavları

Ünite sonu çalışma soruları ve Ara sınav/Dönem sonu deneme sınavları ile kendinizi test edebilirsiniz. Soruları bilgisayar ve mobil cihazlardan görüntülüyebilir, isterseniz yazdırabilirsiniz.

ünite çalışma notları

Üniteyi okuyarak öğrendiklerinizi pekiştirmek ve bilgilerinizi kalıcı hale getirmek için, çalışma notlarından yararlanarak tekrar yapabilirsiniz. Ayrıca çalışma notlarının dökümünü alarak istediğiniz zaman çalışabilirsiniz.

e-seminer

Eşzamanlı e-seminer dersleri ile hepimiz sanal sınıflarda buluşabiliyoruz. Canlı derslerde sorularınızı sorabilirsiniz. Derse katılamadığınızda tüm e-seminerlerin video kayıtlarına istediğiniz zaman erişebilirsiniz.

çıkmış sınav soruları

Derslerinize ait geçmiş yıllarda yapılan sınavlarda çıkmış sorulara erişebilirsiniz.

ders anlatım videoları

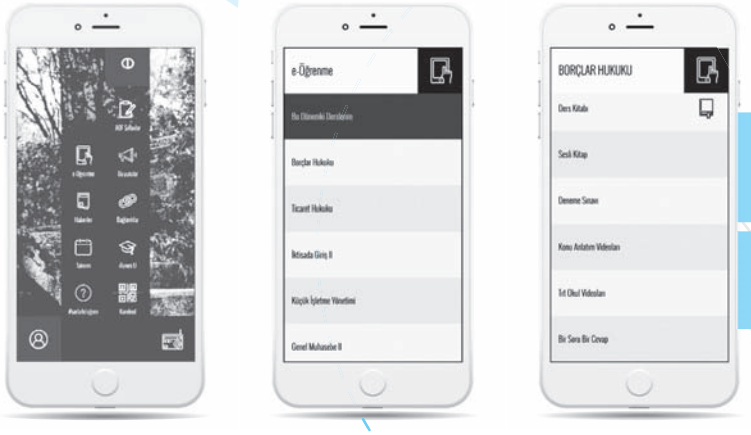
Derslerinize ait konu anlatım videolarına bilgisayarınızdan veya mobil cihazınızdan istediğiniz zaman istediğiniz yerden ulaşabilir, videoları dilediğiniz kadar izleyebilirsiniz.

444 10 26
0850 200 46 10-19 (10hat)
www.anadolu.edu.tr

/anadoluuniversitesi /Anadolu_Univ instagram.com/anadoluuniv

www.eogrenme.anadolu.edu.tr

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ



anadolu mobil

- AÖF sınavları
- sınav giriş belgesi
- sınav sonuçları
- itunes u
- duyurular
- sor/izle/öğren
- ders kitabı
- sesli kitap
- deneme sınavları
- konu anlatım videoları
- TRT okul videoları
- e-seminer dersleri
- takvim

444 10 26
0850 200 46 10-19 (10hat)
www.anadolu.edu.tr

/anadoluuniversitesi /Anadolu_Univ instagram.com/anadoluuniv

www.eogrenme.anadolu.edu.tr

T.C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ YAYINI NO: 3105
AÇIKÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI NO: 2020

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Yazarlar
Doç.Dr. Dilek BAYBORA (Ünite 1)
Doç.Dr. A. İlhan ORAL (Ünite 2)
Prof.Dr. H. Nüvit GEREK (Ünite 3, 6)
Prof.Dr. E. Tuncay KAPLAN SENYEN (Ünite 4)
Prof.Dr. Levent AKIN (Ünite 5)
Prof.Dr. Ömer EKMEKÇİ (Ünite 7)
Dr. Bülent PİYAL (Ünite 8)

Editör
Doç.Dr. Dilek BAYBORA

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Anadolu Üniversitesine aittir.
"Uzaktan Öğretim" tekniğine uygun olarak hazırlanan bu kitabın bütün hakları saklıdır.
İlgili kuruluştan izin almadan kitabın tümü ya da bölümleri mekanik, elektronik, fotokopi, manyetik kayıt veya başka şekillerde çoğaltılamaz, basılamaz ve dağıtılamaz.

Copyright © 2014 by Anadolu University
All rights reserved
No part of this book may be reproduced or stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means mechanical, electronic, photocopy, magnetic tape or otherwise, without permission in writing from the University.

UZAKTAN ÖĞRETİM TASARIM BİRİMİ

Genel Koordinatör
Prof.Dr. Müjgan Yazıcı

Genel Koordinatör Yardımcısı
Yrd.Doç.Dr. İrem Erdem Aydın

Öğretim Tasarımcısı
Doç.Dr. Alper Tolga Kumtepe

Grafik Tasarım Yönetmenleri
Prof. Tevfik Fikret Uçar
Yrd.Doç. Nilgün Salur
Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Dil Yazım Danışmanı
Doç.Dr. Emine Kolaç

Kitap Koordinasyon Birimi
Uzm. Nermin Özgür

Kapak Düzeni
Prof. Tevfik Fikret Uçar
Öğr.Gör. Cemalettin Yıldız

Dizgi
Açıköğretim Fakültesi Dizgi Ekibi

İş Sağlığı ve Güvenliği

ISBN
978-975-06-1746-1

3. Baskı

Bu kitap ANADOLU ÜNİVERSİTESİ Basımevinde 75.000 adet basılmıştır.
ESKİŞEHİR, Mayıs 2016

İçindekiler

Önsöz ..... **xi**
Kısaltmalar ..... **xii**

I. ÜNİTE

İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış **2**
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ 3
Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 3
Sanayi Devrimi'nden Önceki Dönem 3
Sanayi Devrimi Dönemi 4
Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi 6
Cumhuriyet'ten Önceki Dönem 6
Tanzimat'tan Önceki Dönem 6
Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi 7
Cumhuriyet Dönemi 8
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI 11
Çalışanları Korumak 11
Üretim Güvenliğini Sağlamak 11
İşyeri Güvenliğini Sağlamak 11
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ 11
Teknik Zorunluluklar 11
Ekonomik Zorunluluklar 12
Sosyal Zorunluluklar 12
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA KAVRAMLAR 13
İş Sağlığı 13
İş Güvenliği 13
İş Kazası 13
Meslek Hastalığı 16
Özet 17
Kendimizi Sınayalım 18
Yaşamın İçinden 19
Okuma Parçası 19
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı 20
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı 20
Yararlanılan Kaynaklar 21

2. ÜNİTE

İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi **22**
İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ 23
İş Kazalarının Nedenleri 23
İnsana Bağlı Nedenler 24
Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler (Teknik Nedenler) 30
Meslek Hastalıklarının Nedenleri 34
Kimyasallar 34

Tozlar 36
Mikroorganizmalar 36
Fiziksel Faktörler 38
İŞ KAZALARINA VE MESLEK HASTALIKLARINA KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER 40
İş Kazalarına Karşı Alınması Gereken Önlemler 40
İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenlerin Rolü 40
İş Kazalarının Önlenmesinde İşçilerin Rolü 42
İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü 42
İş Kazalarının Önlenmesinde Devletin Rolü 42
Meslek Hastalıklarına Karşı Alınması Gereken Önlemler 43
Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Genel Önlemler 43
Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Özel Önlemler 44
İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler 45
Koruyucu Sağlık Hizmetleri 46
Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri 47
Rehabilitasyon 48
İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN MALİYETLER 48
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşçiler Açısından Maliyeti 49
Çalışma Gücünde Veya Meslekte Kazanma Gücünde Kayıplar 49
Gelir Kaybı Veya Gelirde Azalmalar 49
Psikolojik ve Ruhsal Sorunların Ortaya Çıkması 49
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşveren Açısından Maliyeti 50
Doğrudan Maliyetler 50
Dolaylı Maliyetler 50
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ülke Açısından Maliyeti 51
Özet 53
Kendimizi Sınayalım 54
Yaşamın İçinden 55

3. ÜNİTE **Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü 58**

GENEL OLARAK TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ 59
TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR 59
TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR 62
İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar 62
Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar 62
İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar 63

Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar 63
Eğitimle İlgili Sorunlar 64
Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar 66
İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI 67
İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI 69
İş Güvenliği Teşkilatı ve İş Güvenliği Denetimiyle İlgili Düzenlemeler 69
İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuyla İlgili Düzenlemeler 69
İşverenin Yükümlülükleri 69
Çalışanların Yükümlülükleri 70
Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 70
İşçiyi Gözetme Borcunu Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar 71
Basın Yayın Kuruluşlarının Yükümlülükleri 71
İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI 71
Genel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu 71
Özel Hukuk Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu 72
6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcu 72
Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranışından Doğan Hukuki Sonuçlar 73
Kamu Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu 75
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler 75
Risk Değerlendirmesi ve Risklerden Korunma 76
Acil Durum, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye İle İlgili Ön Hazırlıklar 77
İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimlerinin Sağlanması 77
Çalışanların Sağlık Gözetiminin Sağlanması 78
Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi 78
Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması 79
İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Gereken Sayıda ve Nitelikte Personelin Görevlendirilmesi 80
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Koordinasyonun Sağlanması 81
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Desteği 81
İşin Durdurulması 82
4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler 82
5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler 82
Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndaki Düzenlemeler 84
Belediye Kanunu'ndaki Düzenlemeler 84

Kamu Hukuku Düzenlemeleriyle Özel Hukuk Düzenlemelerinin İlişkisi 85
Özet 86
Kendimizi Sınayalım 87
Yaşamın İçinden 88
Okuma Parçası 88
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı 89
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı 89
Yararlanılan Kaynaklar 89

4. ÜNİTE

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı 90

SORUMLULUĞUN HUKUKİ DAYANAĞI (KAYNAKLARI) 91
SORUMLULUK KAVRAMI VE TÜRLERİ 93
Sorumluluk Kavramı 93
Sorumluluk Türleri 93
Akdi (Sözleşmeden Doğan) Sorumluluk 93
Akit Dışı Sorumluluk 94
Hukuka Uygun Müdahaleden Doğan Sorumluluk (Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi) 96
İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER 96
Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşleri 96
Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüşler 97
Yargıtay'ın Görüşü 97
TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER 99
Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Hukuki Sorumluluğu 99
Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği 99
Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Koşulları 99
İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN DİĞER SORUMLULUK HALLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI 101
İşverenin Haksız Fiil Sorumluluğu 101
Adam Çalıştıranın Sorumluluğu 102
Hayvan Bulunduranın Sorumluluğu 102
Yapı Malikinin Sorumluluğu 103
Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk 104
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER 104
İşverenin Yükümlülükleri 105
İşçinin Yükümlülükleri 109
Özet 111
Kendimizi Sınayalım 112
Yaşamın İçinden 113

Okuma Parçası ... 113
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı ... 114
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı ... 114
Yararlanılan Kaynaklar ... 115

İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları ... 116 — 5. ÜNİTE
İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR ... 117
TAZMİNAT TÜRLERİ ... 117
Maddi Tazminat ... 117
Maddi Tazminatın Hukuksal Dayanağı ... 118
Maddi Tazminatta Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar ... 118
Maddi Tazminatta Zarar Kalemleri ... 125
Maddi Tazminatın Hesabı ... 130
Maddi Tazminatta Hesap Unsurlarının Tazminata Etki Sırası ... 132
Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ... 133
Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar ... 133
Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zarar Kalemleri ... 135
Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Talebi ve Hesabı ... 135
Manevi Tazminat ... 137
Manevi Tazminatın Koşulları ... 137
Manevi Tazminat Talep Hakkı Olanlar ... 139
Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi ve Talebi ... 140
Özet ... 141
Kendimizi Sınayalım ... 142
Yaşamın İçinden ... 143
Okuma Parçası ... 143
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı ... 144
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı ... 144
Yararlanılan Kaynaklar ... 145

İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları ... 146 — 6. ÜNİTE
İDARİ YAPTIRIMLAR ... 147
İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı Verilmesi ... 148
İşyeri Açılması ... 149
Bildirim ... 150
İşletmecinin Değişmesi ve İşyerinin Nakli ... 150
Yönetmelikte Yer Almayan İşyerleri ... 151
Birden Fazla Faaliyet Konusu Bulunan İşyerleri ... 151
Sıhhi İşyerleri Açısından Ruhsatların Düzenlenmesi ve Kesinleşmesi ... 151
Gayrisıhhi Müesseseler Açısından Ruhsatların Düzenlenmesi ve Kesinleşmesi ... 152
İşin Durdurulması ... 156

Ölümlü İş Kazası Nedeniyle Kamu İhalesinden Yasaklama 157
CEZAİ YAPTIRIMLAR 157
6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler 158
4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler 160
Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler 161
İŞ KAZALARI SONRASINDA YAPILAN SORUŞTURMALAR 161
Kolluk Kuvvetleri ve Cumhuriyet Savcılığı Tarafından Yapılan Soruşturma 161
Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Soruşturma 161
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılan Soruşturma 162
Özet 163
Kendimizi Sınayalım 164
Yaşamın İçinden 165
Okuma Parçası 165
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı 166
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı 167
Yararlanılan Kaynaklar 167

7. ÜNİTE **İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi 168**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNE GENEL BAKIŞ 169
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ 170
Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri 170
Çalışan Temsilcisinin Sayısı 171
Çalışan Temsilcisinin Belirlenmesi 171
Sendika İşyeri Temsilcisinin Çalışan Temsilcisi Olması 171
Temsilcilerin Seçimle Belirlenmesi 171
Çalışan Temsilcisinin Tamamen veya Kısmen Atama Yoluyla Belirlenmesi 172
Çalışan Temsilcisinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları 172
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMÜ 173
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri 173
İşyerinde Altı Aydan Fazla Sürekli İşlerin Yapılması 173
İşyerinde En Az Elli Çalışanın Bulunması 173
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yapısı 174
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Üyelerinin Eğitimi 174
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri 175
İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı Hazırlamak 175
Alınması Gerekli Tedbirleri Planlamak ve Belirlemek 175
Önleme Politikası Geliştirmek 175
Eğitim Programları Hazırlamak 175
Yıllık Rapor Hazırlamak 176
İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmasında Karar Vermek 176
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Sorumlulukları 176
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışması 177
İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Arasında İşbirliği 178
İşverenin Kurul Kararlarına Uyma Yükümü 178
Çalışanların Kurula Yardımcı Olma ve Kurul Kararlarına Uyma Yükümü 178

İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ VE ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ 178
İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi 178
Tanım ve Kapsam 178
İşverenin Yükümlülükleri 179
Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri 180
İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Fiziki Koşulları 180
Bulundurulacak Personel 181
Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi 181
Tanım 181
Kuruluş Koşulları ve Fiziki Koşullar 181
İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Çalışma Esasları 182
İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık Güvenlik Biriminin Görev, Yetki ve Sorumlulukları 182
Görevlendirme Belgesi ve Sözleşme 182
İşbirliği ve Koordinasyon 183
İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü 183
İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri 183
İşyeri Hekimlerinin Asgari Çalışma Süresi 183
İşyeri Hekimlerinin Görevleri 184
Diğer Sağlık Personeli Bulundurma Yükümü 186
İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümü 188
İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri 188
İş Güvenliği Uzmanlarının Asgari Çalışma Süresi 190
İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri 190
İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri 191
İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri 191
İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanına Ödenecek Ücret 192
İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi 192
Özet 193
Kendimizi Sınayalım 194
Yaşamın İçinden 195
Okuma Parçası 195
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı 196
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı 196
Yararlanılan Kaynaklar 197

Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği ..... 198 — **8. ÜNİTE**

ULUSLARARASI MEVZUAT OLUŞTURMA AMAÇLARI 199
ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI 200
İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmeleri, Protokoller ve Tavsiye Kararları 202
İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlke ve Kuralları 202
Özgün Risklerden Korunma İlkeleri ve Kuralları 207
Özgün İşkollarındaki Korunma İlkeleri ve Kuralları 207
AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI 208
İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Temel İlkeleri ve Kuralları 209
İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Hukuki Araçları 210
İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri 210

Çerçeve Direktif: İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif (89/391/EEC) 211
İşyeri ve İş Teçhizatı Hakkındaki Direktifler 212
İşkolları ve Özellikli İşler Hakkındaki Direktifler 213
Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Etkenler Hakkındaki Direktifler 214
Risk Gruplarının Korunması Hakkındaki Direktifler 215
Çalışma Süresiyle İlgili Direktif 215
ULUSAL MEVZUATIN ULUSLARARASI MEVZUAT KARŞISINDAKİ DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ 215
Özet 218
Kendimizi Sınayalım 219
Yaşamın İçinden 220
Okuma Parçası 220
Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı 221
Sıra Sizde Yanıt Anahtarı 221
Yararlanılan Kaynaklar 222

Sözlük 225

Önsöz

Kişiler, yaşayabilmek ve hayatlarını sürdürebilmek için çalışırlar ve çalışma hayatında yer alırlar. İş kazası ve meslek hastalıkları, işçilerin çalışma hayatında yer aldıkları süre içinde karşılaşabilecekleri mesleki bir risktir. İşyerinde yapılan üretimin niteliğine bağlı olarak karşılaşılan iş kazası ve meslek hastalıkları riski farklılık gösterir. Geçmişte, elle yapılan üretimde işçilerin karşılaşabilecekleri riskler ile bugün çalışma hayatında yer alan işçilerin karşılaşabilecekleri riskler farklıdır. Çünkü sanayileşmeyle birlikte hem risklerin sayısı hem de niteliği değişmiştir.

İş kazası ve meslek hastalıkları, toplumun çeşitli kesimleri açısından oldukça önemlidir. Çünkü dünyada, her 15 saniyede 153 işçi işle ilgili kaza geçirmekte olup, her 15 saniyede bir işçi işle bağlantılı kaza veya hastalık sonucunda ölmektedir. Dolayısıyla, her gün 6.300 kişi iş kazası veya işle ilgili hastalık sonucunda ölmektedir ki bu da her yıl 2,3 milyondan daha fazla kişinin ölmesi anlamına gelmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'dür. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce önlemektir. Bununla birlikte, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana geldikten sonra ortaya çıkan zararın giderilmesi de önem taşıyan bir konudur.

İş sağlığı ve güvenliği konusunun geniş bir kapsama sahip olması ve birçok bilim dalıyla yakın ilişkisinin olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği kitabında öncelikli olarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bilgiler verilip Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin genel görünümü ortaya konacaktır. Daha sonra iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin sorumluluğu ve buna bağlı olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan tazminat davaları açıklanacaktır. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından önem taşıyan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi hakkında bilgi verildikten sonra son olarak çalışma hayatı açısından önemli bir kuruluş olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) iş sağlığı ve güvenliği alanındaki belgeleri ve Türkiye'nin Avrupa Birliği ile müzakere sürecinde bulunması nedeniyle önem taşıyan Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı açıklanacaktır.

Kitabın hazırlanması konusunda bize her türlü desteği sağlayan Üniversitemiz yönetimine, İktisat Fakültesi, Açıköğretim Fakültesi yönetimlerine, kitabın yazılmasında desteklerini esirmeyen tüm hocalarımıza ve kitabın hazırlanması, yayınlanması ve dağıtılması konusunda emeği geçen herkese teşekkür ederim.

Bu kitabın tüm öğrencilerimize yararlı olmasını dilerim.

Editör
Doç.Dr. Dilek BAYBORA

AB : Avrupa Birliği
ABD : Amerika Birleşik Devletleri
BK : Borçlar Kanunu
bkz : Bakınız
C : Cilt
ÇASGEM : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇED : Çevresel Etki Değerlendirme
ÇSGB : Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
dB(A) : Desibel
E : Esas
EİTİA : Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi
HD : Hukuk Dairesi
HGK : Hukuk Genel Kurulu
ILO : Uluslararası Çalışma Örgütü
İAÇY : İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik
İBKK : İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı
İBSAY : İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik
İBY : İşletme Belgesi Hakkında Yönetmelik
İGUY : İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İHY : İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik
İİBF : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İK : İş Kanunu
İSGB : İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
İSGÇTT : İş Sağlığı ve Güvenliği ile ilgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ
İSGHY : İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği
İSGK : İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSGKY : İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik
İSGGM : İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
İSGÜM : İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü
İUHFM : İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K : Karar
m : Madde
MHAD : Mukayeseli Hukuk Araştırma Dergisi
MK : Medeni Kanun
MMO : Makine Mühendisleri Odası
MPM : Milli Prodüktivite Merkezi
OSGB : Ortak sağlık ve güvenlik birimi
p : Paragraf
P : Protokol

RG : Resmi Gazete
s : Sayfa
S : Sayı
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SSGSSK : Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
SSK : Sosyal Sigortalar Kurumu
Sz : Sözleşme
T : Tarih
TBK : Türk Borçlar Kanunu
TCK : Türk Ceza Kanunu
TK : Tavsiye Kararı
TMMOB : Türk Mühendis ve Mimarlar Odaları Birliği
vb : ve benzeri
vd : ve devamı
WHO : Dünya Sağlık Örgütü
Y : Yıl
Yarg : Yargıtay
YKD : Yargıtay Kararları Dergisi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş sağlığı ve güvenliğinin dünyada ve Türkiye'de tarihsel gelişimini açıklayabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliğinin amacını anlatabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliğinin önemini açıklayabilecek,
- İş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını tanımlayabilecek

bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Tarihsel Gelişim
- Sanayi Devrimi
- İş Sağlığı
- İş Güvenliği
- İş Kazası
- Meslek Hastalığı

İçindekiler



İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Kişiler, hayat içinde çeşitli risklerle karşı karşıya kalırlar. Çalışma hayatında yer almalarıyla birlikte karşılaştıkları risklerden biri de, iş kazası ve meslek hastalığı riskidir. Sanayileşme ile birlikte işyerlerinde çalışan işçilerin, iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunması daha önemli hale gelmiştir.

Günümüzde, iş sağlığı ve güvenliği konusu bağımsız bir bilim dalı haline gelmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusu bugünkü noktasına ulaşıncaya kadar değişik aşamalardan geçmiştir. Dünyada ve Türkiye'de sanayileşmenin aynı zamanlarda yaşanmamasına bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun tarihsel gelişimini dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi ve Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimi şeklinde iki başlık altında inceleyebiliriz.

Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi Devrimi, çalışma ilişkilerinin niteliğini değiştirmesi nedeniyle çalışma hayatı açısından bir dönüm noktasıdır. Bu nedenle, dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini Sanayi Devrimi'nden önceki dönem ve Sanayi Devrimi dönemi şeklinde ikiye ayırabiliriz.

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini aşağıdaki şekilde ikiye ayırabiliriz:
- Sanayi Devrimi'nden önceki dönem,
- Sanayi Devrimi dönemi.

Sanayi Devrimi'nden Önceki Dönem

İş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini incelediğimizde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür *Heredot*'a kadar dayandırılmaktadır. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Ünlü tarihçi ve düşünür Heredot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur (Yiğit, 2011, s.5; Gerek, 2008, s.3; Yılmaz).

Heredot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur.

Çalışanların yaptıkları işten zarar görebilecekleri *Hipokrat* tarafından ileri sürülmüştür. Hipokrat, ilk kez kurşunun zehirli etkilerinden söz etmiştir. *Nicander,* Hipokrat'ın çalışmalarını daha da geliştirmiştir. Bu dönemde yapılan çalışmalara baktığımızda, çalışmaların sadece sağlık ve güvenlik sorunlarının belirlenmesi ve tanımı ile sınırlı kalmadığı, zararlı etkilerden korunma yöntemlerinin de geliştirildiği görülmektedir. Mesela *Plini,* işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı korunmaları amacıyla başlarına maske yerine geçmek üzere torba geçirmelerini önermiştir (Yiğit, 2011, s.5; Yılmaz).

Hipokrat, çalışanların yaptıkları işten zarar görebileceklerini ileri sürmüştür.

Feodal toplumlarda, üretim araç ve tekniklerinde önemli gelişmeler olmuş ve üretim sürecinde daha çok sayıda kişi yer almıştır. Bununla birlikte, çalışanların

sağlık ve güvenliklerinin korunması yönünde ne tür çalışmalar yapıldığı konusunda yeterince bilgi bulunmamaktadır.

Çalışanların sağlık ve güvenlik sorunlarının çözümünde Paracelsus, Agricola ve Ramazzini'nin önemli çalışmaları olmuş ve sorunların çözümüne katkı sağlamışlardır. *Paraselsus,* ilk iş hekimliği kitabı olan *"De Morbis Metallici"*'i yazmıştır.

Agricola yazdığı *"De Re Metallica"* isimli kitabında, maden ocaklarında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Bu kitabın iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmesinin yanı sıra sorunların saptanması ile kalmayıp korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır (Yılmaz).



Bernardino Ramazzini the founder of Occupational Medicine

Bernardino Ramazzini, yazdığı meslek hastalıkları kitabı "De Morbis Artifucum Diatriba" ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır.

Bilimsel esaslara dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması 17. yüzyılda *Bernardino Ramazzini* tarafından gerçekleşmiştir. Uzun incelemeler sonucu yazdığı meslek hastalıkları kitabı *"De Morbis Artificum Diatriba"* ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. Kitabında, özellikle iş kazalarının önlenmesi için işyerlerinde koruyucu güvenlik önlemlerinin alınmasını önermiştir. Ramazzini, işyerlerindeki çalışma ortamından kaynaklanan olumsuz koşulların düzeltilmesi ile iş veriminin artacağını ileri sürmüştür. Ayrıca, günümüzde **ergonomi** olarak adlandırılan işçinin çalışma şeklinin, iş ve işçi uyumunun sağlık ve iş verimi üzerinde etkili olduğu düşüncesini açıklayan ilk kişidir (Gerek, 2008, s.3; Yılmaz).

Ergonomi: Kişilerin, fiziksel ve psikolojik özelliklerini gözönünde bulundurarak işin kişilere, kişilerin işe uyumu için gerekli şartları ortaya koyan çok disiplinli bir bilim dalıdır.

SIRA SİZDE 1

İş sağlığı ve güvenliği konusunu bilimsel esaslara dayalı olarak kim ele almıştır?

İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmış, konunun gelişimi İngiltere'de olmuştur.

Sanayi Devrimi Dönemi

İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki ilk gelişmeler İtalya'da ortaya çıkmakla birlikte konunun gelişimi İngiltere'de olmuştur (Gerek, 2008, s.3). 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de yaşanan Sanayi Devrimi ile üretimin niteliği değişmiştir. Küçük zanaat mahiyetinde atölyelerde, elle yapılan üretimin yerini yeni teknik buluşlara bağlı olarak makinelerle yapılan kitle üretim, seri üretim almıştır. Üretim tekniklerinde meydana gelen gelişmeler sonucunda işverene bağımlı ve ücret karşılığında çalışan işçi sınıfı fabrikalarda yeni risklerle karşılaşmışlardır. Dolayısıyla, Sanayi Devrimi beraberinde yeni sağlık ve güvenlik sorunlarını da getirmiştir. Bu dönemde çalışma sürelerinin çok uzaması, çocuk işçilerin çalıştırılması ve çalışma şartlarının ağırlaşmasına bağlı olarak devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gündeme gelmiştir.

SIRA SİZDE 2

Sanayi Devrimi'nden sonraki dönemde işverenler neden kadın ve çocuk işçileri çalıştırmayı tercih etmiştir?

KİTAP

Sanayi Devrimi ve yaşanan gelişmeler hakkında daha fazla bilgi için Ömer Zühtü Altan, Sosyal Politika Dersleri (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004) kitabının 4. bölümüne bakabilirsiniz.

İngiltere'de Percival Pott'un baca temizleme işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları konusunda yaptığı çalışmalar ve fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk işçi çalıştırılması nedeniyle 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Bu dönem itibarıyla Robert Owen, fabrikasında çalışma sürelerini kısaltmış, belirli yaşın altındaki çocukları çalıştırmamış ve kendi fabrikasında işçilerin daha iyi şartlara kavuşmaları yönünde dikkate değer çabaları olmuştur (Çetindağ; Şen, 2011; Erkul, 1983, s.68-69).

Robert Owen'ın kendi fabrikasında işçilerin daha iyi şartlara kavuşmaları için dikkate değer çalışmaları olmuştur.

1802 yılında kabul edilen ilk Fabrikalar Kanunu ile çocukların çalışma süreleri 12 saatle sınırlandırılmış ancak bu hüküm fabrikalarda denetim yapacak kişilerin atanmaması nedeniyle uygulanamamıştır (Erkul, 1983, s.75; Çelik, 2011). 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu ile 9 yaşın altındaki çocukların çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması, 18 yaşından küçüklerin günde 12 saatten fazla çalıştırılması yasaklanmış ve fabrikaların denetimi için müfettişlerin görevlendirilmesi düzenlenmiştir. 1842 yılında da kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. 1847 yılında işyeri denetimi ve iş müfettişliği yapısı oluşturulmuştur. 1895 yılında tehlikeli bazı meslek hastalıklarının bildirimi zorunluluğu getirilmiştir. 1900 yılında ise işe giriş, aralıklı sağlık muayenesi, tehlikeli işlerde özel muayeneler, meslek hastalığı bildirimi, çalışamaz duruma gelenler ve sakatlananlar hakkında özel rapor hazırlanması kuralı getirilmiştir (Gerek, 2008, s.3-4; Yiğit, 2011, s.5; Yılmaz; Şen).

İngiltere'de 1833 yılında çıkarılan Fabrikalar Kanunu metni için http://www.dusuncetarihi.com/makale/fabrika-yasasi-1833 adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İngiltere'de yaşananlar ve yapılan düzenlemeler diğer ülkeler açısından da örnek olmuştur. Almanya'da 1849, İsviçre'de 1840, Fransa'da 1841 ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 1877 yılında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kanunlar çıkarılmıştır (Gençler, 2007, s.17'den Alper, 1985, 85).

ABD'de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenleme, Massachusetts eyaletinde yapılmıştır. 1836 yılında çocuk işçilerle ilgili bir kanun çıkarılmış, 1867 yılında denetim sistemi kanunlaşmış ve denetim sisteminin uygulanmasını sağlayacak olan örgüt sistemi kurulmuş, istatistikî veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Federal hükümet daha sonra işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından denetim sorumluluğunu kendi üzerine almıştır (Gerek, 2008, s.4; Yılmaz).

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerden sonra çalışanları çeşitli risklerden koruyup, sağlıklı ve verimli çalışmalarını sağlamak amacıyla çalışmalar yapılmıştır. 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor çok ağır işlerin işçileri yıprattığını ve meslek hastalıklarına yol açtığını bu nedenle de iş verimini arttırmak için işlerin iyi organize edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

19. yüzyıl başlarında Vaucanson ve Jackuard, işletmelerde çok yorucu ve yıpratıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin daha iyi sağlanabilmesi için otomatik makinelerin geliştirilmesi üzerinde çalışmışlardır. Bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmaların başlayan Taylor, çalışanların becerilerini arttırmak, işin daha verimli yapılmasını sağlamak üzerinde çalışmıştır. Daha sonra insan fizyolojisi ile yapılan iş arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar olmuştur.

18. yüzyılda Tissot ilk defa hastanelerde meslek hastalıklarının tedavi edilmesi için özel bölümler kurulması önermiş, 19. yüzyıl başlarında Patissier ise fabrikalarda iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili istatistiki verilerin toplanmasına çalışmış, hastalık veya kaza nedeniyle meydana gelen ölüm ve sakatlıkları incelemiştir (Gerek, 2008, s.4).

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarını meydana gelmeden önce önleyerek çalışanların hayatlarını ve vücut bütünlüklerini korumak olsa da meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan za-

İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk olarak 1885 yılında Almanya'da uygulanmaya başlamıştır.

rarın giderilmesi de önem taşımaktadır. Bu nedenle, iş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk olarak 1885 yılında Almanya'da uygulanmaya başlamış sonra Avrupa ve Amerika'da yaygınlaşmıştır (Gerek, 2008, s.5).

Ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği alanında yaptıkları çalışmalar ve düzenlemeler yanında uluslararası alanda 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), başlangıçta Birleşmiş Milletler'e bağlı olarak kurulmuş birlikte zaman içinde bağımsız bir uzmanlık kuruluşu haline gelmiştir. ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli düzenlemeleri ve çalışmaları bulunmaktadır.

KİTAP

ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki belgeleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 8. ünitesine bakabilirsiniz.

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini aşağıdaki şekilde ikiye ayırabiliriz:
- Cumhuriyet'ten önceki dönem,
  - Tanzimat'tan önceki dönem,
  - Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi,
- Cumhuriyet dönemi.

Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi'nin koşullarının Osmanlı İmparatorluğu'nda oluşmaması nedeniyle aynı dönemde Sanayi Devrimi yaşanmamıştır. Türkiye'de sanayileşme alanında gecikmelere bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler konusunda da gecikme yaşanmıştır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini, Cumhuriyet'ten önceki dönem ve Cumhuriyet dönemi şeklinde iki başlık altında inceleyebiliriz.

Cumhuriyet'ten Önceki Dönem

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişiminde Cumhuriyet'ten önceki dönemi, Tanzimat'tan önceki dönem ve Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi olarak kendi içinde ikiye ayırabiliriz.

Tanzimat'tan Önceki Dönem

Osmanlı İmparatorluğu'nda Tanzimat'tan önceki dönemde üretim şeklinin zanaatkârlık olmasına bağlı olarak dini esaslara dayalı meslek örgütü olan *esnaf zaviyeleri* karşımıza çıkmaktadır. Esnaf zaviyeleri, *Fütüvvetname*'nin kurallarına göre yönetilmektedir. Esnaf zaviyelerinde sadece Müslüman esnaf ve zanaatkârlar yer almakta, alınan kararlar da gayrimüslim esnaf ve zanaatkârları bağlamamaktaydı. Bu nedenle de, esnaf zaviyelerinin etkisi zaman içinde azalmıştır. Osmanlı İmparatorluğu'nda esnaf zaviyelerinin yerini Avrupa'da görülen meslek örgütleri olan *loncalar* almıştır. Loncalar, dinsel bir ayırım gözetmemiştir. Loncalarda, esnaf ve zanaatkârlar kendi sorunlarını serbestçe, katı kural ve şartlara bağlı olmaksızın görüşebilme, herkesin uyabileceği kararlar alabilme imkânını bulmuşlardır (Altan, 2004, s.61). Bu dönemde, üretim şeklinin basit olmasına bağlı olarak işçilerin karşılaşabilecekleri risklerin sayı ve niteliği de bugün karşılaşılan risklerden farklıdır. Ayrıca, bu mesleki yapılanmalar içinde usta ile kalfa ve çırak arasında öğretmen-öğrenci ilişkisi olup ustalar, kalfa ve çıraklarını koruyup gözetmektedirler. Bu dönemde, iş sağlığı ve güvenliği alanında bir bilinçlenmeden söz edebilmek mümkün değildir. Ustanın işi öğretirken ne kadar iyi bir öğretmen olmasına bağlı olarak çalışanların kaza yapma oranının o kadar düşük olacağı düşünülmektedir (Arıcı, 1999, s.30-33).

Orta Sandığı (Teavün Sandığı): Gelir kaynağını esnaftan alınan aidatlar, loncaya yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçişlerde yapılan törenler için alınan para ve harçların oluşturduğu, üyelerine ekonomik ve sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuş olan yardımlaşma ve dayanışma sandıklarıdır.

Loncalarda, Türkiye'de sosyal güvenliğin başlangıcı olarak da kabul edilen **orta sandığı** veya **teavün sandığı** adı verilen yardımlaşma sandıkları bulunmaktadır. Bu sandıklardan, hastalanan üyelere tedavileri, yaşlanarak işini bırakan ve

muhtaç duruma düşen ustalara ve tedavisi mümkün olmayan bir hastalık veya sakatlık sonucunda işgöremez duruma düşmüş olan usta, kalfa ve çırak gibi meslek mensuplarına geçimlerini sağlamaları için yardımlar yapılmaktaydı (Dilik, 1992, s.33; Gerek, 2008, s.5).

Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi

Tanzimat ve Meşrutiyet dönemlerinde, Osmanlı İmparatorluğu ile Batı Avrupa ülkeleri arasındaki siyasal yakınlaşma ekonomik ilişkilere de yansımış, Osmanlı İmparatorluğu yeni bir pazar olarak Batı Avrupa ülkelerinin ilgisini çekmiştir. Osmanlı İmparatorluğu'nda da ilk sanayileşme hareketleri başlamıştır (Altan, 2004, s.62; Arıcı, 1999, s.34). İş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenlemeler de ancak bu dönemde yapılmıştır. İşçilerin en yoğun olarak çalıştıkları alanın kömür madenleri olması nedeniyle yapılan ilk düzenlemeler bu alana yöneliktir. Bu dönemde yapılan ilk düzenleme, *1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi*'dir. Bu Nizamname, padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır. 100 maddeden oluşan Nizamname günlük çalışma süresini 10 saat olarak belirlemiş, işçilere çalışma süresinin dışında dinlenme süresi verilmesini, işçilere yatacak yer sağlanmasını, işçi ücretlerinin öncelikli olarak ödenmesini ve işe hazır bekleyen işçilere çalıştırılmasalar bile ücret ödenmesini düzenlemiştir. Ayrıca Nizamnamede, işçilerin önemsiz sayılabilecek hastalıklarının madenlerde bulundurulacak doktor tarafından tedavi edilmesi, ağır hastalıklar söz konusu olduğunda da işçilerin evlerine gönderilmesi düzenlenmiştir. Hastalık, iş sözleşmesinin sona ermesinin nedeni sayılmıştır. Nizamnamede, iş kazalarından söz edilmemiş ve bunlara karşı önlem alınması üzerinde durulmamıştır. Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde, denetim düzeni kabul edilmemiş olduğu için işçiler için olumlu kabul edilebilecek düzenlemeler de gereği gibi uygulanamamıştır (Talas, 1992, s.40; Arıcı, 1999, s.36; Makal, 1997, s.286-287; Tokol, 2005, s.6-7).

1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası'nda uygulanmıştır.

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, iş güvenliği ile ilgili kurallara daha fazla yer vermiş, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamlamıştır. Maadin Nizamnamesi ile madenlerde zorla çalıştırma sistemi tamamıyla ortadan kaldırılmıştır. Ayrıca Nizamnamede, mühendislere kazaların önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve bu amaçla ihtiyaç duyulan araç ve gereci idareden isteme hakkı verilmiş, kazaların idareye bildirilmesi, madenlerde doktor ve eczane bulundurma yükümlülüğü getirilmiş, iş kazasına uğrayan işçilere ve ailelerine işveren tarafından tazminat ödenmesi, iş kazasında kusurlu bulunan işverenlerin para cezası ile cezalandırılması gibi düzenlemeler yapılmıştır. Maadin Nizamnamesi ile iş sağlığı ve güvenliği alanında günün koşullarına göre önemli sayılabilecek düzenlemelerin yapılmış olduğu görülmektedir (Talas, 1992, s.40; Arıcı, 1999, s.37; Gerek, 2008, s.6; Makal, 1997, s.287-289).

1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, iş güvenliğiyle ilgili kurallara daha fazla yer vermiş, Dilaver Paşa Nizamnamesi'nin eksiklerini tamamlamıştır.

Türkiye'nin ilk medeni kanunu olan *Mecelle* için 1869 yılında bir komisyon çalışmaya başlamış ve 1876 yılında tamamlanmıştır. Mecelle'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçinin, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir. Ayrıca, ücretlerin ayni olarak ödenmesi yasaklanmış, günlük çalışma süresinin gün doğuşundan gün batışına kadar uzayabileceği ve işçinin çalışmaya hazır halde bulunması halinde ücrete hak kazanacağı düzenlenmiştir (Arıcı, 1999, s.38; Altan, 2004, s.63).

Bu dönemde, çok güçlü olmayan bir sanayileşme içinde yapılan sınırlı sayı ve içerikteki düzenlemelerle iş sağlığı ve güvenliği alanında önlemler alınması konusunda çaba gösterildiğini görmekteyiz.

Cumhuriyet Dönemi

Türkiye'de gerçek anlamda sanayileşme hareketinin Cumhuriyet döneminde başlamış olması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler asıl bu dönemde yapılmıştır. 10.09.1921 tarihli ve *151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun* ile madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalışılması halinde iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların rızasıyla yapılması düzenlenmiştir. Maden işleten işverenler, hastalanan veya kazaya uğrayan işçileri tedavi ettirmek, madenin etrafında hastane, eczane ve hekim bulundurmak zorundadırlar. İş kazası nedeniyle ölümlerde, ölenlerin mirasçıları işverene karşı tazminat davası açabilecek ayrıca kazaya neden olan işverenler hakkında cezai yaptırımlar da söz konusu olacaktır. Sağlık ve güvenlik şartlarına uymayan maden işletmecilerinin ruhsatname ve imtiyazları da feshedilebilecektir (Gerek, 2008, 6-7; Arıcı, 1999, s.41-42).

İNTERNET

151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun metni için http://www.amelebirligi.gov.tr/article.php?article_id=61 adresine bakabilirsiniz.

SIRA SİZDE 3

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk yapılan düzenlemeler neden kömür madenlerine yöneliktir?

1923 yılında toplanan İzmir İktisat Kongresi'nde işçilerin korunması amacıyla bazı kararlar alınmıştır. Daha sonra 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir.

1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda, işverenlerin işçiyi gözetme borçlarına ve işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almaktaydı. 2011 tarihli ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu Kanunda da, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenlerin hukuki sorumluluğuna ilişkin hükümler yer almaktadır.

K İ T A P

İş kazası ve meslek hastalığında işverenin hukuki sorumluluğu hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 4. ünitesine bakabilirsiniz.

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, çalışma hayatında kadınların ve çocukların korunması, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ya da hastane yapılması yükümlülüğüne ilişkin hükümler bulunmaktadır (Gerek, 2008, s.7; Arıcı, 1999, s.44-45).

1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu, ilk iş kanunu olması nedeniyle Türk çalışma hayatı açısından bir dönüm noktasıdır. Bu Kanunda, iş sağlığı ve güvenliği alanında düzenlemeler yer almıştır. Kanunun uygulanmasını sağlamak amacıyla çok sayıda tüzük çıkarılmıştır.

1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve sonrasında 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir. Daha sonra diğer sigorta kollarına ilişkin düzenlemeler de yapılmış, dağınık halde bulunan

sosyal sigorta uygulamasını tek bir kanunda toplayabilmek amacıyla 1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Çalışma ilişkilerinin niteliğine bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olanları kapsayan 2006 tarih ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 2008 yılında kademeli olarak yürürlüğe girmiştir.

3008 sayılı İş Kanunu'nun yerine 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. 931 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi üzerine 1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler, Avrupa Birliği direktiflerinin çevirisi olması nedeniyle eleştirilmiş ve bu yöntem yerine ülke koşullarına uygun, kapsamlı, uyulması gereken kuralları ve teknik iş güvenliği normlarını ve önlemlerini ayrıntılı düzenleyen yönetmeliklerin çıkarılmasının daha uygun olacağı dile getirilmiştir (Süzek, 2011, s.792).

4857 sayılı İş Kanunu metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli kanun tasarıları gündeme gelmiş ve 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG, T.30.06.2012, S.28339) kabul edilmiştir. Kanunda yer alan maddeler, kademeli olarak yürürlüğe girmiştir. Sadece Kanunda m.6-7, kamu kurumları ile 50'den az çalışanı olan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri için 01.07.2020 tarihinde yürürlüğe girecektir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na dayanarak birçok yönetmelik çıkarılmıştır. Bu yönetmelikleri şu şekilde sıralayabiliriz.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği (RG, T.29.12.2012, S.28512),
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.29.12.2012, S.28512),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG, T.18.01.2013, S.28532),
- Asbestle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.25.01.2013, S.28539),
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği (RG, T.05.02.2013, S.28550),
- İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG, T.30.03.2013, S.28603),
- Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG, T.06.04.2013, S.25425),
- Ekranlı Araçlarla Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.16.04.2013, S.28620),
- İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği (RG, T.25.04.2013, S.28628),
- Çalışanların Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Korunması Hakkında Yönetmelik (RG, T.30.04.2013, S.28633),
- Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (RG, T.15.05.2013, S.28648),
- Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (RG, T.15.06.2013, S.28678),
- İşyerlerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik (RG, T.18.06.2013, S.28681),

- Kişisel Koruyucu Donanımların İşyerlerinde Kullanılması Hakkında Yönetmelik (RG, T.02.07.2013, S.28695),
- Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik (RG, T.13.07.2013, S.28706),
- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik (RG, T.16.07.2013, S.28709),
- İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik (RG, T.17.07.2013, S.28710),
- İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.20.07.2013, S.28713),
- Elle Taşıma İşleri Yönetmeliği (RG, T.24.07.2013, S.28717),
- Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (RG, T.24.07.2013, S.28717),
- Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG, T.28.07.2013, S.28721),
- Kanserojen veya Mutajen Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.06.08.2013, S.28730),
- Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.12.08.2013, S.28733),
- Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik (RG, T.16.08.2013, S.28737),
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (RG, T.16.08.2013, S.28737),
- Balıkçı Gemilerinde Yapılan Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.20.08.2013, S.28741),
- İş Hijyeni Ölçüm, Test ve Analizi Yapan Laboratuvarlar Hakkında Yönetmelik (RG, T.20.08.2013, S.28741),
- Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (RG, T.22.08.2013, S.28743),
- Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG, T.23.08.2013, S.28744),
- Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği (RG, T.11.09.2013, S.28762),
- Maden İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG, T.19.09.2013, S.28770),
- Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği (RG, T.05.10.2013, S.28786),
- Tozla Mücadele Yönetmeliği (RG, T.05.11.2013, S.28812),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (RG, T.24.12.2013, S.28861),
- İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, T.29.12.2012, S.28512),
- Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi ve Etkilerinin Azaltılması Hakkında Yönetmelik (RG, T.30.12.2013, S.28867 Mükerrer).

İNTERNET

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve yönetmeliklerin metinleri için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu her yıl 2,3 milyondan daha fazla kişi ölmektedir.
Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'dür.

Dünyada, her 15 saniyede 153 işçi işle ilgili kaza geçirmekte olup, her 15 saniyede bir işçi işle bağlantılı kaza veya hastalık sonucunda ölmektedir. Dolayısıyla, her gün 6.300 kişi iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölmektedir ki bu da her yıl 2,3 milyondan daha fazla kişinin ölmesi anlamına gelmektedir. Kötü iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının ekonomik maliyeti her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üdür (http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm). Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce önlemektir. Bu şekilde, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyetleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 2. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı,
- Çalışanları korumak,
- Üretim güvenliğini sağlamak,
- İşyeri güvenliğini sağlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacını çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işyeri güvenliğini sağlamak olarak üç başlık altında inceleyebiliriz (Yiğit, 2011, s.2-3).

Çalışanları Korumak

İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli amacı, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri sayesinde çalışma ortamındaki risklerin tamamen ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi yoluyla çalışanlar için tehlikelerden uzak ve sağlıkları açısından uygun çalışma ortamı sağlanmaktadır. Bu şekilde çalışanların, çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden ve iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmaları amaçlanmaktadır.

Üretim Güvenliğini Sağlamak

İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkabilecek işgücü ve işgünü kayıpları azalacak, çalışanlar verimli çalışacaklardır. Çalışanların daha verimli çalışmaları da işyerlerine ekonomik açıdan katkıda bulunacaktır (Yiğit, 2011, s.3). İşyerinde üretimin düzenli bir şekilde yapılmasına bağlı olarak üretim güvenliği gerçekleşecektir.

İşyeri Güvenliğini Sağlamak

İşyerlerinde alınacak iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle işyerlerinde kullanılan araç, gereç, makine, donanım ve tesisatta işyerini tehlikeye düşürebilecek riskler ortadan kalkacaktır. Bu şekilde, işyeri güvenliği sağlanmış olacaktır (Yiğit, 2011, s.3). İşyeri güvenliğinin sağlanması, iş sağlığı ve güvenliğinin amacı olan çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunmasına katkı sağlayacaktır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ

İş sağlığı ve güvenliği konusunun önem kazanmasının nedenleri,
- Teknik zorunluluklar,
- Ekonomik zorunluluklar,
- Sosyal zorunluluklardır.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi gün geçtikçe artmıştır ve artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının nedenlerini teknik zorunluluklar, ekonomik zorunluluklar ve sosyal zorunluluklar şeklinde üç başlık altında inceleyebiliriz (Gerek, 2008, s.15-16).

Teknik Zorunluluklar

Günümüzde çalışma hayatında yer alan kişilerin karşılaştıkları risklerin sayı ve niteliği geçmişte yapılan üretime bağlı olarak kişilerin çalışma hayatında karşılaştıkları risklerin sayı ve niteliğinden oldukça farklı hale gelmiştir. Yeni teknolojilere

bağlı olarak geleneksel riskler azalmakta, niteliği değişmekte ancak yeni riskler söz konusu olmaktadır (Gerek, 2008, s.15; Alli, 2001, s. 73). Dolayısıyla, yeni teknolojilere bağlı olarak yeni korunma yolları geliştirilmekle birlikte risklerin azaldığını söyleyebilmek mümkün değildir. Örneğin, radyoaktivite geçmişte olmayan ancak günümüzde karşımıza çıkan yeni bir risk faktörüdür. Japonya'da 2011 yılında meydana gelen deprem ve sonrasında Fukuşima nükleer santralinde olanlar sadece burada çalışanları değil, tüm toplumu hatta dünyayı etkilemiştir.

Yaygın olarak kullanılan kimyasalların sayısı gün geçtikçe artmakta ve buna bağlı olarak meslek hastalıklarının sayısında da artış olmaktadır. Örneğin, havuzlarda çalışanlarda, havuzun temizlenmesinde kullanılan kimyasal maddeler nedeniyle meslek hastalıkları gündeme gelmiştir.

Günümüzde çalışanlarda, depresyon ve strese bağlı psikolojik sorunlar karşımıza sık bir şekilde çıkmaya başlamıştır. Çünkü çalışanların uzun süre makinelerin karşısında kalmaları, diğer kişilerden ayrı, izole bir şekilde çalışmaları kişilerde psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Toplumdaki herkesin yararlandığı sanayileşmenin ve teknolojik gelişmelerin bedelini çalışanlara ödetmeme düşüncesi çağdaş toplumların başlıca amaçlarından birini oluşturmaktadır (Süzek, 2011, s.786). Bunlara bağlı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusu daha önemli hale gelmiştir.

Ekonomik Zorunluluklar

Üretimde yeni teknolojilerin kullanılmasıyla birlikte üretimin maliyeti artmaktadır. Çünkü yeni teknoloji her zaman daha fazla harcama gerektirmektedir. İşverenler açısından yaptıkları yatırımın karşılığını elde etmek ve buna bağlı olarak kâr elde etmek önem taşımaktadır. Aksi halde, üretim faaliyetlerine devam etmeyeceklerdir. İşverenler, yaptıkları yatırımın karşılığını alabilmek için işyerinde vardiyalı çalışma yaptırabilirler. Ancak, bu durumda yapılan çalışmanın bir kısmının gece sayılan döneme denk gelmesi kaçınılmazdır. Gece sayılan dönemde çalışanların dikkatlerinin daha çabuk dağılması onları iş kazası riskine daha açık hale getirmektedir. Ayrıca, işverenlerin kâr güdüsü içinde hareket edip iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini ikinci plana atmaları işyerlerinde işgücü devir hızını yükseltip (Gerek, 2008, s.16) iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısında artışa neden olmaktadır. Bütün bunlar verimliliği, motivasyonu azaltır ve işletmelerin ekonomik açıdan daha çok zarara uğramasına neden olur (Süzek, 2011, s.787).

Kayıt dışı istihdamın yaygın hale gelmesi, bu şekilde çalışanların sağlıklarının ve güvenliklerinin sağlanmasını daha da önemli hale getirmektedir.

Günümüzde, küreselleşmeye bağlı olarak işyerleri rekabet edebilmek için esnek çalışmaya yönelmişlerdir. Evde çalışma, tele çalışma, alt işveren uygulamaları, kısmi süreli çalışma gibi esnek çalışma şekilleri bulunmaktadır. Ancak esnek çalışma şekillerinde, çalışanların işyeri dışında çalışmalarıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliği konusu daha fazla önem kazanmaktadır.

Sosyal Zorunluluklar

Sanayi Devrimi sonrasında Fransız Devrimi'nin etkisiyle oluşan *"bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler"* şeklinde ifade edilen klasik liberal düşünce yapısına bağlı olarak devlet çalışma hayatına müdahale etmemiş, piyasada her şeyin kendi kendisine denge noktasını bulacağı düşünülmüştür. Ancak, işgücü arzının yüksek buna karşılık makinelerle yapılan üretime bağlı olarak işgücü talebinin daha düşük olması sonucunda işçiler son derece olumsuz koşullarda çalışmak zorunda kalmışlardır. Kamuoyunun baskısı, dinsel çevrelerden gelen baskılarla birlikte devlet ça-

lışma hayatına müdahale etme ihtiyacını hissetmiş ve düzenlemeler yapılmıştır. Günümüzde de uzun çalışma sürelerine, olumsuz çalışma koşullarına kamuoyunun ilgisiyle birlikte bu alana dikkatler yönelmekte, yeni çalışmaların yapılması söz konusu olmaktadır. Nitekim ülkemizde, kamuoyunun ilgisini tersanelerde meydana gelen iş kazalarına yöneltmesiyle birlikte bu alana ilişkin çözüm önerileri gündeme gelmiştir. Aynı şekilde, slikosiz hastalarının yaşadıklarına kamuoyunun ilgisini yöneltmesi yine bu konuda çalışmalar yapılmasını gündeme getirmiştir. Dolayısıyla, toplumun çeşitli kesimlerinden gelen tepkiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunun önem kazanmasında etkili olmaktadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA KAVRAMLAR

İş sağlığı ve güvenliğinin özünde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yatmaktadır. Bu alanda iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları karşımıza çıkmaktadır. Aşağıda bu kavramlar açıklanacaktır.

İş Sağlığı

İş söz konusu olduğunda *"sağlık"*, sadece bir hastalığın veya fiziksel arızanın olmamasının ötesinde işyerindeki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilgili olup sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel öğeleri içermektedir (Alli, 2001, s.64). **İş sağlığı,** daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması anlamındadır (Arıcı, 1999, s.49-50).

İş Sağlığı: Daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıdır.

1950 yılından beri ILO ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş sağlığı konusunda ortak bir tanımı paylaşmaktadır. ILO ve WHO İş Sağlığı Ortak Komitesi 1950 yılında yaptığı ilk toplantısında iş sağlığı alanındaki hedefi belirlemiştir. 1995 yılında tanım gözden geçirilmiştir. Buna göre, *"iş sağlığı, hangi işi yaparlarsa yapsınlar bütün çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal refahlarının mümkün olan en yüksek düzeye çıkarılmasını ve burada tutulmasını; çalışma koşullarından kaynaklanan sağlık sorunlarının önlenmesini; işçilerin işleriyle ilgili olup sağlığa zararlı risklerden korunmalarını; işçilerin fiziksel ve biyolojik kapasitelerine uygun mesleki ortamlarda çalıştırılmalarını; özetle işin insana, insanın da işine uygun getirilmesini hedeflemektedir"* (Encyclopaedia, 1998, s.16.19; Alli, 2001, s.26).

İş Güvenliği

İş güvenliği, daha çok çalışanın teknik özellik taşıyan risklere karşı korunmasını ifade etmektedir. İşyerinde kullanılan makine, donanım, teçhizata bağlı olarak ortaya çıkabilecek risklerin belirlenmesi ve bunlara karşı önlem alınmasıdır (Arıcı, 1999, s.50). **İş güvenliği,** *"işyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar olarak"* tanımlanabilir (Gerek, 2008, s.17). Günümüzde iş güvenliği, teknik bir bilim dalı haline gelmiştir ve hukuk, iktisat, istatistik, ergonomi, tıp, mühendislik gibi bilimlerden de yararlanmaktadır (Gerek, 2008, s.17; Yiğit, 2011, s.2).

İş Güvenliği: İşyerlerini, işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır.

ILO ve WHO'nun iş sağlığı ve güvenliği alanındaki çalışmaları için http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm ve http://www.who.int/topics/occupational_health/en/ adreslerine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İş Kazası

WHO iş kazasını, *"önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay"*

İş Kazası: Sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olaydır.

olarak tanımlamaktadır. ILO ise iş kazasını, *"belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olay"* şeklinde tanımlamaktadır.

Doktrinde ise **iş kazası,** *"sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olay"* olarak tanımlanmaktadır (Tuncay-Ekmekçi, 2011, s.286).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/g'de iş kazası, *"İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay"* olarak tanımlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) m.13'de *"İş kazasının tanımı, bildirilmesi ve soruşturulması"* başlığı altında iş kazasının tanımı verilmekten çok hangi hal ve durumlarda meydana gelen olayın iş kazası sayılacağı düzenlenmiştir. SSGSSK m.13'e göre, *"İş kazası*

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
d) Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında,

meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır".

İNTERNET

5510 sayılı Ssoyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle iş kazasının unsurları şunlardır:

1. ***Kazaya uğrayanın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması:*** SSGSSK m.4'de tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar, m.5'de bazı sigorta kollarının uygulanacağı kişiler düzenlenmiştir. Kanunda m.6'da ise sigortalı sayılmayanlar sıralanmıştır. Dolayısıyla, SSGSSK anlamında bir olayın iş kazası sayılabilmesi için kişinin ya SSGSSK m.4 anlamında tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması ya da m.5 anlamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gereklidir.
2. ***Sigortalının kazaya uğraması:*** Sigortalının başına gelen olayın SSGSSK anlamında iş kazası sayılması için Kanunda m.13'de sıralanan hallerden birinde meydana gelmiş olması gereklidir.

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması: SSGSSK, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada uğradığı kazayı başka hiçbir koşul aramaksızın iş kazası olarak kabul etmiştir. Sigortalının başına gelen kaza olayının mutlaka iş saatleri içinde meydana gelmesi de şart değildir (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2009, s.322). Örneğin, öğle tatilinde sigortalının başka bir işçi veya yabancı bir kişi tarafından öldürülmesi, yaralanması, işyeri bahçesinde koşarken düşmesi, sigortalının sarhoşken işyerinde kendini yaralayıp kan kaybından ölmesi iş kazasıdır (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2009, s.322; Tuncay-Ekmekçi, 2011, s.289).

İşçinin, işyerinde intihar etmesi Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu anlamında iş kazası mıdır?

SIRA SİZDE 4

b) *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle kazaya uğraması:* Sigortalının, başına gelen kaza olayı işyerinde meydana gelmemiş olsa bile sigortalının işverenden aldığı talimat gereğince veya sigortalının işin gereği olarak işyeri dışına çıkması halinde uğradığı kaza iş kazasıdır (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2011, s.323-324). Örneğin, mali müşavirin yanında çalışan sigortalının işvereninden aldığı talimat gereğince vergi dairesine giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda yaralanması iş kazasıdır.

c) *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda kazaya uğraması:* Sigortalının, işveren tarafından görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi durumunda asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda başına gelen her olay iş kazası sayılacaktır. İşveren tarafından sigortalının toplantı için başka bir şehre gönderilmesi halinde boş zamanlarını normal bir yaşantı içinde kalmak koşuluyla sinemaya, kahveye giderek değerlendirmesi ve bu sırada başına gelen olay iş kazası sayılacaktır (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2011, s.325).

d) *Bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması:* 4857 İş Kanunu m.74/son'a göre, kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilecektir. Kadın sigortalının emzirme izni süresi içinde başına gelen olay iş kazasıdır. Kadın sigortalının emzirme izni süresi içinde evine giderken yolda düşüp ayağını kırması iş kazasıdır.

e) *Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında kazaya uğraması:* Sigortalıların, işveren tarafından sağlanan taşıtla işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri sırasında başlarına gelen olay iş kazası sayılacaktır. İşverenin taşıtın sahibi olması şart değildir. Taşıtın işverenin zilyetliği altında bulunması yeterlidir (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2011, s.327; Tuncay-Ekmekçi, 2011, s.293).

Zilyetlik: Bir kimsenin taşınır (menkul) veya taşınmaz (gayrimenkul) bir mal üzerindeki fiili hâkimiyetidir.

3. ***Sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması:*** Sigortalının başına gelen olayın iş kazası sayılması için sigortalının bedensel veya ruhsal olarak zarara uğraması gerekir. Her türlü yaralanma, engelli hale gelme, kırık, yanık gibi dış organlarda meydana gelen arızalar olabileceği gibi beyin kanaması, iç kanama gibi iç organlarda meydana gelen arızalar da iş kazası olarak kabul edilecektir. Ayrıca akıl hastalığı, sinir bozukluğu gibi sigortalıyı ruhsal yönden etkileyen olaylar da iş kazası olarak kabul edilecektir.

4. ***Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının bulunması:*** Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında neden sonuç bağlantısının olması gereklidir. Yani olayların normal akışına ve genel hayat deneyimlerine göre gerçekleşen türden zararlı bir sonucu meydana getirmeye elverişli ya da böyle bir sonucun meydana gelmesini kolaylaştıran nedenin olması gereklidir. Yargıtay tarafından sigortalının iş kazası sonucunda yaralanıp hastanede tedavi gördükten sonra memleketine giderken trafik kazası geçirmesi sonucunda ölmesi iş kazası sayılmamıştır (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2011, s.328-329).

İlliyet Bağı: Haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli neden-sonuç ilişkisidir.

Meslek Hastalığı

Meslek Hastalığı: Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir nedenle veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Doktrinde meslek hastalığı, *"belirli bir mesleğin (işin) ifası sonucu o mesleğin (işin) nitelik ve yürütüm şartların doğurduğu bir engellilik hali veya hastalık"* olarak tanımlanmaktadır (Tuncay-Ekmekçi, 2011, s.297). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.3/l'de meslek hastalığı, *"Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık"* olarak tanımlanmıştır. 5510 sayılı SSGSSK m.14/I'e göre **meslek hastalığı,** *"sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir".* Meslek hastalığının tanımından da anlaşıldığı üzere meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusudur. Zaten bu durum, iş kazası ile meslek hastalığı arasındaki temel farktır. Çünkü iş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelirken meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusu olmaktadır. Torna tezgâhında çalışan birisi bir anda elini makineye kaptırması sonucunda iş kazasına uğrayabilir. Kot kumlama işinde çalışanlarda ise tekrarlanan bir şekilde kumu solumaları sonucunda slikosiz hastalığı ortaya çıkmaktadır.

İNTERNET

Slikosiz hastaları ve çalışma koşulları hakkında kısa film için http://www.cultureunplugged.com/documentary/watch-online/filmedia/play/4453/Toz—Dust- adresine bakabilirsiniz.

SIRA SİZDE 5

İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark nedir?

SSGSSK'da yer alan hükümden hareketle meslek hastalığının unsurları şunlardır:

1. ***Hastalığa yakalananın 5510 sayılı SSGSSK anlamında sigortalı sayılması:*** SSGSSK anlamında bir hastalığın meslek hastalığı olarak kabul edilebilmesi için yukarıda iş kazasının unsurlarını incelerken de ifade ettiğimiz gibi kişinin ya SSGSSK m.4 anlamında tüm sigorta kolları açısından sigortalı sayılanlar arasında yer alması ya da m.5 anlamında iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunun uygulanacağı kişilerden olması gereklidir.
2. ***Sigortalının bedensel veya ruhsal bir zarara uğraması:*** Sigortalının yakalandığı hastalığın iş kazasında olduğu gibi sigortalıda bedensel veya ruhsal bir zarara yol açması gereklidir. Meydana gelen zarar, geçici olabileceği gibi sigortalının engelli hale gelmesine neden olabilecek şekilde sürekli de olabilir. Meslek hastalığı sadece vücudun bedensel bütünlüğünde değil ruh ve sinir sisteminde de engellilik hali meydana getirebilir (Güzel-Okur-Caniklioğlu, 2011, s.334).
3. ***Hastalık veya engelliliğin yürütülen işin sonucu olması:*** İş kazasının çalışılan işle ilgisi bulunması şart olmadığı halde meslek hastalığının işin yürütümü sonucunda ortaya çıkması gerekir (Tuncay-Ekmekçi, 2011, s.297). Ülkemizde, meslek hastalığının belirlenmesi konusunda karma bir yöntem benimsenmiştir. *Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği*'nde (RG, T.11.10.2008, S.27021) meslek hastalıklarının listesi yer almaktadır. Yönetmeliğe göre, listede yer alan bir hastalığın 2 gün-25 yıl arasında değişen yükümlülük süresi içinde sigortalıda ortaya çıkması halinde bu hastalık meslek hastalığı sayılacaktır. Ancak, listede yer almayan veya yükümlülük süresi geçtikten sonra ortaya çıkan bir hastalığın meslek hastalığı sayılması için *Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu*'na başvurulabilir. Taraflar, kurulun kararına karşı *İş Mahkemesi*'nde dava açabilirler.

KİTAP

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolu hakkında daha fazla bilgi için Sosyal Güvenlik Hukuku (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, 2014) kitabının 3. ünitesine bakabilirsiniz.

Özet

İş sağlığı ve güvenliğinin dünyada ve Türkiye'de tarihsel gelişimini açıklamak.

Sanayi Devrimi, çalışma ilişkilerinin niteliğini değiştirmesi nedeniyle çalışma hayatı açısından bir dönüm noktasıdır. İş sağlığı ve güvenliği alanında bilimsel anlamdaki gelişmeler, İtalya'da ortaya çıkmakla birlikte konunun gelişimi İngiltere'de olmuştur. Dünyada iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan düzenlemeleri, çalışma hayatının denetimine ilişkin düzenlemeler ve çalışanları çeşitli tehlikelerden koruyacak, sağlıklı ve verimli çalışabilmelerini sağlayacak düzenlemeler şeklinde iki başlık altında inceleyebilmek mümkündür.

Avrupa'da yaşanan Sanayi Devrimi'nin koşullarının Osmanlı İmparatorluğu'nda oluşmaması nedeniyle aynı dönemde Sanayi Devrimi yaşanmamıştır. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılan ilk düzenlemeler, işçilerin en yoğun olarak çalıştıkları alanın kömür madenleri olması nedeniyle bu alana yönelik olmuştur. Daha sonra çeşitli kanunlarda iş sağlığı ve güvenliği konusuyla ilgili hükümler yer almıştır. 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kabul edilmiştir.

İş sağlığı ve güvenliğinin amacını anlatmak.

Dünyada ve Türkiye'de iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda birçok kişi ölmektedir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, iş kazaları ve meslek hastalıkları meydana gelmeden önce önlemektir. Bu şekilde, çalışanların hayatlarının ve vücut bütünlüklerinin korunması amaçlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacını çalışanları korumak, üretimde güvenliği sağlamak ve işyeri güvenliğini sağlamak olarak ifade edebiliriz.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemini açıklamak.

İş sağlığı ve güvenliğinin önemi gün geçtikçe artmıştır ve artmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasının nedenleri teknik zorunluluklar, ekonomik zorunluluklar ve sosyal zorunluluklar şeklinde üç başlık altında incelenebilir

İş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramlarını tanımlamak.

İş sağlığı ve güvenliğinin özünde, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi yatmaktadır. Bu alanda iş sağlığı, iş güvenliği, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları karşımıza çıkmaktadır.

İş sağlığı, daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıdır.

İş güvenliği, işyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır.

İş kazası, sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olaydır.

Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Kendimizi Sınayalım

1. İş sağlığı ve güvenliği alanındaki bilimsel anlamdaki gelişmeler aşağıdaki ülkelerden hangisinde ortaya çıkmıştır?

a. İngiltere
b. İtalya
c. Almanya
d. Fransa
e. Yunanistan

2. Aşağıdakilerden hangisi yazdığı meslek hastalıkları kitabı ile iş sağlığının kurucusu kabul edilmektedir?

a. Hipokrat
b. Heredot
c. Agricole
d. Bernardino Ramazzini
e. Percival Pott

3. İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk olarak aşağıdaki ülkelerden hangisinde olmuştur?

a. Almanya
b. İngiltere
c. Fransa
d. İtalya
e. ABD

4. Aşağıdaki düzenlemelerden hangisi ile Türkiye'de zorla çalıştırma sistemi tamamıyla ortadan kalkmıştır?

a. 151 sayılı Ereğli Havzasına Yönelik Kanun
b. Dilaver Paşa Nizamnamesi
c. Maadin Nizamnamesi
d. Borçlar Kanunu
e. Mecelle

5. Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenlemeler aşağıdaki alanlardan hangisine yönelik yapılmıştır?

a. Silah sektörü
b. Tarım sektörü
c. Dokuma sektörü
d. Kömür madenleri
e. Kimyasal maddeler

6. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarından biridir?

a. Teknik zorunluluklar
b. Sosyal zorunluluklar
c. Mevzuat oluşturmak
d. Ekonomik zorunluluklar
e. Üretim güvenliğini sağlamak

7. Aşağıdakilerden hangisi SSGSSK anlamında iş kazası sayılan bir durum **değildir?**

a. Çocuğunu okula götüren kadın işçinin yaralanması
b. İşçinin, işyeri bahçesinde düşmesi sonucu ayağının kırılması
c. İşçinin, işverenin sağladığı servis aracında kaza geçirerek yaralanması
d. Öğle tatilinde işyerinin yemekhanesinde işçinin düşerek yaralanması
e. Çocuğunu emzirmek için eve giden kadın işçinin kaza geçirerek yaralanması

8. Aşağıdakilerden hangisi SSGSSK anlamında iş kazasının unsurlarından biri **değildir?**

a. Sigortalının kazaya uğraması
b. Sigortalının bedensel veya ruhsal zarara uğraması
c. Kazaya uğrayanın SSGSSK anlamında sigortalı sayılması
d. Kaza olayı ile sigortalının yaptığı iş arasında illiyet bağının olması
e. Kaza olayı ile sigortalının uğradığı zarar arasında illiyet bağının olması

9. Aşağıdakilerden hangisi dünyada bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmalarına başlayan kişidir?

a. Tissot
b. Vauban
c. Taylor
d. Vaucanson
e. Robert Owen

10. Türkiye'de esnaf zaviyeleri aşağıdakilerden hangisinin kurallarına göre yönetilmiştir?

a. Esnaf Nizamnamesi
b. Esnaf Kanunu
c. Ahiivetnema
d. Teavünname
e. Fütüvvetname

Yaşamın İçinden

KARL MARX MADENİ'NDEKİ GÖÇÜK

Doğu Almanya'da 1960'ta, Karl Marx Maden Ocağı'ndaki patlamada mahsur kalan 174 madenciden 51'i ilk gün, o günkü gazete haberine göre *"sosyalist bir kahramanlık"*la kurtarıldı. Tanıklar, 50 yıl sonra yardımın çok geç geldiğini söyledi, soğuk savaş politikalarını sorumlu tuttu.

"Zwickau Karl Marx Maden Ocağı'nda göçük!"

Özgür Basın (Freie Presse) gazetesi 23 Şubat 1960 tarihli sayısında, Doğu Almanya'daki büyük maden kazasını bu başlıkla duyuruyordu. Zwikau kentinde Karl Marx Maden Ocağı'nda 22 Şubat Pazartesi günü sabah saat 08.20'de, grizu patlaması oldu. Madende, 150'nin üzerinde işçinin mahsur kaldığı tahmin ediliyordu. Ertesi gün, Özgür Basın gazetesi *"Madencileri Kurtarmak İçin Kahramanca Savaş Veriliyor"* manşetiyle çıktı.

"Sosyalist kahramanlık gösterildi"

Doğu Almanya Plan Komisyonu Başkanı *"Yoldaş"* Kurt Gregor'un kurduğu Kurtarma Komisyonu, büyük bir *"sosyalist kahramanlık"* göstermiş, ekipler salı öğlene kadar 51 madenciyi kurtarmıştı. İlk gün 13 madencinin cesedine ulaşıldı. *"Yakıcı sıcaklık"* ve *"umutsuzluğa rağmen"* madenciler göçükte *"her santimetrede"* mahsur kalan arkadaşlarını arıyordu. Habere göre Zwikau, Mansfelr, Wismut bölgelerinden Karl Marx madenine sevk edilen 460 madenci kurtarma çalışmalarına katılıyordu. Kurtarma ekibinin başındaki Rudi Grötsch, patlamadan yaklaşık bir saat sonra madene indiklerini, yedinci salona geldiklerinde işçi yoldaşlarının seslerini duyduklarını, o andan itibaren hiç durmadan arkadaşlarına ulaşmak için enkazı kazarak kaldırdıklarını anlatıyordu. Ekipler, 15 saat hiç durmadan çalışmıştı. Çarşamba öğleden sonra ölü sayısı 44'e çıkmıştı. Kurtarılan madencilerin sayısı ise değişmemişti. Gazete, *"Kurtarma ekipleri, 50 derecedeki yüksek sıcaklığa rağmen yoldaşlarını kurtarmak için daha derine indiler"* diyerek kurtarma çalışmalarını haberleştirdi. Başbakan Otto Grotewohl da Meclis'te *"kendi hayatını tehlikeye atarak yoldaşlarının hayatını kurtaran madencileri"* kutluyordu. Kurtarma çalışmalarına altı gün sonra son verildi. Madende, 174 madenci mahsur kalmıştı. İlk gün kurtarılan 51 işçi dışında kimseye sağ ulaşılamadı. Kazada 123 madenci öldü.

"Yardım çok geç geldi"

Bu yıl maden kazasının 50 yılında, yine Özgür Basın gazetesi kurtulanlarla bir söyleşi yaptı. Kaza sırasında 20 yaşında olan Thomas Klemm'in anlattıklarına göre, *"Kazadan önce madenin güvenli olmadığı zaten konuşuluyordu"*. Rainer Leister ise kazanın olduğu gün sabah saat 06.00'da madene indiklerini anlattı: *"O gün de bizim için diğer günler gibi rutin bir gündü. Üç arkadaşımla 34'üncü salona indik. Saat 08.20'da iki büyük patlama oldu. Sonra sessizliğe gömüldük. 800 metre daha aşağıdaki solana ulaştım. Benimle birlikte olan iki arkadaşım öldü"*. Klemm ve Leister söyleşide, *"Yardım çok geç geldi"* diyordu.

Kaynak: http://bianet.org/bianet/dunya/125398-50-yil-once-madencileri-gocukten-sosyalist-kahramanlikmi-kurtardi adresinden kısaltılarak alınmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"... Tam bir ekonomik özgürlük içinde büyük sanayi yaşamının geliştiği ve devletin, liberalizmin ilkelerini benimseyerek işçi ve işveren ilişkilerine karışmamayı en uygun bulduğu bu dönemde erkek, kadın ve her yaştaki çocuklar için çalışma süreleri 14, 15, 16 saatten aşağıya düşmemiştir. Mümkün olduğu kadar çok, çabuk ve ucuz mal üretmek, Sanayi devriminin ilk yıllarının üretim süreci nitelikleridir. Uzun süre, birçok ülkenin işçileri insan takatını aşan bir çalışma süresine bağlı tutulmuşladır. Fransa'da ortalama çalışma süreleri 16 saatti. El dokumacılığı atelyelerinde çalışma süresi daha uzundur. Çünkü, birçok dokumacı iplikleri evlerine götürmekte ve bunları aile içinde ve birlikte dokumaktadırlar. Bunlar için çalışma, gün ışığı ile bazan da daha erken başlar ve gecenin geç saatlerine kadar sürüp giderdi. İngiltere'de durum daha da ağır olmuştur. 1850 tarihlerinde yayımlanan **Mavi Kitap** yüzyılın ilk yarısındaki İngiliz işçilerinin çalışma koşullarının insanlık dışı durumunu açıklarken, olayları da ortaya koymakta idi. Çocukların ve gençlerin normal çalışma süreleri nadir olarak onbir oniki saatin altındadır. Kimi yerlerde, bu süre onüç saat ve bir yerde de ondört ve hatta daha fazladır. Maden ocaklarının büyük bir çoğunluğunda gece çalışması alışılmış çalışma düzeni içinde yer almakta ve bu durum kömür talebine göre az çok sürekli olarak sürdürülmektedir. Madenlerden başka alanlarda çalışma süreleri daha da uzundur. Gerçekten XIX. Yüzyılın başında kadın ve çocuklar dahil, çalışma süresi genel-

likle 18 saate kadar yükselmiştir. İsviçre'de de aynı olguya tanık olmaktayız. **6 ve 8 yaşında köylerinden ve ailelerinden çekilip alınan, günde 15 ya da 16 saat ya da bütün gece yap dumanı ve pamuk tozlarıyla zehirlenmiş bir hava içinde kapalı kalan, ar ve hayadan yoksun erkek ve kadınların içinde bırakılan, en ilkel eğitimden uzak kalan çocukların çoğu acınacak bedensel ve düşünsel bir düşüş içinde bulunmakta idi. Tamamiyle İngiliz Sanayi Devriminin felaketzedelerine benzemeleri için İsviçreli çocukların bir eksiği, değnek darbeleri ile kimi Manş ötesi ustabaşılarını bu dönemde üne kavuşturan çok acımasızca cezalar idi...**

Kısa veya günde 8 saati aşmıyan çalışma sürelerinin yararları şu biçimde özetlenmektedir: ölçülü çalışma sürelerinin uygulandığı yerlerde işçilerin düşünsel ve bedensel yetenek ve güçleri artmıştır. İhmaller, işe geç kalmalar, işe devamsızlıklar ve yer değiştirmeler azalmış; işbirliği anlayışı ve çalışma düzeni daha çok benimsenmiş, uyuşmazlıklar azalmış ve üst-alt basamaklar arasında daha çok uyum sağlanabilmiştir.

Öte yandan üretilen malların kaliteleri iyileşmiş, insan ve saat başına verim çoğalmış, donatım ve makinelerin ömürleri uzamış ve iş kazaları azalmıştır.

Bugün her yerde anlaşılmış olan gerçek şudur. Çalışma saatlerinin ölçüsüz oranlarda uzatılması, üretimi kesin olarak arttıran bir yol değildir. Üretimi arttırmanın, çalışma sürelerinin uzatılması dışında başka yolları vardır. Bunların başında insan başına verimliliğin arttırılması gelir. Bugünkü ileri toplumlarda verimliliğin artmasının ilk koşullarından biri, işçi ve işveren ilişkilerindeki karşılıklı işbirliği isteğidir. İşçi yanında bu isteğin yaratılması onun sömürülmediğine ve kendisine değer verildiğine inanması ile başlıyabilir..."

Kaynak: Cahit Talas, **Toplumsal Politika (Giriş),** Ankara: İmge Kitabevi, 1990, s.44-46'dan kısaltılarak alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. b	Yanıtınız yanlış ise "Sanayi Devrimi Dönemi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. d	Yanıtınız yanlış ise "Sanayi Devrimi'nden Önceki Dönem" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. a	Yanıtınız yanlış ise "Sanayi Devrimi Dönemi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. c	Yanıtınız yanlış ise "Tanzimat ve Meşrutiye Dönemi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d	Yanıtınız yanlış ise "Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e	Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a	Yanıtınız yanlış ise "İş Kazası" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d	Yanıtınız yanlış ise "İş Kazası" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. c	Yanıtınız yanlış ise "Sanayi Devrimi Dönemi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e	Yanıtınız yanlış ise "Tanzimat'tan Önceki Dönem" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İş sağlığı ve güvenliği konusunun bilimsel esaslara dayalı olarak ele alınması 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından olmuştur.

Sıra Sizde 2

İşverenler, kadın ve çocuk işçilere erkeklere kıyasla daha düşük ücret ödemeleri ve onları kolay yönetilir görmelerinden ötürü çalıştırmayı tercih etmektedirler.

Sıra Sizde 3

Türkiye'de, işçilerin en yoğun olarak çalıştıkları alanın kömür madenleri olması nedeniyle yapılan ilk düzenlemeler bu alana yöneliktir.

Sıra Sizde 4

5510 sayılı SSGSSK'da, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada kazaya uğraması başka hiçbir koşul aranmaksızın iş kazası olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle, işçinin işyerinde intihar etmesi SSGSSK anlamında iş kazasıdır.

Sıra Sizde 5

İş kazası aniden, beklenmedik şekilde meydana gelirken meslek hastalığında tekrarlanan bir durum söz konusudur. Bu da, iş kazasıyla meslek hastalığı arasındaki temel farktır.

Yararlanılan Kaynaklar

Alli, B. O. (2001). **İş Sağlığı ve Güvenliği Temel Prensipleri,** Cenova: ILO Yayınları.

Altan, Ö. Z. (2004). **Sosyal Politika Dersleri,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Arıcı, K. (1999). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri,** Ankara.

Çelik, A. (2011). **"1 Mayıs'ın Kökleri"** [http://www.madenis.org.tr/yazdir_yorum_ayrinti.php?id=23 (Erişim Tarihi: 26.11.2011)].

Çetindağ, Ş. **"İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum"** [http://www.tooprakisveren.org.tr/2010-86-serifcetindag.pdf (Erişim Tarihi: 16.11.2011)].

Dilik, S. (1992). **Sosyal Güvenlik,** Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (Ed. Stellman, J. M.), (1998), V.I, Geneva: ILO.

Erkul, İ. (1983). **Sosyal Politika Dersleri,** C.I, Eskişehir.

Gerek, N. (2008). **İş Sağlığı ve İş Güvenliği,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

Gençler, A. (2007). **"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi",** İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Y.7, S.35(Temmuz-Ağustos-Eylül), ss.16-29.

Güzel, A.-Okur A. R.-Caniklioğlu, N. (2009). **Sosyal Güvenlik Hukuku** (12. basım), İstanbul: Beta Yayınları.

Makal, A. (1997). **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920 Türkiye Çalışma İlişkileri Tarihi,** Ankara: İmge Kitabevi.

Süzek, S. (2011). **İş Hukuku** (7. basım), İstanbul: Beta Yayınları.

Şen, Ş. (2011). **"İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tarihsel Gelişimi"** [http://www.gazetebursa.com.tr/is-sagligi-ve-guvenligi-kavrami-ve-tarihsel-gelisimi-makale,924.html (Erişim Tarihi: 26.11.2011)].

Talas, C. (1992). **Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi,** Ankara: Bilgi Yayınevi.

Tokol, A. (2005). **Türk Endüstri İlişkileri Sistemi** (2. basım), Ankara: Nobel Yayınları.

Tuncay, A. C.-Ekmekçi, Ö. (2011). **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri** (14. basım), İstanbul: Beta Yayınları.

Yiğit, A. (2011). **İş Güvenliği** (2. basım) Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.

Yılmaz, G. (2003). **"İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Tarihi Gelişimi"** [http://www.isguvenligi.net/index.php?option=com_content&task=view&id=53&Itemid=99999999 (Erişim Tarihi: 26.11.2011)].

http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi:26.10.2015).

2

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini açıklayabilecek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemleri saptayabilecek,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan maliyetleri açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Kazası
- Meslek Hastalığı
- Koruyucu Sağlık Hizmetleri
- Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri
- Dolaylı Maliyetler
- Dolaysız Maliyetler

İçindekiler



İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ

İş kazaları ve meslek hastalıkları, hem işçiler açısından hem işverenler (işletmeler) açısından hem de ülke ekonomisi açısından ciddi zararlara yol açmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik faaliyetlerin temelinde de iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemek, iş kazası ve meslek hastalığı ortaya çıkmışsa da bunların yol açabileceği hasarları en aza indirmek ve meydana gelen zararı telafi ve tazmin etmeye çalışmak yatmaktadır. Bu bakımdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğurabileceği zararları önlemenin yolu, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri, etkenleri tespit etmekten geçmektedir. Bu çerçevede, öncelikle iş kazalarının nedenleri daha sonra da meslek hastalıklarının nedenleri ele alınacaktır.

İş Kazalarının Nedenleri

İş kazalarının nedenlerine geçmeden önce iki kavram üzerinde durmakta yarar vardır. Bugün dünyanın hemen her ülkesinde üzerinde birleşilen ve iş kazası istatistiklerine esas olan iki oran kullanılmaktadır. İş kazaları, bu oranlar sayesinde karşılaştırılabilir anlamlı bir hale gelmektedir. Bu oranlar yardımıyla bir işletmede veya işkolunda ya da ekonominin tümünde iş kazalarının değerlendirilmesi anlamlı olmaktadır. Bu oranlar, kaza sıklık oranı ve kaza ağırlık oranıdır. **Kaza sıklık oranı**, belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla işgöremezlikle sonuçlanan kaza sayısını ifade etmektedir. **Kaza ağırlık oranı** ise belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatli çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade etmektedir.

Kaza Sıklık Oranı: Belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kaza sayısını ifade eder.

Kaza Ağırlık Oranı: Belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatli çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısını ifade eder.

İş kazalarının nedenleri konusunda yapılan araştırmalar, kazaların başlıca iki temel nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar, insana bağlı nedenler ile fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerdir.

İş kazalarının nedenleri şunlardır:

- İnsana bağlı nedenler,
- Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler.

İnsana bağlı iş kazaları, insanların tehlikeli davranışları sonucu ortaya çıkan kazalardır. İş kazalarının insana bağlı nedenlerle ortaya çıkmasında insanların kişisel özellikleri ile fizyolojik ve psikolojik faktörler etkili olmaktadır (Gerek, 2006, s.29; Akyüz, 1982, s.189).

Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler, teknik nedenler olarak da ifade edilmektedir. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazaları ise makinelerden, üretim organizasyonundan ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır.

İş kazalarının nedenleri incelendiğinde, kazaların yaklaşık olarak % 90'ının insana bağlı nedenlerden, yaklaşık olarak %10'unun da fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir (Binyıldırım, 1999, s.123; Aksoy, 1982, s.28; Uludüz, 1983, s.105). Bu verilerden anlaşılmaktadır ki iş kazalarının büyük bir kısmı insana bağlı nedenlerden kaynaklanmaktadır.

İnsana Bağlı Nedenler

Yukarıda iş kazalarının yaklaşık olarak % 90'ının insana bağlı nedenlerden ortaya çıktığı belirtilmişti. Diğer bir ifadeyle, iş kazalarının meydana gelmesinde en önemli faktör insandır. Ayrıca, kaza sonucunda bedenen veya ruhen zarar gören ve maddi ve manevi kayıplara uğrayan da yine insandır. Bu nedenle insanın, iş kazalarının meydana gelmesinde oynadığı rolün ayrı bir önemi ve yeri vardır. İnsana bağlı kaza nedenlerinin bir kısmı çalışanların yani işçilerin, bir kısmı da işverenlerin yapılarından, özelliklerinden, tutum ve davranışlarından kaynaklanmaktadır. Bu kısımda, işçilerden kaynaklanan insana bağlı kaza nedenleri üzerinde durulacak, işverenlerden kaynaklanan kaza nedenleri ise fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerin ele alındığı üretim organizasyonun yol açtığı kazalar başlığı altında açıklanacaktır.

Her bir işçinin ayrı ayrı kişisel, fizyolojik ve psikolojik özellikleri vardır ve bu özelliklerin her biri kazaların meydana gelmesinde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu bakımdan iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenleri kişisel özellikler, fizyolojik faktörler ve psikolojik faktörler olmak üzere üç başlıkta incelemekte yarar vardır (Uludüz, 1983, s.106). Ancak, hemen belirtmek gerekir ki insana bağlı iş kazası nedenlerini birbirinden kesin ve net bir şekilde ayırarak sınıflandırmak oldukça güçtür. Bunun nedeni, kazalara neden olan faktörlerin birçoğunun iç içe geçmiş durumda olması ve genellikle de kazaların meydana gelmesinde bir değil birden çok faktörün aynı anda etkili olmasıdır.

İş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler şunlardır:
- Kişisel özellikler,
- Fizyolojik faktörler,
- Psikolojik faktörler.

Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenlerden ilkidir. Bu özellikler yaş, cinsiyet, medeni durum, statü, kıdem ve eğitim düzeyi olarak gruplandırılabilir.

Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler şunlardır:
- Yaş,
- Cinsiyet,
- Medeni durum,
- Statü,
- Kıdem,
- Eğitim düzeyi.

- *Yaş*, iş kazalarının meydana gelme sıklığı gözönünde bulundurulduğunda kişisel özellikler arasında önemli bir faktördür. Yaş ilerledikçe işçilerin daha güvenli davranışlar içinde bulundukları, genç yaşlarda ise daha tehlikeli işlerde çalışmaları ve daha tedbirsiz davranma eğiliminde olmaları nedeniyle genç işçilerin iş kazasına uğrama oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Tablo 2.1'den de anlaşılacağı gibi Sosyal Güvenlik Kurumu'nun (SGK) 2000-2010 yılları arasındaki iş kazalarına ilişkin verileri incelendiğinde, en çok kazanın 25-29 yaş grubu işçilerde meydana geldiği, yine bu grubu 18-24 yaş grubunda bulunan işçilerin izlediği görülmektedir. 2015 yılı verilerine göre ise en çok kazanın 18-24 yaş grubunda meydana geldiği, 25-29 yaş grubunda bulunan işçilerin ise bu grubu izlediği görülmüştür. 30-34 ve daha yukarı yaş gruplarında, iş kazasına uğrayanların sayısının giderek azaldığı görülmektedir. İşçilerin yaşlarının ilerlemesine bağlı olarak tecrübelerinin artması ve sorumluluk duygularının gelişmesi de iş kazalarının azalmasında etkili olmaktadır. Bu nedenle yaş, iş kazalarının meydana gelmesinde önemli bir faktördür (Gerek, 2006, s.32).

Tablo 2.1 *5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçiren Sigortalıların Yaşlarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2015 (K: Kadın; E: Erkek)*

Yaş Grupları	2015			2010			2005			2000		
	K	E	Toplam	K	E	Toplam	K	E	Toplam	K	E	Toplam
-14	2	69	71	1	4	5	5	225	230	2	40	42
15-17	1.081	2.906	3.987	18	211	229	101	901	1.002	410	3.695	4.105
18-24	8.213	42.432	50.645	931	8.422	9.353	1.141	15.202	16.343	684	9.766	10.450
25-29	5.832	40.390	46.222	845	14.496	15.341	676	17.303	17.979	475	17.947	18.422
30-34	5.677	38.619	44.296	712	13.108	13.820	528	14.545	15.073	313	14.689	15.002
35-39	5.662	31.112	36.774	607	9.818	10.425	389	10.761	11.150	349	13.178	13.527
40-44	4.546	23.667	28.213	424	7.268	7.692	305	7.958	8.263	183	8.288	8.471
45-49	2.278	15.967	18.245	240	3.977	4.217	136	2.653	2.789	98	3.239	3.337
50-54	995	7.586	8.581	74	1.240	1.314	37	811	848	30	1.068	1.098
55-59	282	3.048	3.330	19	329	348	12	174	186	8	249	257
60-64	47	866	913	5	83	88	2	43	45	9	127	136
65+	10	260	270	16	55	71	2	13	15	0	0	0
Toplam	34.625	206.922	241.547	3.892	59.011	62.903	3.334	70.589	73.923	2.561	72.286	74.847

Kaynak: *SGK 2010 ve 2015 Yılı İstatistik Yıllıklarından derlenmiştir.*

- *Cinsiyet* de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden bir diğeridir. Bununla beraber, cinsiyetin iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olup olmadığı tartışmalı bir konudur. Yine de Tablo 2.1 incelendiğinde, 2000-2015 yılları arasında erkeklerin kadınlara oranla daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir. Bu durum, kadınların erkeklere göre iş piyasasında sayısal olarak daha az yer almaları ve ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmalarının yasak olması vb nedenlerle açıklanabilir. Ancak, yine de kadınların erkeklere göre daha sabırlı, dikkatli ve tedbirli davranmaları maruz kaldıkları iş kazası sayısının erkeklere oranla daha az olmasında etkili olmaktadır (Gerek, 2006, s.33; Güven, 1970, s.15).
- *Medeni durum* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili bir faktördür. Bekâr ve yalnız yaşayan işçilerin iş kazasına uğrama oranı evli ve çocuk sahibi işçilere göre daha fazladır. Burada evliliğin, insanın yaşamına bir düzen getirmesi ve ailevi sorumluluk yüklemesi yönü dikkate alınarak bekâr ve yalnız yaşayan işçilerin evli ve çocuk sahibi işçilere göre iş kazasına uğrama oranının daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Ailevi sorumlulukları bulunan yani kendinden başka düşünmek zorunda olduğu eşi ve çocukları bulunan, onların sorumluluğunu hisseden bir işçinin, işini yaparken güvensiz koşulları ve davranışları deneme eğilimleri daha az olduğundan iş kazalarına uğrama oranı da daha düşüktür (Kepir, 1983, s.100).

İş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri için ve http://www.tuik.gov.tr ve http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari adreslerine bakabilirsiniz.

İNTERNET

- *Statü* ve mevki de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili bir faktördür. Tablo 2.2'den de görüleceği üzere genellikle işçilerin işyerinde artan statülerine ve sorumlu mevkilere yükselmelerine bağlı olarak daha az tehlikeli işlerde

çalışmaları nedeniyle yüksek statüdeki işçilerin iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu, düşük statü ve mevkide çalışan vasıfsız işçilerin (nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan işçilerin) ise iş kazasına uğrama ihtimallerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Gerek, 2006, s.32; Kepir, 1983, s.100).

Tablo 2.2
5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2015

Meslek Kodları	Meslek Grupları	Erkek	Kadın	Toplam
0	Silahlı kuvvetlerle ilgili meslekler	209	10	**219**
1	Yöneticiler	2.648	563	**3.211**
2	Profesyonel meslek mensupları	1.655	1.546	**3.201**
3	Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	6.667	927	**7.594**
4	Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	3.759	2.049	**5.808**
5	Hizmet ve satış elemanları	11.939	5.057	**16.996**
6	Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	411	142	**553**
7	Sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar	21.340	983	**22.323**
8	Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	50.280	4.839	**55.119**
9	Nitelik gerektirmeyen meslekler	107.982	18.507	**126.489**
	Toplam	**206.922**	**34.625**	**241.547**

***Kaynak**: SGK 2015 Yılı İstatistik Yıllığından derlenmiştir.*

- *Kıdem* de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. İşçilerin, işyerinde kıdemi arttıkça iş kazasına uğrama olasılıkları azalmaktadır. Kıdemi ve buna bağlı olarak tecrübesi artan işçinin işe yatkınlığı ve uyumu da artmakta ve böylelikle iş kazasına uğrama ihtimali azalmaktadır. Bunun karşılığında, kıdemi az olan tecrübesiz işçilerde ise iş kazasına uğrama oranının kıdemli ve tecrübeli işçilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Güven, 1970, s.15). Yapılan araştırmalar, en çok 1 gün ile 1 yıl arasında kıdemi olan işçilerin kazaya uğradıklarını, 1 yıl ile 2 yıl arasında kıdemi olan işçilerde kaza oranlarında ciddi bir düşüş olduğunu ve 5 yıl ve daha fazla kıdemi olan işçiler de ise iş kazası oranının en düşük olduğunu göstermektedir (Akkök, 1977, s.30).
- *Eğitim seviyesi* de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden bir diğeridir. Eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşmakta ve bu sayede tehlikeleri ve sonuçlarını önceden görüp değerlendirme yeteneği gelişmektedir. Dolayısıyla, eğitim seviyesi yüksek olan işçilerin eğitim seviyesi düşük olanlara göre iş kazasına uğrama ihtimalinin daha az olduğu düşünülmektedir (Gerek, 2006, s.33).

Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler şunlardır:
- Fiziksel yetersizlikler,
- Fiziksel uyumsuzluk,
- Uykusuzluk,
- Yorgunluk.

Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenlerden ikincisidir. Bu faktörler fiziksel yetersizlikler, fiziksel uyumsuzluk, uykusuzluk ve yorgunluk olarak gruplandırılabilir.

- *Fiziksel yetersizlikler*, iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biridir. Bunlar arasında en önemlileri, görme ve işitme kayıplarıdır. Değişik işkollarında yapılan araştırmalar, görme yeteneği ile kaza sıklığı arasında yakın bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu araştırmalarda, işçinin görme yeteneği arttığı oranda kaza yapma olasılığının azaldığı görülmüştür. Yine bu amaçla yapılan bir araştırmada, görme yeteneği standardın altında olan işçilerde iş kazalarının meydana geldiği, görme yetene-

ğinin standardın üzerinde olan işçilerde ise kaza meydana gelmediği tespit edilmiştir. Bu durum, işe giriş muayenelerinde ve periyodik kontrollerde göz muayenesinin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Kepir, 1983, s.99). İşitme kayıpları da aynen görme kayıplarında olduğu gibi fiziksel yetersizliklere yol açarak iş kazalarına neden olmaktadır. İşitme yeteneği standardın üstünde olan bir işçinin işitme kayıpları olan bir işçiye göre iş kazasına uğrama ihtimali daha düşüktür.

- *Fiziksel uyumsuzluk* da (intibaksızlık), iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden bir diğeridir. İşçinin kendine en uygun işi seçebilmesi, öncelikle işinde başarılı olabilmesi için gerekli olduğu gibi iş kazalarının önlenmesi bakımından da önemlidir. Uyum sağlayamama hallerinin önemli bir kısmı fizyolojik olup beden yapısının işe uygun olmamasından kaynaklanır. Örneğin, işçinin boyu ile kilosu arasındaki orantısızlık, bedeninin işe uygun olmaması iş kazalarına neden olan etkenlerdir. İnsana bağlı fizyolojik faktörlerin neden olduğu iş kazalarının önlenmesinde işçinin işe başlamadan önce fiziki kapasitesinin tespit edilerek en uygun mesleğe yönlendirilmesi önemli bir husustur (Güven, 1970, s.12).
- *Uykusuzluk* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biri olup üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Uykusuzluk, insanların fiziksel gücünü ve direncini azaltan, dikkat eksikliğine ve konsantrasyon kaybına neden olan bir faktördür. Dikkatli, tedbirli, tecrübeli işçilerin bile uykusuz kaldıkları sürece iş kazasına uğrama ihtimalleri artmaktadır. Ancak, kalıcı olmaması nedeniyle fiziksel açıdan yetersizliklerden farklıdır. Dinlendirici bir uyku ile uykusuzluğun neden olabileceği olumsuz faktörler ortadan kaldırılabilir (Gerek, 2006, s.33).
- *Yorgunluk* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan fizyolojik faktörlerden biridir. Çalışma sürelerinin uzun olması, iş sırasında yeterli ara dinlenmelerinin verilmemesi, iş temposunun işçiyi çabuk davranmaya zorlayacak nitelikte olması, yapılan işin ağır olması, gürültü, aydınlatma, nem, monotonluk gibi çevresel faktörlerin olumsuz etkileri işçileri yorarak iş kazasına uğrama ihtimallerini arttırmaktadır. Yorgunluk, sadece ağır bedensel çalışmalarda değil sürekli yapılan hafif ve monoton (tek düze) çalışmalarda da bıkkınlık şeklinde ortaya çıkabilir. Her iki durumda da işçilerin çalışmasında yavaşlamalar görülür (Uludüz, 1983, s.107). Yorgunluğun, genellikle uykusuzluktan kaynaklandığı şeklinde bir değerlendirme yapılsa da bu değerlendirme yanıltıcı olabilir. Çünkü her yorgunluk uykusuzluktan kaynaklanmamakta yukarıda da belirtildiği gibi başka faktörler de etkili olmaktadır (Güven, 1970, s.11; Gerek, 2006, s.33).

Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler, iş kazalarına yol açan insana bağlı nedenlerden üçüncüsüdür. Psikolojik faktörler, iş kazalarının nedenleri arasında önemli bir yer tuttuğu halde bunlara gereken önem verilmemektedir. İşçiler, işe giriş muayeneleri sırasında fiziksel muayeneden geçirilmekte, buna rağmen çok nadir olarak psikolojik muayene ve testlerden geçirilmektedir. İşe alım sürecinde sadece fiziksel muayene yapmanın yeterli olmadığı meydana gelen iş kazalarından anlaşılmaktadır. Bu bakımdan işe giriş sırasında işçilerin psikolojik yönden de değerlendirilmesi yararlı olacaktır. Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler zihinsel yetenek, duygusal yapı, sakarlık, duygusal uyumsuzluk (tatminsizlik), aşırı güven duygusu, stres ve yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu ve ihmalkarlık olarak gruplandırılabilir.

Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik faktörler şunlardır:
- Zihinsel yetenek,
- Duygusal yapı,
- Sakarlık,
- Duygusal uyumsuzluk (tatminsizlik),
- Aşırı güven duygusu,
- Stres,
- Yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu,
- İhmalkârlık.

- *Zihinsel yetenek*, iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden biridir. Zihinsel yeteneğin bazı işlerde etkili bir faktör olarak öne çıktığı bazı işlerde ise etkili bir faktör olmadığı görülmektedir. Örneğin, el becerisi gerektiren işlerde zihinsel yetenek birinci derecede etkili bir faktör olarak görülmez. Ancak, yine de iş kazalarının önlenmesi bakımından asgari düzeyde de olsa zihinsel yetenek gereklidir. Bu yetenekten yoksun olan işçilerin, işyerlerinde iş kazasına uğrama ihtimali oldukça yüksektir (Kepir, 1983, s.100).
- *Duygusal yapı* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden bir diğeridir. İşçilerin duygusal yapıları ile iş kazaları arasındaki ilişki incelendiğinde, işçileri etkileyen iki duygusal faktörün belirli şartlar altında kazalarla ilişkili olduğu görülmüştür. Bunlar, kişinin duygusal açıdan olgunluk düzeyi ve kazanın meydana geldiği andaki duygusal durum ve heyecandır. Bu konuda yapılan bir araştırmada korku, sinirlilik, üzüntü, depresyon ve hatalı tutum gibi faktörlerin iş kazalarını arttırdığı tespit edilmiştir. Buna karşılık, işçilerin huzurlu, mutlu, ümitli, uyumlu ve işbirliği içinde çalıştıkları zaman daha verimli oldukları tespit edilmiştir. Ayrıca bu tür ortamlarda, işçilerin daha az iş kazasına maruz kalacakları düşünülmektedir. Böylece normal, tutarlı ve istenilen düzeydeki duygusal dengenin hem iş kazalarını azaltıcı hem de üretimi artırıcı bir etki yaptığını söylemek yanlış olmayacaktır (Kepir, 1983, s.100).
- *Sakarlık* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik bir faktördür. Kaza yapma eğilimi olan insanları tanımlamak ve kaza yapma ihtimallerini sınıflandırmak amacıyla yapılan bir araştırma, azınlıkta kalan bir grup çalışanın diğer grupla eşit ortam koşullarında bulunmalarına rağmen kaza yapma ihtimallerini artıran ve doğuştan gelen psikosomatik bir yatkınlığa sahip olduklarını ortaya koymuştur. Bu tip kaza eğilimi olan bireyler, halk arasında sakar olarak adlandırılmaktadır. Sakarlık, insan organizmasının yapısından kaynaklanan ve iş etkinliklerinin belli bir alanında güvensiz davranışı doğuran yapısal bir eğilimdir (Gerek, 2006, s.34; Kepir, 1983, s.100). Bu grupta yer alan işçilerin çalışma şartlarının değiştirilmesi ve gerekli eğitimlerin verilmesi koşulu ile kazaya uğrama ihtimallerinin azaltılması mümkündür.
- *Duygusal uyumsuzluk* da (tatminsizlik), iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden bir diğeridir. Bu faktör, işçinin işine karşı duygusuz ve isteksiz bir tutum içinde bulunmasıyla açıklanmaktadır. Duygusal olarak uyum sağlayamama durumunun tamamen sübjektif bir nitelik taşıması nedeniyle konunun gözlemlenmesi ve nedenlerinin açık olarak ortaya konması da oldukça zordur (Güven, 1970, s.14). Yapılan araştırmalar göstermektedir ki işçilerin yetenekleri ile yaptıkları iş arasındaki uyumsuzluk arttıkça iş tatmini giderek azalmakta ve işçilerin iş kazalarına uğrama ihtimalleri de artmaktadır. İşçi, psikolojik yapısına uygun olmayan bir işte çalışırken gergin, yorgun, bitkin ve bezgin olabilmektedir. Bu tür durumlarda işçi, yaptığı iş ile psikolojik özellikleri arasındaki uyumsuzluğu giderebilmek için aşırı çaba sarf etmek zorunda kalmakta ve bu da iş kazalarını artırmaktadır (Kepir, 1983, s.101).
- *Aşırı güven duygusu* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden biridir. İnsan hayatında ve çalışma hayatında olumlu bir özellik olan kendine güven duygusu, aşırı güvene dönüştüğünde insana zarar veren ve iş kazalarını artıran bir özellik haline gelmektedir. Yapılan araştırmalar, birçok kazanın insanların kaza yapma ihtimalinin istatistiklerde verilenlerden daha az olduğuna inanmalarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra yine bazı insanların aşırı güven duygusuyla kendilerinin kazaya uğramayacağı, kazaların dai-

ma başkalarının başına geleceği gibi bir varsayımla hareket ettikleri görülmektedir. Yine insanların bu varsayımla zaman kazanmak ve daha az enerji harcamak için güvensiz davranışlarda bulundukları bilinmektedir (Kepir, 1983, s.104).

- *Stres* de iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden bir diğeridir. Nedeni her ne olursa olsun işçinin karşı karşıya bulunduğu ve başetmekte zorlandığı sorunlar (ailevi sorunlar, beğenilmeyen iş ve meslek, gerçekleşmeyen hayaller, iş güvencesinin olmaması, tehlikeli ortamlarda çalışma, ekonomik sorunlar, işten çıkarılma korkusu vb) birer stres kaynağı olup işçinin iş kazasına uğrama ihtimalini artırmaktadır. İster sosyal hayatta isterse çalışma hayatında olsun bireyden beklenenler, bireyin karşılayabildiklerinden ve verebildiklerinden fazlaysa bireyin hissettiği stresin düzeyi de artmaya başlayacaktır. Bu da, hem psikolojik bazı sorunların ortaya çıkmasına hem de iş kazalarının artmasına neden olacaktır (Gerek, 2006, s.34).
- *Yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan psikolojik faktörlerden biridir. SGK'nın 2015 yılına ilişkin iş kazalarının iş saatlerine göre dağılımını gösteren tablo 2.3 incelendiğinde, iş kazalarının en çok sabah 09:00 ile 11:00 arasında meydana geldiği görülmektedir. Vasıfsız işçilerin çoğunlukta olduğu ülkemizde çalışanların, günün ilk saatlerinde yaptıkları iş üzerinde gerekli uyumu ve konsantrasyonu sağlayamamaları nedeniyle iş kazalarının meydana geldiği düşünülmektedir.

Tablo 2.3
5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin İş Kazasının Meydana Geldiği Saatlere ve Cinsiyete Göre Dağılımı, 2015

Kod	İş Saatleri		Erkek	Kadın	Toplam
00	00:00	00:59	2.976	591	3.567
01	01:00	01:59	3.698	506	4.204
02	02:00	02:59	3.402	512	3.914
03	03:00	03:59	2.974	475	3.449
04	04:00	04:59	2.617	445	3.062
05	05:00	05:59	2.751	494	3.245
06	06:00	06:59	2.713	585	3.298
07	07:00	07:59	4.458	1.249	5.707
08	08:00	08:59	10.846	1.936	12.782
09	09:00	09:59	17.524	2.500	20.024
10	10:00	10:59	19.913	2.909	22.822
11	11:00	11:59	21.135	3.045	24.180
12	12:00	12:59	9.796	2.120	11.916
13	13:00	13:59	12940	2.072	15.012
14	14:00	14:59	17.295	2.603	19.898
15	15:00	15:59	16.321	2.834	19.155
16	16:00	16:59	14.357	2.336	16.693
17	17:00	17:59	10.960	1.807	12.767
18	18:00	18:59	6.367	1.293	7.660
19	19:00	19:59	5.415	952	6.367
20	20:00	20:59	4.811	910	5.721
21	21:00	21:59	4.969	881	5.850
22	22:00	22:59	4.527	847	5.374
23	23:00	23:59	4.157	723	4.880
99	Bilinmeyen-Unk.		0	0	0
	Toplam		**206.922**	**34.625**	**241.547**

***Kaynak**: SGK 2015 Yılı İstatistik Yıllığından derlenmiştir.*

- *İhmalkârlık* da iş kazalarının meydana gelmesinde etkili olan faktörlerden biridir. İşçilerin sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğü, mevzuatla işverene ve işçilerin kendilerine verilmiştir. Buna rağmen işçilerin, mevzuatla kendilerine verilmiş olan bu yükümlülüğe aykırı olarak ihmalkâr davrandıkları görülmektedir. İşçilerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu yeterince önemsememelerinin nedeni de iş güvenliği bilincinin yeterince oluşmaması ve çoğu kez bilgisizlik nedeniyle karşı karşıya kalabilecekleri tehlikelerin ciddiyetinin farkında olmamalarıdır. İşçilerin, büyük bir kısmının vasıfsız ve eğitim seviyesinin düşük olması gözönünde bulundurulduğunda basit ihmallerin bile ciddi iş kazalarına neden olabildiği görülmektedir.

Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler (Teknik Nedenler)

Sanayi Devrimi ile başlayan teknolojik gelişmelerin artarak devam ettiği günümüzde bu gelişmeler işçileri birçok tehlike ile karşı karşıya bırakmaktadır. İşçilerin kullandıkları veya temas etmek zorunda kaldıkları makine, tesisat, cihaz, araç ve gereçlerden veya bulundukları ortam koşullarından kaynaklanan kazalar tamamen maddi nedenlere dayandığı için fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazaları olarak kabul edilmektedir.

İş kazalarına yol açan fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler şunlardır:
- Makinelerin yol açtığı kazalar,
- Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar,
- Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar.

İşyerlerinde, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak teknik nedenlerden meydana gelen iş kazaları başlıca üç başlık altında ele alınabilir. Bunlar makinelerin yol açtığı kazalar, üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar ve çevresel faktörlerin yol açtığı kazalardır.

Makinelerin yol açtığı kazalar, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazalarından ilkidir. Günümüzde, makinenin girmediği işyeri neredeyse yok gibidir. Özellikle sanayi işletmelerinde yoğun olarak makine kullanılmaktadır. Üretimde yer alan makinelerin vazgeçilmezliği ve çokluğu da kaza ihtimalini artırmaktadır. Makinelerden kaynaklanan başlıca kaza nedenleri şunlardır (Gerek, 2006, s.29):

- Makinenin üretimi sırasında bilinmeyen veya öngörülemeyen tehlikeli bir yönünün makinenin kullanılmaya başlamasından sonra fark edilmesi,
- Makinenin üretim hatası nedeniyle arızalı olması,
- Makinenin standartlara uygun olmayan şekilde üretilmiş olması,
- Makinenin kapasitesinin aşırı zorlanması,
- Makineler için gerekli bakım ve onarım işlemlerinin ve periyodik bakımlarının zamanında yapılmaması,
- Makinelerin asıl kullanım alanları ve amaçları dışında kullanılması,
- Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması,
- Makinelerin koruyucularının olmaması veya varsa bile devre dışı bırakılmasıdır.

Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar, fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı teknik nitelikteki iş kazalarının ikinci grubunu oluşturur. İşveren, mal veya hizmet üretmek için işyerinde işçiler ile maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte bir üretim organizasyonu oluşturmaktadır. Bir kısım iş kazası da işveren tarafından kurulan bu üretim organizasyonundan kaynaklanmaktadır. Bu kazaların başlıca nedenleri şunlardır (Gerek, 2006, s.30):

- Mühendislik bilgisinin veya makinelerin kurulacağı alanın yeterli olmaması nedeniyle üretim organizasyonun yanlış planlanması ve uygunsuz yerleştirilmiş olması,

- Makinelerin kullanımının ve çalıştırılma düzeninin insanın doğasına ve yapısına uyumlu olmaması (ergonomik olmaması),
- İşe alınırken işçinin işe uygun olup olmadığına dikkat edilmemesi yani işçi seçiminde titiz davranılmaması,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli tüm tedbirlerin alınmamış olması,
- İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli araç ve gereçlerin eksik olması,
- İşçilere, genel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile kullanacağı makine, araç ve gereçlerle ilgili yeterli eğitimin verilmemiş olması,
- İşverenin ve devletin iş sağlığı ve güvenliği denetimine gereken önemi göstermemesi,
- Yeterli iş güvenliği uzmanının bulunmaması, bulunanların da işyerlerinde istihdam edilmesinden kaçınılmasıdır.

Yukarıdaki nedenler incelendiğinde, bunların büyük bir çoğunluğunun işverene ek bir maliyet yükleyeceği görülebilir. Bu nedenle birçok işveren, bu maliyetlere katlanmak istememektedir. Çünkü kısa dönemde alınan iş güvenliği önlemlerinin maliyeti iş kazalarının maliyetinden yüksektir. Oysa yapılan araştırmalar, uzun vadede iş güvenliği önlemlerinin maliyetinin iş kazalarının maliyetinden daha düşük olduğunu göstermektedir.

İş güvenliği maliyetlerine katlanma ile işyeri büyüklüğü arasında da yakın bir ilişki vardır. Tablo 2.4 incelendiğinde, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışan işçilerin daha fazla iş kazasına uğradıkları görülmektedir.

Tablo 2.4
5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazası Geçirenlerin İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı 2015

Kadın	İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	Kadın	Erkek	Toplam
0	0 Çalışan (Kendi hesabına çalışan)	0	0	0
1	1-3 Çalışan	5.339	405	5.744
1	4-9 Çalışan	11.682	1.409	13.091
2	10-20 Çalışan	16.872	1.981	18.853
2	21-49 Çalışan	30.403	3.960	34.363
3	50-99 Çalışan	25.735	3.595	29.330
3	100-199 Çalışan	32.105	5.270	37.375
3	200-249 Çalışan	10.910	2.081	12.991
4	250-499 Çalışan	29.797	6.150	35.947
5	500-999 Çalışan	20.110	4.934	25.044
5	1000 + Çalışan	23.969	4.840	28.809
9	Bilinmeyen	0	0	0
	TOPLAM	**206.922**	**34.625**	**241.547**

Kaynak: *SGK 2015 Yılı İstatistik Yıllığından derlenmiştir.*

Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar, teknik nitelikteki iş kazalarının üçüncü grubunu oluşturmaktadır. İş kazası, üretimin yapıldığı işyerinde meydana gelmektedir. Dolayısıyla, çalışılan işyerinin gürültü, aydınlatma, ısı ve nem ve radyasyon gibi çevre koşulları iş kazalarının meydana gelmesinde ve artmasında etkili olmaktadır. Aşağıda bu faktörlerle ilgili kısa açıklamalara yer verilecektir.

İş kazalarına yol açan çevresel faktörler şunlardır:
- Gürültü,
- Aydınlatma,
- Isı ve nem,
- Radyasyon.

- *Gürültü*, rahatsız edici ve istenmeyen ses olarak tanımlanmaktadır. Gürültünün kaynağı sestir. Katı, sıvı ve gaz ortamlarda yayılabilen sesin miktarı, frekans ile ölçülmektedir. Sesin bir saniye içerisindeki titreşim sayısına sesin frekansı denilmektedir. Sesin bir saniye içerisindeki titreşim sayısı, bi-

rim olarak Hertz (Hz) ile gösterilmektedir (Arıcı, 1999, s.183). Dalga boyu ise bir ses dalgasının oluşması için sesin aldığı yoldur. Sesin hızı normal koşullarda, havada 340, tahtada 4000-6000, suda 3000-5000, çelikte ise 8000 m/s'dir. Sesin bir desimetre küp (dm^3) alandaki miktarına desibel adı verilmekte ve dB(A) ile gösterilmektedir. Ses düzeyi, 85-95 dB(A) üzerinde ve sürekli gürültü olan işyerlerinde gürültüye bağlı işitme kayıpları ve diğer rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de birçok ülkede, 85 veya 95 dB(A) sanayide aşılmaması gereken gürültü düzeyi olarak kabul edilmiştir. Özellikle, 85-95 dB(A)'dan sonra iç kulak etkilenmeye başlamakta ve işitme kayıpları ortaya çıkmaktadır (Erkan, 1983, s.88). 2013 yılında yürürlüğe giren Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'e (RG, T.28.07.2013, S.28721) göre, ülkemizde günlük 8 saatlik bir işte gürültü maruziyet sınır değeri 87 dB(A) olarak belirlenerek, bu sınırın aşılamayacağı hüküm altına alınmıştır. Gürültünün temel kaynağı, işyerlerindeki makinelerdir. Gürültülü ortam ve gürültü nedeniyle meydana gelebilecek işitme kayıpları, işçiler arasındaki iletişimi engellediği için ciddi tehlikelere neden olmaktadır. Bu tür ortamlarda, gerek işçilerin birbirlerini duymaları gerekse hareketli makinelerin sesli uyarılarını duymaları oldukça zor olduğundan gürültü, iş kazalarını artıran önemli bir çevresel faktör haline gelmektedir. Yapılan bir araştırmada, gürültü düzeyinin yüksek olduğu bir işyeri izlenmiş ve burada işçiler kulak koruyucusu kullanmaya başladıktan sonra iş kazalarında, işe devamsızlıkta ve tıbbi sorunlarda önemli ölçüde azalma olduğu görülmüştür (Selcan, 1985, s.39; Orhun, 1983, s.112; Arıcı, 1999, s.186; Yelekçi, 2006, s.97; http://www.bilgin.net/GurultuSelcukOzdmr.htm).

İNTERNET

Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=3 adreslerine bakabilirsiniz.

- *Aydınlatma* da iş kazaları açısından önemli bir faktördür. Aydınlatma, iki şekilde sağlanabilir. Bunlardan biri güneş ışığından yararlanarak yapılan doğal aydınlatma, ikincisi de yapay aydınlatmadır. Doğal aydınlatmada, ışığın bol ve homojen dağılmasına dikkat edilmelidir. Yapay aydınlatma yapılan durumlarda da, yapılan aydınlatmanın görmeyi kolaylaştırmasına, rahat görme koşullarının yaratılmasına, bakımının kolay olmasına ve sağlam ve kullanışlı aydınlatma elemanları seçilmesine dikkat edilmelidir (Selcan, 1985, s.39). İşyerinin konfor şartları arasında yer alan aydınlatmada genel ilke, her türlü iş ortamı için gerekli aydınlatmanın deneysel olarak tespit edilmesi ve en uygun düzeyin sağlanmasıdır. Aydınlatma birimi, lüksmetredir.

SIRA SİZDE 1

İşyerlerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde gürültüden kaynaklanan riskler değerlendirilirken nelere dikkat edilmelidir?

Aydınlatmanın yeterli olması, iş kazalarının önlenmesi kadar işçilerin göz sağlığının korunması bakımından da önem taşımaktadır. Çalışma ortamında görmeyi zorlaştıran parlama, renk uyumsuzluğu, fazla ışık, yetersiz ışık, düşük kontrast, gereksiz gölgeleme, göz alıcı ışık, ışık kaynağında titreşim gibi ortam koşulları hem işçilerin verimliliği üzerinde olumsuz etkiler yapmakta hem de göz sağlığı üzerinde gözlerde sulanma, batma, kuruluk, baş ağrısı, mide bulantısı, stres ve yorgunluk gibi olumsuz etkiler yapmaktadır (Erkan, 1983, s.84; Arıcı, 1999, s.198; Selcan, 1985, s.37).

- *Isı ve nem* de rahat bir çalışma ortamı sağlanması bakımından bir başka çevresel faktördür. Isı, havanın sıcaklık derecesini ifade eden bir kavramdır. Ölçü birimi, santigrattır (°C). Nem ise havada bulunan su miktarını ifade eder. Birimi, gram/metreküptür (gr/m^3) ve higrometre ile ölçülür. Nem ölçümlerinde mutlak nem, bağıl nem ve spesifik nem hesaplanmaktadır. **Mutlak nem**, birim hacimdeki nem miktarıdır. **Bağıl nem**, havadaki nem miktarının o havanın alabileceği maksimum neme olan oranıdır. Birimsel olarak verilir ve sıcaklık ile ters orantılıdır. **Spesifik nem** ise bir gazda bulunan su buharı ağırlığının gaz ağırlığına olan oranıdır. İşyerinin konfor şartlarının sağlanabilmesi için ısının ve nemin belirli bir düzeyde olması gerekmektedir. Yapılan işin türüne ve yapıldığı ortama göre farklılık göstermekle birlikte kapalı yerlerde yürütülen işler için ortam sıcaklığının 12 ila 22 °C arası olması normal kabul edilmektedir. Yapılan bir araştırmada, hafif aktivite gerektiren işlerde yaklaşık 18 °C'nin, ağır fiziksel aktivite gerektiren işlerde de yaklaşık 12-15 °C'nin optimum ısı düzeyi olduğu ve bu düzeydeki ısının verimliliği artırdığı bulunmuştur. Nem bakımından da normal sınırlar yapılan işin türüne ve yapıldığı ortama göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, ortamdaki bağıl nemin %30-75 arasında olması normal kabul edilmektedir (Erkan,1983, s.87). Normalden sıcak ortamlar, çalışan üzerinde kas gücünde azalma, yorgunluk, nabız hızlanması, baş ağrısı, sıkıntılı nefes alma gibi etkiler yaparken normalden soğuk ortamlar da reflekslerin zayıflamasına neden olmaktadır. Nem de ortam sıcaklığına bağlı olarak farklı etkiler yapmakla birlikte yüksek nem oranlarında bitkinlik, solunumun sıklaşması, kalp atışlarının hızlanması ve baş dönmesi gibi etkiler ortaya çıkmaktadır. Nemin düşük olduğu durumlarda da konuşma güçlüğü, solunum yollarının kuruması ve buna bağlı rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999, s.194). Isı ve nem normal sınırlar dışına çıkıldığında iş kazalarını artırıcı bir faktör olarak görülmektedir. Yapılan bir araştırmada, 18 °C altında ve üstünde iş kazalarının arttığı gözlenmiştir. Yine bir başka araştırmada, uygun havalandırma sistemleri ile ortam sıcaklığının 32 °C'den 27 °C'ye indirildiğinde iş kazalarında 2/3 oranında bir azalma sağlandığı görülmüştür (Orhun, 1983, s.114; Selcan, 1985, s.42).
- *Radyasyon* da iş sağlığı ve güvenliğini etkileyen bir diğer çevresel faktördür. Birçok işçi, çalışırken kimyasal maddelerin yanı sıra radyasyona da maruz kalmaktadır. Işık dışındaki hiçbir radyasyon türü gözle görülmemektedir. Yapay ışık (floresan) ve radyo frekansı düşük riskli radyasyon türleridir. Ancak işçiler, çalışma ortamlarında çok daha tehlikeli radyasyon türlerine maruz kalmaktadırlar. Genel olarak elektromanyetik, ses ve parçacık olmak

Mutlak Nem: Birim hacimdeki nem miktarıdır.

Bağıl Nem: Havadaki nem miktarının o havanın alabileceği maksimum neme olan oranıdır.

Spesifik Nem: Bir gazda bulunan su buharı ağırlığının gaz ağırlığına olan oranıdır.

Radyasyon türleri şunlardır:
- Elektromanyetik,
  - İyonize radyasyon,
  - İyonize olmayan radyasyon
- Ses,
- Parçacık.

üzere üç tür radyasyon biçimi vardır. Radyasyon türleri arasında yer alan elektromanyetik radyasyonun iki türü vardır. Bunlar, iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyondur. Radyoaktif olarak da tanımlanan iyonize radyasyon, radyasyonun en tehlikeli türüdür. Röntgen, gamma ışınları, radyoizotoplar ve nötron iyonize radyasyondur. Radyasyona maruz kalınması durumunda hasarın büyüklüğü maruz kalınan radyasyonun gücüne ve maruz kalınan süreye göre değişmektedir. İyonize olmayan radyasyon ise sanayide yaygın olarak kullanılmaktadır ve daha zararsız olarak nitelendirilmektedir. Bunlar, radyo dalgaları, mikro dalgalar, kızıl ötesi, görünür ışık ve mor ötesi ışıktır. Ancak yine de bu tür radyoaktif maddelerin dikkatli kullanılması tavsiye edilmektedir. Sanayide kesme ve delme işlerinde kullanılan lazer ışınları da dikkatsiz davranılması durumunda anlık yaralanmalara neden olmaktadır (Tuna, 1991, s.51).

Meslek Hastalıklarının Nedenleri

Meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörler şunlardır:
- Kimyasallar,
- Tozlar,
- Mikroorganizmalar,
- Fiziksel faktörler.

Meslek hastalıklarının büyük bir kısmı sanayideki gelişmelere paralel olarak yeni teknolojik olanakların ve yeni maddelerin üretimde kullanılması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu bakımdan, çalışma ortamı ile ilgili yeniliklerin sürekli takip edilerek meslek hastalıklarına neden olabilecek faktörleri tespit edip bunlara karşı önlem alınması gerekmektedir. Meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörler kimyasallar, tozlar, mikroorganizmalar ve fiziksel faktörlerdir.

Kimyasallar

Kimyasal maddeler, işçilerin sağlığını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kimyasal faktörler de kendi içinde madenler, çözücüler (solventler), zehirli gazlar, asit, boyalar, pestisitler (haşere öldürücüler) ve plastik maddeler olmak üzere sınıflandırılmaktadır.

Madenler, iş sağlığı ve güvenliği yönünden doğrudan bir risk faktörü olmamakla birlikte topraktan çıkarılma ve işlenme sürecinde solunum ve temas yoluyla vücuda alınması nedeniyle meslek hastalıklarına yol açan bir risk haline gelebilmektedirler. Ancak, bazı madenler var ki diğer madenlerle karşılaştırıldığında işçi sağlığı açısından ciddi sakıncalar doğurabilmektedir. Bunların başında, kurşun ve cıva gelmektedir. Cıva, kurşundan sonra sanayide en yaygın kullanılan madendir. Boya sanayisinde, ölçü aletlerinin ve tarım ilaçlarının yapımında kullanılan son derece tehlikeli bir madendir. Sağlık üzerindeki olumsuz etkileri arasında diş eti hastalıkları, kesik kesik konuşma, titreme ve kramplar, karaciğer ve böbrek fonksiyonlarında bozukluklar bulunmaktadır. Kurşun ise insanın kullanmayı öğrendiği ilk metaldir. Kurşun da en az cıva kadar tehlikeli bir maddedir. Ağız ve solunum yoluyla vücuda giren kurşun kanda birikebilen bir maden olup belirli bir yoğunluğa ulaştığında kurşun zehirlenmesine neden olmaktadır. Ayrıca sindirim sitemi sorunları, kansızlık, baş ağrısı ve eklem ağrısı ile alt kesici dişlerde gri-mavi Burton çizgisi başlıca belirtileri olup sinir sistemi, sindirim sistemi ile kan yapıcı sistemde ciddi hasarlara neden olmaktadır (Arıcı, 1999, s.201; Bilir, 2004, s.53, 113).

Çözücüler (Solventler), sanayide en çok kullanılan ve meslek hastalıklarına neden olan kimyasallardan biridir. Çözücüler temas, sindirim ve solunum yoluyla vücuda girmekte ve solunum sistemi, sinir sistemi, cilt ve kan yapıcı sistemde olumsuz etkiler yapmaktadır. En tehlikelilerinden biri, benzendir (benzoldür). Ekonomik ve iyi bir eritici olması nedeniyle sanayide çok yaygın kullanılmaktadır (Bilir, 2004, s.299; Yelekçi, 2006, s.107; Gerek, 1989, s.434).

Zehirli gazlar, işyerlerinde üretim sırasında ortaya çıkabildikleri gibi üretim için kullanılan gazların sistemdeki kaçak nedeniyle çalışma mekânına yayılması şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Gazlar, solunum yoluyla vücuda girerek solunum yollarını, merkezi sinir sistemini ve dolaşım sistemini olumsuz etkilemektedir. Çalışma hayatında, işçileri en çok etkileyen zehirli gazların başında karbonmonoksit, klor, amonyak, kükürtlühidrojen ve kükürtdioksit gelmektedir (Yelekçi, 2006, s.109; Arıcı, 1999, s.204).

Asitler, sanayide yaygın olarak kullanılan kimyasalların başında gelmektedir. Asitler de temas, sindirim ve solunum yoluyla vücuda girmekte, cilt üzerinde yanma bozulma ve tahrişe neden olmakta, solunum sistemini ve gözleri olumsuz etkilemektedir. Örneğin, günümüzde PVC'den demir-çeliğe, organik madde üretiminden gıda sektörüne kadar hemen hemen tüm alanlarda kullanılan hidroklorik asit, sağladığı kolaylıkların yanında zehirli bir madde olup insan dokuları başta olmak üzere birçok yüzeye büyük hasar vermektedir. Bu nedenle, bu asit ve diğer asit türleri ile çalışılırken güvenlik önlemleri en üst düzeyde tutulmalıdır.

Boyalar da içinde bulunan kimyasallar nedeniyle meslek hastalıklarına yol açan önemli bir risk faktörüdür. Boyalar, vücuda temas ve solunum yoluyla girmektedirler. Özellikle, sentetik ve madeni boyalardan oluşan inorganik boyalar içerdikleri azot, metan, arsenik, kurşun, cıva, kadmiyum gibi kimyasallar nedeni ile işçi sağlığı açısından tehlike yaratmaktadırlar. Boyalar genellikle göz, akciğer, ağız ve burunda tahrişe neden olmakta, kansere yol açabilmekte ve sinir sistemini olumsuz etkilemektedir (Arıcı, 1999, s.205).

Haşere öldürücüler (pestisitler), insan sağlığı açısından oldukça tehlikeli kimyasal maddelerdir. Pestisitlerin bit, pire, sinek gibi küçük canlıları öldüren insektisitler, zararlı bitkileri öldüren herbisitler, fare ve sıçan gibi hayvanlara karşı kullanılan rodensitler ve mantarlara karşı kullanılan fungusitler olmak üzere dört türü bulunmaktadır. Bunlar, en çok bu maddeleri üreten ve kullanan kişileri etkilemekte olup vücuda ağız, solunum ve temas ile girmektedir. Özellikle solunum sistemi, sinir sitemi ve kan yapıcı sistemi olumsuz etkileyen pestisitler, yüksek düzeyde maruz kalınması durumunda öldürücü olabilmektedir.

Plastik maddeler de son yıllarda farklı kullanım alanları ile sanayide yaygın olarak kullanılan kimyasalların başında gelmektedir. Yaygın olarak kullanılması nedeniyle çevre kirlenmesine neden olan faktörler arasında da ön sıralarda gelmektedir. En çok kullanılan plastiklerin başında polietilen gelmektedir. Plastikler nihai ürün anlamında işçi sağlığı açısından çok zararlı değildir. Plastiklerin zararlı olmasının nedeni, üretiminde ana madde olarak kullanılan polietilen, polipropilen, polyamid, polikarbonat ve polyester gibi maddelerdir. Bu maddeler, zehirlenmelere yol açmakta, ciltte, sindirim sistemi ve sinir sistemi üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır (Arıcı, 1999, s.207).

Yukarıda verilen kimyasalların yol açtığı sağlık sorunları dikkatlice incelendiğinde bu maddelerin genellikle sinir sistemi, sindirim sistemi, solunum sistemi, kan yapıcı sitem gibi temel sistemlerde ve ciltte hasarlara yol açtığı görülmektedir. Ciltte yani deride meydana gelen meslek hastalıklarına **mesleki deri hastalıkları** denmekte ve bu tür meslek hastalıkları tüm meslek hastalıkları içinde yaklaşık %60'lık bir orana sahip bulunmaktadır. İnsanlar, cilt yolu ile sürekli dış dünya ile temas halindedirler. İnsanların günlük hayatta kullandığı sabunlar, deterjanlar, temizlik malzemeleri, kolonya, parfüm vb maddeler, boyalar, ilaçlar bile deri hastalıklarına neden olabilmektedir. Sanayide çalışanların ise buralarda kullanılan kim-

Mesleki Deri Hastalıkları: Ciltte yani deride meydana gelen meslek hastalıklarıdır. Mesleki deri hastalıkları, tüm meslek hastalıkları içinde yaklaşık %60'lık bir orana sahiptir.

yasal maddeler nedeniyle deri hastalıklarına yakalandıkları görülmektedir. Krom, nikel gibi maddelerle kaplama işleri, makina yağları (madeni imalat ve makina sanayi), kömür distillasyonu işleri, çimento, inşaat işleri, radyoaktif maddelerle yapılan çalışmalar mesleki deri hastalıklarının görüldüğü işler olarak kabul edilirler (Gerek, 2006, s.36).

Tozlar

Tozlar, ülkemizde meslek hastalıklarına yol açan faktörlerden bir diğeridir. Günlük hayatımızda her zaman karşılaştığımız bir sorun olan toz, sanayide bazı işkollarında çalışan işçilerin sağlığını olumsuz etkilemektedir. Toz, solunum yolları ile vücuda girmekte ve tozun cinsine, ortamdaki yoğunluğuna, kişilerin duyarlılığına ve soludukları miktara bağlı olarak basit bir tahrişten, bronşite, mesleki akciğer hastalıklarına ve hatta kansere kadar değişen etkiler gösterebilmektedir. Madencilikte kömür, cıva, krom, bakır, demir, asbest ocaklarında delme, kazma, yükleme, lağım atma ve benzeri işlerde toz oluştuğu gibi çıkarılan cevherin işlenmesi, yıkanması, elenmesi, zenginleştirilmesi işlemlerinde de tozlar ortama yayılabilmektedir. Sanayide, dökümhanelerde, toprak, seramik işlerinde çimento asbestli malzeme üretimi, çırçır ve pamuklu dokuma endüstrisinde de tozlar meslek hastalığı yapabilmektedir. İnsan sağlığına etkileri bakımından bunlar çeşitli gruplara ayrılabilir. Silis, kömür, asbest, talk akciğer dokusunda bozulmalara yol açmakta, kurşun, kadmiyum, krom, mangan akciğerden kana geçerek çeşitli organlarda zehirlenme yapmakta, asbest, arsenik, kromatlar, nikel kansere neden olmakta, uranyum, toryum, radyum tuzları radyoaktif etki yapmakta, pamuk, kendir, saman, yün alerji yapmaktadır. Demir oksitler, barit, kireç taşı gibi tozlarda akciğerde birikmekte ve hastalığa neden olmaktadır (Gerek, 1989, s.435). Son yıllarda tozlardan kaynaklanan silikozis hastalığı ciddi artış göstermiştir. 2010 yılında teşhis edilen 533 meslek hastalığının 99'u silikozis vakasıdır (http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler).

Mikroorganizmalar

Mikroorganizmalar, mesleki bulaşıcı hastalıklara yol açan biyolojik faktörlerdir. Bunlar kendi aralarında virüsler, bakteriler, parazitler ve mantarlar olmak üzere türlere ayrılmaktadır. Biyolojik faktörler, genellikle işçilere bulaşmakta ve enfeksiyona yol açmaktadır. Mikroorganizmaların yol açtığı mesleki bulaşıcı hastalıklar hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar, çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar ve virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları olmak üzere üç başlıkta ele alınabilir.

Mikroorganizmaların yol açtığı mesleki bulaşıcı hastalıklar 3 başlıkta ele alınabilir:
- Hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar,
- Çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar,
- Virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları.

Hayvanlardan insanlara geçen mesleki hastalıkların başlıcaları şarbon, brusella, domuz yılancığı, kuduz ve veremdir.

- *Şarbon*, genelde ot yiyen hayvanlarda görülen ve bu hayvanlarla temas ya da bunların besin olarak tüketilmesiyle insana bulaşan, bakterilerin yol açtığı bir hastalıktır. Solunum yoluyla da bulaşabilmektedir. Özellikle tarım işçilerinde, tabakhane işçilerinde, kasaplarda, veterinerlerde ve yün işçilerinde görülür. Akciğerleri ve sindirim sistemini olumsuz etkilemektedir.
- *Brusella* da hayvanlardan insanlara geçen meslek hastalıklarından biridir. Malta humması adı da verilen bu hastalık, hayvanlarla doğrudan temas veya koyun, keçi, sığır, manda gibi hayvanların etleri, süt ve idrar gibi vücut sıvıları, enfekte

süt ile hazırlanan süt ürünleri aracılığı ile insanlara bulaşmaktadır. Solunum yoluyla da bulaşabilmektedir. Titreme ile yükselen ateş, kas ve büyük eklem ağrıları ile seyreden bir hastalıktır. Bu hastalık da daha çok çiftçiler, hayvan bakıcıları, veterinerler ve mezbahalarda çalışanlar ile kasaplarda görülmektedir.

- *Domuz yılancığı* hayvanlardan insanlara geçen bir deri hastalığıdır. Genellikle derideki küçük bir sıyrık, yara, çıban, egzama gibi derinin bütünlüğünün bozulduğu ve yıprandığı durumlarda hastalığa neden olan organizmalar deriden girip vücuda yerleşmekte ve deride hasta bölgede ağrı ve kırmızı, gergin bir şişkinliğe neden olmaktadır. Hastalığın belirtileri arasında ağrı, ateş, titreme bulunmaktadır. Ülkemizdeki yılancığın en çok yerleştiği bölge, bacakların dizden aşağı kısmıdır.
- *Kuduz* da hayvanlardan insanlara bulaşan bir hastalıktır. Hayvanların salyasında bulunan ve genellikle ısırma suretiyle bulaşan kuduz hastalığında sinir uçlarından içeri giren virüs, sinir yolunu takip ederek merkezi sinir sistemine ulaşmaktadır. Beyinde hemen sadece gri cevherde çoğalan virüs yeniden otonom sinirler yolu ile tükürük bezleri, böbrek üstü bezi, böbrek, akciğer, karaciğer, kaslar, deri ve kalp gibi diğer organlara ulaşmakta ve bu organları etkileyerek ölümcül sağlık sorunlarına neden olmaktadır.
- *Verem,* hem hayvandan insana hem de insandan insana geçen ve solunum yoluyla bulaşan bir hastalıktır. Tıp literatüründeki adı ile tüberkülozdur. Bilinen en eski hastalıklardan biri olmasına ve 50 yıldır tedavisinin mümkün olmasına rağmen hala dünyada en yaygın ve ölümcül bulaşıcı hastalıkların başında gelmektedir. Öksürük ve balgam çıkarma, en çok görülen belirtilerdendir. Bununla birlikte ateş, yorgunluk ve halsizlik, kilo kaybı ile iştahsızlık ve hazımsızlık gibi belirtileri de vardır.

Çalışma ortamından bulaşan mesleki hastalıklarının başlıcaları tetanoz, parazitler ve mantar hastalıklarıdır.

- *Tetanoz*, topraktaki bakterinin derideki bir yara ve çizik gibi yollarla organizmaya girmesinden kaynaklanan bulaşıcı bir hastalıktır. Merkezi sinir sistemini etkileyen hastalıkta önce çene kaslarında görülen ağrılı kasılmalar (çene kilitlenmesi) daha sonra bütün vücuda yayılmaktadır. Tedavi edilmezse çok ağrılı kasılma nöbetleriyle sürmekte ve ölümle sonuçlanmaktadır.
- *Parazitler* de çalışma ortamından bulunan mikroorganizmalardır. Bit, pire, kene ve tahtakurusu gibi parazitlerin yanı sıra bağırsaklara yerleşen tenya (şerit) gibi parazitler bulunmaktadır. Bunlar, bir canlıya bağımlı olarak yaşayabilen ve üzerinde yaşadığı canlıya zarar veren mikroorganizmalardır. Bu canlılardan bazıları çok büyük boyutlara ulaşabilecek kadar erginleşebilir. Bir parazit üzerinde yaşadığı canlının besinine ortak olarak yaşamını sürdürmekte ve besinine ortak olması nedeniyle üzerinde yaşadığı canlının zayıf düşmesine ve hastalanmasına yol açmaktadır. Bit, pire, kene gibi parazitler el, ayak ve deride lezyonlara neden olmaktadır. Tenya ise sindirim sistemi hastalıklarına neden olmaktadır. Parazitler karın ağrısı, ishal, kansızlık, bağırsak tıkanması, büyümede gecikme, karaciğer-dalak büyümeleri, deri döküntüleri hatta ağır organ hasarlarına bile yol açabilmektedirler.
- *Mantarlar*, vücut yüzeyinde cildin üst tabakası, tırnak ve saç gibi yerlerde hastalığa neden olan faktörlerdir. Mantar hastalıklarının çok sık görülmesi ve son derece bulaşıcı olması nedeniyle deri hastalıkları içinde önemli bir yeri vardır. Genelde insandan insana veya hayvandan insana geçebilir. Mantarlar, etkilenen bölgede kaşıntı, cilt lezyonları ve kızarıklık, koyu veya açık renkli değişik alanlar gibi belirti ve şikâyetlere neden olabilmektedirler.

Virütik mesleki enfeksiyon hastalıklarının en önemlileri viral hepatitler ve AIDS'dir.

- *Viral hepatitler*, sağlık personelinin sıklıkla karşılaştığı viral hastalıkların başında gelmektedir. Karaciğer iltihabı anlamına gelen hepatit, virüslere bağlı olarak gelişmektedir. Genellikle karaciğerde büyümeye ve bazen kalıcı hasar oluşmasına neden olmaktadır. Hepatit, virüsler dışında çeşitli kimyasal maddeler, ilaçlar ve alkol kullanımı nedeniyle de oluşabilir. Viral hepatit, en sık görülen bulaşıcı hastalıktır. Özellikle Hepatit B virüsü enfeksiyonu gerek Türkiye'de gerekse dünyada yaygın ve ciddi sağlık sorunlarının başında gelmektedir. Sadece Hepatit B değil başta A ve C olmak üzere tüm hepatit çeşitleri insan sağlığı açısından tehdit oluşturmaktadır.
- *AIDS*, bağışıklık sistemine yavaş yavaş nüfuz ederek vücudun enfeksiyonlara karşı direncini yok eden, bireyi çeşitli rahatsızlıklara karşı korunmasız hale getiren ve sonunda ölümüne neden olan viral bir hastalıktır. Kan ve kan ürünleri, sperm veya diğer cinsel sıvılar üzerinden insandan insana bulaşmaktadır. Hayvandan insana da geçebilmektedir. Ayrıca, plasenta ya da süt yoluyla anneden bebeğe de geçmektedir. Hastalığa neden olan virüsün öksürükle, hapşırıkla ya da el sıkışmak gibi olağan temaslarla bulaşmadığı bilinmektedir.

Fiziksel Faktörler

Meslek hastalıklarına neden olan başlıca fiziksel faktörler elektromanyetik radyasyonun türleri olan iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyon ile gürültü ve titreşimdir.

- *İyonize olan radyasyon*, meslek hastalığına neden olan fiziksel bir faktördür. Genel olarak elektromanyetik, ses ve parçacık olmak üzere üç tür radyasyon biçimi vardır. Radyasyon türleri arasında yer alan elektromanyetik radyasyonun iki türü vardır. Bunlar, iyonize olan radyasyon ve iyonize olmayan radyasyondur. İyonize olan radyasyon, radyasyonun en tehlikeli türüdür. Röntgen, gamma ışınları, radyoizotoplar ve nötron iyonize radyasyondur. İyonize olan radyasyon, insan vücudundan kolaylıkla geçerek vücudun yapı taşları olan hücrelere hasar vermekte ve çeşitli kanser türlerine, genetik hasarlara, anemiye, doğumsal bozukluklara neden olmakta, üreme sağlığına olumsuz etkilemekte ve genetik bozukluklara neden olmaktadır. İyonize radyasyonun kullanım alanlarının başında röntgen (tıbbi teşhis ve tedavide) gelmektedir. Ayrıca sanayi röntgenografisi, sondaj ve yer saptama gereçleri, lüminizan boyalar, radyoaktif minerallerin çıkarılması, elde edilmesi, taşınması, araştırma laboratuvarları gibi alanlarda da röntgenden yararlanılmaktadır (Tuna, 1991, s.52).
- *İyonize olmayan radyasyon* ise sanayide yaygın olarak kullanılmaktadır ve daha zararsız olarak nitelendirilmektedir. Bunlar radyo dalgaları, mikro dalgalar, kızıl ötesi ışın, görünür ışık, mor ötesi ışık ve lazerlerdir. Ancak, yine de bu tür radyoaktif maddelerin dikkatli kullanılması tavsiye edilmektedir. İyonize olmayan radyasyon, gözde katarakt gibi hastalıklara ve hasarlara, deride yanıklara ve hastalıklara neden olmakta, üreme sağlığı ve hamilelik üzerinde olumuz etkiler yapmakta, yorgunluğa, halsizliğe ve strese neden olmaktadır (Tuna, 1991, s.52). İyonize olmayan bir tür radyasyon olan kızıl ötesi ışınlar cam sanayi, dökümhaneler, haddehaneler, sac yapımı, karpit yapımı, ergitme fırınları ve potalarında kullanılmaktadır.

- *Gürültü*, istenmeyen sestir. Havalı çekiçler, perçin işleri, bazı testere ve planya makinaları, kırma değirmenleri, titreşimli elekler, taş kesme, gaz türbinleri, kompresörler, aspiratörler, şahmerdanlar, buldozerler, ekskavatöler, motor test atölyeleri, dizel motor makina daireleri sanayide kullanılan, gürültülü çalışan makinelerdir (Gerek, 1989, s.436). Ses düzeyi, 85-95 dB(A) üzerinde ve sürekli gürültü olan işyerlerinde gürültüye bağlı işitme kayıpları ve diğer rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır. Gürültünün insan sağlığı üzerindeki etkileri, iki grupta ele alınabilir. Bunlardan ilki, işitme organına verdiği zararlar, ikincisi ise vücudun işitme organı dışındaki kısımlarına verdiği zararlardır. Gürültünün işitme organına verdiği zararlar, geçici işitme kayıpları ve sürekli işitme kayıplarıdır (Sabuncu, 1999, s.102). Geçici işitme kayıpları, birkaç saat boyunca şiddetli gürültüye maruz kalan kişilerde görülmektedir. Bu tür kayıpların ne zaman düzeleceği maruz kalan kişinin fizyolojik özelliklerine, yaşına, gürültüye maruz kalma süresine, nasıl bir gürültüye maruz kaldığına bağlı olarak değişmektedir. Sürekli işitme kaybı ise gürültülü ortamlarda uzun süre çalışma nedeniyle iç kulaktaki tüy hücrelerinin tahrip olmasından dolayı kalıcı olarak ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999, s.186; Selcan, 1985, s.39; Orhun, 1983, s.112; http://www.bilgin.net/GurultuSelcukOzdmr.htm).
- *Titreşim (vibrasyon),* genellikle katı ortamlarda yayılan dokunma duyusu ile algılanan alçak ve yüksek frekanslı bir enerji yayılımıdır. Titreşimin frekansı saniyedeki titreşim sayısı olarak ve Hertz (Hz) birimi ile ölçülmektedir (Yiğit, 2011, s.175). Titreşim, istenmeyen bir hareket olup istenmeyen ses ve gürültü oluşturmaktadır. Örneğin, motorlar, elektrik motorları ya da herhangi bir makinenin çalışma sırasındaki hareketi istenmeyen titreşimler üretmektedir. Titreşim vücuda, vücudun titreşimle temas ettiği yerden girmekte ve titreşime maruz kalan kişilerde kas-iskelet, kalp-damar, mide-bağırsak sistemlerinde hastalıklara neden olmaktadır. Titreşimin çalışanlar üzerindeki etkisi, el-kol titreşimi ve bütün vücut titreşimi olmak üzere iki kısımda değerlendirilmektedir. El-kol titreşimi damar, kemik, eklem, sinir ve kas bozukluklarına yol açmakta, bütün vücut titreşimi ise özellikle bel bölgesinde rahatsızlık ve omurgada travmaya yol açmaktadır. 2013 yılında yürürlüğe giren Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik'e (RG, T.22.08.2013, S.28743) göre, ülkemizde günlük 8 saatlik bir işte el-kol titreşimi için günlük maruziyet sınır değeri 5 m/s olarak bütün vücut titreşimi için ise günlük maruziyet sınır değeri 1,15 m/s olarak belirlenmiştir.

Çalışanların Titreşimle İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=3 adresine bakabilirsiniz.



İŞ KAZALARINA VE MESLEK HASTALIKLARINA KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLER

İş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik çalışmaların amacı, iş kazaları ve meslek hastalıklarının ortaya çıkmasını önlemektir. Bu bakımdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğurabileceği zararları önlemenin yolu da, iş kazaları ve meslek hastalıklarına yol açan nedenleri tespit ettikten sonra onlara karşı önlem almaktan geçmektedir. Bu kapsamda yapılacak çalışmalar iş kazalarına karşı alınabilecek önlemler, meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler ve işçilerin sağlığını korumaya yönelik önlemler olarak sınıflandırılabilir.

İş Kazalarına Karşı Alınması Gereken Önlemler

Toplumun birçok kesiminin iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin doğrudan ve dolaylı olarak sorumluluğu bulunmaktadır. Çünkü karşı karşıya bulunulan iş sağlığı ve güvenliği sorunu toplumsal bir sorundur. Bu konuya ilişkin başta işverenler olmak üzere işçilere, sendikalara ve devlete önemli görevler düşmektedir.

İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenlerin Rolü

İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi açısından işverenlerin konuya yaklaşımları son derece önemlidir. İşverenlerin ister insancıl nedenlerle isterse ekonomik nedenlerle olsun iş sağlığı ve güvenliği konusuna yapacakları her türlü yatırım, üretimin ve verimliliğin artması şeklinde işletmeye geri dönecektir. Bu amaçla yapılacak çalışmalar, işyerinin kuruluşundan itibaren başlamaktadır. İşveren, binanın yapımından makine ve tesisat seçilmesine ve kurulmasına kadar geçen süreçte iş kazalarını önlemek ve işçilerin sağlığını korumak için gerekli her türlü önlemi almak durumundadır. Bunun yanı sıra işyeri üretime geçtikten sonra da sürekli olarak önlem almaya devam edecektir. İşverenin,

- Güvenli çalışma koşullarını sağlayacak her türlü önlemi alması,
- İş sağlığı ve güvenliğine yönelik araç-gereçleri noksansız bulundurması,
- Özellikle makine koruyucularda herhangi bir sorun olup olmadığını denetlemesi,
- İşçilerin kişisel koruyucu donanımların kullanmasının sağlanması,
- İşçilere düzenli olarak iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi,
- İşçilerin güvenli davranışlar içinde bulunup bulunmadığını denetlemesi,
- İş kazalarında, acil müdahale ve ilk yardım için uygun bir sistem kurması,
- İş kazalarına ilişkin kayıtları tutması ve tutulan kayıtları değerlendirmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği alanında inceleme ve araştırmalar yapan bilimsel kurum ve kuruluşları desteklemesi,
- İş sağlığı ve güvenliği mevzuatını titizlikle uygulaması,
- İşçilerin sorunlarıyla ilgilenecek çalışma psikoloğunun bulundurulması

iş kazaları ve meslek hastalıklarının en aza indirilmesinde önemli katkılar sağlayacaktır. Bütün bu önlemleri alarak iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmanın yolu işyerinde, sağlıklı işleyen bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurmaktan geçmektedir. Bu sistemin kurulmasında da birbirini tamamlayan uygulanması gereken dört ayrı yöntem vardır. Bunlar risk değerlendirme (mühendislik revizyon), inandırma ve özendirme, işe uygun işçi seçme ve iş güvenliği disiplininin sağlanmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurularak uygulanmasında gereken 4 yöntem şunlardır:
- Risk değerlendirme (mühendislik revizyon),
- İnandırma ve özendirme,
- İşe uygun işçi seçme,
- İş güvenliği disiplininin sağlanması.

SIRA SİZDE 2

Kişisel koruyucu donanım nedir?

SIRA SİZDE 3

Makine koruyucu donanım nedir?

Risk değerlendirme, işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır. Risk değerlendirme aşamalarına geçmeden önce tehlike ve risk kavramlarını açıklamakta yarar vardır. **Tehlike,** bir şeyin zarar verme potansiyelidir. **Risk** ise bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalık geçirme olasılığını ve ortaya çıkacak sakatlık ya da hastalığın şiddetini ifade etmektedir. Risk değerlendirmesi birbirini takip eden beş aşamadan oluşmaktadır (Risk Değerlendirme Esaslar, 2007, s.4):

- Risk değerlendirmesi çerçevesinde birinci aşamada, işyeri ile ilgili bilgi toplanmalıdır. Bunlar işyerinde çalışan işçilerin ve iş ekipmanlarının özellikleri, işyerindeki tehlikelerin potansiyel sonuçları, tanımlanmış olan tehlikeli davranışlar, alınmış olan tedbirler gibi bilgiler olabilir.
- İkinci aşamada, tehlikeler belirlenmelidir. Genel kontrol listesinden "*Evet*", "*Hayır*" işaretlenerek tehlikenin var olup olmadığı tespit edilmelidir.
- Üçüncü aşamada, tehlikeden kaynaklanan riskler belirlenmelidir. Tehlikeyi meydana gelme ihtimalini gözönünde bulundurarak düşük, orta düzey ve yüksek şeklinde sınıflandırarak, tehlikenin sonuçlarının şiddetini ise hafif, orta ve büyük şeklinde sınıflandırarak değerlendirme yapılmalıdır. Yapılan değerlendirme sonucunda küçük ve orta düzey riskler kabul edilebilir, büyük riskler ise kabul edilemeyen ve önlem alınması gereken riskler olarak belirlenmelidir.
- Dördüncü aşamada, söz konusu tehlikeden kaynaklanan riskin ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına yönelik faaliyetlerin planlanması bulunmaktadır.
- Beşinci aşamada ise "*Risk Değerlendirme Formu*" kullanılarak risk değerlendirmesinin belgelendirilmesi gerekmektedir.

Risk Değerlendirme: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır.

Tehlike: Bir şeyin zarar verme potansiyelidir.

Risk: Bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalık geçirme olasılığı ve ortaya çıkacak sakatlık ya da hastalığın şiddetidir.

İnandırma ve özendirme çalışmaları, tamamlayıcı bir tedbirdir. Risklerin değerlendirilmesi önemli olmakla beraber hiçbir zaman iş kazalarını önlemede tek başına yeterli değildir. Önemli olan insanları inandırarak veya özendirerek daha tedbirli davranmaya teşvik edebilmektir. Bilindiği gibi ihmal ve dalgınlık gibi kişisel özellikler her insanda görülebilir ve bazen tek başına bazen de diğer faktörlerle birlikte kaza nedeni olabilir. Bu nedenle, çalışanların bilinçlendirilerek daha dikkatli, tedbirli ve özenli davranmaları sağlanabilir. Ancak, iş kazalarının azaltılabilmesi çalışanların ikna edilmeleri ve inandırılmaları ile mümkün olabilir. Bu amaçla, her düzeydeki okullara iş güvenliği bilinci yaratacak dersler konması faydalı olacaktır. Ayrıca iş güvenliği yayınları yapılması, çeşitli yarışmalar düzenlenmesi, uyarı afişleri hazırlanması, propaganda ve ödüllendirme yollarına gidilmesi de etkili olabilecek önlemler arasında gösterilmektedir (Gerek, 2006, s.47).

İşe uygun işçi seçme, iş kazalarının önlenmesinde etkili olan uygulamalardan biridir. Bugün **ergonomi** (iş bilim) adı verilen bilim dalı işçilerin fizik yeteneklerine göre makine, donanım ve araç-gereç geliştirme çalışmaları yapmaktadır. İş güvenliğinin sağlanmasında, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesinde ergonomi önemli bir uygulama konusudur. İşçileri işe alırken yetenek testi yapılması, sık kaza yapan işçilerin saptanması, bedeni yeteneklerine uygun iş değiştirme olanaklarının araştırılması da ergonominin ilgi alanına girmektedir. Buradan elde edilen bilgilerle iş kazalarının azaltılması mümkün olabilecektir.

Ergonomi: Kişilerin, fiziksel ve psikolojik özelliklerini gözönünde bulundurarak işin kişilere, kişilerin işe uyumu için gerekli şartları ortaya koyan çok disiplinli bir bilim dalıdır.

İş güvenliği disiplininin sağlanması da iş kazalarını azaltabilecek önlemlerden biridir. Ancak iş sağlığı ve güvenliği konusunda risk değerlendirme, inandırma ve özendirme, işe uygun işçi seçimi gibi diğer önlemlerden sonuç alınamaması durumunda disiplin tedbirlerine son çare olarak başvurulmaktadır. Diğer bir ifadeyle, işçileri dikkatli olmaya yönlendirmeden, inandırma ve özendirme yolları denenmeden işçilerin işlerini veya çalıştığı yerleri değiştirmeden, ergonomik incelemeler yapmadan işçilere ceza verilmesi doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu nedenle, disiplin tedbirleri son çare olarak düşünülmelidir. İhtar, ücret kesintisi veya işe son verme günümüzde uygulanan disiplin tedbirlerinden bazılarıdır (Gerek, 2006, s.48).

İş Kazalarının Önlenmesinde İşçilerin Rolü

İş kazalarının önlenmesinde işçilerin üzerlerine düşen en önemli yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliği kurallarına titizlikle uymaktır.

İş sağlığı ve güvenliği konusu işçiler tarafından benimsenmez ve desteklenmezse istenilen sonuçların alınması mümkün değildir. İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi bakımından üzerlerine düşen en önemli yükümlülük, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaktır. İşçiler, aniden çıkabilecek tehlikelerden kendilerini sakınacak şekilde dikkatli çalışmalı, kullandıkları alet ve makinalar hakkında önceden yeterli bilgi sahibi olmaya çalışmalı, tereddütleri varsa bunları sorarak öğrenmeli ve bunları kullanma talimatlarına uygun olarak kullanmalıdırlar. Yapılan eğitim çalışmalarının önce kendi yararlarına olduğunu düşünerek eğitim çalışmalarından olabildiğince çok yararlanmaya çalışmalıdırlar. Kişisel koruyucuların kullanımında asla ihmalkâr davranmamalı ve bunları kullanmamaları halinde doğabilecek tehlikelerin ve uğrayabilecekleri zararın büyüklüğünü hiçbir zaman unutmamalıdırlar (Gerek, 2006, s.48).

İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü

İş kazalarının önlenmesinde sendikaların yapması gereken en önemli iş, üyelerinin haklarını korumak ve onları eğitmektir.

İşçi sendikalarının iş sağlığı ve güvenliği konusunda yapabilecekleri pek çok katkı vardır. Sendikalar, her şeyden önce üyelerinin karşılaştıkları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların takipçisi olarak ve çözümüne yardımcı olarak katkı sağlayabileceklerdir. Bunun yanında sendikalar, toplu iş sözleşmelerine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler koyarak işçileri koruyabileceklerdir. Ayrıca işyerlerindeki sendika temsilcileri ile iş sağlığı ve güvenliği kurullarında aktif olarak yer alarak katkı verebileceklerdir. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri dışında özel sözleşmelerle de iş sağlığı ve güvenliği koşullarının geliştirilmesine yardımcı olabileceklerdir. Kendi üyeleri için iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini her düzeyde gerçekleştirebilirler. İş sağlığı ve güvenliği inceleme ve araştırma kuruluşlarının çalışmalarını destekleyebilirler. Sendikalar, bunların dışında konuya ilişkin kanun ve tüzüklerin hazırlıklarına katılabilirler ve konu ile ilgili görüş açıklayabilirler. Demokratik birer baskı grubu olarak konuya ilişkin mevzuatın uygulanmasını üyelerinin duyarlılığını sağlayarak yakından izleyebilir ve denetleyebilirler (Gerek, 2006, s.48).

İş Kazalarının Önlenmesinde Devletin Rolü

İş kazalarının önlenmesinde devletin üzerine düşen görevler öncelikle iş sağlığı ve güvenliği konularında yol gösterici olmak, mevzuatı düzenlemek, denetim yapmak, kurallara uymayanlara yaptırım uygulamaktır.

İş sağlığı ve güvenliğinin gelişim süreci içinde devletin rolü de zaman içinde gelişerek değişikliğe uğramıştır. Başlangıçta, devlet zorunlu müdahalelerle çalışma hayatının içinde bulunmuş, takip eden dönemlerde yol gösterici ve teşvik edici bir şekilde çalışma hayatında yer almıştır. Yakın zamanlarda ise düzenleyici, gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici faaliyetlerine inceleme, araştırma, eğitim kuruluşları aracılığıyla sorunların bilimsel yoldan çözümlenmesine öncülük fonksiyonunu da eklemiştir.

Devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki en önemli fonksiyonu ve görevi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı düzenlemektir. Devletin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ikinci bir önemli görevi de, denetimdir. Çünkü mevzuat ne kadar iyi hazırlanmış olursa olsun uygulanmaması durumunda bir yarar sağlamayacaktır. Bu bakımdan, mevzuatın uygulanmasını denetimlerle izlemek devletin bir fonksiyonudur. Devletin bir diğer fonksiyonu da, mevzuatı ihlal edenlere bağımsız mahkemeler aracılığı ile gerekli yaptırımları uygulamaktır. Bunların dışında devlet, iş sağlığı ve güvenliği konusunda araştırma ve eğitim yapan birimler oluşturarak bunların faaliyetlerini yönlendirmektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda belki de yapılacak en önemli iş, iş sağlığı ve güvenliğinin bir devlet politikası haline getirilmesidir. Bütün toplum kesimlerinin

ve sosyal tarafların iş sağlığı ve güvenliği konusuna dikkatinin çekilerek iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinin ilk adımı olacaktır. Ayrıca, birçok gelişmiş ülkede olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği konuları okul öncesi dönemden itibaren çocukların düzeyine uygun şekilde verilmelidir. Çünkü iş güvenliği bilinci, küçük yaşlardan itibaren verildiğinde etkili olmaktadır.

Devletin, teknolojideki hızlı değişim nedeniyle iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatı sık sık gözden geçirerek güncellemesi gerekmektedir. Bunun yanında, iş sağlığı ve güvenliği alanındaki araştırmaları zenginleştirerek uygulamaya dönüşmelerini sağlamalıdır. Teknolojik gelişmelerin çok hızlı olması, mevzuatı kısa sürede yetersiz hale getirebilmektedir.

Devlet, ayrıca kaza sayısı düşük işletmeleri ödüllendirerek teşvik edilmelerini sağlamalıdır. Devlet tarafından hem maddi hem de manevi alanda sağlanan teşvikler diğer işletmeleri de olumlu yönde etkileyecektir (Gerek, 2006, s.45).

Meslek Hastalıklarına Karşı Alınması Gereken Önlemler

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek genel önlemler ve özel önlemler ayrı ayrı düzenlenmiştir.

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler, genel önlemler ve özel önlemler olarak sınıflandırılabilir.

Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Genel Önlemler

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek genel önlemler şunlardır:

- Meslek hastalığı meydana getirebilen veya meslek hastalıkları listesinde kayıtlı maddelerle çalışan işyerlerinde, bu maddelerin özellikleri, zararları ve korunma çareleri hakkında çalışanlar eğitilecektir.
- İşyerlerinde, bu maddelerle hastalanma ve zehirlenmelere ait ilk belirtiler ile alınacak tedbirleri gösteren özel afişler uygun yerlere asılacaktır.
- İşyerlerinde kullanılan zehirli ve zararlı maddeler teknik imkân varsa aynı işi gören daha az zehirli ve zararlı maddelerle değiştirilecektir.
- Zehirli toz, duman, gaz, sis veya sıvılarla çalışmalar, teknik imkânlara göre kapalı sistemle yapılacak, bu gibi işyerlerinde etkili ve yeterli havalandırma sağlanacak, atıklar, zararsız hale getirilmeden atmosfere ve dış çevreye verilmeyecektir.
- Çok zehirli maddelerin kullanıldığı işyerlerinde, bu maddeler ve bu maddelerin bulunduğu bölümler diğer yerlerden tecrit edilmek suretiyle bunların etkileri azaltılacaktır.
- Zehirli toz, duman ve buharlı işyerlerinde, işyeri havası nemli, taban, duvar, ve tezgahlar yaş bulundurulmak suretiyle zararlı maddelerin yapılması önlenecek, gerektiğinde bu çalışmalar genel ve lokal havalandırma ile birlikte yapılacaktır.
- Meslek hastalığı yapan zehirli ve zararlı maddelerle çalışan işyerlerinde, işçilere uygun kişisel korunma araçları verilecek ve bunların kullanılmaları öğretilecek ve gerektiğinde sağlanacaktır.
- Meslek hastalıklarından korunmak için işe giriş ve işe yerleştirme muayeneleri düzenli yapılacak, kullanılan maddelere karşı hassas olanlar bu işlerde çalıştırılmayacak, işe uygun kişilerin yerleştirilmesine önem verilecektir

Ayrıca işe yerleştirilen işçilerin, tehlike ve zararın özelliğine göre belirli sürelerde sağlık muayeneleri ve gerektiğinde laboratuvar araştırmaları yapılacaktır.

Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Özel Önlemler

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek birçok önlem bulunmaktadır. Burada sadece kimyasallara, tozlara, bulaşıcı meslek hastalıklarına, bulaşıcı hastalıklara ve fizik ve mekanik faktörlere karşı alınan başlıca önlemlere değinilecektir.

Kimyasallara Karşı Alınacak Önlemler

- Kurşunlu çalışmalar sonucu meydana gelecek toz, duman ve buharın kaynaklarının zararsız hale getirilmeleri için etkili aspirasyon sistemleri kurulacak ve sürekli olarak bakımı yapılacaktır.
- Kurşunla çalışmaların yapıldığı oda veya bölümlerin tabanları su geçirmez, kaygan olmayan ve kolay yıkanabilir malzemeden yapılacaktır.
- Kurşunla çalışan işçiler, her üç ayda bir sağlık muayenesine tabi tutulacaktır.
- Cıva çalışmaların yapıldığı işyeri tabanı cıvadan etkilenmeyen ve su geçirmeyen, düz ve pürüzsüz malzemeden mümkünse yekpare olarak yapılacak, üzerinde hiç bir çatlak bulunmayacaktır.
- Ensektisit üretiminde, paketlenmesinde ve uygulanması işlerinde çalışan işçilere, ürettikleri ve kullandıkları maddenin zehirlilik derecesi ve kişisel korunma yolları öğretilecektir.
- Ensektisitle temasa geçecek işçiler, bu işi yaparken başı da koruyan temiz, su geçirmez bir tulum giyeceklerdir.
- İşçi için yıkanıp temizlenme imkânları hazırlanacak ve işini terk ederken bol sıcak su ve sabunla yıkanma mecburiyeti konacaktır

Tozlara Karşı Alınacak Önlemler

- Tozlu işyerlerinde genel havalandırmayla birlikte uygun aspirasyon sistemi ile tozun, çevre havasına yayılmasını önlemek için su perdeleri, vakum ve uzaktan kumanda sistemleri kurulacaktır.
- Toz çıkaran işler, teknik imkânlara göre kapalı sistemde yapılacak veya bu işler diğerlerinden tecrit edilecektir.
- Toz çıkaran işlerde işyeri tabanı işin özelliğine ve teknik imkânlara göre ıslak bulundurulacak, delme işlerinde toz çıkmasını önlemek için yaş metotlar uygulanacaktır.
- Toz çıkaran işlerde çalışan işçilere, işin özelliğine ve tozun niteliğine göre uygun kişisel korunma araçları ile maskeler verilecektir.
- Tozlu işlerde çalışan işçilerin, periyodik olarak sağlık muayeneleri yapılacak ve her altı ayda bir göğüs radyografileri alınacaktır

Bulaşıcı Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Önlemler

- Şarbon hastalığını bulaştırabilecek olan deri, yün, kıl vb hayvansal maddeler ile paçavralar, uygun usullerle temizlenip sterilize edilecek, yıkanıp kurutulacaktır.
- Bu gibi işyerlerinde toz ve atıklar, aşağıdan çekmeli bir aspirasyon sistemi ile toplanarak yok edilecek veya antiseptik maddelerle ıslatıldıktan sonra yakılacaktır.
- Tetanos tehlikesi olan işlerde çalışan bütün işçilere antitetanik aşı yapılacak, parçalanmış, ezik ve toprakla bulaşmış yaralanmalarda, serum antitetanik uygulanacaktır.

- Brusella hastalığına karşı hastalığın bulaşma ihtimali olan işlerde çalışan işçiler aşılanacaktır.
- Bir mesleki deri hastalığı olan ankilostomyaz hastalığına karşı madencilik, taşcılık, tuğla ve kiremitçilik ve tünel kazması gibi işlerde, taban kuru bulundurulacak ve gerekirse yerlere tuz serpilecektir.
- Akciğer tüberkülozonun bulaşması ihtimali olan işyerlerinde hastalığın yayılmasını önleyecek hijyenik, tıbbi ve teknik koruyucu önlemler alınacaktır.

Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Alınacak Önlemler

- İşyerlerinde kullanılan içme ve kullanma suları, gerektiğinde sterilize veya dezenfekte edilecektir.
- İşyerleri ile işçi konutlarında sivrisinek, sinek, tahtakurusu, pire, fare vb zararlıların yok edilmesi için sık sık gereken temizleme önlemleri alınacak ensektisit ve rodentisit uygulaması yapılacaktır.
- Bulaşma ihtimali olan işyerlerinde ve işlerde, işçilere uygun koruyucu elbise, çizme ve benzeri gerekli malzeme verilecek, maden ocakları, yeraltı vb işlerde derinden bulaşma tehlikesine karşı çıplak ayakla çalışma önlenecektir.

Fizik ve Mekanik Faktörlere Karşı Alınacak Önlemler

- İşyerlerinde gürültü çıkaran makinelerin monte edilmeleri sırasında işyeri tabanı, titreşimi ve sesi azaltacak malzeme ve sistemle yapılacaktır.
- Gürültülü işyerlerinin duvarları, sesin yansımasını önleyecek malzeme ile kaplanacak ve bu binalar, çift kapılı, çift pencereli inşa edilecektir. Duvarlar, ses geçirmeyen malzeme ile yapılacaktır.
- Titreşim yapan aletlerle çalışacak işçilerin, işe alınırken genel sağlık muayeneleri yapılacak, özellikle kemik, eklem ve damar sistemleri incelenecek ve bu sistemlerle ilgili bir hastalığı veya arızası olanlar bu işlere alınmayacaklardır.
- Enfraruj (kızıl ötesi) ışınlar saçan kaynaklar, bu ışınları geçirmeyen ekranlarla tecrit veya otomatik kapaklarla teçhiz edilecektir.
- Enfraruj ışınlar saçan işlerde çalışan işçilere, bu ışınları geçirmeyen gözlükler ile diğer uygun kişisel korunma araçları verilecektir.
- Doğal veya yapay radyoaktif ve radyoiyonizan maddeler ile yapılan çalışmalarda işçilerin ne miktarda radyasyon aldıkları, özel cihazlarla ölçülecek ve bunlar en geç ayda bir defa değerlendirilecektir. Alınan radrasyon, izin verilen dozun üstünde bulunduğu hallerde işçi bir süre için bu işten uzaklaştırılacak, yıllık total doz korunacaktır.

İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler

İşçilerin sağlığını korumaya yönelik tüm faaliyetler çok önemlidir. İşçilerin meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı korunmasında izlenen başlıca üç yol vardır. Bunlar hastalıkları ortaya çıkmadan önlemeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, hastalık veya kaza ortaya çıktıktan sonraki tedavi edici sağlık hizmetleri ve bunları tamamlayan rehabilitasyon hizmetleridir.

İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyan 3 yol şunlardır:
- Koruyucu sağlık hizmetleri,
- Tedavi edici sağlık hizmetleri,
- Rehabilitasyon.

Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Bu kapsamda, işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ve işyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri ele alınacaktır.

İşçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, aşılama, seroprofilaksi, kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ve portör taramaları, işe dönüş mu-

ayeneleri, acil yardım ve ilkyardım ve sağlık eğitimidir. Şimdi bunları kısaca açıklayalım (Gerek, 2006, s.50).

- *Aşılama,* aktif bağışıklama olarak da adlandırılmaktadır. Aşılamada, zayıflatılmış mikroplar hasta olmayan kişiye verilerek hastalığa karşı bağışıklık kazanması sağlanmaktadır. Bu sayede kişinin, bir daha aynı antijenle karşılaşması durumunda bağışıklık sisteminin daha hızlı ve etkili cevap vermesi nedeniyle hastalıklara karşı korunmuş olmaktadır.
- *Seroprofilaksi* de pasif bağışıklama olarak adlandırılmaktadır. İşçileri, meslek hastalıklarından koruyabilmek amacıyla serum kullanılması uygulanmasına seroprofilaksi denilmektedir. Seroprofilakside, hazır antikorlar içeren serumlar doğrudan hasta kişinin kanıma verilmektedir. Aşı ile arasındaki fark ise aşı hasta olmayan kişiye yapılırken serum hasta kişiye verilmektedir. Bu yöntemle önemli hastalıkların kontrol altına alınması mümkündür (http://www.medikalajansi.com/temel-koruyucu-saglik-hizmetleri.html).
- *Kemoprofilaksi*, belirli hastalık etkenlerinin ortaya çıkmasını, hastalığın ilerlemesini ya da istenmeyen sonuçlar doğmasını önlemek amacıyla sağlıklı bireylere belirli farmakolojik özellikleri olan maddeler verilerek yürütülen bir koruyucu sağlık hizmetidir. Bazı hastalıklarda, ilaç vermek suretiyle işçinin hastalanmasına mani olunmaya çalışılmaktadır. Örneğin, sıtma hastalığı riskinin yüksek olduğu bataklık bölgelerde çalışmak zorunda olan işçilere sıtma için koruyucu ilaç verilmektedir (Gerek, 2006, s.50).
- *Beslenme* de işçiler açından önemli bir koruyucu yöntemdir. İşçilerin yeterli ve dengeli beslenememeleri durumunda vücutlarının zayıf düşmesi, dirençlerinin azalması ve hastalanma ihtimallerini artırmaktadır. Vücudu zayıf düşen işçiler, hem hastalığı daha ağır geçirmekte hem de hastalığın geçmesi daha uzun zaman almaktadır. Ayrıca, yeterli ve dengeli beslenmeyen işçilerin dikkatinde azalma, veriminde düşme de söz konusu olabilmektedir. Hatta kaza riskleri de artmaktadır. Yapılan araştırmalarda kötü beslenen kişilerde, enfeksiyonların ağır seyrettiği, oluşan yaraların geç kapandığı belirlenmiştir. Yeterli ve dengeli beslenme ve eğitimle birçok hastalık, sakatlık ve ölümden korunma sağlanabilmektedir. Bu bakımdan işçilerin, yeterli ve dengeli beslenmeleri gerekmektedir. İşçilerin yeterli ve dengeli beslenmeleri için beslenme rejimlerinde % 12-15 protein, % 25-30 yağ, % 55-60 karbonhidrat, yeteri kadar vitamin ve mineral bulunması gerektiği genellikle kabul edilmektedir. Ayrıca, yapılan işin ağırlığına göre de gereken kalori hesabı yapılmalıdır. Tablo 2.5'de işin ağırlığına göre erkek ve kadın çalışanlar bakımından 18-60 yaş için gerekli olan günlük enerji miktarları (kkal/gün) verilmiştir

İşyeri hekimi bulunan işyerlerinde işçilere verilen yemekler miktar, kalite ve sağlık yönünden denetlenmelidir.

Tablo 2.5
İşin Ağırlığına Göre 18-60 Yaş için Gerekli Olan Günlük Enerji Miktarları (kkal/gün)

İşin Ağırlığı	Erkek	Kadın
Hafif	2500	2100
Orta	3000	2300
Orta-Ağır Arası	3500	2600
Ağır	4000	3000

KİTAP **İşyeri hekimi hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 7. ünitesine bakabilirsiniz.**

Harcanan enerji miktarı ile işin ağırlığına göre yapılan sınıflandırmaya göre mesleklerin hafif, orta, orta-ağır, ağır işlere dağılımı nasıldır?

SIRA SİZDE 4

- *Erken tanı çalışmaları ve portör taramaları* da işçilere yönelik koruyucu sağlık hizmetlerinden bir diğeridir. Hastalık, ne kadar erken dönemde teşhis edilirse tedavisi de o kadar kolay olmakta ve tedavide başarılı sonuçlar elde edilme şansı yükselmektedir. Erken tanıda, işe giriş muayenesinden sonra periyodik muayenelerin büyük önemi vardır. Yapılan işin ağırlığına veya özelliğine göre 6 ay, 1 yıl, 2-3 yıl aralıklarla yapılan muayeneler yararlı olmaktadır. Muayenelerde, portör taraması da yapılarak kişinin herhangi bir hastalığı taşıyıp taşımadığı da belirlenmektedir.
- *İşe dönüş muayeneleri,* koruyucu sağlık hizmetleri bakımından dikkat edilmesi gereken bir başka konudur. Hastalık veya kaza nedeniyle geçici olarak işi bırakmak zorunda kalan işçiler, yeniden işe başlamadan önce tekrar muayene edilmektedirler. Bu konu, meslek hastalığı söz konusu ise çok daha önemlidir. Tam iyileşmemiş işçiler işe başlatılmamalıdır. Aksi takdirde, hastalığın ya da sakatlığın yeniden ortaya çıkması söz konusu olabilir.
- *Acil yardım ve ilk yardım* da koruyucu sağlık hizmetleri açısından önemli bir faaliyettir. Bütün işyerlerinde gerekli olduğunda hemen ulaşılabilecek bir acil yardım çantası veya dolabı ile ilk yardım konusunda eğitimli kişiler bulunmalıdır. İşyeri hekiminin kendisinin bizzat bulunmadığı zamanlarda bu görevi yapabilecek bir kişi işçiler arasından seçilerek yetiştirilmelidir. Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde ise ilk yardım yapabilecek tam gün sürekli çalışabilecek sağlık memuru veya hemşire bulundurulmalıdır.
- *Sağlık eğitimi* de işçiler açısından gerekli bir başka faaliyettir. İşçiler, çalıştıkları iş hakkında, bu işte görülme ihtimali olan meslek hastalıkları ve iş kazaları hakkında her fırsatta ve bu arada muayeneye gittiklerinde eğitilmelidirler. İşçilere kişisel hijyen, bulaşıcı hastalıklardan korunma, aile planlaması, ana-çocuk sağlığı hakkında her fırsatta eğitim yapılmalıdır. İşçiler için bireysel veya grup eğitimi yapılabilir. Eğitimler, mümkünse mesai saatlerinde yapılmalıdır.

İşyeri çevrelerine yönelik koruyucu sağlık hizmetleri, işçilerin sağlığını olumsuz etkileyebilen her türlü fizik, biyolojik ve sosyal çevresine yönelik çalışmaları kapsamaktadır. İşyerindeki sağlığı etkileyebilecek olumsuz biyolojik, fiziksel ve kimyasal faktörlerin yok edilmesi, düzeltilmesi ya da insanları eğiterek kişilerin sağlığının bozulmasının önlenmesi amacını taşıyan faaliyetlerdir. Bunlar arasında atıkların zararsız hale getirilmesi, yeterli ve temiz su sağlanması, gıdaların kontrolü, çevre kirliliğinin önlenmesi sayılabilir (http://www.medikalajansi.com/temel-koruyucu-saglik-hizmetleri.html).

Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri

İşyerinde hastalanan veya kazaya uğrayan işçiler için işyerinde acil yapılması gereken müdahaleden sonra işçinin tedavisine bir sağlık hizmeti sunucusunda devam edilmesi gerekmektedir. Tedavi, hastalıkların veya sakatlıkların iyileştirilmesine yönelik yapılan tıbbi işlemlerin tümüdür. Bunlar ilaç kullanımı, cerrahi müdahaleler ve fizik tedavi gibi müdahale ve uygulamalardır. Tedavi edici sağlık hizmetleri birinci basamak, ikinci basamak ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Tedavi edici sağlık hizmetlerinin basamaklar halinde su-

nulmasının temel nedeni, bu basamaklar arasında bir hasta sevk zinciri bulunmasındandır. Birinci basamak sağlık hizmetleri, hastaların ilk başvurdukları, ayakta tedavi edildikleri kuruluşlardır. Sağlık ocakları, Ana Çocuk Sağlığı Merkezleri, kurum hekimlikleri birinci basamak tedavi hizmetlerinin verildiği yerlerdir. Birinci basamaktaki imkânlarla tedavisi yapılamayan hastalar ikinci basamağa sevk edilmektedirler. İkinci basamak sağlık hizmetleri, hastaların yatırılarak tanı ve tedavi hizmetlerinin verildiği hastanelerdir. Burada hastalar, uzman hekimler tarafından tedavi edilirler. Üçüncü basamak sağlık hizmetleri de en üst düzeyde tıp teknolojisi kullanılan üniversite hastaneleri, kanser araştırma merkezleri, ruh ve sinir hastalıkları hastaneleri ve senatoryumlardır. Birinci ve ikinci basamakta sorunu çözülemeyen hastalar, bu kuruluşlara sevk edilmektedirler. Sağlık sorunu olan hastaların direkt olarak ikinci ve üçüncü basamağa müracaat etmeleri, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kuruluşlarını gereksiz yere meşgul etmekte ve buralarda aşırı yığılmalara ve hizmetlerin aksamasına neden olmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre, birinci basamağa başvuran hastaların yaklaşık %90'ının birinci basamakta yeterli bakım ve tedaviyi gördüğünü, yaklaşık %10'unun ise ikinci basamağa sevk edildiğini ortaya koymuştur (Oral, 2002, s.40).

Rehabilitasyon

Rehabilitasyon: Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen engelli hale gelmiş, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin, başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır.

Rehabilitasyonun 3 türü vardır.

- **Tıbbi Rehabilitasyon:** Bedensel engellilik hallerinin mümkün olduğu kadar düzeltilmesine yönelik faaliyetlerdir.
- **Mesleki Rehabilitasyon:** Engellilikleri nedeniyle eski işlerini yapamayanlara ya da belirli bir işte çalışamayanlara yeni bir iş öğretme, iş bulma, işe uyum sağlamalarına yönelik yapılan hizmetlerdir.
- **Sosyal Rehabilitasyon:** Eski hükümlülere yönelik olarak uygulanan ve bu kişilerin sosyal yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştıran çalışmalardır

Rehabilitasyon, koruyucu sağlık hizmetleri ve tedavi edici sağlık hizmetleri ile birlikte işçilerin sağlığının korunmasında kuşkusuz önemli bir rol oynamaktadır. Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen engelli hale gelmiş, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin, başkalarına bağımlı olmadan hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarına **rehabilitasyon** adı verilmektedir. Rehabilitasyonun üç türü vardır. Bunlar tıbbi rehabilitasyon, mesleki rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyondur. **Tıbbi rehabilitasyon,** bedensel engellilik hallerinin mümkün olduğu kadar düzeltilmesine yönelik faaliyetlerdir. **Mesleki rehabilitasyon** ise engellilikleri nedeniyle eski işlerini yapamayanlara ya da belirli bir işte çalışamayanlara yeni bir iş öğretme, iş bulma, işe uyum sağlamalarına yönelik yapılan hizmetlerdir. **Sosyal rehabilitasyon** ise eski hükümlülere yönelik olarak uygulanan ve bu kişilerin sosyal yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştıran çalışmalardır (Oral, 2002, s.42).

İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN MALİYETLER

Günümüzde, dünyada meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları ve bunların neden olduğu maddi ve manevi kayıplar ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. Bu nedenle, iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti oldukça önem kazanmıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından etkilenen ve bundan doğan maliyetlere katlanan çeşitli taraflar vardır. Bu bakımdan iş kazaları ve meslek hastalıklarının maliyeti işçiler açısından, işverenler açısından ve ülke ekonomisi açısından olmak üzere üç başlıkta ele alınacaktır.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşçiler Açısından Maliyeti

İş kazalarından ilk ve en çok zarar gören taraf işçilerdir. İşçiler, kaza nedeniyle öncelikle bedenen bir acı yaşamakta, belki engelli kalmakta hatta hayatını bile kaybedebilmektedir. Hissettiği bu manevi acı dışında kazancında sürekli veya geçici azalma veya kesilme olması nedeniyle ayrıca maddi bir zarar da görmektedir. İşçi-

nin, emek gelirinden başka bir gelirinin de bulunmaması durumunda yaşadığı bu ekonomik kayıplar kendisini çok daha da şiddetli hissettirecektir. Bundan başka, kaza olan işyerlerinde çalışan diğer işçiler arasında da korku, güvensizlik ve huzursuzluk meydana gelebilir (Selcan, 1985, s.119). İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları kayıplar, çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar, gelir kaybı veya gelirde azalma ile kazanın neden olduğu psikolojik sorunlar olarak sınıflandırılabilir.

İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları kayıplar şunlardır:
- Çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar,
- Gelir kaybı veya gelirde azalma,
- Psikolojik ve ruhsal sorunların ortaya çıkması.

Çalışma Gücünde veya Meslekte Kazanma Gücünde Kayıplar

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda işçinin önce en değerli varlığı olan sağlığı etkilenir. El, kol, parmak ve göz gibi bazı organlarını kaybetme ihtimali ya da en azından bazı organlarını tam kullanamama ihtimali ortaya çıkacaktır. Bu durum kuşkusuz işçinin bundan sonraki sosyal hayatını ve çalışma hayatını da etkileyecek ve belki de tümüyle çalışma hayatının dışında kalmasına neden olacaktır. Bütün bunlar dolaylı olarak işçinin gelir düzeyini de etkileyecektir. İşçi, geçirdiği iş kazası ve meslek hastalığı sonucunda artık sahip olduğu mesleği yürütemeyecek hale gelmişse bu durum işçinin meslekte kazanma gücünü kaybettiği anlamına gelmektedir. Ancak, geçirdiği kaza sonucunda işçi artık hiçbir mesleği yapamayacak durumda ise yani bedenini ve fikri gücünü gelir getirebilecek bir şekilde kullanamayacak durumda ise çalışma gücü kaybı meydana gelmiş demektir. Sonuç olarak iş kazaları ve meslek hastalıkları, işçilerin çalışma gücü veya meslekte kazanma gücünün kaybına yol açmaktadır.

Gelir Kaybı veya Gelirde Azalmalar

İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçinin gelirinde de kayba ya da belirli bir miktar azalmaya neden olmaktadır. Öncelikle kaza veya hastalık nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan işçi, doğrudan ücret kaybıyla karşılaşmaktadır. Bunun dışında iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle yaralanan işçi, bazen de olası bir terfi olanağının kaybedilmesi, ailesinin işçiye yaptığı yatırımların karşılığını alamaması, çalışma gücü veya meslekte kazanma gücü kaybı nedeniyle daha düşük ücretlere razı olma gibi dolaylı kayıplarla da karşılaşabilmektedir (Gerek, 2006, s.19).

Psikolojik ve Ruhsal Sorunların Ortaya Çıkması

İşçi, çalışma hayatında üretken, değer yaratan bir faktör olarak yer almaktadır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sağlığı bozulan işçi, artık üreten tarafta değil tüketen tarafta yer alacaktır. Belki de başkalarının bakımına muhtaç duruma düşecektir. Bunun sonucunda kendisini işe yaramayan, ailesine ve topluma yük olan bir kişi olarak görebilir. Bu duygu, insanları değişik psikolojik bunalımlara itebilir. Bunun yanında, işçinin çektiği maddi ve manevi acıların ailesine yansıması da kaçınılmazdır. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle çalışamaz duruma düşen kişilerin hayat tarzlarında ve çevrelerinde de değişiklikler meydana gelecektir. İş kaybı ile beraber statü kaybı, buna bağlı olarak dost ve arkadaş çevresinde azalmalar olabilir. Bütün bunları olduğu gibi kabullenebilmek oldukça zordur. Bu gibi durumlar, hem işçi açısından hem de ailesi açısından derin psikolojik ve ruhsal sorunlara neden olabilmektedir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşveren Açısından Maliyeti

İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler açısından maliyetleri şunlardır:
- Doğrudan maliyetler,
- Dolaylı maliyetler.

İşverenler açısından da iş kazaları ve meslek hastalıkları, maddi ve manevi kayıplara neden olmaktadır. Öncelikle, işverenler de işyerinde meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle üzüntü duymaktadırlar. Her ne kadar kaza veya hastalıkla bizzat karşı karşıya kalan ya da ölen işçi veya ailesi kadar olmasa da işverenler de manevi acı duymaktadırlar. Bunun dışında işverenler, meydana gelen kaza veya hastalık nedeniyle maddi kayıplara da uğramaktadırlar. İşverenlerin uğradığı ve katlanmak durumunda oldukları maliyetleri, doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere sınıflandırmak mümkündür.

Doğrudan Maliyetler

İşverenlerin karşılaşabilecekleri ve parasal olarak ölçülebilen doğrudan maliyetler şunlar olabilir (Akkök, 1977, s.25; Tan, 1999, s.82):

- İşverenlerin SGK'ya ödedikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları primi ile karşılanan tıbbi müdahale ve hastane masrafları, ilaç bedelleri ile işçiye ödenen geçici işgöremezlik ödeneği ve sürekli işgöremezlik gelirleri ile ailesine ödenen ölüm gelirleri,
- Mahkeme masrafları,
- İşçiye veya ailesine, yakınlarına ödenen tazminatlardır.

Dolaylı Maliyetler

Dolaylı maliyetler, kapsam ve miktarı tam tespit edilemeyen ve sınırlandırılamayan maliyetlerdir. Bununla birlikte, bir değerlendirme yapıldığında dolaylı maliyetlerin doğrudan maliyetlerden çok fazla olduğu söylemek mümkündür. İşverenlerin karşılaşabilecekleri dolaylı maliyetler ise şunlar olabilir (Odabaşı, 1983, s.54):

- *Kazada hasara uğrayan makine ve araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik net maliyetler dolaylı bir maliyettir.* Bu maliyet öğesinin dolaylı maliyetler içindeki payı, birçok ilk yardım ve doktor müdahalesi durumunda ihmal edebilecek kadar düşük düzeyde kalmaktadır.
- *Tazminat ödemeleri dışında kazaya uğrayan işçinin kayıp işgünü için ödenen ücretlerin maliyeti dolaylı bir maliyettir.* Tıpkı kazaya uğramamış işçilerin durumunda olduğu gibi burada da kaza geçiren işçinin çalışamadığı süredeki iş kaybı, en azından bu süre için ödenen ücret kadar değerli sayılmaktadır. Aksi takdirde, kaza geçiren işçinin eksilmesi üretimde bir azalma veya olumsuzluk meydana getirmemişse bu yönetimin gereksiz yere fazla işçi çalıştırdığı anlamına gelecektir.
- *Kaza nedeniyle üretimin durduğu sırada işçilerin çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler dolaylı bir maliyettir.* Bazen kazanın yakınında olan veya kazaya tanık olan ancak kazaya uğramamış işçiler de arkadaşına yardım etmek, olayı seyretmek ya da tartışmak amacıyla işi durdururlar. Ayrıca kazada hasar gören makineye, kazaya uğrayan işçinin yardımına ya da onun ürettiği parçaya ihtiyaç duyduğu için çalışmasına devam edemeyen işçiler vardır. Bu durumlarda çalışılmayan iş saatleri için işçilere ödenmesi gereken ücretler, iş kazalarının dolaylı maliyetleri arasında yer almaktadır.
- *Kazanın gerektirdiği fazla mesainin maliyeti dolaylı bir maliyettir.* Bu durumda da fazla mesai ücretleri ile bunun gerekli denetim, ısıtma, aydınlatma vb sabit giderler toplamı ile aynı işin normal iş saatleri içinde yapılmış olması durumunda ortaya çıkacak giderler arasındaki fark bulunur.

- *Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürede nezaretçilere ödenen ücret maliyeti dolaylı bir maliyettir.* Bir nezaretçinin kazanın zorunlu kıldığı ve normal durumda gerekli olmayan yeniden düzenleme için ayırdığı zaman, bu sırada yapmakla görevli olduğu denetim, planlama, iş bölümü vb esas işlerini yerine getirmesini engellemektedir. Bu da fazladan katlanılması gereken bir maliyettir.
- *Kazaya uğramış işçilerin yeniden işbaşı yaptıktan sonra verimin düşmesine bağlı ücret maliyeti de dolaylı bir maliyettir.* Çoğu kez ölçülmesi güç olmakla birlikte morali bozulan ve verimi düşen işçiler ile kazaya uğrayan işçinin, işbaşı yaptıktan sonra verimindeki düşmeler yüzünden ortaya çıkan maliyetler de yine dolaylı maliyetlerdir.
- *Sigortalanmamış tedavi giderleri dolaylı bir maliyettir.*
- *İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin yerine alınan yeni işçinin öğrenme süresinin maliyeti dolaylı bir maliyettir.*
- *Yüksek düzeydeki nezaretçi ve soruşturma görevlilerinin soruşturma ya da tazminat başvuruları vb nedenlerle harcadığı zamanın maliyeti dolaylı bir maliyettir.*
- *Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar dolaylı bir maliyettir.* Firmanın şöhret kaybı, geç teslim yüzünden ödenen para cezaları, erken teslim halinde alınabilecek primden kayıplar da dolaylı bir maliyettir.
- *Üretim kaybı dolaylı bir maliyettir.* Kaza sırasında üretime ara verilmesi, makinelerin durması, hasara uğraması, malzeme ve hammaddenin ziyan olması dolaylı bir maliyettir.

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ülke Açısından Maliyeti

İş kazaları ve meslek hastalıkları, işçiye ve işverene verdiği büyük maddi ve manevi zararların yanı sıra ülke ekonomisine de doğrudan zarar vermektedir. Vasıflı insan gücü kaybı ve bunların işgöremez duruma düşmeleri ülke ekonomisine çok yönlü zararlar vermektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan insan gücü kaybı toplumun bir kaybıdır. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomileri üzerinde meydana getirdiği kayıpları değerlendirirken bunu salt işgücü kaybı olarak görmemek, işçiye yapılan kültürel harcamaların ve eğitim harcamalarının kayıplarını da dikkate almak gerekmektedir. Böyle bakıldığı zaman ortaya çok büyük bir maliyet çıkmaktadır.

Tek bir işçi ve işletme açısından bakıldığında kazaların maliyeti çok büyük görünmemekle birlikte ülke ekonomisi açısından bakıldığında durum öyle değildir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının neden olduğu manevi zararlar bir tarafa bırakılsa bile toplum açısından bu işçinin çalışamadığı sürede üreteceği değerleri kaybetmekten dolayı da zararlar ortaya çıkacaktır. İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan kişinin bir daha hiç çalışmayacak duruma düşmesi halinde de sosyal güvenlik sistemine iki taraflı finansal yük binecektir. Örneğin, 60 yaşına kadar çalışacak olan bir işçinin 40 yaşında bir iş kazası geçirerek çalışamaz duruma düşmesi halinde toplum ve sosyal güvenlik kurumu bu işçinin 20 yıllık üretiminden ve 20 yılda ödeyeceği primlerden mahrum kalacaktır. Ayrıca, normal koşullarda 60 yaşından sonra bağlanacak emeklilik aylığı da 40 yaşında yani 20 yıl önce bağlanacağından sosyal güvenlik sisteminden daha az prim ödeyerek normalden daha uzun süre yararlanmış olacaktır. Sadece işgücü, üretim ve sosyal güvenlik açısından düşünüldüğünde bile ülke ekonomisi büyük zarara uğramaktadır (Gerek, 2006, s.21).

Ülke ekonomilerinin kayıpları hesaplanırken alternatif maliyetler de düşünülmelidir. Özellikle iş kazaları ve meslek hastalıkları için yapılan doğrudan harcamalar bu açıdan değerlendirilebilir. Büyük bir olasılıkla iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yapılan tedavi harcamaları, personel harcamaları ve tazminatlar toplumun eğitim, sağlık, kültür gibi başka ihtiyaçları için harcanabilseydi, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalma oranı daha düşük olabilirdi. Çünkü önlemek ödemekten daha ucuzdur. Bu konuda bir fikir edinebilmek için grevlerde kaybolan işgünü nedeniyle uğranılan kayıplar ile iş kazaları sonucu ortaya çıkan kayıplarla karşılaştırılabilir. İş kazaları sonucu ülke ekonomisinin uğradığı zarar, grevlerin ülke ekonomisine verdiği zararların çok üzerindedir. Ayrıca, grevler nedeniyle uğranılan kayıpların daha sonra telâfi edilmesi mümkün iken iş kazaları sonucunda ölenleri geri getirebilmek ailelerinin acılarını dindirebilmek mümkün değildir.

Ülke ekonomilerinin kayıpları hesaplanırken alınan ve alınmayan önlemlerin etkisi de dikkatlice incelenmelidir. Örneğin, iş güvenliği tedbirleri alınmadığı veya yeterli ölçüde alınmadığı için ortaya çıkan iş kazaları ekonominin üretken kapasitesini nasıl olumsuz yönde etkiliyorsa bunun tam tersi de düşünülebilir. Yani kısacası, iş güvenliğini sağlamak için alınacak önlemler ile yapılacak eğitim ve organizasyon harcamaları ekonominin verimliliğini artırabilir (Gerek, 2006, s.22).

Özet

İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini açıklamak.

İş kazalarının nedenleri konusunda yapılan araştırmalar, kazaların başlıca iki temel nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Bunlar, insana bağlı nedenler ile fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerdir. İnsana bağlı iş kazaları, insanların tehlikeli davranışları sonucu ortaya çıkan kazalardır. İş kazalarının insana bağlı nedenlerle ortaya çıkmasında, insanların kişisel özellikleri ile fizyolojik ve psikolojik faktörler etkili olmaktadır. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler, teknik nedenler olarak da ifade edilmektedir. Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı iş kazaları ise makinelerden, üretim organizasyonundan ve çevresel faktörlerden kaynaklanmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemleri saptamak.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemler konusunda başta işverenler olmak üzere işçilere, sendikalara ve devlete önemli görevler düşmektedir. İşveren açısından işyerinde bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kurulmalıdır. Bu sistemin kurulmasında da birbirini izleyerek uygulanması gereken dört ayrı faaliyet vardır. Bunlar risk değerlendirme (mühendislik revizyon), inandırma ve özendirme, işe uygun işçi seçme ve iş güvenliği disiplininin sağlanmasıdır. İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda işçilerin de üzerine düşen sorumluluklar vardır. Öncelikle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulması ve işveren tarafından alınan önlemlerinin benimsenmesi ve desteklenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, istenilen sonuçların alınması mümkün değildir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda devletin de üzerine düşen görevler vardır. Devlet düzenleyici, gözlemci, aydınlatıcı, teşvik edici, inceleme, araştırma, eğitim kuruluşları aracılığıyla sorunların bilimsel yoldan çözümlenmesine öncülük gibi fonksiyonlar üstlenmiştir. Sendikaların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda üzerlerine düşen rol ise her şeyden önce üyelerinin karşılaştıkları iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların çözümüne katkı sağlamak ve onları eğitmektir. Ayrıca, işyerlerindeki sendika temsilcileri aracılığı ile işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurullarına da aktif biçimde katılmaktadırlar.

Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler, genel önlemler ve özel önlemler olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir. Meslek hastalıklarına karşı alınabilecek önlemler dışında işçilerin sağlığını korumaya yönelik faaliyetler çok önemlidir. İşçilerin meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı korunmasında izlenen başlıca üç yol vardır. Bunlar koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri ve rehabilitasyondur.

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan maliyetleri açıklamak.

İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları kayıplar çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar, gelir kaybı veya gelirde azalma ile kazanın neden olduğu psikolojik sorunlar olarak sınıflandırılabilir.

İşverenlerin uğradığı ve katlanmak durumunda oldukları maliyetler ise doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olmak üzere sınıflandırılabilir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ülke ekonomisi açısından uğradığı kayıpların başında vasıflı insan gücü kaybı gelmektedir. Çünkü sosyal ve kültürel bir varlık olan işgücü kaybı toplumun bir kaybı olarak görülmektedir.

Kendimizi Sınayalım

1. Belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla işgöremezlikle sonuçlanan kaza sayısını ifade eden kavram aşağıdakilerden hangisidir?

a. Kaza sayısı
b. Kaza ortalaması
c. Kaza sıklık oranı
d. Kaza ağırlık oranı
e. Kazanın standart sapması

2. Aşağıdakilerden hangisi tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler arasında **sınıflandırılmamıştır?**

a. Yaş
b. Kıdem
c. Cinsiyet
d. Uykusuzluk
e. Medeni durum

3. Aşağıdakilerden hangisi tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler arasında **sınıflandırılmamıştır?**

a. Fiziksel yetersizlikler
b. Fizyolojik uyumsuzluk
c. Uykusuzluk
d. Yorgunluk
e. Statü

4. Aşağıdakilerden hangisi fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak makinelerin yol açtığı kazalardan biridir?

a. Mühendislik bilgisinin yeterli olmaması nedeniyle üretim organizasyonun yanlış planlanması
b. İşe alınırken, işçinin işe uygun olup olmadığına dikkat edilmemesi
c. İşçilere genel iş sağlığı ve güvenliği eğitiminin verilmemesi
d. Kişisel koruyucu malzemelerin kullanılmaması
e. Yeterli iş güvenliği uzmanının bulunmaması

5. Aşağıdakilerden hangisi fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı olarak kazalara yol açan çevresel faktörlerden biri **değildir?**

a. Isı
b. Stres
c. Gürültü
d. Aydınlatma
e. Radyasyon

6. Aşağıdakilerden hangisi virütik mesleki hastalıklardan biridir?

a. Hepatit B
b. Tetanoz
c. Verem
d. Kuduz
e. Şarbon

7. Zayıflatılmış mikropların hasta olmayan kişiye verilerek hastalığa karşı bağışıklık kazanmasını sağlamaya yönelik koruyucu sağlık hizmetine ne ad verilir?

a. Aşılama
b. Portör tarama
c. Rehabilitasyon
d. Kemoprofilaksi
e. Seroprofilakside

8. İşçilerin yeterli ve dengeli beslenmeleri için beslenme rejimlerinde en az yüzde kaç oranında protein bulunmalıdır?

a. 3
b. 5
c. 8
d. 10
e. 15

9. Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları ve meslek hastalıklarının yol açtığı işveren açısından dolaylı maliyetlerden biri **değildir?**

a. Sigortalanmamış tedavi giderleri
b. İşçiye ödenen geçici işgöremezlik ödeneği
c. Kazanın gerektirdiği fazla mesainin maliyeti
d. Kazada hasara uğrayan makine ve araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik maliyet
e. Kaza nedeniyle üretimin durduğu sırada işçilerin çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler

10. Aşağıdakilerden hangisi iş kazaları ve meslek hastalıklarının yol açtığı işveren açısından dolaylı bir maliyettir?

a. SGK'ya ödenen primler karşılığında yapılan tıbbi müdahale ve hastane masrafları ile ilaç bedelleri
b. İşçiye ödenen sürekli işgöremezlik gelirleri
c. İşçiye ödenen geçici işgöremezlik ödeneği
d. Kazanın gerektirdiği fazla mesai ödemeleri
e. İşçinin ailesine ödenen ölüm gelirleri

Yaşamın İçinden

Silikozis hastalığı nedir?

Silisyum maddesinin çok uzun süre solunmasıyla akciğere silisyum maddesinin gitmesi sonucunda meydana gelen silikozis hastalığı taş ocağı, tünel ve diğer maden işçilerinin silisyum tozlarını uzunca bir süre solumaları sonucu gelişen bir pnömokonyozdur. Silisyum, akciğerler için çok tahriş edici bir maddedir. Bunun sonucu akciğerlerde yaygın iltihaplar ve bunu izleyen fibroz odakları ortaya çıkar. Hastalığın solunum sistemini bozup klinik belirtileri ortaya çıkarması 20-30 yıl gibi uzun bir çalışma süresini gerektirmektedir. Fakat bu tozlara yoğun bir biçimde hedef olan işçilerde hastalığın ortaya çıkması için 10 yıl yetmektedir. Hastalık, uzun süre belirti vermeksizin sinsice ilerler. Nefes darlığı, hızlı solunum, öksürük, halsizlik, göğüs ağrısı, ses kısıklığı, morarma, kan öksürme gibi belirtiler ortaya çıkabilir. Bütün bu belirtiler genellikle ilerlemiş vakalarda ortaya çıkar. Bu da hastalığın teşhisinde gecikmeye neden olmaktadır. Silikozisli hastaların tüberküloz hastalığına yakalanma riskleri diğer insanlara oranla daha yüksektir.

Tedavi

Silikozis vakalarının özel bir tedavisi yoktur. Çalışma koşullarının sağlığa uygun bir düzeye yükseltilmesiyle çalışma alanlarının havalandırılması ve tozlardan yeterince temizlenmesi, maden ve tünel işçilerinin bu hastalığa yakalanmalarını önlenmektedir.

Silikozis riskinin olduğu bazı işkolları taş ocakları, kuvars değirmenleri, kum püskürtme işleri, madenciler, tünel kazıcıları, dökümcüler, cam sanayi, seramik, vitray yapımı, çimento üretimi, çanak-çömlek yapımı, kiremit, tuğla, balçık üretimidir.

Silikozisde Belirti ve Klinik Bulgular

Burada temel olan kişinin yaptığı işin ve geçmişte çalıştığı işlerin çok iyi olarak sorgulanmasıdır. Halen masa başında ya da hizmet sektörü gibi toz ve silika maruziyeti olmayan bir işte çalışmakta olan bir kişi geçmişte silika maruziyetinin olduğu bir işkolunda çalışmış olabilir. Bu nedenle, birçok hastalıkta olduğu gibi özellikle iş ve çevresel öykünün rolü büyüktür. Ancak, burada hemen şunu belirtmek gerekir ki silikosis klinik bulgularla tanı konulmayan, konulmaması gereken bir hastalıktır. Bunun iki nedeni var: birincisi silikosise özgü bir klinik belirti ve bulgunun olmaması, ikincisi de genel akciğer hastalıklarında olan belirti ve klinik bulguların ortaya çıkması durumunda çok geç kalınmış olmasıdır. Erken evrede, kişide ya hiç belirti yoktur ya da bunlar daha çok solunum sisteminin özgün olmayan belirtileridir. İlerlemiş olgularda, kişinin efor kapasitesinin giderek kısıtlanması, daha önce yapmakta olduğu eforların çok azı ile bile belirgin nefes darlığının ortaya çıkması tüm akciğer hastalıklarına özgü bir belirtidir.

Kaynak: http://www.frmtr.com/saglik-haberleri-ve-makaleler/3439074-silikozis-hastaligi-nedir.html adresinden kısaltılarak alınmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"OHSAS 18001

... OHSAS 18001, '*Occupational Health and Safety Assessment Series*'in baş harflerinden oluşmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemlerinin işleyişini denetleyen bir standart olan OHSAS 18001, Toplam Kalite Yönetiminin de bir parçasını oluşturmaktadır.

OHSAS 18001, iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemlerinin doğru ve yanlış işleyen taraflarını ortaya koyabilecek, ifade edilebilir bir iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi standardı hakkında ivedi isteklere cevaben ve kuruluşların kalite, çevre sistemleri ile beraberce ahenkli bir şekilde uygulanabilir hale getirilmesi için Nisan 1999'da İngiliz Standartları Enstitüsü (BSI) tarafından geliştirilmiştir.

OHSAS evrensel bir standart olmasından dolayı, dünyanın her yerinde herhangi bir sektör veya işkolu ayrımı yapılmaksızın her türlü işletmedeki İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemini denetleyebilir. İşletmelerde karşılaşılabilecek her türlü iş kazası riskine karşı önceden tahmin edilebilen önleyici bir yaklaşım içerir. Özetle riskin ortaya çıkmasını beklemeden, o riski kaynağında giderici bir düşünce yapısında olmayı gerektirir..."

Kaynak: H. Serdar Şardan, **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yeni Oluşumlar Risk Değerlendirmesi ve OHSAS 18001,** Ankara: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası, 2005, s.50, 51'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c	Yanıtınız yanlış ise "İş Kazalarının Nedenleri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. d	Yanıtınız yanlış ise "İnsana Bağlı Nedenler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. e	Yanıtınız yanlış ise "İnsana Bağlı Nedenler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. d	Yanıtınız yanlış ise "Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. b	Yanıtınız yanlış ise "Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. a	Yanıtınız yanlış ise "Mikroorganizmalar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a	Yanıtınız yanlış ise "Koruyucu Sağlık Hizmetleri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e	Yanıtınız yanlış ise "Koruyucu Sağlık Hizmetleri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. b	Yanıtınız yanlış ise "Dolaylı Maliyetler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d	Yanıtınız yanlış ise "Dolaylı Maliyetler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşyerinde gerçekleştirilen risk değerlendirmesinde, gürültüden kaynaklanabilecek riskleri değerlendirirken;

a) Anlık darbeli gürültüye maruziyet dahil maruziyetin türü, düzeyi ve süresine,
b) Maruziyet sınır değerleri ile maruziyet eylem değerlerine,
c) Başta özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanlar olmak üzere tüm çalışanların sağlık ve güvenliklerine olan etkilerine,
d) Teknik olarak elde edilebildiği durumlarda, işle ilgili ototoksik maddeler ile gürültü arasındaki ve titreşim ile gürültü arasındaki etkileşimlerin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan etkisine,
e) Kaza riskini azaltmak için kullanılan ve çalışanlar tarafından algılanması gereken uyarı sinyalleri ve diğer seslerin gürültü ile etkileşiminin, çalışanların sağlık ve güvenliğine olan dolaylı etkisine,
f) İş ekipmanlarının gürültü emisyonu hakkında, ilgili mevzuat uyarınca imalatçılardan sağlanan bilgilerine,
g) Gürültü emisyonunu azaltan alternatif bir iş ekipmanının bulunup bulunmadığına,
h) Gürültüye maruziyetin, işverenin sorumluluğundaki normal çalışma saatleri dışında da devam edip etmediğine,
i) Sağlık gözetiminde elde edinilen güncel bilgilere,
j) Yeterli korumayı sağlayabilecek kulak koruyucularının bulunup bulunmadığına dikkat edilmelidir.

Sıra Sizde 2

Çalışanı, yürütülen işten kaynaklanan, sağlık ve güvenliği etkileyen bir veya birden fazla riske karşı koruyan, çalışan tarafından giyilen, takılan veya tutulan, bu amaca uygun olarak tasarımı yapılmış tüm alet, araç, gereç ve cihazlarıdır.

Sıra Sizde 3

Makinaların transmisyon düzenlerinde hareketli parçalarında ve operasyon noktalarında kullanılan koruma düzeni ile güvenli olmayan durumlarda kullanılacak durdurma sisteminin tümüdür.

Sıra Sizde 4

Hafif aktiviteli işler/meslekler: Büro işleri, avukat, doktor, muhasebeci, öğretmen, mimar, kullanılarak yapılan ev işleri.

Orta aktiviteli işler/meslekler: Hafif sanayi işleri, terzilik, elektrik, tekstil, gıda, montaj işleri, marangozluk, mobilya endüstrisi, kanal işçiliği, matbaa işçileri, gemicilik, fırıncılık, alet kullanılmadan yapılan ev işleri, öğrencilik, tütün işçileri, tezgâhtarlık.

Orta-ağır arası aktiviteli işler/meslekler: Tarım işçilerinin bir bölümü, düz işçiler, sıva işleri, yük taşımak, balya istiflemek, çiftçilik, lastik ve kauçuk işçileri, deri sanayi, kimya ve elektrik endüstrisi, orman işçileri, maden ocağı işçileri, demir-çelik işçileri.

Ağır aktiviteli işler/meslekler: Tomruk işleri, madencilik, ormancılık, demir-çelik sanayi, yol ve inşaat işçileri, yüksek ısılı fırın işçileri, ağır yük taşıyıcıları, ağaç kesme işleri, demir işçileri, tarım işçilerinin bir bölümü.

Yararlanılan Kaynaklar

Akkök, A. (1977). **İş Kazalarının Maliyeti ve İş Güvenliği,** Ankara: MPM Yayınları.

Aksoy, C. (1982). **İş Kazaları: Tanımı, Önemi, Nedenleri,** İş Kazalarını Önleme Semineri, Ankara: MPM Yayınları.

Akyüz, Ö. (1982). **İş Kazalarının Önlenmesi Konusunda İşveren Görüşleri,** İş Kazalarını Önleme Semineri, Ankara: MPM Yayınları.

Arıcı, K. (1999). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri,** Ankara.

Bilir, V. (2004). **Meslek Hastalıkları,** Ankara: Türk-İş Yayınları

Binyıldırım, T. (1999). **İş Kazalarının Oluşumu ve İş Kazalarının Sınıflandırılması,** İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı, İstanbul: TMMOB MMO Yayınları.

Gerek, N. (1989). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, Karşılaşılan Sorunların Nedenleri ve Bu Konuda Alınması Gerekli Önlemler,** Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, C.7, S.1(Haziran 1989), ss.427-443.

Gerek, N. (2006), **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Güven, E. (1970). **İş Kazası Yönünden Sosyal Politika Sorunları,** Eskişehir: EİTİA Yayınları.

Kepir, H. (1983). **İş Kazalarında İnsan Faktörü ve Eğitimi,** Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri İle İş Kazaları Seminer Bildirileri, Ankara: MPM Yayınları.

Odabaşı, M. (1983). **Ekonomik Açıdan İş Kazaları,** Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, Ankara: MPM Yayınları.

Oral, A. İ. (2002). **Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortası Uygulamaları,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Orhun, H. (1983). **İş Kazalarının İşyerindeki Fiziksel Etmenlere Bağlı Olarak İncelenmesi,** Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, Ankara: MPM Yayınları.

Sabuncu, H. H. (1999). **Endüstride Gürültü İle Oluşan İşitme Kayıplar ve Alınacak Önlemler,** İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı, İstanbul: TMMOB MMO Yayınları.

Selcan, T. (1985). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği,** İstanbul: Kazancı Yayınları.

Tan, O. (1999). **İş Kazalarının Maliyeti**, İş Sağlığı ve Güvenliği Konferansı Bildiriler Kitabı, İstanbul: TMMOB MMO Yayınları.

Tuna, H. (1991). **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği El Kitabı,** İstanbul: Selüloz İş Sendikası Yayınları.

Uludüz, S. (1983). **İş Kazalarının Önlenmesinde İnsan Faktörü**, Çeşitli Boyutları ve Çözüm Önerileri ile İş Kazaları Seminer Bildirileri, Ankara: MPM Yayınları.

Yelekçi, M. (2006). **İşçi Sağlığı-İş Güvenliği İş Emniyeti**, Ankara.

Risk Değerlendirme Esaslar, (2007), Nurnberg.

http://www.bilgin.net/GurultuSelcukOzdmr.htm (Erişim Tarihi: 10.01.2012).

http://www.medikalajansi.com/temel-koruyucu-saglik-hizmetleri.html (Erişim Tarihi: 10.01.2012).

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler (Erişim Tarihi: 10.01.2012).

http://www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.01.2012).

3

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kurum ve kuruluşları tanıyabilecek,
- Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan sorunları açıklayabilecek,
- İş güvenliğine ilişkin mevzuatın genel yapısını anlatabilecek,
- İşverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağını açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Gözetme Borcu
- Alacaklı Temerrüdü
- Özel Hukuk
- Kamu Hukuku
- Anayasal Dayanak
- İş Güvenliği Mevzuatı

İçindekiler

İş Sağlığı ve Güvenliği → Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü

- GENEL OLARAK TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ
- TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR
- TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR
- İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI
- İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI
- İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

Türkiye'de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü

GENEL OLARAK TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ

İş sağlığı ve güvenliği konusu, Osmanlı İmparatorluğu döneminden günümüze kadar her dönemde çalışma hayatımızda önemli bir yer tutmuştur. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi'nden günümüze kadar iş sağlığı ve güvenliği konusundaki ilgi ve çalışmalar çözümün hep hukuki yollarda arandığını göstermektedir. Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de sosyal sigortalar mevzuatı geliştirilmiş, işverenlerin tazminat ödemelerine ilişkin hükümler daha kapsamlı hale getirilmiş ve işverenlerin tedbir almalarına çalışılmıştır.

Günümüzde, bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düşünce, değerlendirme ve yöntemler değişmektedir. Bu gelişmelerin temel düşüncesi, en iyi çözüm şeklinin daha başlangıçta kaza olasılıklarını ve sağlık sorunlarını gidermek olduğudur. Çünkü böyle bir yaklaşım hem daha kolay hem daha ucuz hem de daha insancıl olacaktır.

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenen çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Bunların başında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gelmektedir. Bakanlığın örgüt yapısı içinde dört ayrı birim konuyla ilgilidir. Bunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) birimleridir. Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Milli Savunma Bakanlığı'nın konuyla ilgisi askeri işyerlerinin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıklardan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), belediyeler, Verimlilik Genel Müdürlüğü, Türk Standartları Enstitüsü ve üniversiteler kendi görev alanları itibariyle değişik açılardan ve değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler.

Yukarıda değindiğimiz kamu kurum ve kuruluşları dışında asıl önemli olarak konuyla ilgilenen bir diğer birim, işyerlerindeki 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) m.22 gereğince faaliyette bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır.

Ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliğinden sorumlu kurum ve kuruluşlar şunlardır:

- Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü,
  - İş Teftiş Kurulu Başkanlığı,
  - İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı (İSGÜM),
  - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM),
- Sağlık Bakanlığı,
- Milli Savunma Bakanlığı,
- Sosyal Güvenlik Kurumu,
- Belediyeler,
- Verimlilik Genel Müdürlüğü,
- Türk Standartları Enstitüsü,
- Üniversiteler,
- İşyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulları.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

ÇSGB, kadrosunda bulunan İş Teftiş Kurulu müfettişleri eliyle işçi-işveren ilişkilerinde mevzuat hükümlerinin gereği gibi uygulanıp uygulanmadığını ve işyeri çevresel sağlık zararlarının denetimini yapar. Yapılan denetimlerin bugün için yeterli olduğu söylenemez. Özellikle meslek hastalıkları yönünden teftişler son derece yetersizdir.

İSGÜM, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün teknik yardımı ile kurulmuştur. ÇSGB İş Sağlığı Daire Başkanlığı'na bağlı olarak görev yapmaktadır. Merkezi Ankara'dadır. Bazı illerde, İSGÜM bölge laboratuvarları bulunmaktadır. İSGÜM'ün amacı çalışanların sağlıklarının korunması, çalışma ortamındaki iş kazaları ve meslek hastalıkları risklerinin en aza indirilmesidir. Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için İSGÜM, iş teftişi örgütüne tıbbi ve teknik destek sağlamaya çalışmakta, işçilere ve işverenlere eğitim ve yol göstericilik fonksiyonunu üstlenmekte, iş sağlığı ve güvenliği konularında araştırmalar ve yayınlar yapmaya çalışmaktadır. İSGÜM İş Sağlığı Bölümü, İş Güvenliği Bölümü, Kalite Bölümü, İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü, İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü ile Proje Koordinasyon Bölümü, Eğitim Planlama ve Organizasyon Bölümü ile Kişisel Koruyucu Donanım (KKY) Laboratuvarı Yetkilendirme Bölümleri'nden oluşmaktadır. Bu bölümlerde çeşitli mühendislik dallarından mühendisler, hekimler, eczacılar, kimyagerler, fizikçiler, biyologlar ve psikologlar görev alabilmektedir. İSGÜM laboratuvarlarında solunum fonksiyon testleri, atomik absorbsiyon cihazları, gaz kromatografisi, toz ölçümü/soyma ve gürültü ölçme aletleri gibi çalışma ortamı koşullarını değerlendirmede kullanılan araç ve gereçler bulunmaktadır.

İSGÜM aşağıdaki birimlerden oluşmaktadır:
- İş Sağlığı Bölümü,
- İş Güvenliği Bölümü,
- Kalite Bölümü
- İş Hijyeni Fiziksel Faktörler Bölümü,
- İş Hijyeni Kimyasal Faktörler Bölümü,
- Proje Koordinasyon Bölümü,
- Eğitim Planlama ve Organizasyon Bölümü,
- KKY Laboratuvarı Yetkilendirme Bölümü.

İNTERNET

İSGÜM için http://www.isgum.gov.tr/ adresine bakabilirsiniz.

İSGÜM'ün yürüttüğü önemli çalışmalar vardır. Değişik işkollarına ait işyerlerinde gürültü ölçümleri, kurşun zehirlenmesi olgularının saptanmasına yönelik tarama muayeneleri, asbest tozuna maruz kalma taramaları, kömür ocaklarında akciğer toz hastalıkları (pnömokonyoz) taramaları, kaçak olarak piyasaya sürülen yapıştırıcıların içerdiği benzen, heksan gibi maddelerin kullanımı sonucu ortaya çıkan meslek hastalıkları (kan kanseri, kol ve bacak felçleri) olgularının saptanması bunlar arasında sayılabilir. İSGÜM'ün tarama muayeneleri sonuçlarından bazıları kitapçıklar olarak yayınlanmıştır. Ayrıca, zaman zaman İSGÜM bülteni yayınlanmaktadır.

İSGÜM, görev yapan personelin büyük çabalarına rağmen amaçlarını tam olarak gerçekleştirememektedir. Personel yetersizlikleri, malzeme eksiklikleri ve bütçe darlıkları çalışmalarını sınırlandırmaktadır.

Benzer amaçlı bir diğer merkez ise ÇASGEM'dir. ÇASGEM'in amaçları, çalışma hayatıyla ve sosyal güvenlikle ilgili konularda ulusal ve uluslararası düzeyde eğitim, araştırma, inceleme, yayın, dokümantasyon ve danışmanlık faaliyetlerinde bulunmaktır. ÇASGEM, hem ÇSGB'nin ve Bakanlığa bağlı veya Bakanlıkla ilgili kuruluşların personeline hem de özel sektör veya kamu sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların yöneticilerine ve çalışanlarına eğitim verebilir. Çalışma hayatı, sosyal güvenlik, işçi-işveren ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, toplam kalite yönetimi, iş teftişi, istihdam, verimlilik, iş piyasası etütleri, ergonomi, çevre, ilk yardım, iş istatistikleri, işyeri hekimliği, işyeri hemşiresi ve sağlık memurluğu, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlara sertifika programları düzenler. Çalışma ve sosyal güvenlik konularında ulusal ve uluslararası düzeyde bölge seminerleri düzenler ve düzenlenen seminerlere katılır. Görev alanındaki konularda Türkçe ve yabancı dilde derlemeler ve yayınlar yapar. Her türlü yerli

ve yabancı kaynaklardan film, slayt, resim, afiş ve fotoğraflardan faydalanılmasını sağlamaya çalışır.

ÇASGEM için http://www.casgem.gov.tr/ adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İSGÜM ve ÇASGEM'in yukarıda açıklanan görev ve fonksiyonları dışında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının ortaya çıkarılması ve gerekli uygulamaların yapılması görevini uzun yıllar Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) yürütmüştür. Sosyal güvenlik alanında yapılan kapsamlı değişikliklerden sonra SSK, T.C. Emekli Sandığı ve Bağ-Kur'un tek çatı altında birleştirilmesiyle oluşan SGK bu görevi devralmış bulunmaktadır. SSK döneminin kısa bir değerlendirmesini yapmak gerekirse sağlık alanında çok ciddi çabalar harcandığı ve hizmetler verildiği bilinmektedir. Ancak, hastalık sigortası ve yataklı sağlık tesislerinin geliştirilmesine büyük önem verilirken iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasına aynı önem verilememiştir.

1970'lerden itibaren SSK içinde bu alanda ciddi ve önemli çalışmalar başlatılmış, İstanbul ve Ankara'da önceleri birer meslek hastalıkları kliniği sonradan da bağımsız meslek hastalıkları hastanesi açılmıştır. Bu hastaneler, işyerlerinde bilimsel araştırmalar ve çalışmalar yapmışlar ve çok başarılı olmuşlardır. Fakat 1985'lerden sonra bu hastaneler genel hastanelerden farksız hale getirilmiş, siyasi etkiler, idari hatalar ve bürokratik engellerle enstitü özelliklerini kaybetmişler, araştırma yapan kuruluşlar olmaktan çıkarak klasik tedavi hastaneleri durumuna getirilmişlerdir. Daha sonra sağlık hizmetleri alanındaki kapsamlı değişiklikler sonucunda SSK hastaneleri diğer devlet hastaneleri ile aynı statüye alınmıştır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (SSGSSK) yürürlüğe girmesiyle sigorta hizmetleri ile sağlık hizmetleri ayrılmıştır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sadece parasal yardımlar yapılmakta, sağlık hizmetleri ise genel sağlık sigortası kapsamında verilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortasından yapılan yardımlar hakkında daha fazla bilgi için Sosyal Güvenlik Hukuku (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, 2014) kitabının 3. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

Ülkemizde, iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikler gözden geçirildiğinde iş kazalarında dünyada ön sıralarda yer aldığımız anlaşılmaktadır. Meslek hastalıklarına ilişkin istatistikler incelendiğinde ise en ileri ülkeler düzeyinin bile çok altında yer aldığımız görülmektedir. Bu durumun önemli bir çelişkiyi ortaya koyduğu ilk bakışta anlaşılmaktadır. İş kazalarının çok yüksek düzeyde olduğu bir ülkede, meslek hastalıklarının çok düşük düzeyde olması mümkün değildir. Dolayısıyla bundan çıkan sonuç, meslek hastalıklarının kayıtlarda görünmediği ya da pek az göründüğüdür. Ortaya çıkarma ve ihbar mekanizması işlememektedir. Meslek hastalıkları, başlangıç aşamasında tedavi edilemediğinden sakatlıklar ve erken ölümler meydana gelmektedir.

Üniversitelerimizdeki Halk Sağlığı ana bilim dalı çerçevesindeki çalışmalar bireysel düzeydedir. Bazı üniversitelerde ciddi çalışmalar yapılsa da kapsamları sınırlı kalmaktadır. Sanayi sektöründe çalışanlar, muayene ve tedavi için değişik sağlık kuruluşlarına gittiklerinden üniversitelerimiz bu vakalara ulaşamamakta ve gerekli bilimsel araştırmaları yapamamaktadırlar.

Kısaca özetlemek gerekirse, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesiyle ilgili olarak ülkemizde de çok yönlü ve yoğun faaliyetlerin gerçekleştirilmesine bü-

yük çaba harcandığı bir gerçektir. Ancak, istenilen amaca ulaşılamadığı da bir gerçektir. Zaman zaman basına yansıyan çok üzücü iş kazalarının arkasından iş kazalarında dünya şampiyonu bir ülke olduğumuz, bu konuda hiçbir ciddi çalışma yapılmadığı şeklindeki açıklamalar ve bazı kişi ve kurumların suçlu ilan edilmesi doğru bir yaklaşım olarak kabul edilmemelidir. Çünkü yapılması gereken, durumundan şikâyetçi olarak suçlu tespit etmek değildir. Ciddi çalışmaların yapıldığı kabul edilerek eksiklerin ve yetersizliklerin neler olduğu araştırılmalıdır. Bu nedenle, önce uygulamadan kaynaklanan sorunların neler olduğunu sistematik bir şekilde gözden geçirmek yararlı olacaktır.

TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULAMALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunları şu başlıklar altında toplayabiliriz:
- İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar,
- Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar,
- İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar,
- Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar,
- Eğitimle ilgili sorunlar,
- Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

Ülkemizde genelde yaygın olan üretim sistemi, küçük ve orta ölçekli işletmelere dayanmaktadır. İşte bu durum, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin etkin bir şekilde uygulanamamasının en önemli nedenidir. Yayınlanan istatistikler incelendiğinde, sanayi ve hizmet sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelerin %90'ından fazlası 1-9 arasındaki sayıda işçi çalıştırmaktadır. Bu yapıya ve çalışma düzenine sahip olan işyerlerine etkin şekilde hizmet götürülmesi de, denetim yapılması da çok zordur. Çünkü işçi sayısı 6-7 civarında olan bir işletmede, yapılacak her yeni düzenleme çok doğal olarak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki maliyeti de yükseltecektir. Zaten sınırlı olanaklarla ve nispeten geri teknolojilerle çalışan küçük işletmeler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yükleyeceği ek maliyetlerden kaçınmaktadırlar. Büyük işletmelerin, bu konuda daha rahat mali olanaklar bulabildiği ve genellikle gereken tedbirleri aldıkları gözlenmektedir. Ülkemizdeki sorun, üretim potansiyelimizin büyük ağırlığını küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturmasındadır. Soruna bu şekilde yaklaşılırsa ve gerçekçi bir değerlendirme yapılırsa bu işletmelerin ölçekleri ekonomimizde yapısal değişikliklerle birlikte büyüdüğünde ancak o zaman gerekli tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanması sağlanabilecektir.

Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli hukuki düzenleme olmadığını ileri sürmek doğru olmaz. Gerçekten de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler Anayasa'da, ülkemizin onayladığı sözleşmelerde, 4857 sayılı İK'da, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK), 5510 sayılı SSGSSK'da, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun'da çeşitli maddeler yer almaktadır. Ayrıca, çok sayıda yönetmelik çıkarılmıştır.

Nihayet kısa bir süre önce 6331 sayılı İSGK (RG, T.30.06.2012, S.28339) yayınlanmıştır. Uzun zamandır beklenen bu temel nitelikteki Kanunun yayınlanmış olması çok önemli dönüm noktası sayılabilecek bir gelişmedir. Artık bu temel Kanun esas alınacağı için mevzuat dağınıklığından kaynaklanan sıkıntı ve şikâyetler büyük ölçüde azalacaktır. Ancak hukuki düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği konusunun sadece bir boyutudur. Konunun, ekonomik ve sosyal boyutları vardır. Mühendislik, tıp, fizik ve kimya gibi alanlar da konuyla çok yakından ilgilidir. Ayrıca teknolojide ve sanayideki gelişmeler, sürekli yeni ihtiyaçlar yaratmakta ve yeni düzenlemeleri gerektirmektedir. 6331 sayılı İSGK'ya dayanarak çıkarılan yönetmelik-

ler ayrıntılı hukuki düzenlemeleri sağlamaktadır. Ancak, yeni yönetmelikler hazırlanırken ülkemiz gerçeklerine uymayan, uygulama olanağı bulunmayan düzenleme ve standartlardan kaçınılmalıdır. En önemlisi de çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir. Aksi halde, sadece hukuki düzenlemeler yapmak ve zaman zaman bunları yenilemek yeterli olmayacaktır.

Çalışma hayatında yer alan herkesin, çalışanların ve işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği konusunu öncelikli sorumlulukları olarak görmeleri gereklidir.

İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar

Bilindiği gibi ülkemizde, genel olarak hemen hemen her konuda rakamsal verilere ulaşma zorluğu vardır. Konunun önemi açıklanmaya çalışılırken, özellikle ülke ekonomisi açısından maliyet değerlendirirken zorunlu olarak araştırma sonuçlarına ve istatistik verilere başvurmak zorunluluğu vardır. Bununla beraber, bu verilerde önemli eksiklikler olduğu da bilinen bir gerçektir.

Konumuzla ilgili olarak gözönünde bulundurulması gereken ilk husus, bütün işyerleri SSGSSK kapsamında olmadığı için iş kazası ve meslek hastalıklarına ilişkin olarak verilen rakamların gerçek rakamların çok altında olduğudur. Bağımsız çalışanların çalıştığı işyerlerine ait güvenilir rakamlar da yoktur. Ayrıca SSGSSK kapsamındaki işyerlerinde ortaya çıkan iş kazaları ve meslek hastalıklarının da ancak bir bölümü kayıtlarda yer almaktadır. Bu nedenle, yayınlanan rakamlar gerçekte olduğundan daha az sayıda iş kazası olduğunu ortaya koymaktadır. Diğer taraftan madalyonun bir de diğer tarafı vardır. İstatistiklerde, aslında iş kazası sayılmaması gereken olaylar da iş kazası olarak yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, hastalık sigortasından önce kurulduğu için kapsamı işçilerin yararına olması düşüncesiyle geniş tutulmuştur. Örnek vermek gerekirse, nedeni ne olursa olsun işyeri sınırları içinde meydana gelen bütün kazalar, iş kazası sayılmaktadır. Bu bakımından, istatistiklerdeki iş kazaları gerçekte olduğundan daha fazla görülebilmektedir.

2012 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine göre ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı rakamları nasıldır?

SIRA SİZDE 1

Kısaca tekrar belirtmek gerekirse, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili değerlendirmeler çoğu kez yanlış ya da eksik verilere dayanabilmektedir. Oysa sağlıklı tespitler ve bunların gerektireceği tedbirlerin alınması, ancak güvenilir bilgilerle sağlanır. Değindiğimiz yetersizliklerde, SGK'nın bir ihmali ya da kusuru bulunmadığı özellikle belirtilmelidir. Son derece faydalı olan veri derleme ve yayınlama çalışmaları mutlaka desteklenmelidir. SGK'nın bu alandaki çalışmaları yanında üniversiteler bünyesindeki araştırmalar ve tezler de desteklenmelidir. Devlet ve sendikalar, bu tür çalışmaları desteklemelidir.

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili değerlendirmeler, çoğu kez yanlış veya eksik verilere dayanabilmektedir.

Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır. Bunlar, değişik düzeylerde iş güvenliğine ilişkin çalışmalar yapmaktadırlar. Böylece ortaya koordinasyon yokluğu, kuruluşlar arasında dağınıklık, kurum ve kuruluşlar arasında görev benzerliği, etkili denetim yapılamaması ve adil yaptırımlar sağlanamaması ve standartlar geliştirilememesi gibi sorunlar çıkmaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar, çok sayıda ve dağınıktır.

İş sağlığı ve güvenliği sorunu halen devletin yerine getirmesi gereken temel görevlerinden birisi olarak kabul edilmekte ve buna bağlı olarak da ÇSGB'nin ilgi alanında bulunmaktadır. Ancak, Bakanlığın kendi bünyesi içindeki örgütlenme bile bu konuda bir koordinasyon eksikliği bulunduğunu göstermektedir. Gerçekten de konuyla ilgili olarak yürütülen eğitim, araştırma ve denetim faaliyetleri Bakanlık içindeki ayrı idari birimler tarafından gerçekleştirilmektedir. Örgütlenme konusundaki sorun, konuyla ilgili görev ve yetkilerin çeşitli idari birimler arasında karışmasına yol açmaktadır. Devlet, sendikalar ve işverenler konuya haklı olarak sahip çıkmaktadırlar. Ancak yetki, görev ve sorumlulukların neler olduğu konusunda karışıklık vardır.

Örgütlenme konusundaki dağınıklığın yarattığı ikinci önemli sorun, iş sağlığı ve güvenliği konusunda çok büyük önemi olan denetim sorunudur. Bugüne kadar olan uygulamanın ortaya çıkardığı görünüm, ÇSGB'nin yanı sıra Sağlık Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, belediyeler, SGK ve işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurullarının da denetim yetkisine sahip bulunduğudur. Böylece sonuçta, etkin olmayan ve yetersiz bir denetim ortaya çıkmaktadır. Çünkü hemen fark edileceği gibi dağınıklık, görev benzerliği ve yetki çatışması, koordinasyon eksikliği ve denetim elemanı yetersizlikleri söz konusudur. Bu bakımdan, konuyla ilgili olarak tek ve temel bir kanun anlayışının yanı sıra görev, yetki ve sorumlulukları kendi bünyesinde toplayacak tek bir örgüte şiddetle ihtiyaç vardır. Böyle bir örgüt nasıl oluşturulmalıdır sorusuna gelince öncelikle mali ve idari açıdan özerk olmalıdır. Çünkü temeldeki sorun, ekonomiktir. Çok güçlü laboratuvarları olan, araştırma merkezlerini kapsayan, üst düzeyde eğitilmiş iş güvenliği müfettişleri istihdam edebilen, onlara iyi olanaklar sağlayan ve bunların hepsinden önemlisi siyasi iktidar değişikliklerinden etkilenmeyecek bir yapıda olmalıdır. Bu örgütün genel kurulu işçi ve işveren örgütlerinin, meslek odalarının ve birliklerinin üst kuruluşlarının, eğitim kurumları temsilcilerinin işbirliğine olanak sağlayacak bir yönetim yapısına sahip olmalıdır. Bu yapılabilirse birbirinden habersiz olarak faaliyet gösteren devlet, sendikalar ve işverenler sürekli olarak birarada olabilirler ve birlikte çalışabilirler. Böylece bir taraftan etkinlik sağlanır, bir taraftan da çalışma hayatımızda çok arzulanan ve çok da gerekli olan işbirliği ortamı hazırlanabilir. Çünkü iş sağlığı ve güvenliği konusu hiçbir tarafın, hiçbir kimsenin işbirliğine girme konusunda itiraz etmeyecekleri ve işbirliğine hazır oldukları bir konudur. Bu konudaki işbirliği, çalışma hayatının diğer alanlarında da gerekli olan işbirliğine örnek olabilecektir. 6331 sayılı İSGK m.21'de, *"Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi"* kurulması öngörülmektedir. Konseyin görevi, ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili politika ve stratejileri belirlemek olacaktır. Konsey ilgili bakanlıkların temsilcilerinden, işçi ve işveren ve kamu görevlileri sendikaları temsilcilerinden, YÖK temsilcisinden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Türk Tabipler Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği temsilcilerinden oluşacaktır. Önemli yenilik getiren bu düzenlemenin mutlaka yararı olacak ve soruna ulusal düzeyde bakılmasını sağlayacaktır. Ancak, yukarıda değinildiği gibi tamamen özerk bir kuruluşun bu yapıdaki bir konseyden daha yararlı ve etkin olacağı söylenebilir.

Eğitimle İlgili Sorunlar

Herhangi bir konudaki sorun(lar)ın çözümünde temelde, işe eğitimle başlanması gereği üzerinde tartışılmayacak kadar açık bir konudur. İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak ülkemizdeki sorunların çözümü de temelde eğitimle sağlana-

caktır. Konuyla ilgili eğitimin ilk boyutu, konuyla ilgili herkesin bilinçlendirilmesidir. Bu bilinçlendirme, konunun önemini kavradıktan sonra herkesin iş sağlığı ve güvenliği konusunun gerektirdiği davranışları öğrenmesi ve uygulamayı uyarıya gerek kalmadan alışkanlık haline getirmesi anlamındadır. Örnek vermek gerekirse devlet ve kamu kuruluşlarından bu konuda beklenen, konuya sahip çıkılması, gerekli mevzuatın hazırlanması ve gerekli organizasyonun gerçekleştirilerek konunun üzerine gidilmesidir. İşverenlerden beklenen, konunun önemine inanarak gerekli tedbirleri almalarıdır. İşçilerden beklenen ise kendi hayatlarıyla doğrudan ilgili olan bu konuda bilinçli bir şekilde kendilerini koruyacak davranışlar içinde olmalarıdır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak sorunların çözümü de eğitimle sağlanacaktır.

Eğitimin konuyla ilgili ikinci boyutu ise her düzeyde elemanın yetiştirilmesidir. Müfettişlerin, güvenlik uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, işyeri hemşirelerinin ve diğer görevlilerin eğitimi bu çerçevede yer almaktadır. Konuyla ilgili olarak başta hekimler olmak üzere tıp eğitimi görmüş personele, teknik eğitim görmüş mühendislere, fizikçilere, kimyagerlere, hukukçulara ve iktisatçılara ihtiyaç vardır. Denetim yapacak müfettişlerin bu konular içinde birden fazla konuda bilgi sahibi olmaları çok önemlidir.

Konuyla ilgili eğitimin üçüncü ve en önemli boyutunu, fiilen çalışan işçilerin işbaşındaki eğitimleri oluşturmaktadır. Daha önce değinildiği gibi iş kazalarının çok büyük bir bölümü insana bağlı nedenlerden kaynaklanmaktadır. Öyleyse, bunun doğal sonucu olarak iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili önleyici tedbirlerin ve bu arada eğitimin asıl ağırlık noktasını insanlar ve özellikle fiilen çalışan insanlar oluşturmaktadır. Çalışanlar için hazırlanacak eğitim programları sürekli, istikrarlı ve amaca uygun olarak hazırlanmalıdır. Çünkü iş kazalarının ve meslek hastalıklarının sürekli olarak tehdidi altında bulunan kesim, bu kesimdir. İşte bunun için bu konuda işverenlere ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Denetimle görevli müfettişler de çalışanların eğitimi konusunda katkıda bulunmalıdırlar.

İş kazalarının nedenleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 2. ünitesine bakabilirsiniz.



Eğitim sorununun bir başka boyutu da, değişik düzeylerdeki okulların ders programları içerisinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konuların yer almasının sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği konusu yalnızca İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri'nin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerinde zorunlu ders olarak okutulmaktadır. Bazı meslek yüksekokullarında ve bazı hukuk fakültelerinde seçimlik ders olarak okutulmaktadır. Diğer fakültelerde doğrudan konuyla ilgili dersler yoktur. Ayrı, bağımsız dersler konulmasa bile diğer ders programlarının içine yerleştirme çabalarının başlatılması mutlaka yararlı olacaktır. Diğer taraftan, endüstri ve hizmet sektörlerine ara ve orta destek eleman yetiştiren meslek okullarına ve daha sonra da işyerlerinde ve işbaşında yapılacak olan eğitimler için ders ya da kurs modelleri oluşturulmalıdır.

Batılı ülkelerdeki örnekler dikkate alınmak suretiyle YÖK Teknik Emniyet Mühendisliği'ni makine, elektrik, inşaat vb gibi bir ihtisas dalı olarak kabul etmeli ve üniversitelerde bu bölümleri oluşturmalıdır. Daha kısa sürede bazı sonuçlar alabilmek için bu konuda lisansüstü programlara yer verilebilir. YÖK, benzer bir şekilde işyeri hekimliği müessesesinin ayrı ve bağımsız bir ihtisas konusu haline gelmesini sağlamalıdır. Bu konuda ihtisas yapmış işyeri hekimlerinin devreye girmesi halinde çok olumlu gelişmeler olacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı kendi bünyesinde yer alan (özellikle teknik) okullarda teknisyenleri yetiştirirken iş güvenliği teknisyenlerini yetiştirmeyi programına almalıdır. Bugüne kadar teknik elemanlar için bazen sadece iş bulabilmek bazen de merak ve hobi olarak seçilen bu çalışma dalına teknik emniyet mühendislerinin yeterli sayıda girişi, bir işyeri projesi daha hazırlık aşamasındayken gerekli bütün önlemlerin de aynı anda düşünülmesini sağlamış olacaktır.

Eğitimle ilgili bütün bu çabalar sürdürülürken uluslararası kuruluşlar ve iş sağlığı, iş güvenliği sorunlarının çözümünde gelişmeler sağlamış olan ülkelerle ilişkiler kurulmalı ve düzenli olarak bilgi alışverişi yapılmalıdır. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Sağlık Örgütü gibi kuruluşların bu konudaki bilgi ve birikimlerinden yararlanılmalıdır. Eğitim amacıyla yazılı ve sözlü yayın organlarından ve kitle iletişim araçlarından da yararlanılabilir.

Soğuk hava işletmecisi, sanayi kazanları işletmecisi, iş makinaları operatörü, doğalgaz teknisyeni gibi ara kademe elemanlarının ehliyet belgesi alırken mutlaka teknik eğitimden geçirilmeleri sağlanmalıdır. Bu konuda ilgili Bakanlıklar ile Mimarlar ve Mühendisler Odası işbirliği yapabilirler.

Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki tedbirler ne kadar genişletilse ve ne kadar titizlikle uygulansa da kazaların tümüyle önlenmesi olanaksızdır. Nitekim en gelişmiş ülkelerde bile sorun bütünüyle çözülememiştir. Bu durumda, meydana gelen kaza sonucunda ortaya çıkan zararların giderilmesi hiç değilse asgari düzeyde tutulabilmesi hususu ön plana çıkmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda, kazalardan sonra vakit kaybetmeksizin ve bilgili, ehil kimseler tarafından doğru olarak yapılan müdahalelerin can kaybını azalttığı, çalışma gücü kayıplarını asgariye indirebildiği ortaya çıkmaktadır. Öncelikle kaza sonrasında yapılacak olan ilk yardım müdahalesi ihtiyacı işyerlerinde doğrudan sağlık işleriyle ilgili hekim ya da diğer sağlık görevlilerinin bulunmasını zorunlu kılmaktadır. İlk müdahale yapıldıktan sonra kazaya uğrayan işçilerin tam teşekküllü hastanelere ulaştırılması gerekir. İşverenlerin de bunu gerçekleştirmek üzere hazırlıklı olmaları gerekmektedir. Bunun için ellerinin altında uygun araçların bulunması ya da ihtiyaç halinde hemen gelebilecek araçlarla bağlantıların yapılmış olması gerekir. Çünkü esas tıbbi müdahale tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacaktır. Tam teşekküllü sağlık tesislerine nakil olabildiğince çabuk olmalı ve yaralı işçilerin önemli zararlar görmeden sağlık tesislerine ulaştırılmaları gerekir.

Rehabilitasyon: Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin, başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır.

Tam teşekküllü sağlık tesislerinde yapılacak tedavilerin temel amacı, yaralı işçileri kazadan önceki sağlık durumlarına ve çalışma güçlerine kavuşturmaktır. Çünkü esas olan bütün çalışanların kendi çalışma güçleriyle kendi geçimlerini sağlayabilmeleridir. Yapılan tedaviler sonunda kazaya uğrayan işçilerde çalışma gücü kayıpları meydana gelmiş ise sürekli olarak başkalarına bağımlı ve muhtaç kalmaları önlenmelidir. Bu aşamada yapılması gereken, **rehabilitasyon** çalışmalarına ağırlık vermektir. Rehabilitasyon çalışmaları, hem büyük harcamaları gerektiren bir tedavi şeklidir hem de rehabilitasyon merkezlerimiz ve bu merkezlerde çalışan uzmanlarımız ihtiyaca kıyasla son derece azdır.

Bu konuda ülkemizde, son derece başarılı ve yararlı örnek bir girişim gerçekleştirilmiştir. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak *"Mikro Cerrahi Vakfı"*nı kurmuştur. Halen İstanbul'da bir hastanede, iş kazaları sonucunda kopan uzuvlar tıbbi operasyonlarla yerlerine takılabilmektedir. Kazaya uğrayanlar yaralı uzuvları yitirmemekte, eskisi gibi kul-

lanmaya devam edebilmektedirler. Mikro Cerrahi Vakfı gibi başarılı örneklerin çoğalması sağlanabilir. Bu amaçla, işçi sendikaları ve hayır kuruluşları ve dernekler de yardımcı olabilirler.

Gerek acil ve ilk yardımlar gerekse tam teşekküllü hastanelerdeki tedavilerle ihtiyaç halinde ve daha sonraki aşamada ve rehabilitasyon merkezlerindeki tedaviler, uzman personelin yetiştirilmesini ve istihdamını zorunlu kılmaktadır. Bu bakımdan, işyeri hekimlerinin meslek içi eğitimlerinde ve uygulamaların denetlenmesinde Tabipler Odası etkin olarak görev almalıdır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, ilgili meslek odasının önerisi ve ÇSGB'nin onayıyla atanmalı, işverene bağımlı olarak çalışmaları önlenmelidir.

İSGÜM ve Sağlık Bakanlığı özellikle laboratuvar olanakları bakımından zenginleştirilmelidir. Sağlık hizmetleri içerisinde çağdaş iş hekimliği uygulamaları ağırlık kazanmalıdır. Rehabilitasyon hizmetleri geliştirilmelidir. Meslek hastalıkları hastaneleri, hem nitelik hem de nicelik olarak yeterli düzeye getirilmelidir.

İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak denetim, her aşamada olduğu gibi kazalardan sonraki aşamada da son derece önemlidir. Ayrıca, kazalardan sonra işin hukuki boyutu ve özellikle işçilerin ve ölümleri halinde geride kalanların tazminat alacakları da sorun olan konulardır (Gerek, 2008, s.60-66).

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 5. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

Son zamanlarda tıp alanında ülkemizde çok önemli başarılar yaşanmaktadır. Kol ve bacak nakli hatta yüz nakli bile gerçekleştirilmektedir. Ancak, önemli olan iş kazalarının ve meslek hastalıklarının olabildiğince azaltılması ve çok zor tıbbi müdahalelere ihtiyaç bırakılmamasıdır.

İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI

1982 tarihli Anayasa m.2'de, Türkiye Cumhuriyeti'nin bir sosyal hukuk devleti olduğu öngörülmüştür. Anayasa m.45'den itibaren başlayan üçüncü bölümünde ise kişilerin sosyal ve ekonomik hak ve ödevleri düzenlenmiştir. Anayasa Mahkemesi kararlarında **sosyal devlet,** güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir şeklinde ifade edilmiştir.

Sosyal Devlet: Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir.

Sosyal devletin bir diğer amacı da, kişilerin özgürlüğünü geliştirmektir. Nitekim Anayasa m.17'de, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip bulunduğu belirtilmiştir.

İnsanların gerçek anlamda özgür olabilmeleri için bugünlerinin ve yarınlarının güvence altında olması gerekir. Çalışılan işyerlerinde, iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı belirli güvenlik tedbirleri alınmamışsa, mesleki riskler çalışanları tehdit ediyorsa çalışanların maddi ve manevi varlıklarını geliştirmeleri söz konusu olamaz. İşçilerin, iş güvenliği hakkını talep edebilmeleri sosyal devlet anlayışından kaynaklanmaktadır. İş güvenliği hakkının dayanağı ya da ön koşulu da, insanların yaşama ve beden bütünlüğü haklarının güvence altına alınmasıdır. Çünkü insanlar en temel sağlık koşullarından bile yoksun bulunuyor, hastalık ve kazalardan kurtulamıyorlarsa kanunlarda, kâğıt üzerinde kendilerine yaşama hakkının tanınması pek bir anlam taşımayacaktır. İşte bu nedenle Anayasa m.56, herkesin sağlıklı bir çevrede yaşama hakkı olduğunu ifade etmekte ve devletin herkesin hayatını beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğunu belirtmektedir.

İş güvenliği önlemlerinin, işyeri tehlikeleri sonucunda doğabilecek ölüm, engellilik ve meslek hastalıklarını önlemeye yönelik olduğu düşünülürse Anayasa'da herkes için tanınmış olan yaşama, beden bütünlüğü ve sağlık hakları, çalışma hayatının daha özel bir alanındaki uzantısıdır.

Anayasa m.50'de de, iş güvenliği hakkını ilgilendiren bir başka hüküm bulunmaktadır. Bu hükme göre, *"Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar".*

Anayasa m.50/III ve m.50/IV'de, işçi sağlığını ilgilendiren hükümler vardır. Bu fıkralarda dinlenme hakkından, ücretli hafta ve bayram tatilinden, yıllık ücretli izinden söz edilmektedir. İş sürelerinin sınırlandırılarak işçilere dinlenme hakkının tanınmasının önemi, Sanayi Devrimi'nin acı tecrübelerinden beri bilinmektedir. Anayasa Mahkemesi, dinlenme hakkının hem kişi sağlığının korunması hem de kamu yararı açısından önemini belirtmiştir.

Anayasa m.60, devletin sosyal güvenliği ve iş güvenliğini sağlama ödevinden bahsetmekte ve anayasal açıdan sosyal güvenlik ile iş güvenliği ilişkisi ortaya çıkmaktadır. Anayasa m.61 ise sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler başlığı altında devletin engellilerin korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alma görevini ifade etmektedir. Bu gruba, iş kazaları sonucu engelli hale gelenlerin de girdiği unutulmamalıdır. Sosyal güvenliğin temel amacı, sosyal riskler sonucunda ortaya çıkan zararların tazmini ve asgari ekonomik güvencelerin sağlanmasıdır. Ancak, zaman içinde sosyal risklerin önlenmesi fonksiyonu da önem kazanmaya başlamıştır. İşte burada iş güvenliği devreye girmekte ve sosyal güvenliği bir bütün, iş güvenliğini ise onun kesiti olarak kabul edersek sosyal risklerin önlenmesi yani bir anlamda iş güvenliğinin sağlanması, sosyal güvenliğin iş güvenliği kesitini oluşturmaktadır. İş güvenliğini, sosyal güvenlikten ayrı da düşünmek mümkündür. O zaman iş güvenliğinin amacı, sosyal riskleri önlemeye çalışmak olacaktır. Eğer iş güvenliği başarısız olur ve sosyal riskleri önleyemezse ortaya çıkan sosyal risklerin yol açacağı zararı sosyal güvenlik uygulamaları tazmin etmeye çalışacaktır. Her iki şekilde de, sosyal güvenlikle iş güvenliği arasında çok önemli bir ilişkinin bulunduğu açıktır.

Sosyal güvenlik, doğrudan doğruya devlet tarafından sağlanamasa bile bunun devlet güvencesi altında gerçekleştirilmesi esastır. Çalışanların, sosyal risklere karşı korunmaları açısından önleme ve tazmin birbirinden ayrılmaz bir bütündür. İşte bu nedenle, Anayasa'nın sosyal güvenliği düzenleyen m.60 ve m.61, iş güvenliği hakkını en kapsamlı biçimde güvence altına alan bir anayasal düzenleme olarak değerlendirilmelidir.

Anayasa'da iş güvenliğine ilişkin olarak yer alan hüküm ve düzenlemeler, yalnızca kişilerin bu konuda devletten talepte bulunma hakkıyla sınırlı değildir. Kişiler arasındaki uyuşmazlıklarda da anayasal düzenlemeler dikkate alınmalıdır. O halde, iş güvenliğine ilişkin mevzuat hükümlerinin yorumlanmasında ve uygulanmasında Anayasa'daki düzenlemeler esas alınmalıdır. Bir başka şekilde ifade etmeye çalışırsak, Anayasa'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeleri emredici hukuk kuralları niteliğindedir. Ayrıca, kamu düzenini sağlamaya yöneliktir. Öyleyse, iş güvenliği mevzuatı yorumlanırken Anayasa'nın bu konuda çizdiği çerçevenin dışına çıkılmamalıdır.

İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI

Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmış, *"Sosyal ve İktisadi Haklar"* başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. 1982 Anayasası'nda da esas itibarıyla iş güvenliğini ilgilendiren konularda önemli bir değişiklik yapılmamıştır.

Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmıştır. "Sosyal ve İktisadi Haklar" başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

İş güvenliğine ilişkin olarak bugün yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat, büyük ölçüde 6331sayılı İSGK çevresindedir.

İş Güvenliği Teşkilatı ve İş Güvenliği Denetimiyle İlgili Düzenlemeler

6331 sayılı İSGK m.24 ve m.25'deki düzenlemeler dışında bu konuda 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun, Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Sözleşme ve 5272 sayılı Belediye Kanunu yürürlükte bulunmaktadır. Ayrıca 6331 sayılı Kanuna dayanılarak yönetmelikler çıkarılacaktır.

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcuyla İlgili Düzenlemeler

İş güvenliği mevzuatımızın önemli bir bölümünü işverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler oluşturmaktadır. Bu düzenlemeler işverenler tarafından alınması gereken teknik tedbirler, işin düzenlenmesiyle ilgili sağlık ve güvenlik kuralları, işyerinin iş güvenliği konusunda örgütlendirilmesindeki kurallar ve işçiyi gözetme borcunu yerine getirmeyen işverenlere uygulanacak yaptırımlar olarak gruplandırılabilir. 5510 sayılı SSGSSK ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından iş kazası veya meslek hastalığı sonrası yardımları düzenlemektedir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda koruyucu mevzuat 6331 sayılı İSGK çıkarılıncaya kadar büyük ölçüde 4857 sayılı İK çevresinde şekillenmiştir. 6331 sayılı İSGK, çok geniş ve ayrıntılı düzenlemeler getirmiş ve 4857 sayılı İK'nın *"İş Sağlığı ve Güvenliği"* başlığı altındaki hükümlerini yürürlükten kaldırmıştır. Bununla beraber iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan doğruya olmasa bile dolaylı olarak ilgilendiren düzenlemeler, 4857 sayılı İK'da yer almakta ve yürürlükte bulunmaktadır. Örnek olarak çalışma sürelerini düzenleyen m.63, 64, 66, gece çalışması ile ilgili m.69, 73, genç ve çocuk işçileri korumaya yönelik m.71 ve kadın işçilerle ilgili m.74 gösterilebilir.

Bundan böyle iş sağlığı ve güvenliği alanındaki temel kanun olan 6331 sayılı İSGK ise m.4'de, işverenin genel olarak yükümlülüklerine değinildikten sonra bunları ayrıntılı olarak düzenlenmektedir. Bunlar ana gruplar halinde incelenecektir.

İşverenin Yükümlülükleri

- Risk değerlemesi ve risklerden korunmanın sağlanması (m.5, 6, 10, 11, 12),
- İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken nitelik ve sayıda uzman, hekim ve diğer personelin sağlanması ve istihdamı,
- İlk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma, yangınla mücadele konusunda ön hazırlıklar, acil durum planları gibi gerekli düzenlemeleri yapmak (m.11),
- Ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlike ihtimallerine karşı gereken tahliye hazırlıklarını önceden yapmak, bu gibi durumlarda amirine haber veremeyen çalışanların duruma müdahale edebilmeleri için insiyatif tanımak (m.12),
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak, raporlarını hazırlamak ve bunları gereken yerlere bildirmek (m.14),
- Çalışanların sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamak (m.15),
- Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmelerini ve yeterli düzeyde eğitilmelerini sağlamak (m.16, 17),

- Çalışanların görüşlerini almak, katılımlarını sağlamak ve çalışan temsilcisi görevlendirmek (m.18, 20),
- İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmak ve bu kurulun kararlarını uygulamak (m.22),
- Aynı çalışma alanında birden fazla işverenin faaliyet gösterdiği hallerde diğer işverenlerle iş sağlığı ve güvenliği konusunda koordinasyon sağlayacak şekilde çalışmak,
- Yetkili bakanlık iş müfettişleri tarafından yapılan teftiş, inceleme, ölçüm, araştırma, numune alma çalışmaları esnasında ilgililere yardımcı olmak (m.26/k),
- Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre işletmeye başlanmadan önce büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamak (m.29),
- İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmadan meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür (m.25/6).

Çalışanların Yükümlülükleri

- Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda aldıkları eğitim ve bu konudaki işveren talimatları doğrultusunda hem kendilerinin hem de kendi faaliyetlerinden etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye düşürmemek zorundadırlar.
- Çalışanlar, işle ilgili makine, teçhizat, araç, malzeme ve üretim araçlarını ve bunların güvenlik donanımlarını doğru ve kurallara uygun şekilde kullanarak bunları keyfi ve izinsiz çıkarmamak ve değiştirmemek zorundadırlar. Benzer şekilde, kişisel koruyucu malzemeleri kurallara uygun ve doğru kullanmak ve korumak zorundadırlar.
- İş sağlığı ve güvenliği açısından bina, tesis, makine ve araçlarda ciddi ve yakın tehlike görürlerse ve koruma tedbirlerinde eksiklik görürlerse hemen çalışan temsilcisini ve işvereni haberdar etmek zorundadırlar. Teftişler esnasında tespit edilen eksiklik ve hataların giderilmesi için ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmak zorundadırlar (m.19).

Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşıldığında çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, bu kurulun olmadığı yerde işverene başvurarak durum tespitini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilirler. Karar, derhal verilir ve karar çalışanların talebi doğrultusunda olursa çalışanlar, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilirler. Çalışılmayan dönem için çalışanların ücret hakları ile mevzuat ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır (m.13/2).

Ciddi ve yakın tehlike önlenemez durumda ise çalışanlar, kurula veya işverene haber vermek ve talepte bulunmak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli alanları terk ederek güvenli alanlara çekilebilirler. Bu hareketlerinden dolayı da hiçbir hak kaybına uğratılamazlar (m.13/3).

İş sözleşmesiyle çalışanların taleplerine rağmen tedbir alınmazsa çalışanlar, tabi oldukları kanun hükümlerine göre sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu personeli ise bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır (m.13/4).

İSGK m.13'de açıklanan hususlardan daha ağır ve tehlikeli bir durum için İSGK m.25'de işin durdurulması hususu düzenlenmiştir. Buna göre işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde ve gerekirse tamamında iş durdurulabilir. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmamışsa iş durdurulur (m.25/1).

İşin durdurulduğu bu hallerde işveren, işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde düşüklük olmaksızın meslek veya durumlarına uygun başka bir iş vermek zorundadır (m.26/6).

İşin durdurulmasına ilişkin m.25'in söz konusu olduğu durumlarda m.13 hükümleri uygulanmayacaktır (m.13/5).

İşçiyi Gözetme Borcunu Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar

İş güvenliği önlemlerini alma borcunu yerine getirmeyen işverenler hukuki, idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalacaklardır. İşverenlerin hukuki sorumluluğu konusunda TBK m.417 ile İSGK m.25 ve m.26 temel hükümleridir. İşverenler hakkında cezai kovuşturmaya geçmeden önce belirli bir önel verilmesine ilişkin hükümler 81 sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Sözleşme m.13 ve m.17'de yer almaktadır. Cezai yaptırımlar ise Türk Ceza Kanunu m.85 ve m.89'da düzenlenmiştir.

Basın Yayın Kuruluşlarının Yükümlülükleri

Türkiye Radyo-Televizyon Kurumu ile ulusal, bölgesel ve genel yayın yapan özel televizyon kuruluşları ve radyolar, ayda en az 60 dakika iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatında kayıt dışılığın önlenmesi, sosyal güvenlik, işçi ve işveren ilişkileri konularında uyarıcı ve eğitici mahiyette yayınlar yapmak zorundadırlar (3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ek m.2).

İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞI

Genel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

İş sözleşmesinin çalışan ile çalıştıran arasındaki ilişkileri düzenleyen diğer sözleşmelerden en belirgin farkı, işçi ile işveren arasında kişisel bir ilişki kuran niteliği ve işçinin işverene bağımlılığıdır. İşte bu durum, kişiler arasında karşılıklı bir sadakati gerektirir. İşçi, işvereninin ve işyerinin çıkarlarını korumaya çalışacak ve onlara zarar vermekten kaçınacak, buna karşılık işveren de işçisini koruyup gözetecektir.

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverene bağımlılığıdır.

İş sözleşmesinin işverene yüklediği gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, onu korumak ve yardımcı olabilmek için çalışmak, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemek borçlarını yükler. Bunların başında, işçinin hayatını ve sağlığını koruma borcu gelir. İşçiyi bilgilendirmek, yol göstermek, gerekli bilgileri yetkili makam ve mercilere zamanında bildirmek de bu arada sayılabilir. İşçiye çalışma belgesi ve yeni iş arama izni verilmesi de işverenin gözetme borcu içinde düşünülecek yükümlülükleridir. Bunların dışında, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamında işverenin işçi-

nin kişilik haklarına saygı gösterme ve kişilik haklarını koruma borcu da vardır. İşveren, işçinin namusunu-şerefini-haysiyetini korumak, işçiyi cinsel tacize ve psikolojik tacizlere karşı da korumak zorundadır.

İş güvenliği hukuku bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu, iş güvenliği önlemlerini alma borcu anlamında kullanılmaktadır.

Kısaca tekrar hatırlarsak, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınması, işverenin gözetme borcu kapsamında yer alan yükümlülüklerin sadece bir bölümünü ifade etmektedir. Ancak, iş güvenliği hukuku bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu, *"iş güvenliği önlemlerini alma borcu"* anlamında kullanılmaktadır.

SIRA SİZDE 2

İşverenin, işçiyi gözetme borcunun kapsamını neler oluşturmaktadır?

Özel Hukuk Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel hüküm, TBK m.417'dir.

TBK, 2012 yılında yürürlüğe girdikten sonra özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm, TBK m.417'dir. Bu madde işverenin, iş güvenliği tedbirleri alma borcunun kapsamını eski Borçlar Kanunu'nda aynı konuyu düzenleyen m.332'ye göre oldukça genişletmiştir. 2012 yılına kadar oldukça uzun bir süre uygulanan Borçlar Kanunu m.332'deki düzenlemenin kısaca gözden geçirilmesi, bu konuda sağlanan olumlu gelişmelerin ve TBK m.417'nin öneminin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Borçlar Kanunu m.332, *"İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise, sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur"* şeklindeydi. Değinilen madde, bir özel hukuk kuralı niteliğinde olduğu için aykırılık durumunda özel hukuk yaptırımı uygulanacaktır. Yani bu maddede belirtilen önlemler, işveren tarafından alınmaz ve bundan dolayı işçi zarara uğrarsa işçinin tazminat isteme hakkı doğacaktır.

Borçlar Kanunu m.332 incelendiğinde işverenin önlem alma yükümlülüğünün, üç ana gruba ayrıldığı görülmektedir. Birincisi işletme tehlikelerine karşı işçinin korunması, ikincisi münasip ve sağlığa uygun çalışma yeri sağlanması, üçüncü ise işverenle beraber ikamet eden işçi için sağlığa uygun yatacak yer sağlanmasıdır.

İşverenin, Borçlar Kanunu m. 332'den kaynaklanan sorumluluğu sınırsız bir sorumluluk olarak kabul edilmemelidir. İlgili maddeye göre işveren, teknik yönden alınması mümkün olabilen, bilinen her türlü tedbiri almak zorunda değildir. İşin mahiyeti ve iş sözleşmesinin özellikleri dikkate alınacak, bu kapsam ve çerçevede hakkaniyet ölçüsünde kendisinden beklenebilecek önlemleri almakla yükümlü olacaktır. Ancak Borçlar Kanunu m.332'deki işveren yükümlülüğünün sınırsız olmadığını ifade ederken gerekli olan ve hakkaniyet ölçülerine göre alabileceği tedbirleri almayan işverenin tehlikeye karşı mevcut olan tedbirleri bilmediğini ileri süremeyeceğini veya bu tür tedbirlerin alınmasının adet olmadığını, başka işverenlerin de böyle tedbirler almadığı şeklinde kendisini savunmasının mümkün olamayacağını da belirtmeliyiz.

6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcu

TBK kapsamında işverenin işçiyi gözetme borcu yukarıda da ifade ettiğimiz gibi TBK m.417'de düzenlenmiştir. TBK m.417, *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.*

İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir" şeklindedir. Madde metninden kolaylıkla görüleceği gibi işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun kapsamı, Borçlar Kanunu m.332'de düzenlenen sorumluluk kapsamından çok daha geniştir. TBK m.417 işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır.

TBK m.417, işverenin işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır.

İşverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcunun *"gerekli iş güvenliği tedbirlerini alma"* boyutu ise işverene sınırsız bir sorumluluk yüklemektedir. Bu husus, maddenin ikinci fıkrasında çok kesin olarak ifade edilmiştir. İşveren, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gereken her şeyi yapmak zorundadır. Bilinen, uygulanması gereken bütün tedbirleri alacaktır. Mali gücünün yeterli olmayışı, bilgi ve tecrübesinin yeterli olmayışı, işyerinin küçük ölçekli olması gibi nedenler işvereni sorumluluktan kurtaramayacaktır. İş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli olan bütün araç ve gereçler, noksansız olarak gerekli nitelikte ve yeterli sayıda işyerlerinde hazır bulundurulacak ve kullanılacaktır. Bütün bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, işverenlerin işçileri seçerken ve işe başlatırken çok dikkatli ve titiz davranmaları, onlara işle ve işin riskleri ile ilgili gerekli açıklamaları yapmaları, gerekli bilgileri ve eğitimi vermeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bunun yanında, iş organizasyonunun ve mühendislik hizmetlerinin ve sağlık hizmetlerinin eksiksiz olması da gerekmektedir. İşverenler, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konusunda her işyerinin kendi koşullarına göre uyulması gereken kuralları belirleyecek ve gereken denetimleri yaparak veya yaptırarak işçilerin bunlara uymalarını sağlayacaklardır.

TBK'daki maddenin ikinci fıkrasında belirtilen son derece önemli bir husus ise işçilerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki bütün önlemlere uymakla yükümlü olduklarının belirtilmiş olmasıdır. Çünkü sadece işverenlerin çabaları istenen sonucu sağlamaya yetmeyecektir. İşçilerin, sağlık ve güvenlik önlemlerine uymamaları durumunda işverenler duruma göre disiplin cezaları verebilecek ve hatta işçilerin iş sözleşmelerini sona erdirebileceklerdir.

TBK'daki maddenin üçüncü ve son fıkrasında da, işverenlerin gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almamaları nedeniyle ölüm, organ kaybı gibi zararlar doğarsa bu zararların sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre tazmin edileceği ifade edilmiştir. Kısaca belirtmek gerekirse TBK'daki düzenlemenin işverenlere sınırsız sorumluluk yüklemesi olumlu ve yerinde bir gelişme olarak değerlendirilmelidir. İşveren ancak mücbir sebep, zarar görenin zarara kendisinin neden olması ve zarara üçüncü kişilerin yol açması durumunda sorumluluktan kurtulabilecektir.

İşvereni sorumluluktan kurtarabilecek haller hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 4. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranışından Doğan Hukuki Sonuçlar

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine yeteri kadar önem vermemesi hatta bazen tamamen ihmal etmesi, işçileri koruma ve gözetme borcuna aykırı davrandığını ve iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğini gösterir.

İşverenin TBK kapsamında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının hukuki sonuçları şunlardır:
- İş sözleşmesinin geçersizliği,
- İşverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi,
- İşçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı.

İşverenin, koruma ve gözetme borcunun en önemli kesimini oluşturan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alma borcuna aykırı davranışından doğan hukuki sonuçlar iş sözleşmesinin geçersizliği, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkının doğmasıdır. Bunların dışında, vücut bütünlüğünün ihlalinde yani organ kaybı halinde bu duruma düşen işçinin kendisi SGK tarafından karşılanmayan zararları için işverene maddi ve manevi tazminat davası açabilir. İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması sonucunda işçinin ölmesi halinde geride kalan yakınları da uğradıkları maddi ve manevi kayıplarla ilgili olarak işverene karşı tazminat davası açabilirler.

İş Sözleşmesinin Geçersizliği

İş güvenliği kurallarına aykırı iş sözleşmeleri kural olarak geçersizdir. Ancak geçersizlik yaptırımının uygulanmasında, işçi-işveren ilişkilerinin özellikleri dikkate alınmalıdır. Aksi takdirde, iş güvenliği kurallarıyla işçinin korunması amaçlanmışken tam tersi olabilir ve işçi zarara uğrayabilir.

Geçersizlik kuralının uygulanması, geçmişe etkili hüküm ve sonuçlar doğurur. İş sözleşmesi yapıldıktan belirli bir süre sonra geçersiz sayılırsa tarafların o zamana kadar yerine getirdiği edimlerin iadesi gerekebilir. Bu durumda işçi, o güne kadar olan çalışması karşılığında kanundan ve iş sözleşmesinden doğan haklarını isteyemeyecektir. İş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması çeşitli problemler yaratır. İşçinin işgörme edimi nasıl iade edilecektir? İşverenin, işçiyi gözetme borcunun ve işçinin sadakat borçlarının da sebepsiz zenginleşme nedeniyle geri verilmesi mümkün değildir.

İş sözleşmesinden doğan edimler, henüz taraflarca yerine getirilmemişse geçersizlik yaptırımının iş sözleşmesine uygulanması değindiğimiz sakıncaları ortaya çıkarmayacaktır. Hukuk sistemimizde hâkim olan görüş, iş sözleşmesinden doğan edimlerin yerine getirilmesinden sonra iş sözleşmesi geçersiz sayılmışsa bunun geçmişe etkili hüküm ve sonuç yaratmayacağı şeklindedir. Böylece iş sözleşmesi sona erdirilinceye kadar hukuken geçerli bir iş sözleşmesi gibi bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır. İşverenin, iş güvenliği tedbirleri alma borcuna aykırı davranışı nedeniyle iş sözleşmesinin sadece ileriye dönük olarak geçersiz sayılması, iş hukukunun genel prensiplerinden olan *"işçiyi koruma"* amacına da uygun düşmektedir.

Burada açıklığa kavuşturulması gereken husus, geçersizliğin ileriye yönelik olmasının iş sözleşmesinin ileriye yönelik olarak tamamen geçersiz sayılıp sayılmayacağıdır. İş sözleşmesinin tümüyle geçersiz sayılması, iş mevzuatının işçiyi koruyucu amacına tamamen aykırı sonuçlar verebilir. Bu nedenle, TBK m.27/II'yi dikkate alarak iş sözleşmesinin bütün hükümlerini değil sadece kanuna aykırı hükümlerini geçersiz saymak doğru olur. Ayrıca, iş güvenliği kurallarına aykırı davranışıyla iş sözleşmesinin geçersizliği durumunu ortaya çıkaran işverenin TBK m.27'ye dayanarak iş sözleşmesinin geçersizliğini ileri sürmesi iyi niyet kurallarıyla da bağdaşmaz.

İş güvenliği kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin geçersiz sayılan hükmü veya hükümleri bir boşluk yaratacaktır. İşte bu boşluk toplu iş sözleşmesi, iş mevzuatı ya da genel hükümlere dayanılarak doldurulur. Bu konuda örnek vermek gerekirse çalıştırılması mevzuata aykırı olduğu için ağır ve tehlikeli bir işte çalıştırılmaması gereken kadın ya da çocuk işçi bu tür bir işte çalıştırılıyorsa iş güvenliği kurallarına işverenin uymaması nedeniyle iş sözleşmesinin tümü geçersiz kılınmamalı, işveren bu işçileri ağır ve tehlikeli olmayan daha hafif nitelikteki bir işte çalıştırmak zorunda kalmalıdır.

İşverenin Alacaklı Temerrüdüne Düşmesi

İşverenin gerekli olan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması, borcun ifası için kendisine düşen ödevleri yerine getirmemesi anlamına gelir. Bu durumsa işverenin, alacaklı temerrüdüne düşmesine yol açar. İşveren, gerekli tedbirleri alıncaya kadar işçi çalışmayı reddedebilir ve TBK m.408'e dayanarak alması gereken ücretini de talep edebilir.

İşçinin, ne kadar bir süre için ücret talebinde bulunabileceği konusunda iş sözleşmesinin türüne bakılmalıdır. Belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin, sözleşme süresinin sonuna kadar olan dönemin ücretini isteyebileceği kabul edilmelidir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise işçinin, işyerindeki kıdemi esas alınmalıdır. İşçinin kıdem yılına ilişkin bildirim süreleri, İK m.17'den bulunmalı ve işçi bildirim süresine ilişkin ücretini isteyebilmelidir. Ancak işçi, çalışmaktan kaçındığı süre içerisinde başka bir işte çalışarak bir miktar kazanç elde etmişse elde ettiği bu kazancın temerrüde düşen işverenden istenebilecek ücret tutarından düşülmesi gerekir. İşçinin, yapmaktan kurtulduğu giderler de ücretinden indirilir.

İşçinin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı

İşverenin, işçiyi gözetme borcu kapsamında iş güvenliği tedbirlerini alma yükümlülüğünü yerine getirmekten sürekli olarak kaçınması durumunda işçinin, TBK m.435'e göre haklı nedenden ötürü derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Aynı zamanda, işverenin iş güvenliği tedbirlerini almaması halinde işçi, İK m.24'e dayanarak da iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi, iş sözleşmesini feshini m.24/I, a'ya dayandırılabilir. Ancak bu fıkra, işçinin fesih hakkını daraltıcı niteliktedir. Değinilen fıkra, ispat sorunu açısından güçlükler yaratması nedeniyle işçi açısından çok elverişli değildir. Gerçekten de işin tehlikeli olduğunun iş sözleşmesinin yapıldığı sırada bilinmediğinin işçi tarafından ispatlanması hiç de kolay değildir. Bu nedenle işçi, fesih hakkını İK m.24/II, f'ye dayanarak da kullanabilir. Bu fıkraya göre, işyerindeki çalışma şartları esaslı bir şekilde değişir, başkalaşır ya da uygulanmazsa işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilir. *"İşyerindeki çalışma şartları"* ifadesinden mevzuattan, toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden kaynaklanan çalışma şartları anlaşılmalıdır. İşveren, bunları esaslı ölçüde değiştirir ya da uygulamazsa işçi m.24/II, f hükmüne dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir.

Kamu Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

Anayasa'da yer alan iş güvenliği hakkı çerçevesinde çeşitli kanunlarımızda geniş ve koruyucu bir kamu hukuku mevzuatı oluşturulmuş ve işverenin işçiyi gözetme borcu düzenlenmiştir.

Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcu aşağıdaki kanunlarda düzenlenmiştir:
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu,
- Umumi Hıfzısıhha Kanunu,
- Belediye Kanunu.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İşverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin eksiksiz olarak sağlanması için her türlü önlemi almak, araç, gereç ve teçhizatı yeterli miktarda ve yeterli kalitede sağlamakla yükümlüdürler. Çalışanları karşı karşıya bulundukları işyeri riskleri, mesleki riskler, alınması ve uyulması gerekli tedbirler, kanuni hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek zorundadırlar. İş sağlığı ve güvenliği konusunda çalışanlara verilecek eğitim, işyerinin ve işin özelliklerine uygun şekilde, sürekli, kalıcı ve yeterli düzeyde olmalıdır. İşverenlerin neredeyse sınırsız denebilecek sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir. Bunlar şunlardır:

- Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma,
- Acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimlerinin sağlanması,
- Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması,
- Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim,
- Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken sayıda ve nitelikte personelin görevlendirilmesi,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde koordinasyonun sağlanması,
- İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ÇSGB desteği,
- İşin durdurulması.

Risk Değerlendirmesi ve Risklerden Korunma

- İşveren, öncelikle işyerinde risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. Risk değerlendirmesi yapılırken
  - İşyerindeki belirli risklerden etkilenebilecek olanların durumu,
  - Kullanılacak iş ekipmanı, kimyasal maddeler ve müstahzarların seçimi,
  - İşyeri organizasyonu (işyerinin tertip ve düzeni),
  - Genç, yaşlı, engelli, hamile veya emzikli kadınlar gibi özel çalışma grup ları dikkate alınacaktır.
- Risk değerlendirmesi sonuçlarına göre işveren, gerekli donanım ve ekipmanı belirleyecektir.
- Uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri, çalışma şekilleri ve üretim yöntemleri çalışanların sağlık ve güvenlik yönünden korunma düzeylerini yükseltecek ve idari yapılanma açısından işyerinin her kademesinde, bütün birimlerinde uygulanabilir olacaktır.
- İşveren, çalışanların işyerinde maruz kalabileceği risklerin belirlenmesi için gerekli ölçüm, kontrol, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlayacaktır (m.10).

Risk değerlendirmeleri yapılırken bazı ilke ve amaçlar dikkate alınır.

- Amaç, risklerden kaçınmak olmalıdır.
- Kaçınılması olanaksız olan riskler analiz edilmeli, nedenleri bilinmelidir.
- Risklerle kaynağında mücadele edilmelidir.
- Çalışanların işe ve işyerine uyumunu sağlamak için işyerlerinin tasarımı, iş ekipmanı, çalışma ve üretim yöntemleri dikkatle seçilmeli, tekdüze çalışma ve üretim temposunun sakıncaları önlenmeye çalışılmalıdır.
- Teknik gelişmeler sürekli izlenmeli, uyum sağlanmalı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli teknoloji ve makineler ortaya çıktıkça tehlikeli olanlar bunlarla değiştirilmelidir.
- Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik verilmelidir.
- İşyerinin bütününü kapsayan, genel ve tutarlı bir önleme politikası oluşturulmalı ve bu amaç için teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı gibi faktörlerin tümü dikkate alınmalıdır (m.5).

Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma ile ilgili bu genel esaslar dışında büyük endüstriyel kaza oluşabilecek ve çok büyük maddi ve manevi zararlara, ölümlere, çevre felaketlerine yol açabilecek işyerleri için işveren, *"büyük kaza önleme politikası belgesi"* veya *"güvenlik raporu"* hazırlamak zorundadır. Bu belge ve raporlar, ÇSGB tarafından incelendikten sonra bu gibi işyerleri işletmeye açılabilir. Bu gibi işyerlerine örnek olarak nükleer santralleri gösterebiliriz (m.29).

Acil Durum, Yangınla Mücadele, İlk Yardım ve Tahliye ile İlgili Ön Hazırlıklar

İş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürebilecek olumsuz gelişmelerin bazıları birdenbire, çok aniden ortaya çıkabilir. Bu olumsuz gelişmeler, doğal afetlerden kaynaklanabileceği gibi işyerinden kaynaklanıyor da olabilirler. Bunlara hazırlıksız yakalanılırsa doğabilecek kargaşa ve panik ortaya çıkabilecek zararı çok daha fazla arttırabilir. Onun için aniden oluşabilecek tehlikelere karşı hazırlıklı olmak, zarara uğramamak veya zararı olabildiğince azaltmak için çok önemlidir. İşte bu nedenle işveren,

- Çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek çalışanları ve çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır.
- Acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planları hazırlar.
- Acil durumla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda uygun donanıma sahip ve bu konularda eğitimli yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, gerekli araç ve gereci sağlar. Eğitim ve tatbikat yaptırır ve bu ekiplerin sürekli ve her zaman hazır bulunmalarını sağlar.
- Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibat sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapar (m.11).

Bazen işyerlerinde ciddi, yakın ve önlenemez nitelikte, önlenmesi imkânsız tehlikeler ortaya çıkabilir. Deprem, heyelan, çığ, sel baskını nedeniyle oluşabilen yıkıntı ve göçükler bu gibi tehlikelere örnektir. Bu gibi önlenemez, ciddi ve yakın tehlike hallerine ilişkin olarak işveren,

- Çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gereken talimatları verir.
- Tehlikeli durumun devamı halinde zorunluluk olmadıkça gerekli donanıma sahip ve özel olarak bu gibi durumlar için eğitimli ve görevli olanlar dışındaki çalışanların işlerine devam etmeleri istenemez.
- Ciddi ve yakın tehlike hallerinde işverene veya en yakın amirlerine hemen ulaşma ve haber verme imkânı olmayan hallerde istenmeyen sonuçların önlenebilmesi için çalışanlar, bilgileri ve mevcut teknik donanımları ile duruma müdahale edebilirler ve ihmalleri veya dikkatsizlikleri olmadıkça bu müdahalelerinden dolayı işveren kendilerini sorumlu tutamaz (m.12).

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimlerinin Sağlanması

İşverenlerin iş kazaları ve meslek hastalıklarının tespitini yapması, kayıtlarını tutması, raporlarını hazırlaması ve gerekli mercilere bildirmesi hem kendisi açısından hem de genel olarak bilgi edinilmesi, ileriye yönelik olarak ders çıkarılması ve yeni tedbirler alınması için ve sağlıklı istatistik bilgiler toplanması için çok önemlidir. İşverenin bu konudaki görevleri şunlardır:

- Bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kayıtlarını tutmak, gerekli incelemeleri yapmak ve bunlarla ilgili raporları düzenlemek,
- İşyerinde meydana gelen ancak yaralanma veya ölüme yol açmamakla beraber işyeri ya da ekipmanının zarara uğramasına yol açan veya çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olan olayları incelemek ve bunlarla ilgili rapor düzenlemek.

İşverenlerin ayrıca SGK'ya bildirimde bulunması gereken haller vardır.

- İş kazaları, kazayı izleyen 3 işgünü içinde SGK'ya bildirilecektir.

İşverenler, iş kazalarını kazayı izleyen 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

İşverenler, sağlık hizmeti sunucularının veya işyeri hekiminin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

- İşveren, sağlık hizmeti sunucularının veya işyeri hekiminin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirecektir.

İşverenler dışında işyeri hekimlerinin ve sağlık hizmeti sunucularının da SGK'ya bildirim yapma yükümlülükleri vardır. Bu şekilde bilgiler daha sağlıklı kontrol edilmiş olacaktır.

- İşyeri hekimleri veya sağlık hizmeti sunucuları, meslek hastalığı ön tanısı koydukları vakaları SGK tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk edeceklerdir.
- Sağlık hizmeti sunucuları kendilerine intikal eden iş kazalarını, yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucuları ise meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları en geç 10 gün içinde SGK'ya bildireceklerdir (m.14).

Çalışanların Sağlık Gözetiminin Sağlanması

- Çalışanlar işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya meslek hastalığı dışındaki sağlık nedenleriyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talepte bulunmaları halinde sağlık gözetimine tabi tutulurlar.
- İşin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre ÇSGB tarafından belirlenen düzenli aralıklarla sağlık kontrolü yapılır.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar, yapılacak işe uygun olduklarını belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar.
- İSGK'da öngörülen sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde veya hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekiminden alınması gerekir.
- Sağlık gözetimi ve kontrolleri ile ilgili maliyet işveren tarafından karşılanır. Çalışanlara yansıtılamaz.
- Çalışanın özel hayatı ve itibarının korunması açısından sağlık muayenesi yapılan çalışanın sağlık bilgileri gizli tutulur (m.15).

Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi

Esasen bilgilendirme ve eğitim birbirinden ayrı düşünülemeyecek kavramlardır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeterli düzeyde ve sağlıklı bir eğitim için önce işverenin genel olarak çalışanları nasıl bilgilendireceği konusu düzenlenmiştir.

İşveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak öncelikle şu konularda bilgilendirecektir.

- İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, bu risklerle ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler,
- Çalışanların kendileri ile ilgili hak ve sorumlulukları,
- İlk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işlerinde görevlendirilenlerin kimler olduğu.

İşveren, bu genel bilgilendirmelerin dışında ayrıca,

- İSGK m.12'de açıklanan ciddi, yakın ve önlenemez nitelikteki tehlikelere maruz kalan veya kalma riski bulunan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında derhal bilgilendirir.

- Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların genel nitelikteki bilgileri almalarını sağlamak üzere bu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri verir.
- Çalışan temsilcilerinin ve destek elemanlarının risk değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftişten elde edilen bilgilere ulaşmalarını sağlar (m.16).

İşverenler, çalışanların bilgilendirilmesi dışında iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almalarını da sağlamak zorundadır. Bu eğitimin bir bölümü bütün işçilere verilir. Çalışanların sorumluluğu ve yapılan işlerin tehlike sınıfına göre özel gruplara ayrıca kendilerine özgü ilave olarak gerekli eğitim verilir. Bu eğitim kademeleri şu şekilde açıklanabilir.

- Bütün işçileri kapsayan temel nitelikteki iş sağlığı ve güvenliği eğitimi, özellikle işe başlamadan önce çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanı değiştiğinde, yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Değişen ve yeni ortaya çıkan risklere göre bu temel eğitim yenilenir. Gerektiğinde düzenli aralıklarla tekrarlanır.
- Çalışan temsilcilerine daha ayrıntılı ve kapsamlı olacak şekilde özel eğitim verilir.
- Mesleki eğitim almış olmanın zorunlu bulunduğu tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, gerekli mesleki eğitimi aldığını belgelemeyenler çalıştırılamazlar.
- İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana, yeniden işe başlamadan önce söz konusu kazanın veya meslek hastalığının nedenleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ayrıca ilave eğitim verilir. Herhangi bir nedenle 6 aydan daha fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.
- Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde yapılacak işlerde karşılaşılacak sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge alınmaksızın başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz.
- Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışanlara gerekli eğitimin verilmesini sağlar.
- İSGK m.17 kapsamındaki eğitimin maliyetini işveren karşılar. Eğitim maliyetleri çalışanlara yansıtılamaz. İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen süreler iş süresinden sayılır (m.17/7).

Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği konusunda istenilen başarıların sağlanması sadece işverenlerin çabası ile sağlanamaz. Çalışanların da konunun önemini kavramaları, bu konuda kendi sorumluluklarının bilincinde olmaları gerekir. Bu nedenle çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusuna destek vermeleri çok önemlidir. Bu destek, bir taraftan mevzuat hükümlerine ve işyeri kurallarına uymak şeklinde ortaya çıkarken bir taraftan da konuyla ilgili görüş ve önerilerini işverene bildirmek şeklinde ortaya çıkar. Bu nedenle, İSGK m.18 bu konuyu düzenlemektedir.

İlgili madde uyarınca,

- İşveren çalışanlara, çalışan temsilcilerine ve sendika temsilcilerine iş sağlığı ve güvenliği konusunda görüş bildirme, teklif getirme, bu konulardaki toplantılara katılma imkânları sağlar.
- Yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve çalışma şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konusunda görüşlerini alır.

İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin belli konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar. Bu konular şunlardır:

- İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi,
- Risk değerlendirmesi yapılarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi,
- Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi,
- Çalışanların bilgilendirilmesi,
- Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

Bütün bunların dışında çalışanlar veya çalışan temsilcileri, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında yetkili makama başvuruda bulunurlarsa bu nedenle hakları kısıtlanamaz (m.18/3).

İş Güvenliği Uzmanları: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır.

Teknik Eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır.

İşyeri Hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

Diğer Sağlık Personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile ÇSGB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir.

Çalışan Temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsile yetkili olan bir işyeri çalışanıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Gereken Sayıda ve Nitelikte Personelin Görevlendirilmesi

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren, çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirir. İşyeri çalışanları arasından bunlar sağlanamıyorsa bu hizmetlerin tamamı veya bir kısmı ortak sağlık ve güvenlik biriminden hizmet satın almak suretiyle yerine getirilebilir (m.6/1, a).

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır (m.3/1, f). **Teknik eleman**, teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır (m.3/1, s). **İşyeri hekimi**, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir (m.3/1, ı). **Diğer sağlık personeli**, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile ÇSGB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir (m.6/3).

Bunların dışında zaman zaman ihtiyaç duyuldukça devreye girecek görevliler vardır. Bunlar *"çalışan temsilcisi"* ve *"destek elemanı"* olarak tanımlanmışlardır. **Çalışan temsilcisi,** iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsile yetkili olan bir işyeri çalışanıdır (m.3/1, c). İşyerindeki çalışan

sayısına göre çalışan temsilcisi artabilir. Çalışan temsilcileri, çalışanlar arasındaki seçimle bu mümkün değilse atama ile görevlendirilir. Birden fazla çalışan temsilcisi varsa aralarından bir baş temsilci seçilir. İşyerinde yetkili sendika varsa işyeri sendika temsilcileri çalışan temsilcisi olarak da görev yaparlar (m.20). **Destek elemanı** ise asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişilerdir (m.3/1, ç).

Destek Elemanı: Asli görevinin yanında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb konularda özel olarak görevlendirilmiş, uygun donanıma ve yeterli eğitime sahip kişilerdir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Koordinasyonun Sağlanması

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sağlıklı ve etkin şekilde sağlanabilmesi ve istenen sonucun alınabilmesi için koordinasyonun sağlanması çok önemlidir. İşverenin öncelikli görevlerinden belki de en önemlisi, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamaktır (m.6/1, c). Bu amaçla işverenler, görevlendirdikleri kişiler veya hizmet aldıkları kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirirler (m.6/1, ç), onların araç, gereç, mekân ve zaman gibi ihtiyaçlarını karşılarlar (m.6/1, b).

İşverenin koordinasyonu sağlama görevleri arasında bazı birimleri ve kurumları oluşturma ve çalıştırma görevleri de vardır. Bunlar, *"işyeri sağlık ve güvenlik birimi"* ile *"iş sağlığı ve güvenliği kurulu"*dur.

Belirlenen çalışma süresi nedeniyle işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli olarak görevlendirilmesi gereken durumlarda işverenler, *"işyeri sağlık ve güvenlik birimi"* kurarlar (m.8/6).

İşverenler, elli veya daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluştururlar (m.22/1).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin koordinasyonunda değinilen birim ve kurulların sağlıklı yapılandırılması ve çalıştırılmaları çok önemlidir.

İşverenlerin koordinasyon sağlama görevleri ile ilgili olarak yukarıda değinilenler dışında aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunun olduğu ve birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya sitelerinin söz konusu olduğu durumlarda ne yapılması gerektiği İSGK m.23'de düzenlenmiştir.

Aynı çalışma alanını birden fazla işverenin paylaşması durumunda işverenler, iş hijyeni ile iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanmasında işbirliği yapar, yapılan işin yapısı gözönüne alınarak mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulması çalışmalarını koordinasyon içinde yapar, birbirlerini ve çalışan temsilcilerini bu riskler konusunda bilgilendirirler (m.23/1).

Birden fazla işverenin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyon yönetim tarafından sağlanır. Yönetim, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarır. Bu uyarılara uymayan işverenleri ÇSGB'ye bildirir (m.23/2).

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Desteği

Ülkemizde işyerlerinin çoğunun küçük ölçekli olması, çoğunlukla çalışan sayısının ondan az olması başlıca sorunlardan birisidir. Ekonomik ve mali sıkıntılar, küçük

işverenleri zorlamaktadır. Bu nedenle İSGK m.7'de, kamu kurum ve kuruluşları dışında ondan az çalışanı bulunan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri çalışanlarının, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinden yararlanabilmesi için ÇSGB tarafından destek sağlanabilmesi öngörülmektedir. Gereken harcamalar, SGK tarafından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinden kaynak aktarmak suretiyle sağlanacaktır.

İşin Durdurulması

İSGK'da çalışanların iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı korunmalarını düzenleyen en önemli hükümlerden birisi gerekli bazı hallerde işin durdurulmasıdır. İSGK m.25 konuyu düzenlemektedir. Buna göre, işyerindeki bina ve eklentilerinde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edilirse tehlike giderilene kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikelerden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmamışsa iş durdurulur.

KİTAP **İşin durdurulması konusunda kamu hukuku yaptırımı olarak bu kitabın 6. ünitesine bakabilirsiniz.**

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Daha önce de değinildiği gibi 6331 sayılı İSGK yayınlandıktan sonra 4857 sayılı İK'da iş sağlığı ve güvenliği konusunu doğrudan doğruya düzenleyen hükümler yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak iş sürelerinin düzenlenmesi, gece çalışmaları, fazla çalışmalar, denkleştirme süresi, telafi çalışmaları ile ilgili hükümler dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusu ile ilgilidir. Çünkü uzun çalışma sürelerinin yorgunluğa ve kazalara neden olduğu çok açıktır. Gece çalışmalarının sürekli olarak sınırsız uygulanması sakıncalıdır. Ayrıca çocuk ve genç işçileri, hamile ve emzikli kadın işçileri ve özürlü işçileri korumak amacıyla 4857 sayılı İK hükümleri dolaylı da olsa iş sağlığı ve güvenliği konusunda önemlerini koruyan düzenlemelerdir.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5510 sayılı SSGSSK, iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgili olan bazı hususlarda işçi yararına işverenleri sorumlu kılmıştır.

- İşverenler, yeni bir işyeri kurup sigortalı çalıştırmaya başladıklarında SGK'ya işyeri bildirgesi vermek zorundadırlar (SSGSSK m.11/III). Bu durum, işyerini devralan veya işyeri kendisine intikal eden işverenler için de geçerlidir. İşyeri, adres değiştirdiği zaman 10 gün içinde yeniden yeni adrese göre işyeri bildirgesi verilmelidir (SSGSSK m.11/V).
- SSGSSK, asıl işverenlere ait işyerlerinde faaliyette bulunan alt işverenlerin de sorumluluğunu düzenlemiştir. Alt işverenler, iş aldıkları işyerinin bildirimini asıl işverene ait dosya üzerinden SGK tarafından kendilerine verilecek alt işveren numarası ile yapacaklardır.

- İşyerlerinin bildirimi kadar önemli bir diğer sorumluluk da işverenler açısından çalıştırmaya başladıkları kimselerin sigortalılıklarının başlangıcını SGK'ya bildirmektir. Sigortalıların tescilinde, T.C. kimlik numarası sosyal güvenlik sicil numarası olarak esas alınacaktır. Esasen, çalışanın işe başlaması ile zorunlu sigortalılık da zorunlu olarak otomatikman başlayacaktır. Ancak bu durum, işverenlerin çalışmaya başladıkları sigortalıları, SGK'ya bildirmeleri sorumluluğunu ortadan kaldırmaz. Bunun yanında, SSGSSK m.8/II uyarınca m.4/I, a kapsamında sigortalı olanların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 1 ay içinde sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK'ya bildirmeleri gerekir. Bu hükmün ve uygulamanın amacı, sigortalılığın çapraz kontrolünün yapılmasıdır.

İşverenler, çalıştırmaya başladıkları kimselerin sigortalılık başlangıçlarını ne kadar zaman içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler?

SIRA SİZDE 3

- SSGSSK'da işverenlere yüklenen en önemli sorumluluklardan birisi de, *"aylık prim ve hizmet belgesi verme ve prim ödeme yükümlülüğü"* olmaktadır. Sigortalıların, sosyal sigorta kollarından bağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için sigortalılıklarının bildirilmiş olması dışında değişik sigorta kolları için değişik sürelerde prim bildirilmiş (SSGSSK m.4/I, b kapsamında sigortalı olanlar primlerinin tamamını kendileri ödeyeceğinden primlerin bildirilmesi yanında ödenmiş olması da şarttır) olması gerekir. İşverenler, bu konudaki sorumluluklarını aksatırlarsa sigortalı olmanın fazla bir anlamı kalmayacaktır.
- İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına gereken sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla, işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve varsa yol, gündelikçi ve refakatçi giderleri Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu tarafından belirlenen tutarı geçmemek üzere SGK tarafından karşılanır (SSGSSK m.76/1). İşverenin, bu yükümlülüklerini yerine getirmesindeki ihmal ve gecikmesinden dolayı genel sağlık sigortalısının tedavisi uzar, maluliyeti ortaya çıkar veya maluliyet derecesi artarsa, SGK'nın bu nedenle yaptığı her türlü sağlık giderini işveren ödemekle yükümlü olur (SSGSSK m.76/II). Burada *"kusur sorumluluğu"* söz konusudur. Ancak, işverenin sorumluluğu kusurun derecesi ile sınırlıdır.
- İlgili kanunlar gereği sağlık raporu alınması gerektiği halde bu raporu almadan veya alınan rapora rağmen söz konusu işte çalışması tıbbi yönden uygun olmayan işlerde sigortalıyı çalıştıran işveren, bu nedenle ortaya çıkan sağlık sorunlarının neden olduğu SGK sağlık giderlerini ödemek zorunda kalır (SSGSSK m.76/III). Burada her iki halde de kendine özgü kusur esasına dayanan bir sorumluluk söz konusudur.
  Sağlık kurulu raporu ile belli bir işte çalışamayacağı belgelenen işçileri çalıştırmak yasaktır. İşverenler, yasağa rağmen bu işçileri çalıştırdıkları takdirde genel sağlık sigortalısı işçiler aynı hastalığa tutulursa SGK tarafından yapılacak sağlık harcamalarını ödemek zorunda kalırlar.
- İş kazası veya meslek hastalığının ortaya çıkması, işverenin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına aykırı davranışları nedeniyle yani iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini gerektiği gibi almamasından ya da kasıtlı olarak olumsuz davranmasından kaynaklanmış olabilir. İşte böyle bir durum varsa SGK tarafın-

dan yapılan sağlık harcamalarının tamamı işverene tazmin ettirilir. SGK'nın yaptığı harcamalar hesaplanırken yol giderleri, gündelikler ve refakatçi giderleri de dikkate alınır (SSGSSK m.76/IV). Burada işverenin iş sözleşmesinden doğan bir kusur sorumluluğu bulunduğu tartışmasızdır.

- İşverenler, iş kazalarını bulunulan yerdeki kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonra 3 işgünü içinde bildirmek zorundadırlar (SSGSSK m.13). Benzer şekilde sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen işverenler de bu durumu 3 işgünü içinde SGK'ya bildirmek zorundadırlar.
- İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almaması nedeniyle ortaya çıkmış ve SGK tarafından sigortalıya geçici işgöremezlik ödeneği verilmişse işveren, SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik tutarını SGK'ya ödemek zorundadır (SSGSSK m.21/III). Yukarıda değinildiği gibi SSGSSK m.76/III ve m.76/IV, genel sağlık sigortasından yapılan giderlerin işverenden geri istenebilmesi hususunu ayrıca düzenlemektedir.
  SGK'nın hastalık sigortası ve genel sağlık sigortasından yaptığı giderleri işverenden geri isteyerek ödettirme hakkı, iş kazası meslek hastalığında olduğu gibi halefiyet (ardalık) esasına dayanmaktadır.
  İşverenin, SGK'ya karşı geri ödeme yapmakla zorunlu tutulabilmesi için mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerini yerine getirmemiş olması yeterli nedendir. Ayrıca, kusurlu bulunması şartı aranmayacaktır.
  SSGSSK m.21'de düzenlenen husus, işverenlerin kasıt, kusur ve ihmalleri sonucunda SGK'nın zarara uğraması, fazladan harcama yapmak zorunda kalması halinde SGK'nın bu harcamaları ilgili işverenlerden isteyebilmesi ve geri alabilmesi hakkına ilişkindir. Bu düzenleme, nasıl olsa SGK gerekeni yapar düşüncesiyle işverenlerin SGK'ya güvenerek gereken tedbirleri almama ve gerekenleri yapmakta ihmalkâr davranmalarını önlemek amacına yöneliktir.

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'ndaki Düzenlemeler

Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nun *"İşçiler Hıfzıssıhhası"* başlıklı bölümünde, işçilerin çalışma şartlarıyla ilgili hükümlere yer verilmiştir. Kanunda, m.173-180 bu bölümde yer almaktadır. Buna göre, 12 yaşından küçük olanlar hiçbir sanayiye ait işletmede çalıştırılamayacaklar, yaşları 12-16 arasında olanlar günde 8 saatten fazla çalıştırılmayacaklar, gece çalışmaları belli bir düzene bağlanacak, çalışan kadınlar doğumdan sonra emzirme izni kullanacaklar, işyerlerinde hekim bulundurulacaktır. Kanun m.179/II'de ise işverenlerin sorumluluğuna değinilmiştir. İşyerlerinde kullanılan araç-gereç, makinalar ve ilkel maddeler yüzünden ortaya çıkabilecek kazalara, bulaşıcı hastalıklara ve meslek hastalıklarına karşı uygun tedbirler alınacak ve bu hususlar bir tüzükle düzenlenecektir.

Belediye Kanunu'ndaki Düzenlemeler

5393 sayılı Belediye Kanunu m.15/I'de, gayrısıhhi müesseseler ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerini ruhsatlandırmak ve denetlemek belediyenin görevleri arasında sayılmıştır.

SIRA SİZDE 4

İş güvenliğine ilişkin yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat büyük ölçüde hangi kanun çevresindedir?

Kamu Hukuku Düzenlemeleriyle Özel Hukuk Düzenlemelerinin İlişkisi

İşverenlerin, işyerlerindeki işletme tehlikelerine karşı işçileri koruyucu tedbirler alma yükümlülüğü, özel hukuk açısından esas itibariyle TBK m.417 ile kamu hukuku açısından da İK'nın ilgili maddelerinde düzenlenmiştir. Genel hukuk kuralları gereğince özel hukuk kurallarının müeyyideleriyle kamu hukuku kurallarının müeyyideleri farklıdır. Kısaca hatırlarsak, özel hukuk yaptırımları tazminat ödenmesini öngörür iken kamu hukuku yaptırımları idari ve cezai yaptırımlar olarak karşımıza çıkar.

Özel hukuk yaptırımları, tazminat ödenmesini öngörür iken kamu hukuku yaptırımları, idari ve cezai yaptırımlar olarak karşımıza çıkar.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak kamu hukuku yaptırımları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 6. ünitesine bakabilirsiniz.

DİKKAT

Kamu hukuku açısından iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemelerin daha kapsamlı ve ayrıntılı olduğunu, işçiyi daha çok koruduğunu biliyoruz (Gerek, 2008, s.91-92). Gerçekten de kamu hukukunda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren kanunlar ve çok sayıda yönetmelik dikkate alındığında çok geniş kapsamlı, koruyucu bir mevzuat oluşmuştur.

TBK m.417'deki düzenleme, işverenin sorumluluğunu eski Borçlar Kanunu m.332'deki düzenlemeden çok farklı olarak sınırsız bir sorumluluk haline getirmiştir. Ayrıca, TBK m.71'de tehlike sorumluluğu kusursuz sorumluluk hali olarak düzenlenmiş ve işverenlerin kusursuz sorumluluk halleri de genişletilmiştir.

Özel hukuk alanında da işçileri koruyucu yönde, işverenlerin sorumluluklarını arttıran düzenlemelerin yapılması elbette memnuniyet vericidir. Dolayısıyla, ister özel hukuk kuralı isterse kamu hukuku kuralı söz konusu olsun yorumlanır ve uygulanırken işçiyi koruyucu anlayış ön planda tutulmalı, özel hukuk-kamu hukuku kuralı ayrımı yapılmadan bu kuralların ortak amacı dikkate alınmalıdır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda arzulanan başarıyı elde etmek için sadece hukuk kurallarının yeterli olmayacağını, işçilerin ve işverenlerin bu kuralları benimseyerek içtenlikle uygulamalarının çok önemli olduğunu unutmamalıyız.

Özet

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kurum ve kuruluşları tanımak.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği konusuyla doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilenen çok sayıda kurum ve kuruluş vardır. Bunların başında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gelmektedir. Bakanlığın örgüt yapısı içinde dört ayrı birim konuyla ilgilidir. Bunlar İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezi Müdürlüğü (İSGÜM) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi'dir (ÇASGEM). Sağlık Bakanlığı ve Milli Savunma Bakanlığı da ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir. Milli Savunma Bakanlığı'nın konuyla ilgisi, askeri işyerlerinin teftişiyle ilgilidir. Bakanlıklardan sonra Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), belediyeler, Milli Prodüktivite Merkezi, Türk Standartları Enstitüsü ve üniversiteler kendi görev alanları itibariyle değişik açılardan ve değişik amaçlarla konuyla ilgilidirler. Ayrıca, konuyla ilgilenen bir diğer birim, işyerlerindeki 4857 sayılı İş Kanunu (İK) m.80 gereğince faaliyette bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurullarıdır.

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan sorunları açıklamak.

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan sorunları işyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar, kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar, istatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar, örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar, eğitimle ilgili sorunlar ve kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar başlıkları altında toplayabiliriz.

İş güvenliğine ilişkin mevzuatın genel yapısını anlatmak.

1982 tarihli Anayasa'nın çeşitli maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği alanıyla ilgili hükümler bulunmakta ve iş sağlığı ve güvenliği konusunun anayasal dayanağını oluşturmaktadır. İş güvenliğine ilişkin olarak koruyucu mevzuat büyük ölçüde 6331 sayılı İSGK'ya dayanmaktadır. 5510 sayılı SSGSSK'da ise iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası tarafından işçilere ya da hak sahiplerine sağlanacak yardım ve ödemeler düzenlenmiştir.

İşverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağını açıklamak.

Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu yani iş güvenliği tedbirleri alma borcunu düzenleyen temel hüküm, TBK m.417'dir. Bu madde işverenin, iş güvenliği tedbirleri alma borcunun kapsamını eski Borçlar Kanunu'da aynı konuyu düzenleyen m.332'ye göre oldukça genişletmiştir. TBK m.417, İK'daki düzenlemelerle paralellik kurmuş ve işverenin, işçinin kişilik haklarını koruma ve gözetme borcunu önemle vurgulamıştır. İşverenin, TBK kapsamında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının hukuki sonuçları iş sözleşmesinin geçersizliği, işverenin alacaklı temerrüdüne düşmesi ve işçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkıdır.

Kamu hukuku açısından işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin düzenlemeler 6331 sayılı İSGK'da, 4857 sayılı İK'da, 5510 sayılı SSGSSK'da, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda ve Belediye Kanunu'nda yer almaktadır.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi ülkemizde iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu kuruluşlardan biri **değildir?**

a. Belediyeler
b. Sağlık Bakanlığı
c. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
d. Milli Savunma Bakanlığı
e. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

2. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan sorunlara ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi doğru **değildir?**

a. Ülkemizde rakamsal verilere ulaşma konusunda zorluk bulunmaktadır.
b. Ülkemizde yaygın olan üretim sistemi, büyük ölçekli işletmelere dayanmaktadır.
c. Ülkemizde rehabilitasyon merkezleri ve çalışan uzman sayısının arttırılması gereklidir.
d. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurum ve kuruluşlar çok sayıda ve dağınıktır.
e. Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili birçok hukuki düzenleme bulunmaktadır.

3. Ülkemizde ilk defa hangi Anayasa'da iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir?

a. 1924
b. 1930
c. 1945
d. 1961
e. 1982

4. Ülkemizde yürürlükte olan koruyucu iş güvenliği mevzuatı aşağıdaki kanunlardan hangisine dayanmaktadır?

a. 5272 sayılı Belediye Kanunu
b. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
c. 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu
d. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
e. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

5. Aşağıdaki kurumlardan hangisi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün teknik yardımı ile kurulmuştur?

a. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü
b. İş Sağlığı ve Güvenliği Araştırma ve Geliştirme Enstitüsü Başkanlığı
c. İş sağlığı ve Güvenliği Eğitim ve Denetim Merkezi
d. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
e. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

6. 1961 Anayasası'nda iş güvenliği mevzuatının anayasal dayanağı hangi bölümünde yer almaktadır?

a. Temel Haklar
b. Ticari Haklar
c. Kişilik Hakları
d. Siyasi Haklar
e. Sosyal ve İktisadi Haklar

7. Özel hukuk açısından işverenin işçiyi gözetme borcunu düzenleyen temel hüküm aşağıdakilerden hangisinde düzenlenmiştir?

a. İş Kanunu
b. Belediye Kanunu
c. Türk Borçlar Kanunu
d. Umumi Hıfzısıhha Kanunu
e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

8. İşverenler, işyerinde meydana gelen iş kazasını ne kadar süre içinde SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler?

a. Derhal
b. 1 gün
c. 1 işgünü
d. 3 gün
e. 3 işgünü

9. Aşağıdaki kanunlardan hangisinde işverenin işçiyi gözetme borcuna ilişkin kamu hukuku düzenlemeleri yer **almamaktadır?**

a. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
b. Umumi Hıfzısıhha Kanunu
c. Türk Borçlar Kanunu
d. Belediye Kanunu
e. İş Kanunu

10. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu m.4/I, a kapsamında çalışmaya başlayan sigortalıların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren ne kadar zaman içinde SGK'ya sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını bildirmeleri gereklidir?

a. 10 gün
b. 15 gün
c. 20 gün
d. 1 ay
e. 2 ay

Yaşamın İçinden

ALIŞVERİŞ MERKEZİ İNŞAATINDA YANGIN

İstanbul Esenyurt'ta bir alışveriş merkezinin inşaatında çalışan ve kaldıkları çadırda çıkan yangında feci şekilde hayatlarını kaybeden 11 işçi arasında yer alan 2 işçinin sigorta başlangıç tarihleri, öldükleri gün olduğu ortaya çıktı. Ölen 2 işçi adına düzenlenen belgelerde *"Sigortalının işe başladığı tarih"* bölümünde 11 Mart 2012 tarihi yer alıyor. Olay yerinde bir açıklama yapan bir doktor, yangın haberini alır almaz yardım edebileceği düşüncesiyle hemen olay yerine geldiğini anlatarak, *"Burada işverenlerin 'Bu işçilerden hangisinin sigortası yoktu?" diye konuşmalarına şahit oldum. Bunun üzerine, hayatını kaybeden işçilerin yakınlarıyla temasa geçerek işçilerin T.C. kimlik numaralarını aldım. SGK'dan sigortalı olup olmadıklarını sorguladım ve iki işçinin işe başlama tarihinin yangın günü olduğunu gördüm"* dedi. Doktor, 2 işçinin öldükleri gün sigortalarının yapıldığına dikkat çekerek *"Orada bir can pazarı yaşanırken bir yandan da işveren temsilcisi alelacele sigorta yaptırmış. SGK'nın yasa mevzuatı gereği işe başlamadan bir gün önce sigorta yapılması gerekir. Üç aydan beri İstanbul'da çalışan iki yurttaşımızın sigortası pazar günü internet üzerinden, olay sonrasında yapılmış. Yaşamayan biri için sigorta yaptırmak mümkün değil. Ama henüz Adli Tıp Kurumu'nda kimlik tespitleri yapılmadığı için bu yapılmış olabilir"* diye konuştu.

SGK Başkanı, skandal iddialarını doğruladı ve şunları söyledi: "*Hayatını kaybeden 11 işçinin tamamı sigortalı. İki işçinin sigortası yangından sonra gerçekleştiriliyor. İşçilerden birinin 22.43, diğerinin ise 22.51. Yangın 21.00 sıralarında oluyor. Bizim mevzuatımıza göre, işçiler işe girmeden önce işe giriş bildirgesi verilmesi gerekiyor. Ancak inşaat işlerinde aynı gün işe giriş bildirgesi verilebiliyor. Yasal olarak bir engel söz konusu değil. 23.59'a kadar işe giriş bildirgesi verilebiliyor. Fakat biz bunu yeterli görmüyoruz. Müfettiş arkadaşlarımız konuyu inceliyor. Yangın sonrası işe giriş bildirgeleri verilen işçiler, bu tarihten daha önce işe başlamışsa bununla ilgili tespitleri yapacağız ve işveren nezdinde gerekli işlemleri yapacağız. Yasal açıdan bakılınca bir kişi inşaat işinde işe girdiği günün sonuna 23.59'a kadar sigorta yaptırma hakkı var. Bununla ilgili geriye dönük incelemeler yapılacak. Kimse endişe duymasın; ne gerekiyorsa yapılacak. Yangından sonra sigortalılık işlemi gerçekleşmişse bu bizi derinden yaralıyor. Ne gerekiyorsa yapacağız".*

Kaynak: http://www.internethaber.com/yangin-esenyurt-faciasi-11-isci-sgk-sigorta—407343h.htm#ixzz1q3FS9ThK adresinde yer alan haber kısaltılmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"... TBK 417. maddesinde, kaynak kanunun 328/I hükmünde bulunmasına rağmen *'ahlaki değerlerin korunması'* ibaresi metne alınmamış, onun yerine *'işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları konusunda tedbir almakla'* yükümlü olduğu öngörülmüştür. Maddenin gerekçesinde de ifade edildiği üzere, işveren ahlaka uygun bir düzeni sağlamakla yükümlü kılınmıştır. O halde işveren; işyerindeki işçileri, amirlerinin, arkadaşlarının ve üçüncü kişilerin ahlaki değerlere aykırı davranışlarına karşı korumak ve rahatsız edilmelerini önleyici tedbirler almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün kapsamına, örneğin, işverenin işyerinde kadın ve erkek işçiler için ayrı giyinme bölümleri yapma, işyerindeki işçileri şeflerinin ve diğer çalışanların veya üçüncü kişilerin ahlak dışı davranışlarına karşı koruma ve rahatsız edilmelerini engelleyici tedbirler alma yükümlülükleri girer.

TBK'nın 328. maddesinin 1. fıkrasının 2. cümlesi niteliğindeki yan cümlesinde işverenin; *'özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla'* yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Bu hükme göre; işveren, işçilerin cinsel tacize maruz kalmamaları ve uğramamaları, bu tacize uğramış olanlar varsa, bundan daha fazla zarar görmemeleri için, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

Bu yükümlülük kapsamında işveren, karşılıklı saygı esasına dayanan iş ortamı ve iklimi yaratmak ve hatalı davranan işçilere karşı uygun tedbirleri almakla sorumludur...".

Kaynak: Emine Tuncay Kaplan, **"Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması"**, Sicil Dergisi, Y.6, S.24 (Aralık 2011), s.45'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c — Yanıtınız yanlış ise "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. b — Yanıtınız yanlış ise "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Uygulamalarda Karşılaşılan Sorunlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d — Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliğine İlişkin Mevzuatın Genel Yapısı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. d — Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliğine İlişkin Mevzuatın Genel Yapısı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. b — Yanıtınız yanlış ise "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliğinden Sorumlu Kurum ve Kuruluşlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e — Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliğine İlişkin Mevzuatın Genel Yapısı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c — Yanıtınız yanlış ise "Özel Hukuk Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e — Yanıtınız yanlış ise "İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimlerinin Sağlanması" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. c — Yanıtınız yanlış ise "Kamu Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d — Yanıtınız yanlış ise "5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'ndaki Düzenlemeler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

2012 yılı SGK istatistiklerine göre, ülkemizde toplam 74.871 sigortalı iş kazası uğramış ve toplam 395 sigortalı meslek hastalığına yakalanmıştır.

Sıra Sizde 2

İşverenin işçiyi gözetme borcu, işçinin iyiliği ve çıkarları doğrultusunda davranmak, onu korumak ve yardımcı olabilmek için çalışmak, işçiye zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak, tehlikeleri önlemeyi içermektedir. Bu kapsamda işçinin hayatını ve sağlığını korumak, işçiyi bilgilendirmek, yol göstermek, gerekli bilgileri yetkili makam ve mercilere zamanında bildirmek, işçiye çalışma belgesi ve yeni iş arama izni verilmek, işverenin işçinin kişilik haklarına saygı göstermesi ve kişilik haklarını koruması, işverenin işçinin namusunu-şerefini-haysiyetini koruması ve işçiyi cinsel tacize ve psikolojik tacizlere karşı da koruması da bulunmaktadır.

Sıra Sizde 3

SSGSSK'ya göre işverenler, Kanunun m.4/I, a kapsamında sigortalı sayılan kişileri, sigortalılık başlangıç tarihinden önce sigortalı işe giriş bildirgesi ile SGK'ya bildirmekle yükümlüdürler. Ancak, işveren tarafından sigortalı işe giriş bildirgesi inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı gün, yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile SGK'ya ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde, ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren 1 ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç söz konusu 1 aylık sürenin dolduğu tarihe kadar, kamu idareleri tarafından istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idareleri tarafından yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların, çalışmaya başladıkları tarihten itibaren 1 ay içinde SGK'ya verilmesi halinde de sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılır (SSGSSK m.8/I).

Sıra Sizde 4

İş güvenliğine ilişkin olarak bugün yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat, büyük ölçüde 6331 sayılı İSGK çevresindedir.

Yararlanılan Kaynaklar

Gerek, N. (2008). **İş Sağlığı ve İş Güvenliği,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.

4

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını açıklayabilecek,
- Sorumluluğun türlerini tanımlayabilecek,
- İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin görüşleri açıklayabilecek,
- Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin hukuki sorumluluğunu özetleyebilecek,
- Sorumluluk hallerinin karşılaştırmasını yapabilecek,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenin hukuki sorumluluğunu açıklayabilecek

bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Sorumluluk
- Kusur Sorumluluğu
- Kusursuz Sorumluluk
- İşverenin Yükümlülüğü

İçindekiler

İş Sağlığı ve Güvenliği

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı

- SORUMLULUĞUN HUKUKİ DAYANAĞI (KAYNAKLARI)
- SORUMLULUK KAVRAMI VE TÜRLERİ
- İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER
- TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER
- İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN DİĞER SORUMLULUK HALLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında İşverenin Hukuki Sorumluluğu ve Sorumluluğun Hukuki Dayanağı

SORUMLULUĞUN HUKUKİ DAYANAĞI (KAYNAKLARI)

İşveren, işçiyi koruma ve gözetme borcu gereği işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun hukuki dayanağı, iş sözleşmesinin kişisel ilişki kuran niteliği gereği işçinin sadakat borcunun karşısında işverenin de koruma yükümlülüğüdür. İş sözleşmelerinden doğan koruma ve gözetme borcu işvereni, işçinin hayat ve sağlığı ile vücut bütünlüğünün korunması için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılar.

İş hukuku, işçileri korumak amacıyla gelişmiş bir bilim dalıdır. Bunun nedeni ise işçinin, işverene kişisel ve ekonomik açıdan bağımlılığıdır. Bu bağımlılık, işçinin kişisel ve ekonomik açıdan gelebilecek tehlikelere karşı korunmasını gerekli kılmıştır. Korunma zorunluluğu sadece iş sözleşmesi gereği olmayıp, işçinin korunması açısından devletin çalışma hayatına müdahalesinin de bir sonucudur.

Koruma ve gözetme borcuna ilişkin olarak getirilen kanuni düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk, bir kısmı da kamu hukuku niteliklidir.

İşverenin, işçiyi koruma ve gözetme borcuna ilişkin kanuni düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk, bir kısmı da kamu hukuku niteliği taşımaktadır.

İşverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin özel hukuk niteliği taşıyan hukuki düzenlemelerin dayanağı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.417'dir. Bu maddede getirilen düzenlemede işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü tutulmuş, işverenin koruma ve gözetme borcu ve bundan doğan hukuki sorumluluğu öngörülmüştür.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

Ülkemizde özellikle metal, maden, petrokimya vb sektörlerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde, işyerlerinde ve işletmelerde işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin alınması gerekli önlemlere ilişkin düzenlemelere yer verilmektedir. İşverenin sorumluluğu durumunda toplu iş sözleşmelerinde yer alan bu hükümler öncelikle dikkate alınacak, TBK m.417 ve diğer genel hükümler uygulanacaktır (Ulusan, 1990 s.43; Kaplan, 1992, s.49).

Kamu hukuku niteliği taşıyan işverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin düzenlemelerde, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli koruyucu önlemler yer almış ve işveren bu önlemleri almakla yükümlü tutulmuştur.

Kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler Anayasa'da, 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK), 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda (İSGK) (RG, T.30.06.2012, S.28339), 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (SSGSSK), 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Anayasa m.2'de yer alan sosyal devlet ilkesi gereği, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak devletin görevidir. Ayrıca Anayasa m.17'de, herkesin, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Anayasa m.50'de ise kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uygun olmayan işlerde çalıştırılamayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ifade edilmiştir. Anayasa m.60 hükmünde herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlenmiş olup ayrıca bu madde devlete iş sağlığı ve güvenliğini sağlama görevini yüklemiştir. Devlet, bu görevini iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatı düzenlemek ve mevzuatın uygulanmasını sağlamak açısından gerekli önlemleri almak ve hukuki, idari ve cezai yaptırımları uygulamak suretiyle yerine getirir.

6331 sayılı İSGK'da işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü önlemleri almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak, bu önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır. Bu konuda, İSGK m.30 gereğince çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır.

İNTERNET

4857 sayılı İş Kanunu metni, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metni ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerin listesi ile metinleri için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

5510 sayılı SSGSSK'da, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle sigortalıyı çalıştıran işveren ve üçüncü kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) karşısındaki sorumluluğu düzenlenmiştir (m.21). Ayrıca SSGSSK'da, iş kazası ve meslek hastalığının üçüncü bir kişinin kusuru nedeniyle meydana gelmesi halinde üçüncü kişilerin sorumluluğu (m.21/IV) ve SGK'nın sigortalıya veya hak sahiplerine yaptığı yardımlar nedeniyle işverene başvurması (rücu hakkı) düzenlenmiştir (m.21/I).

İNTERNET

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

3 Temmuz 2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda, belediyelere denetleme yükümlülüğü getirilmiştir.

6 Mayıs 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda da, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler mevcuttur (m.173-180).

SIRA SİZDE 1

İşverenin sorumluluğuna ilişkin kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler hangi kanunlarda düzenlenmiştir?

SORUMLULUK KAVRAMI VE TÜRLERİ

Sorumluluk Kavramı

Hukuki sorumluluk, *"bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı veya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararı tazmin etme borcudur"* (Kaplan, 2009, s.124).

Hukuki Sorumluluk: Bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı veya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararı tazmin etme borcudur.

Geniş anlamda sorumluluk, akdi (sözleşmeden doğan) sorumluluk ve akit dışı sorumluluk olmak üzere ikiye ayrılır. Borçlu alacaklıya karşı borçlanmış olduğu edimi ifa etmekle yükümlüdür. Bu durumda, **akdi sorumluluk** söz konusu olur. Bir kimsenin hukuka aykırı fiili sonucu ortaya çıkan sorumluluk ise **akit dışı sorumluluk**tur. Hukuka aykırı fiiller, hukuk düzeninin tasvip etmediği fiillerdir. Akdi sorumluluk ve akit dışı sorumluluk durumunda ortaya çıkan zararı, buna neden olan kimsenin tazmin yükümlülüğü doğar. Akit dışı sorumluluğa TBK m.49'a göre failin haksız fiilden doğan zararı, TBK m.66'ya göre adam çalıştıranın sorumluluğu, TBK m.67'ye göre hayvan bulunduranın sorumluluğu ve TBK m.69'da yapı malikinin sorumluluğu kapsamında kişinin başkalarına verdiği zararı tazmin yükümlülüğü örnek verilebilir. Akdi sorumluluğa ise TBK m.112'de hükme bağlanan borçlunun sözleşmeden doğan borcunu gereği gibi ifa etmemesi neticesinde alacaklının uğradığı zararı tazmin yükümlülüğü örnek olarak gösterilebilir.

Borçlunun alacaklıya karşı borçlanmış olduğu edimi ifayla yükümlü olması **akdi sorumluluk**tur. Bir kimsenin hukuka aykırı fiili sonucu ortaya çıkan sorumluluk ise **akit dışı sorumluluk**tur.

Dar anlamda sorumluluk ise sadece akit dışı ilişkilerden doğan zararın tazmin yükümlülüğüdür.

Görüldüğü üzere sorumluluk, borcun yaptırımıdır. Borcun ifa edilmemesinden borçlu sorumludur. Borçlu, borcunu ifa etmezse alacaklı onun malvarlığına başvurabilir.

Sorumluluk Türleri

Sorumluluk kavramını açıklarken üzerinde durduğumuz gibi geniş anlamda sorumluluk, akdi sorumluluk ve akit dışı olmak üzere ikiye ayrılır. Dar anlamda sorumluluk kavramına ise sadece akit dışı sorumluluk halleri girer. Bunlar, kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu olmak üzere iki grupta toplanabilir. Sebep sorumluluğu ise olağan ve tehlike sorumluluğu şeklinde iki grupta incelenebilir.

Sorumluluk türleri;
- Akdi sorumluluk,
- Akit dışı sorumluluk,
  - Kusur sorumluluğu,
  - Sebep sorumluluğu,
- Hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk.

İşverenin hukuki sorumluluğunun niteliğini açıklayabilmek için akdi sorumluluk, akit dışı sorumluluğun kapsamına giren kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu ve hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk türleri üzerinde durmak gerekir.

Akdi (Sözleşmeden Doğan) Sorumluluk

Akdi (sözleşmeden doğan) sorumluluğun birinci koşulu, taraflar arasında bir borç ilişkisinin yani sözleşmenin olmasıdır. Akdi borcun mevcudiyetinin ispatı, alacaklıya aittir. Nitekim TBK m.112'de, borçlunun sözleşme ile üstlendiği borcu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde alacaklının bundan doğan zararını tazmin etmekle yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

Akdi sorumluluğun ikinci koşulu, borcun ifa edilmemiş olmasıdır. Yani sözleşmenin yüklediği borcun yerine getirilmemiş olmasıdır. Borcun ifa edilmemiş olduğunu alacaklı ispat edecektir.

Sorumluluğun üçüncü koşulu, borçlunun sözleşme ile üstlendiği borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmasıdır. Bu durumda borçlu, kusurlu kabul edilir. Borçlu, kural olarak her türlü kusurdan sorumludur. Akdi yükümlülüğünü gereği gibi ifa edebilmek için gerekli her türlü tedbiri almak zorundadır. Borçlu, ancak zararın meydana

gelmemesi için gerekli bütün tedbirleri aldığını yani kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat ederse sorumluluktan yani tazminat ödemekten kurtulabilir. Sorumluluğun kapsamının belirlenmesinde, işin özellikle borçluya fayda sağlayıp sağlamadığı dikkate alınır. Tazminatın belirlenmesinde de, TBK m.50-52 hükümleri dikkate alınarak borçlunun müterafık kusuru ve kusurunun ağırlığı dikkate alınır.

Akdi sorumluluğun yani sözleşmeden doğan borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi neticesinde borçlunun sorumlu tutulabilmesi için dördüncü koşul, alacaklının bu nedenle zarara uğramış olmasıdır.

Borçlunun borcunu yerine getirmemesi nedeniyle alacaklı zarara uğradığını, borcun ifa edilmemesi ile uğranılan zarar arasında illiyet bağının mevcut olduğunu ispat etmelidir. Zira borçlunun akdi sorumluluğu, kural olarak kusur sorumluluğu olduğu için borçlunun sorumluluktan kurtulabilmesi için borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesinde hiçbir kusurunun olmadığını ispat etmesi gerekir.

SIRA SİZDE 2

Sorumluluk hukukunda akdi sorumluluğun koşullarını açıklayınız.

Akit Dışı Sorumluluk

Kusur Sorumluluğu

Kusur: Hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır.

Sorumluluk hukukunda kusur, sorumluluk türlerinin içinde en çok üzerinde durulan türdür. Kusur sorumluluğunda kusur, en önemli unsurdur. Sorumluluğun meydana gelebilmesi için failin zararı meydana getiren fiilde kusurunun bulunması gerekir. Kusur sorumluluğu esasına göre, *"kusur olmadan sorumluluk da"* olmaz. Buna göre zarar veren kimsenin, sorumluluğunun doğması için kusurlu olması koşuldur.

Kusur sorumluluğu, Türk sorumluluk hukukunda olduğu gibi örneğin İsviçre, Alman, Avusturya ve Fransız sorumluluk hukukunda genel kuralı oluşturmaktadır. Türk ve İsviçre hukuk düzeninde kusur sorumluluğu kural, diğer sorumluluk türleri ise (örneğin sebep sorumluluğu) kuralın istisnasını meydana getirmektedir. Ancak teknik ve sosyal gelişmeler neticesinde, sebep sorumluluğuna uygulamada yaygın bir şekilde başvurulduğu görülmektedir. Uygulamaya rağmen kusur sorumluluğu önemini muhafaza etmektedir.

Haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen TBK m.49'a göre, zarar veren kimsenin sorumlu olabilmesi için kusurun varlığı aranır. Nitekim TBK m.49'da, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kimsenin zararı tazmin etmeye mecbur olduğu öngörülmüştür. TBK m.49/II'de de, ahlâka aykırı bir fiil ile kasten başka bir kimsenin zarara uğramasına neden olan kimsenin o zararı tazmine yükümlü olduğu ifade edilmiştir.

Kast: İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir.

İhmal: Hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte bu sonucun önlenmesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir.

Kusurun tanımı TBK'da yapılmamıştır. Sorumluluk hukukunda kusur, *"hukuka aykırı sonucu istemek (kast) veya hukuka aykırı sonucu istememekle beraber onu önlemek için aynı şartlar altındaki normal ve tedbirli bir kimseden beklenen davranışı göstermemektir (ihmal)"*. (Oğuzman -Öz, 2009, s.492; Reisoğlu, 1968, s.138 vd; Tandoğan, 1964, s.46 vd; Eren, 2009, s.446; Kaplan, 1992, s.54 vd) Kusur, hukuk düzeninin kınadığı bir davranış olması nedeniyle, zarar veren kimsenin bu zararı tazmin yükümlülüğünün temel unsurudur.

Sebep Sorumluluğu (Kusursuz Sorumluluk)

Sebep sorumluluğunda, kusur şartı aranmaz. Sebep sorumluluğu, zararın meydana gelmesine sebebiyet verme düşüncesine dayanır. Bu sorumlulukta kusur, kuru-

cu bir unsur olarak kabul edilemez. Yani zararın tazmini için kişinin kusurlu olması aranmaz. Kanunun öngördüğü belirli olay ve olgularla meydana gelen zarar arasında uygun illiyet bağının olması yeterlidir. Sebep sorumluluğunu kuran olay ve olgulara örnek olarak tehlikeli faaliyet veya işletmeye sahip olma, objektif özen borcunun yerine getirilmemesi gösterilebilir (Eren, 2009, s.449).

Sebep sorumluluğu uygun illiyet bağını kesen mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü şahsın kusuru halinde ortadan kalkar.

Kusur sorumluluğu sadece TBK m.49'da genel ilke olarak düzenlenmiş olmasına karşın sebep sorumluluğu TBK ve diğer değişik kanunlarda düzenlenmiştir ve kusur sorumluluğu ilkesinin istisnasıdır.

Sebep sorumluluğu ikiye ayrılır:
- Olağan sebep sorumluluğu,
- Tehlike sorumluluğu.

Sebep sorumluluğu, olağan sebep sorumluluğu ve tehlike sorumluluğu olmak üzere ikiye ayrılır.

Olağan sebep sorumluluğu: Kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesine dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

Olağan Sebep Sorumluluğu (Özen Sorumluluğu): Olağan sebep sorumluluğu, kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesine dayanan bir kusursuz sorumluluk hali olup, sebep sorumluluğunun en hafif şeklidir (Tandoğan, 1964, s.22; Eren, 2009, s.452; Kaplan, 1992, s.59).

Olağan sebep sorumluluğu, TBK ve Medeni Kanun'da (MK) düzenlenmiştir. TBK m.66'da adam çalıştıranın, m.67'de hayvan bulunduranın, m.69'da yapı malikinin, MK m.369'da ev başkanının ve MK m.730'da taşınmaz malikinin sorumluluğu olağan sebep sorumluluğuna ilişkin düzenlemelerdir. Yine TBK m.65'de öngörülen ayırt etme gücü bulunmayanların hakkaniyet sorumluluğu da sebep sorumluluğudur.

Tehlike sorumluluğu: Sorumluluğun, ağır tehlike taşıyan işletme veya faaliyetin yürütülmesi esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

Tehlike Sorumluluğu: Sebep sorumluluğunun bir türü olan tehlike sorumluluğunda, sorumluluk için bir kimsenin kusurlu olması veya objektif özen borcuna aykırı davranması koşulu aranmaz. Sorumluluk, ağır tehlike taşıyan işletme veya faaliyetin yürütülmesine dayandırılmıştır. Çevre ve toplum için ağır tehlike yaratan bir işletme, tesisin işletilmesi veya yürütülmesi niteliği itibariyle tehlike yarattığı için bunların üçüncü kişilere zarar verme ihtimali de yüksektir. Örnek olarak motorlu taşıt araçlarının neden oldukları trafik kazaları gösterilebilir. Ayrıca uçak, tren veya gemilerin kullanılması, atom reaktörleri tehlike yaratan faaliyetlerdir. Bu çeşit tesis veya işletmeyi işletenler, uygun illiyet bağının olması halinde meydana gelen zarardan sorumlu tutulmaktadır (Tandoğan, 1964, s.26; Eren, 2009, s.455; Kaplan, 1992, s.60; Oğuzman-Öz, 2009, s.485). Zarar, tehlike dışında başka bir nedenle örneğin mücbir sebep veya zarar gören kimsenin kusuru sonucu oluşmuşsa işletme sahibi kural olarak sorumlu olmayacaktır (Eren, 2009, s.455).

Türk sorumluluk hukukunda, tehlike sorumluluğu özel kanunlarda düzenlenmiştir. 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu'nda motorlu araç işletenin sorumluluğu (m.85/I), 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu'nda, sivil hava aracının verdiği zarardan dolayı işletenin sorumluluğu ve 3634 sayılı Milli Müdafaa Mükellefiyeti Kanunu'na göre devletin askeri manevralar ve atışlardan doğan sorumluluğu (m.62, 63) tehlike sorumluluğu olarak düzenlenmiştir. Petrol Kanunu m.86'da da, benzer bir sorumluluk düzenlenmiştir. 2872 sayılı Çevre Kanunu m.28'de de, çevreyi kirletenin sorumluluğu da tehlike esasına dayalı bir sorumluluk kabul edilebilir.

Nükleer Enerji Alanında Hukuki Sorumluluk Kanunu Tasarı Taslağında tehlike esasına dayalı sorumluluk öngörülmüştür (Oğuzman-Öz, 2009, s.666-667). Ulusal Biyo Güvenlik Kanunu'nda (RG, T.26.03.2010, S.27533), Karayolları Trafik Kanunu'nda öngörülen motorlu araç işletenin işletme halindeki aracın verdiği sorumluluğa benzer düzenleme getirilmektedir.

Hukuka Uygun Müdahaleden Doğan Sorumluluk (Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi)

Sorumluluk hukukunda yukarıda açıklanan sorumluluk nedenleri yanında yer alan hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk ilkesine göre, hukuk düzeni hukuka uygun müdahaleyi kabul etmektedir. Müdahale, bir kimsenin hukuk düzeni tarafından korunan şahıs veya mal varlığının bir başka kimse tarafından ihlâl edilmesidir. Hukuka uygun müdahale neticesinde bozulan menfaat dengesinin korunabilmesi için fedakârlıkta bulunan ve dolayısıyla zarara uğrayan kimseye tazminat hakkı verilmektedir. Bu şekilde, hukuka uygun müdahaleye uğrayan kimsenin bu fedakârlığı hukuk düzenince müdahalesine izin verilen üstün çıkar sahibi tarafından denkleştirilmekte yani tazmin edilmektedir (Ulusan, 1990, s.55; Eren, 2009, s.459; Tandoğan, 1981, s.49; Kaplan, 1992, s.61). Görüldüğü üzere burada sorumluluğun nedeni, kusur veya tehlikeli bir faaliyet değildir. Hukuken korunan bir değer feda edildiği için sorumluluk kabul edilmektedir (Eren, 2009, s.460).

Tehlike sorumluluğu ile benzerlik taşımasına rağmen hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk, hukuka aykırılık unsurunun bulunması yönünden tamamen ayrı bir kusursuz sorumluluk türüdür. Bu sorumluluk türünde hukuka uygun müdahaleye maruz kalanın fedakârlığı, faaliyetine hukukça izin verilen üstün çıkar sahibi tarafından denkleştirilmekte yani tazmin edilmektedir (Ulusan, 1990, s.55; Kaplan, 1992, s.61).

Medeni hukukta fedakârlığın denkleştirilme ilkesi ve buna dayanan sorumluluğun oldukça önemli uygulama alanı mevcuttur. Türk Medeni Kanunu (TMK) m.730/II'ye göre, "*Hakim, yerel adete uygun ve kaçınılmaz taşkınlıklardan doğan zararların uygun bir bedelle denkleştirilmesine karar verebilir*". Ayrıca hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluğu, komşuluk ilişkisinden doğan müdahaleler ve zaruret halleri örnek olarak verilebilir (zorunlu geçit hakkına ilişkin TMK m.671 ve m.672, zorunlu su hakkına ilişkin TMK m.683, katlanma yükümlülüğüne ilişkin TMK m.744 ve m.749, zorunluluk haline ilişkin TMK m.753). Ayrıca haklı savunmada da sorumluluk haline ilişkin TBK m.64/II hükmü de önemli bir örnek tekşkil eder.

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER

İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda iki görüş savunulmaktadır. Bazı yazarlar kusur sorumluluğu esasını kabul ederken, bazı yazarlar kusursuz sorumluluk esasını kabul etmektedirler. Yargıtay ise olayın özelliğini dikkate alarak sorumluluğu bazı kararlarında kusur, bazı kararlarında ise kusursuz sorumluluk esasına dayandırmaktadır.

İşverenin, iş kazalarından ve meslek hastalıklarından doğan sorumluluğunun hukuki niteliği tartışmalıdır. Türk iş hukuku öğretisinde, sorumluluğun hukuki niteliği yani sorumluluğun hangi esasa dayandığı konusunda iki görüş savunulmuştur. Bir kısım yazarlar kusur sorumluluğu esasını kabul ederken, bir kısım yazarlar da kusursuz sorumluluk esasını kabul etmiştir. Yargıtay ise olayın özelliğini dikkate alarak sorumluluğu bazı kararlarında kusur, bazı kararlarında ise kusursuz sorumluluk esasına dayandırmıştır.

Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşleri

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu kusur sorumluluğu esasına dayandıran görüşe göre işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini eksiksiz alır, bu konuda gerekli dikkat ve önemi gösterirse kusurlu sayılmaz ve zarardan sorumlu tutulmaz. İşverenin, işyerinde bütün tedbirleri almasına rağmen işçinin kendi kusuru veya dikkatsizliği ile bir kazaya sebebiyet vermesi durumunda işveren sorumlu olmaz (Reisoğlu, 1968, s.207).

Kusur sorumluluğunu savunanlar çeşitli görüşlerden hareket etmektedir. Örneğin bir görüşe göre, kusur sorumluluğu esasının kabulü, iş kazalarının önlemesi açısından *"kusursuz sorumluluk"* ilkesinin kabulünden daha etkilidir. Zira kusursuz sorumluluk ilkesi kabul edilirse işveren, bütün tedbirleri almasına rağmen meydana gelecek zararlardan sorumlu tutulacağı düşüncesinden hareketle tedbir-

siz davranabilecektir. İşverenin sorumluluğu, kusur ilkesine dayandırılırsa işveren, ekonomik ve psikolojik unsurun etkisiyle dikkatli olmaya özen göstererek, iş kazalarını önlemek için tedbirler alacaktır (Süzek, 1985, s.227-231).

Bir diğer görüşe göre ise borçlar hukukunun temelini kusur sorumluluğu teşkil eder. Bu ilke, ancak kanunda öngörülen istisnai hallerde bertaraf edilebilir. İşverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin düzenlemede kusur sorumluluğunu bertaraf eden, onun yerine risk esasına dayalı genel bir kusursuz sorumluluk hali getiren herhangi bir durum yoktur (Tekinay, 1968, s.91; Oğuzman, 1969, s.337).

Başka bir görüşe göre, istisnai sorumluluk türü olan kusursuz sorumluluk için kanuni bir düzenlemenin olması gerekir. Borçlar Kanunu'nda kusur sorumluluğunun benimsenmesi nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun kusur sorumluluğu olduğunu kabul etmek gerekir (Mollamahmutoğlu, 2008, s.993).

Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüşler

Kusursuz sorumluluğu kabul eden görüşe göre işverenler, iş kazası nedeniyle oluşan zarardan kusuru aranmaksızın sorumludur. Sorumluluğun ortaya çıkması için uygun illiyet (nedensellik) bağı yeterlidir. İlliyet bağı kesilirse, işveren sorumluluktan kurtulabilir (bkz. Eren, 1974, s.87 vd; Tandoğan, 1981, s.12; Ulusan, 1990, s.121; Esener, 1978, s.74; Tunçomağ, 2003, s.126; Kaplan, 1992, s.71-74)

İşverenin sorumluluğunun kusursuz sorumluluk olduğunu savunanlar çeşitli görüşlerden hareket etmektedir. Bir görüşe göre işverenin, iş kazası ve meslek hastalığından doğan sorumluluğunu kusur sorumluluğu olarak kabul etmek iş hukukunun ve iş sözleşmesinin işçiyi koruyucu özelliği ile bağdaşmaz. *"İşyerinin arzettiği tehlike, ister az, ister çok olsun kusursuz sorumluluk söz konusudur. Aksi taktirde işçiler arasında objektif olarak bulunması gereken eşitlik ilkesi çiğnenmiş olur"* (Eren, 1974, s.87-89).

Bir diğer görüş ise İK'da getirilen düzenlemenin işverene, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğünü getirdiğini ifade ederek kusursuz sorumluluğun varlığını kabul etmektedir (Tandoğan, 1981, s.12).

Diğer bir görüşe göre ise iş sözleşmesinin taraflar arasında bağımlılık ilişkisi oluşturması, iş sözleşmesinin kişisel niteliği işçinin kişiliğinin de korunmasını gerekli kıldığından, işverenin sorumluluğunun *"kusursuz sorumluluk olarak kabul edilmesi gerekir"* (Esener, 1978, s.74).

Yargıtay'ın Görüşü

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalının ve hak sahiplerinin bu nedenle işveren aleyhine dava açmaları, uğradıkları zararın SGK tarafından tam olarak karşılanmaması halinde söz konusu olur. Yani işverenin sorumluluğu, iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde uğranılan ve 5510 sayılı SSGSK hükümlerince sağlanan haklar ve menfaatler dışında kalan zararların ödetilmesi ilkesine dayanır.

Yargıtay'ın eski tarihli kararlarında kusur sorumluluğunu, daha yeni kararlarında ise kusursuz sorumluluğu kabul ettiği görülmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin (HD) 3.11.1967 tarih ve 8057/10174 sayılı ve 27.3.1957 gün ve 1/3 sayılı içtihadı birleştirme kararında yer alan risk nazariyesinden hareketle iş hukuku alanındaki bilimsel içtihatlar ve özellikle risk nazariyesinin, sanayinin gelişmesiyle iş kazalarına karşı işçileri koruma zorunluluğunun bir ifadesi olduğu belirtilmiştir (Oğuzman, 1969, s.323). Yargıtay 9. HD bu kararında, *"kusursuz sorumluluğu"* kabul ederken, görüşünü ekonomik ve sosyal olaylara ve işçi ve işveren arasındaki ekonomik açıdan farklılığa dayandırmış ve bu görüşünü birçok kararda da sürdürmüştür.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) 25.11.1970 tarih ve 864/650 sayılı kararında, işverenin kusurlu olup olmadığını ve davacının birlikte kusurluluk halinin bulunup bulunmadığının tespit edilerek, kusurluluk halinde kusur dereceleri dikkate alınarak tazminatla yükümlü tutulması, kusursuzluk halinin tespitinde ise zararın tamamında sorumlu tutulmayıp hak ve nesafet kurallarına göre tazminatın takdir edilmesi gerektiğine karar vermiştir.

Yargıtay 10. HD 13.6.1975 tarih ve 1949/3782 sayılı kararında, tehlikelilik durumunun sorumluluğu tesis edici özelliğini kabul etmiştir (Çemberci, 1986, s.1364). Yargıtay HGK ise 10.5.1978 tarih ve 807/374 sayılı kararında tehlike riskini, işverenin sorumluluğunda bir sorumluluk esası olarak kabul etmiştir. Daha sonraki yıllarda ise tehlike ilkesinden kaynaklanan kusursuz sorumluluk görüşünü kabul etmiştir (Yarg 9. HD, T.29.12.1981 ve 1981/11-15904; Yarg HGK, T.28.10.1983 ve 1981/9-929-1983/1044 sayılı kararlar için bkz. Kaplan, s.77).

Yargıtay HGK 18.3.1987 tarih ve 1986-722 ve 1987/203 sayılı kararında, Yargıtay'ın son uygulamalarında tehlike sorumluluğu görüşünü kabul ettiğini ifade ederek, bu sorumluluk türünde işverenin her türlü özen borcunu yerine getirmiş olmasına rağmen meydana gelen kazadan kurtulma imkânının olmadığı, ancak zararın işletmeye özgü bir tehlikeden doğmamış olması halinde işverenin bu zarardan sorumlu tutulması gerekliliği üzerinde durularak, tehlike sorumluluğunda illiyet bağının mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru ile kesilebileceği kabul edilmiştir (YKD, C.14, S.5. s.598). Yargıtay 21. HD'nin kararı doğrultusunda, illiyet bağının üç halde kesilebileceği belirtilerek kusurlu olmadığı halde işvereni meydana gelen zarardan sorumlu tutmanın adalet ve hakkaniyet duygularına aykırı düşeceği ifade edilmiştir. Ayrıca aynı kararda, işverenin sorumluluğunun hukuki niteliği üzerinde de durularak *"işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliği Yargıtay'ın önceki kararlarında da benimsediği görüşe göre, kusura dayanmaktadır. İsviçre ve Türk hukuk sisteminde özel bir düzenleme söz konusu olmadıkça asıl olan kusur sorumluluğudur. İşverenin kusurlu eylemi ile zarar arasında uygun illiyet bağı yoksa, işverenin sorumluluğundan söz edilemez"* ifadesi yer almaktadır. Yargıtay HGK bir kararında da işverenin hukuki sorumluluğunu, kusur sorumluluğu esasına dayandırmıştır (Yarg HGK, T.03.02.2010, E.21-36, K.67)

İşverenin, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasına ilişkin düzenleme İSGK ve TBK m.417'de öngörülmüştür. TBK m.417/I'de, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğü, m.417/II'de ise işverenin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle uğranılan zararların tazmininin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu hükme bağlanmıştır. Emredici nitelikteki m.417'ye göre işveren, işyerinde gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması nedeniyle işçinin uğrayacağı zararları tazmin edecektir. TBK m.112'de de, borcun hiç veya gereği gibi ifa edilmemesi halinde borçlu kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlü olduğu hükmü yer almıştır.

Görüşümüze göre işverenin sorumluluğu, TBK m.112 ve m.417'de getirilen düzenlemelere göre sözleşmeden doğan (işverenin kusurunun karine olarak kabul edildiği) kusurlu sorumluluktur. Zira tehlike esasına dayanan kusursuz sorumluluk hali ağır bir sorumluluk halidir ve işletmenin tehlikeli durumunun dikkate alınarak kanuni düzenleme yapılmasını gerektirir.

SIRA SİZDE 3 **İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin Yargıtay'ın görüşünü açıklayınız.**

TÜRK BORÇLAR KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Hukuki Sorumluluğu

TBK'nın *"işçinin kişiliğinin korunması"* başlığı altında m.417'de, koruma ve gözetme borcu düzenlenmiştir. Getirilen hükme göre, *"işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür".*

TBK m.417/II'de ise işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak yükümlülüğü düzenlenmiştir. İşçiler de, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymakla yükümlüdürler. O halde işveren, işçinin hayatı ve sağlığı yani fiziki ve ruhi bütünlüğü için gerekli her türlü önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren tarafından alınması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin kapsamı ve muhtevası, işyeri ve işletmenin ekonomik, teknik ve mali özellikleri ile yakından ilgilidir.

Kanun koyucu, gerekli her türlü önlemi almak tabirini kullanarak işverenin işyerinde alacağı koruyucu tedbirlerin sınırını da belirlemiştir. Alınması gerekli tedbirler, iş sözleşmesinin ve işin niteliğine, işletmenin durumuna uygun olmalıdır. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere *"işveren, hizmet ilişkisinin ve yapılan işin niteliği gözönünde tutulduğunda, hakkaniyet gereği kendisinden beklenen; deneyimlerin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun önlemleri almakla yükümlüdür".*

Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği

TBK m.417/III'de, işverenin yukarıda açıklanan hükümlere, kanun veya sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmininin, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğu ifade edilerek, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına göre sorumlu olduğu öngörülmüştür. Bu düzenlemenin hukuki temelini, TBK m.112 vd maddelerinde yer alan genel hükümler teşkil eder. Söz konusu maddeye göre, borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse, borçlu kendisine hiçbir kusurun yüklenmeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını tazmin etmekle yükümlüdür. O halde işveren, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için gerekli tedbirleri almaz, araç ve gereci bulundurmazsa, bu nedenle işçinin uğrayacağı zararı tazmin etmekle yükümlüdür. TBK m.112'deki genel hükme göre, işverenin kusurlu bulunduğu yönünde bir **karine** mevcuttur. İşveren, sorumluluktan ancak kusurlu bulunmadığını ispatlayarak kurtulabilir.

Karine: Bilinen mevcut olaylara dayanarak bilinmeyen bir olayın varlığının kanun tarafından farz edilmesidir.

Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Koşulları

İşverenin TBK m.417'de getirilen iş sözleşmesi ve işin niteliği itibariyle gerekli koruyucu tedbirleri almaması, işçiyi koruma ve gözetme borcunun ihlâli ve iş sözleşmesine aykırı bir davranıştır. İşverenin, sözleşmeye aykırı bu davranışı nedeniyle işçi uğradığı zararın tazminini, TBK m.112 hükmüne göre işverenden talep edebilir. İşçinin, TBK m.112 gereğince işverenin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle maddi ve manevi zarara uğradığını, bu davranışı ile meydana gelen zarar arasında *"uygun illiyet bağının"* olduğunu ispat etmesi gerekir. Borçlunun kusurlu davranı-

İşverenin sorumluluğunun koşulları şunlardır:
- İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması,
- İşçinin, alınmayan önlemler nedeniyle zarara uğraması,
- Uygun illiyet bağının olması.

şı yönünde *"karine"* mevcut olduğundan, işverenin sorumluluktan kurtulmak için kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmesi gerekir. Bu düzenlemeye göre işverenin sorumluluğunun şartları, işverenin koruma ve gözetme borcu gereği alması gerekli önlemleri almaması, bu nedenle işçinin iş kazasına uğraması veya meslek hastalığına tutulması sonucu cismani zarara uğraması veya ölmesi halinde desteğinden yoksun kalanların mal varlığında azalma meydana gelmesi ve borca aykırı davranışı ile zarar arasında uygun illiyet bağının olması gerekir.

İşverenin sorumluluğunun birinci koşulu, işverenin sözleşme gereği alması gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamasıdır. Sözleşmeye aykırı bu davranışın işçi tarafından ispat edilmesi gerekir.

Sorumluluğun ikinci koşulu ise işveren tarafından işyerinde gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle zarara işçinin uğramasıdır. Yani iş kazası ve meslek hastalığına tutulması neticesinde bedeni ve ruhi bütünlüğünün ihlali sonucu uğranılan cismani bir zarar veya işçinin ölmesi halinde sağlığında onun desteğinden yararlananların destekten yoksun kalmaları nedeniyle uğradıkları zarardır. Bu zarar tedavi giderleri, çalışma gücünün kaybı, ekonomik geleceğinin sarsılması veya kişilik haklarının ihlâli neticesinde uğranılan manevi zarardır.

İSGK m.3'de getirilen tanıma göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı ifade eder. Meslek hastalığı ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmıştır (m.3/1).

İş kazası 5510 sayılı SSGSSK m. 13'e göre, *"sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, bu Kanunun 4'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda ve sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hale getiren olaydır".*

Meslek hastalığı ise 5510 sayılı SSGSSK m.14'e göre; *"sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir".* İşveren, sadece iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğranılan zarardan başka işyerinde meydana gelen diğer kaza ve hastalıklar sonucu oluşan zarardan da sorumludur.

KİTAP **İş kazası ve meslek hastalığı hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 1. ünitesine bakabilirsiniz.**

Sorumluluğun üçüncü şartı ise işçinin uğradığı zarar ile olay (fiil) arasında uygun **illiyet bağı**nın olmasıdır. Olay, genel hayat tecrübelerine ve olayların normal cereyanına göre meydana gelen zarara neden oluyorsa, uygun bir illiyet bağından söz edilebilir (Tandoğan, 1964, s.76; Eren, 2009, 492; Kaplan, 1992, s.91). Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında getirilen tanıma göre, *"bir olay hayattaki genel denemelere ve olayların tabii akışına göre, diğer bir olayı meydana getirmeye elverişli bulunur, diğer bir deyimle olayın ortaya çıkması görünüşte söz konusu bir olayın meydana gelmiş olmasıyla kolaylaşmış bulunuyorsa, ilk olay, uygun sebep ve sonuç ölçüsüne göre, ikincisinin nedeni sayılır"* (Yarg HGK, 26.6.1964, s.508; Karahasan, s.281).

İlliyet Bağı: Haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli neden-sonuç ilişkisidir.

İşveren, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almazsa ve bu nedenle işçi, kazaya uğrarsa zarar ile olay arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir. Diğer taraftan işverenin, meslek hastalığı nedeniyle sorumlu tutulabilmesi için zarara uğranılan meslek hastalığı ile işçinin işyerinde yaptığı iş arasında bağlantı olması gerekir.

Bazı durumlar illiyet bağını ortadan kaldırır. Bunlar, mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin ağır kusurudur. Bu sebepler, gerek kusur sorumluluğu ve gerekse kusursuz sorumluluk hallerinde sorumluluktan kurtulma sebebi olarak kabul edilmektedir.

İlliyet bağını ortadan kaldıran sebepler;
- Mücbir sebep,
- Zarar görenin kusuru,
- Üçüncü kişinin ağır kusurudur.

Mücbir sebep, sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun ihlâline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olay olarak tanımlanabilir (Eren, 2009, s.518; Kaplan, 1992, 93; Kaplan, 2009, s.134). İşveren, mücbir sebebin varlığını ispat ederse sorumluluktan kurtulur.

Mücbir Sebep: Sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun ihlâline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

İlliyet bağını kesen ikinci neden, zarar gören kimsenin kusurudur. İşçinin kusuru, illiyet bağını keserse zarar veren işveren sorumluluktan kurtulur. Ancak zarar verenin kusuru, illiyet bağını tam kesmemiş, iş kazası olmasına veya meslek hastalığının doğumuna diğer nedenlerle birlikte katkıda bulunmuşsa, böyle bir durumda ortak illiyet söz konusu olur. Artık işverenin sorumluluktan kurtulması değil, tazminatta indirim yapılması gerekir (Eren, 2009, s.523; Kaplan, 1992, s.93; Kaplan, 2009, s.133).

İlliyet bağını kesen üçüncü neden ise üçüncü kişinin kusurudur. Üçüncü kişinin kusurlu davranışı, illiyet bağını kesecek yoğunlukta ise işveren sorumluluktan kurtulur. Yargıtay 9. HD, işverene ait minibüsle giderken başka bir aracın çarpması neticesinde ölen işçinin, meydana gelen iş kazası nedeniyle öldüğüne, ancak kusurun tamamının çarpan aracın sürücüsünde olduğuna, bu nedenle işverenin davranışı ile zarar veren olay arasındaki illiyet bağının kesildiğine ve sonuç olarak işverenin sorumlu tutulamayacağına karar vermiştir [Yarg 9. HD, T.09.11.1989, E.6419, K.9660 (Kamu-İş, Ocak 1990, S.3, s.10)].

İlliyet bağını kesen sebepler nelerdir?

SIRA SİZDE 4

İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN DİĞER SORUMLULUK HALLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI

İşverenin iş kazası ve meslek hastalığından sorumluluğunda, sözleşmeden doğan sorumluluğun yanında TBK m.49, m.66, m.67, m.69 ve m.116'da düzenlenen sorumluluk şartları da gerçekleşmiş olabilir. Bu durumda işçi, işvereni hangi maddeye göre sorumlu tutacağı konusunda seçimlik hakka sahiptir. Söz konusu sorumluluk halleri, ispat ve **zamanaşımı** süreleri bakımından farklıdır.

Zamanaşımı: Bir alacak hakkının belli bir süre içinde kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinin yitirilmesi ya da kanunda öngörülen sürenin geçmesi ile bir hakkın dava yoluyla elde edilebilme olanağının zayıflamasıdır.

İşverenin Haksız Fiil Sorumluluğu

İşverenin, TBK m.417 ve İSGK m.4'e göre almakla yükümlü olduğu gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, işverenin koruma ve gözetme borcuna diğer bir deyişle hukuk düzeninin koyduğu kurallara aykırı olduğu için haksız fiildir. Bu durumda işçi, işvereni sözleşmeden doğan sorumluluk yanında haksız fiil sorumluluğuna ilişkin TBK m.49'a göre de sorumlu tutabilir. Zira m.49'da getirilen düzenlemeye göre, kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren bu zararı gidermekle yükümlüdür. İşçi, haksız fiil sorumluluğuna dayanarak zararının tazminini talep ederse işverenin kusurlu olduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Hâlbuki sözleşmeden doğan sorumlulukta, işverenin kusurlu olduğu karinedir. İşveren, sorumluluktan kurtulmak için kusursuz olduğunu ispat etmek zorundadır. Ay-

Haksız fiil sorumluluğunda işçi, işverenin kusurlu olduğunu ispatlamak zorundadır. Sözleşmeden doğan sorumlulukta, işverenin kusurlu olduğu karine olarak kabul edilir. İşveren, sorumluluktan kurtulmak için kusursuz olduğunu ispatlamak zorundadır.

Sözleşmeden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıldır. Haksız fiilden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 2 yıldır.

rıca, sözleşmeden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıl (TBK m.146), haksız fiilden doğan sorumlulukta ise zarar görenin öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl, herhalde fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıldır (TBK m.72). Gerek ispat yükümlülüğü gerekse zamanaşımı süresi açısından işçinin, TBK m.72 ile TBK m.417 hükümlerine göre işvereni sorumlu tutması lehinedir.

Adam Çalıştıranın Sorumluluğu

TBK m.66/I'e göre, *"adam çalıştıran, çalışanın, kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı gidermekle yükümlüdür"*. Getirilen düzenlemeye göre, işverenin yanında çalıştırdığı kimselerin kendilerine verilen işi yaparken başkalarına verdikleri zararı tazmin etmesi gerekir. Ancak maddenin üçüncü fıkrasında getirilen düzenlemeye göre adam çalıştıran, ödediği tazminat için zarar veren çalışana onun bizzat sorumlu olduğu ölçüde rücu hakkına sahiptir.

TBK m.66/II'de ise adam çalıştırana, çalışanını seçerken, işin yapılmasına ilişkin talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken zararın meydana gelmesini engellemek için gerekli özeni göstermesi gerekliliği öngörülmüştür. Özen gösterme yükümlülüğünün nedeni, yanında adam çalıştırarak onlardan yararlanan adam çalıştıranın çalıştırdığı kimselerin üçüncü kişilere zarar vermeleri halinde verdikleri zarara katlanmalarının hakkaniyet gereği olmasıdır (Oğuzman-Öz, 2009, s.590 vd). Adam çalıştıran, gerekli talimatı verirken ve gözetim ve denetimde özeni gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmayacaktır. Ayrıca adam çalıştıran, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını engellemeye elverişli olduğunu ispat ederse o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla meydana gelen zararı ödemekle yükümlü olmaz (TBK m.66/III).

Adam çalıştıranın sorumluluğunda adam çalıştıran, işçiye gerekli talimat verirken ve gözetim ve denetimde özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir.

Görüldüğü üzere adam çalıştıran, kendisine yüklenilen özen borcunu yerine getirmezse meydana gelen zarardan sorumlu tutulmuştur. Yani adam çalıştıranın sorumluluğu, karine olarak kabul edilmiştir. Gerekli özeni göstermemede kusurunun bulunmaması, adam çalıştıranı sorumluluktan kurtarmaz. Zira TBK m.66'da düzenlenen *"adam çalıştırmanın sorumluluğu özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesi esasına dayalı bir kusursuz sorumluluk halidir"* (Oğuzman-Öz, 2009, s.589).

TBK m.417'de düzenlenen işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmak yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde sorumluluğunda işçinin, işverenin kusurlu olduğunu ispat etmesi gerekmez. Zira işverenin sözleşmeden doğan sorumluluğunda, kusurlu olduğu kabul edilir.

Zarar gören işçi, zararın tazminini ister sözleşmeden doğan sorumluluğa ilişkin TBK m.417 hükmüne isterse adam çalıştıranın sorumluluğuna ilişkin TBK m.66 hükmüne dayandırabilir. Ancak, zamanaşımı süresi m.417 hükmüne dayandırması durumunda 10 yıl, m.66 hükmüne dayandırması durumunda ise TBK m.72 gereğince zarar görenin öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl, herhalde fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıldır.

Hayvan Bulunduranın Sorumluluğu

Hayvan bulunduranın sorumluluğunda hayvan bulunduran kimse, bu zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir.

TBK m.67/I'de, bir hayvanın bakımını ve yönetimini sürekli veya geçici olarak üstlenen kişinin hayvanın verdiği zarardan yükümlü olduğu, m.67/II'de ise hayvan bulunduran kimsenin bu zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat etmesi halinde sorumlu olmayacağı öngörülmüştür.

Bu düzenlemede de, TBK m.66'da yer alan adam çalıştıranın sorumluluğunda olduğu gibi objektif özen yükümlülüğünü gerekli şekilde yerine getirmemekten doğan bir kusursuz sorumluluk kabul edilmiştir. Gerek m.66'da gerekse m.67'de zararın meydana gelmesinde gerekli özenin gösterilmemiş olduğu ve zararın bu nedenle oluştuğu karine olarak kabul edilmiştir (Oğuzman-Öz, 2009, s.589; Kap-

lan, 1992, s.101). Yani sorumluluk için hayvan bulunduranın kusurunun olup olmaması önem arz etmez.

Hayvan bulunduranın sorumlu tutulabilmesi için üçüncü kişinin uğradığı bir zarar olması, bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması ve zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının bulunması gerekir.

Hayvan bulunduranın sorumluluğunun şartları şunlardır:
- Üçüncü kişinin uğradığı bir zarar olması,
- Bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması,
- Zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının olması.

Sorumluluğun doğabilmesi için bir hayvanın bakımının ve yönetiminin sürekli veya geçici olarak üstlenilmesi gerekir. Hayvanın terkedilmesi durumunda, hayvanın başkalarına zarar vermemesi için alınması gerekli tedbirler (örneğin yırtıcı bir hayvanın terk edilmesi durumunda) alınmamışsa, hayvan bulunduran TBK m.66'ya göre sorumlu olacaktır. Hayvanın terkedilmesi durumunda, tedbir alınması gerekip gerekmeyeceği terk etme durumundaki şartlara göre belirlenecektir. Hayvanın kaçması halinde de kaçmaması için gerekli tedbirin alınıp alınmadığı araştırılacaktır (Oğuzman-Öz, 2009, s.603-604).

Hayvan bulunduran, zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini, gerekli özeni göstermiş olsa dahi zararın meydana gelmesine engel olamayacağını, zira illiyet bağının mücbir sebep veya zarar gören üçüncü kişinin kusurlu davranışı nedeniyle kesildiğini ispat ederse sorumluluktan kurtulur (Oğuzman-Öz, 2009, s.609; Kaplan, 1992, s.101 ve orada belirtilen yabancı kaynaklar).

İşçi, işyerinde çalışırken işverenin hayvanının neden olduğu bir zarara uğrarsa hayvan bulunduran işverenden isterse TBK m.417 hükmüne isterse m.67 hükmüne dayanarak zararının tazminini talep edebilir. TBK m.417 hükmüne göre işçinin, işverenin koruma ve gözetme borcu gereği gerekli tedbirleri almadığını ve hayvan hakkında bilgilendirilmediğini ispat etmesi gerekir. TBK m.67'ye dayanarak işvereni sorumlu tutmak isterse, işverenin bulundurduğu hayvan nedeniyle zarara uğradığını ispatlaması yeterlidir. Zamanaşımı süreleri bakımından taleplerini TBK m.417 hükmüne dayandırırsa 10 yıllık (TBK m.146), TBK m.67 hükmüne dayandırırsa zarar görenin öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl, herhalde fiilin işlendiği tarihten başlayarak 10 yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır (TBK m.72).

Yapı Malikinin Sorumluluğu

TBK m.69'da yapı malikinin sorumluluğuna ilişkin düzenleme, TBK m.66'daki adam çalıştıranın sorumluluğu ve TBK m.67'de hayvan bulunduranın sorumluluğuna ilişkin sorumluluktan farklı bir düzenleme getirmiştir. Zira TBK m.69'da, sorumluluk karinesi kabul edilmiş değildir. Hâkim görüşe göre işverenin m.69 göre sorumluluğu, tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluktur (Kaplan, 1992, s.189 ve orada belirtilen kaynaklar).

Yapı malikinin sorumluluğunun şartları şunlardır:
- Bina veya diğer yapı eserlerinin olması,
- Bina veya diğer yapı eserlerinin yapımında bozukluk veya bakımında eksiklerin olması,
- Bina veya diğer yapı eserinin yapımında bozukluk veya bakımında eksiklik ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının olması.

TBK m.69/I'de, *"bir binanın veya diğer yapı eserlerinin maliki, bunların yapımındaki bozukluklardan veya bakımındaki eksikliklerden doğan zararı gidermekle yükümlüdür"* hükmü yer almıştır. Bu düzenlemeye göre, yapı malikinin sorumlu tutulabilmesi için zarara uğrayan üçüncü kişinin bir bina veya diğer yapı eserlerinin olduğunu, bunların yapımında bozukluk veya bakımındaki eksikliklerin bulunduğunu ve bozukluk veya eksiklik ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının bulunduğunu ispatlaması gerekir.

Müteselsilen Sorumluluk: Kusurlarının hafif veya ağır olması hesaba katılmadan sorumlulardan her birinin zararın tamamından mesul tutulmasıdır.

TBK m.69/II'de intifa ve oturma hakkı sahiplerinin de, binanın bakımındaki eksikliklerden doğan zararlardan malikle birlikte **müteselsilen sorumlu** olduğu öngörülmüştür.

İşçi, işverenin maliki bulunduğu bina veya diğer yapı eserlerinin yapımındaki bozukluk veya bakımındaki eksikliklerden doğan zararının giderilmesini TBK m.417 hükmüne göre işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için koruma ve gözetme borcu gereği alması gerekli önlemleri alma yükümlülüğüne

aykırı davranması nedeniyle talep edebilir. Bu durumda işçinin, işverenin sözleşmeden doğan borcuna aykırı davrandığını ispatlaması gerekir.

Ancak işçi, TBK m.69 hükmüne göre zararının tazminini talep ederse m.69'da sorumluluk ilkesinin öngörülmemesi nedeniyle işveren kusursuz bile olsa sorumlu tutulacaktır. Bu nedenle, TBK m.69 işçi için daha avantajlıdır. Ancak, burada 2 yıllık zamanaşımı süresinin geçirilmemesi gerekir.

Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk

İşveren, sözleşmeden doğan koruma ve gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tedbirlerin alınması yükümlülüğünü yanında çalışanlar gibi yardımcı kişilere örneğin işletme şefine, ustabaşıya bırakmış olabilir. İşveren, yardımcı kişilerin işi yürüttükleri sırada diğer tarafa (işçiye) verdikleri zarardan TBK m.116'ya göre sorumludur. TBK m.116'da getirilen düzenlemeye göre, *"borçlu, borcun ifasını veya bir borç ilişkisinden doğan hakkın kullanılmasını, birlikte yaşadığı kişiler ya da yanında çalışanlar gibi yardımcılarına kanuna uygun bir şekilde bırakmış olsa bile, onların işi yürüttükleri sırada diğer tarafa verdikleri zararı gidermekle yükümlüdür".* Getirilen düzenlemeye göre, TBK.m.66'da olduğu gibi yardımcı kişiyi seçmede, ona işiyle ilgili talimat verirken ve gözetim ve denetimde bulunurken zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederek sorumluluktan kurtulamaz. Bu nedenle işçinin, davasını TBK m.66 hükmüne değil, TBK m.116 hükmüne dayandırması lehine olacaktır (Staehelin, 1984, Art. 328. N.42; Kaplan, 1992, s.100).

SIRA SİZDE 5

İşveren, yanında çalıştırdığı kimselerin kendilerine verilen işi yaparken, başkalarına verdiği zarardan sorumlu tutulabilir mi?

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU'NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER

İşverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin İSGK'da yer alan düzenleme, kamu hukuki niteliği taşıyan bir düzenlemedir.
İSGK'ya göre işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri bulundurma, eğitim verme, denetleme ve işçileri bilgilendirme yükümlülüğü vardır.
İSGK'ya göre işçilerin de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uyma yükümlülüğü vardır.

6331 sayılı İSGK m.37 ile 4857 sayılı İK'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin m.77, 78, 79, 80, 81, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 95 ve 105 ile m.2/IV yürürlükten kaldırılmıştır. İSGK m.30 gereğince iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çeşitli yönetmelikler çıkarılmıştır.

İSGK m.4'de işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca işverenin, çalışana görev verirken onun sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönünde tutacağı, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında kalan çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alacağı öngörülmüştür. Diğer taraftan işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmayacağı gibi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz (m.4).

Görüldüğü üzere İSGK'da getirilen düzenlemelerde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alma, denetleme, işçileri bilgilendirme yükümlülüğü yanında işçilerin de bu önlemlere uyma yükümlülüğü düzenlenmiştir. İSGK m. 4'de işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun düzenlendiği TBK m.417 gibi nisbi emredici nitelikte olup, işçi lehine olmadıkça aksine anlaşma yapılması yani değiştirilmesi mümkün değildir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması yükümlülüğü İSGK m.30 gereğince Avrupa Birliği (AB) direktifleri dikkate alınarak çıkarılan yönetmeliklerde de düzenlenmiştir. Ayrıca, İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO) Sözleşmesi ve İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi de Türkiye tarafından onaylanmıştır.

ILO ve AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki belgeleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 8. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

İşverenin Yükümlülükleri

İşveren, işyerinde işçinin karşılaşabileceği işletme tehlikelerine karşı gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür.

Yargıtay 9. HD bir kararında, *"insan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususlaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu"* olduğunu ifade etmiştir (Yarg 9. HD, T.26.02.2007, E. 2006/13566, K.2007/2765).

İK m.2/I'e göre, *"işyeri işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir"*. İK m.2/II'de de, *"işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi sair diğer eklentiler ve araçlarında işyerinden"* sayılacağı öngörülmüştür. İK'da işyerine ilişkin düzenleme, İSGK m.1/h bendinde de aynen getirilmiştir. O halde işyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütünlük gösterir. İşverenin gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, sadece işçinin fiilen çalıştığı yer değil, çalışırken dolaştığı merdiven, acil çıkış kısımları, asansör, dinlenme, yıkanma, tuvalet, elbise değiştirme ve mutfak gibi bölümler için de geçerlidir. Ayrıca havalandırma, ışıklandırma, merdivenlerde parmaklık gibi işçinin iş sağlığını ve güvenliğini sağlamak için tedbirler almalıdır (Staehelin, 1984,Art. 328, N.16. 17; Kaplan, 1992, s.191 vd)

İşveren, işyerinde işçilerin karşılaşabileceği işletme tehlikelerine karşı gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür.

İSGK m.4'de *"çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama"* yükümlülüğü getirildiğine göre işveren, işçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak bütün tehlikeleri ortadan kaldıran, işçinin işletme tehlikelerine karşı korunduğu bir işyeri hazırlayacaktır. İşçilerin kullandığı iş makineleri ve araç ve gereçlerin periyodik bakımlarını zamanında yaptırarak aşınma, sürtünme nedeniyle oluşabilecek iş kazalarına karşı tedbir almak zorundadır. Tehlikenin önlenmesi için aletlere koruma kolu takılması, binalara koruyucu iskele ve parmaklık konulması, işçiye koruyucu gözlük, kask ve ayakkabı verilmesi işverenin yükümlülükleri arasındadır. Verilen malzemelerin kullanılabilir, eksiksiz ve tekniğe uygun olması gerekir. Zira işverenin, gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü işverenin teknolojik gelişmelere uygun önlemleri almasını gerektirir (Süzek, 2008, s.797; Kaplan, 1992, s.41 vd) Nitekim Yargıtay 9. HD'nin kireç ocağı işyerinde taş kırılması çalışması yapılırken sıçrayan taş parçalarının göze isabeti nedeniyle meydana gelen iş kazasına ilişkin ihtilâf hakkında verdiği kararında, işveren tarafından işçiye uygun gözlük verilip verilmediğinin açıklığa kavuşturulması, gözlük verildiğinin kesin olarak saptanması durumunda işverenin işçisine gözlük verme yükümünün bu gözlüklerin istenilen nitelikte olması ve işçiler tarafından kullanılmalarını sağlama zorunluluğunu da

İşverenin gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü, işverenin teknolojik gelişmelere uygun önlemleri almasını gerektirir.

kapsayacağı, başka bir anlatımla, işverenin önlem alma yükümlülüğünün sadece işe uygun gözlük vermekle sınırlandırılamayacağı, bu gözlüğün kullanılmasını istemek, kullanıp kullanılmadığını etkin biçimde denetlemek ve kontrol sistemini de kurmak yükümlülüğünü de içerdiği ifade edilmiştir (Yarg 9. HD, T.30.09.1986, E.1986/4453, K. 1986/4793).

İşveren, önlemlere uyulup uyulmadığını, araç ve gerecin kullanılıp kullanılmadığını denetlemekle yükümlüdür.

Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almak, yeterli araç ve gereci noksansız bulundurmak yeterli olmayıp bu önlemlere uyulup uyulmadığının, araç ve gerecin kullanılıp kullanılmadığının da denetlenmesi İSGK m.4/1, b hükmü gereğidir. O halde belirtilen önlemlerin alınması yeterli olmayıp, bunların kullanılabilir nitelikte ve düzeyde olması ve kullanılmasının denetlenmesi işverenin yükümlülüğündedir (Süzek, 2013, s.869; Aktay-Arıcı-Kaplan Senyen, 2013, s.126).

Diğer taraftan işveren, işyerinde işçilerin özellikle makinelerin kullanımı açısından ne gibi tehlike ve kazalarla karşılaşabilecekleri hususunda işçileri uyarmak zorundadır.

Yargıtay HGK'nın bir kararında belirttiği üzere *"iş sağlığı, iş güvenliği ve yapılmakta olan iş nedeniyle işçinin eğitimi bir kısım mevzuat hükümlerini içerir belgelerin kendilerine verilmesi değil, eylemli olarak bu bilgilerin aktarımı ve önemi-nin kavratılması ile sağlanabilir. Eğitimlerden sonraki aşama ise, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alındığının ve uygulandığının denetlenmesidir"* [Yarg HGK 14.6.2004, E.2004/21-365, K.2004/369 (Kılıçoğlu-Şenocak, 2008, s.813)].

6331 sayılı İSGK m.16, m.17, m.30 gereğince çıkarılan Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.15.05.2013, S.28648) getirilen düzenlemeye göre işveren, her işçinin çalıştığı yere ve işe göre bilgi ve talimatları içeren sağlık ve güvenlik eğitimini alması için gerekeni yapmakla yükümlüdür (m.12).

İSGK m.17/3'e göre, *"Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamaz"* (Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimine Dair Yönetmelik m.5).

İşveren, işçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür.

İşveren, çalışan ve çalışan temsilcilerini karşı karşıya oldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür (İSGK m.16). Bu düzenlemeye göre işveren, işçilerini önceden ve devamlı olarak mesleki risklere ve tehlikelere karşı sözlü veya yazılı olarak ışıklı levha ve ikaz işaretleri ile uyarmalı ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermelidir. Örneğin girilmesi yasak ve tehlikeli kısımlar varsa bu konuda işçiler bilgilendirilmelidir (Staehelin, 1984, Art. 328. N.18; Kaplan, 1992, s.46). İşverenin bilgilendirme yükümlülüğüne ilişkin olarak İSGK m.16'da, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işverenin, çalışanları ve çalışan temsilcilerini, işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili kanuni hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler hakkında bilgilendireceği düzenlenmiştir. Maddede getirilen düzenlemeye göre işveren, İSGK m.12'de belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ve bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında da derhal bilgilendirecektir. Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği açısından verilen araç ve koruyucu malzemelerin doğru kullanımı hususunda işçilere seminerler düzenleyerek koruyucu malzemelerin doğru kullanılmasının iş kazalarının meydana gelmesindeki önleyici etkileri konusunda işçiler aydınlatılmalıdır.

İSG m.5'de, işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde gözönünde bulundurulması gereken ilkeler düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre ilkeler, *"risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel önleme politikası geliştirmek, toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek ve çalışanlara uygun talimatlar vermek"*tir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer önemli bir nokta da işverenin, işin yapılması konusunda gerekli emir talimatları vermesi (İSGK m.5/1, ğ) ve bu talimatlara işçilerin uymasının sağlanmasıdır. Yargıtay'a göre, *"iş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları gözönünde tutarak ve özellikle işyerinin niteliğine göre işyerinde uygulanması gereken"* iş güvenliği yönetmeliği hükümlerinin ilgili maddeleri incelenerek *"işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir".* (Yarg 9. HD, T.26.02.2007 E.2006/13566, K. 2007/2765).

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması yeterli olmayıp, iş kazasının oluşumunu engellemek için özellikle kabiliyet ve eğitim gerektiren tehlikeli işler için bu işlere uygun işçi alınması da önemlidir (İSGK m. 4/1, ç). Örneğin, makinelerin kullanılmasında bilgili ve deneyimli işçilerin çalıştırılması tehlikeye maruz kalma riskini azaltabilir.

Diğer taraftan, işveren alınan önlemlere uyulup uyulmadığı hususunda denetimlerini çırak ve genç işçiler açısından daha ihtimamlı bir şekilde yapmalıdır. Zira tecrübelerinin az olması, makinelere duydukları ilgi tehlike riskini arttırır. Ancak bu nedenler, işverenin kural olarak çırak ve genç işçiler için özel tedbirler alınmasını gerektirmez. İSGK m.2/1'e göre, bu Kanun işyerindeki çıraklara ve stajyerlere de uygulanır.

İşveren iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlüdür. İSGK m.10'da risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınması gereken hususlar, *"belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumu, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimi, işyerinin tertip ve düzeni, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumu"* olarak düzenlenmiştir.

İSGK m.17/6'ya göre **geçici iş ilişkisi** kurulan işveren, talimat verme hakkına sahip olup işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Zira geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. Getirilen düzenlemeye göre bir işçiyi geçici olarak alan işveren, işletme tehlikelerine karşı gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Nitekim Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik (RG, T.23.08.2013, S.28744) gereğince işveren, işçi ister belirli süreli iş sözleşmesiyle isterse geçici iş ilişkisi ile çalışsın özellikle kişisel koruyucu

Geçici İş İlişkisi: İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir (İK m.7).

donanımlara erişim dahil olmak üzere işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda diğer işçilerle aynı önlemleri almakla yükümlüdür (m.5). Geçici işçi koruma önlemlerinin alınmaması nedeniyle zarara uğrarsa, kendi işvereni ile geçici iş ilişkisi kurulan işveren birlikte sorumludur. Yeni bir işverenin işyerinde çalışan işçi alışılmamış, yeni bir işyerinde çalışmaya başladığı için tehlikelerle karşılaşması diğer işçilere nazaran daha fazladır. Bu nedenle geçici iş ilişkisi kurulan işverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığının denetimi konusunda daha hassas olması gerekir (Kaplan, 1992, s.47).

İSGK m.10'da genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumunun işveren tarafından iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapılırken dikkate alınacağı öngörülmüştür (m.10/1, ç; Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.7).

İSGK m.14'e göre işveren, iş kazalarını kazadan sonraki 3 işgünü içinde sağlık hizmeti sunucuları veya işyeri hekimi tarafından kendisine bildirilen meslek hastalıklarını öğrendiği tarihten itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirimde bulunur.

Alt İşveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverendir (İK m.2/VI).

Alt işverene ilişkin olarak İK m.2/VI'da getirilen düzenlemeye göre, *"asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur".* Alt işveren, koruma ve gözetme borcu gereği kendi işçilerinin iş kazasına uğramaması, meslek hastalığına tutulmaması için gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almakla yükümlüdür. Asıl işveren de, önlemleri yeterince veya hiç almaması nedeniyle alt işveren işçilerinin uğrayacağı zarardan asıl işverenle birlikte sorumlu tutulmuştur. Ancak, alt işveren aleyhine verilmiş idari para cezasından asıl işveren sorumlu tutulamaz.

İSGK m.22'de, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenin, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü öngörülmüştür. Diğer taraftan m.6'da getirilen düzenlemeye göre, mesleki risklerin önlenmesi ve bu risklerden korunulmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işveren çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelini görevlendirecektir. Çalışanlar arasında belirlenen niteliklere sahip personel yoksa bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir. Eğer belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahipse tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir.

İSGK m.15'de getirilen düzenlemeye göre işveren, çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlamakla yükümlüdür (m.15/1, a). Özellikle işveren, çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası ve meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan iş uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri halinde ve işin devamı süresince çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre ÇSGB tarafından belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamak zorundadır (m.15/1, b).

KİTAP **İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 7. ünitesine bakabilirsiniz.**

İşveren, TBK m.417'de getirilen koruma ve gözetme borcu gereği iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması ve neticede işçinin bedensel bütünlüğünün ihlâlinden dolayı uğradığı cismani zararları ile ölümü halinde yakınlarının destekten yoksun kalmaları nedeniyle uğradıkları zararlardan sorumludur (TBK m.54, 56, 58).

İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan işçi, maddi tazminattan başka TBK m.56 gereğince manevi tazminatta isteyebilir. TBK m.58'de ise kişilik haklarının zedelenmesinden zarar görenin manevi tazminat talep hakkı öngörülmüştür. TBK m.53'de, işçinin ölmesi halinde ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıpların giderilmesinin gerektiği hükme bağlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 5. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

Diğer taraftan İSGK'da koruma ve gözetme borcunu yerine getirmeyen, gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren için idari ve cezai yaptırımlar getirilmiştir (İK m.107; İSGK m.25, 26).

İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemekle yükümlü müdür?

SIRA SİZDE 6

İşçinin Yükümlülükleri

İş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenleri arasında işçilerin önlemlere uymaktan kaçınmaları da yer alır. İşçilerin önlemlere uymamalarının altında bu konuda yeterince bilinçli olmamaları ve eğitimlerinin olmaması olabilir.

İşçinin yükümlülükleri ve hakları hakkında daha fazla bilgi için E. Tuncay Kaplan Senyen, Bireysel İş Hukuku (Ankara: Gazi Kitabevi, 2015) kitabının 7. bölümüne bakabilirsiniz.

KİTAP

İSGK m.19'da, *"Çalışanların yükümlülükleri"* başlığı altında getirilen düzenlemeye göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdürler. Yine aynı maddede çalışanların, işyerindeki makine, araç ve gereci, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını ve donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucuları doğru kullanmak ve korumak, işyerinde makine ve diğer araç, gereç ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın tehlike ile karşılaşırlarsa ve koruma tedbirlerinde eksiklik görürlerse işveren veya çalışan temsilcisine derhal haber vermekle yükümlü olacakları düzenlenmiştir (m.19).

İSGK m.28'de getirilen düzenlemeye göre, işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır. Çalışanın işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanması, işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermektedir. Ancak, alkollü içki yapılan işyerlerinde çalışan ve işin gereği olarak üretileni denetleme görevi olanlar, içki satılan veya içilen işyerlerinde işin gereği müşterilerle birlikte içki içmek zorunda olanlar bu yasak kapsamı dışındadırlar (m.28/3, a-c).

Çalışanlar uygulamaya konulan iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine katılmak ve eğitimlerde aldıkları bilgileri yaptıkları işlerde uygulamak ve talimatlara uymak zo-

rundadırlar (Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik m.9). Çalışanlar, aldıkları eğitim doğrultusunda işyerinde ve kendi görev alanında iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile işbirliği yapmakla yükümlüdür.

İşçi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması sonucunda meydana gelen zarardan sorumludur. TBK m.400/1'e göre işçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. İşçi zararın meydana gelmesinde hiçbir kusurunun olmadığı ispat etmekle yükümlüdür. İşverenin ise işçinin sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle zararın meydana geldiğini yani "*uygun illiyet*" bağının varlığını ispat etmesi gerekir.

İşçinin sorumluluğunun belirlenmesinde işin tehlikelilik durumu, uzmanlık ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi dikkate alınır. Yine sorumluluğun değerlendirilmesinde, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymaması, TBK m.52 gereğince müterafik kusur olarak dikkate alınır.

Ayrıca işveren, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uymayan işçilere karşı iş sözleşmesinde veya işyeri iç yönetmeliğinde düzenlenmiş olan yaptırımlar varsa bunları uygulayabilir. Bunun dışında işveren İK'ya göre, işçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi maddesine dayanarak işçinin iş sözleşmesini derhal fesihle sona erdirebilir (m.25/II, ı).

KİTAP

Derhal fesih ve sonuçları hakkında daha fazla bilgi için A. Nizamettin Aktay-Kadir Arıcı-E. Tuncay Senyen/Kaplan, İş Hukuku (Ankara: Gazi Kitabevi, 2013) kitabının 5. bölümüne bakabilirsiniz.

Özet

AMAÇ 1 *İş kazası ve meslek hastalığında işverenin sorumluluğunun hukuki dayanağını açıklamak*

İşverenin, koruma ve gözetme borcu nedeniyle almakla yükümlü olduğu önlemlerin yer aldığı düzenlemelerin bir kısmı özel hukuk, bir kısmı da kamu hukuku niteliklidir. İşverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin özel hukuk niteliği taşıyan hukuki düzenlemelerin dayanağı, 6098 sayılı TBK'dır. Kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler Anayasa'da, 4857 sayılı İK'da, 5510 sayılı SSGSSK'da, 6331 sayılı İSGK'da, 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nda düzenlenmiştir.

AMAÇ 2 *Sorumluluğun türlerini tanımlamak.*

Geniş anlamda sorumluluk, akdi sorumluluk ve akit dışı olmak üzere ikiye ayrılır. Dar anlamda sorumluluk kavramına ise sadece akit dışı sorumluluk halleri girer. Bunlar, kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu olmak üzere iki grupta toplanabilir. Sorumluluğun türleri akdi sorumluluk, akit dışı sorumluluğun kapsamına giren kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu ve hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluktur Geniş anlamda sorumluluk, akdi sorumluluk (sözleşmeden doğan sorumluluk) ve akit dışı sorumluluktur. Akit dışı sorumluluk kusur sorumluluğu ve sebep sorumluluğu ve hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluktur.

AMAÇ 3 *İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğine ilişkin görüşleri açıklamak.*

İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliğini açıklayan görüşlerin bir kısmı kusur sorumluluğu esasını, diğer bir kısmı ise kusursuz sorumluluk esasını benimsemiştir. Yargıtay ise bazı kararlarında kusur sorumluluğunu, bazı kararlarında ise kusursuz sorumluluğu savunmuş, tehlikelilik durumunu sorumluluğun tesis edici özelliği olarak kabul etmiştir.

AMAÇ 4 *Türk Borçlar Kanunu kapsamında işverenin hukuki sorumluluğunu özetlemek.*

TBK m.417/II'de işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu öngörülmüştür. TBK m.417/III'de ise işverenin sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk esaslarına göre sorumlu olduğu hükme bağlanmıştır.

AMAÇ 5 *Sorumluluk hallerinin karşılaştırmasını yapmak.*

TBK m.417'ye göre sorumluluğa neden olan olayda çoğu zaman işverenin TBK m.49'a göre haksız fiil sorumluluğu, m.66'ya göre adam çalıştıranın sorumluluğu, m.67'ye göre hayvan bulunduranın sorumluluğu, m.69'a göre yapı malikinin sorumluluğu ve m.116'ya göre yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk hükümleri kapsamında sorumluluk şartları da gerçekleşmiş olabilir. Bu durumda işçi, hangi maddeye göre işvereni sorumlu tutacağı konusunda seçimlik hakka sahiptir.

AMAÇ 6 *İş Sağlığı ve Güvenlik Kanunu kapsamında işverenin hukuki sorumluluğunu açıklamak.*

İSGK m.4'de işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında getirilen düzenlemeye göre işverenin, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğu ve bu çerçevede risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırma yükümlülüğü olduğu ifade edilmiştir. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçilerin alınan önlemlere uyup uymadıklarını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, kanuni hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdaki sorumluluk türlerinden hangisi özel kanunlarda düzenlenmiştir?

a. Akdi sorumluluk
b. Kusur sorumluluğu
c. Kusursuz sorumluluk
d. Tehlike sorumluluğu
e. Sebep sorumluluğu

2. Aşağıdaki kanunlardan hangisinde işverenin hukuki sorumluluğuna ilişkin kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler yer **almaz?**

a. Anayasa
b. İş Kanunu
c. Borçlar Kanunu
d. Belediyeler Kanunu
e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

3. Aşağıdakilerden hangisi akit dışı sorumluluk hallerinden biri **değildir?**

a. Haksız fiil sorumluluğu
b. Yapı malikinin sorumluluğu
c. Adam çalıştıranın sorumluluğu
d. Hayvan bulunduranın sorumluluğu
e. Kaçınılmaz fiil failinin sorumluluğu

4. Aşağıdakilerden hangisi illiyet bağını kesen sebeplerden biri değildir?

a. Mücbir sebep
b. İşverenin kusuru
c. İşveren vekilinin kusuru
d. Zarar görenin ağır kusuru
e. Üçüncü kişinin ağır kusuru

5. Aşağıda sayılan durumlardan hangisinde adam çalıştıran (işveren) sorumlu **değildir?**

a. Adam çalıştıran gerekli araç ve gereci bulundurmamışsa
b. Adam çalıştıran çalıştırdığı adamı seçmede gerekli özeni göstermemişse
c. Çalıştırdığı kimse kendisine verilen işin yapılması sırasında başkasına zarar verirse
d. Adam çalıştıran işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat edemezse
e. Adam çalıştıran çalıştırdığı adama işiyle ilgili talimat verirken zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispat ederse

6. İşverenin sorumluluğunun, haksız fiil sorumluluğuna dayandırılması halinde TBK m.72'ye göre zamanaşımı süresi ne kadardır?

a. 1 yıl
b. 2 yıl
c. 5 yıl
d. 10 yıl
e. 15 yıl

7. Aşağıdakilerden hangisinin İSGK'ya göre işveren tarafından yapılması gerekli **değildir?**

a. Çırak ve stajyer öğrenciler için özel önlemler alınması
b. Gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması
c. Alınan önlemler hususunda işçilerin bilgilendirilmesi
d. Önlemlere uyulup uyulmadığının denetlenmesi
e. Gerekli araç ve gerecin bulundurulması

8. Zorunlu su hakkı aşağıdaki sorumluluk türlerinden hangisidir?

a. Akdi sorumluluk
b. Kusur sorumluluğu
c. Sebep sorumluluğu
d. Tehlike sorumluluğu
e. Hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk

9. Aşağıda sayılan durumlardan hangisinde asıl işveren, alt işveren ile birlikte sorumlu **değildir?**

a. İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yeterince alınmaması nedeniyle uğranılan zararlardan
b. İşyeri ile ilgili olarak iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden
c. İşyeri ile ilgili toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden
d. İşyeri ile ilgili olarak kanundan doğan yükümlülüklerden
e. Alt işverenin aleyhine verilen idari para cezalarından

10. İşverenin sorumluluğunun, sözleşmeden sorumluluğuna dayandırılması halinde TBK m.146'ya göre zamanaşımı süresi ne kadardır?

a. 1 yıl
b. 2 yıl
c. 3 yıl
d. 5 yıl
e. 10 yıl

Yaşamın İçinden

İstanbul'da yaşanan sel felaketinde sekiz kadın işçinin servis aracında sele maruz kalarak hayatlarını kaybetmelerine ilişkin olarak Bakırköy Cumhuriyet Savcılığı'nca hazırlanan iddianamede, işyerinde çalışan sekiz kadın işçinin, 9 Eylül 2009 tarihinde kapalı kasa kamyonetin arkasında işyerine gittikleri belirtiliyordu. Söz konusu işçilerin, servis aracından inmek istedikleri sırada işyerinin istinat duvarlarının sel suları nedeniyle yıkılması ve sel sularının birikmesi neticesinde araç içinde kalarak öldükleri kaydediliyordu. İddianamede, aynı araçta bulunan bir kişinin binaya girdiği, araçtan çıkan şoförün iki kadın işçiyi araçtan kurtardığı anlatılarak, Trafik Kanunu'na göre kullanılması yasak olan kapalı kasa kamyonetle servis taşımacılığı yapıldığı ifade ediliyordu.

Duruşmada savunma yapan işverenin avukatı, İstanbul'da böyle bir olayın 100 yılda bir meydana geldiğini, olayın öngörülmesi ve önlenmesinin mümkün olmadığını, müvekkilinin ölenlerin yakınlarının acılarını azaltabilmek için tüm zararlarını karşıladığını belirtti. Avukat, müvekkilinin fabrikanın etrafını duvarlarla çevirdiğini, kum torbalarıyla yığınaklar yaptığını ifade ederek *"Ayrıca olayda kullanılan aracın cinsi ne olursa olsun, bu kadar büyük bir felakete karşı etkili olmadığı da raporlarda belirtilmiştir. Müvekkilimin beraatini talep ediyorum"* diye konuştu. Diğer sanığın avukatı da olayın doğal afet neticesinde meydana geldiğini, müvekkilinin işyerinde idare amiri olarak görev yaptığını söyleyerek *"Maalesef kader ağlarını örünce insan neticeye mani olamıyor. Müvekkilim minibüsün çatısına çıkarak önce şoförü kurtarıyor, daha sonra diğer işçileri kurtarmak istiyor. Ancak bütün çabalarına rağmen neticeyi önleyemiyor. Müvekkilimin beraatini talep ediyorum"* dedi.

Son sözü sorulan sanıklardan biri olayda suyun yüksekliğinin 2 metre 70 santimetreye çıktığını hatırlatarak, çevredeki işyerlerinin önlemler konusunda kendilerini örnek aldığını söyledi. Sanık, *"İşyerinde alınacak tüm tedbirleri aldık. Atalarımızın bir sözü var. Ateşin çaresi su, suyun çaresi yok. Beraatimi talep ediyorum"* dedi.

Davaya ilişkin olarak Bakırköy 4. Ağır Ceza Mahkemesi'ndeki duruşmada kararını açıklayan mahkeme heyeti, *"taksirle birden fazla kişinin ölümüne neden olmak"* suçundan firma sahibine 5 yıl, idare müdürüne de 2 yıl 1 ay hapis cezası verdi. Mahkeme heyeti, sanıklardan servis aracı şoförünün ise beraatini kararlaştırdı.

Kaynak: http://www.ntvmsnbc.com/id/25286134/ 06/Aralık/2011 adresinden kısaltılarak alınmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"... Özel hukukta sözleşme ilişkilerinde veya haksız fiillerde borçlunun ya da failin sorumluluğunu belirlerken fiille (ya da sebeple) sonuç arasında bulunması gereken uygun illiyet bağı kurulamaz ya da kesilir ise borçlu ya da fail sonuçtan sorumlu tutulamaz. Uygun illiyet bağını kesen sebepler başlıca üç tanedir: Mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusuru. Kaçınılmazlık, uygun illiyet bağını kesen sebeplerden en önemli olanı olup mücbir sebebin bir unsurudur. Doktrinde mücbir sebep, genel bir davranış normunun veya borcun ihlaline mutlak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan öngörülemez, karşı konulamaz ve dışarıdan gelen olağanüstü bir olay olarak tanımlanır. Mücbir sebep çoğunlukla yıldırım düşmesi, deprem, sel gibi bir doğa olayı olabileceği gibi bazen savaş, genel grev, askeri darbe gibi beşeri ya da sosyal bir olay, hatta ithal yasağı, kamulaştırma gibi hukuki bir olay da olabilir. Çoğunlukla uygulamada mücbir sebepler umulmayan hal (kaza, olağanüstü hal) birbirine karıştırılır, hatta bunlar eş anlamlı olarak da kullanılır. Gerçekten görünüş ve nitelik itibarıyla ikisi arasında fark daha çok olayın meydana geliş şeklindeki yoğunluk ve şiddet derecesi ile ilgilidir. Mücbir sebep teşkil eden olay umulmayan hale göre daha şiddetli ve mutlak kaçınılmazlık arzederken, umulmayan hal daha sınırlı bir etkiye sahiptir. Mücbir sebep borçlu veya sorumlunun işletme veya faaliyetine yabancı, dışarıdan gelen bir olay iken, umulmayan hal işletme veya faaliyet içi bir olay da olabilir. Ayrıca, mücbir sebep daima illiyet bağını kestiği halde, umulmayan hal bazen illiyet bağını tek başına kesmeyebilir. Örneğin bir yangın, yerine göre umulmayan hal, yerine göre mücbir sebep sayılabilir. Bir başka ifade ile umulmayan halde öngörülemezlik, kaçınılmazlık, tamamen sübjektiftir, yani sorumlu veya borçlu bakımındandır. Oysa mücbir sebepte öngörülemezlik ve kaçınılmazlık objektif yani herkes için geçerli olup, mutlak bir anlam taşır. Kaçınılmazlığın mutlaklığından amaç, teknik ve bilimin o andaki verilerine göre mevcut her türlü önlem alınsa, her türlü özen gösterilse bile ihlalin, dolayısıyla zararlı sonucun hiç kimse tarafından önlenememesidir. İsviçre Federal Mahkemesine göre de mücbir sebep teşkil eden bir olayın zarar verici sonucu, herkes için kaçınılmaz ve mutlak anlamda önlenmesi imkânsız kısacası kaçınılmazlık objektif olmalıdır..."

Kaynak: A. Can Tuncay, **"Kurumun İşverene Rücu-u-Olayda Kaçınılmazlık Durumu",** Sicil Dergisi, Y.1, S.4 (Aralık 2006), s.187'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. d Yanıtınız yanlış ise "Akit Dışı Sorumluluk" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. c Yanıtınız yanlış ise "Sorumluluğun Hukuki Dayanağı (Kaynakları)" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. e Yanıtınız yanlış ise "Sorumluluk Kavramı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise "Türk Borçlar Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğunun Koşulları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise "Adam Çalıştıranın Sorumluluğu" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b Yanıtınız yanlış ise "Haksız Fiil Sorumluluğu" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Düzenlemeler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. e Yanıtınız yanlış ise "Hukuka Uygun Müdahaleden Doğan Sorumluluk" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Düzenlemeler" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. e Yanıtınız yanlış ise "İşverenin Sorumluluğunun Diğer Sorumluluk Halleriyle Karşılaştırılması" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşverenin sorumluluğuna ilişkin kamu hukuku niteliği taşıyan işverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin düzenlemelerde işverenin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü öngörülmüştür. Kamu hukuku niteliği taşıyan hükümler Anayasa'da, İK'da, İSGK'da, SSGSSK'da, Belediye Kanunu'nda ve Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda düzenlenmiştir.

Sıra Sizde 2

Akdi (sözleşmeden doğan) sorumluluk, borçlunun borcunu gereği gibi ifa etmemesi nedeniyle alacaklının uğradığı zararın tazmin yükümlülüğüdür. Akdi sorumluluğun birinci koşulu, taraflar arasında bir borç ilişkisinin yani sözleşmenin olmasıdır. İkinci koşul, borcun ifa edilmemiş olmasıdır. Üçüncü koşul ise borçlunun borcunu gereği gibi ifa etmemiş olmasıdır. Dördüncü koşul, alacaklının bu nedenle zarara uğramış olmasıdır.

Sıra Sizde 3

İşverenin sorumluluğunun hukuki niteliği konusunda Yargıtay eski kararlarında, kusur sorumluluğunu daha sonra verdiği kararlarda ise kusursuz sorumluluğu kabul etmiştir. Ancak Yargıtay 21. HD 2009 tarihli bir kararında, işyerinde meydana gelen iş kazaları nedeniyle işverenin hukuki sorumluluğunun niteliğinin kusura dayandığını kabul etmiştir.

Sıra Sizde 4

İlliyet bağı, haksız fiil nedeniyle zararın tazmini borcunun doğabilmesi için haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli sebep-sonuç ilişkisidir. İlliyet bağını kesen (ortadan kaldıran) sebepler mücbir sebep, üçüncü şahsın ağır kusuru ve zarar görenin kusurudur.

Sıra Sizde 5

TBK m.66/I'e göre adam çalıştıran (işveren), çalışanın kendisine verilen işin yapılması sırasında başkalarına verdiği zararı tazmin etmekle yükümlüdür. Adam çalıştıran, gerekli talimatı verirken ve gözetim ve denetimde gereken özeni gösterdiğini ispat ederse sorumlu olmaz.

Sıra Sizde 6

İşverenler, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine işçilerin uyup uymadığını denetlemek ve alınan önlemler hakkında onları bilgilendirmekle yükümlüdür (İSGK m. 4/1, b).

Yararlanılan Kaynaklar

Aktay, N.-Arıcı, K-Senyen Kaplan, E. T. (2013). **İş Hukuku** (6. basım), Ankara.

Çenberci, M. (1986). **İş Kanunu Şerhi** (6. basım), Ankara.

Eren, F. (1974). **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu,** Ankara.

Eren, F. (2009). **Borçlar Hukuku, Genel Hükümler,** (9. basım), Ankara.

Esener, T. (1978). **İş Hukuku** (3.basım), Ankara.

Kaplan, İ. (2009). **Borçlar Hukuku Dersleri (Genel Hükümler)** (4. basım), Ankara.

Kaplan, E. T. (1992). **İşverenin Hukuki Sorumluluğu (Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından),** Ankara.

Karahasan, M. R. (1989). **Sorumluluk ve Tazminat Hukuku,** C.II, Ankara.

Kılıçoğlu, M.-Şenocak, K. (2008). **İş Kanunu Şerhi,** C.II, İstanbul.

Mollamahmutoğlu, H. (2008). **İş Hukuku,** Ankara: Turhan Kitabevi.

Oğuzman, M. K. (1969). **"İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Zararlardan İşverenin Sorumluluğu",** İUHFM, C.XXXIV, S.14, ss.322-324.

Oğuzman, M. K.-Öz, M. T. (2009). **Borçlar Hukuku** (7. basım), İstanbul.

Reisoğlu, S. (1968). **Hizmet Akdi, Mahiyeti Unsurları, Hükümleri,** Ankara.

Senyen Kaplan, E. T. (2015). **Bireysel İş Hukuku** (7. basım), Ankara.

Staehelin, A. (1984). **Zürcher Kommentar zum ZGB Bd. V/2, Der Einzelarbeitsvertrag Zweiter Abschnitt (Art. 319-355)** (3. Aufl), Zürich.

Süzek, S. (1985). **İş Güvenliği Hukuku,** Ankara.

Süzek, S. (2013). **İş Hukuku,** Ankara: Beta Yayınları.

Tandoğan, H. (1964). **Türk Mesuliyet Hukuku,** Ankara.

Tandoğan, H. (1981). **Kusura Dayanmayan Sözleşme Dışı Sorumluluk Hukuku,** Ankara.

Tekinay, S. S. (1968). **"İş Kazalarında ve Meslek Hastalıklarından Dolayı İşverenin Sorumluluğunun Sınırlanması Meselesi",** MHAD, Y.2. S.3, ss. 79-91

Ulusan, İ. (1990). **Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu,** İstanbul.

Tunçomağ, K.-Centel, T. (2003). **İş Hukukunun Esasları,** İstanbul: Beta Yayınları.

5

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

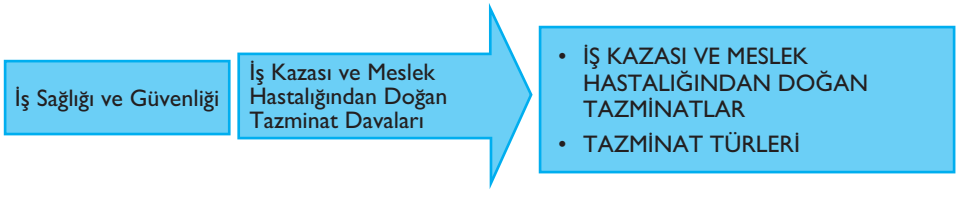
- İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatları özetleyebilecek,
- Maddi tazminatı açıklayabilecek,
- Destekten yoksun kalma tazminatını anlatabilecek,
- Manevi tazminatı açıklayabilecek

bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Maddi Tazminat
- Maddi Zarar
- Destekten Yoksun Kalma Tazminatı
- Gerçek Destek
- Farazi Destek
- Manevi Tazminat
- Manevi Zarar

İçindekiler



İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları

İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞINDAN DOĞAN TAZMİNATLAR

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat, iş hukuku uygulamasında yargıyı en çok meşgul eden olaylardan biridir. Ülkemizde, çok sayıda iş kazası ve meslek hastalığıyla karşılaşılması konuyu hem işçi hem de işverenler için hayati noktaya getirmiştir.

İş kazası ya da meslek hastalığı, buna maruz kalan işçi üzerinde maddi ve manevi zararlar yaratmaktadır. Hatta ölümle sonuçlanan çok sayıda kaza ve hastalık da bulunmaktadır. Bu gibi olaylarda, ortaya çıkan zararın karşılanmasını sağlayan iki farklı kaynak bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'dur. SGK, zarar gören işçi ya da ailesine maddi yardım sağlamaktadır. Bu yardımlar, işçiye yönelik sağlık yardımları yanında birtakım parasal yardımlardan da oluşmaktadır. Söz konusu parasal yardımlar, geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli işgöremezlik geliridir ve kazaya uğrayan ya da hastalanan işçinin karşılaştığı maddi zararın bir kısmını ya da tamamını karşılayabilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan zararın karşılanmasını sağlayan 2 farklı kaynak vardır:
- SGK,
- İşveren.

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolundan sağlanan yardımlar hakkında daha fazla bilgi için Sosyal Güvenlik Hukuku (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayını, 2012) kitabının 3. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

İş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan zararların SGK yardımlarıyla karşılanamayan kısmının belirli koşulların varlığı halinde işveren tarafından karşılanması gerekmektedir. Dolayısıyla anılan zararların karşılanmasında ikinci kaynağın, işverenler olduğunu söyleyebiliriz. İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalara **iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları** adı verilmektedir. İşçiler, bu davalarla iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle uğradıkları zararların SGK tarafından karşılanamayan kısmının işveren tarafından karşılanmasını talep edebilmektedirler.

İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları: İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalardır.

TAZMİNAT TÜRLERİ

Tazminat türleri,
- Maddi tazminat,
- Manevi tazminat,
- Destekten yoksun kalma tazminatıdır.

Maddi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçi ya da ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle bu-

na neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Ancak bu tazminatı talep edilebilmenin ön şartı, işverenin işçiye karşı sorumlu tutulabileceği (bireysel iş hukuku anlamında) bir iş kazasının varlığıdır.

Maddi Tazminatın Hukuksal Dayanağı

Maddi tazminat aşağıdaki kayıpların karşılanmasına yöneliktir:
- İşçinin tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

Bireysel iş hukuku anlamındaki iş kazasının kanuni temeli 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.417'dir. Anılan düzenlemelerle işverene yüklenen ödevlerin gerektiği gibi yerine getirilmemesinden doğan kaza, bireysel iş hukuku anlamında iş kazasını oluşturur ve işverenin işçiye karşı sorumluluğunu doğurur. Bu nitelikteki kazalar, sosyal güvenlik hukuku anlamındaki iş kazalarına oranla daha dar kapsamlıdır.

Hakkında özel bir düzenleme bulunmaması nedeniyle genel hüküm niteliğindeki TBK m.54'e dayandırılan iş kazasından doğan maddi tazminat işçinin tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıpların karşılanmasına yöneliktir.

Maddi Tazminatta Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar

Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar şunlardır:
- Meslekte kazanma gücü kaybı,
- İşgörebilme çağı ve yaşam süresi,
- Ücret,
- Tarafların kusuru.

İş kazası veya meslek hastalığından zarar gören işçiler ya da aşağıda görüleceği gibi ölümleri halinde desteğinden yoksun kalanlar, işçiyi gözetme borcuna aykırı davranışları nedeniyle buna neden olan işverenlerden tazminat talep edebilirler. Maddi tazminat, işçinin vücut bütünlüğünün ihlalinden kaynaklanan zararı karşılamaya yönelik olduğundan zararın unsurları da buna göre belirlenir. Aşağıda yer verilecek olan bu unsurlar, işçinin söz konusu zararının maddi olarak belirlenmesini sağlamaktadır.

Meslekte Kazanma Gücü Kaybı

Bu bağlamda belirlenecek ilk unsur, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda işçinin uğrayacağı meslekte kazanma gücü kaybıdır. İş kazasından doğan maddi tazminat davalarında, maddi zararın belirlenebilmesi için kazaya uğrayan işçinin meslekte kazanma gücünü hangi oranda kaybettiği tespit edilmelidir. Bu şekilde işçinin, tam işgörebilir durumda iken elde edebildiği kazancın sakatlanma nedeniyle ne oranda azalmış olduğu belirlenebilir.

Meslekte Kazanma Gücü Kaybı: İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durumdur.

Meslekte kazanma gücünün yitirilmesi konusunda Türk mevzuatında bir tanım yapılmamıştır. Ancak genel olarak uygulamada, iş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin bu hali mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olduğunda veya zorlaştırdığında **meslekte kazanma gücünün kaybından** söz edilmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı, 2008 yılında çıkarılan *"Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği"* (RG, T.11.10.2008, S.27021) ile belirlenen bir usul içinde belirlenir. Yapacağı yardımların miktarını belirlemek için anılan oranı bilmek zorunda olan SGK'nın bu konudaki tespiti, uygulamada maddi tazminat davalarındaki zarar hesaplamalarında da kullanılmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ortaya çıkan meslekte kazanma gücü kaybı oranı Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği ile belirlenen usule göre belirlenir.

İNTERNET

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği metni için http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/28015.html adresine bakabilirsiniz.

İşgörebilme Çağı ve Yaşam Süresi

Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan ikinci unsur, kazaya uğrayan işçinin işgörebilme çağı ve yaşam süresidir. İşçinin çalışma gücündeki azalma nedeniyle ileride uğrayacağı zararın hesaplanması için fiili çalışmasını ve hayatını sürdürebileceği zaman sürecinin belirlenmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin işgörebilme çağının sonuna kadar çalışabileceği ancak kazanın sonucunda uğradığı işgöremezliğin belli oranda ya da tümüyle buna engel olduğu kabul edilir.

İşgörebilme çağı ile yaşam süresi birbirinden farklı kavramlardır. İşgörebilme çağı, yaşam süresi içinde yer alan bir zaman dilimini ifade ediyor olsa bile ondan daha kısa olmak zorundadır. Zira işçilerin hayatlarının sonuna kadar çalışabilecekleri kabul edilmemektedir. Belirli bir yaşta emekliye ayrılacakları ve o yaştan sonra ise geçimlerini çalışmaksızın alacakları yaşlılık aylığıyla sağlayacakları düşünülür.

Kazanç kayıplarının belirlenmesinde, işçinin aktif olduğu işgörebilme dönemi dikkate alınır. Bu dönemi takip eden pasif dönem içinde gerçekleşecek zararların ise mahrum kalınan yaşlılık aylıklarından oluştuğu varsayılır.

Mevzuatımızda, işgörebilme çağını düzenleyen bir hüküm yoktur. O nedenle bu konu, yargısal kararlarla açıklığa kavuşturulmaya çalışılmıştır. Yargıtay işgörebilme süresinin belirlenmesi aşamasında verdiği kararlarında, anılan kavramın kanuni emeklilik yaşını hedeflemediğini özenle vurgulamıştır. Gerçekten de işgörebilme yaşının tespitinde, yürütülmekte olan işin ve işyerinin niteliği, işçinin kaza anındaki sağlık durumu büyük önem taşır. Oysa emeklilik yaşı, emeklilik sisteminin kendi içindeki düşünce yapısına uygun değerlendirmelerden sonra belirlenir. Dolayısıyla emeklilik, kişinin işgörebilme çağının sonuna gelmesini ifade etmez. Nitekim, 4447 sayılı Kanunla Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılan son değişikliğe kadar emeklilik yaşının dünya standartlarının altında kaldığı ve erken emeklilik imkânının yaratıldığı, Türkiye'de emeklilik yaşının işgörebilme çağının da sonunu gösterdiğini iddia edebilmek mümkün değildi. Bu nedenle, Yargıtay uygulamasında işgörebilme çağının sonu olarak eski düzenlemedeki emeklilik yaşından farklı olarak 60 yaş gösterilmişti (Baycık, 2006, s.168). Anılan uygulama, bugün de aynı şekilde sürdürülmektedir.

Yargıtay'ın işgörebilme çağı konusunda benimsediği standart uygulama yerine nasıl bir uygulama yapılabilir?

SIRA SİZDE 1

Yargıtay'ın işgörebilme çağı konusunda uyguladığı 60 yaş standardı yeraltı maden işlerinde daha farklıdır. Buna göre, işçinin anılan işlerde çalışıyor olması halinde çalışma süresi 50 yaş ile sınırlandırılmıştır. İşçinin, 50 yaşına kadar yeraltı işinde o işin ücret koşullarına göre çalışabileceği varsayılır. Ancak söz konusu işçinin işgörebilme çağı, 50 yaş ile sınırlı değildir. Yargıtay, bu konumdaki işçilerin 50 yaşından sonra yerüstü işlerinde, o işlerin ücret koşullarıyla 60 yaşına kadar çalışabileceklerini kabul etmiştir.

Tazminat hesaplamaları sırasında 60 yaşına kadar devam edeceği kabul edilen işgörebilme süresinin işçi tarafından aralıksız çalışmayla geçirileceği öngörülür. Fakat Yargıtay, söz konusu süreçte kesintiye neden olacak bir durumun varlığını kabul etmektedir. O da, kanuni bir yükümlülük olan askerlik hizmetidir. Kazaya uğrayan işçi, askerlik ödevini yerine getirmemişse askerlikte geçireceği süre gelecekteki çalışma süresi içinde değerlendirilmemekte ve bu süreden mahsup edilmektedir.

Aktif devre olarak nitelendirilen bu dönemin aksine pasif dönem olarak adlandırılan emeklilik döneminin sonu yani varsayılan ölüm tarihi 1931 tarihli PMF cetvellerine göre tespit edilir. Fransız kökenli olan, kadın-erkek ayrımı yapılmayan ve hiçbir özel durumun dikkate alınmadığı bu cetvellerle işçinin rapor anındaki yaşı dikkate alınarak hangi tarihe kadar yaşayabileceği belirlenir. Bu şekilde, işçinin 60 yaşından sonra yaşlılık aylığı alarak hayatını sürdüreceği dönem tespit edilmiş olur.

İşgörebilme çağı ve yaşam süresinin sonuna ilişkin yapılan tespitler, tazminat hükmünün verilmesinden önce varsayımsal bir hayat dönemi ortaya koyar. Böylece kazaya uğrayan işçinin uğradığı zararın hesabında, çalışma ve yaşam süresi gibi önceden tespiti mümkün olmayan bir bilinmeyen varsayıma dayalı da olsa ortadan kaldırılır. Bu şekilde, ne zamana kadar çalışabileceği ve hangi tarihte ölebileceği belirlenen işçinin kazayla uğradığı kazanç kayıplarının tespiti de kolaylaşır.

Ücret

Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan üçüncü unsur, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin tazminata esas alınacak ücretidir. Zira vücut bütünlüğü ihlal edilen işçinin çalışamaması nedeniyle uğradığı maddi zararların en önemli kısmını mahrum kaldığı ücretleri oluşturur. Ortaya çıkan bu zararın belirlenebilmesi için işçinin ücretinin tespitine ihtiyaç duyulur. Kazanç kaybından dolayı ortaya çıkan maddi zararların hesaplanması için gerekli olan bu ücret, kural olarak işçinin kaza tarihinde yürütmekte olduğu işten aldığı ücrettir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretleri, belirlenebilen ücretler ve bilinemeyen ücretler olarak ikiye ayırmak mümkündür. **Belirlenebilen ücretler,** işçinin kaza olmasaydı kaza anından rapor (tazminata esas alınan bilirkişi raporu) tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir. Anılan dönemde, işçinin kaza nedeniyle tamamen ya da kısmen alamadığı ücretlerin belirlenmesi mümkündür. İşverenin, düzenlediği ve işçinin imzaladığı ücret bordroları ya da yine işveren tarafından düzenlenen sigorta prim bordroları, hesap pusulaları, hesap defterleri söz konusu ücretlerin miktarları konusunda bilgi verebilmektedir. Ayrıca, vizite kâğıdında ya da müfettiş raporunda yer alan ücret de günün koşullarına uygun olduğu sürece hesaplamalarda dikkate alınabilir.

Belirlenebilen Ücretler: İşçinin, kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir.

Kazaya uğrayan işçinin, kaza anındaki ücretini belirlemede kullanılan söz konusu belgelere her olayda kolaylıkla ulaşılamaz. Gerek ücret ve gerekse sigorta prim bordroları genellikle sağlıklı şekilde tutulmadıklarından ya da hiç bulunamadıklarından kazaya uğrayan işçinin olay anında almakta olduğu ücretin tespitinde zorluklar yaşanır. Belgelere ulaşılması halindeyse belgelerin doğruluğu sorunuyla karşılaşılır. Zira bazı işverenlerin, sigorta primlerini düşük tutma kaygısıyla ödedikleri ücretin altında beyanda bulundukları görülmektedir. Özellikle uzman işçilerin sigorta prim bordrolarında, asgari ücretle çalıştıklarının beyan edildiği görülebilmektedir. Anılan belgelerin tümünün ya da en yenilerinin elde edilemediği ve gerçek ücret seyrinin anlaşılamadığı durumlarda Yargıtay, asgari ücreti esas alan bir uygulama yaratmıştır. Maddi zarar hesaplamasında hüküm tarihine en yakın tarihte belli olan verilerin dikkate alınması gerektiğini belirten Yargıtay, kazayla rapor tarihi arasındaki ücretlerin tespit edilememesi halinde işçinin asgari ücretle çalıştırılmış olduğunu kabul etmektedir. Söz konusu varsayımdan hareket edilince, işçinin kaza tarihinden itibaren bilinmeyen ücreti kalmamakta ve ilgili dönem boyunca artan bir seyir izleyen asgari ücretler aynı zamanda işçinin de ücretlerini oluş-

turmaktadır. Ancak hemen belirtilmelidir ki Yargıtay işverenler tarafından bildirilen ya da tespit edilen ücretleri, işçinin konumuna ve içinde bulunulan şartlara uygun gördüğü durumlarda bunları bir kenara bırakarak varsayımlarla sonuca gidilmesini isabetli görmemektedir.

İşçinin, kazayla rapor tarihi arasındaki ücretlerinin tümünün tespit edilemediği hallerde belirlenen ücretlerden hüküm tarihine en yakın olan dönemin asgari ücretiyle kıyaslanır ve onun kaç katı olduğu hesaplanır. Aynı oran, daha sonra belirlenmiş olan asgari ücretlere de uygulanarak işçinin o dönemlerde alabileceği düşünülen ücretlere ulaşılması sağlanır. Buna karşılık, ücretlerinin tümü belirlenmiş olan işçinin zararının hesaplanması sırasında asgari ücretleri ve ona uygulanan artışları temel alan söz konusu hesap tekniğinin uygulanması mümkün değildir. Zira yukarıda da belirtildiği gibi Yargıtay'a göre, gerçek durum belli iken varsayımlara dayalı hesaplama yapılmamalıdır.

Sözü edilen uygulama dışında, ücrete ilişkin belgelerin bulunmadığı hallerde Yargıtay tarafından uygulanan bir diğer hesap yöntemi ise emsal işçilerden yararlanılması esasına dayanır. Buna göre Yargıtay, kazaya uğrayan işçinin emsallerinin bulunması halinde onların ücretlerinin işçinin ücreti gibi kabul edilmesini ve hesaplamaların emsal ücretler üzerinden yapılmasını istemektedir. Hatta bu imkânın varlığı halinde asgari ücretin dikkate alınmasını yukarıda değinilen gerçek belli iken varsayıma dayanılamayacağı gerekçesiyle bozma nedeni olarak görmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma tazminatlarının hesabında dikkate alınacak ücretlerin ikinci bölümünü **bilinemeyen ücretler** oluşturur. Maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinemediği iki ayrı dönem bulunmaktadır. Bunlardan ilki, bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönemdir. Bilirkişiler hesaplamaları sırasında rapor düzenleme tarihinden önceki ücretleri yukarıda açıkladığımız şekilde belirleyebilirler. Ancak, raporlarını düzenledikten sonra hüküm tarihine kadar geçecek zaman dilimi uzun olmasa da kendileri açısından bilinemeyen bir dönemi ifade eder. Bununla birlikte tazminat kararları, genellikle raporun hemen ardından verildiğinden mahkemeler genelde bilirkişi hesap raporunun düzenlenme tarihini hükmün verildiği tarih olarak değerlendirirler. Ücretlerin bilinemediği ikinci zaman dilimi ise hüküm tarihinden işgörebilirlik çağının sonuna kadar devam eder. İşçinin çalışılacağı varsayılan ancak ücretinin bilinemediği söz konusu dönemde yapılacak tahminlerde, yine daha önce aldığı ya da almış olduğu kabul edilen ücretlerden yararlanılır. Öngörülere dayanak oluşturacak bu ücret, genellikle işçinin aldığı son ücrettir. Yargıtay kararları da bu uygulamayı desteklemektedir. Son ücretten anlaşılması gereken ya belirlenmiş son gerçek ücret ya da belirlenemediği için alındığı kabul edilen asgari ücrettir. Ancak tespit olunan son gerçek ücret, eski tarihliyse dönemin asgari ücretiyle kıyaslanarak ve aşama aşama yükseltilerek güncellenir. Buna karşılık tespit edilen ancak eski tarihli olan ücret, dönemin asgari ücretine eşitse tıpkı yukarıda belirtildiği gibi son ücret hüküm tarihine en yakın tarihte belirlenen asgari ücret olur. Asgari ücretin kamu düzenine ilişkin olduğu da düşünülürse, ücretin reel olarak belirlenemediği böyle bir durumda hâkim asgari ücreti re'sen dikkate almak durumundadır.

İş kazası nedeniyle işçinin uğradığı ve uğrayacağı zararın belirlenmesinde hareket noktasını oluşturan son ücretin tespiti, maddi zararın hesaplanması için yeterli değildir. Zira işçinin ücretinin zaman içinde sabit kalacağı düşünülemez. İşçinin mesleğindeki ilerlemesi, kıdemi, sektördeki gelişmeler, verimliliğin ve kârlılığın artmasının yanı sıra ücretini eksilten enflasyon gibi nedenler ücretin sabit kal-

Bilinemeyen Ücretler: Maddi zararın ve destekten yoksun kalma zararının belirlenmesi sırasında ücretlerin bilinemediği iki ayrı dönem vardır:
- Bilirkişinin hesap raporu tarihiyle hüküm tarihi arasındaki dönem,
- Hüküm tarihinden işgörebilirlik çağının sonuna kadar devam eden dönem.

masına engel olur. Bu türden olumlu ve olumsuz etkenler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, reel olsun olmasın rakamsal olarak işçinin ücretinin artan bir seyir izleyeceği kabul edilmelidir. O nedenle zarar hesabında, hareket noktasını oluşturan ücretin bilinen dönemdeki asgari ücrete paralel artışlar dışında bilinmeyen ve öngörülmesi gereken dönemde de artışlara tabi tutulması gerekir. Bu dönem içinde işçiye ödeneceği varsayılan ücretler, içtihatlarla her yıl %10 artırılarak hesaplama yapılmaktadır.

Zarar hesabında kural, kaza anındaki ücretin esas alınması olmakla birlikte bize göre işçinin kaza sonrasında iş değiştirmesi halinde yeni işinde elde etmekte olduğu ücret, zarar hesabında dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, iş değişmiş olsa bile meslek ya da yürütülen işin değişmemiş olmasına dikkat edilmelidir. Zira iş kazası tazminatı, meslekte kazanma gücündeki kaybın yarattığı zararı gidermeyi amaçlar. İş değişikliğiyle işçinin ücreti artsa bile kazayla uğradığı meslekte kazanma gücü kaybı yeni işi için de aynı oranda olmalıdır. Aksi halde, yeni işindeki ücretin yanı sıra yürüteceği yeni faaliyeti nedeniyle meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı da yükseliyorsa bu durum dikkate alınmamalı ve eski değerler kullanılmalıdır. Örneğin, kaza anında parmaklarından birkaçını kaybeden işçinin ilk mesleği bekçilik iken yeni işi bilgisayar operatörlüğü ise anılan kazanın doğurduğu meslekte kazanma gücü kayıp oranı, ilk işe oranla yenisinde daha fazla olacaktır. Bu durumda işvereni, salt meslek değişikliği nedeniyle oluşan ücret ve işgöremezlik oran artışından sorumlu tutmak adalet hissini zedeler. Fakat yeni iş, mesleki açıdan değişiklik yaratmasa da ücret açısından artış sağladığı durumlarda işçiyi bundan yararlandırmak gerektiği düşüncesindeyiz. Sonuç olarak anılan artış, mesleğe verilen değer farklılığından kaynaklanır ve oluşan iş kazası bu mesleğin yürütülmesiyle elde edilebilecek kazanca tamamen ya da kısmen engel olmuştur. Engel olunan kazancı, işveren tarafından işçiye verilen ücretle sınırlı tutmak için bir neden yoktur. Kaldı ki, tazminatta dikkate alınan da "*kaza anında yürütülen işteki kazanma gücü*" kayıp oranı değil genel olarak "*meslekteki kazanma gücü*" kayıp oranıdır. Bu kazancı kimin sağlayacağı kanunen sınırlanmış değildir. Kazaya uğrayan işçinin, meslek hayatını aynı işverenin yanında geçireceği bir başka işverenle çalışmayacağı da iddia edilemez (Akın, 2001, s.133).

İş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve destekten yoksun kalma tazminatlarına esas ücret, işçinin gördüğü iş karşılığında işvereninden aldığı parasal değerlerin toplamından oluşmalıdır. İkramiyeler, düzenli bahşişler, primler, sürekli ayni yardımların parasal değerleri de ücret içinde değerlendirilmelidir. Kaza ya da hastalık sonrasında işgöremez bulunduğu sırada işçinin emsallerine yapılan ancak süreklilik taşımayan parasal yardımlar, işçinin uğradığı zarar kalemleri içine dahil edilebilirse de ücretin bir parçası olarak görülmemelidir. Zira eklentileriyle belirlenen ücret, işçinin gelecekte uğrayacağı düşünülen zararların belirlenmesinde de kullanılır. Süreklilik taşımayan bir yardımın ücrete dahil edilmesi, anılan yardımın işçiye işgörebilme çağının sonuna kadar ödeneceğini kabul etmek olur ki bizi yanlış bir sonuca götürür.

Yukarıda belirtilen şekillerde tespit edilen ücret, brüt bir rakamı ifade eder. Bu nedenle, üzerinden sigorta primi işçi payı, gelir stopaj vergisi ve damga resmi kesilerek netleştirilir. Hesaplamada kullanılacak olan ücret, anılan net miktara ulaşmış ücrettir.

SIRA SİZDE 2

Dava süresi içinde yeni bir toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının tazminat hesaplamasına bir etkisi olur mu?

Tarafların Kusuru

Maddi zararın belirlenmesinde kullanılan dördüncü unsur, iş kazası ya da meslek hastalığının gerçekleşmesinde tarafların kusurudur. İş kazası tazminatında, maddi zarar miktarına ulaşılabilmesi için tarafların kusur oranlarının belirlenmesi gerekir. Zira TBK m.51'e göre, maddi tazminat ya da destekten yoksun kalma tazminatı talebiyle karşılaşan hâkim tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini, durumun gereğini ve özellikle kusurun ağırlığını gözönüne alarak belirler. Dolayısıyla, tazminat miktarına doğrudan etki edebilen bu unsurun belirlenmesi büyük önem taşır.

Tarafların kusur dereceleri, işçinin işverenden talep edebileceği net tazminat miktarına ulaşılmasında toplam brüt zarara etki etmekte olan faktörler arasında da yer alır. Maddi tazminat bağlamında kusur, kural olarak işçi ya da işverenin iş kazasının oluşumuna yapmış olduğu katkıyı ifade eder. Anılan katkı, işverenler açısından işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almamak şeklinde gerçekleşir. Bu şekilde işveren, iş kazasının ortaya çıkmasına uygun bir ortam yaratır ve işçinin kazaya uğramasına ya da hastalanmasına neden olur. İşçinin kusuru ise genelde İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.19'da belirtildiği şekilde işverenin sağladığı güvenli çalışma ortamının gereklerini yerine getirmemek, bu ortamı sürdürmeye yönelik talimatlara aykırı davranmak şeklinde oluşur.

Ortaya çıkan iş kazalarında, işçi ve işverenin zararın doğmasına ya da artmasına engel olmak için ne yönde hareket ettikleri araştırılırken her olayın özelliği ayrı ayrı dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, gerek işçinin gerekse işverenin kusurlarının değerlendirilmesi sırasında **objektif ölçütlerin** kullanılmasına özen gösterilmelidir. Söz konusu ölçüt, kural olarak benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul, normal bir insanın zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarfedeceği çaba ve göstereceği özeni ifade eder. Dolayısıyla, kriter olarak kullanılan makul ve dikkatli insanın aynı durumda göstereceği davranışı sergileyemeyen işçi ya da işverenler, kişisel nitelikleri nedeniyle ahlaken kınanamıyor olsalar da hukuki olarak kusurlu ve sorumlu sayılırlar (Süzek, 2009, s.356). Hemen belirtilmelidir ki işverenin göstereceği özenin derecesi yalnız bulunduğu çevredeki standartla sınırlı olmayıp İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki düzenlemelerle teknolojinin gerektirdiğini sağlama aşamasına yükseltilmiştir.

Objektif Ölçüt: Benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul, normal bir insanın zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarfedeceği çaba ve göstereceği özendir.

İş kazasındaki kusur oranlarının tespitinde, aynı işkolunda ya da benzer işletmelerde iş güvenliği önlemlerinin alınması konusunda yerleşmiş bazı kötü alışkanlık ve uygulamalar işveren lehine değerlendirilemez. Başka bir deyişle işveren, diğer işletmelerde alınmış olan önlemleri örnek göstererek kusursuz olduğunu iddia edemeyeceği gibi kusur oranının indirilmesini de isteyemez. Çünkü kusurun objektifleştirilmesinde ölçüt, aynı kategorideki işverenlerin fiilen ortaya koydukları davranış biçimi değil bu durumdaki dürüst, makul ve dikkatli bir soyut işveren modelinin göstermesi gereken davranış tarzıdır.

İşçi ve işverenin zararların oluşumuna kusurlarıyla yapmış oldukları katkı, yalnız iş kazası anında ve öncesinde ortaya çıkmayıp kaza sonrasında da gerçekleşebilir. Nitekim uygulamada, iş kazasının neden olduğu işgöremezlik oranının kazaya uğrayan işçi ya da işverenin sonraki davranışlarıyla yükseldiğine ve zararın boyutlarını artırabildiğine rastlanmaktadır. Bu gibi durumlarda, tazminat miktarı hesaplanırken işgöremezlik oranı değiştiği andan itibaren yeni ve yüksek işgöremezlik oranı kullanılır. Kanımızca, aynı uygulama kusur oranları açısından da sürdürülebilir. Bunun için davranışlarıyla kazaya uğrayan işçinin, işgöremezlik oranının artışına neden olan işçi ve/veya işverenin kusur oranları ayrıca tekrar tespit edilme-

li ve bu tarihten itibaren hesaplamada yeni kusur oranları kullanılmalıdır. Başka bir ifadeyle, oluşan yeni ek zararlar için buna neden olan hakkında ek kusur değerlendirmesi yapılmalıdır.

İş kazasına katkı sağlayan kusurlu davranış ile işçinin görevini ihmal etmesi, kusur değerlendirmesinde birbirinden ayırılması gereken kavramlardır. Başka bir deyişle, işçinin kusurlu davranışının aynı zamanda bir görevi ihmal oluşturması zorunlu değildir. Dolayısıyla, görevli olmadığı sırada sergilediği davranışın müterafık kusur şeklinde nitelendirilmesi kadar kendi görevini ihmalin iş kazası açısından kusur olarak nitelendirilmemesi de mümkündür. Önemli olan işçinin bir davranışta bulunması ve bunun iş kazasının oluşumuna ya da neden olduğu zararın artmasına katkı sağlamasıdır. Nitekim Yargıtay'ın incelemesine sunulan bir olayda, işçi görevi sırasında uyuyakalmış ve iş kazası oluşmuştur. Böyle bir halde dahi doğrudan işçinin müterafık kusuru olduğu kabul edilmemiş, işçinin uyuyakalmasının iş güvenliğini tehlikeye düşürüp düşürmediğinin araştırılması ve kusurun buna göre belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir (Yarg HGK, T.01.03.1989, E.1988-9-908, K.1989-109).

Kusurun tespiti ve yüzde üzerinden rakamsal ifadelendirilmesi teknik bilirkişi kurulları tarafından yapılır. Bunun için tarafların talebi aranmaz. Zira Yargıtay'a göre, iş ve sosyal güvenlik hukukuyla ilgili düzenlemeler nitelikçe ve kural olarak kamu düzeniyle ilgili olduğundan kusur ve hesap raporlarının alınması da tarafların istemine bakılmaksızın hâkim tarafından re'sen yerine getirilir (Yarg 21 HD, T.09.07.1998, E.5182, K.5270). Kurullar, iş kazasının tipine göre genellikle ilgili mühendislerden ve konunun uzmanı sayılabilecek hukukçulardan oluşturulmaktadır. Teknik bir iş olması nedeniyle kusur incelemesini bilirkişilere yaptıran mahkemeler, aldıkları raporlarla bağlı sayılmazlar. Gerekli gördükleri durumlarda hâkimlerin, yeni bilirkişi kurulları oluşturarak kusur incelemesini tekrar ettirebilmeleri mümkündür. Bununla birlikte, kusur incelemesini iki defa yaptırmış olan ve iki raporda da farklı kusur oranlarıyla karşılaşmış olan hâkimin, bunlardan birini tercih ederek karar oluşturmasını Yargıtay genelde bozma nedeni görmekte ve üçüncü bir bilirkişi incelemesiyle raporlar arasındaki çelişkinin giderilmesi gerektiğini ısrarla vurgulamaktadır. Uygulama ve yargısal kararlarla üçüncü raporun, tek bir bilirkişi tarafından değil üç kişilik bir bilirkişi kurulu tarafından hazırlanması gerektiği kabul edilmiştir. Hemen belirtilmelidir ki, kusur incelemesinin anılan şekilde üç defa ayrı ayrı yapılması gerekli değildir. Önemli olan hâkimin kusur raporunu yeterli görmesidir. O nedenle genelde mahkemeler, ilk kusur incelemesini üç kişilik teknik bilirkişi kuruluna yaptırmakla yetinmektedirler.

İşçi ve işverenler hakkında kusur değerlendirmesini içeren bir diğer belge, ceza mahkemesi kararıdır. Gerçekten de bir iş kazasında tarafların davranışlarının Türk Ceza Kanunu anlamında suç unsuru içermesi halinde olay hakkında ceza yargılaması başlatılır. Zira bu tür olaylarda, iş kazasının aynı zamanda Türk Ceza Kanunu anlamında tedbirsizlik ve dikkatsizlik sonucu yaralanmaya sebebiyet verme suçunu da oluşturabilmesi mümkündür. O durumda Ceza Mahkemesi, olayı bu bağlamda değerlendirip işçiyle işveren hakkında sanık ve mağdur sıfatıyla kusur değerlendirmesi yaparak mahkûmiyet ya da beraat kararı verir. Nitekim, maddi tazminat davalarının çoğunda işçi ve işverene ilişkin bu kusur oranlarının taleplere dayanak yapıldığı görülmektedir. O nedenle kazaya uğrayan bir işçi, işverenin ceza davasında suçlu bulunması halinde onun aleyhine açtığı maddi tazminat davasının da kabul edilmesi gerektiğini düşünebilmektedir. Buna paralel olarak ceza davasındaki beraati nedeniyle aleyhine açılan maddi tazminat davasının düşmesi gerektiğini iddia eden işverenlere de sıkça rastlanmaktadır.

Kusur oranları konusunda Ceza Mahkemesi'nin değerlendirme yapmış olduğu olaylarda hukuk mahkemesi nasıl bir yol izleyecektir?

SIRA SİZDE 3

Maddi Tazminatta Zarar Kalemleri

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşan işçi zararlarının hangi kalemlerden oluştuğu, bu zararları karşılama amacı güden maddi tazminatın hukuksal dayanağını oluşturan TBK m.54'de belirtilmiştir. Sözü edilen maddeye göre bedensel zarar kalemleri tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplardan oluşur.

TBK m.54'e göre bedensel zarar kalemleri şunlardır:
- Tedavi giderleri,
- Kazanç kaybı,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar.

Tedavi Giderleri

Zarar kalemlerinden ilki, tedavi giderleridir. İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalanan işçinin bu nedenle bedensel bütünlüğünde ortaya çıkan maddi zararı gidermeye yönelik tedavi masrafları, maddi tazminat kapsamına girmektedir. Aynı şekilde iş kazası ya da meslek hastalığı nedeniyle ölen sigortalının, ölümüne kadar yapılan tedavi giderleri de bu kapsama dahildir. Ancak, bunun için anılan tedavi giderleriyle iş kazası ya da meslek hastalığı arasında uygun illiyet bağı aranmalıdır. O nedenle, iş kazası ve meslek hastalığıyla uygun illiyet bağı içinde bulunmayan giderlerin işverenden talep edilebilmesi mümkün değildir. Bu niteliği taşımayan masrafların, fiilen işçi için yapılmış olması dahi bu sonucu değiştirmez.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçiye yapılan tedavi giderlerini, kaza anında ve hemen ardından yapılan giderler ile kazayı takip eden daha sonraki giderler olarak ikiye ayırabiliriz. Birinci grubu oluşturan giderleri, kazaya uğrayan işçinin iş kazasından itibaren kendisi ya da ona yardım etmek isteyen üçüncü kişiler tarafından yapılan giderler oluşturur. Bunlar genellikle acil müdahaleye yönelik harcamalarla, vücutta oluşan zararın tıbbi teşhisine yönelik harcamalardır. Kazaya uğrayan işçinin sağlık merkezine ulaştırılması için yapılan masraflar, sağlık merkezinde yapılan tıbbi teşhise yönelik röntgen, tomografi, manyetik rezonans ve diğer laboratuar tahlil harcamaları bu anlamda maddi zarar kapsamı içinde değerlendirilir.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle işçiye yapılan tedavi giderlerini ikiye ayırabiliriz:
- Kaza anında ve hemen ardından yapılan giderler,
- Kazayı takip eden daha sonraki giderler.

Kazaya uğrayan işçinin maddi zarar kapsamına dahil edilebilecek ikinci grup tedavi giderleri ise kazayı takip eden daha sonraki harcamalardır. Bu bölüme, ilk kısımda sayılan türden giderler girebileceği gibi çoğunlukla vücutta oluşan hasarın giderilmesine bu mümkün değilse artmasını engellemeye yönelik harcamalar dahil edilir. Bu harcamaların sağlık kuruluşunda yapılmış olması da şart değildir. İspatı halinde evde sürdürülen tedavi sırasında yapılan sağlık giderleri de maddi tazminat kapsamında talep edilebilir. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir. Aynı şekilde, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda yaralanan veya hastalanan işçinin tedavisine yönelik ameliyat harcamaları, kendisine takılan çeşitli ortez ve protez masrafları, kullandığı ve/veya kullanacağı ilaçların bedelleri, görmesi gereken fizik tedavi ve rehabilitasyon masrafları da maddi zararlar kapsamında değerlendirilmelidir.

Kazanç Kaybı

İkinci zarar kalemi, kaza ya da hastalık sonucu bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin kazanç kaybıdır. Söz konusu kavram, TBK ile getirilmiştir. O nedenle, kazanç kaybından ne anlaşılması gerekeceği zaman içinde daha net belirlenebilecektir.

Ancak hükmün düzenleniş şeklinden ve diğer zarar kalemlerinden hareket edildiğinde kazanç kaybının, iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçinin bu nedenle işine gidemediği dönemlerde kazanç (ücret) elde edememesinden doğan kaybı ifade etmek istediği kanısındayız.

Çalışma Gücünün Azalmasından ya da Yitirilmesinden Doğan Kayıplar

TBK'da düzenlenen üçüncü zarar kalemi, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar olarak ifade edilmiştir. Her ne kadar TBK m.54'de yer alan ifade, "*çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar*" şeklinde olsa da iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan tazminat davaları bağlamında bundan anlaşılması gerekenin, meslekte kazanma gücü kaybından doğan zararlar olduğu söylenebilir. Çünkü iş kazasından doğan maddi zararları, kazaya uğrayan işçinin herhangi bir işte kısmen ya da tamamen çalışamaması nedeniyle uğrayacağı zararlarla sınırlı tutmak iş kazası tazminatının kapsamını daraltır. Nitekim 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) da, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ödenecek sürekli işgöremezlik gelirinde, sigortalının meslekte kazanma gücünü esas almaktadır (m.19). Aynı durum, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu maluliyet için de geçerlidir (m.25).

İNTERNET

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu metni için http://www.sgk.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

Geçimi, bedenen çalışmasına bağlı olan işçinin iş kazası sonucu uğradığı işgöremezlik, kural olarak hayatını normal şekilde sürdürmesine engel oluşturur. Bunun yanında kaza nedeniyle ortaya çıkan kazanma gücü kaybı, işçinin mesleğinden gelir elde etmesine de olumsuz etki yapar. Dolayısıyla, çalışma gücü kaybının (meslekte kazanma gücü kaybının) neden olduğu bu maddi zararların da buna neden olan işveren tarafından karşılanması gerekir.

Kazaya uğrayan ya da hastalanan işçinin meslekte kazanma gücünde bir kaybın oluşması, elde edebileceği menfaatlerde bir eksilme ya da tümüyle kayba neden olabilir. Söz konusu menfaatler, parasal (ücret, ikramiye, prim vb) ya da parayla ölçülebilen (sosyal yardımlar gibi) nitelik taşırlar. Ancak uygulamada genellikle meslekte kazanma gücünü yitiren işçinin uğradığı maddi kayıplar, sözü edilen menfaatlerle de sınırlı kalmamaktadır. Gerçekten de işçinin uğradığı işgöremezlik, iş sözleşmesiyle yürüttüğü mesleği dışındaki ek çalışma alanlarından elde ettiği kazançlara da engel oluşturabilir. Dolayısıyla, meslekte kazanma gücünün azalması ya da tümüyle yitirilmesinden doğan zarar kalemine sözü edilen bu zararların tamamı dahil edilebilir. Ancak, ek kazançların maddi zarar kapsamına alınmalarında sürekli ve sabit bir kazanç niteliği taşıyıp taşımadıklarına dikkat edilmesi gerekir. Şayet bu kazanç, sürekli ve miktarı sabit bir nitelik taşıyorsa işçinin çalışmaması nedeniyle mahrum kaldığı yıllık kazanca eklenebilir. Diğer bir deyişle, tazmini istenebilir. Anılan kazancın, değişik zamanlarda ve farklı miktarlarda gerçekleşiyor olması halinde mahrum kalınan kazanca dahil edilebilmesi için yıllık bir ortalaması alınmalıdır. Buna karşılık bu özellikleri taşımayan, sürekli olmayan bir takım ek kazançların tüm çalışma hayatı boyunca elde edilebileceği kabul edilmez. Dolayısıyla bu nitelikteki kazançlar, meslekte kazanma gücü kaybının doğurduğu kazanç kayıplarının kapsamında sayılmamalıdır.

Meslekte kazanma gücünün kısmen ya da tamamen yitirilmesi sonucunda ortaya çıkan söz konusu zararlar, geçici ya da sürekli nitelik taşır. Kazaya uğrayan işçinin uğradığı işgöremezlik durumu belirli bir süre tedavi görmesinden sonra giderilebiliyorsa işçinin uğradığı zararın geçiciliğinden söz edilir. Buna karşılık işgöremezliğin tedaviye rağmen kısmen ya da tamamen varlığını sürdürdüğü hallerde sürekli işgöremezlik söz konusudur. İşçinin, işgöremezlik durumunun zaman içinde ortadan kalkmış olması onun işverene yönelik maddi tazminat davası açmasına engel oluşturmaz. Kazaya uğrayan işçi, beden bütünlüğündeki zarar ortadan kalkmış olsa bile bu döneme kadar uğradığı menfaat kayıplarının karşılanmasını isteyebilir.

Geçici işgöremezlik durumlarında, işçinin uğradığı zararları üç değişik grupta toplayabiliriz. Bunlardan ilkinde, iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçi geçici işgöremezliğe uğramıştır ve çalışamamaktadır. Ancak, bu dönemde gördüğü tedavi sonrasında sağlığına tam olarak kavuşmuş ve işine eski durumundaki gibi geri dönmüştür. Böyle bir halde işçinin "*çalışma (meslekte kazanma) gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan*" ve tazminini isteyebileceği maddi zarar, çalışırken aldığı ücretle SGK tarafından ödenen geçici işgöremezlik ödeneği arasındaki farktan oluşur. Dolayısıyla işçi, bu fark için işveren aleyhine maddi tazminat davası açabilir.

İşgöremezliğin geçici olduğu hallerde karşılaşılabilecek ikinci ihtimal, çalışma (meslekte kazanma) gücünün azalması nedeniyle işçinin ancak kısmen çalışabiliyor olmasıdır. İşçi, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücünü tümüyle yitirmemiştir. Kısmen de olsa mesleğini sürdürebilmektedir. O nedenle uğrayacağı zarar, tam kapasiteyle çalışması halinde elde edeceği menfaatlerle kısmi işgöremez halde çalışarak elde edebildiği menfaatler arasındaki farktan ibaret olacaktır. Örneğin, sağlıklı olduğu dönemde haftanın her işgünü çalışabilen bir işçi, kaza sonrasında geçici bir süre de olsa haftanın ancak birkaç günü ya da her işgününün yalnız belirli saatlerinde çalışabiliyorsa mahrum kaldığı kazançlarının tazminini işverenden isteyebilir. Aynı şekilde çalışma gücündeki kaybı nedeniyle kendisine başka bir iş verilen işçinin, ilk işinden elde ettiği kazançla kaza sonrasındaki işinden elde ettiği kazanç arasında aleyhine oluşan farkı da işverenden talep edebilmesi mümkündür.

Kaza sonrasında geçici işgöremezliğe düşen işçinin içinde bulunabileceği son durum, çalışmasını aynen sürdürebilmesine rağmen bunu sağlıklı dönemine göre geçici bir süre daha zor yapabilmesidir. Böylesi bir durumda zarar gören işçi, çalışmasını aynen sürdürebildiği için kazanç kaybına uğramaz. Ancak Yargıtay, efor kaybı olarak değerlendirdiği bu gibi durumlarda da işçilerin tazminat talep edebileceklerini kabul etmektedir (Yarg HGK, T.03.05.1974, E.972-2-165, K.480). Çok çağdaş bir değerlendirme olan bu uygulamada Yargıtay, tazminat talebinin hukuki dayanağını işçinin aynı işi yaparken daha fazla güç sarfetmesi gerçeğine dayandırmıştır. Yargıtay'ın bu uygulaması, çalışma (meslekte kazanma) gücünün kaybı nedeniyle uğrayacağı gelir kaybını fazla efor sarfederek gidermeye çalışan işçinin bu davranışından kazaya neden olan işverenin yararlanmasına engel olmaktadır (bkz Akın, 2001, s.169).

İş kazası nedeniyle meslekte kazanma gücünün sürekli kaybedilmesi halinde maddi zarar hesaplanırken zamansal açıdan ikili bir ayrım yapılır. Bunlardan ilki, kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süreyi kapsar. Uygulamada **işlemiş zarar dönemi** olarak adlandırılan bu dönemde, tam ya da kısmen çalışamama nedeniyle işçinin uğradığı menfaat kayıplarını belirlemek kolaydır. Zira mahkemenin karar tarihi itibarıyla geçmişte kalan bir zaman dilimi ol-

İşlemiş Zarar Dönemi: Kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süreyi kapsar.

Hüküm Sonrası Dönem (İşleyecek Zarar Dönemi): İşçinin uğraması muhtemel zararların birtakım varsayımlardan hareket edilecek belirlendiği, yaşanmamış bir zaman dilimidir.

duğu için işçinin bu dönemde alması gerektiği halde kaza nedeniyle hiç ya da kısmen alamadığı parasal menfaatlerin ve sosyal yardımların tespiti mümkündür. Ancak ayrımın ikinci kısmını oluşturan **hüküm sonrası dönem**, yaşanmamış bir zaman dilimini ifade eder. Bu dönemde işçinin, mahrum kalacağı menfaatlerin gerçek değerleriyle tespiti mümkün değildir. O nedenle **işleyecek zarar dönemi** olarak adlandırdığımız bu dönemde, işçinin uğraması muhtemel zararlar birtakım varsayımlardan (öngörülerden) hareket edilmesini zorunlu kılar. İşçinin, kaza olmasaydı ne kadar kazanç elde edeceği, bu kazancın yıllık artış oranının ne olacağı, çalışma döneminin ne zaman biteceği, ne zaman emekli olacağı ve nihayetinde ne zaman öleceği çoğu yargı kararlarıyla da belirlenmiş varsayımlardan hareketle belirlenir.

Varsayımlara dayandırılıyor olsa da mahkemenin karar tarihi sonrası dönemi konu alan işleyecek zarar dönemindeki (öngörülen) zararlar da genellikle ücret, ikramiye ve diğer parasal menfaatlerle sosyal yardımlardan oluşur. Hatta, alınması muhtemel kıdem tazminatının da parasal menfaatler arasına dahil edilebilmesi mümkündür. Zira hesaplamalarda, işçinin 60 yaşına kadar çalıştıktan sonra yaşlılık aylığı talep edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, bunun doğal sonucu olarak aynı dönemde kıdem tazminatına da hak kazanacağı ancak iş kazası veya meslek hastalığının bunu da engellediği kabul edilebilmelidir. Ancak, hüküm sonrası aktif çalışma döneminin emeklilik nedeniyle sona ereceği kabul edildiğinden yani iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle işçi tarafından feshedileceği öngörüldüğünden ihbar tazminatı zarar kalemleri arasına alınmamalıdır.

Çalışma (meslekte kazanma) gücü kaybının neden olduğu geçici işgöremezlik hallerinde gerçekleşebilecek zararlar, işgöremezliğin sürekli olduğu hallerde de geçerlidir. Bu gibi durumlarda mesleğini yürütemeyen işçiye yeteneğine, sosyal durumuna, yaşına, sağlığına uygun bir iş verilebilir. Kendisine böyle bir iş verilen işçinin maddi zararı da yeni durumuna göre belirlenir. Yani varsa eski işiyle yenisi arasındaki ücret farkı ve yeni işi öğrenmek için yaptığı giderler, maddi zarar kapsamında değerlendirilir.

SIRA SİZDE 4

İşçinin maddi tazminat talebine esas olan meslekte kazanma gücü kayıp oranının mahkemenin kararı sonrasında artması durumunu değerlendiriniz.

Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Doğan Zarar

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda beden bütünlüğü ihlal edilen işçinin uğradığı zararın dördüncü kalemini, işçinin ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararı oluşturur. Buna göre, iş kazası ya da meslek hastalığı işçinin çalışma gücünde bir azalmaya yol açtığında, bu durum onun eski işini sürdürmesine tümüyle ya da kısmen engel olabilir. İşçinin bu durumu, onu yalnız mahkemenin hüküm anı ve öncesinde değil hükmün sonrasında da zarara uğratabilir. Ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zarar, bu bağlamda gündeme gelir. Örneğin, kaza tarihindeki işini kaza sonrasında gerektiği gibi yürütememesi işçinin meslekteki ilerleyişini yavaşlatabilir ya da durdurabilir. Mesleğindeki liyakatine engel olan söz konusu durum, onun yeni ve daha iyi işlere geçmesine de engel oluşturabilir. Ayrıca, kaza sonucu oluşan sakatlık sonrasında işini yürütebilse bile daha fazla efor sarfetmesi nedeniyle çalışma süresi kısalabilir. Dolayısıyla bir iş kazası ve meslek hastalığı, çalışma gücü azalan işçiyi mahrum kaldığı ve kalacağı ücretleri dışında onlar kadar büyük başka zararla da karşı karşıya bırakabilmektedir.

İş kazası nedeniyle ekonomik geleceği sarsılan işçinin, çalışma (meslekte kazanma) gücünde bir eksilme bulunmaması da mümkündür. Genelde bu tür durumlarda zarara neden olan unsur, işçinin içinde bulunduğu psikolojik ve/veya fizyolojik durumdur. Dolayısıyla iş kazası sonrasında işçinin içinde bulunduğu psikolojik ya da fizyolojik durum, mevcut işini sürdürmesine engel olmasa da ilerde daha iyi bir iş bulmasını güçleştirip ekonomik geleceğinde bir sarsıntıya neden olabilir (Tandoğan, 1961, s.292-293). Buna paralel olarak fiziksel görünümün büyük önem taşıdığı mesleklerde (modellik, mankenlik vb), fiziksel bozukluk ekonomik geleceği sarsmakla kalmayıp çalışma gücünü de kısmen ya da tamamen ortadan kaldırabilir.

Fiziksel durumda meydana gelen bozulmaların neden olduğu maddi zarara ilişkin belirtilenler, iş kazasının neden olduğu psikolojik rahatsızlıklar (şok) için de geçerlidir. Günümüzde, sorumluluğu doğuran davranış ile uygun illiyet bağı içinde olan zararlar ihlal edilen normun koruma alanına giriyorsa tazmin borcu doğmaktadır. Vücut bütünlüğü kavramı, yalnız fiziki bütünlüğü değil ruhsal bütünlüğü de kapsadığından şokun doğurduğu zararlar, vücut bütünlüğünün ihlali içinde görülerek bu esasa göre tazmin edilmesi gerektiği kabul edilir (Tandoğan, 1963, s.6, 9-15). Zira iş kazası sonucu şok geçiren işçinin psikolojik yapısında meydana gelen hasar, onun gelecekteki yeni iş taleplerine engel oluşturabilecek ya da kabul edildiği işlerde verimini düşürebilecektir. Her iki ihtimalin de işçinin ekonomik geleceğini sarsıcı bir etki doğuracağı ve onun maddi zararına yol açacağı düşünülürse ortaya çıkan zararın buna neden olan işveren tarafından karşılanması gerektiği söylenebilir.

Ekonomik geleceğin sarsılmasından kaynaklanan zarar, işçinin ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği kazanç ile mevcut durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farktan ibarettir. Ancak, bunun tespiti her zaman kolaylıkla yapılamadığından ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar, TBK m.50/II'ye göre belirlenebilir. Söz konusu hükme göre, uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri gözönünde tutarak zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler.

Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Kaynaklanan Zarar: İşçinin, ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği kazanç ile mevcut durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farktır.

Ekonomik geleceğin sarsılmasının neden olduğu zarar, işçinin çalışma yaşıyla sınırlandırılmalıdır. İşçinin çalışma yaşı, yargısal uygulamada 60 olarak belirlendiğinden anılan zararın süre sınırı da 60 olmalıdır. Başka bir ifadeyle, iş kazası veya meslek hastalığıyla sarsılan ekonomik gelecek işçinin 60 yaşına gelmesiyle sona ermelidir. Dolayısıyla işçi, ancak bu yaşa kadar daha iyi çalışma imkânları elde edebilecektir.

Son olarak değinilmesi gerektiğini düşündüğümüz bir nokta da, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararın, iş kazası veya meslek hastalığından doğan tazminatların hesaplanmasındaki yeridir. Uygulamada hükmedilen iş kazası tazminatlarında, ekonomik geleceğin sarsılmasından dolayı ayrı bir zarar kalemine yer verilmemektedir. Zira Yargıtay'ın da belirttiği gibi uygulamada, çalışma gücünden yoksun kalma nedenine dayalı zarar ile ekonomik geleceğinin sarsılmasından doğan zararı birbirinden ayırma her zaman kolay olmaz. Bu takdirde, her iki nedenden doğan zarar tek bir kalem halinde tayin olunmalıdır (Yarg 4. HD, T.18.09.1979, E.5480, K.9818). Zira zarar hesaplaması yapan bilirkişilere, ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zararı hesaplayacak veriler sunulmamaktadır. Diğer bir deyişle bilirkişiler, kazaya uğrayan işçinin içinde bulunduğu durumun onun ilerideki çalışma hayatına ne şekilde etki edeceğini, bu durumuyla işgücü piyasasında taşıyacağı değeri, uğradığı işgöremezliğiyle başka sektörlerde çalışma imkânı bulup bulamayacağını bilememektedirler. Bu durum karşısında anılan zarar kalemini tespit edebilmek için bir tek yöntem kalmaktadır. O da yukarıda değindiğimiz TBK

m.50 ile getirilmiştir. Yani ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan zarar hâkim tarafından olayın özelliklerine göre belirlenebilir. Fakat Kanunun getirmiş olduğu bu düzenlemeye rağmen uygulamada, söz konusu zararlar ya hiç dikkate alınmamakta ya da genel maddi tazminat içinde erimektedir. Oysa söz konusu zarar, iş kazası veya meslek hastalığının neden olduğu ayrı bir zarar kalemidir ve işçinin çalışma (meslekte kazanma) gücü kaybı nedeniyle mahrum kaldığı kazançlardan (ücret, yaşlılık aylığı, sosyal yardımlar vb) tamamen farklıdır. Dolayısıyla işçi, çalışma gücünü kaybetmediği hallerde dahi sarsılan ekonomik geleceğinden dolayı zarara uğrayabilir. O nedenle, bu son zarar kalemi işçinin yaşı, kariyeri, yetenekleri gibi özellikleri dikkate alınarak ayrıca değerlendirilmeli ve gerekirse hâkim tarafından ayrıca takdir olunmalıdır.

Maddi Tazminatın Hesabı

İş kazasından veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat, işçi ile işveren arasında söz konusu olduğundan uygulamada bu ilişkinin özelliklerine göre belirlenmiş bir takım esaslara göre hesaplanır.

Maddi zararın belirlenmesinde aşağıdakilerden yararlanılır:
- İşçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı,
- İşgörebilme çağının uzunluğu,
- Yaşam süresinin sonu,
- Kaza anındaki ücreti,
- Müterafık kusur oranı.

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda meslekte kazanma gücü kayba uğrayan işçinin karşılaştığı maddi zarar, kural olarak bütünüyle kaza anında ortaya çıkmayıp iki ayrı dönemde oluşur. Zararın bir kısmı kazayla birlikte doğmuş bulunsa da büyük bölümü kaza sonrasında meydana gelir. İşçinin içinde bulunduğu bu durum, maddi zararın belirlenmesinde birtakım özgün unsurlardan yararlanılmasını gerektirmektedir. Bu unsurların başlıcaları işçinin meslekte kazanma gücündeki kayıp oranı, işgörebilme çağının uzunluğu, yaşam süresinin sonu, kaza anındaki ücreti ve müterafık kusur oranıdır.

Tazminat hesaplamalarında nihai rakama ulaşılması için sözü edilen unsurların belirlenmesi de yeterli değildir. Zira işçinin, maddi zararlarının oluşacağı zaman süreci çok sayıda bilinmeyeni içerir. Bu anlamda işçinin, aynı işte mi çalışacağı yoksa daha yüksek ücretli başka bir işe mi geçeceği, liyakatına bağlı olarak işinde yükselip yükselemeyeceği, enflasyon oranının nasıl seyredeceği, kaç yaşında emekli olmak isteyeceği, hangi yılda öleceği, işgöremezliğinin ekonomik geleceğini ne kadar sarsacağı hesaplamalar sırasında bilinmesi mümkün olmayan etkenlerden sadece birkaçıdır. Bunca bilinmeyeni ve değişkeni barındıran bu durum karşısında tazminat hesaplamalarının yapılabilmesi, bir takım yöntemlerin geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Bazı bilinmeyenler konusunda varsayımlara gidilmiş, bazı değişkenlerse sabit kabul edilerek zarar sonrasında karşılaşılabilecek ihtimaller azaltılmaya çalışılmıştır. Böylece her kazaya uğrayan işçinin, içinde bulunduğu durumun yaratacağı sonsuz çeşitlilikten kaynaklanan hesaplama güçlüklerinin bir ölçüde önüne geçilmiştir.

Hesaplamalarda işçinin, hesap anındaki yaşına göre kaç yıl yaşayacağı PMF cetvellerine göre belirlenir ve kaç yaşında öleceği varsayımsal da olsa bir değişken olmaktan çıkarılır. İşlemler, kazaya uğrayan işçinin 60 yaşına kadar çalışacağı ve sonrasında PMF cetveline göre belirlenecek ölüm tarihine kadar yaşlılık aylığıyla geçineceği öngörüsüne dayandırılır. Hesaplamalarda, kural olarak tespit edilen gerçek ücret miktarlarından yararlanılır. Gerçek ücretleri tespit edilemeyen işçilerin, emsallerinin de belirlenememesi halinde asgari ücretle çalıştıkları kabul edilir. Bu gibi işçilerin, eski ücretlerinden bazılarının belirlenebilmesi halinde ise onların en yenisi dönemin asgari ücretiyle oranlanır ve aynı oran sonraki asgari ücretlere de uygulanarak ücretin artan bir seyir izlemesi sağlanır. Gerçek ücreti bilinemediğinden hüküm tarihine kadar bu şekilde artırılarak getirilen varsayımsal ücret, hü-

küm sonrası dönemde oluşacağı kabul edilen kazançların tespitinde de hareket noktasını oluşturur. Kaza ile hüküm tarihi arasında ödendiği kabul edilen bu ücretlerin toplamı, kazanç kaybından dolayı işlemiş zarar döneminde gerçekleşen brüt maddi zararı ifade eder.

Kaza ile hüküm tarihi arasında (işlemiş zarar döneminde) gerçekleştiği kabul edilen kazanç kayıplarının belirlenmesinden sonra iş kazası tazminatlarında maddi zararların oluşacağı ikinci dönem olan hüküm sonrası dönemdeki hesaplamalara geçilir. İşleyecek zarar dönemi olarak adlandırdığımız bu dönemde gerçekleşeceği kabul edilen kazançların tespitinde, işlemiş zarar döneminin son ücretinden yararlanılır. Bu ücret, işçinin kazaya uğramamış olsaydı hüküm sonrasındaki dönemde çalışarak elde edilebileceği düşünülen ilk ücreti de oluşturur. İşleyecek zarar döneminde elde edilebileceği öngörülen ücretler, yıllık olarak belirlenir ve her yıl %10 artırılır. Söz konusu %10'luk artışla enflasyonun eritici etkisinden kurtarılmaya çalışılan ücretlere uygulanan bu işlem, işçinin işgörebilirlik çağının sonu olarak kabul edilen 60 yaşına geleceği yıla kadar sürdürülür. Ancak, hüküm sonrası dönemde oluşacağı varsayılan zararların hüküm anında yani gerçekleşmeden önce karşılandıkları dikkate alınarak yine yıllık %10 oranında bir indirim uygulanır. Her yılın %10 artırılmış kazanç toplamına uygulanan ve iskontolama denilen bu işlemle, yıllar sonra alınması gereken ücretlerin hüküm tarihinde ödenmesinin işçi nezdinde oluşturduğu menfaat, bunu ödemek zorunda kalan işverenin menfaatiyle dengelenmeye çalışılmaktadır. Deyim yerindeyse erken ödeme nedeniyle indirime gidilmektedir. Artırım ve iskontolamanın uygulandığı yıllık ücretlerin işgörebilme çağının sonuna kadar olan kısmının toplamı, işleyecek aktif dönemde gerçekleşecek kazanç kaybından doğan brüt maddi zararı oluşturur.

Aktif dönem zararlarının hesaplanmasından sonra 60 yaşından itibaren oluşacağı kabul edilen pasif dönem zararlarının belirlenmesine geçilir. Bunun için işçinin, 60 yaşına geleceği tarihte alması gereken yaşlılık aylığı hesaplanır. Tümüyle sosyal güvenlik hukuku hükümleri çerçevesinde yapılan hesaplamalarla bulunan yaşlılık aylığı, yıllığa çevrilir ve üzerine yıllık sosyal yardım zammı eklenerek pasif dönem başlangıç rakamına ulaşılır. Söz konusu rakam, bu defa ölüm tarihi olarak belirlenen yıla kadar yine %10 artırım ve %10 iskontolama uygulanılarak yürütülür. Bu dönemde oluşan zararların toplamı ise işleyecek pasif dönem brüt maddi zararını verir.

Yukarıda belirtilen hesaplamalar sonrasında bulunan ve işlemiş dönemle işleyecek dönemlerde (aktif+pasif) oluşacak zararların toplamıyla ortaya çıkan brüt maddi zararlar, ilgili oldukları döneme göre damga vergisi, gelir stopaj vergisi, hastalık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primleri işçi payı düşülerek netleştirilir. Daha sonra, ortaya çıkan bu rakam meslekte kazanma gücü kayıp oranı ile çarpılır ve çıkan sonuçtan müterafık kusur indirimi yapılır. Ulaşılan miktardan varsa SGK tarafından sağlanan sigorta yardımlarının peşin değerleri düşülerek "*iş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat*" rakamına ulaşılır.

Görüldüğü gibi maddi tazminatın belirlenmesinde karşılaşılan çok sayıda bilinmeyen, değişik varsayımlarla ortadan kaldırılmaya çalışmaktadır. Bu sistem, mümkün olduğu ölçüde gerçek maddi zararı ortaya çıkarmaya yöneliktir. Ancak, esasen bu yöntemin altında gerçek zarara ulaşmaktan çok benzer olaylarda benzer unsurları kullanıp değişkenleri azaltarak sistem içi adaleti sağlamak yatmaktadır. O nedenle, zarar unsurları ve zarar kalemlerinin doğru analizi ve tespiti tazminat hesabı uygulamasının en can alıcı noktası durumundadır.

Maddi Tazminatta Hesap Unsurlarının Tazminata Etki Sırası

İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminatın hesabına etki eden faktörlerin bir kısmı (örneğin, sorumlu işverenin maddi yardımları) miktar olarak ifade edilebiliyor olsa da büyük çoğunluğu (kusur, vergi ve işgöremezlik oranları) bir oran olarak ifade edilir. Bu faktörlerden özellikle oran olarak belirtilenlerin, hesabın hangi aşamasında dikkate alınacağı uygulamada tartışmalara neden olmaktadır. Zira hesap sırasında bir etkenin brüt zarar aşamasında ya da net zarar aşamasında dikkate alınması, ulaşılan nihai rakamda büyük farklar yaratır. Brüt zarar aşamasında hesaba dahil edilen unsurun oranı, daha yüksek bir matraha uygulandığından maddi tazminatın belirlenmesi aşamasında neden olduğu indirim de büyük olur. Buna karşılık aynı işlem net zarar aşamasında uygulandığında, oranın uygulanacağı matrahın küçülmüş olması neden olacağı indirimi de azaltır.

Tazminata etki eden faktörlerin kapsamlarının etki aşamalarına göre değişiyor olması onların belirlenecek bir sıra dahilinde uygulanmasını gerektirir. Aksi halde hesabı yapan bilirkişilerin uygulayacakları sıra birbirinden farklı olur ki bu durum aynı olay için çok değişik tazminat miktarlarına ulaşılmasına neden olur.

Maddi tazminat hesabında, tazminat miktarına etki eden unsurların tenkis sırasına ilişkin kanuni bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu durum, hesaplamada bir sıranın olmadığı anlamına da gelmez. Gerek hukukun genel ilkelerinden gerekse Yargıtay'ın yol gösterici içtihatlarından hareketle uygulamada bir sıra oluşturulmuştur (Akın, 2001, s.243 vd).

Tazminat olarak hükmedilecek nihai rakama ulaşılması sürecinde, önce kaza ya da hastalık nedeniyle işçinin uğradığı brüt zararın tespitinden hareket edilir. Başta belirtilen zarar kalemlerinin yukarıda değinilen yöntemle değerlendirilmesi ve hesabı sonucunda işçinin uğradığı kabul edilen bir maddi zarar miktarına ulaşılır. Tazminat hesabında düşülmesi gereken unsurlardan olan vergi, prim ve aidatlar söz konusu rakama ulaşılmasını sağlayan işçi ücretinin belirlenmesi aşamasında indirilir ve ücret başlangıçta netleştirilerek hesaplamalara öyle devam edilir.

Bulunan bu rakam işçinin işgörebilme yeteneğini tümüyle (%100) kaybetmiş olması halinde uğrayacağı zararı ifade eder. Ancak dava konusu olayda işçinin, işgöremezlik durumu %100 oranında değilse söz konusu rakamın kendi işgöremezlik oranına denk gelen kısmına ulaşılması gerekir. Bunun için de brüt rakam, kazaya uğrayan işçinin işgöremezlik oranıyla çarpılır. İşçinin işgöremezlik oranına isabet eden brüt zararına ulaşılması, bu rakamı iş kazası tazminatı haline getirmez. Zira ulaşılan rakam, işçinin ortaya çıkan iş kazasına hiçbir katkı sağlamaması halinde uğrayacağı zararı yansıtır. Şayet işçinin, iş kazasında bir müterafık kusuru varsa ortaya çıkan zararın bir kısmına da kendisinin neden olduğu kabul edilir ve bunun da mahsubu gerekir. O nedenle, işgöremezlik oranına denk gelen zarardan müterafık kusur oranı düşülür.

Kusur oranı düşüldükten sonra işçinin iş kazası nedeniyle uğradığı zarar, hala brüt zarar durumundadır. Dolayısıyla, bu rakam da iş kazası tazminatı olarak nitelendirilemez. Söz konusu miktardan, SGK'nın sağladığı ve sağlayacağı sigorta yardımlarının peşin sermaye değerlerinin de indirilmesi gerekir. Zira kazaya uğrayan işçinin, sigortalı olmaması veya dava süresini kaçırmış bulunması halleri dışında zararının bir kısmı SGK'nın sigorta yardımlarıyla karşılanır. Ancak, gerekli işgöremezlik derecesine ulaşamaması nedeniyle SGK'dan gelir alamayacak olan işçilerde, yalnız SGK'nın yaptığı ödenek ve sağlık yardımlarının toplam değerinin mahsubuyla yetinilir. Yapılacak bu son mahsubun ardından iş kazası tazminatı olması muhtemel rakam da bulunmuş olur.

Tazminat hesabı sırasında genelde yukarıda belirtilen unsurların mahsubuyla sonuca ulaşılmakta olsa da işçiye yapılmış istisnai bazı ödemelerin hangi aşamada dikkate alınacağı çelişkilere neden olmaktadır. İşverenin, işçiye yapmış olduğu harici ödemeler ve özel sigorta şirketi tarafından sağlanan yardımlar bunların başında yer alır. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına uğrayan işçiye, karşılık beklemeden yapılan yardımlar mahkemeler tarafından maddi zarardan mahsup edilmektedir. Nitekim uygulamada seyrek de olsa işverenlerin, kazaya uğrayan ve bir süre ya da hiç çalışamayacak olan işçilerinin ücretlerini ödemeyi sürdürdükleri, toplu para veya ayni yardım yaptıkları görülür. İşverenin yaptığı yardımlar, doğrudan doğruya kazaya uğrayan işçinin uğradığı ya da uğrayacağı zararların bir kısmını gidermek veya önlemeye yöneliktir. Dolayısıyla, zarar hesabında bunları hiç dikkate almayıp daha sonra bu yardımlarla giderilen zararlar için yeniden işverene başvurmak tazminatla zenginleşilemeyeceği kuralına aykırılık oluşturur. O nedenle, işveren tarafından yapılan yardımların toplam brüt zarardan indirilmesi gerekir. Kaldı ki böyle bir uygulama, işverenin son derece uygar ve iyiniyetli davranışını ödüllendireceği gibi benzerlerini teşvik ederek çalışma barışına katkı sağlar. Kanımızca söz konusu yardımların mahsubu, müterafık kusur indiriminden hemen önce yapılmalıdır. Böylelikle işgöremezlik durumuna denk gelen brüt zararı belirlenen işçinin, kaza sonrasında işverenden ve sigorta şirketinden elde ettiği tenkise tabi yararları indirilerek gerçekte uğradığı brüt zarara ulaşılması kolaylaşır.

İşverenin, yaptığı maddi yardımların aksine üçüncü kişilerin kazaya uğrayan işçiye yaptıkları maddi yardımlar kaza sonucunda oluşmuş yarar olarak değerlendirilemez. Bu gibi durumlarda işçiye yardım etmek isteyen üçüncü kişilerin (akrabalar, dostlar vd) amacı, işverenin sorumluluğunu azaltmak değil işçinin durumunu daha da iyileştirmektir. O nedenle anılan türden yardımlar, işçinin toplam brüt zararından mahsup edilemez. Ancak, aynı tür yardımların işverenin sorumluluk yükünü hafifletmek amacıyla işverenin yakınları, dostları tarafından yapılması halinde bunların toplam değerinin işçinin brüt maddi zararından düşülmesi gerekir.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumluluğu bağlamında incelenmesi gereken bir diğer tazminat ise destekten yoksun kalma tazminatıdır. İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin maddi desteğinden mahrum kalanlara sağlanmış olan bu tazminat hakkı, TBK'da düzenlenmiştir. Buna göre, ölüm halinde uğranılan zararlar özellikle cenaze giderleri, ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplardır (TBK m.53).

Ölüm halinde uğranılan zararlar şunlardır:
- Cenaze giderleri,
- Ölüm hemen gerçekleşmemişse tedavi giderleri,
- Çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar,
- Ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıplar.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar

Destekten yoksun kalma zararı, ölen işçinin desteğinden mahrum kalanların zararını gidermeye yönelik olduğundan iki temel unsurun varlığını gerekli kılar. Bunlar, bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır. Ancak bu konudaki açıklamalardan önce tazminata adını veren destek kavramına kısaca değinmekte yarar görüyoruz.

Destekten yoksun kalma tazminatında **destek**, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Söz konusu ki-

Destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir.

şinin bu destek durumunun, herhangi bir kanun ya da sözleşmeye dayalı olması gerekmez. O nedenle sadece eş, çocuk veya ana ve babalar değil kardeşler, nişanlılar, evlilik dışında birlikte yaşayanlar vb de fiili destek ilişkisinin varlığı halinde destekten yoksun kalma tazminatı davası açabilirler. Bu ilişkide, desteğin bu işlevini ne şekilde yerine getirdiği önem taşımaz. Yapılan yardımın nakdi ya da ayni olmasının bir önemi olmadığı gibi doğrudan bir ödeme yapmadan bazı mallarını karşılıksız kullandırılması da destek olmak için yeterli sayılmalıdır.

Gerçek Destek: Fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisidir.

Farazi Destek: Ölüm tarihine kadar fiilen gerçekleşmediği halde ileride desteklik ilişkisinin olacağının kabul edilebildiği durumdur.

Uygulamada ve doktrinde, destek kavramının fiilen gerçekleşmiş olup olmamasına göre ikiye ayrılarak ele alındığı görülmektedir. Buna göre, fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisine **gerçek destek**, ölüm tarihine kadar fiilen gerçekleşmediği halde ileride bunun olacağının kabul edilebildiği hallerde ise **farazi destek**den bahsedilmektedir. Ancak, farazi destek durumun oluşabilmesi için fiili yardım aranmıyor olsa da bu desteğin yapılacağının kuvvetle muhtemel olması gerekir. Dayanaksız varsayımlar ve hayal ürünü beklentiler farazi destek ilişkisinin varlığı için yeterli olmaz.

Doktrinde farazi destek ilişkisinin varlığını tespitte, "*kanuni bakım yükümlülüğü*" kriterinden yararlanıldığı görülmektedir. Buna göre hukuki bakım yükümlülüğünün varlığı, davacı açısından büyük bir ispat kolaylığı sağlayacaktır. Böyle bir yükümlülüğün olduğu durumlarda davacı, bakım ihtiyacı içinde olduğunu ya da olacağını ve ölen kimsenin de bakım gücüne sahip olduğunu ya da olacağını ispatlayarak tazminata hak kazanabilecek ayrıca fiili yardımın yapılıp yapılmadığı araştırılmayacaktır. Hatta, ölen kimseyle davacı arasında ölüm tarihine kadar destek ilişkisi kurulmadığı halde bu kimseler arasında bakım yükümlülüğü varsa destekten yoksun kalma tazminatının hesabına esas alınacak miktar, ölen kimse bu yükümlülüğü yerine getirseydi davacıya ne kadar yardımda bulunacaksa bu miktar esas alınarak hesaplanmalıdır (Tekinay, 1963, s.46 vd).

Bakım Gücü: İşçinin, kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunacak pay ayırabilmesidir.

Zararın belirlenmesinde asıl önemli unsur, başta da belirttiğimiz gibi bakım gücü ve bakım ihtiyacıdır. **Bakım gücüne** sahip işçinin, kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunacak pay ayırabilmesi gerekir. Ancak uygulamada, açılan destekten yoksun kalma tazminatı davalarının genelinde böyle bir araştırma yapılmaksızın ölen işçinin bakım gücü olduğu kabul edilir. Zira ülkemiz gerçeklerinde, yukarıdaki değerlendirmeye göre bakım gücü olmadığı kabul edilebilecek çok sayıda işçi, asgari ücret düzeyinde gelirle kalabalık ailelerini geçindirmeye çalışmaktadır. Bu durumdaki işçilerin, bakım güçlerinin olmadığını kabul etmek gerçek durumla bağdaştırılamayacak bir değerlendirme olur.

Bakım İhtiyacı: İşçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olmasıdır.

Bu noktada tespiti gereken bir diğer unsur, **bakım ihtiyacı**dır. Yargıtay öteden beri verdiği kararlarda, destekten yoksun kalma tazminatı için bakım gücü ve bakım ihtiyacının beraber olması gerektiğine dikkat çekmektedir. Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için gereken bakım ihtiyacı, yokluk ya da zaruret derecesindeki bir ihtiyaç hali değildir. İşçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir hayat seviyesinin yakalanmayacak olması tazminat talebi için yeterlidir (Tandoğan, 1961, s.304; Oğuzman-Öz, 2009, s.568).

Farazi destek söz konusu olduğunda yani fiili destek gerçekleşmediğinde, bakım ihtiyacı duyan kişinin bu ihtiyacının farazi desteğin gerçekten destek olacağı dönemde de devam etmesi gerekir. Dolayısıyla çok genç yaşta yaşamını yitiren kız çocuğunun, henüz desteğinden yararlanamamış ailesinin tazminat taleplerinin kabulü, ölen kız çocuğunun destek gücüne kavuşacağı kabul edilen dönemde de bu ihtiyacı duyacaklarının belirlenmesine bağlıdır. Uygulamada bu tür davalarda, bakım ihtiyacının bulunup bulunmadığının belirlenmesinde talepte bulunanların ev-

lerinde, işlerinde kolluk kuvvetlerince yapılan keşifler sonucu hazırladıkları raporların etkisi olmaktadır. Aynı şekilde yurt dışında yaşayan, yıllarca ölen işçiyle bir ilişki kurmayan talep sahiplerinin tazminat talepleri geri çevrilmektedir.

Tazminat taleplerinde dikkate alınan son unsur, destek ilişkisindeki devamlılıktır. Doğal olarak bir kerelik yardımlar iyiniyetle değerlendirildiğinde, bu yardımı yapanla yardımı alan arasında bir destek ilişkisi yaratmaz. O nedenle tazminat talep edenlerin (destekten yoksun kalanların), ölen işçinin desteğinden devamlı yararlanıyor olmaları gerekir. Nitekim Yargıtay da, düzenlilik ve süreklilik arzetmeyen yardımları destek ilişkisine temel kabul etmemektedir (Yarg 19. HD, T.09.12.1993, E.1310, K.8420).

Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zarar Kalemleri

Kanuni düzenlemede geçen maddi zarar kalemleri, büyük ölçüde yukarıda yer verdiğimiz maddi zarar kalemlerine paralel niteliktedir. Bu zarar kalemlerinden sadece cenaze giderleri, maddi zarara göre özgün yapıdadır. Ancak bu da destekten yoksun kalma zararının çok küçük bir bölümünü oluşturmaktadır. Kaldı ki SGK tarafından da sigortalının hak sahiplerine cenaze yardımı yapılmaktadır (SSGSSK m.37). Bu durumda işverenden talep edilebilecek cenaze masrafı, SGK tarafından karşılanmayan kısım olacaktır. Ancak, SGK'dan yardım alabilme hakkı olmayan işçilerin, cenaze masraflarının tümü destekten yoksun kalma tazminatı kapsamında sorumlulardan talep edilebilir.

Zarara dahil tedavi giderleri ise hesap tekniği açısından yukarıda yer verilen maddi tazminata dahil olanlardan farklı değildir. Söz konusu giderlerin işçinin ölümü öncesinde yapılması gerektiği dikkate alındığında, tedavi giderlerinin maddi zararda yer verilen tedavi giderlerinden farklı olmadığını söyleyebilmek daha da kolaylaşacaktır.

Zararı oluşturan kalemlerden bir diğeri, iş kazası sonucu ölüm hemen gerçekleşmemişse çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplardır. Bu kapsama giren zararlar, yine yukarıda belirttiğimiz maddi zarara dahil zararlarla aynıdır. Zira ölümden önce işçinin çalışma gücü kaybından doğan zarar, ücreti üzerinden hesaplanmaktadır ve işçinin hayatını kaybetmemesi halinde maddi zarar olarak tanımlanmaktadır.

TBK m.53'e göre, ölenin desteğinden yoksun kalan kişilerin bu nedenle uğradıkları kayıpların da karşılanması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme, doğrudan bir zarar kalemini ifade etmemiştir. Bu nedenle söz konusu düzenlemeyi, hükmün ilk bentlerinde sayılan zarar kalemlerini aşan ve destekten yoksun kalanlar nezdinde gerçekleşen diğer zararların talebine imkân sağlayan bir hüküm olarak değerlendirmek gerekir.

Destekten Yoksun Kalma Tazminatının Talebi ve Hesabı

Başta da belirtildiği üzere destekten yoksun kalma tazminatı, ölen işçinin yakınları tarafından ölenin desteğinden yoksun kalmaları halinde talep edilir. Ölen işçinin eşi, nişanlısı, çocukları, evlatlığı, anne ve babası, kardeşleri ve hatta nikâhsız birlikte yaşadığı arkadaşı bile koşulların varlığı halinde tazminat talebinde bulunabilir. Dolayısıyla, destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için destekle olan ilişkinin hukuki olması gerekmez. Fiili bir ilişki de tazminat talebi için yeterlidir. O nedenle, nikâhsız eşlerin de anılan tazminatı talep edebilmeleri sağlanmıştır ve içtihatlar da bu yönde gelişmiştir. Destekten yoksun kalan çocukların tazminat talepleri ise cinsiyetlerine ve yaşlarına göre farklılık arzeder. İçtihatlarda

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilebilmesi için destekle hukuki ilişkinin olması gerekmez. Fiili bir ilişki de tazminat talebi için yeterlidir.

erkek çocukların 18, kız çocukların ise köylerde 18, şehirlerde ise 22 yaşına kadar destek ihtiyacı görecekleri kabul edilmiştir. Çocukların, bu yaşlardan sonra evlenecekleri ya da çalışma imkânına kavuşacakları düşünülmektedir.

Destekten yoksun kalanların mutlaka mirasçı olması gerekmez. Zira destekten yoksun kalan kavramı, mirasçılıktan farklıdır. Mirasçı olduğu halde destek ihtiyacı bulunmayanlar olabileceği gibi mirasçı olmadığı halde destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı bulunanlara rastlayabilmek mümkündür. O halde, destek ve onun desteğinden yoksun kalan arasındaki ilişkinin destek ilişkisiyle sınırlı olduğu söylenebilir.

Bu kimselerle sorumlu işveren arasında akdi bir ilişki olmamasına rağmen TBK, söz konusu kimselerin taleplerini akde aykırılığa dayandırabilmelerine imkân sağlamıştır (TBK m.417/son). Bu şekilde akde aykırılığın sağladığı zamanaşımı ve ispat kolaylıklarından yararlanabilmelerinin önü açılmıştır.

KİTAP **Akde aykırılığın sağladığı zamanaşımı ve ispat süreleri hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 4. ünitesine bakabilirsiniz.**

Söz konusu tazminatta ölen işçinin (desteğin), hayatı boyunca kendi desteğine ihtiyaç duyanlara yapacağı katkı dikkate alınır. Miktar itibarıyla da anılan tazminat, desteğin muhtemel hayat süresi içinde çalışarak elde edebileceği kazancından desteğinden yoksun kalanlara ayıracağı miktarın peşin değerinden oluşur.

Geride kalan eşin isteyebileceği tazminat, ölen işçinin PMF cetvellerine göre belirlenen muhtemel hayat süresinde ücretinden kendisine ayıracağı paydan oluşur. Eşin çalışması halinde bu durumun destekten yoksun kalma tazminatı talebini engelleyebilmesi için destek ihtiyacını sona erdirmesi gerekir. Ancak Türkiye'deki gelir koşulları dikkate alındığında, kanımızca böyle bir ihtimalin gerçekleşme olasılığı çok azdır. Nitekim uygulamada da genelde aylık dahi alsalar dul eşlerin özellikle de kadınların tazminat talepleri kabul edilmektedir.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi destekten yoksun kalanların SGK tarafından karşılanamayan zararlarını telafi eder.

Destekten yoksun kalma tazminatı da tıpkı maddi tazminat gibi destekten yoksun kalanların SGK tarafından karşılanamayan zararlarını telafi eder. O nedenle bu davalarda da hak sahiplerinin zararlarının büyük bölümünü karşılaması beklenen sigorta yardımlarının peşin değerlerinin bilinmesi gerekir. Nitekim Yargıtay da önüne gelen bu tür davalarda, sigorta peşin değerinin bilinmemesi halinde öncelikle öğrenilmesi gerektiğine işaret etmektedir (Yarg 21. HD, T.18.03.2002, E.1634, K.2097).

Tazminatın hesabı büyük ölçüde yukarıda belirtilen maddi tazminat hesabına benzer. Hesaplamada, tıpkı maddi tazminatta olduğu gibi işçinin ölmesiyle kaybettiği gelirinden hareket edilir. Maddi tazminatta gelirinden işgörmezliği oranında kayba uğradığı kabul edilen işçi, destekten yoksun kalma tazminatlarında öldüğü için %100 işgöremez kabul edilerek gelirinin tümünü yitirdiği kabul edilir. Ancak, tazminatın hesabında bu gelir kaybının tümü dikkate alınmaz. Zira ölen işçinin, ölmeseydi gelirinin bir kısmını desteğine muhtaç olanlara vereceği kabul edilir ki destekten yoksun kalma tazminatında zararın temel kaynağı da bu miktardır. Talep sahipleri, bu davalarla işçinin gelirinden kendilerine ayıracağını düşündükleri miktarı talep ederler.

Uygulamada mahkemeler tarafından alınan bilirkişi hesap raporlarında, ölen işçinin gelirinden ne kadarlık bir kısmı, hangi oranda kimlere ayıracağını tespite yarayan cetveller kullanılmakta ve bu dağılım belli esaslara tabi olarak yürütülmek-

tedir. Hesaplamada, yine işlemiş ve işleyecek zarar dönemleri dikkate alınmakta ve hesaplama bu yapıya uygun sağlanmaktadır.

Maddi tazminatta olduğu gibi destekten yoksun kalma tazminatında da zarara neden olan olay, zarara etki eden bir takım sonuçlar da yaratmış olabilir. Nitekim bunlardan en önemlisi, SGK yardımlarıdır. Ancak, bunun dışında tazmin edilecek zarar miktarında indirimi gerekli kılan ve belli bir sıra dahilinde yürütülen başka unsurlar da bulunmaktadır. Buna göre, desteklenen eğer desteğin mirasçısıysa elde ettiği miras geliri, sağ kalan eşin yeniden evlenme şansı, özel sigortadan elde edilen tazminatlar, destek için artık yapılması gerekmeyen giderler zararlardan düşülür. Bunu takiben, varsa iş kazasında ölen işçinin müterafık kusuru oranında bir mahsup uygulanır. Son aşamada, destekten yoksun kalanlara SGK tarafından bağlanan gelirin peşin değerinin zarardan mahsubuyla destekten yoksun kalanlara hisseleri oranında ödenecek miktara ulaşılır. Bununla birlikte TBK ile getirilen bir hüküm, hesaplamada önemli bir farklılığa neden olmuştur. TBK m.55'e göre, destekten yoksun kalma zararları bu Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleriyle ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez, zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesiyle artırılamaz veya azaltılamaz.

Düzenlemede geçen "*Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri*" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği henüz belirlenmemiştir. Kanımızca Kanunda kullanılan teknik ifade yani "*rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri*" ifadesi 5510 sayılı SSGSSK m.21/son'daki düzenlemeye gönderme yapmaktadır. Buna göre, "*İş kazası, meslek hastalığı ve hastalık; kamu görevlileri, er ve erbaşlar ile kamu idareleri tarafından görevlendirilen diğer kişilerin vazifelerinin gereği olarak yaptıkları fiiller sonucu meydana gelmiş ise, bu fiillerden dolayı haklarında kesinleşmiş mahkûmiyet kararı bulunanlar hariç olmak üzere, sigortalı veya hak sahiplerine yapılan ödemeler veya bağlanan gelirler için kurumuna veya ilgililere rücû edilemez. Ayrıca, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde, bu Kanun uyarınca hak sahiplerine bağlanacak gelir ve verilecek ödenekler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kusuru bulunan hak sahiplerine veya iş kazası sonucu ölen kusurlu sigortalının hak sahiplerine, kurumca rücû edilemez*".

Bu durum karşısında anılan rücu engeli bulunan hallerde destekten yoksun kalanlar, hem SGK yardımını alacaklar hem de rücu edilemeyen miktar için ayrıca bir de sorumlu işverene dava açabileceklerdir.

Manevi Tazminat

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan zarar, sadece maddi nitelik taşımaz. Olayın neden olduğu bedensel bütünlüğün ihlali, manevi zarar da doğurur. Bu zarar, sadece kaza ya da hastalık geçiren işçiler üzerinde değil onların sakatlanması ya da ölümleri halinde yakınları üzerinde de oluşur. Dolayısıyla, iş güvenliği önlemlerinin gerektiği gibi alınmaması halinde uygulanabilecek hukuki yaptırımlardan birinin de manevi tazminat olduğunu söyleyebiliriz.

Manevi Tazminatın Koşulları

Hukuk sistemimizde, manevi tazminatı düzenleyen TBK m.56 ve m.58 şeklinde iki temel madde bulunmaktadır. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği bağlamında dikkate alınması gereken hüküm, kişilik haklarına saldırı nedeniyle oluşan manevi tazmi-

natı düzenleyen m.58 değil m.56'da düzenlenen manevi tazminattır. Bu hükme göre, "*Hâkim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini gözönünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir*". Görüldüğü gibi söz konusu düzenlemeye göre, iş kazası sonucunda bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin manevi tazminat talep hakkı olduğu gibi bu bedensel zararın ağır olması halinde ayrıca işçinin yakınlarına da manevi tazminat talep edebilme imkânı getirilmiştir. Aynı hükme göre, işçinin ölümü halinde yakınlarının da manevi tazminat isteyebilmeleri mümkündür.

Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırabı hafifletmeyi amaçlar. Aynı durum, işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir. Duyulan acı ve ıstırabın niteliği aynıdır. Fakat ilkinde, bu acının kaynağı bedensel bütünlüğün ihlali iken ikincisinde, işçinin ölümüdür.

Manevi tazminat, iş kazasına ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin uğradığı bedensel kaybın neden olduğu acı ve ıstırabı hafifletmeyi amaçlar.
Aynı durum, işçinin ölümü halinde geride kalan yakınları için de geçerlidir.

TBK m.56'daki ifade dikkate alındığında manevi tazminat, hâkim tarafından olayın özellikleri gözönünde tutularak belirlenecektir. Hukukumuzdaki sorumluluğun kural olarak kusur sorumluluğu olduğundan hareket edildiğinde, işverenin manevi tazminattan doğan sorumluluğunun da doğal olarak ilk bakışta kusura dayalı olduğu kabul edilebilir. O nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini gerektiği gibi almayan işveren, kusurlu sayılabileceğinden oluşan manevi zararı karşılamak zorunda kalması gerektiği ifade edilebilir. Hukuki sorumluluğa yönelik genel yaklaşım bu olsa da TBK m.56 söz konusu olduğunda konuya daha farklı yaklaşma zarureti doğmaktadır. Zira TBK m.56, manevi tazminatı düzenlerken kusur unsuruna yer vermemiştir. Diğer bir deyişle, manevi tazminatın talep edilebilmesi için işverenin kusurlu olması gerektiğine vurgu yapmamıştır (Akın, 2011, s.79). Onun yerine manevi tazminata hükmedecek hâkimin, bu kararını olayın özelliklerini gözönünde tutarak vermesi gerektiğini belirtmiştir. Bu düzenleme yöntemi karşısında düzenlemede geçen "*olayın özelliği*" kavramını, olayda işverenin kusurunun aranacağı şeklinde değerlendirmek doğru olmaz. Bu yaklaşım, hükmün kapsamını daraltmak, işlevini azaltmak olur. Dolayısıyla o noktada takdir, hâkime aittir. Yani iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu bedensel bütünlüğü zarar görmüş işçinin veya ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebiyle karşılaşan hâkim, olayın özellikleri öyle gerektiriyorsa kusurun bulunmadığı olaylarda dahi manevi tazminata hükmedebilir. Nitekim TBK m.56 ile içeriği aynı olan eski Borçlar Kanunu m.47'ye ilişkin olarak verilen Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu Kararı'nda bu nokta yıllar önce açık olarak tespit edilmiştir. Yargıyı bağlayıcı nitelikte olan bu karara göre, adam çalıştıranın eski Borçlar Kanunu m.47 (TBK m.56) gereğince manevi tazminatla sorumlu tutulabilmesi için ne kendisinin ne de çalıştırdığı adamın kusurunun bulunması gerekmez. İlliyet bağı bulunmak kaydıyla hâkim, durum ve koşulları gözönünde tutarak manevi tazminatı belirler. Varsa çalıştıran kişinin ya da çalıştıranın yahut her ikisinin kusuru, ölenin veya cismani zarara uğrayanın birlikte kusuru, özel durum ve koşullar içinde gözönünde tutularak manevi tazminat belirlenir (Yarg İBKK, T.22.06.1966, E.7, K.7). Bununla birlikte ortaya çıkan iş kazası ya da meslek hastalığında, işverenin kusurunun bulunması da mümkündür. Bu durumda hâkim, manevi tazminata dayanak olan olayın özelliği olarak işverenin kusurunu da dikkate alabilir. Ancak işverenin kusuru, hâkim tarafından dikkate alınacak olayın özelliklerinden sadece biridir. Bu halde işyerinde gereken ön-

lemleri almayarak zarara neden olan işveren, bu kusuru karşısında manevi tazminat ödemek zorunda kalır. Ancak Yargıtay TBK m.56'nın eski Borçlar Kanunu'ndaki karşılığı olan m.47'ye dayalı olarak verdiği kararlarında, bazı özel hallerde maddenin hâkime tanıdığı yetkiden hareketle kusuru olmayan işverenin de manevi tazminat ödemek zorunda olması gerektiğine karar vermiştir. Bu nitelikteki olaylarda işveren, kusurlu bulunmadığı halde tarafların ekonomik ve sosyal durumlarına, iş kazası ya da meslek hastalığının ortaya çıkış şekline, yarattığı trajik sonuçlara, kaza nedeniyle duyulan acı ve ıstırabın büyüklüğüne, tedavilerin uzun sürmesi gibi (özel) hallere bakılarak manevi tazminata mahkûm edilebilmektedir (Tandoğan, 1961, s.337).

Manevi Tazminat Talep Hakkı Olanlar

TBK m.56'da düzenlenen manevi tazminat hakkını kullanabilecek olanlar, kazaya uğrayan işçi ve yakınlarıdır. Ancak bu kimselerin manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, kazaya uğrayan işçinin hayatta olup olmamasına göre değişir. İş kazası sonucu yalnızca bedensel bütünlüğün ihlali söz konusu olduğunda yani kaza ölümle sonuçlanmadığında manevi tazminat talebi esas olarak kazaya uğrayan işçiye aittir. Bu anlayışın temelinde, manevi tazminatın kişiye bağlı haklardan sayılması yatar. Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel bütünlüğü zarar gören işçinin, bunun doğal sonucu olarak manevi acı da hissettiği düşünülerek bu zararının karşılanması sağlanır.

Uzun yıllardan beri gerek doktrinde bazı yazarlar tarafından gerekse Yargıtay kararlarında, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren işçinin hayatını kaybetmediği hallerde ailesinin de manevi tazminat talebinde bulunabileceği kabul edilmektedir. TBK, doktrin ve yargı kararlarında da benimsenen bu görüşü Kanun kapsamında düzenlemiş ve zarar görenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebileceğini belirtmiştir. Ancak, bu hakkı oldukça sınırlamış ve söz konusu kişilerin manevi tazminat talep edebilmelerini, işçinin kaza ya da hastalık sonucunda ağır bedensel zarara uğraması koşuluna bağlamıştır (TBK m.56/II). Dolayısıyla, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda bedensel zarara uğrayan işçinin bu zararının "*ağır bedensel zarar*" olarak görülmediği hallerde yakınlarının manevi tazminat talep hakları bulunmamaktadır. Kanunda geçen "*ağır bedensel zarar*" ifadesinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Bu konuda, Kanunun gerekçesinde de bir açıklama yer almamaktadır. O nedenle, düzenlemeden ne anlaşılması gerekeceği yargı kararlarıyla açıklığa kavuşturulacaktır. Her ne kadar TBK m.56, bedensel zarar gören işçinin yakınlarına eski Borçlar Kanunu'nda olmayan bir tazminat hakkı getirmişse de tazminatın talebi için aradığı "*ağır bedensel zarar*" kriteri hükmün uygulama alanını oldukça daraltacak gibi görünmektedir.

Eski Borçlar Kanunu döneminde Yargıtay, işçinin ölmediği olaylarda yakınlarına manevi tazminat ödenebilmesini yüksek oranda işgöremezliğe (%90'larda bedensel zarar) bağlamış olsa da uzun süre devam ettirdiği bu uygulamasını son yıllarda yumuşatmıştır. Bu anlayış içinde Yargıtay, işgöremezlik oranının %70 veya %81 düzeyine ulaştığı olaylarda da işçinin bakıma muhtaç hale geldiğini, bu durumun işçi yakınlarının ruhsal bütünlüğünü ağır şekilde bozduğunu belirterek bu kişiler lehine manevi tazminata karar verilebileceğini belirtmiştir (Yarg 21. HD, T.12.06.2003, E.4754, K.5612). Hatta Yargıtay'a intikal eden bir olayda, hayati tehlike geçirip %13 oranında işgöremez hale gelen işçinin anne ve babası lehine aile birliği içinde korunması gereken bağlılığın zarar gördüğü gerekçesiyle manevi taz-

minata hükmedildiği görülmektedir (Yarg 21. HD, T.15.01.2002, E.2001/9272, K.2002/371). Dolayısıyla, aynı yumuşak yaklaşımın TBK döneminde de sürdürülmesi halinde "*ağır bedensel zarar*" kriteri umulandan daha geniş bir uygulama alanına kavuşturulabilecektir.

İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle manevi tazminat talep edebilecek ikinci grup, işçinin ölümü halinde bu talebe hak kazanan yakınlarıdır. TBK m.56, eski Borçlar Kanunu'na göre hükmün kapsamını genişletmiştir. Eski Borçlar Kanunu'nda sadece ölenin ailesine sunulan manevi tazminat talep hakkı, TBK ile sadece ölenin ailesine değil yakınlarına da tanınmıştır. Ancak hiç şüphesiz bu yakınların manevi tazminat talep edebilmeleri, ölümden manevi acı duymalarına ve bunu ortaya koyabilmelerine bağlıdır. Yoksa söz konusu hükmün kapsamının genişlemesi, ölene manevi yakınlık duymayan tüm yakınların bu tazminatı talep edebilmelerine imkân sağlamaz.

Manevi tazminat talep edecek kişinin, işçiyle kan ya da sıhri hısımlığı şart değildir. Ölene duygusal yakınlık yeterlidir. Bu anlamda olaydan acı ve ızdırap duyan sevgili, sözlü gibi yakınlar da manevi tazminat talebinde bulunabilirler. Dolayısıyla manevi tazminat talep edebilecek yakınlık, mirasçılık sıfatıyla eşleştirilemez. Yakınlık düzeyine göre bazı mirasçılar (eş, çocuk, ana-baba, kardeş vd) tazminat hakkına sahip iken bazıları (uzakta yaşayan, yıllardır görüşülmeyen eş, çocuk vd) bu haktan mahrum kalabilir.

Manevi Tazminat Miktarının Belirlenmesi ve Talebi

TBK m.56, gerek bedensel zarara uğrayan işçi ve yakınlarına gerek ölen işçinin yakınlarına ödenecek manevi tazminatı "*uygun bir miktar para*" olarak ifade etmiştir.

TBK m.56 hükmüne göre hâkimin, özel halleri gözönünde tutarak manevi zarar adı ile ilgilere ödenmesine karar vereceği para tutarı adalete uygun olmalıdır. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşımaktadır. Bir ceza olmadığı gibi malvarlığı hukukuna ilişkin zararın karşılanmasını da amaç edinmemiştir. O nedenle bu tazminatın sınırı, onun amacına göre belirlenmelidir. Takdir edilecek miktar, mevcut halde elde edilmek istenilen tatmin duygusunun etkisine ulaşmak için gerekli olan kadar olmalıdır. Nitekim Yargıtay'ın yerleşmiş uygulamasında, bu tazminat miktarının takdir ve denetimini olayın oluş şekline, müterafık kusur oranlarına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, 1966 tarihli içtihadı birleştirme kararının içeriğine ve öngördüğü koşulların somut olayda gerçekleşme biçimine, hak ve nesafet kurallarına göre yaptığı görülmektedir (Akın, 2004, s.132).

İş kazası veya meslek hastalığından doğan maddi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatları, son derece karışık verilere bağlı olarak yapılan uzun hesaplamalar sonucunda belirlenmektedir. Buna karşılık manevi tazminat, bu nitelikteki hesaplamalara bağlı olarak değil TBK m.56'daki ilkeler çerçevesinde hâkimler tarafından takdir edilir. Söz konusu takdir olayın oluş şekline, işçinin (müterafık) kusur oranına, davacıların duyduğu elem ve ızdırabın derecesine, tarafların sosyal ve ekonomik durumuna, hak ve nesafet kurallarına göre yapılmaktadır.

SIRA SİZDE 5

Ölen işçi daha önce manevi tazminat aldı ise işçinin ölümü halinde yakınları manevi tazminat talebinde bulunabilirler mi?

Özet



İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminatları özetlemek.

İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalara iş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları adı verilmektedir.



Maddi tazminatı açıklamak.

Maddi tazminat, işçinin vücut bütünlüğünün ihlalinden kaynaklanan zararı karşılamaya yöneliktir. Maddi zararın belirlenmesindeki unsurlar meslekte kazanma gücü kaybı, işgörebilme çağı ve yaşam süresi, ücret ve tarafların kusurudur.



Destekten yoksun kalma tazminatını anlatmak.

Destekten yoksun kalma tazminatı, iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu hayatını kaybeden işçinin maddi desteğinden mahrum kalanlara sağlanmış olan bir haktır. Destek, geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir. Gerçek destek, fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisidir. Farazi destek ise ölüm tarihine kadar fiilen gerçekleşmediği halde ilerde desteklik ilişkisinin olacağının kabul edilebildiği durumdur.



Manevi tazminatı açıklamak.

İş kazası veya meslek hastalığının neden olduğu bedensel bütünlüğün ihlali, manevi zarar da doğurur. Bu zarar, sadece kaza ya da hastalık geçiren işçi üzerinde değil onların sakatlanması ya da ölümleri halinde yakınları üzerinde de oluşur. Hükmedilecek bu para, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir fonksiyonu olan özgün bir nitelik taşımaktadır.

Kendimizi Sınayalım

1. Maddi tazminat aşağıdakilerden hangisinin karşılanmasına yönelik **değildir?**

a. Kazanç kaybı
b. İşçinin tedavi giderleri
c. İşçinin çektiği acı ve sıkıntılar
d. Ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar
e. Çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar

2. Aşağıdakilerden hangisi maddi zararın belirlenmesinde kullanılan unsurlardan biri **değildir?**

a. Ücret
b. Cinsiyet
c. Tarafların kusuru
d. Meslekte kazanma gücü kaybı
e. İşgörebilme çağı ve yaşam süresi

3. Yargıtay işgörebilme çağının sonu olarak aşağıdakilerden hangisini kabul etmektedir?

a. Emeklilik yaşı
b. 50
c. 55
d. 60
e. 65

4. Aşağıdakilerden hangisine göre kişilerin ortalama yaşam süresi belirlenmektedir?

a. PMF cetveli
b. Yargıtay kararları
c. Ailenin ortalama yaşam süresi
d. SGK ortalama yaşam süresi cetveli
e. ÇSGB ortalama yaşam süresi endeksi

5. Aşağıdakilerden hangisi işçinin kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edeceği ücrettir?

a. Cari ücret
b. Pasif ücret
c. Objektif ücret
d. Bilinemeyen ücret
e. Belirlenebilen ücret

6. Anne ve baba, çocukları için nasıl bir destektir?

a. Farazi destek
b. Gerçek destek
c. Zorunlu destek
d. Kanuni destek
e. Mutlak destek

7. İşçinin kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunabilecek pay ayırmasına ne ad verilir?

a. Bakım ihtiyacında olmak
b. Bakım gücüne sahip olmak
c. Bakım yükümlülüğü olmak
d. Bakım tazmini içinde olmak
e. Bakım mecburiyetinde olmak

8. Aşağıdakilerden hangisi manevi tazminat talebinde **bulunamaz?**

a. Eş
b. Çocuk
c. Anne
d. Baba
e. Görüşülmeyen kardeş

9. Aşağıdakilerden hangisi manevi tazminat talebinde gözönünde bulundurulur?

a. Yaş
b. Cinsiyet
c. Meslek
d. Gelir düzeyi
e. Duygusal yakınlık

10. Aşağıdakilerden hangisinde destekten yoksun kalma tazminat hakkı düzenlenmiştir?

a. İş Kanunu
b. Medeni Kanun
c. Türk Ceza Kanunu
d. Türk Borçlar Kanunu
e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

Yaşamın İçinden

YÜZSÜZ HIRSIZ İŞ KAZASI TAZMİNATI İSTEDİ

Belçika'da bir dizi hırsızlıktan yargılanan zanlı, yaralı olarak yakalandığı son hırsızlık olayında "*iş kazası*" gerekçesiyle tazminat talep etti.

Brugge Mahkemesi'nde görülen davada hâkimleri şaşırtan yüzsüz hırsızın talebi savcılık makamınca "*Talebin tutarlı bir tarafı bulunuyor. Zanlının yaralanması iş üzerinde iken gerçekleşmiş*" diye yorumlandı.

Cezayir asıllı 20 yaşındaki hırsız yedi ayrı restoranda hırsızlık yaptığını itiraf etti. Haziran 2011'de suçüstü yakalandığı restoranın iç bölmedeki kapısına tekme atan zanlı bacağını yaralamış ve kaçamayarak polislerce ele geçirilmişti. Hastanede bacağına dikiş atılan zanlının hastane masrafları devlet tarafından ödenirken zanlı iş kazası geçirdiği gerekçesiyle mahkemeden tazminat talebinde bulundu. Şaşırtan talebi reddeden mahkeme zanlıyı iki yıl hapis cezasına çarptırdı.

Kaynak: http://www.dipnot.tv/20593/Yuzsuz-hirsiz-is-kazasi-tazminati-istedi.aspx adresinden alınmıştır.

Okuma Parçası

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, dul eşin yeniden evlenme şansının belirlenmesinde Askeri Yüksek İdare Mahkemesi'nin (AYİM) kullandığı tablodan yararlanılması gerektiğini vurgulamıştır. AYİM'nin kullandığı tabloya göre, 41-50 yaş aralığındaki dul eşin evlenme şansının yüzde 2, 18 yaşından küçük her bir çocuk için evlenme şansından yüzde 5 indirim yapılmasının öngörüldüğü belirtilen Kurul kararında, "*Davacı dul eşin dava tarihindeki yaşı, çocuk sayısı, AYİM tablosu, sosyal ve ekonomik durumu ile ülke ve yöre koşulları dikkate alındığında, yeniden evlenme şansının bulunmadığı sonuç ve kanaatine varılmıştır. Dul eşin yeniden evlenme şansının bulunmadığı gerekçesiyle tazminattan bir indirime gidilmesine yer olmadığına ilişkin direnme usul ve yasaya uygun bulunmuştur*" denilmiştir.

Kaynak: Yarg HGK, T.03.02.2010, E.4-4, K.56 (http://www.ictihatlar.net/yargitay-destekten-yoksun-kalma-tazminati-evlenme-ihtimali-dusuk-kadin-icin-yuksek-olmali.html adresinden kısaltılarak alınmış ve düzenlenmiştir).

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c	Yanıtınız yanlış ise "Maddi Tazminatın Hukuksal Dayanağı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. b	Yanıtınız yanlış ise "Maddi Tazminatta Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. d	Yanıtınız yanlış ise "İşgörebilme Çağı ve Yaşam Süresi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. a	Yanıtınız yanlış ise "İşgörebilme Çağı ve Yaşam Süresi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. e	Yanıtınız yanlış ise "Ücret" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. b	Yanıtınız yanlış ise "Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. b	Yanıtınız yanlış ise "Destekten Yoksun Kalma Tazminatında Zararın Belirlenmesinde Başvurulan Unsurlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz..
8. e	Yanıtınız yanlış ise "Manevi Tazminat Talep Hakkı Olanlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e	Yanıtınız yanlış ise "Manevi Tazminat Talep Hakkı Olanlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d	Yanıtınız yanlış ise "Destekten Yoksun Kalma Tazminatı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Hakkında kanuni bir düzenleme bulunmayan işgörebilme çağının Yargıtay tarafından büyük ölçüde standart bir değerlendirmeye tabi tutulması doktrinde eleştirilmektedir. Gerçekten de işgörebilme çağı konusunda Yargıtay'ın benimsediği standart uygulama yerine yürütülen işe göre tespit edilecek yeni işgörebilme süreleri kullanılmalıdır. Zira işgörebilme süresinin her işte aynı olması mümkün değildir. Kaldı ki iş kazası tazminatlarında dikkate alınan zarar da, işçinin yürüttüğü meslekteki kazanma gücünün kaybından doğan zarardır. Dolayısıyla, kazaya uğrayan işçilerin maddi zararlarının hesabında dikkate alınacak işgörebilme süreleri konusunda istatistiklerden yararlanılarak mesleklere göre hazırlanmış işgörebilme çağı cetvellerinin düzenlenmesinde büyük yarar vardır. Hemen belirtilmelidir ki bu cetvellerin önceden hazırlanmış olması, hâkimlerin değerlendirmelerinde onlara yardımcı olacağı gibi tazminat hesaplamalarında gerçeğe yaklaşılmasını sağlayacak ve yeknesak bir uygulama yaratacaktır.

Sıra Sizde 2

İş kazası tazminatı hesaplarında dikkate alınan ücretin belirlenmesi konusunda karşılaşılan önemli sorunlardan biri, dava süreci içinde imzalanan yeni toplu iş sözleşmesinin tazminatlara etkisidir. Bize göre, sürmekte olan tazminat davası sırasında imzalanan yeni toplu iş sözleşmesiyle getirilen ve daha yüksek olan ücret tazminat hesabında hâkim tarafından re'sen dikkate alınmalıdır. Yargıtay uygulaması da bu yöndedir.

Sıra Sizde 3

Kusur oranları konusunda Ceza Mahkemesi'nin de değerlendirme yapmış olduğu olaylarda izlenilmesi gereken yol TBK'da belirtilmiştir. Gerçekten de TBK m.74'e göre "*hâkim, zarar verenin kusurunun olup olmadığı hakkında karar verirken, ceza hukukunun sorumlulukla ilgili hükümleriyle bağlı olmadığı gibi, ceza hâkimi tarafından verilen beraat kararıyla da bağlı değildir. Aynı şekilde, ceza hâkiminin kusurun değerlendirilmesine ve zararın belirlenmesine ilişkin kararı da, hukuk hâkimini bağlamaz*". Dolayısıyla hukuk hâkimi işçi ve işverene ait kusur oranlarını, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını dikkate alarak değerlendirecek bilirkişiler eliyle tespit ettirmek durumundadır. İş kazası ve meslek hastalıkları tazminatlarını da bu raporlarda belirlenen kusur oranlarına göre hesaplatır. Yoksa tarafla-

rın hukuk hâkimi tarafından tespit ettirilen kusur oranlarını ceza kararında yer verilen oranlarla kıyaslama hakkı olmadığı gibi tazminat hesabında Ceza Mahkemesi tarafından belirlenen oranların kullanılmasını talep etme imkânları da yoktur.

Sıra Sizde 4

İş kazası ya da meslek hastalığı sonucu zarar gören işçinin maddi tazminat talebine esas olan meslekte kazanma gücündeki kayıp oranında mahkeme kararı sonrası gerçekleşen artış, ek tazminat kararlarıyla karşılanabilir. Ancak tazminat kararı sonrasında işgöremezliğin artması nedeniyle ek tazminatlara hükmedilmesinde, bu artışın nedenlerinin değerlendirilmesi büyük önem taşır. İşgöremezlik oranının artışı, oluşan iş kazasının sonucu olabileceği gibi işçinin kusurundan da ileri gelebilir. İlk halde meydana gelen artışın ek tazminatlarla karşılanacağına şüphe yoktur. Ancak işgöremezlik oranındaki artışa kazaya uğrayan işçinin kusurlu davranışları neden olduğunda aynı uygulamanın sürdürülmesi mümkün değildir. Zira TBK'ya göre zarar gören, zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmışsa hâkim tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir (m.52). Dolayısıyla zarar gören işçinin, uğradığı çalışma (meslekte kazanma) gücü oranı daha sonra kendi davranışlarıyla artmışsa (tedaviyi ve tıbbi önerileri kabul etmemiş veya yanlış uygulamışsa) önceden hükmedilen maddi tazminatında işgöremezlik oranındaki artışa göre daha küçük bir artışa gidebilir. Hatta mahkemenin hiçbir ek tazminata hükmetmemesi de mümkündür.

Sıra Sizde 5

İşçinin ölümü halinde yakınlarının manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri, ölen işçinin daha önce manevi tazminat almamış olmasına bağlı değildir. Kazaya uğrayan ve sonrasında bu kaza nedeniyle ölen işçinin manevi tazminat almış olması, yakınlarının onun ölümünden kaynaklanan manevi acılarına karşılık tazminat talep edebilmelerine engel olmaz. Buna karşın iş kazası ya da meslek hastalığı geçiren işçi, daha sonra başka bir nedenle ölmüşse yakınlarının iş kazası ve meslek hastalığına dayalı olarak manevi tazminat talep edebilmeleri mümkün değildir. Ancak, iş kazası veya meslek hastalığı geçiren fakat daha sonra başka bir nedenle ölen bu işçinin ölümünden önce açtığı ancak sonuçlanmadan hayatını kaybettiği bir manevi tazminat davası varsa ya da böyle bir dava için vekâlet vermişse bu dava mirasçıları tarafından sürdürülebilir (MK m.25/IV). Örneğin, işçi ölmeden önce davayı açmak için avukata vekalet vermiş veya davayı açmışsa artık malvarlığına dahil bir alacak hakkı olduğu kabul edilecektir. O nedenle de bu noktadan sonraki ölüm halinde söz konusu alacak hakkı, zarar gören işçinin mirasçılarına geçecektir. Bu nedenle ölen işçinin bu tür manevi tazminat davasında hâkim, "*manevi tazminat miktarının davalıdan tahsili ile mirasçılarına payları oranında ödenmesi*" yönünde bir karar verecektir. Mirasçıların, kendi şahıslarından doğmayıp miras bırakan işçiden kendilerine geçen bu hakta korunan değer işçinin ölmeden önceki kişilik haklarıdır (Bal, 2010, s.121).

Yararlanılan Kaynaklar

Akın, L. (2001). **İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat**, Ankara.

Akın, L. (2004). "**İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu ve Bundan Doğan Tazminat Davaları**", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara.

Akın, L. (2011). **Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliğinden Doğan Sorumluluklar, Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği**, İstanbul.

Bal, Ö. (2010). **Türk İş Hukukunda Manevi Tazminat**, Ankara.

Baycık, G. (2006). **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri**, Ankara.

Oğuzman, K.-Öz, T. (2009). **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, İstanbul.

Süzek, S. (2009). **İş Hukuku**, Ankara: Beta Yayınları.

Tandoğan, H. (1961). **Türk Mes'uliyet Hukuku,** Ankara.

Tandoğan, H. (1963). **Üçüncü Şahsın Zararının Tazmini**, Ankara.

Tekinay, S. S. (1963). **Ölüm Sebebi ile Destekten Yoksun Kalma Tazminatı,** İstanbul.

6

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

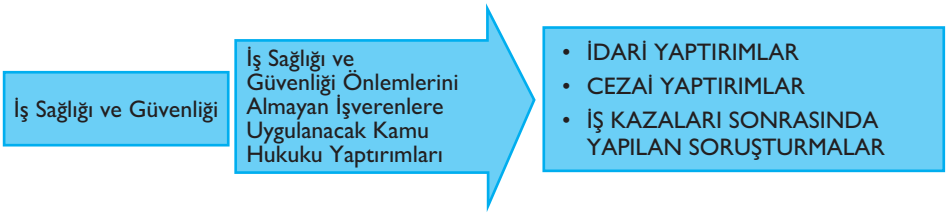
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak idari yaptırımları açıklayabilecek,
- İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak cezai yaptırımları anlatabilecek,
- İş kazalarından sonra yapılan soruşturmaları açıklayabilecek

bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- İdari Yaptırım
- İşletme Belgesi
- İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı
- Sıhhi İşyeri
- Gayrisıhhi Müessese
- İşin Durdurulması
- İşyerinin Kapatılması
- Cezai Yaptırım
- Soruşturma

İçindekiler



İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları

İDARİ YAPTIRIMLAR

İdari yaptırımların çok genel bir tanımını vermek gerekirse, mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalar şeklinde ifade edilebilir.

İdarenin yani icra gücünün temel görevi, kamu yararını korumaktır. İdari yaptırımlar, kamu hukuku yaptırımı olarak idareye kamu yararını koruma görevini yerine getirmede yardımcı olan araçlardır. Hukuki ve cezai yaptırımlar, ancak bir yargı kararı sonucunda uygulanabilirler. Oysa idari yaptırımların uygulanabilmesi için yargı kararına ihtiyaç yoktur. Ayrıca idari yaptırımların uygulanmasında, yargısal usuller değil idare hukukuna özgü usuller geçerlidir. Bunun sonucu olarak, idari yaptırım uygulanmasına karar verilen kişinin kendini savunabilmesi kolay değildir. İspat yükü yer değiştirmiştir. Suç işlediği ileri sürülen kişi, suçsuzluğunu ispat etmek zorundadır. Herhangi bir idari yaptırımın uygulanabilmesi için bu yetkinin kanunla idareye tanınmış olması gerekir.

İdari Yaptırım: Mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalardır.

İş güvenliğinin sağlanması açısından idari yaptırımların amacı büyük önem taşır. Çünkü idari yaptırımlar, cezalandırmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlar. Henüz bir zarar meydana gelmeden uygulanabildikleri için toplumun korunması ve hukuka aykırılıkların önlenmesi açısından oldukça etkilidirler.

İş güvenliğinin sağlanması açısından büyük önem taşıyan idari yaptırımlar, cezalandırmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlar.

İdari yaptırımlar uygulanırken, hukuk düzenine aykırılıkla bu aykırılığın karşılığını oluşturan yaptırım arasında kabul edilebilir, mantıklı bir oran bulunmalıdır. Bir başka deyişle idari yaptırım, ne olması gerekenden daha hafif ne de daha ağır olmamalıdır. Aksi halde, istenen amaç gerçekleşmez. Örneğin, herhangi bir işyerinde, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için idari para cezası verilmesi yeterli olabilecek iken işyerinde işin durdurulması amacı aşan ağırlıkta bir yaptırım olur. Buna karşılık, sorunlu olan bölümde işin durdurulmayıp sadece sözlü uyarıyla yetinilmesi de etkisiz bir yaptırım olur (Gerek, 2008, s.179).

İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemeler şunlardır:
- İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi,
- İşin durdurulması,
- Ölümlü iş kazası nedeniyle kamu ihalesinden yasaklama.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) yayınlandıktan sonra 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili beşinci bölümündeki hükümler yürürlükten kaldırılmıştır.

İAÇY, sıhhi ve gayrisıhhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatı Verilmesi

İdari yaptırım uygulanmasını gerektirecek bir diğer kanuni düzenleme de, *İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik*'tir (İAÇY) (RG, T.10.08.2005, S.25902). İAÇY, sıhhi ve gayrisıhhi işyerleri ile umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılması ve denetlenmesine dair iş ve işlemleri kapsamaktadır.

İAÇY m.5'e göre, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri aşağıda belirtilen şartları taşımak zorundadırlar:

- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak mevzuatta öngörülen tedbirlerin alınmış olması,
- 634 sayılı Kat Mülkiyeti Kanunu kapsamına giren gayrimenkullerin tapu kütüğünde mesken olarak gösterilen bağımsız bölümlerinde sinema, tiyatro, kahvehane, gazino, pavyon, bar, kulüp, dans salonu ve benzeri eğlence ve toplantı yerleri, fırın, lokanta, pastane, süthane gibi gıda ve beslenme yerleri, imalathane, boyahane, basımevi, dükkân, galeri ve çarşı gibi işyerlerinin açılması hususunda kat maliklerinin oy birliğiyle karar alması,
  Tapuda işyeri olarak görünen yerlerde, umuma açık istirahat ve eğlence yeri açılması durumunda yönetim planında aksine bir hüküm yoksa kat maliklerinin oy çokluğuyla aldığı kararın bulunması,
- Özel yapı şeklini gerektiren sinema, tiyatro, düğün salonu, otel, hamam, sauna, ekmek fırını ile akaryakıt, sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğalgaz ve sıkıştırılmış doğalgaz istastonu için yapı kullanma izin belgesinin alınmış olması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinde genel asayiş ve güvenlik yönünden yetkili kolluk kuvvetinin görüşünün alınmış olması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinin patlayıcı, parlayıcı, yanıcı vb tehlikeli maddeler üretilen, satılan, kullanılan, depolanan yerler ile gaz dolum tesislerine mevzuatın öngördüğü uzaklıkta bulunması,
- Madencilik faaliyetleri sırasında patlayıcı madde kullanılan yerlerde 27.11.1973 tarihli ve 7/7551 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük, 14.08.1987 tarihli ve 87/12028 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Tekel Dışı Bırakılan Patlayıcı Maddelerle Av Malzemesi vb Üretimi, İthali, Taşınması, Saklanması, Depolanması, Satışı, Kullanılması, Yok Edilmesi, Denetlenmesi Usul ve Esaslarına İlişkin Tüzük ve Patlayıcı Ortamların Tehlikelerinden Çalışanların Korunması Hakkında Yönetmelik (RG, T.26.12.2003, S.25328) hükümlerine uygun tedbirlerin alınması,
- Karayolu kenarındaki işyerleri için karayolu trafik güvenliğinin sağlanmış olması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerleri, patlayıcı ve parlayıcı ve yanıcı maddelerin üretildiği, satıldığı ve depolandığı işyerleri, 30 kişiden fazla çalışanın bulunduğu her türlü işyerleri, ana giriş kapıları dışında cadde ve sokağa doğrudan bağlantısı olmayan ve birden fazla işyerinin birarada bulunduğu iş hanı, çarşı vb işyerlerinde yangına karşı gerekli önlemlerin alındığını gösteren itfaiye raporunun alınması, diğer işyerlerinde ise yangına karşı gerekli tedbirlerin alınmış olması,
- Umuma açık istirahat ve eğlence yerlerinden meyhane, bar, kahvehane, kıraathane, elektronik oyun merkezi ile açıkta alkollü içki satılan işyerlerinin okul, yurt, mabet bina ve tesislerine mevzuatın öngördüğü uzaklıkta bulunması,

- Sınai, tıbbi ve radyoaktif atık üreten işyerlerinde bu atıkların toplanması, taşınması, depolanması, işlenmesi ve bertarafı konusunda gerekli tedbirlerin ve izinlerin alınmış olması,
- Engellilerin işyerine giriş ve çıkışları için gereken kolaylaştırıcı tedbirlerin alınmış olması,
- Yabancı uyrukluların işyeri açması ve çalıştırması konusunda yabancılarla ilgili mevzuat hükümlerine uyulması,
- Büyükşehir belediyesi ile nüfusu 100.000'i geçen belediye sınırları içinde açılacak ekmek fırınlarının bu amaca tahsisli ayrık nizamda müstakil binalarda açılmış olması (ancak, alışveriş merkezleri içinde bulunan 1000 metrekare ve üstü alana sahip hipermarket, süpermarket, grosmarket ve megamarket gibi adlarla açılan işyerleri bünyesinde yer alan fırınlarda ayrık nizamda müstakil bina şartı aranmaz),
- Yanıcı ve patlayıcı madde kategorisindeki sıvıların depolanması amacıyla kullanılan tesis ve düzeneklerde, işyeri açma ve çalışma ruhsatında kayıtlı hacimden fazla ve başka kategoriden sıvı depolanmaması, bu tesis ve düzeneklerde gerçekleştirilecek tadilatların ruhsata işlenmeden faaliyete geçirilmemesi.

Yetkili idareler, işyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapacakları denetimlerde bu hususların yerine getirilip getirilmediğini kontrol ederler.

Turizm işletme belgeli tesisler, işletme belgesinin düzenlenmesine esas hususlarla ilgili olarak sadece Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından denetlenir. Kültür ve turizm koruma ve gelişim bölgeleri ile turizm alan ve merkezlerinde Çevresel Etki Değerlendirmesi olumlu kararı veya Çevresel Etki Değerlendirmesi gerekli değildir kararı verilen 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu kapsamında yer alan yatırımlar için işyeri açma ve çalışma ruhsatı yetkili idareler tarafından başka bir işleme gerek kalmaksızın 15 gün içinde verilir.

Umuma açık istiharat ve eğlence yerleri için bu hususlar işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmeden önce yerinde kontrol edilir.

Fabrika, şantiye, nakliye filosu vb işletmelerin ticari amaç dışında kendi faaliyetlerinin gerekli kıldığı yanıcı ve parlayıcı madde kategorisindeki sıvıların depolanması veya kendi araçlarına yakıt ikmali yapılması amacıyla kullanılan düzenekler, özel mevzuatındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla İAÇY ekindeki depolama hacimleri esas alınarak gayrisıhhi müessese olarak ruhsatlandırılır.

Maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesislerle ilgili İAÇY'nin uygulanmasında 04.06.1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu m.7'de yer alan hususlar öncelikle dikkate alınır.

İşyeri Açılması

Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlanması Gereken İşyerleri Açısından

Nükleer santraller vb büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu işveren tarafından hazırlanır.

Güvenlik raporu hazırlama yükümlülüğü bulunan işverenler, hazırladıkları güvenlik raporlarının içerik ve yeterlilikleri ÇSGB tarafından incelendikten sonra işyerlerini işletmeye açabilirler (İSGK m.29).

Genel Olarak İşyerleri Açısından

Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılamaz ve çalıştırılamaz.

İşyeri açma ve çalıştırma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri, yetkili idareler tarafından kapatılır.

Yetkili idarelerden usulüne uygun olarak işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınmadan işyeri açılamaz ve çalıştırılamaz. İşyerlerine, İAÇY'de belirtilen yetkili idareler dışında diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla ilgili meslek kuruluşları tarafından özel mevzuatına göre verilen izinlerle tescil ve benzeri işlemler İAÇY hükümlerine göre ruhsat alma mükellefiyetini ortadan kaldırmaz. İşyeri açma ve çalıştırma ruhsatı alınmadan açılan işyerleri, yetkili idareler tarafından kapatılır.

İşyeri ruhsatları, yetkili idarelerin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından İAÇY'de öngörülen sürede imzalanır. Ruhsat için ayrıca meclis veya encümen tarafından bir karar alınmaz. Ruhsat, İAÇY Örnek 5'te yer alan bilgileri içerecek şekilde düzenlenir.

İşyeri açmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, işyerlerini İAÇY'ye uygun olarak tanzim ettikten sonra İAÇY Örnek 1 ve Örnek 2'de yer alan durumlarına uygun formu doldurarak yetkili idareye başvururlar.

İAÇY'ye göre yapılacak her türlü ruhsat başvurusunda, müracaat sahibine başvuruyu kabul eden görevlinin adı, soyadı ve unvanıyla başvurunun yapıldığı tarih ve saati gösteren İAÇY Örnek 6'da yer alan alındı belgesi verilir. Ayrıca, başvuru ve beyan formuyla ekli evrakın verilmesi sırasında başvuruyu kabul eden görevli tarafından yapılacak ön incelemede tespit edilen noksanlıklar, müracaat sahibine verilen alındı belgesinde gösterilir. İAÇY'de belirtilen ruhsatlandırmaya ilişkin süreler, eksik belgelerin yetkili idareye verilmesiyle başlar.

Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği ekindeki listede yer alan işletmelerle birinci sınıf gayrisıhhi müessese grubunda yer alan işletmelerin aynı olması durumunda yetkili idareler ruhsat verirken Çevresel Etki Değerlendirme (ÇED) dosyasında yer alan belgelere göre işlem yaparlar (İAÇY m.6).

Bildirim

Yetkili idareler tarafından verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatlarının örnekleri aylık olarak Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) İl Müdürlüğü'ne ve ilgili ise ticaret siciline gönderilir.

Umumu açık istirahat ve eğlence yerleri için düzenlenen işyeri açma ve çalıştırma ruhsatlarının bir örneği en geç 7 gün içinde yetkili idare tarafından kolluk kuvvetlerine gönderilir (İAÇY m.7).

İşletmecinin Değişmesi ve İşyerinin Nakli

Ruhsatta belirtilen faaliyet konusu ve adresin değişmemesi kaydıyla işyerinin devredilmesi halinde devralan kişinin başvurusu üzerine dosyadaki bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni işletmeci adına tekrar ruhsat düzenlenir.

SIRA SİZDE 1

İşyerine yeni ortak alınması veya ortaklardan birinin ayrılması durumunda yeni ruhsat düzenlenir mi?

İşyerinin, başka bir adrese nakledilmesi halinde yeniden ruhsatlandırılması esastır. Mahalle, cadde, sokak vb yerlerin isim veya numaralarının değişmesi nedeniyle aynı işyeri için ruhsat düzenlenmez. Ruhsatta yer alan bilgiler güncellenir.

İşyeri sahibinin ölümü halinde yeni ruhsat düzenlenmeksizin kanuni mirasçıları adına eski ruhsatın intibakı yapılır.

Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur. Bu süre, mirasçılar için 6 ay olarak uygulanır. Süresi içinde müracaat yapılmadığının yetkili idareciler tarafından tesbiti durumunda tespit tarihinden itibaren 15 günlük süre verilir. Bu sürenin sonunda ruhsat yenilenmediği veya intibak yaptırılmadığı hallerde ruhsat iptal edilir (İAÇY m.8).

Ruhsatın yenilenmesi veya intibakı gereken hallerde yetkili idareye en geç 3 ay içinde müracaat edilmesi zorunludur.

Bu süre, mirasçılar için 6 ay olarak uygulanır.

Yönetmelikte Yer Almayan İşyerleri

İAÇY kapsamına girmesine rağmen adı ve nitelikleri belirtilmeyen sıhhi bir işyerinin açılması halinde benzeri işyerleri için öngörülen esaslara göre iş yapılır.

Gayrısıhhi müesseseler için sınıf tayini tesise ait kapasite raporu, tesisten kaynaklanan atıklar ve müessesenin diğer özellikleri dikkate alınarak İAÇY'de belirtilen bakanlıkların ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nin görüşü alınarak İçişleri Bakanlığı tarafından yeni sınıf tayini yapılır (İAÇY m.9).

Birden Fazla Faaliyet Konusu Bulunan İşyerleri

Adresi ve işletmecisi aynı olan ve birden fazla faaliyet konusu bulunan işyerlerine, ana faaliyet dalı esas alınarak tek ruhsat düzenlenir. Tali faaliyet konuları ruhsatta ayrıca belirtilir.

Aynı adreste bulunsa bile ana faaliyet konusu veya işletmecisi farklı olan işyerlerine ayrı ayrı ruhsat düzenlenir.

İşyerlerinin, depo olarak kullandıkları yerler, işyeri açma ve çalışma ruhsatında gösterilir (İAÇY m.10).

Gayrısıhhi müesseseler kapsamına giren maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesisler için birlikte veya ayrı ayrı verilen işyeri açma ve çalışma ruhsatı, ÇED kapsamındaki madencilik faaliyeleri için ÇED koordinatları içindeki alanı, bunun dışındaki madencilik faaliyetleri için maden ruhsat alanının tamamıyla geçici tesisleri kapsar. Maden ruhsat sahasındaki faaliyetler esas alınarak maden ruhsat sahibi adına ya da maden ruhsat sahibinin muvafakati bulunmak kaydıyla işletmeci adına işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenir. Ancak, aynı maden ruhsat sahasında bulunsa bile işletmecisi farklı olan maden üretim faaliyetleri ve bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesisler için ayrı ayrı işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenir.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı, işyerinde herkesin görebileceği şekilde asılır.

Sıhhi İşyerleri Açısından Ruhsatların Düzenlenmesi ve Kesinleşmesi

Ruhsatın Düzenlenmesi

Sıhhi işyeri açmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler, işyerlerini İAÇY'ye uygun olarak düzenledikten sonra İAÇY Örnek 1'de yer alan başvuru ve beyan formuyla yetkili idareye müracaat ederler. Başvurunun, İAÇY'de öngörülen kriterlere uygun olduğunun tespiti halinde başka bir işleme gerek kalmaksızın işyeri açma ve çalışma ruhsatı düzenlenerek ilgiliye aynı gün içinde verilir.

Umuma açık istiharat ve eğlence yerlerinin ruhsatlandırılmasında, İAÇY'nin dördüncü kısmında belirtilen süreler geçerlidir.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı müracaatı sırasında İAÇY'de belirtilen bilgi ve belgeler dışında başka herhangi bir belge istenemez ve başvuru formundaki beyana göre ruhsat işlemleri sonuçlandırılır.

İlgilinin beyanına göre tanzim edilen ruhsat, kazanılmış hak doğurmaz (İAÇY m.12).

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç 1 ay içinde kontrol edilir.

İşyerinin, bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ruhsat kesinleşir.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatının Kesinleşmesi

İşyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idareler tarafından ruhsatın verildiği tarihten itibaren en geç 1 ay içinde kontrol edilir. İşyerinin, bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ruhsat kesinleşir. Kontrol görevlerini yerine getirmeyen yetkili idare görevlileri hakkında kanuni işlem yapılır.

İşyeri açma ve çalışma ruhsatının verilmesinden sonra yapılacak denetimlerde, mevzuata uygun olmayan unsurların ve noksanlıkların tespiti halinde işyerine bu noksanlık ve hatalarını gidermesi için bir defaya mahsus olmak üzere 15 günlük süre verilir. Verilen süre içinde tespit edilen noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde ruhsat iptal edilerek işyeri kapatılır. Ayrıca ilgililerin yalan, yanlış ve yanıltıcı beyanı varsa haklarında kanuni işlem yapılır (İAÇY m.13).

Aranacak Şartlar

Sıhhi işyerlerinin ruhsatlandırılması sırasında İAÇY'de belirtilen genel şartların yanı sıra sınıflarına ve özelliklerine göre İAÇY Ek 1'de belirtilen şartlar aranır (İAÇY m.14).

Gayrisıhhi Müesseseler Açısından Ruhsatların Düzenlenmesi ve Kesinleşmesi

Gayrisıhhi müesseselerin başvuruları önce inceleme kurullarından geçecektir.

İl özel idarelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak üzere valinin veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve tarım birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre gerektiğinde vali tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur (İAÇY m.15).

Büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseleri inceleme kurulu, beş kişiden az olmamak üzere büyükşehir belediye başkanı veya görevlendireceği yetkilinin başkanlığında çevre, sağlık, hukuk, imar ve küşat birimleri görevlileri, İAÇY'de belirtilen Bakanlık İl Müdürlüğü temsilcisi, ilgili meslek odalarının temsilcileri ile tesisin özelliğine göre belediye başkanı tarafından belirlenecek diğer kuruluş temsilcilerinden oluşur.

İl belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseleri inceleme kurulu, büyükşehir belediyelerinde birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler için belirtilen esasa göre oluşturulur.

Kurulların oluşturulması sırasında yeterli teknik ve uzman elemana sahip olmayan belediyeler, kurulların oluşturulması için valilikten eleman görevlendirilmesini talep edebilir.

Organize sanayi bölgelerinde, inceleme kurulu oluşturulmaz. Tesisin özelliğine göre ilave olarak bırakılacak sağlık koruma bandı, organize sanayi bölgesi yönetim kurulu kararıyla tespit edilir.

Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği hükümlerine göre ÇED olumlu kararı alınmış olan maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesisler için inceleme kurulu oluşturulmaz.

Gayrısıhhi Müesseseler için Başvuru ve Açılma Ruhsatı

Birinci Sınıf Gayrısıhhi Müesseseler

Sağlık Koruma Bandı

Sanayi bölgesi, organize sanayi bölgesi ve endüstri bölgeleri ile bu bölgeler dışında kurulacak birinci sınıf gayrısıhhi müesseselerin etrafında sağlık koruma bandı konulması mecburidir. Sağlık koruma bandı, mülkiyet sınırları dışında belirlenemez ve bu alan içinde mesken veya insan ikametine mahsus yapılaşmaya izin verilmez (İAÇY m.16).

Sağlık koruma bandı, inceleme kurulları tarafından tesislerin çevre ve toplum sağlığına yapacağı zararlı etkiler ve kirletici unsurlar dikkate alınarak belirlenir. Sağlık koruma bandı, sanayi bölgesi sınırı esas alınarak tespit edilir. ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesislerde bu rapordaki mesafeler esas alınır.

Gayrısıhhi müessese açmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, İAÇY Örnek 2'de yer alan başvuru formunu doldurarak yetkili idareye başvururlar.

Maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı ruhsat sahasındaki geçici tesisler için işyeri açma ve çalışma ruhsatı, il özel idareleri tarafından verilir. Maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere bağlı geçici tesislere dayalı olarak üretim yapmak isteyen gerçek veya tüzel kişiler, İAÇY Örnek 7'de yer alan formu doldurarak il özel idaresine başvururlar. Başvurularda, bu formda yer alanlar dışında başka bir bilgi ve belge istenilmez. Madencilik faaliyetleri için işyeri açma ve çalışma ruhsatı, İAÇY Örnek 8'de yer alan bilgileri içerecek şekilde düzenlenir (İAÇY m.17).

Maden arama faaliyetleri için işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınır mı?

SIRA SİZDE 2

Yer Seçimi ve Tesis Kurma İzni

Birinci sınıf gayrısıhhi müesseseleri inceleme kurulu, ilgilinin başvurusundan itibaren en geç 7 gün içinde tesisin kurulacağı yeri mahallinde inceleyerek İAÇY Örnek 3'teki yer seçimi raporu formunu düzenler ve görüşünü bildirir. Yer seçimi inceleme kurulunun raporu, ilgili birimin teklifi üzerine yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından 3 gün içinde değerlendirilerek yer seçimi ve tesis kurma izni kararı verilir (İAÇY m.18).

Yer seçimi ve tesis kurma izni, tesisin imara uygun olması şartıyla verildiği tarihten itibaren 5 yıl süreyle geçerlidir. Bu süre sonunda açılma izni alınmadığı takdirde ilgilinin başvurusu üzerine yer seçimi ve tesis kurma izni 2 yıl daha uzatılır.

Yer Seçimi ve Tesisi Kurma İzni Muafiyeti

ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesisler için düzenlenen ÇED olumlu belgesi ve raporu, yer seçimi ve tesis kurma izni yerine geçer (İAÇY m.19).

ÇED raporu düzenlenmesi gereken tesisler için düzenlenen ÇED olumlu belgesi ve raporu, yer seçimi ve tesis kurma izni yerine geçer.

Deneme İzni

Projesine uygun olarak inşa edilmiş birinci sınıf gayrısıhhi müesseselere, yetkili idarenin gerekli görmesi veya işyeri sahibinin müracaatı halinde inceleme kurulunun önerisi üzerine yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından süresi 1 yılı geçmemek üzere deneme izni verilebilir (İAÇY m.20).

Açılma Ruhsatı

Yer seçimi ve tesis kurma izni verilmiş veya deneme izni sonunda çalışmasında sakınca bulunmadığı anlaşılan birinci sınıf gayrisıhhi müesseselerin çalışabilmesi için müracaatı takip eden 7 gün içinde yetkili idarenin inceleme kurulu tarafından yerinde inceleme yapılır. Çevre izni veya çevre izin ve lisans belgesi mevzuat hükümlerine uygun olan yerler için diğer tüm bilgi ve belgeler de dikkate alınmak suretiyle İAÇY Örnek 4'teki açılma izni raporu düzenlenir ve yetkili idareye sunulur. Yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği yetkili tarafından 3 gün içerisinde işyeri açma ruhsatı düzenlenir.

İşyeri açma ruhsatının verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar derhal durdurulur.

Birinci sınıf gayrisıhhi müessese başvuru ve beyan formunda yer alan bilgiler esas alınarak 1 ay içinde yapılan denetimlerde, beyan edilen hususlara aykırı bir durumun tespiti halinde ilgililer hakkında gerekli kanuni işlem yapılır. Aykırılık ve noksanlıklar, toplum ve çevre sağlığı açısından bir zarar doğurmuyorsa tedbirlerin alınması ve noksanlıkların giderilmesi için 1 yılı geçmemek üzere süre verilir. Verilen süre içinde aykırılık ve noksanlıklarını gidermeyen işletmelerin faaliyeti söz konusu aykırılık ve noksanlıklar giderilinceye kadar durdurulur.

Ruhsatın verilmesinden sonra yetkili idare tarafından yapılacak denetim sonucunda toplum ve çevre sağlığı açısından zararlı olan işletmelerin faaliyeti, noksanlıklar ve aykırılıklar giderilinceye kadar derhal durdurulur (İAÇY m.21).

Yer Seçimi ve Tesis Kurma İzni ile Ruhsat için Gerekli Belgeler

Birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler için aşağıdaki belgeler istenir:

- Başvuru formu,
- Sanayi bölgeleri, organize sanayi bölgeleri ve endüstri bölgeleri içindekiler hariç işletmenin kurulacağı yeri gösteren plan örneği, birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler kapsamında yer alan madencilik tesislerinde ise üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesislerin yerleşiminin son durumunu gösteren uygun ölçekli harita,
- İlgili inceleme kurulu tarafından hazırlanacak yer seçimi ve tesis kurma raporu,
- Çevre kirlenmesini önlemek amacıyla alınacak tedbirlere ait kirleticilerin nitelik ve niceliğine göre hazırlanmış proje ve açıklama raporları,
- Şehir şebeke suyu bulunmayan yerlerde içme ve kullanma suyunun hangi kaynaktan sağlandığı ile suyun bakteriyolojik ve kimyasal analiz raporu,
- Madencilik faaliyetlerinde bunlara ilave olarak maden arama ruhsatı veya işletme ruhsatı ile Çevresel Etki Değerlendirmesi Yönetmeliği kapsamında alınmış karar.

Ruhsat için gerekli belgeler şunlardır:

- Başvuru formu,
- Sağlık koruma bandının işaretlendiği vaziyet plan örneği, birinci sınıf gayrisıhhi müesseseler kapsamında yer alan madencilik tesislerinde ise sağlık koruma bandının işaretlendiği ve maden üretim faaliyetleriyle bu faaliyetlere dayalı olarak üretim yapılan geçici tesislerin yerleşiminin son durumu gösteren uygun ölçekli harita,
- Yangın ve patlamalar için gerekli önlemlerin alındığına dair itfaiye raporu,
- Sorumlu müdür sözleşmesi,
- Çevre izni veya çevre izin ve lisans belgesi,
- Açılma izni raporu.

İstenilen belgelerden ÇED kapsamında hazırlanarak ilgili idareye verilenler ruhsatlandırma sürecinde yeniden istenmez.

Maden mevzuatı uyarınca ruhsat veya sertifika alan başvuru sahiplerinden tapu ya da kira sözleşmesi istenmez. Maden üretim faaliyetleri ve bu faaliyetlere bağlı geçici te-

sisler için çevre izni ve lisans belgesi, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesini müteakip işletme faaliyete geçtikten sonra 1 yıl içinde il özel idaresine verilir (İAÇY m.22).

İkinci ve Üçüncü Sınıf Gayrisıhhi Müesseseler

İkinci ve üçüncü sınıf gayrisıhhi müessese açmak isteyen gerçek ve tüzel kişiler, işin özelliğine göre aşağıda belirtilen kriterlere uygun olarak işyerini düzenledikten sonra İAÇY Örnek 2'de yer alan başvuru formunu doldurarak yetkili idareye ibraz ederler.

Yetkili idareler, ikinci ve üçüncü sınıf gayrisıhhi müesseseler için yapılacak beyan ve incelemelerde insan sağlığına zarar verilmemesi, çevre kirliliğine yol açılmaması, yangın, patlama, genel güvenlik, iş güvenliği, işçi sağlığı, trafik ve karayolları, imar, kat mülkiyeti ve doğanın korunmasıyla ilgili düzenlemeleri esas alırlar (İAÇY m.23).

Başvurunun, öngörülen kriterlere uygun olarak doldurulduğunun tespiti halinde başka bir işleme gerek kalmaksızın işyeri açma ve çalışma ruhsatı 5 gün içinde düzenlenerek ilgiliye verilir. İlgili, bu belgeye dayanarak işyeri açabilir.

Beyana göre tanzim edilen ruhsat, kazanılmış hak doğurmaz.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrısıhhi işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından 1 ay içinde kontrol edilir. Bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ilgili çalışma ruhsatı almış sayılır ve kontrol görevini süresinde yerine getirmeyen kamu görevlileri hakkında yetkili idareler tarafından kanuni hükümler uygulanır.

İkinci ve üçüncü sınıf gayrısıhhi işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilen işyerleri, yetkili idare tarafından 1 ay içinde kontrol edilir.

Bu süre içinde kontrol edilmemesi halinde ilgili çalışma ruhsatı almış sayılır.

Ruhsat verilmesini takiben yapılacak kontrol ve denetimlerde, yukarıda belirtilen kriterlere aykırı beyan ve durumun tespiti halinde işyerine bir defaya mahsus olmak üzere 15 günlük süre verilir. Verilen süre içinde noksanlık ve aykırılıklar giderilmediği takdirde verilmiş olan ruhsat, yetkili idare tarafından iptal edilerek işyeri kapatılır ve ilgililer hakkında ruhsat vermeye yetkili idareler tarafından ayrıca kanuni işlem yapılır.

İkinci sınıf gayrisıhhi müesseselerden yakıcı, parlayıcı, patlayıcı ve tehlikeli maddelerle çalışan işlerle oksijen LPG dolum ve depoları, bunlara ait dağıtım merkezleri, perakende satış yerleri, akaryakıt ile sıvılaştırılmış petrol gazı, sıvılaştırılmış doğal gaz ve sıkıştırılmış doğalgaz istasyonları vb yerlere izin verilmeden önce civarında ikamet edenlerin sıhhat ve istirahatleri üzerine gerek tesisatları ve gerekse vaziyetleri itibariyla bir zarar vermeyeceğine kanaat oluşturulması için yetkili idareler tarafından inceleme yapılması zorunludur. Bu müesseselerin etrafında yetkili idareler tarafından belirlenecek mesafede sağlık koruma bandı bırakılması mecburidir. Söz konusu yerlerin, üçüncü sınıf gayrisıhhi müessese olarak açılması durumunda sıhhi nezarete tabi tutulması yeterlidir.

Denetim

Gayrisıhhi müesseseler, çevre ve toplum sağlığı açısından yetkili idareler tarafından denetlenir. Yetkili idarenin en üst amiri veya görevlendireceği kişi gerekli tedbirleri almak veya aldırmakla sorumludur (İAÇY m.24).

Sorumlu Müdür Tayini

Birinci sınıf gayrisıhhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur (İAÇY m.25).

Birinci sınıf gayrisıhhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanında mesleki yeterliliğe sahip bir sorumlu müdür çalıştırılması zorunludur.

Gayrisıhhi Müesseselerin Sanayi Bölgelerinde Kurulması

Bir gayrisıhhi müessesenin, öncelikle kendi türündeki işyerlerine mahsus sanayi bölgesinde kurulması esastır. Sanayi bölgesi içindeki gayrisıhhi müesseselerinden, diğer tesislere zarar verebilecek olanlar için sanayi bölgesi içinde sağlık koruma bandı oluşturulması istenebilir (İAÇY m.26).

Bir gayrisıhhi müessesenin, öncelikle kendi türündeki işyerlerine mahsus sanayi bölgesinde kurulması esastır.

Tesislerde Yapılacak Değişiklik ve İlave

Gayrisıhhi müesseselerde, yetkili idarenin izni olmadan kirlilik yükünü artıracak herhangi bir değişiklik ve ilave yapılamaz (İAÇY m.27).

Ruhsat Değişikliği Gerektiren Haller

Gayrisıhhi müesseselerde, işletmenin faaliyet alanının değişmesi durumunda yeniden ruhsat alınması zorunludur.

Gayrisıhhi müesseselerin sahibinin değişmesi durumunda dosyadaki mevcut bilgi ve belgeler esas alınmak suretiyle yeni sahibi adına ruhsat düzenlenir.

Gayrisıhhi müesseselerin yeniden sınıflandırılması veya tesiste yapılan bir değişiklik sonucunda bir alt sınıfa geçen tesislerin yeniden ruhsat alması gerekmez. Ancak, gayrisıhhi müesseselerin yeniden sınıflandırılmasında yapılan değişiklik sonucunda üst sınıfa geçmiş olan tesislerin 1 yıl içinde yeni sınıfa göre açılma ruhsatı alması zorunludur (İAÇY m.28).

İşin Durdurulması

İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek amacıyla en etkili idari yaptırımlardan biri, işin durdurulmasıdır. İSGK, işin durdurulması konusunda bazı yeni esaslar getirmektedir. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı işyerleri ile ilgili olarak (bilinen genel hayati tehlike oluşturan haller dışında) ayrıca risk değerlendirmesi yapılmasını şart koşmaktadır. Eğer bu gibi işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamışsa bilinen hayati tehlike yaratan hususlar tespit edilmese bile iş durdurulacaktır. Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale alınan işlerde; teknolojik gelişme, işgücü kapasitesinin arttırılması, üretim metodlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri de işin durdurulma nedeni sayılır. Konuyu düzenleyen *"İşin durdurulması"* başlıklı m.25 şu şekildedir:

1. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde, bu tehlike giderilinceye kadar hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca, çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur.
2. İş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren 2 gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi halinde tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur.
3. İşin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 1 gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle 24 saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alınacak durdurma kararlarında, faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygu-

lanmasına kadar hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettiş tarafından idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışılmasına izin verilecektir.

4. İşveren, yerine getirildiği tarihten itibaren 6 işgünü içinde yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme, itirazı öncelikle görüşür ve 6 işgünü içinde karara bağlar. Mahkemenin kararı kesindir.
5. İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini ÇSGB'ye yazılı olarak bildirmesi halinde en geç 7 gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır.
6. İşveren, işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür.
7. Çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde, teknolojik gelişme, işgücü kapasitesinin arttırılması, üretim metodlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri işin durdurulma nedeni sayılır.
8. İşyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine 3 yıldan 5 yıla kadar hapis cezası verilir.

İşyerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik (RG, T.30.03.2013, S.28603), Kanunun ayrıntılarını düzenlemektedir.

Ölümlü İş Kazası Nedeniyle Kamu İhalesinden Yasaklama

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından 2 yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu m.26/II'de sayılanlarla birlikte yasaklanır. Kararın bir örneği işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumuna gönderilir ve Kurumun internet sayfasında da ilan edilir (İSGK m.25/A).

CEZAİ YAPTIRIMLAR

İşverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar, Türk Ceza Kanunu (TCK) m.85 ve m.89'da düzenlenmiştir.

Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygundur.

Genel olarak belirtmek gerekirse işverenlerin iş güvenliği mevzuatına uymaması, kendilerine cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. İş güvenliği mevzuatımız bütünüyle değerlendirildiğinde, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda işverenin ihmali ve kusuru varsa henüz bir zarar meydana gelmemiş olsa bile bir zarar doğması ihtimali varsa işverene gene de cezai yaptırım uygulanır. Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygundur. Ancak zarar doğma ihtimali aşaması aşılır ve bir iş kazası sonucu zarar ortaya çıkacak olursa TCK m.85 ve m.89 uyarınca işverenin cezalandırılması gerekir. Böyle bir durumda, iş güvenliği mevzuatının ceza yaptırımına bağladığı ihmal ve kusurun zarar doğurma ihtimali suçu yanında ceza hukukunu ilgilendiren taksirle adam öldürme veya yaralama nedeniyle ikinci bir suç meydana gelir. Böylece işveren, hem iş güvenliği mevzuatına aykırı davranmaktan hem de suç sayılan taksirli sonuçtan sorumlu olacaktır.

İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı, işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma-gözetme-denetim görevlerini yerine getirmemesidir.

İşveren, yönetim hakkını kullanırken çalışma mevzuatına ve özellikle iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymak ve çalışanların da bu kurallara uymasını sağlamak zorundadır. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymalarını sağlamak için işveren, disiplin cezası vermekten iş sözleşmesini sona erdirmeye kadar değişen ölçülerde yetkilere sahiptir.

İşverene uygulanacak cezai yaptırımların dayanağı, işverenin sorumluluğunun gereği olan koruma-gözetme-denetim görevlerini yerine getirmemesidir.

İş kazalarının önlenmesi amacıyla getirilen para cezaları, tazminat niteliğinde değildir. Bu bakımdan amaç, verilen zararın tamamının para olarak karşılanması değildir. Ancak amaç, caydırıcı olmaksa para cezalarının iş güvenliğini sağlayacak ölçüde yeterli olması gerekir. Bir diğer değişle, işverenin alması gereken bir güvenlik tedbirini almayarak suç işlemekle sağladığı menfaatten daha az olmaması hatta daha fazla olması gerekir.

İş kazalarının önlenmesi amacıyla getirilen para cezalarının iş güvenliğini sağlayacak ölçüde yeterli olması gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği açısından işverenin suçu kabul edilen ihmaller, genellikle mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerden kaçmak şeklinde gerçekleşir. Gerekli koruyucu önlemler, belli bir masrafı gerektirir. Bazı işverenler, bu masraflardan kaçınarak maddi çıkar sağlamaktadırlar. İşte bu nedenle parasal cezai yaptırımların, beklenen kazaları önleyici fonksiyonu yerine getirebilmeleri için en az işverenin yapmaktan kaçındığı masraf düzeyinde olması gerekir. Aksi halde işverenler, masraflı iş güvenliği tedbirlerini almak yerine daha düşük miktardaki para cezalarını ödeme yoluna gideceklerdir.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'ndaki Düzenlemeler

- İşveren, İSGK m.4'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki genel yükümlülüklerini yerine getirmezse, izleme ve denetleme yükümlülüklerini yerine getirmezse yerine getirilmeyen her yükümlülük için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.6/I uyarınca belirtilen nitelikte iş güvenliği uzmanı veya işyeri hekimi görevlendirmeyen işverene görevlendirmediği her bir kişi için ayrı ayrı 5.601 TL idari para cezası verilir. Aykırılık devam ettiği sürece her ay için aynı miktar idari para cezası devam edecektir. Diğer sağlık personelini görevlendirmeyen işverene 2.800 TL idari para cezası verilecek ve bu aykırılık devam ettiği sürece aynı idari para cezası devam edecektir. Aynı fıkranın (b) bendi uyarınca görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşların görevlerini yerine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi ihtiyaçlarını karşılamayan, (c) bendi uyarınca işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamayan işverenlere her bir ihlal için ayrı ayrı 1.680 TL, (ç) bendi uyarınca görevlendirdikleri kişi veya hizmet aldığı kurum ve kuruluşlar tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmeyen işverenlere her bir tedbir için ayrı ayrı 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.8/I'e aykırı olarak işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının hak ve yetkilerini, görevlerini yerine getirmeleri nedeniyle kısıtlayan işverenlere ve m.8/VI uyarınca *"işyeri sağlık ve güvenlik birimi"* kurmayan işverenlere 1.680 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.10/I'e göre risk değerlendirmesi yapmayan veya yaptırmayan işverene 3.361 TL, aykırılığın devamı halinde her ay için 5.041 TL idari para cezası verilir. İSGK m.10/IV uyarınca iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlamayan işverene 1.680 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.11 uyarınca acil durum planlarını, yangınla mücadele ve ilk yardım planlarını, bu konudaki gerekli ön hazırlıkları yapmayan işverenlere ve m.12 uyarınca ciddi, yakın, önlenemeyen tehlike hallerine karşı tahliye plan-

larını hazırlamayan işverenlere uyulmayan her bir yükümlülük için 1.120 TL, aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilir.

- İSGK m.14/I uyarınca iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutmayan, bunlarla ilgili rapor düzenlemeyen, ölüm ve yaralanma olmasa bile ekipmana ve işyerine zarar veren ya da zarara uğratma potansiyeli olan olaylarla ilgili rapor düzenlemeyen işverenlere her bir yükümlülük için ayrı ayrı 1.680 TL idari para cezası verilir. İş kazalarını ve sağlık hizmeti sunucuları ile işyeri hekimlerinin kendisine bildirdiği meslek hastalıklarını öğrendiği andan itibaren 3 işgünü içinde SGK'ya bildirmeyen işverene 2.240 TL idari para cezası verilir. İSGK m.14/IV uyarınca kendilerine intikal eden iş kazalarını 10 gün içinde SGK'ya bildirmeyen sağlık hizmeti sunucularına ve meslek hastalığı tanısı koydukları vakaları 10 gün içinde SGK'ya bildirmeyen yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.15 uyarınca çalışanlarını sağlık gözetimine tabi tutmayan, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışacaklar için yapacakları işe uygun olduklarına dair sağlık raporu almayan işverenlere her çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.16 uyarınca çalışanları ve çalışan temsilcilerini bilgilendirmeyen işverenlere bilgilendirilmeyen her bir çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.17/I uyarınca çalışanlara işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanı değişikliğinde, yeni teknoloji uygulandığında ve yeni ortaya çıkan riskler gerektirdiğinde verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermeyen işverenlere ve İSGK m.17/VII'ye aykırı şekilde eğitim maliyetini çalışanlara yükleyen veya eğitim süresini çalışma süresinden saymayan işverenlere her bir çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.18 uyarınca çalışanların görüşünü almayan ve katılımlarını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 1.120 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.20/I uyarınca çalışan temsilcisi seçimini veya atamasını gerçekleştiremeyen işverenlere 1.120 TL idari para cezası verilir. İSGK m.20/IV uyarınca çalışan temsilcilerine ve destek elemanlarına görevlerini yerine getirmeleri için gerekli imkânları sağlamayan ve görevlerini yürütmeleri nedeniyle bunların haklarını kısıtlayan işverenlere 1.120 TL idari para cezası verilir. İSGK m.20/III uyarınca çalışan temsilcileri tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahip oldukları halde buna ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere 1.680 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.22 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurmayan, bu kurulun kararlarına uymayan ve kurulun ilgili madde uyarınca çalışmasını sağlamayan işverenlere her bir aykırılık için ayrı ayrı 2.240 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.23/II uyarınca birden fazla işyerinin bulunduğu iş merkezleri, iş hanları, sanayi bölgeleri veya siteleri gibi yerlerde, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki koordinasyonu sağlamayan, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden diğer işyerlerini etkileyecek tehlikeler hususunda gerekli tedbirleri almaları için işverenleri uyarmayan, bu uyarılara uymayan işverenleri ÇSGB'na bildirmeyen yönetimlere 5.601 TL idari para cezası verilir.

- İSGK m.24/II uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda ölçüm, inceleme ve araştırma yapılmasına, numune alınmasına veya eğitim kurumları ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin kontrol ve denetiminin yapılmasına engel olan işverene 5.601 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.25 uyarınca işyerinin bir bölümünde veya tamamında verilen durdurma kararına uymayarak durdurulan işi yönetmelikte belirtilen şartları yerine getirmeden devam ettiren işverene fiil başka bir suç oluştursa dahi 11.203 TL idari para cezası verilir. İSGK m.25/VI uyarınca işin durdurulması nedeniyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemek veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlü olan işveren, bu yükümlülüklerini yerine getirmezse ihlale uğrayan her bir çalışan için 1.120 TL idari para cezası verilir. Aykırılığın devam ettiği her ay için aynı miktar idari para cezası verilmesine devam edilir.
- İSGK m.29 uyarınca *"büyük kaza önleme politika belgesi"* hazırlamayan işverene 56.018 TL, güvenlik raporunu hazırlayıp ÇSGB tarafından izin verilmeyen işyerini açan veya durdurulan işyerinde faaliyetine devam eden işverene 89.629 TL idari para cezası verilir.
- İSGK m.30 uyarınca iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak çıkarılacak yönetmeliklerde belirtilen yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlere uyulmayan her hüküm için tespit edildiği tarihten itibaren aylık olarak 1.120 TL idari para cezası verilir.

Yukarıda ifade edilen para cezalarının 2014 yılına ait olduğu ve her yıl yeniden değerleme esaslarına göre arttırılacağı unutulmamalıdır.

4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemeler

4857 sayılı İK m.63'de belirtilen ve *İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*'nde belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya İK m.68'deki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri İK m.69'a aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, İK m.71'de belirtilen çalışma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükmüne aykırı hareket eden, İK m.72'ye aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocukları, gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, İK m.73'e aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya *Kadın Çalışanları Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik* hükümlerine aykırı hareket eden, İK m.74'deki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, İK m.75'deki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, İK m.76'da belirtilen *Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline 1.343 TL idari para cezası verilir. İK m.64'de telafi çalışması için öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için 246 TL idari para cezası uygulanır.

Yukarıda ifade edilen para cezaları 2014 yılına aittir. Her yıl yeniden tespit edilecektir.

İNTERNET

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Kadın Çalışanları Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik metinleri için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

Türk Ceza Kanunu'ndaki Düzenlemeler

İş sağlığı iş güvenliği tedbirlerine uyulmaması sonucu olarak yaralanma ya da ölüm olayı meydana gelmişse işveren, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK) m.85 ve m.89'a göre cezalandırılır.

Cezai sorumluluk, kazanın ya da meslek hastalığının oluşmasına neden olan kişi için söz konusudur. Örneğin kaza, işverenin bütün uyarılarına ve çabalarına rağmen atölye şefinin hatalı ve kusurlu davranışlarından ötürü meydana gelmişse işveren değil atölye şefi ceza görür. Oysa bildiğimiz gibi tazmin borcunu doğuran hukuki sorumluluk daha farklıdır. Burada mutlaka işveren kazalıyla muhatap olacaktır. Yukarıda verdiğimiz örneğe bakarsak, atölye şefinin kusuru yüzünden işçi kazaya uğramışsa tazminatı ödemeye işveren mahkûm olacaktır. Ancak işveren, Türk Borçlar Kanunu m.66 gereğince bu kazada kusurlu olan atölye şefine rücu etme hakkına sahip olacaktır.

Cezai sorumluluk, iş kazasının ya da meslek hastalığının oluşmasına neden olan kişi için söz konusudur.

İş kazası ve meslek hastalığından doğan tazminat davaları hakkında daha fazla bilgi için bu kitabın 5. ünitesine bakabilirsiniz.

KİTAP

İŞ KAZALARI SONRASINDA YAPILAN SORUŞTURMALAR

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda durumun belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkartılıp değerlendirilmesi için bazı işlemler yapılır. Bunlardan biri de, kanuni soruşturmadır. İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar Ceza Muhakemesi Kanunu, TCK, İSGK, İK ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSSK) hükümlerine göre yapılır.

İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar Ceza Muhakemesi Kanunu, TCK, İK ve SSGSSK hükümlerine göre yapılır.

Kolluk Kuvvetleri ve Cumhuriyet Savcılığı Tarafından Yapılan Soruşturma

Ceza Muhakemesi Kanunu gereğince işyerinde meydana gelen her iş kazası olayının soruşturulması ve sonucuna göre kovuşturma açılması gereklidir. Amaç, kazaya yol açan kişinin belirlenmesi, kusurlu olup olmadığının ve kusurluysa kusur oranının anlaşılmasıdır. Bu soruşturma, iş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse polis karakolları, dışındaysa jandarma karakolları yardımıyla Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütür. Savcılık, dava açılıp açılmayacağına karar verir.

Soruşturma, iş kazası belediye sınırları içerisinde meydana gelmişse polis karakolları, dışındaysa jandarma karakolları yardımıyla Cumhuriyet Savcılığı tarafından yürütür.

Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Soruşturma

5510 sayılı SSGSSK m.13/II, a'ya göre işveren, iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve SGK'ya da en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesiyle doğrudan veya taahhütlü postayla bildirmekle yükümlüdür. Bildirilen olayın 5510 sayılı SSGSSK m.13'e göre iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında karar verebilmesi için m.13 uyarınca SGK müfettişleri tarafından soruşturma yapılır. Bu soruşturmada, yaralanan sigortalının ya da sigortalı ölmüşse hak sahiplerinin haklarının tespit edilmesi söz konusudur. Bu nedenle sigorta müfettişlerinin yaptığı soruşturmada, olayın meydana geliş şekli, iş kazasıyla meslek hastalığı olup olmadığı, işverenin, kazaya uğrayan işçinin, üçüncü şahısların kusurlu olup olmadıkları ve kusur oranları raporlarında belirtilir.

İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya en geç kazadan sonraki 3 işgünü içinde bildirmekle yükümlüdür.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılan Soruşturma

2011 yılı Haziran ayı başına kadar ÇSGB adına iş müfettişleri soruşturma yapıyorlar ve raporları ile belirledikleri kusur oranları dikkate alınıyordu. Artık bu görev, sadece SGK'ya aittir.

SIRA SİZDE 3

İşveren, meydana gelen iş kazasını ne kadar zaman içinde ve nerelere bildirmekle yükümlüdür?

Ağır yaralanma ve ölümle sonuçlanan iş kazalarında, durumun öncellikle ilgili kolluk kuvvetlerine sonra da SGK'ya bildirmesinden sonra bazı aşamalardan geçilir ve soruşturmadan sonra gerekli görülüyorsa savcı tarafından ceza davası açılabilir.

İş kazasından ve bunun sonucu ağır yaralanma ya da ölüm olayından haberdar olunduktan sonra belediye sınırları içerisinde ilgili polis karakolu, dışındaysa jandarma karakolu derhal olay yerine eleman göndererek tanıkları çağırır. Düzenlenen tutanak, Cumhuriyet Savcılığı'na ulaştırılır. Savcı, kaza sonucunun ağırlığına ve teknik duruma göre bir bilirkişiyle birlikte olay yerine gelir. Birlikte görgü tanıklarının ifadeleri alınarak kanıtları toplarlar. Hakkında kuvvetli şüphe bulunan kişinin kaçması veya kanıtları karartması tehlikesi varsa savcı, sulh ceza hâkiminden tutuklama talep edebilir. Bu aşamaya, "*soruşturma*" denir. Soruşturmada, tutuklamaya ancak sulh ceza hâkimi karar verebilir.

Soruşturmada, tutuklamaya ancak sulh ceza hâkimi karar verebilir.

Savcı, soruşturma sırasında topladığı kanıtlara göre şüphelileri belirler. Toplanan kanıtlar, şüphelilerin suçu işlediğine ilişkin yeterli şüphe oluşturmuyorsa savcı kovuşturmaya yer olmadığı (takipsizlik) kararı vererek dosyayı kapatır. Bu takdirde, cezai sorumluluk açısından kaza olayı kapanmış olur.

Toplanan kanıtlara göre iş güvenliği tedbirlerine ihmal, tedbirsizlik gibi nedenlerle uyulmamış ve kazaya neden olan kişiler belirlenmişse savcı bir iddianameyle ceza mahkemesinde kamu davası açar. Ceza davası açılmışsa ve hâkim gerekli görürse yeniden bilirkişi incelemesi isteyebilir. Yargılama sonucunda, sanık olarak belirtilen kişiler hakkında karar verilir. Bu durumda sanıklar, ya beraat edecek ya da ceza göreceklerdir. Burada esas olan ceza, hapis cezasıdır (Gerek, 2008, s.185). TCK m.85 uyarınca tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle (taksirle) ölüme neden olmak 2 yıldan 6 yıla kadar hapis cezasını gerektirir. İş kazasına yol açan fiil, birkaç kişinin ölümüne ya da bir kişinin ölümüyle birlikte birkaç kişinin yaralanmasına yol açmışsa ceza artacak ve 2 yıldan 15 yıla kadar hapis cezası uygulanacaktır.

İşveren ya da işveren vekillerinin, tedbirsizlik ya da dikkatsizlikle (taksirle) yaralanmaya neden olmaları halinde TCK m.89 uyarınca yaralanmanın ağırlık derecesine göre 3 aydan 1 yıla kadar hapis ve adli para cezasının uygulanması gerekir.

Bu arada Umumi Hıfzısıhha Kanunu m.282, iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarına aykırı davranan işverenlere TCK hükümleri dışında hapis cezası öngören hukuk sistemimizdeki tek düzenleme olduğunu ifade edelim.

Özet

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak idari yaptırımları açıklamak.

İdari yaptırımlar, mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalar şeklinde ifade edilebilir.

İş güvenliğinin sağlanması açısından idari yaptırımların amacı büyük önem taşır. Çünkü idari yaptırımlar, cezalandırılmaktan çok onarmayı ve önlemeyi amaçlar. Henüz bir zarar meydana gelmeden uygulanabildikleri için toplumun korunması ve hukuka aykırılıkların önlenmesi açısından oldukça etkilidirler.

İş güvenliği tedbirlerini almayan işverenlere idari yaptırım uygulanmasını gerektiren kanuni düzenlemeler işletme belgesi verilmesi, işyeri açma ve çalışma ruhsatı verilmesi ve işin durdurulması, işyerinin kapatılması ve çalışanların alıkonulmasıdır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işverenlere uygulanacak cezai yaptırımları anlatmak.

İşverenlere uygulanacak cezai yaptırımlar, İSGK'nın bazı maddelerinde ve TCK m.85 ve m.89'da düzenlenmiştir.

İşverenlerin iş güvenliği mevzuatına uymaması, kendilerine cezai yaptırım uygulanmasını gerektirir. İş güvenliği mevzuatımız bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleme konusunda işverenin ihmali ve kusuru varsa henüz bir zarar meydana gelmemiş olsa bile bir zarar doğması ihtimali varsa işverene gene de cezai yaptırım uygulanır. Bir zarar doğma ihtimalinin suç sayılması, zararı önleme amacına uygundur. Ancak, zarar doğurma ihtimali aşaması aşılır ve bir iş kazası sonucu zarar ortaya çıkacak olursa TCK m.85 ve m.89 uyarınca işverenin cezalandırılması gerekir.

İş kazalarından sonra yapılan soruşturmaları açıklamak.

İşyerinde meydana gelen bir kaza sonucunda durumun belirlenmesi, nedenlerinin ortaya çıkartılıp değerlendirilmesi için bazı işlemler yapılır. Bunlardan biri de, kanuni soruşturmadır. İş kazaları sonrasında yapılan soruşturmalar Ceza Muhakemesi Kanunu, TCK, İK ve SSGSSK hükümlerine göre yapılır.

Kendimizi Sınayalım

1. Büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politikası belgesi veya güvenlik raporu aşağıdakilerden hangisi tarafından hazırlanır?

a. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü
b. İş mahkemesi
c. İşveren
d. Valilik
e. Belediye

2. İşyeri açma ve çalışma ruhsatının yenilenmesi gereken durumlarda en geç ne kadar süre içinde yetkili idareye başvurulması gerekir?

a. 1 ay
b. 3 ay
c. 4 ay
d. 5 ay
e. 6 ay

3. İşveren, işin durdurulması kararının yerine getirildiği tarihten itibaren bu karara ne kadar süre içinde itiraz edebilir?

a. 2 işgünü
b. 3 gün
c. 3 işgünü
d. 6 gün
e. 6 işgünü

4. İşveren, aşağıdakilerden hangisine işin durdurulması kararı için itiraz edebilir?

a. Valilik
b. Belediye
c. İş Mahkemesi
d. Bölge Müdürlüğü
e. İdare Mahkemesi

5. İşyerinde meydana gelen iş kazasından sonra aşağıdakilerden hangisinin soruşturma yapma hakkı vardır?

a. Valilik
b. Belediye
c. İl Özel İdaresi
d. Sosyal Güvenlik Kurumu
e. Organize Sanayi Bölgesi Başkanlığı

6. Aşağıdakilerden hangisinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili uygulanacak cezai yaptırımlar düzenlenmiştir?

a. Türk Borçlar Kanunu ve Türk Ceza Kanunu
b. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
c. Türk Ticaret Kanunu
d. Türk Borçlar Kanunu
e. Türk Ceza Kanunu

7. Mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir işlemle idare hukukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalara ne ad verilir?

a. Yargısal yaptırım
b. Hukuki yaptırım
c. Cezai yaptırım
d. İdari yaptırım
e. Tazminat

8. İş kazaları sonrasında aşağıdaki kanunlardan hangisine göre soruşturma **yapılmaz?**

a. İş Kanunu
b. Türk Ceza Kanunu
c. Türk Borçlar Kanunu
d. Ceza Muhakemeleri Kanunu
e. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

9. İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını ne kadar zaman içinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirmekle yükümlüdür?

a. Derhal
b. 1 gün
c. 1 işgünü
d. 3 gün
e. 3 işgünü

10. Aşağıdaki kanunlardan hangisinde iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı davranan işveren hakkında hapis cezası öngörülmüştür?

a. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
b. Umumi Hıfzısıhha Kanunu
c. Türk Borçlar Kanunu
d. Belediye Kanunu
e. İş Kanunu

Yaşamın İçinden

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Afşin-Elbistan havzası Çöllolar sahasında 06.02.2011'de meydana gelen ilk iş kazası için bir baş iş müfettişinin görevlendirildiğini belirtti. Kazaya ilişkin raporda, "*bu sahada yol çalışması ve kurtarma faaliyeti dışında kömür üretimi ve dekapaja (örtü kazı) yönelik bir çalışma yapılmadığının*" tespit edildiğini ifade eden Bakan, 10.02.2011'deki ikinci iş kazasında ise iki baş iş müfettişi ve bir iş müfettişinden oluşan bir heyetin görevlendirildiğini bildirdi. Bakan, söz konusu işyerinde meydana gelen iş kazalarından sonra Bakanlık tarafından yapılan teftişler sonucu tespit edilen hususları şu şekilde belirtti:"*Teftişler sonucu hazırlanan raporda; işyerinde, su drenajının yapılamamasından dolayı oluşacak telafisi güç durumların engellenmesi amacıyla sahadaki su tahliyesi ve drenajı işlemleri ile toprak (göçük) altında bulunan kazazedeleri arama kurtarma faaliyetleri dışında kalan kömür üretimine yönelik olan dekapaj ve kömür kazı faaliyetlerinin durdurulmasının ve işyerinin kısmi kapatılmasının uygun olacağı görüş ve kanaatine varılmıştır. Ayrıca heyelan bölgesinde aktivasyonun devam etmesi, çatlakların bulunması nedeniyle heyelan aynalarından itibaren yüz metrelik alanın tehlikeli bölge ilan edilerek özellikle sivil halka gerekli duyuruların yapılarak bilgilendirilmesi ve tehlikeli bölgeye girmemesi için gerekli önlemlerin alınmasının uygun olacağı görüş ve kanaatinde bulunulmuştur".*

Bakan, raporun Afşin Kaymakamlığı'na, işverene ve Bakanlığın Gaziantep Bölge Müdürlüğü'ne tebliğ edildiğini kaydederek Afşin Kaymakamlığı'nın kısmi kapatmanın uygulanması için gerekli tedbirleri derhal aldığını ifade etti.

Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nda 901 denetim elemanı bulunduğunu belirten Bakan, 465 de denetim elemanının görev yaptığını bildirdi.

Kaynak: http://www.insaathaberleri.net/haber/17668-10-yilda-is-kazalarinda-10-bin-kisi-oldu.html adresinde yer alan haber kısaltılmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"... 5728 tarihli Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Dair Kanunla yapılan değişiklikten sonra idari para cezalarına itiraz süreci kesin olarak ortaya konmuştur. Daha sonra konu Anayasa Mahkemesi tarafından Kabahatler Kanunu'nun bazı maddelerinin iptal edilmesi istemiyle açılan davada incelenmiş ve Mahkeme oy çokluğu ile iptal istemini reddetmiştir. Buna göre, Anayasa Mahkemesi, kısa sürede sonuç alınmasını olanaklı kıldığı ve idari yaptırımlara karşı Sulh Ceza Mahkemelerine başvurulabileceği yolunda getirilen düzenlemenin haklı olduğu sonucuna varmıştır. Anayasa Mahkemesi gerekçesini hak arama özgürlüğüne dayandırmıştır. İdare Mahkemelerinin sadece belirli şehirlerde kurulabildiğini oysaki Sulh Ceza Mahkemelerinin ülke çağında daha fazla sayıda olduğu ve ulaşılması daha kolay olduğu düşüncesine dayandırmıştır. Kanımca gerekçesi hukuki dayanaktan çok coğrafi gerekçeye dayandırılmış bu yorumu gerçekçi ve doğru bulmak imkânsızdır. Konusunda uzman İş Mahkemeleri dururken sadece hak arama özgürlüğü açısından her yerde kolay ulaşabildiği için Sulh Ceza Mehkemelerinin görevlendirilmiş olması hatalı bir değerledirme olmuştur. Bir an önce konuda tekrar İş Mahkemelerinin görevlendirilmesi için kanun değişikliğine ihtiyaç vardır.

2008 tarihli 5728 sayılı Kanun ve 2009 tarihli Anayasa Mahkemesi kararından sonra gelinen son durumla birlikte bir idari para cezasına mahkûm olan işveren, cezanın kendisine tebliğinden itibaren en geç 15 gün içinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz etmezse, ceza kesinleşecektir. İşveren idari para cezasını ödemiş olsa bile Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edebilir. İşveren davayı kazanırsa ödediği parar kendisine iade edilecektir. İşveren idari parar cezalarına karşı başvuru süresini kaçırırsa ve bu kaçırma bir mücbir sebebe dayanırsa bu sebebin ortadan kalkmasından itibaren işverene 7 günlük ek bir süre verilebilir. Bu ek süre içerisinde başvuru yapılması halinde yargılamaya devam edilir. Mahkeme kesinleşen idari parar cezasının yerine getirilmesini durdurabilir.

İdari para cezasına itiraz dava dilekçesini alan Sulh Ceza Mahkemesi, dilekçe üzerinde bir ön inceleme yapacaktır. Eğer ön incelemede başvurunun usulüne uygun yapılmadığını tespit ederse başvuruyu reddedecektir. Eğer başvuru usulüne uygun yapılmışsa, dava usulden

B Şablon Başlık

kabul edilecek ve dilekçenin bir örneği Bölge Müdürlüğüne veya Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne tebliğ edilerek 15 içerisinde cevap vermesi beklenecektir. Mahkeme gelen cevap yazılarını da dikkate alarak bir sonuca ulaşmaktadır. İdari para cezasının hukuka uygun olduğuna hükmederse itirazın reddi söz konusu olacaktır. Hukuka aykırı bulursa ise cezanın kaldırılmasına hükmedecektir. İtiraza konu ceza 2000 TL'nin üzerinde ise Sulh Ceza Mahkemesinin verdiği karara karşı o mahkemenin bağlı olduğu yargı çevresindeki Ağır Ceza Mahkemesinde itiraz yoluna gidilebilir. Ağır Ceza Mahkemesinin kararı kesindir".

Kaynak: Nüvit Gerek, **"İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda 4857 sayılı Kanunda Yapılan Değişiklikler",** III. Çalışma Yaşamı Kongresi Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı 3-4 Nisan 2010, Ankara, s.186-187'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c	Yanıtınız yanlış ise "Güvenlik Raporu veya Büyük Kaza Önleme Politika Belgesi Hazırlanması Gereken İşyerleri Açısından" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. b	Yanıtınız yanlış ise "İşletmecinin Değişmesi ve İşyerinin Nakli" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. e	Yanıtınız yanlış ise "İşin Durdurulması" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. c	Yanıtınız yanlış ise "İşin Durdurulması" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. d	Yanıtınız yanlış ise "İş Kazaları Sonrasında Yapılan Soruşturmalar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e	Yanıtınız yanlış ise "Cezai Yaptırımlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. d	Yanıtınız yanlış ise "İdari Yaptırımlar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. c	Yanıtınız yanlış ise "İş Kazaları Sonrasında Yapılan Soruşturmalar" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. e	Yanıtınız yanlış ise "Sosyal Güvenlik Kurumu Tarafından Yapılan Soruşturma" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. b	Yanıtınız yanlış ise "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Tarafından Yapılan Soruşturma" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşyerine yeni ortak alınması veya ortaklardan birinin ayrılması durumunda yeni ruhsat düzenlenmez.

Sıra Sizde 2

Maden arama faaliyetleri, işyeri açma ve çalışma ruhsatına tabi değildir. Ancak, arama ruhsat dönemi içinde üretim yapılması halinde işyeri açma ve çalışma ruhsatı alınması zorunludur.

Sıra Sizde 3

İşveren, işyerinde meydana gelen iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, SGK'ya 3 işgünü içinde (SSGSSK m.13/II, a) bildirmekle yükümlüdür.

Yararlanılan Kaynaklar

Gerek, N. (2008). **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF. Yayınları.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

7

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisini açıklayabilecek,
- İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünü anlatabilecek,
- İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ile ortak sağlık ve güvenlik birimini açıklayabilecek,
- İşverenin işyeri hekimi bulundurma yükümünü özetleyebilecek,
- İşverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümünü açıklayabilecek bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- İş Sağlığı ve Güvenliği Çalışan Temsilcisi
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu
- İşyeri Hekimi
- İş Güvenliği Uzmanı
- İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi
- Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

İçindekiler

İş Sağlığı ve Güvenliği → İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNE GENEL BAKIŞ
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ
- İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMÜ
- İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ VE ORTAK SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ

İşyerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Örgütlenmesi

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE İŞYERİ ÖRGÜTLENMESİNE GENEL BAKIŞ

İş sağlığı ve güvenliği pek çok yönden öneme sahip bir kavramdır. Bununla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, çalışanların sağlığının korunmasıdır. Bu nedenle, iş sağlığı ve güvenliği kurallarının hemen hemen tamamı emredici niteliktedir. Nitekim iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, esas itibariyla sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Anayasa m.56'da, herkesin sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahip bulunduğu, Devletin herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak için gerekeni yapmakla yükümlü bulunduğu düzenlenmiştir. Bu nedenle Devlet, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamaya yönelik bir mevzuat çıkarmakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, esas itibariyla sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir

İş sağlığı ve güvenliği alanı, işverenin sorumluluğundan işyerlerinde alınması gerekli önlemlere, Devletin yükümlükleri ve çalışma hayatının denetiminden işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesine, özel çalışan gruplarını koruyucu hükümlerden iş sağlığı ve güvenliğine aykırılığın hukuki ve cezai yaptırımlarına kadar pek çok konuyu kapsamaktadır.

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli gelişme, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) (RG, T.30.06.2012, S.28339) yürürlüğe girmesiyle yaşanmıştır. Gerçekten İSGK, sadece işçileri değil tüm çalışanları iş sağlığı ve güvenliği kurallarının kapsamına almak üzere önemli bir adım atmıştır. Daha önce 4857 sayılı İş Kanunu'nda (İK) yer alan iş sağlığı ve güvenliğinde işyeri örgütlenmesine ilişkin hükümler daha ayrıntılı olarak İSGK'ya alınmıştır. İSGK'nın yürürlüğe girmesiyle İK'ya dayanılarak yürürlüğe konmuş bulunan yönetmelikler yürürlükten kaldırılmış ve yerine İSGK'ya uygun yeni yönetmelikler çıkarılmaya başlanılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.



İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesiyle ilgili olarak İSGK'ya dayanılarak yürürlüğe konulan düzenlemeler İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği (RG, T.29.12.2012, S.28512), İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik (RG, T.18.01.2013, S.28532), İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (RG, T.29.12.2012, S.28512) ve İşye-

ri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'tir (RG, T.20.07.2013, S.28713).

İNTERNET

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik metinleri için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi, çalışanlara ve işverenlere bu bilincin kazandırılması ve önlemlerin hemen işyeri içerisinden denetlenmesinin sağlanması bakımından özel önem taşımaktadır. Nitekim, doktrinde isabetli olarak belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınabilecek önlemler içerisinde belki de en önemlisi, işyerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda iyi bir biçimde örgütlenmesidir. Bu örgütlenmeyle iş sağlığı ve güvenliği geleneği yaratılarak iş kazaları ve meslek hastalıkları ya da diğer risklerle mücadelede başarılı olunacağı gibi bu iç örgütlenme, dış denetim eksiğinin de bir ölçüde giderilmesini sağlayacaktır (Süzek, 2015, s.802).

İş sağlığı ve güvenliğinde işyeri örgütlenmesi konusunda bir türlü uygulamaya konulamayan düzenlemelerden biri, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi konusu olmuştur. İSGK, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi konusunu kanuni düzeyde ilk kez düzenlemiş ve konuya ilişkin bir de uygulama tebliği çıkarılmıştır. Bu nedenle işyerinde iş sağlığı ve güvenliği örgütlenmesi başlığını taşıyan bu ünitede, iş sağlığı ve güvenliği işyeri örgütlenmesinin bir ayağı olarak çalışan temsilcisine de yer verilmiştir.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ÇALIŞAN TEMSİLCİSİ

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkilerle işyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

İSGK ile getirilen hükümlerden biri, çalışan temsilcisidir (İSGK m.20). İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğinde sahip olduğu belirli görev ve yetkilerle işyeri örgütlenmesinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır. Nitekim İSGK m.20/I'e göre, *"İşveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını gözönünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla, çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla, aşağıda belirtilen sayılarda çalışan temsilcisini görevlendirir".* Maddenin devamında, çalışan temsilcisinin sayısı ve görevlerine ilişkin diğer esaslara yer verilmiştir. Ayrıca, İSGK'nın çeşitli maddelerinde de çalışan temsilcisinin görev ve yetkilerine ilişkin bazı hükümler bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından çalışan temsilcisinin nitelikleri, seçimi veya atanmasına ilişkin usul ve esaslara ilişkin olarak *"İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ"* (İSGÇTT) (RG, T.29.08.2013, S.28750) yayınlanmış ve yayımı tarihinden itibaren 30 gün sonra yürürlüğe girmiştir.

İNTERNET

İş Sağlığı ve Güvenliği ile İlgili Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri ve Seçilme Usul ve Esaslarına İlişkin Tebliğ metni için http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130829-5.htm adresine bakabilirsiniz.

Çalışan Temsilcisinin Nitelikleri

Çalışan temsilcisi olabilmek için işyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak, en az 3 yıllık iş deneyiminin bulunması ve en az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş ol-

mak şartlarının sağlanması gerekir (İSGÇTT m.6). Bu düzenlemeyle çalışan temsilcisinin temsil yeteneğini artırmak üzere belirli bir düzeye ve kıdeme sahip olması öngörülmüştür. Ancak belirli süreli veya geçici işlerde, çalışan temsilcinin tam süreli olması ve 3 yıllık iş deneyiminin bulunması koşulları aranmaz. Ayrıca yetkili sendika temsilcisinin, çalışan temsilcisi olarak görev yapması halinde yukarıda belirtilen şartların hiçbiri aranmaz. Bu şekilde İSGÇTT, işyeri sendika temsilcisi sıfatını diğer tüm niteliklerden daha üstün görmüştür.

Çalışanın, çalışan temsilcisi olabilmesinin koşulları şunlardır:
- İşyerinin tam süreli daimi çalışanı olmak,
- En az 3 yıllık iş deneyiminin olması,
- En az ortaokul düzeyinde öğrenim görmüş olmak.

İşyerinde, 3 yıllık deneyim koşuluna sahip veya en az ortaokul düzeyinde öğrenimine sahip kimsenin olmaması durumunda ne olacaktır?

SIRA SİZDE 1

Çalışan Temsilcisinin Sayısı

Çalışan temsilcisi sayısının belirlenmesinde esas olan işyeridir. İSGÇTT'de işyerindeki asgari temsilci sayısı, işyerindeki çalışan sayısına göre düzenlenmiştir (İSGÇTT m.7). Buna göre işyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı, 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1, 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2, 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3, 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4, 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5 ve 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6'dır.

Birden fazla çalışan temsilcisinin bulunması durumunda baş temsilci, çalışan temsilcileri arasında yapılacak seçimle belirlenir (İSGK m.20/2). Oyların eşitliği durumunda baş temsilci kura yöntemiyle belirlenir.

İşyerinde görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı,
- 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 1,
- 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 2,
- 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3,
- 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 4,
- 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 5,
- 2001 ve üzeri çalışanı bulunan işyerlerinde 6'dır.

Çalışan Temsilcisinin Belirlenmesi

Sendika İşyeri Temsilcisinin Çalışan Temsilcisi Olması

İSGÇTT işyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde her durumda bu kişiye üstünlük tanıyarak doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olmasını öngörmüştür (İSGÇTT m.8). Bu düzenlemeyle sendika işyeri temsilcisinin, iş mevzuatının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olduğu gözetilmiş ve temsil konusunda bir çatışma olmasının önüne geçilmek istenilmiştir.

Sendika temsilci sayısının, zorunlu çalışan temsilci sayısından az olması durumunda diğer çalışan temsilcisi veya temsilcileri dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla işveren tarafından görevlendirilir. Sendika temsilci sayısının, zorunlu çalışan temsilci sayısından çok olması durumunda ise yetkili sendikanın önerisi doğrultusunda çalışan temsilcileri işveren tarafından görevlendirilir.

İşyerinde, sendika temsilcisi bulunması halinde işyeri sendika temsilcisi, doğrudan iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi olacaktır.

İşyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunması durumunda çalışan temsilcisi dağılımı nasıl olacaktır?

SIRA SİZDE 2

Temsilcilerin Seçimle Belirlenmesi

İşyerinde yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenir (İSGÇTT m.5). Bu seçimin ilk aşaması, adayların belirlenmesidir. Çalışan temsilcisi adaylarının belirlenmesi sürecinde, adayların başvuru yapabilmesi için işveren tarafından 7 günden az olmamak üzere süre tanınarak işyerinde ilân edilir.

Adayların, İSGÇTT'de belirtilen nitelikleri taşımaları halinde aday olmaları engellenemeyeceğinden işverenin, çalışan temsilcisi olabilmek için başka kriterler koyması mümkün değildir.

İşyerinde, yetkili sendika bulunmaması halinde çalışan temsilcisi, çalışanlar arasından seçimle belirlenir.

Seçimlerin organizasyonu, işverene aittir. Bu çerçevede, seçimlerin yapılmasına ilişkin iş ve işlemler için gerekli şartlar sağlanır ve yeterli sayıda personel işveren tarafından görevlendirilir. Bu doğrultuda, seçim yerinin de işveren tarafından sağlanması gerekir.

Adaylar belirlendikten sonra seçim aşaması gelir. Seçim, işyerindeki çalışanların en az yarıdan bir fazlasının katılacağı bir oylamayla yapılır. Seçime katılma hakkına sahip olanlar, İSGK'da "*çalışan*" olarak nitelendirilen herkestir. Vardiya usulü çalışılan işyerlerindeyse seçimler, tüm vardiyalarda çalışanların da oy kullanmasına imkân verilecek şekilde düzenlenir (İSGÇTT m.8/I).

Seçime katılma hakkına sahip olanlar, İSGK'da 'çalışan' olarak nitelendirilen herkestir.

Oylamanın, gizli yapılması esastır. En fazla oy alan aday veya adaylar, çalışan temsilcisi veya temsilcileri olarak ilân edilir. Seçim, sonuçları itibariyle 5 yıl geçerlidir.

Seçim, sonuçları itibariyle 5 yıl geçerlidir.

Çalışan temsilcisinin, herhangi bir nedenle görevinden ayrılması durumunda daha önce yapılan seçim sonuçlarına göre en fazla oy alan sıradaki aday atanır.

Çalışan temsilci veya temsilcilerinin seçimi sonucunda yapılan seçimi, hangi adayın ne kadar oyla kazandığıyla ilgili bir tutanak düzenlenir. Tutanağın, işveren veya işveren vekili ile seçimde görevlendirilen çalışanlar tarafından imzalanması zorunludur. Tutanaklarla oylamaya katılanların imzalı listesi, bir sonraki seçime kadar işyerinde saklanır (İSGÇTT m.10).

Çalışan Temsilcisinin Tamamen veya Kısmen Atama Yoluyla Belirlenmesi

Aslolan temsilcilerin seçim yoluyla belirlenmesidir. Seçimle belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirlemenin, işveren tarafından atama yoluyla yapılması gerekir.

Aslolan çalışan temsilcilerinin, seçim yoluyla belirlenmesidir. Ancak, seçimle belirlemenin mümkün olmadığı hallerde belirlemenin, işveren tarafından atama yoluyla yapılması gerekir (İSGK m.20; İSGÇTT m.4). Kuşkusuz buradaki atama ifadesi işverenin, çalışanın rızasına bağlı olmaksızın tek taraflı olarak temsilci belirlemesi değildir. İşverenin, çalışan temsilcisi olarak belirleme teklifinin çalışan tarafından da kabul edilmesi gerekir. Öte yandan, işveren tarafından atama yapılırken temsilci olabilmek için İSGÇTT m.6'da aranan niteliklerin de gözetilmesi gerekir. Ancak, bu niteliklere uygun çalışan bulunmayan işyeri işverenleri ise çalışanlar arasından yeterli sayıda çalışan temsilcisinin görev yapmasını sağlar.

Çalışan Temsilcisinin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi sürecinde, belirli görevleri ve yetkileri bulunmaktadır. Öncelikle belirtelim ki işveren, çalışan temsilcisinin veya temsilcilerinin görevlerini yerine getirebilmeleri için gerekli imkânları sağlar.

Çalışan temsilcisi,
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara katılma,
- Çalışmaları izleme,
- Tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme,
- Tekliflerde bulunma ve benzeri konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir.

Çalışan temsilcisi, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsil etmeye yetkilidir (İSGK m.20; İSGÇTT m.9).

Çalışan temsilcinin, görevini yürütmesi nedeniyle hakları kısıtlanamaz. Ancak, çalışan temsilcisi de görevi gereği işverenin veya işyerinin mesleki sırlarıyla gördüğü, öğrendiği hususları ve çalışanlara ait özel bilgileri gizli tutmakla yükümlüdür.

İş sağlığı ve güvenliği temsilcisinin görevini yapabilmesi için gerekli eğitimi almış olması gereklidir. Hem İSGÇTT'de hem de çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.15.05.2013, S.28648) çalışan temsilcinin, iş sağlığı ve güvenliği konularında özel olarak eğitilecekleri düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu bulunan işyerlerinde, çalışan temsilcile-

rine, kurul üyeleriyle birlikte iş sağlığı ve güvenliği konularında özel eğitim verilmesi sağlanabilir (İSGÇTT m.11).

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KURULU OLUŞTURMA YÜKÜMÜ

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin örgütlenmede önemli bir işleve sahip birim, iş sağlığı ve güvenliği kuruludur. Bu kurullar, bir tür yönetime katılma modeli oluşturmaktadırlar. Ayrıca bu kurullar, artık sadece bir danışma kurulu niteliğinde olmayıp işverenler, kurul kararlarına uymakla yükümlü kılınmışlardır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, bir tür yönetime katılma modeli oluşturmaktadırlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Oluşturmakla Yükümlü İşyerleri

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü, İSGK m.22'de düzenlenmiştir. Ayrıca yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te (İSGKY) (RG, T.18.01.2013, S.28532), kurul oluşturma yükümü aşağıda belirtilen koşulların varlığına bağlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İşyerinde Altı Aydan Fazla Sürekli İşlerin Yapılması

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümlülüğü için ilk olarak işyeri, altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı bir işyeri niteliğinde olmalıdır (İSGKY m.4/1). Bu altı aylık sürenin herhalde bir yıllık zaman dilimi içerisinde değerlendirilmesi gerekir. Buna göre, bir yıllık süre içerisinde altı aydan fazla sürekli işler yapılmayan örneğin yılın sadece üç ayında faaliyette bulunan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümü bulunmamaktadır. Bu şekilde İSGKY, belirli bir süreyi bulmayan geçici nitelikteki işlerde, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturulmasına gerek görmemiştir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünün koşulları şunlardır:
- İşyerinde altı aydan fazla sürekli işlerin yapılması,
- İşyerinde en az elli çalışanın bulunması.

İşyerinde En Az Elli Çalışanın Bulunması

İş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünün doğması için işyerinde devamlı olarak en az elli çalışanın bulunması gerekir. Ayrıca işverene bağlı fabrika, müessese, işletme veya işletmeler grubu gibi birden çok işyeri bulunduğu hallerde elliden fazla çalışan bulunan her bir işyerinde ayrı ayrı birer iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulması gerekir (İSGKY m.5/1).

İSGKY, kurul oluşturma yükümlülüğü konusunda alt işverenin çalışan sayısıyla da ilişki kurmuştur. Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunmayan ve aynı çalışma alanında birden fazla işverenin bulunması ve bu işverenler tarafından birden fazla kurulun oluşturulması halinde işverenler, birbirlerinin çalışmalarını etkileyebilecek kurul kararları hakkında diğer işverenleri bilgilendirecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun oluşturulmasında en az elli çalışan bulunması koşulu nasıl uygulanacaktır?

SIRA SİZDE 3

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yapısı

İş sağlığı ve güvenliği kurulları aşağıdaki kişilerden oluşmaktadır:
- İşveren veya işveren vekili,
- İş güvenliği uzmanı,
- İşyeri hekimi,
- İnsan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi,
- Bulunması halinde sivil savunma uzmanı,
- Bulunması halinde işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta,
- Çalışan temsilcisi, işyerinde birden çok çalışan temsilcisi olması halinde baş temsilci.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının kimlerden oluşacağı, İSGKY m.6'da düzenlenmiştir. Buna göre, iş sağlığı ve güvenliği kurulunda işveren veya işveren vekili, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi, varsa sivil savunma uzmanı, varsa işyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta, iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisi yer almaktadır. İşyerinde, birden fazla temsilci olması halinde kurula baş temsilci katılır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün değildir. Örneğin işyerinde, insan kaynakları işlerini yürütmekle görevli kişi aynı zamanda işveren vekilidir. Bununla birlikte, bu kişinin kurulda hem insan kaynakları işlerini yürütmekle görevli kişi hem de işveren vekili olarak iki ayrı sıfatla bulunması mümkün olmayıp kurula katılacak işveren vekilinin ayrıca belirlenmesi gerekmektedir. Buna karşılık birden fazla işyeri bulunan ve her bir işyeri için kurul oluşturması gereken işletmelerde, aynı kişinin aynı sıfatla farklı işyerlerinin kurullarında yer almasına hiçbir engel yoktur. Örneğin şirketin işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının veya insan kaynakları müdürünün aynı sıfatla farklı işyerlerinin kurullarında yer alması hukuken mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunda, bir kişinin birden fazla sıfatla yer alması mümkün değildir.

İSGKY'de, bu kişilerden bazılarının işveren tarafından atanması öngörülmüşken bazılarının seçimle belirlenmesi esası getirilmiştir. Nitekim, iş sağlığı ve güvenliği kurulunu oluşturacak bu kişilerden iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bulunan kişi ile sivil savunma uzmanı işveren tarafından atanır. İşyerinde, birden fazla iş güvenliği uzmanı ve/veya işyeri hekimi olması halinde kurula kimin katılacağı konusundaki görevlendirme, işveren tarafından yapılır. Fakat iş güvenliği uzmanı görevlendirilirken o işyerinin tehlike sınıfına uygun uzman seçilir (İSGKY m.6/6).

İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya ustanın o işyerindeki formen, ustabaşı veya ustaların yarıdan fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilmesi gerekmektedir. Seçimle belirlenememesi halinde (örneğin yeterli sayıda kişinin seçim toplantısına katılmaması gibi nedenlerle) kurula katılacak formen, ustabaşı veya ustayı işveren belirler (İSGKY m.6/5). Kurula katılacaklardan formen, ustabaşı veya ustanın ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisinin aynı usullerle yedeklerinin belirlenmesi gerekmektedir (İSGKY m.6/6).

İş sağlığı ve güvenliği kuruluna, işveren veya işveren vekili başkanlık eder. Sekreterya ise kural olarak iş güvenliği uzmanı tarafından yürütülür. Bununla birlikte iş güvenliği uzmanı, tam süreli değilse kurul sekreteryası işveren tarafından belirlenecek insan kaynakları, personel, sosyal işler veya idari ve mali işleri yürütmekle görevli bir kişi tarafından yerine getirilir. Asıl işverenin ve alt işverenin her birinin çalışan sayısı ellinin altında olduğu için asıl işverenin ve alt işverenin birlikte oluşturduğu iş sağlığı ve güvenliği kurulunda (İSGKY m.4/2, ç) üyeler ve kurul sekreteri, asıl işveren ve alt işveren tarafından ortak kararla atanır, seçim yapılmaz (İSGKY m.6/7).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Üyelerinin Eğitimi

İş sağlığı ve güvenliği konusunda görev ve yetkileri olan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, çalışan temsilcisi gibi kişiler, iş sağlığı ve güvenliği kurulunda birlikte yer almaları nedeniyle İSGKY'de, iş sağlığı ve güvenliği kurulunun üyelerine ve yedeklerine bazı konularda özel eğitim verilmesi öngörülmüştür (m.7).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin asgari olarak eğitimi gerekli konular kurulun görev ve yetkileri, iş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar, sıkça rastlanan iş kazaları ve tehlikeli olayların nedenleri, endüstriyel hijyenin temel ilkeleri, etkili iletişim teknikleri, acil durum önlemleri, meslek hastalıkları ve işyerlerine ait özel riskler ve risk değerlendirmesi olarak sayılmıştır (İSGKY m.7).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri aşağıdaki konularda eğitim alacaklardır:
- Kurulun görev ve yetkileri,
- İş sağlığı ve güvenliği konularında ulusal mevzuat ve standartlar,
- Sık rastlanan iş kazaları ve tehlikeli olayların nedenleri,
- Endüstriyel hijyenin temel ilkeleri,
- Etkili iletişim teknikleri,
- Acil durum önlemleri,
- Meslek hastalıkları,
- İşyerine ait özel riskler,
- Risk değerlendirmesi.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri, İSGKY m.8'de düzenlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerinin, kendilerine verilen görevleri yapmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz, kötü davranış ve muameleye maruz bırakılamazlar (İSGKY m.8/2).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun, İSGKY'de sayılan görev ve yetkilerini şu başlıklar halinde toplamak mümkündür.

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkileri şunlardır:
- İş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak,
- Alınması gerekli tedbirleri planlamak ve belirlemek,
- Önleme politikası geliştirmek,
- Eğitim programları hazırlamak,
- Yıllık rapor hazırlamak,
- İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmasında karar vermek.

İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönerge Taslağı Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulları, öncelikle işyerinin niteliğine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği yönerge taslağı hazırlayarak işverenin onayına sunmakla yükümlüdür. Bu iç yönerge taslağında işyerindeki risk unsurlarına, acil hallerde yapılacak işlere, koruyucuların kullanımına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin davranış kurallarına, çalışanların eğitimlerine ilişkin usul ve esaslara yer verilmesi mümkündür ve yararlıdır. İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işverenin onayına sunduğu bu iç yönergenin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını rapor haline getirip alınması gereken tedbirleri belirlemek ve kurul gündemine almakla da görevlidir.

Alınması Gerekli Tedbirleri Planlamak ve Belirlemek

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bir başka önemli görevi, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tehlikeleri ve önlemleri değerlendirmek, tedbirleri belirlemek ve bu konuda işverene bildirimde bulunmaktır (İSGKY m.8/1, c). Kurul, ayrıca iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermekle de yükümlüdür (İSGKY m.8/1, b).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde meydana gelen her iş kazası ve tehlikeli olay veya meslek hastalığında ya da iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili bir tehlike halinde gerekli araştırma ve incelemeyi yapar ve alınması gereken tedbirleri bir raporla tespit ederek işverene verir. Ayrıca tesislerde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında, gerekli güvenlik tedbirlerini planlamak ve bu tedbirlerin uygulamalarını kontrol etmek de kurulun yükümlülüğündedir. İşyerinde yangınla, doğal afetlerle, sabotaj vb ile ilgili tedbirlerin yeterliliğini ve ekiplerin çalışmalarını izlemek görevi de kurula aittir (İSGKY m.8/1, ç, e, f).

Önleme Politikası Geliştirmek

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun bir diğer görevi işyerinde teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaktır (İSGKY m.8/1, h).

Eğitim Programları Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve öğretimini planlamak, bu konu ve kurallarla ilgili programları hazırlamak, bunları işverenin

onayına sunmak ve bu programların uygulanmasını izlemekle yükümlüdür (İSGKY m.8/1, d). İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin nasıl yapılacağı, hangi konularda olacağı Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te (RG, T.15.05.2013, S.28648) düzenlenmiştir.

İNTERNET

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

Yıllık Rapor Hazırlamak

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, yıllık olarak işyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili yıllık bir rapor hazırlamak, o yılki çalışmaları değerlendirmek, elde edilen tecrübeye göre ertesi yılın çalışma programında yer alacak hususları ve gündemi tespit etmek, işverene teklifte bulunmak, planlanan gündemin yürütülmesini sağlamak ve uygulanmasını değerlendirmekle yükümlüdür (İSGKY m.8/1, g).

İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkını Kullanmasında Karar Vermek

İSGK m.13'de, işyerinde iş sağlığı ve iş güvenliği açısından tehlikeli bir durumun doğması halinde çalışanların haklarına ilişkin olarak çok önemli bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu hakkın kullanımında da kurula önemli bir işlev yüklenmiştir. Buna göre, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar, kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işverene başvurulması durumundaysa işveren derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin, çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların, çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücretleriyle kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. Çalışanlar, ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda yukarıda belirtilen usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terkederek belirlenen güvenli yere giderler. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilirler. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesiyle çalışan kamu personeli, açıkladığımız kapsamda çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Sorumlulukları

Son derece geniş görev ve yetkilere sahip bulunan iş sağlığı ve güvenliği kurulunun, bunları yerine getirirken birtakım sorumluluklarının da bulunması doğaldır. İSGKY'de, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının öncelikle yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda işyerinin durumunu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulundurmaları öngörülmüştür (İSGKY m.11/1). İSGK'da işverenlerin, bu kurul tarafından iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun olarak verilen kararlarına uyma yükümü getirilmiştir. Bu nedenle kurul kararının, mevzuata uygun olup olmadığının belirlenmesinde kararın, işyerinin durumuna ve işverenin olanaklarına uygun olup olmadığı da gözönünde tutulacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği kurul üyeleri, görev ve yetkileri kapsamı içerisindeki işleri yaparken öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

İş sağlığı ve güvenliği kurul üyeleri, görev ve yetkileri kapsamı içerisindeki işleri yaparken öğrendikleri mesleki tekniklere ve çalışma metotlarına ilişkin sırları gizli tutmak zorundadırlar.

İSGKY'de kurulların, iş sağlığı ve güvenliğini denetime yetkili iş müfettişlerinin işyerlerinde yapacakları çalışmaları kolaylaştırmak ve onlara yardımcı olmakla yükümlü oldukları öngörülmüştür. Esasen işverenler, tüm teftişlerde müfettişlere gerekli kolaylığı göstermekle yükümlüdürler. İSGKY m.10/2'de işveren veya işveren vekilinin, kurul tarafından hazırlanan toplantı tutanaklarını, kaza ve diğer olayların inceleme raporlarını ve kurul tarafından işyerinde yapılan denetim sonuçlarına ait kurul raporlarını iş müfettişlerinin incelemesini sağlamak amacıyla işyerinde bulundurmakla yükümlü oldukları da düzenlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Çalışması

İşveren veya işveren vekili, toplantı için gerekli yeri, araçları ve gereçleri sağlamakla yükümlüdür. Kurulun toplantılarını ne şekilde yapacağı İSGKY'de düzenlenmiştir. Buna göre iş sağlığı ve güvenliği kurulu, en az ayda bir kere toplanır. Ancak kurul, işyerinin tehlike sınıfını dikkate alarak tehlikeli işyerlerinde bu sürenin 2 ay, az tehlikeli işyerlerinde 3 ay olarak belirlenmesine karar verebilir. Dolayısıyla çok tehlikeli işyerlerinde toplantı aralığı, 1 aydan daha uzun bir süre olarak kararlaştırılamaz (İSGKY m.9/1, a).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, en az ayda bir kere toplanır.

Toplantının gündemi, yeri, günü ve saati toplantıdan en az 48 saat önce kurul üyelerine bildirilir. Gündem, sorunların ve projelerin önem sırasına göre belirlenir. Kurul üyeleri, gündemde değişiklik isteyebilirler. Bu istek, kurul tarafından uygun görüldüğünde gündem buna göre değiştirilir (İSGKY m.9/1, b). Ölümlü, uzuv kayıplı ağır iş kazası halleri veya özel bir tedbiri gerektiren önemli hallerde kurul üyelerinden herhangi biri, kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Bu konudaki tekliflerin kurul başkanına veya sekreterine yapılması gerekir. Toplantı zamanı, konunun ivedilik ve önemine göre belirlenir (İSGKY m.9/1, c).

İşyerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından kendisinin sağlığını bozacak ve vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak ciddi ve yakın bir tehlikeyle karşı karşıya kalan çalışan, iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilir. Bu durumda yukarıdaki toplantı süreleri uygulanmaz. Kurul, aynı gün acilen toplanarak kararını verir, bu durumu tutanakla tespit eder ve karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak tebliğ edilir (İSGKY m.9/3).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu toplantılarının, günlük çalışma saatleri içinde yapılması asıldır. Kurulun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır (İSGKY m.9/1, ç).

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun toplantılarında geçecek süreler, günlük çalışma süresinden sayılır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulu, üye tam sayısının salt çoğunluğuyla toplanır, kararlar toplantıya katılanların üye tam sayısının salt çoğunluğuyla alınır. Çekimser oy kullanılamaz. Oyların eşitliği halinde başkanın oyu kararı belirler. Çoğunluğun sağlanamadığı veya başka bir nedenle toplantının yapılmadığı hallerde durumu belirten bir tutanak düzenlenir (İSGKY m.9/1, d).

Her toplantıda, görüşülen konularla ilgili alınan kararları içeren bir tutanak düzenlenir. Tutanak, toplantıya katılan başkan ve üyeler tarafından imzalanır. İmza altına alınan kararlar, herhangi bir işleme gerek kalmaksızın işverene bildirilmiş sayılır. İmzalı tutanak ve kararlar sırasıyla özel dosyasında saklanır (İSGK m. 9/1, e). Toplantıda alınan kararlar, gereği yapılmak üzere ilgililere duyurulur. Ayrıca çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular, işyerinde ilan edilir. Her toplantıda, önceki toplantıya ilişkin kararlar ve bunlarla ilgili uygulamalar hakkında başkan veya kurulun sekreteri tarafından kurula gerekli bilgi verilir ve gündeme geçilir (İSGKY m.9/1, f, g). Kurul tarafından işyerinde ilan edilen kararlar, işverenleri ve çalışanları bağlar (İSGKY m.2).

İş sağlığı ve güvenliği kurulu tarafından işyerinde ilan edilen kararlar, işverenleri ve çalışanları bağlar.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Arasında İşbirliği

İSGKY'de, aynı işverene ait birden fazla işyeri bulunması halinde bu işyerleri için ayrı ayrı oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği kurullarının birbirleriyle işbirliği yapması öngörülmüştür. Bu şekilde, kurulların karşılıklı olarak bilgi ve tecrübelerini birbirlerine aktarmaları mümkün olacaktır.

İSGKY m.5/2'ye göre işveren, kendisine ait birden çok işyerinin her birinde kurulacak iş sağlığı ve güvenliği kurullarının çalışma usullerini düzenlemek, iş ve görüş birliğini sağlamak amacıyla bu işyerlerine ait iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili raporları, en az üç ayda bir ilgili teknik eleman ve uzmanlarını toplayarak inceler. Bu raporları gözönünde tutarak alınması gereken tedbirleri tespit eder ve uygulanmasını sağlar.

İşverenin Kurul Kararlarına Uyma Yükümü

İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda, işyerinin durumu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulundururlar.

İSGK m.22/1'de, iş sağlığı ve güvenliği kurullarını etkin hale getirmek amacıyla işverenlerin, iş sağlığı ve güvenliği kurullarında mevzuata uygun olarak verilen kararları uygulamakla yükümlü olduğu hükme bağlanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği kurulları yapacakları tekliflerde, bulunacakları tavsiyelerde ve verecekleri kararlarda, işyerinin durumu ve işverenin olanaklarını gözönünde bulundururlar (İSGKY m.11).

Çalışanların Kurula Yardımcı Olma ve Kurul Kararlarına Uyma Yükümü

Çalışanlar, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, kuşkusuz tek taraflı olarak işverenin yükümlülüklerini yerine getirmesi veya iş sağlığı ve güvenliği kurulunun karar almasıyla gerçekleşemez. Bunun için çalışanların da alınan kararlara uymaları ve bu konulardaki faaliyetlere yardımcı olmaları gereklidir. Yukarıda belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği kurulunun kararlarından çalışanlara duyurulması faydalı görülen konular işyerinde ilan edilecektir. Buna uygun olarak İSGKY m.12'de çalışanların, sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi amacıyla iş sağlığı ve güvenliği kurulları tarafından konulan kurallar, yasaklarla alınan kararlara ve tedbirlere uymak zorunda oldukları düzenlenmiştir. İSGK m.19'da çalışanların, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü bulundukları hükme bağlanmıştır. Ayrıca çalışanlar, işyerinde sağlık ve güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi, uygulanması ve alınan tedbirlere uyulması hususunda iş sağlığı ve güvenliği kurullarıyla işbirliği yapmakla ve uygulamada karşılaştıkları güçlükler hakkında kurula bilgi vermekle yükümlüdürler.

İŞYERİ SAĞLIK VE GÜVENLİK BİRİMİ VE ORTAK SAĞLIK GÜVENLİK BİRİMİ

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi

Tanım ve Kapsam

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi (İSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. İşyeri sağlık birimi kurulması ve donanımına ilişkin hükümlere İSGK m.6, m.7 ve m.8'de yer verilmiştir. Ayrıca bu konuda, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği'nde (İSGHY) ayrıntılı hükümler yer almıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.


İNTERNET

İşveren, işyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedaviyle koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla İSGB oluşturmakla, bu birimde bir veya birden fazla işyeri hekimiyle 10 ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personelini görevlendirmekle ve tehlike sınıfına uygun bir veya birden fazla iş güvenliği uzmanı görevlendirmekle yükümlüdür. İşveren, sayılan bu yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, işyerinde ÇSGB tarafından belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması halinde işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet alarak da yerine getirebilir. Dışarıdan hizmet alınabilecek kuruluşlar İSGHY'de *"ortak sağlık ve güvenlik"* birimi olarak adlandırılmıştır. İşverenin, belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısı dikkate alınarak, bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi de üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından ÇSGB tarafından ilan edilen eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler (İSGK m.6/1).

Ortak sağlık ve güvenlik birimi hakkında daha fazla için bu ünitede Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi başlığında yer alan bilgilere bakabilirsiniz.


K İ T A P

İşverenin Yükümlülükleri

Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

Sağlık ve güvenlik hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülükleri devam eder.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği birimi oluşturma yükümüne paralel pek çok yükümlülüğü bulunmaktadır. Bunlara kısaca değinmek gerekirse işveren, iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmak, İSGB personelinin işbirliği içinde çalışmasını sağlamak, sağlık ve güvenlikle ilgili konularda çalışanların görüşlerini alarak katılımlarını sağlamak, İSGB veya hizmet aldığı işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerde görev yapan kişilerle bunların çalışma saatleri, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda çalışanları veya temsilcilerini bilgilendirmek, işyeri hekimiyle iş güvenliği uzmanlarının görevlerini yerine getirebilmeleri için ÇSGB tarafından belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla yeterli çalışma süresini sağlamak, çalışanın ölümü ve maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne (İSGGM) bildirmek ve ÇSGB tarafından belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSG KATİP sistemi üzerinden İSGGM'ye bilgi vermekle yükümlüdür. (İSGHY m.5/5). Ayrıca başka bir işyerinden kendi işyerine çalışmak üzere gelen çalışanların sağlık bilgilerine, İSGB veya hiz-

met aldığı işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerin ulaşabilmesini sağlamak, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yükümlü olduğu kayıt ve bildirimleri İSGB veya hizmet aldığı işletme dışında kurulu ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimlerle işbirliği içerisinde yapmakla yükümlüdür (İSGHY m.6).

İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü kaydı ve ayrıca çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür. Çalışanların, işyerinden ayrılarak başka bir işyerinde çalışmaya başlaması halinde yeni işveren çalışanın kişisel sağlık dosyasını talep ederse önceki işveren dosyanın bir örneğini onaylayarak 1 ay içinde gönderir.

İşveren, işyerinde yürütülen iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin her türlü kaydı ve ayrıca çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren en az 15 yıl süreyle kişisel sağlık dosyalarını saklamakla yükümlüdür.

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanının, onaylı deftere iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yazacağı tedbir ve önerilerin yerine getirilmesinden ve defterin imzalanması ve düzenli tutulmasından, işveren veya işveren vekili sorumludur. **Onaylı defter**, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya noter her sayfası mühürlenerek onaylattırılır. Defterin aslı işveren, suretleriyse işyeri hekimi ve/veya iş güvenliği uzmanı tarafından muhafaza edilir. Bu defterin, istenmesi halinde iş müfettişlerine gösterilmesi zorunludur. Bu defter için önemli bir tebliğ hükmü de getirilmiştir. Buna göre onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler, işverene tebliğ edilmiş sayılır. Yani işveren, deftere yazılanlardan haberdar olmadığını, yazılanların kendisine bildirilmediğini ileri süremez.

Onaylı Defter: İşyerinin bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylattırılan defterdir.

Onaylı deftere yazılan tespit ve öneriler, işverene tebliğ edilmiş sayılır.

Çalışanların Hak ve Yükümlülükleri

İSGHY, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi çerçevesinde çalışanlar için de çeşitli haklar ve yükümlülükler öngörmüştür. Nitekim çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işverene bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler. Bunun yanında çalışanlar ve temsilcileri, işyerinde yürütülecek iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin amaç ve usulleri konusunda haberdar edilir ve elde edilen verilerin kullanılmasıyla ilgili bilgilendirilirler (İSGHY m.8).

Çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini etkileyebilecek tehlikeleri iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerindeyse işveren veya işveren vekiline bildirerek durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilirler.

Çalışanlar, işverene karşı yükümlülükleri saklı kalmak şartıyla işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve geliştirilmesi için işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren veya işveren vekili tarafından verilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili talimatlara uymakla, İSGB veya işletme dışından hizmet alınan birimlerin yapacağı çalışmalarda işbirliği yapmakla, iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin çalışmalara, sağlık muayenelerine, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmakla, makine, tesisat ve kişisel koruyucu donanımları verilen talimatlar doğrultusunda ve amacına uygun olarak kullanmakla yükümlüdürler (İSGHY m.8).

İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve eğitimleri, çalışanlara mali yük getirmeyecek şekilde ve dinlenme süreleri dışında düzenlenir. Eğitimlerde geçen süre, çalışma süresinden sayılır (İSGHY m.9; İSGK m.17).

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçirdikleri süreler, çalışma süresinden sayılır.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Biriminin Fiziki Koşulları

İSGHY m.10'da, işyeri sağlık ve güvenlik birimlerinde bulunması gerekli fiziki koşullar belirtilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla işveren tarafından işyerlerinde kurulacak olan iş sağlığı ve güvenliği birimlerinin taşıması gereken şartlara baktığımız zaman İSGB, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve çalışan personel sayısına uygun büyüklükte bir yerde kurulacaktır. Bu birimin, asıl işin yürütüldüğü mekânda ve giriş katta kurulması esastır. Bu

birimlerde, 8 metrekareden az olmamak üzere bir iş güvenliği uzmanı odasıyla işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere bir muayene odası ve 12 metrekareden az olmamak üzere bir ilk yardım ve acil müdahale odası bulunur. Tam zamanlı görevlendirilecek her işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için aynı şartlarda ayrı birer oda tahsis edilir. İSGB'ler, İSGHY Ek-1'de belirtilen araçlarla ve gereçlerle donatılır ve işyerinde çalışanların acil durumlarda en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur. Ancak, Sağlık Bakanlığı'ndan ruhsatlı sağlık hizmeti sunucusu olan işyerlerinde kurulacak İSGB'lerde, ilk yardım ve acil müdahale odası şartı ve EK-1'de belirtilen araçlar ve gereçler ile ulaşım amaçlı araç bulundurulması zorunluluğu aranmaz.

İSGB'de tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan durumlarda işverenin görevlendirdiği kişi veya ortak sağlık ve güvenlik birimlerinin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla sağlaması gereken asgari şartlar nelerdir?

SIRA SİZDE 4

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesi için işveren tarafından ayrılan çalışma yerlerinin bölüm ve birimlerinin aynı alan içerisinde bulunması esastır. Bu bölüm ve birimlerin bulunduğu yerler, çalışanlar tarafından kolaylıkla görülebilecek şekilde işaretlenir.

Bulundurulacak Personel

İSGB, en az bir işyeri hekimiyle işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde işveren, diğer sağlık personeli de görevlendirebilir (İSGHY md.10).

İSGB, en az bir işyeri hekimiyle işyerinin girdiği tehlike sınıfına uygun belgeye sahip en az bir iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesiyle oluşur. Bu birimde işveren, diğer sağlık personeli de görevlendirebilir

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı hakkında daha fazla için bu ünitede Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi başlığında yer alan bilgilere bakabilirsiniz.

KİTAP

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi

Tanım

İşveren, yukarıda ifade edildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği birimi kapsamına giren yükümlülükleri dışarıdan hizmet almak suretiyle de yerine getirebilir. Bu konuda dışarıdan hizmet verebilecek kuruluşlar, ortak sağlık ve güvenlik birimi olarak adlandırılmıştır. **Ortak sağlık ve güvenlik birimi** (OSGB), iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimleri ifade eder (İSGHY m.4/f). ÇSGB tarafından yetkilendirilmemiş kuruluşların, iş sağlığı ve güvenliği hizmeti vermeleri mümkün değildir.

Ortak sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimlerdir.

Kuruluş Koşulları ve Fiziki Koşullar

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personeli çalıştırılması zorunludur (İSGHY m.12/1).

OSGB'ler, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesine ve personel sayısına yetecek asgari büyüklükte, işyeri hekimi tarafından kullanılmak üzere en az 10 metrekarelik bir muayene odası, 15 metrekarelik ilk yardım ve acil müdahale,

OSGB kurulabilmesi ve hizmet sunabilmesi için tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan en az bir işyeri hekimi, en az bir iş güvenliği uzmanı ve en az bir diğer sağlık personeli istihdamı zorunludur.

10 metrekarelik iş güvenliği uzmanı odalarıyla 12 metrekarelik bekleme yeri, uygun büyüklükte arşiv odası ve en az bir tuvalet ve lavabodan oluşur (İSGHY m. 12/3). OSGB'ler sözleşme yaptıkları işyerlerine sunulacak iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini, işyerinin tehlike sınıfı ve çalışan sayısına göre belirlenen sürelerden az olmamak kaydıyla yürütür (İSGHY m.12/4).

Fiziki olarak OSGB'ler, kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir.

Fiziki olarak OSGB'ler, kuruldukları il ve sınır komşusu illerde hizmet sunmaya yetkilidir. Sınır illerin dışında hizmet verilebilmesi için bu İSGHY'de belirtilen şartları sağlayarak o illerde şube açılması zorunludur. Ancak, niteliği gereği birden fazla ilde yürütülmesi gereken raylı sistem, yol ve nakil hattı inşası veya bakımı ve onarımı gibi işlerde hizmet alınan OSGB'nin işin yapıldığı illerden herhangi birisinde yetkilendirilmiş olması yeterlidir (İSGHK m. 12/5).

OSGB, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'te (RG, T.17.07.2013, S.28710) belirtilen niteliklere uygun şekilde oluşturulur ve Ek-1'de belirtilen araçlarla ve gereçlerle donatılır. OSGB'ler iş merkezi, işhanı ve alışveriş merkezleri gibi binalarda kuruluyorsa binaların, İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik'in acil çıkış düzenlemesine ilişkin hükümlerine uygunluğu yeterli kabul edilir (İSGHY m.12/8).

İNTERNET

İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi Çalışma Esasları

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık Güvenlik Biriminin Görev, Yetki ve Sorumlulukları

İSGB ve OSGB'ler, işyerlerinde sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak amacıyla işyerinde sağlık ve güvenlik risklerine karşı yürütülecek her türlü koruyucu, önleyici ve düzeltici faaliyeti kapsayan çalışma ortamı gözetiminden, çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek amacıyla çalışanlara verilecek sağlık gözetiminden, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve bilgilendirilmelerinden sorumludurlar. Ayrıca İSGB ve OSGB'ler işyerinde kaza, yangın, doğal afet ve bunun gibi acil müdahale gerektiren durumların belirlenmesi, acil durum planının hazırlanması, ilk yardım ve acil müdahale bakımından yapılması gereken uygulamaların organizasyonu ve ilgili diğer birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmasından çalışma ortamının gözetimine ve çalışanların sağlık gözetimine ait bütün bilgilerin kayıt altına alınmasından çalışanların yaptıkları işler, işyerinde yapılan risk değerlendirme sonuçları ve maruziyet bilgileriyle işe giriş muayeneleri, periyodik sağlık muayeneleri sonuçları ve iş kazalarıyla meslek hastalıkları kayıtlarının işyerindeki kişisel sağlık dosyalarında gizlilik ilkesine uyularak saklanmasından da sorumludurlar (İSGHY m.13). İSGB ve OSGB'ler, bu hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

İSGB ve OSGB'ler, hizmetlerin sağlanması sırasında işin normal akışını aksatmamaya özen gösterirler.

Görevlendirme Belgesi ve Sözleşme

İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında, OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır. Sözleşme ve görevlendirme belgeleri, İSGHY eklerine uygun olarak aşağıda belirtilen usul ve esaslar çerçevesinde düzenlenir (İSGHY m.14).

İşyerinde çalışanlar arasından işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi durumunda bu kişilerle işveren arasında, OSGB'lerden hizmet alınması durumunda OSGB ile işveren arasında sözleşme imzalanır.

Gerekli şartları taşıması halinde İSG-KATİP üzerinden bildirilen sözleşme en geç 5 gün içerisinde sistem üzerinden onaylanır. Durum ilgili taraflara bildirilir. Sözleşme veya görevlendirilmeleri İSGGM tarafından onaylanmayan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli İSGK kapsamındaki görevlerine başlatılamaz ve yetkilerini kullanamazlar. İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları yaptığı süre içinde başka görev verilemez.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeline, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmaları yaptığı süre içinde başka görev verilemez.

Sözleşme veya görevlendirme belgelerinin fesih veya başka bir nedenle geçerliliğini yitirmesi ve İSGB ve OSGB'lerde görevledirilenlerin görevlerinden ayrılması durumunda ne olur?

SIRA SİZDE 5

İşbirliği ve Koordinasyon

İSGHY m.15 uyarınca İSGB veya OSGB personeli, görevlerinin yürütümünde ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında öngörülen tedbirlerin uygulanmasında işbirliği ve koordinasyon içinde çalışır. İSGB veya OSGB'ler işverenle, işyerinde çalışanlarla, çalışan temsilcileriyle ve bulunması halinde İSGK m.22'de belirtilen iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışırlar. İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır.

İşletme içinden veya dışından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilenler arasında koordinasyon işveren tarafından sağlanır.

İşyeri Hekimi Bulundurma Yükümü

İşyeri Hekimlerinin Nitelikleri

İşyeri hekimi olarak görevlendirilecek hekimler, İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik'te (İHY) (RG, T.20.07.2013, S.28713) belirtilen işyeri hekimliği belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

İşyeri hekimliği belgesi, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda ÇSGB tarafından yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı ünvanına sahip olan ÇSGB tarafından yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere ve hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az 8 yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, İSGGM ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl fiilen çalışmış hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde verilir.

İşyeri hekimliği hizmetlerinin, ÇSGB tarafından yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri'nden de alınabilmesi mümkündür.

İşyeri hekimliği hizmetlerinin, ÇSGB tarafından yetkilendirilen Sağlık Bakanlığı'na bağlı Toplum Sağlığı Merkezleri'nden de alınabilmesi mümkündür.

İşyeri Hekimlerinin Asgari Çalışma Süresi

İHY m.12'de işyeri hekimlerinin asgari çalışma süreleri, işyerinin girdiği tehlike sınıf ve derecesine göre ve işyerindeki çalışan sayısına göre değişen şekilde düzenlenmiştir. Buna göre;

a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 5 dakika,
b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 15 dakikadır.

Az tehlikeli sınıfta yer alan 2000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 2000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 2000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda ifade ettiğimiz kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Tehlikeli sınıfta yer alan 1000 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 1000 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 1000 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda ifade ettiğimiz kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 750 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 750 çalışan için tam gün çalışacak en az bir işyeri hekimi görevlendirilir. Çalışan sayısının 750 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda ifade ettiğimiz kriterlere uygun yeteri kadar işyeri hekimi ek olarak görevlendirilir.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur.

İşyeri hekiminin görevlendirilmesinde sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler, haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan ve yöneticilik görevi bulunmayan tabipler ile aile hekimleri hariç diğer işyerlerinde çalışan işyeri hekimleri tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamaz. Ayrıca işyeri hekimlerinin görevlendirilmesinde, İHY'ye göre hesaplanan çalışma süreleri bölünerek birden fazla işyeri hekimine verilemez. Vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde, işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.

İşyeri Hekimlerinin Görevleri

İşyeri hekimlerinin görevleri şunlardır:
- Rehberlik ve danışmanlık,
- Sağlık gözetimi,
- Eğitim ve bilgilendirme,
- İlgili birimlerle işbirliği.

İşyeri hekimlerinin görevleri, İHY m.9'da ayrıntılı olarak sayılmıştır. İşyeri hekimlerinin görevlerini rehberlik ve danışmanlık, sağlık gözetimi, eğitim ve bilgilendirme ve ilgili birimlerle işbirliği olarak dört başlık altında toplamak mümkündür.

Rehberlik ve Danışmanlık

İşyeri hekimlerinin rehberlik ve danışmanlık kapsamına giren görevleri, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluna katılarak çalışma ortamı gözetimi ve çalışanların sağlık gözetimiyle ilgili danışmanlık yapmak ve alınan kararların uygulanmasını izlemek, kantin, yemekhane, yatakhane, kreş ve emzirme odalarıyla soyunma odaları, duş ve tuvaletlerin bakımı ve temizliği konusunda gerekli kontrolleri yaparak tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı, hijyen, toplu koruma yöntemleri ve kişisel koruyucu donanımlar konularında tavsiyede bulunmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi amacıyla gerekli aktiviteler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları kapsamında işyerinde periyodik incelemeler yapmak ve risk değerlendirme çalışmalarına katılmak, işyerinde sağlığa zararlı risklerin değerlendirilmesi ve önlenmesiyle ilgili mevzuata göre yapılması gereken koruyucu sağlık muayenelerini yapmak, sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarıyla işyerinde olabilecek sağlık tehlikeleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmek, gerektiğinde çalışma ortamıyla ilgili ölçümler yapılmasını sağlayarak, alınan sonuçların çalışanların sağlığı yönünden değerlendirmesini yapmak, işin yürütümünde ergonomik ve psikososyal riskler açısından çalışanların fiziksel ve zihinsel kapasitelerini dikkate alarak iş ile çalışanın uyumunu sağlamak ve çalışma ortamındaki stres faktörlerinden korunmaları için araştırmalar yapmaktır.

Sağlık Gözetimi

İşyeri hekimlerinin sağlık gözetimi kapsamındaki görevleri, gece postaları da dahil olmak üzere çalışanların sağlık gözetimini yapmak, çalışanların işe giriş ve periyodik sağlık muayenelerini iş sağlığı ve güvenliği mevzuatında belirtilen aralıklarla ve İHY'ye uygun olarak düzenlemek ve işyerinde muhafaza etmek, sağlık sorunları nedeniyle işe devamsızlık durumlarında işe dönüş muayenesi yaparak eski işinde çalışması sakıncalı bulunanların mevcut sağlık durumlarına uygun bir işte çalıştırılmasını tavsiye etmek, hassas risk grupları, meslek hastalığı tanısı veya şüphesi olanlar, kronik hastalığı olanlar, madde bağımlılığı olanlar, birden fazla iş kazası geçirmiş olanlar gibi çalışanların uygun işe yerleştirilmeleri için gerekli koruyucu sağlık muayenelerini yaparak rapor düzenlemek, bulaşıcı hastalıkların kontrolü için yayılmayı önleme ve bağışıklama çalışmaları yapmak, portör muayenelerinin yapılmasını sağlamak, sağlık gözetimi sonuçlarına göre bulunması halinde iş güvenliği uzmanıyla işbirliği içinde çalışma ortamının gözetimi kapsamında gerekli ölçümlerin yapılmasını önermek, ölçüm sonuçlarını değerlendirmek, sağlık gözetimi konusunda çalışanları bilgilendirmek ve onların rızasını almak, sağlık riskleri ve yapılan sağlık muayeneleri konusunda çalışanları yeterli ve uygun şekilde bilgilendirmek, gerekli laboratuar tetkikleri, radyolojik muayeneler ve portör muayenelerini yaptırmak, bulaşıcı hastalıkların kontrolünü sağlamak, bağışıklama çalışmaları yapmak, işyeri ve eklentilerinin genel hijyen şartlarını sürekli izleyip denetlemek, yıllık çalışma planını, bulunması halinde iş güvenliği uzmanıyla işbirliği yaparak hazırlamak, işyerindeki sağlık gözetimiyle ilgili çalışmaları kaydetmek ve İHY'ye uygun yıllık değerlendirme raporunu hazırlayarak elektronik ortamda ÇSGB'ye göndermek, bir başka işverenden iş görmek için işyerine geçici olarak gönderilen çalışanlar ile alt işveren çalışanlarının yapacakları işe uygun olduğunu gösteren sağlık raporlarının süresinin dolup dolmadığını kontrol etmektir.

Eğitim ve Bilgilendirme

İşyeri hekimlerinin eğitim ve bilgilendirme kapsamındaki görevleri, işyerinde ilk yardım ve acil müdahale hizmetlerinin organizasyonu ve personelin eğitiminin sağlanması çalışmalarını ilgili mevzuat doğrultusunda yürütmek, iş sağlığı, hijyen ve ergonomi alanlarında bilgi ve eğitim sağlanması için ilgili taraflarla işbirliği yapmak, işyeri yöneticilerine, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine, çalışanlara ve temsilcilerine genel sağlık konularında eğitim vermek ve bu eğitimlerin sürekliliğini sağlamak, bağımlılık yapan maddelerin kullanımının zararları konusunda işyerinde eğitim vermek, ÇSGB tarafından belirlenecek iş sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri İSK KATİP sistemi üzerinden İSGGM'ye bildirmektir.

İlgili Birimlerle İşbirliği

İşyeri hekimlerinin ilgili birimlerle işbirliği kapsamında görevleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında yapılacak araştırmalara katılmak, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına yakalanan çalışanların rehabilitasyonu konusunda işyerindeki ilgili birimlerle, meslek hastalığı tanısında yetkili hastanelerle işbirliği içinde çalışmak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analiziyle iş uygulamalarının iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, yeni teknoloji ve donanımın sağlık açısından değerlendirilmesi ve test edilmesi gibi mevcut uygulamaların iyileştirilmesine yönelik programların geliştirilmesi çalışmalarına katılmak, bulunması halinde iş güvenliği uzmanıyla işbirliği içinde yıllık çalışma planını ve yıllık

değerlendirme raporunu hazırlamak, yöneticilere, bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyelerine ve çalışanlara genel sağlık, iş sağlığı ve güvenliği, hijyen, kişisel koruyucu donanımlar ve toplu korunma yöntemleri konularında bilgi ve eğitim verilmesi için ilgili taraflarla işbirliği yapmaktır.

İşyeri Hekimlerinin Yetkileri

İHY'de, işyeri hekimlerine önemli yetkiler tanınmıştır. İHY m.10'da sayılan bu yetkiler işyeri bina ve eklentilerinde, çalışma metot ve şekillerinde veya iş ekipmanında çalışanlar açısından yakın ve hayati tehlike oluşturan bir husus tespit ettiğinde işverene bildirmek, işyerinde belirlediği yakın ve hayati tehlike oluşturan hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işveren veya işveren vekilinin onayını almak kaydıyla işi geçici olarak durdurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işvereni bilgilendirerek ilgili kurum veya kuruluşlarla iletişime geçmek ve işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır. Ayrıca tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz. Bu şekilde tam süreli çalışan işyeri hekimlerine, güncel gelişmeleri izleme ve kendini geliştirme olanağı tanınmıştır.

İşyeri hekimlerinin çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

İşyeri Hekimlerinin Yükümlülükleri

İşyeri hekimleri, İHY'de belirtilen görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgilerle çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. Ayrıca işyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

İşyeri hekimleri, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

İşyeri hekimleri, işverene yazılı olarak bildirdikleri iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arzedenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne yazılı olarak bidirmekle yükümlüdürler.

İşyeri hekimi, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleriyle İHY m.9'da işyeri hekiminin görevleri başlığı altında belirtilen hususlara ait çalışmalarını, iş güvenliği uzmanıyla birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

İşyeri hekimi, meslek hastalığı ön tanısı koyduğu vakaları, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularına sevk eder.

Diğer Sağlık Personeli Bulundurma Yükümü

İşveren tarafından diğer sağlık personeli olarak görevlendirilecekler, İHY'ye göre geçerli diğer sağlık personeli belgesine sahip olmak zorundadırlar. Bununla birlikte tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir. İşyeri hekimlerinde olduğu gibi diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde de İHY'ye göre hesaplanan çalışma süreleri bölü-

nerek birden fazla kişiye verilemez. Aynı şekilde vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde, işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır.

Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

Diğer sağlık personeli belgesi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişilerle ÇSGB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerden,

a) Diğer sağlık personeli eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda ÇSGB tarafından yapılacak veya yaptırılacak diğer sağlık personeli sınavında başarılı olanlara,
b) İş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği programlarında lisansüstü eğitimini tamamlayanlara,
c) İSGGM ve bağlı birimlerinde 5 yıl fiilen çalışmış olanlara istekleri halinde İSGGM tarafından verilir.

Diğer sağlık personeli olarak adlandırılan kişiler, işyeri hekimiyle birlikte çalışırlar. Diğer sağlık personelinin görevleri iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin planlanması, değerlendirilmesi, izlenmesi ve yönlendirilmesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak, veri toplamak ve gerekli kayıtları tutmak, çalışanların sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periyodik muayene formuna yazmak ve işyeri hekimi tarafından yapılan muayene sırasında hekime yardımcı olmak, özel politika gerektiren grupların takip edilmesi ve gerekli sağlık muayenelerinin yaptırılmasını sağlamak, ilk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütümünde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak, çalışanların sağlık eğitiminde görev almak, işyeri bina ve eklentilerinin genel hijyen şartlarının sürekli izlenip denetlemesinde işyeri hekimiyle birlikte çalışmak, işyeri hekimi tarafından verilecek iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili diğer görevleri yürütmek ve işyerinde görevli çalışan temsilcisi ve destek elemanlarının çalışmalarına destek sağlamak ve bu kişilerle işbirliği yapmak olarak belirtilmiştir.

Diğer sağlık personeli olarak adlandırılan kişiler, işyeri hekimiyle birlikte çalışırlar.

İşyerinde görevli diğer sağlık personelinin yetkileri ise görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek, görevinin gerektirdiği konularda işveren ve işyeri hekiminin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmaktır.

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen diğer sağlık personeli, çalıştığı işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen diğer sağlık personelinin çalıştığı işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler nedeniyle diğer sağlık personelinin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, İHY'de belirtilen görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumları hakkındaki bilgilerle çalışanın kişisel sağlık dosyasındaki bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. İşyerinde görevli diğer sağlık personeli, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. Diğer sağlık personeli, görevlendirildiği işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin tespit ve tavsiyelerini işyeri hekimine iletmekle yükümlüdür.

Diğer sağlık personeli, İHY'de belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar.

a. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 10-49 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 10 dakika,

b. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 50-249 çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 15 dakika,
c. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinde çalışan başına ayda en az 20 dakika.

Tam süreli işyeri hekiminin görevlendirildiği işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi şartı aranmaz. Ancak, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin daha etkin sunulması amacıyla bu işyerlerinde, işyeri hekiminin talebi ve işverenin uygun görmesi halinde diğer sağlık personeli görevlendirilebilir. Diğer sağlık personelinin görevlendirilmesinde, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunulur. Birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş Güvenliği Uzmanı Bulundurma Yükümü

İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişlerle mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanı ifade etmektedir.

İşveren tarafından iş güvenliği uzmanı olarak görevlendirilecekler, İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğe (İGUY) (RG, T.29.12.2012, S.28512) göre geçerli iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olmak zorundadırlar.

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişlerle mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanı ifade etmektedir.

İNTERNET

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliği metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

İş güvenliği uzmanı belgesi (A), (B) ve (C) grubu olarak sınıflandırılmıştır. İş güvenliği uzmanlarından (C) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli sınıfta, (B) sınıfı belgeye sahip olanlar az tehlikeli ve tehlikeli sınıflarda, (A) sınıfı belgeye sahip olanlarsa bütün tehlike sınıflarında yer alan işyerlerinde çalışabilirler.

Birden fazla iş güvenliği uzmanının görevlendirilmesinin gerektiği işyerlerinde, tam süreli olarak görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarından sadece birinin işyerinin tehlike sınıfına uygun belgeye sahip olması yeterlidir. İş güvenliği uzmanlarının görevlendirilmesinde İGUY'ye göre hesaplanan çalışma süreleri, bölünerek birden fazla iş güvenliği uzmanına verilemez. Ancak vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde, işveren tarafından vardiyalara uygun şekilde görevlendirme yapılır. İşveren, İGUY'de belirtilen zorunlu çalışma sürelerine bağlı kalmak şartıyla işyerinin tehlike sınıfına uygun olarak görevlendirilmesi zorunlu olan en bir iş güvenliği uzmanının yanında İSGK'da ve İGUY'de belirtilen esas sorumluluklar saklı kalmak kaydıyla iş güvenliği uzmanına yardımcı olmak üzeri iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip ve işyerinin tam süreli sigortalı çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi yapabilir.

İş güvenliği uzmanlığı belgesinin sınıfları şu şekildedir:

a) (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi,

1) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 4 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen ve (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara,

2) Mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarıyla teknik elemanlardan iş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında doktora yapmış olanlara,

3) İSGGM veya bağlı birimlerinde en az 10 yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarıyla teknik elemanlara,

4) İş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az 10 yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişlerine,

5) İSGGM ve bağlı birimlerinde uzman yardımcılığı süresi dahil en az 10 yıl fiilen görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarıyla teknik elemanı olan iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarına

İGUY EK-1'deki örneğine uygun olarak İSGGM tarafından verilir.

b) (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi,

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesiyle en az 3 yıl fiilen görev yaptığını iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesiyle belgeleyen ve (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği veya iş güvenliği programında yüksek lisans yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanlardan (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı için yapılacak sınavda başarılı olanlara,

3) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az 10 yıl görev yapan müfettişlerden (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (B) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara

İGUY EK-1'deki örneğine uygun olarak İSGGM tarafından verilir.

c) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi,

1) (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılarak yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olan mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanlara,

2) İş sağlığı ve güvenliği alanında teftiş yapan mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri hariç ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az 10 yıl görev yapan müfettişlerden (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı eğitimine katılanlara,

3) Üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği lisans programını tamamlayanlardan yapılacak (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavında başarılı olanlara

İGUY EK-1'deki örneğine uygun olarak İSGGM tarafından verilir.

İSGGM veya bağlı birimlerinde en az 10 yıl görev yapmış mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakülte mezunlarıyla teknik elemanlar ve iş sağlığı ve güvenliği alanında müfettiş yardımcılığı süresi dahil en az 10 yıl görev yapmış mühendis, mimar veya teknik eleman olan iş müfettişleri, (C) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına doğrudan katılabilirler. ÇSGB'da geçen çalışma süreleri, fiilen iş güvenliği uzmanlığı sözleşmesi süresinden sayılır ve bu durumda olanlar ÇSGB'daki görevlerinden ayrıldıkları takdirde hak ettiği belgenin sınavına doğrudan katılabilirler. Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki ünvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar ÇSGB tarafından belirlenir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Asgari Çalışma Süresi

İş güvenliği uzmanları, İGUY'de belirtilen görevlerini yerine getirmek için aşağıda belirtilen sürelerde görev yaparlar (İGUY m.12).

a) Az tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 10 dakika,
b) Tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 20 dakika,
c) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlarda, çalışan başına ayda en az 40 dakika.

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

Tehlikeli sınıfta yer alan 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 500 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 500 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

Çok tehlikeli sınıfta yer alan 250 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde, her 250 çalışan için tam gün çalışacak en az bir iş güvenliği uzmanı görevlendirilir. Çalışan sayısının 250 sayısının tam katlarından fazla olması durumunda geriye kalan çalışan sayısı gözönünde bulundurularak yukarıda belirtilen kriterlere uygun yeteri kadar iş güvenliği uzmanı ek olarak görevlendirilir.

İş güvenliği uzmanlarının, birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapması durumunda bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz.

İş güvenliği uzmanları, sözleşmede belirtilen süre kadar işyerinde hizmet sunarlar. Birden fazla işyeriyle kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığı takdirde bu işyerleri arasında yolda geçen süreler haftalık kanuni çalışma süresinden sayılmaz. İş güvenliği uzmanları tam gün çalıştığı işyeri dışında fazla çalışma yapamazlar.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş güvenliği uzmanlarının görevleri şunlardır:
- Rehberlik ve danışmanlık,
- Risk değerlendirme,
- Çalışma ortamı gözetimi,
- Eğitim, bilgilendirme ve kayıt.

İş güvenliği uzmanlarının görevleri rehberlik ve danışmanlık, risk değerlendirme, çalışma ortamı gözetimi ve eğitim, bilgilendirme ve kayıt olmak üzere dört ana başlık altında toplanabilir.

Rehberlik ve Danışmanlık

İş güvenliği uzmanlarının bu kapsamdaki görevleri, işyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarım, makine ve diğer teçhizatın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dahil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, kişisel koruyucu donanımların seçimi, temini, kullanımı, bakımı, muhafazası ve test edilmesi konularının, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene tavsiyelerde bulunmaktır.

Risk Değerlendirmesi

İş güvenliği uzmanlarının görevleri arasında risk değerlendirmesi önemli bir yer tutar. Nitekim iş güvenliği uzmanı, risk değerlendirmesinin yapılmasını sağlamak, gerekli çalışmaları planlayarak alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri konusunda işverene önerilerde bulunmak ve takibini yapmakla görevlidir.

Çalışma Ortamı Gözetimi

İş güvenliği uzmanı çalışma ortamının gözetimini yapmak, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği yönünden yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri

planlamak ve uygulanmasını kontrol etmek, işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için mevzuata uygun çalışmalar yapmak ve uygulamaları takip etmek, doğal afet, kaza, yangın veya patlama gibi durumlar için acil durum planlarının hazırlanmasını sağlamak, periyodik olarak eğitimleri ve tatbikatları yaptırmak, acil durum planı doğrultusunda hareket edilmesini sağlamakla yükümlüdür.

Eğitim, Bilgilendirme ve Kayıt

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini ilgili mevzuata uygun olarak planlamak ve uygulamak, çalışma ortamının gözetimiyle ilgili çalışmaları kaydetmek ve yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimiyle işbirliği yaparak hazırlamakla yükümlüdür.

İlgili Birimlerle İşbirliği

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimiyle işbirliği yaparak iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak, ayrıca işyeri hekimiyle işbirliği yaparak yıllık çalışma planını hazırlamakla yükümlüdür.

İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

İşyerinde belirlediği hayati tehlikenin ciddi ve önlenemez olması ve bu hususun acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurmak, görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapmak, gerekli bilgi ve belgelere ulaşmak ve çalışanlarla görüşmek ve görevinin gerektirdiği konularda işverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapmak yetkisine sahiptir.

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.

Tam süreli iş sözleşmesiyle görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, katıldıkları çalıştıkları işyeriyle ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçen sürelerden, bir yıl içerisinde toplam 5 işgünü kadarı çalışma süresinden sayılır.

İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanları, İGUY'de belirtilen görevlerini yaparken işin normal akışını mümkün olduğu kadar aksatmamak ve verimli bir çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işverenin ve işyerinin meslek sırları, ekonomik ve ticari durumlarıyla ilgili bilgileri gizli tutmakla yükümlüdürler. Ayrıca iş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar. İş güvenliği uzmanı, işverene yazılı olarak bildirilen iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili alınması gereken tedbirlerden acil durdurma gerektiren haller ile yangın, patlama, göçme, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike arz edenleri, belirlenecek makul bir süre içinde işveren tarafından yerine getirilmemesi halinde işyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bildirmekle yükümlüdürler.

İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı hizmet sundukları işverene karşı sorumludurlar.

İş güvenliği uzmanı, görevlendirildiği işyerinde yapılan çalışmalara ilişkin tespit ve tavsiyeleriyle İGUY m.9'da belirtilen görevlerine ait faaliyetlerini, işyeri hekimiyle birlikte yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazar.

İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanına Ödenecek Ücret

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücret, mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere tarafların anlaşmasına tabidir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanıyla işveren arasında kural olarak bir iş sözleşmesi mevcuttur. Bu kişilere ödenecek olan ücret, iş mevzuatının emredici hükümlerine ve piyasa koşullarına tabidir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına ödenecek ücret, mevzuatın emredici hükümlerine aykırı olmamak üzere tarafların anlaşmasına tabidir.

SIRA SİZDE 6

Kamuda ek görev olarak yapılacak işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı görevlendirmelerinde ödeme nasıl olacaktır?

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi

İSGK m.7'de, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yerine getirilmesi için ÇSGB tarafından aşağıdaki şartlarla destek sağlanabilmesi hükme bağlanmıştır. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşları hariç 10'dan az çalışanı bulunanlardan çok tehlikeli ve tehlikeli sınıfta yer alan işyerleri faydalanabilir. Ancak Cumhurbaşkanı, 10'dan az çalışanı bulunanlardan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinin de faydalanmasına karar verebilir. Giderler, iş kazası ve meslek hastalığı bakımından kısa vadeli sigorta kolları için toplanan primlerden kaynak aktarılmak suretiyle SGK tarafından finanse edilir. Ancak yapılan kontrol ve denetimlerde, istihdam ettiği kişilerin sigortalılık bildiriminde bulunmadığı tespit edilen işverenlerden, tespit tarihine kadar yapılan ödemeler yasal faiziyle birlikte SGK tarafından tahsil edilir ve bu durumdaki işverenler, sağlanan destekten 3 yıl süreyle faydalanamazlar. Desteğin ayrıntılarına ilişkin hükümler, İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik (RG, S.24.12.2013, S.28861) ile yapılmıştır.

İNTERNET

İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinin Desteklenmesi Hakkında Yönetmelik metni için http://www.csgb.gov.tr adresine bakabilirsiniz.

Özet

İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcisini açıklamak.

İşveren, işyerinin değişik bölümlerindeki riskler ve çalışan sayılarını gözönünde bulundurarak dengeli dağılıma özen göstermek kaydıyla çalışanlar arasında yapılacak seçim veya seçimle belirlenemediği durumda atama yoluyla çalışan temsilcisini görevlendirir.

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturma yükümünü anlatmak.

Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çalışmalarda bulunmak üzere iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturur.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi ve ortak sağlık ve güvenlik birimini açıklamak.

İşyeri sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir. Ortak sağlık ve güvenlik birimi, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşlarıyla Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler tarafından kurulan işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanıma sahip birimlerdir.

İşverenin işyeri hekimi bulundurma yükümünü özetlemek.

İşyeri hekimliği belgesi, işyeri hekimliği eğitim programını tamamlayan ve eğitim sonunda ÇSGB tarafından yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere, iş sağlığı veya iş sağlığı ve güvenliği bilim uzmanı ünvanına sahip olan ÇSGB tarafından yapılacak veya yaptırılacak işyeri hekimliği sınavında başarılı olan hekimlere ve hekimlik diplomasına sahip iş sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği bilim doktorlarına, iş sağlığı ve güvenliği alanında yardımcılık süresi dahil en az 8 yıl teftiş yapmış olan hekim iş müfettişlerine, Genel Müdürlük ve bağlı birimlerinde iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 8 yıl fiilen çalışmış hekimlere ve iş ve meslek hastalıkları yan dal uzmanlığını alan hekimlere istekleri halinde verilir.

İşverenin iş güvenliği uzmanı bulundurma yükümünü açıklamak.

İş güvenliği uzmanı, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişlerle mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunlarıyla teknik elemanı ifade etmektedir.

Kendimizi Sınayalım

1. 350 çalışanı bulunan bir işyerinde asgari kaç çalışan temsilcisi görevlendirilecektir?

a. 1
b. 2
c. 3
d. 4
e. 5

2. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği kurulunda yer alan kişilerden biri **değildir?**

a. İşyeri hekimi
b. Hukuk müşaviri
c. İşveren veya vekili
d. İş güvenliği uzmanı
e. İşyerinde görevli formen, ustabaşı veya usta

3. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği kurulunun görev ve yetkilerinden biri **değildir?**

a. Yıllık rapor hazırlamak
b. Eğitim programları hazırlamak
c. İş sağlığı ve güvenliği iç yönerge taslağı hazırlamak
d. İşyerinde alınması gerekli tedbirleri planlamak ve belirlemek
e. İşçinin çalışmaktan kaçınması halinde iş sözleşmesini feshetmek

4. Aşağıdakilerden hangisi iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir?

a. Ortak sağlık ve güvenlik birimi
b. İşyeri sağlık ve güvenlik birimi
c. Özel sağlık ve güvenlik birimi
d. Ulusal sağlık ve güvenlik birimi
e. Mikro sağlık ve güvenlik birimi

5. İşveren, çalışanların kişisel sağlık dosyalarını çalışanların işten ayrılma tarihinden itibaren ne kadar süre saklamak zorundadır?

a. 1 yıl
b. 3 yıl
c. 5 yıl
d. 10 yıl
e. 15 yıl

6. Az tehlikeli sınıfta 4000 çalışanın olduğu bir işyerinde işveren en az kaç tane işyeri hekimi görevlendirecektir?

a. 5
b. 4
c. 3
d. 2
e. 1

7. Aşağıdakilerden hangisi işyeri hekimlerinin görevlerinden biri **değildir?**

a. Risk değerlendirme
b. İşçilerin sağlık gözetimi
c. Eğitim ve bilgilendirme
d. İlgili birimlerle işbirliği
e. Rehberlik ve danışmanlık

8. Çok tehlikeli sınıfta yer alan 2000 çalışanın olduğu bir işyerinde işveren en az kaç tane iş güvenliği uzmanı görevlendirecektir?

a. 3
b. 5
c. 6
d. 8
e. 10

9. Aşağıdakilerden hangisi iş güvenliği uzmanının görevlerden biri **değildir?**

a. Sağlık gözetimi
b. Risk değerlendirme
c. Rehberlik ve danışmanlık
d. Çalışma ortamı gözetimi
e. Eğitim, bilgilendirme ve kayıt

10. Aşağıdakilerden hangisi bütün tehlike sınıflarında görev yapabilecek iş güvenliği uzmanı belgesidir?

a. (D) sınıfı belge
b. (C) sınıfı belge
c. (B) sınıfı belge
d. (A) sınıfı belge
e. Bütün iş güvenliği uzmanları bütün tehlike sınıflarında görev yapabilirler.

Yaşamın İçinden

76 BİN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI GÖREVE BAŞLAYACAK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik yaptığı yazılı açıklamada, Türkiye'de 264.132 *"çok tehlikeli"*, 333.250 *"tehlikeli"* ve 804.771 *"az tehlikeli"* sınıfına giren işyeri bulunduğuna dikkati çekti. İş güvenliği uzmanlığı ve işyeri hekimliği için 21 Aralık'ta yaptıkları sınavların sonuçlandığını ifade eden Çelik *"Yeni göreve başlayacak 75.990 kişi ile sahada toplam 89.867 iş güvenliği uzmanı ile 21.159 işyeri hekimi görev yapacak. Sınavda başarılı olanların göreve başlaması ile 'çok tehlikeli' sınıf işyeri tetkikinde uzman başına düşen aylık işyeri sayısı 18, 'tehlikeli' sınıf işyeri tetkikinde uzman başına düşen aylık işyeri sayısı 4, 'az tehlikeli' sınıfı işyeri tetkikinde uzman başına düşen aylık işyeri sayısı 11 olacak"* dedi. Uygulamalarla işverenlerin cezalandırılması gibi özel bir amacın güdülmediğini vurgulayan Çelik, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün Türkiye'de yerleştirilmesinin hedeflendiğini kaydetti.

Kaynak:
http://www.sabah.com.tr/Memur/2014/01/16/76-bin-is-guvenligi-uzmani-goreve baslayacak adresinden alınmış ve düzenlenmiştir.

Okuma Parçası

"... İşverenin kurul kararlarına uyma ve bunları yerine getirme yükümü idari para cezası (İSGK m.26/1-i) yoluyla cezai yaptırım alınarak, iş sağlığı ve güvenliği kurullarına işlerlik kazandırılmak istenmiştir. Ancak, sorunun çözümü, idari para cezaları yoluyla caydırıcı olmak yerine, işveren kesiminde ve işyerlerinde gerekli sağlık ve güvenlik bilincinin yaratılmasına bağlıdır. Bu anlamda İSGK, çalışanların eğitimine (m.17) ağırlık vermektedir...".

Kaynak: Tankut Centel, **"İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarının Kuruluş ve İşleyişi",** Sicil Dergisi, Y.8, S. 29 (Mart 2013), s.23'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. c Yanıtınız yanlış ise "Çalışan Temsilcisinin Sayısı" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
2. b Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Yapısı" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
3. e Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunun Görev ve Yetkileri" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
4. b Yanıtınız yanlış ise "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
5. e Yanıtınız yanlış ise "İşverenin Yükümlülükleri" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
6. d Yanıtınız yanlış ise "İşyeri Hekimlerinin Asgari Çalışma Süresi" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
7. a Yanıtınız yanlış ise "İşyeri Hekimlerinin Görevleri" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
8. d Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliği Uzmanlarının Asgari Çalışma Süresi" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
9. a Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.
10. d Yanıtınız yanlış ise "İş Güvenliği Uzmanının Nitelikleri ve Görevlendirilmeleri" başlığı altında size verilen bilgileri tekrar gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

İşyerinde, 3 yıllık deneyim koşuluna sahip kimse olmaması halinde (diğer koşulları yerine getiren) daha az deneyime sahip çalışanlar temsilci olabileceği gibi en az ortaokul düzeyinde öğrenimine sahip kimsenin olmaması halinde de (diğer koşulları yerine getiren) daha düşük öğrenim düzeyine sahip kişiler temsilci olabilirler.

Sıra Sizde 2

İSGK'da çalışan kavramı, iş sözleşmesiyle çalışanlardan daha geniş olduğu için işyerinde farklı statü hukukuna tabi çalışanların üye olduğu birden fazla yetkili sendika bulunabilir. İSGÇTT m.8/5 kapsamında,

Çalışan temsilcisi sayısı=[İK ve diğer (iş akdi/hizmet akdi/iş sözleşmesi vb) çalışanların sayısı veya diğer (statü hukukuna bağlı) çalışanların sayısı/toplam çalışan sayısı] x Görevlendirilecek çalışan temsilcisi sayısı

formülüyle hesaplama yapılarak yetkili sendika temsilcisi, çalışan temsilcisi olarak atanır. Üye sayılarında eşitlik durumu olduğunda son kalan çalışan temsilcisi kura yöntemine başvurularak belirlenir.

Sıra Sizde 3

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, hem asıl işveren hem de alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı elli ve daha fazlaysa (elbette gördükleri işlerin de altı aydan fazla sürmesi koşuluyla) asıl işveren ve alt işveren ayrı ayrı iş sağlığı ve güvenliği kurulu kuracaktır. Bu kurullar arasında işbirliği ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacaktır (İSGKY m.4/2, a). Bir işyerinde sadece asıl işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazlaysa bu durumda kurul, asıl işveren tarafından kurulacaktır. Alt işverenin, kurul oluşturma yükümü bulunmamaktadır. Alt işveren, asıl işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır (İSGKY m.4/2, b). Alt işverenin çalışan sayısı elli ve daha fazla, asıl işverenin çalışan sayısı ellinin altındaysa işyerinde kurul, alt işveren tarafından oluşturulacak ve asıl işveren, alt işverenin oluşturduğu kurula işbirliği ve koordinasyonu sağlamak üzere vekâleten yetkili bir temsilci atayacaktır (İSGKY m.4/2, c). Hem asıl işveren ve alt işverenin çalışan sayıları ayrı ayrı ellinin altında ve toplam çalışan sayısı elliden fazlaysa asıl işveren ve alt işveren birlikte bir kurul oluşturacak ve üyeler her iki işverenin ortak kararıyla atanacak ve koordinasyon asıl işveren tarafından sağlanacaktır (İSGKY m.4/2, c).

Sıra Sizde 4

İSGB'de tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi gerekli olmayan hallerde işveren, görevlendirdiği kişi veya OSGB'nin görevlerini yerine getirmeleri amacıyla sağlaması gereken asgari şartlar şunlardır:

50 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde işveren,

a) İşyeri hekimiyle diğer sağlık personeline ve iş güvenliği uzmanına 8 metrekareden az olmamak üzere toplam 2 oda temin eder.

b) İşyerinde ayrıca acil durumlarda çalışanların en yakın sağlık birimine ulaştırılmasını sağlamak üzere uygun araç bulundurulur.

50'den az çalışanı olan işyerlerinde işveren işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin iş sağlığı ve güvenliği hizmetini etkin verebilmesi için çalışma süresince kullanılmak üzere uygun bir yer sağlar. Tam süreli işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı görevlendirilmesi zorunlu olmayan hallerde işyerinde yukarı da ifade ettiğimiz çerçevede oluşturulan ve belirtilen şartları karşılayan birim, düzenlenen sağlık raporları bakımından İSGB olarak kabul edilir.

Sıra Sizde 5

Sözleşme veya görevlendirme belgelerinin, fesih veya başka bir nedenle geçerliliğini yitirmesi halinde çalışanlar arasından işyerinde görevlendirme yapılmış olması halinde işveren, işyeri dışından hizmet alınmış olması halinde OSGB tarafından durum 5 işgünü içinde İSGGM'ne bildirilir. İSGB ve OSGB'lerde görevlendirme zorunluluğu bulunanların görevlerinden ayrılması durumunda yerine 30 gün içerisinde aranan niteliklere sahip personel görevlendirilir ve İSGGM'ne bildirilir.

Sıra Sizde 6

Kamu kurum ve kuruluşlarında, işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanı olma niteliğini haiz personel, gerekli belgeye sahip olmaları koşuluyla asli görevlerinin yanında belirlenen çalışma süresine uyulmak koşuluyla çalıştıkları kurumda veya çalıştığı kurumun dışında başka bir kamu kurum ve kuruluşunda görevlendirilebilir. Başka kuruma görevlendirme, ilgili personelin muvafakati ve üst yöneticinin onayıyla gerçekleşir. Görevlendirilen personele, görev yaptığı her saat için (200) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı tutarında ilave ödeme hizmet alan kurum tarafından yapılır. Bu ödemeden, damga vergisi hariç herhangi bir kesinti yapılmaz. Yani her iki görevlendirme halinde de bu ek görev için ek ücret ödenmesi gerekir. Bununla birlikte bu durumdaki görevlendirmeye ilişkin ilave ödemelerde, günlük mesai saatlerine bağlı kalmak kaydıyla aylık toplam 80 saatten fazla olan görevlendirmeler dikkate alınmaz (İSGK m.8/7)

Yararlanılan Kaynaklar

Süzek, S. (2015). **İş Hukuku,** İstanbul: Beta Yayınları.

8

Amaçlarımız

Bu üniteyi tamamladıktan sonra;

- Uluslararası iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulma amaçlarını sıralayabilecek,
- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturan temel düzenlemeleri ve tanımladıkları temel ilke ve kuralları açıklayabilecek,
- Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturan temel düzenlemeleri ve tanımladıkları temel ilke ve kuralları açıklayabilecek,
- Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uluslararası mevzuat karşısındaki durumunu değerlendirebilecek

bilgi ve beceriler kazanabileceksiniz.

Anahtar Kavramlar

- Uluslararası Mevzuat
- Uluslararası Çalışma Örgütü
- Sözleşme
- Tavsiye Kararı
- Protokol
- Avrupa Birliği
- Direktif

İçindekiler

İş Sağlığı ve Güvenliği

Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

- ULUSLARARASI MEVZUAT OLUŞTURMA AMAÇLARI
- ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI
- AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI
- ULUSAL MEVZUATIN ULUSLARARASI MEVZUAT KARŞISINDAKİ DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Uluslararası Mevzuatta İş Sağlığı ve Güvenliği

ULUSLARARASI MEVZUAT OLUŞTURMA AMAÇLARI

İş sağlığı ve güvenliği alanında işçileri korumayı amaçlayan bir uluslararası mevzuat oluşturma arayışları, uluslararası bir çalışma örgütü kurma arayışlarıyla eş zamanlı olarak başlamıştır. İşçilerin korunmasını uluslararası gündemin ön sıralarına taşıyan neden, Sanayi Devrimi'nden beri süregelen olumsuz çalışma koşullarına toplumsal tepkilerin artmasına ve giderek toplumsal barışın bozulmasına ve üretimin sürdürülemez hale gelmesine yol açan, ağır ve dayanılmaz çalışma koşullarıdır.

I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan Versay Barış Antlaşması'na işçileri korumak için çalışacak bir uluslararası örgüt kurulmasına hukuki dayanak oluşturan "*Emek*" başlıklı XIII. Bölüm bu nedenle eklenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO), Antlaşmanın XIII. Bölümünde sıralanan ve ILO Anayasası'na da eklenen hedeflere ulaşıldığı ölçüde Anayasa'sında da vurgulandığı gibi "*çalışma koşullarına egemen olan adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun pek çok insanda yol açtığı hoşnutsuzluğu önlemeye ve evrensel ve kalıcı bir barışın temelini oluşturan sosyal adaletin yaygınlaştırılmasına*" katkı yapabilecektir. Bu hedeflere, *"Filadelfiya Bildirgesi"*, "*Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*" ve son olarak "*Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi*" ile yenileri eklenerek geliştirilmiş ve güçlendirilmiştir.

I. Dünya Savaşı sonunda imzalanan Versay Barış Antlaşması'na eklenen "Emek" başlıklı XIII. Bölüm ILO'nun kurulmasında kanuni dayanak olmuştur.

Bu süreçte öncelikli amaç, sosyal adaleti yaygınlaştırarak evrensel ve kalıcı bir barış sağlamaktır. ILO, işçilerin çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmeye destek olarak bu amaca ulaşılmasına katkı yapacaktır. Bu amaçla uluslararası politika ve programlar oluşturacak, üyelere uygulamada yol gösterecek uluslararası standartlar belirleyecek, uygulamalara bilimsel teknik destek sağlayacak ve denetim yapacaktır. Standartlara uyulduğu ölçüde çalışma koşulları iyileşerek yakınlaşacaktır. Bu süreçte, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak öncelikli bir hedeftir. Bu nedenle, önleme ve koruma standartlar arasında önemli bir yer tutmaktadır. Gerçekten ILO düzenlemelerinin %80'e yakınının ve etkinliklerinin de önemli bir bölümünün önleme ve korumayla doğrudan veya dolaylı ilgili olduğu söylenebilir. Bilimsel teknik olanaklar, önleme ve koruma amaçlı kullanıldığında meslek hastalıklarının tümünün, iş kazalarının da %98'inin önlenebileceği bilinmektedir. ILO verilerine göre, her yıl oluşan 337 milyon iş kazasının 358.000'i ölümle sonuçlanmakta, 1,95 milyon kişi de meslek hastalıkları nedeniyle ölmektedir. Yaralanan, sakatlanan, hastalanan ve bu nedenlerle kalıcı ya da geçici olarak üretimden dışlananlar da eklendiğinde sorunun insani boyutunun da ne kadar büyük olduğu kolayca anlaşılabilir.

ILO düzenlemelerinin %80'e yakını ve etkinliklerinin de önemli bir bölümü iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan veya dolaylı olarak ilgilidir.

ILO verilerine göre, her yıl oluşan 337 milyon iş kazasının 358.000'i ölümle sonuçlanmakta, meslek hastalıkları nedeniyle 1,95 milyon kişi ölmektedir.

İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti, her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'dür.

Sorunun ekonomik boyutu da önemlidir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının ekonomik maliyeti, her yıl dünya gayri safi hasılasının %4'üne ulaşmaktadır.

Gelişmiş sanayi ülkelerinde, iş sağlığı ve güvenliği alanında göreli olarak bir iyileşme sağlanmıştır. Ancak, dünyanın geri kalanında özellikle küreselleşme süreciyle birlikte standartlar gözardı edilmeye ve sorunlar da çözülmek bir yana artmaya başlamıştır. "*Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*" ve "*Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi*"nin bu önemli soruna ve yol açtığı sonuçlara dikkat çekmek için yayınlandığı söylenebilir.



AB'de, iş sağlığı ve güvenliği alanında ortak mevzuat oluşturma amacı başlangıçta ILO ile aynıdır. Zaman içerisinde bu amaca ekonomik amaç da eklenmiştir.

Avrupa Birliği'nin (AB) de, başlangıçta iş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası mevzuat oluşturma amacı aynıdır. Ancak bu amaca, bölge özelinde savaşların düşmanlaştırdığı ülkeleri "*ekonomik çıkar ortaklığı temelinde yakınlaştırma*" amacının eklendiği de bir gerçektir. Zaman içerisinde ise sağlık ve güvenlik koşullarının göreceli olarak gelişmiş olduğu üyeler için bir ortak mevzuat oluşturma amacı, "*tek pazarın kurulmasını ve işlemesini sağlamak için koşulları iyileştirerek yakınlaştırmak*" olarak belirlenmektedir. Başka bir anlatım ile bir amaç da, ekonomiktir. Mevzuat ile belirlenen asgari gereklere uygunluk sağlandığı ölçüde üyeler arasında rekabet eşitsizliğini yaratan farklılıklar ortadan kalkacaktır.

SIRA SİZDE 1

Uluslararası mevzuatın ulusal mevzuata aktarılmış olmasının yarar sağlayıp sağlamadığını Sosyal Güvenlik Kurumu iş kazaları ve meslek hastalıkları verileri temelinde değerlendirip yorumlayınız.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

ILO iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına temel oluşturan ilke ve kurallar, ILO Anayasa'sında ve temel bildirgelerde tanımlanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin çeşitli alanlarındaki uygulamalarda esas alınacak ilke ve kurallar ise sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarında belirlenmiştir.

Birleşmiş Milletler'in 18 uluslararası uzmanlık kuruluşundan en eski olanı ILO'dur. Versay Barış Antlaşması'na göre, işçileri korumak için bir uluslararası çalışma örgütü kurulacak ve örgüt bu amaçla "*Günlük ve haftalık azami çalışma saatleri de dahil, çalışma sürelerinin düzenlenmesini; işgücü arzının düzenlenmesini ve işsizlik ile savaşımı; uygun koşullarda yaşamak için yeterli ücret sağlanmasını; işçilerin genel sağlık sorunlarından ve iş kazası ve meslek hastalıklarından korunmalarını; çocukların, gençlerin ve kadınların korunmalarını; yaşlılık ve maluliyet aylığı bağlanmasını; göçmen işçilerin korunmalarını; eşit işe eşit ücret ilkesinin tanınmasını; örgütlenme özgürlüğü ilkesinin tanınmasını ve mesleki ve teknik eğitimin örgütlenmesini ve gerekli diğer önlemlerin alınmasını destekleyecektir*".

ILO Anayasası'nda da yer alan bu hedefler, 1944 yılında onaylanan Filadelfiya Bildirgesi ile yenileri eklenerek geliştirilmiştir. Bu hedefler, "*Irk, inanç ve cinsiyet temelindeki her türlü ayrımcılığı önlemek; ücret ve gelirlerde, çalışma sürelerinde ve çalışma hayatının diğer alanlarında ilerlemelerin sonuçlarından herkesin adil bir biçimde yararlanmasını sağlayacak politikalar belirlemek; tam istihdamı sağlamak ve hayat koşullarını iyileştirmek; işçilere bilgi ve becerilerini kullanacakları ve toplumsal iyilik haline en büyük katkıyı yapabilecekleri bir iş sunmak; işçilere uygun ve yeterli beslenme, barınma, dinlenme ve kültür imkânı sunmak; sosyal güvenlik kapsamını ihtiyaç duyan herkese asgari gelir ve kapsamlı tıbbi bakım sağlayacak şekilde genişletmek; mesleki teknik eğitimde fırsat eşitliği sağlamak; toplu*

pazarlık hakkının tam olarak tanınması; işverenlerin ve işçilerin üretim verimliliğini sürekli artırmak için işbirliği yapmaları; toplumsal ve ekonomik önlemleri birlikte hazırlayıp uygulamaları; her işçinin hayatını ve sağlığını koruma altına almak; ana çocuk sağlığını korumaktır".

1998 yılında onaylanan "*Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi*"nde de, üyelere ILO'ya katıldıkları andan başlayarak Anayasa ve Filadelfiya Bildirgesi'nde tanımlanan hedeflere ILO ilkeleri doğrultusunda ulaşmak için yükümlülük üstlenmiş oldukları anımsatılmıştır.

2008 yılında onaylanan "*Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi*" de, ILO ilke ve politikalarına güçlü bir destek vermiştir. Bildirgede, küreselleşme koşullarında ilerlemeyi sürdürmek ve sosyal adaleti sağlamak için üyelerden ILO'nun 1999 yılından bu yana geliştirdiği "*insan onuruna uygun iş*" hedefine odaklanmaları ve ILO'nun temel ilke ve kurallarını savunmaları istenmiştir.

Anayasa'da ve bildirgelerde iş sağlığı ve güvenliği, hedefler arasında sadece birer kez yer almıştır. Ancak, "*iş sağlığına bütünsel yaklaşım*" esas alındığında, hedeflerin çoğunun iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgili olduğu görülmektedir.

ILO, yukarıda sıralanan hedeflere ulaşılmasını sağlamak için,

- Temel insan haklarını geliştirmek, çalışma ve hayat koşullarını iyileştirmek, istihdam yaratmak için uluslararası politika ve programlar oluşturacak,
- Üyelere, bu politika ve programları uygulamaları için yol gösterecek uluslararası standartlar oluşturacak ve uygulamaları izleyecek (Anayasa m.19),
- Üyelere, politikaları uygularken yardımcı olacak uluslararası teknik işbirliği programlarını taraflar ile işbirliği yaparak oluşturacak ve uygulayacak,
- Bu hedeflere ulaşılmasını destekleyen eğitim, öğretim, araştırma ve yayın etkinliklerini gerçekleştirecektir.

ILO'nun temel uygulama araçları sözleşmeler, protokoller ve tavsiye kararlarıdır. **Sözleşme,** ilke ve kurallar belirlenmesinde temel araçtır. Sözleşmeler, uluslararası antlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlarlar. İş Sağlığı ve Güvenliği ve İş Teftişi Sözleşmeleri de dahil beş sözleşme için sözleşme ile aynı numarayı taşıyan, aynı nitelikte, sözleşmeyi tamamlayan ve onaylayan ülkeyi bağlayan birer de **protokol** çıkarılmıştır. **Tavsiye kararı,** sözleşme ile eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan ayrıntılı hükümleriyle sözleşmeyi tamamlayan bir araçtır. Ayrıca tavsiye kararı, sözleşme olarak düzenlenecek olgunluğa ulaşmamış konuları düzenlemek için de kullanılabilir.

ILO Anayasası ve bildirgelerde iş sağlığı ve güvenliği, hedefler arasında sadece birer kez yer almıştır. Bununla birlikte, "iş sağlığına bütünsel yaklaşım" esas alındığında, hedeflerin çoğunun iş sağlığı ve güvenliğiyle doğrudan ilgili olduğu görülmektedir.

ILO'nun temel uygulama araçları sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarıdır.

Sözleşme, ilke ve kuralların belirlenmesinde temel araçtır. Uluslararası antlaşma niteliğindedir, ulusal politikaya yol gösterir ve onaylayan ülkeyi bağlar.

Protokol, sözleşmeyle aynı numarayı taşır, aynı niteliktedir, sözleşmeyi tamamlar ve onaylayan ülkeyi bağlar.

Tavsiye kararı, sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan bir araçtır.

ILO hakkında daha fazla bilgi için Ömer Zühtü Altan, Sosyal Politika Dersleri (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004) kitabının 8. bölümüne bakabilirsiniz.

KİTAP

Son olarak, bir hukuki araç olmayan ama sözleşme ve tavsiye kararıyla düzenlenmiş olan çeşitli konularda ilke ve kurallar uygulanırken yetkili kişi ve kurumlara, işletmelere, işverenlere, işçilere, uzmanlık kuruluşlarına ve sağlık ve güvenlik profesyonellerine yol gösteren, bağlayıcı olmayan, ayrıntılı hazırlanmış ve özgün işkollarında önleme ve korunma (inşaat, yeraltı ve yerüstü maden ocakları, gemi inşası, onarımı ve sökümü vb), özgün tehlikelerden korunma (lazerler, kimyasallar, asbest, ekranlı araçlar vb) ve önleme koruma prosedürleri (iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri, işçilerin sağlık gözetiminde etik ilkeler, iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesi ve bildirimi, işçilerle ilgili bilgilerin korunması vb) başlıkları altında sınıflandırılan 43 uygulama kuralından da söz edilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmeleri, Protokoller ve Tavsiye Kararları

İşte sağlıklı ve güvenlikli olmak, çalışanın çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini motive olduğu bir çalışma yürütebileceği bir biçimde etkileyebildiği, sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan fiziksel, ruhsal ve toplumsal olarak en uygun iyilik halinde olmasıdır.

Uluslararası Çalışma Konferansları'nda 1919 yılından bugüne kadar 189 sözleşme, 6 protokol ve 204 tavsiye kararı onaylanmıştır. Bunlar, Uluslararası Çalışma Standartları Veri Tabanı'nda konularına göre 26 başlık altında sınıflandırılmıştır. Konusu iş sağlığı ve güvenliği olarak belirlenen 19 sözleşme, 1 protokol ve 27 tavsiye kararı vardır. Ancak, 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerde tanımlanan "*işte sağlıklı ve güvenlikli olma*" durumu esas alındığında düzenlemelerin çoğunluğunun sağlık ve güvenlikle doğrudan ilgili olduğu görülür. Bu tanıma göre **işte sağlıklı ve güvenlikli olmak,** *"çalışanın, çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve çevresini, kendisini motive eden bir çalışma yürütebilecek bir biçimde etkileyebildiği; sağlıklı ve güvenli bir üretim ortamının ürünü olan fiziksel, ruhsal ve toplumsal en uygun iyilik halinde olmasıdır".*

İNTERNET

ILO belgeleri için http://www.ilo.org/global/standards/lang—en/index.htm adresine bakabilirsiniz.

ILO düzenlemeleri işlevsel olarak üç grupta sınıflandırılabilir:
- İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kurallarını belirleyen düzenlemeler,
- Özgün risklerden korunma ilke ve kurallarını belirleyen düzenlemeler,
- Özgün işkollarında korunma ilke ve kurallarını belirleyen düzenlemeler.

ILO düzenlemeleri işlevsel olarak üç grupta sınıflandırılabilir. Bunlar,
- İş sağlığı ve güvenliğinin temel ilkeleri ve kuralları,
- Özgün risklerden korunma ilkeleri ve kuralları,
- Özgün işkollarındaki korunma ilkeleri ve kurallarıdır.

İlk grupta yer alan düzenlemeler, temel ilke ve kuralları tanımladıkları için ayrıntılı olarak açıklanmış, diğer gruplarda yer alanlar ise kısaca özetlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlke ve Kuralları

Bu grupta yer alan ve aşağıda incelenen 3 temel sözleşme, 1 protokol ve 3 tavsiye kararında, iş sağlığı ve güvenliğinin temel ilke ve kuralları tanımlanmıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi (No.155) ve Tavsiye Kararı (No.164) (1981)

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikası, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla ulaşılması gereken hedefleri, kullanılacak girişim yöntemlerini, hizmet örgütlenmesini, taraflar arası ilişkileri, iş örgütlenmesini, atama politikasını, kaynakları ve ulaşılması beklenen hedefleri belirleyen tarafların katılımı ile hazırlanmış ve taraflarca onaylanmış, uygulamayı belirleyen ana politikadır.

Sözleşmenin ulusal politika ilkeleri başlığı altında her üyenin, "*İş nedeniyle, işe bağlı veya işte oluşan iş kazaları ve meslek hastalıklarını, çalışma çevresindeki tehlike nedenlerini olabildiğince azaltarak önlemeyi amaçlayan bir* ***ulusal iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikasını,*** *ulusal uygulama ve koşulları dikkate alarak ve temsil niteliği olan işçi ve işveren örgütlerine danışarak hazırlayacağı, uygulayacağı ve düzenli olarak gözden geçireceği*" hükme bağlanmıştır (Sz m.4).

Bu politika aşağıdaki temel faaliyet alanlarını, iş sağlığı ve güvenliğini ve çalışma çevresini etkilediği ölçüde dikkate alacaktır:
- Üretim araçlarının (işyeri, çalışma çevresi ve yöntemleri, makine, teçhizat ve aletler, kimyasal, fiziksel ve biyolojik maddeler) tasarımı, denenmesi, seçimi, değiştirilmesi, yerleştirilmesi, düzenlenmesi, kullanılması, bakım ve onarımını,
- Üretim araçları ile işi yapan ya da gözetimini yapan kişiler arasındaki ilişkilerin ve makine ve teçhizatın, çalışma süresinin, iş örgütlenmesinin ve üretim yöntemlerinin işçilerin fiziksel ve zihinsel kapasitelerine uygunluğunu,
- İş sağlığı ve güvenliğini geliştirmek için herhangi bir biçimde katkı yapan kişilerin eğitimleri, nitelikleri ve motivasyon düzeylerini,
- Çalışma grupları ile işletme arasındaki iletişim ve işbirliğinden başlayarak her düzeydeki iletişim ve işbirliğini,
- İşçilerin ve temsilcilerinin ulusal politikaya uygun eylem başlattıkları için uygulanacak yaptırımlara karşı korunmalarını (Sz m.5).

İlk iki alanda, tehlike ve riskleri kaynakta önlemeye öncelik verilecektir (TK p.3)

Temel sorunları belirlemeye ve çözmeye katkı yapacak etkili yöntemler ve eylem planları geliştirip uygulamak ve alınan sonuçları değerlendirmek için iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresiyle ilgili durum saptaması yapılacaktır (Sz m.7).

Bu hedeflere ulaşmak için ulusal ölçekte yürütülecek eylemlerde her üye,

- Ulusal politika gereklerinin yerine getirilmesine dayanak sağlayacak düzenlemeleri, temsil niteliği olan işçi ve işveren örgütlerine danışarak kanunlaştırıp uygulatacak,
- 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi temelinde örgütlenen etkili bir denetim sistemiyle bu düzenlemelere uyulmasını güvence altına alacak,
- Düzenlemelere uymaları için işçilere ve işverenlere yol gösterecek,
- Düzenlemelere ısrarla uymayanlara yaptırım uygulatacaktır (Sz m.8, 9, 10).

Üyeler bu hedeflere ulaşılmasını sağlamak için,

- Tehlike ve riskleri ve alınacak önlemleri belirleyen düzenlemeler çıkaracak, bunları bilimsel, teknik gelişmelere ve ihtiyaçlara göre güncelleştirecek,
- Tehlike tanımlama ve önleme yöntemlerinin geliştirilmesine katkı yapacak,
- İş sağlığı ve güvenliği konusunda tarafların bilgilendirilip, eğitilmelerini ve karar alma ve uygulama süreçlerinde işbirliği yapmalarını destekleyecek,
- Büyük iş kazaları oluşabilecek yerlerde kazayı ve olası çevre felaketini önlemek için eylem planlarının hazırlanması ve uygulanması için ilgili tarafların işbirliği yaparak eşgüdüm içinde çalışmalarını sağlayacaktır (TK p.4).

Yetkili makam ulusal politikanın uygulanmasını desteklemek için,

- Olası tehlike düzeyi ve niteliği gerektiriyorsa üretim tesisinin tasarım, inşa, yerleşim, üretime başlama koşullarını, teknik donanımın güvenlik koşullarını, yasaklanacak, sınırlanacak ya da kullanılmasına yetkili makamın onayıyla izin verilecek üretim yöntemleri, maddeleri ve etkenleri belirleyecek,
- İş kazaları ve meslek hastalıkları bildirilecek, yıllık istatistikler yayınlanacak, ciddi bir durum bulunduğunu gösteren sonuçlar soruşturulacak, bu olayları önlemek için alınan önlemlerle ilgili bilgiler her yıl yayınlanacak,
- Kimyasal, fiziksel ve biyolojik etmenlerin sağlık zararlarının incelenmesini sağlayacak sistemler kurulacak ve yaygınlaştırılacaktır (Sz m.11).

Üretimde kullanılan makine, teçhizat ve maddeleri tasarlayan, üreten, ithal eden veya satanların bunlar doğru kullanıldıklarında sağlık ve güvenlik tehlikesine yol açmayacağına yetkili makamı ikna etmelerini sağlayacak önlemler alınacaktır. Ayrıca, bunların sağlıklı ve güvenli kullanılmaları için uyulacak kuralları belirten talimatlar hazırlamalarını ve bu konuda sürekli inceleme ve araştırma yapmalarını sağlayacak önlemler alınacaktır (Sz m.12).

İşçiler, haklı bir gerekçeye dayalı olarak hayatları ve sağlıkları için ani ve ciddi bir tehlike oluştuğunu düşündükleri her durumda, tehlikeli bölgeden uzaklaştıkları için uygulanabilecek haksız yaptırımlara karşı korunacaklardır (Sz m.13).

Ulusal durum saptamasına dayanan tutarlı bir ulusal politika hazırlanması, bu politikanın uygulanması için gerekli işlevlerin yerine getirilmesi ve bu amaçla her düzeyde bilgi ve deneyim paylaşılması için ilgili kişi ve kuruluşlar arasında eşgüdüm sağlanacaktır. Ayrıca, gerektiğinde bu amaçla merkezi bir kurumun kurulmasını hükme bağlayacak düzenlemeler de yapılacaktır (Sz m.15, TK p.7).

Bu hedeflere ulaşmak için her işveren işletme düzeyinde,

- İşyeri birimlerinin gerektiğinde uygun koruyucu önlemler alınarak en sağlıklı ve güvenli çalışma yapılacak biçimde tasarlanmasını ve kurulmasını,

- Üretim yöntemlerinin, makine ve teçhizatın, kimyasal, fiziksel ve biyolojik madde ve etkenlerin gerektiğinde uygun koruyucu önlemler alınarak, en sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun olanlar arasından seçilmesini,
- Gerektiğinde işçileri kaza ve hastalık riskinden korumak için uygun koruyucu giysi ve teçhizatın ücretsiz olarak dağıtılmasını (Sz m.16),
- İşyerinin sağlıklı ve güvenli olma niteliğinin sürdürülmesini sağlayacak önlemlerin alınmasını,
- Kurallara uygun çalışılması ve sağlık ve güvenlik önlemlerine uyulması için sürekli gözetim ve düzenli eğitim ve öğretim yapılmasını,
- İşyeri ölçeğine ve risk düzeyine uygun bir sağlık ve güvenlik örgütünün kurulmasını,
- Çalışma ve dinlenme sürelerinin sağlık ve güvenliğe uygun olarak düzenlenmesini,
- Aşırı fiziksel ve zihinsel yüklenmeyi önleyecek önlemler alınmasını sağlayacaktır (TK p.10).

Birden çok işverenin üretim yaptığı işyerlerinde, işverenler bu sözleşme hükümlerine uygunluk sağlamak için işbirliği yapacaklardır (Sz m.17, TK p.11).

İşveren, etkili bir ilk yardım örgütlenmesi oluşturacaktır (Sz m.18).

İşyerlerinde, işçiler ve temsilcileri sağlık ve güvenliği koruma yükümlülüğünü yerine getiren işverenle işbirliği yapabilecek düzeyde bilgilendirilip eğitilecek ve sağlık ve güvenlikle ilgili süreçlerde söz ve karar sahibi olmaları sağlanacaktır.

İşçinin, önleyemediği ani ve ciddi bir tehlike oluştuğunda bunu yetkili kişiye bildirdikten sonra önlem alınıncaya kadar çalışmamasını ve bu nedenle de bir yaptırımla karşılaşmamasını sağlayacak düzenleme yapılacaktır (Sz m.19).

İşyerinde işveren, işçiler ve temsilcileri arasındaki işbirliği sağlık ve güvenliği koruma faaliyetlerinin amacına ulaşmasında belirleyicidir (Sz m.20). İşbirliğini sağlayabilmek için iş sağlığı ve güvenliği sorumlusu işçi temsilcisi atanacak, iş sağlığı ve güvenliği kurulu kurulacak, bu kurulda işçi ve işveren temsilcileri eşit olarak temsil edileceklerdir.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri işçilere mali bir yük yüklememelidir (Sz m.21).

İşyerindeki üretim etkinliği ve risk düzeyi gerektirdiğinde ve işyeri ölçeği uygunsa iş sağlığı ve güvenliği hizmeti işyeri düzeyinde veya başka işyerleriyle birlikte yararlanılan ortak hizmet olarak gerçekleştirilecek veya bu hizmetler dışarıdan satın alınacaktır. Özel bir sağlık veya güvenlik sorunu veya önlemi hakkında da uzman kişi ya da kuruluştan görüş alınabilecektir (TK p.13).

SIRA SİZDE 2

Ulusal politika hazırlanırken iş kazaları ve meslek hastalıkları verilerinin sağladığı yararlar nelerdir?

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi Protokolü (No.155) (2002)

155 sayılı Sözleşme m.11'e göre, yetkili makamın ulusal politikayı yürürlüğe sokmak için gerçekleştireceği işlevlerden biri de, iş kazaları ve meslek hastalıklarının nedenlerini belirlemek ve önlemler geliştirmek için iş kazaları ve meslek hastalıklarının kaydedilmesini ve bildirilmesini sağlamaktır. Ayrıca, bu yolla derlenen verilerin yıllık istatistiklerini yayınlamaktır. Protokolde, kayıt ve bildirim sistemlerini güçlendirmek ve uyumlu hale getirmek için uyulacak temel ilke ve kurallar belirlenmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi için Destekleyici Çerçeve (No.187) ve İş Sağlığı ve Güvenliği Tavsiye Kararı için Destekleyici Çerçeve (No.197) (2006)

155 sayılı Sözleşmede tanımlanan ulusal politika, bu iki düzenlemede tanımlanan "*ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı*", "*ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi*" ve "*güvenlik kültürü*" kavramlarıyla bütünlük kazanmış ve uygulanabilir hale gelmiştir. Bu sayede her üye, sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi yaratarak iş kazası ve meslek hastalıklarını ve bunlara bağlı ölümleri önleyecektir. Bu amaçla, 155 sayılı Sözleşmede tanımlanan ilke ve kurallara uygun bir ulusal politika ve 187 sayılı Sözleşmede tanımlanan temel ilke ve kurallara uygun bir ulusal program ve sistem geliştirecek ve bu programı anılan sistem aracılığıyla uygulayacaktır (Sz m.1-2).

Ulusal politika maddesine göre her üye, ilkeleri 155 sayılı Sözleşmede sıralanan bir ulusal politikayı uygulamaya sokacaktır. Bu şekilde her üye, sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi yaratılmasını ve işçilerin bu nitelikte bir çevrede çalışmalarını, tehlike ve risklerin değerlendirilmesi ve kaynağında önlenmesi gibi temel ilkeleri ve danışma, bilgilendirme, eğitim ve öğretim gibi temel yöntemleri esas alan, önlemeyi amaçlayan bir ulusal sağlık ve güvenlik kültürünün geliştirilmesini destekleyecektir (Sz m.3).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, "*ulusal politikayı ve programları uygulamak için görev yapan temel altyapıdır*" (Sz m.1). Her üye, ILO'nun ilgili düzenlemelerine uygun bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi kuracak ve bu sistemi sürekli geliştirecektir. Bu sistem, temsil niteliği olan işçi ve işveren örgütlerinin ve ilgili tarafların görüşü alınarak hazırlanan bir düzenlemeye göre kurulmuş yetkili bir kurumsal altyapıya, kanuni gereklere uyulmasını sağlayacak bir denetim sistemine ve işyerinde önlem alma yükümlülüğü olan yönetimin işçiler ve temsilcileriyle işbirliği içinde çalışmasını sağlayacak düzenlemelere sahip olacaktır (Sz m.4).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi, ulusal politikayı uygulamak için görev yapan hukuki, yönetsel, örgütsel, bilimsel ve teknik altyapılar ve aralarındaki ilişkiler bütünüdür.

Bu sistem, üçlü yapıya dayanan bir danışma kuruluna eğitim, araştırma, danışmanlık, veri toplama ve değerlendirme hizmetleri üretecektir. Ayrıca, küçük ve orta ölçekli işletmelerde ve informel sektörde, iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesini desteklemek için girişim yöntemlerine sahip olacaktır (Sz m.4).

Sistem, amacına ulaşmak için bütün işçileri kapsayacaktır. Ancak, özellikle çok riskli sektörlerde çalışan işçilere ve başta informel sektörde çalışanlar, göçmen işçiler ve genç işçiler olmak üzere korunmasız işçilere öncelik tanıyacaktır (TK p.2).

Önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma hakkının her düzeyde tanındığı, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresinde çalışmanın tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi sayesinde güvence altına alınmasına etkili bir biçimde katıldıkları bir kültürü tanımlar (Sz m.1).

Önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü, sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma hakkının her düzeyde tanındığı, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresinde çalışmanın tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi sayesinde güvence altına alınmasına etkili bir biçimde katıldıkları bir kültürdür.

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı, "*belirli bir sürede ulaşılacak hedefleri; sağlık ve güvenliği iyileştirmek için belirlenmiş öncelikleri; eylem araçlarını ve sağlanan gelişmeyi ölçmek için kullanılacak yöntemleri tanımlar*" (Sz m.1).

Üyeler, temsil niteliği olan işçi ve işveren örgütüne danışarak bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı hazırlayıp uygulayacak ve bu programı düzenli olarak değerlendirip gözden geçireceklerdir (Sz m.5).

Ulusal iş sağlığı ve güvenliği programı, ulusal politikayı uygulamak için hangi hedeflere, hangi önceliklere göre hangi araç ve yöntemler kullanılarak, kimler ile işbirliği yapılarak, hangi sürede ve ne ölçüde ulaşılacağını belirlemektedir.

Ulusal durum saptaması başlığı altında her üyeye, iş sağlığı ve güvenliğinin durumunu ve sağlanan gelişmeleri ele alan bir ulusal durum değerlendirmesi yapma ve bu değerlendirmeyi sürekli güncelleme yükümlülüğü getirilmiştir.

Uluslararası işbirliği ve bilgi alışverişi kapsamında da ILO, ülkelere özellikle de gelişmekte olan ülkelere önleme odaklı ulusal sağlık ve güvenlik kültürü oluştur-

mak, bu alanda bir yönetim sistemi geliştirmek ve düzenlemeleri onaylamak ve uygulamak için katkı yapmak amacıyla ülkeler arasında teknik işbirliği yapılmasını ve ulusal politika, sistem, program ve iyi uygulamalar gibi konularda bilgi ve deneyim paylaşılmasını kolaylaştıracaktır. Ayrıca, konuyla ilgili düzenlemeleri düzenli olarak gözden geçirecek ve güncelleştirecektir (TK p.15-16).

İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (No.161) ve Tavsiye Kararı (No.171) (1985)

İş sağlığı hizmetleri, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığını korumayı kolaylaştıran sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturmayı, bu niteliği sürdürmeyi ve işi işçinin sağlık durumuna göre belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirmeyi sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir.

Bu düzenlemelerin "*Ulusal Politika İlkeleri*" başlıklı bölümlerine göre, "***iş sağlığı hizmetleri,*** *işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasını kolaylaştıracak sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulması ve sürdürülmesini ve işin işçinin sağlık durumu temel alınarak belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirilmesini sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir*" (Sz m.1, TK p.3).

Aynı başlık altındaki hükümlere göre üyeler,

- Ulusal koşullara ve uygulamaya uygun bir ulusal iş sağlığı hizmetleri politikasını, temsil yetkisi olan işçi ve işveren örgütlerine danışarak hazırlayacak, uygulayacak ve düzenli olarak gözden geçireceklerdir (Sz m.2, TK p.1).
- İş sağlığı hizmetlerini ekonomik faaliyet alanlarının ve işçilerin tümünü aşamalı olarak kapsayacak biçimde geliştireceklerdir. Bu hedefe hemen ulaşılamıyorsa hedefe ulaşmak için uygulanacak bir eylem planını ve uygulama yöntemini, temsil niteliği olan işçi ve işveren örgütlerine danışarak belirleyeceklerdir. Alınan sonuçları da ILO'ya bildireceklerdir (Sz m.3, TK p.2).

Ulusal sağlık hizmetlerinin işlevleri,
- Çalışma çevresi gözetimi,
- İşçilerin sağlık gözetimi,
- Bilgilendirme, danışmanlık, eğitim ve öğretim,
- İlk yardım, tedavi ve sağlık programları,
- Diğer işlevlerdir.

Bu iki düzenlemede, işlevler başlığı altında hizmetlerin işlevleri, çalışma çevresi gözetimi, işçilerin sağlık gözetimi, bilgilendirme, danışmanlık, eğitim ve öğretim, ilk yardım, tedavi ve sağlık programları ve diğer işlevler başlıkları altında sınıflandırılmıştır.

Çalışma çevresi gözetimi, çalışma çevresi ve iş örgütlenmesinde işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyebilecek etkenlerin, etken ölçümlerinin ve ölçme araç ve yöntemlerinin, bu etkenleri önlemek ya da bunlardan korunmak için kullanılan araç ve yöntemlerin değerlendirilmesini kapsar (Sz m.13).

Çalışma çevresi gözetimi, işyerinde tehlikeli etkenlerin mümkünse ölçüm de yapılarak saptanmasını, tehlike düzeyine uygun önlem seçilip uygulanmasını ve alınan önlemlerin etkinliğinin mümkünse ölçüm de yapılarak belirlenmesini kapsayan yerinde, sürekli ve sistematik olarak yürütülen etkinlikler bütünüdür.

İşçilerin sağlık gözetimi, işçilerin sağlığını korumak için işe girişte, düzenli aralıklarla, kaza veya hastalık sonrası işe geri dönüşte, sağlık riski taşıyan bir işte çalışırken ve iş bittiğinde yapılacak muayeneleri ve laboratuar ölçümlerini kapsar. Bu sırada elde edilen verilerin gizliliğini korumak ve bu verilerin işçiye karşı ayrımcılık amacıyla kullanılmasını önlemek için düzenleme yapılacaktır (TK p.11-12).

Bilgilendirme, danışmanlık, eğitim ve öğretim, her işçi işiyle ilgili sağlık ve güvenlik riskleri ve korunma yöntemleri konusunda bilgilendirilecek ve eğitilecektir. (TK p.19-22).

İlk yardım, tedavi ve sağlık programları, iş sağlığı hizmetleri kaza ve hastalıkta ilk yardım ve tedaviyi, koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında yürütülen ulusal ölçekli halk sağlığı programlarının ulusal sağlık hizmetleriyle işbirliği yapılarak işyerinde uygulanmasını da kapsayacaktır.

Bu faaliyetlerde elde edilen veriler, sağlık sorunu ile mesleki olarak maruz kalma arasındaki ilişkiyi belirlemek ve önleme ve koruma amaçlı öneriler yapmak için değerlendirilecektir. Sonuçlar hakkında düzenli aralıklarla rapor hazırlanacak, bu raporlara işverenler, işçiler ve temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği kurulu üyeleri ve yetkili makam ulaşabilecektir (TK p.28-29)

İş sağlığı hizmetlerinin nasıl örgütleneceği kanun veya yönetmelik, toplu sözleşmeler veya yetkili makamın işçi ve işveren örgütlerine danışarak belirlediği baş-

ka bir yöntem ile belirlenecektir (Sz m.6). Hizmetler, bir işletmeye özel hizmet veya bir grup işletmeye ortak hizmet olarak işletme veya işletmeler grubu ya da ilgili sağlık ve sosyal güvenlik kuruluşları tarafından ayrı ayrı veya birlikte örgütlenecektir (Sz m.7, TK p.34). İşveren, işçiler ve temsilcileri örgütlenme sürecine eşit taraflar olarak katılacak ve örgütsel gereklerin karşılanması için işbirliği yapacaklardır (Sz m.8, TK p.33). Hizmetler, mümkünse işyerinde üretilecek değilse işyeri dışından sağlanacaktır (TK p.32).

İşçilerin sağlık gözetimi, ücretsiz ve mümkünse çalışma saatlerinde yürütülecek, sonuçları da işçilere bildirilecektir (Sz m.12, TK p.45).

Özgün Risklerden Korunma İlkeleri ve Kuralları

Özgün risklerden korunma ilkeleri ve kuralları kapsamında aşağıda 5 sözleşme ve tavsiye kararı incelenmektedir.

Radyasyondan Korunma Sözleşmesi (No.115) ve Tavsiye Kararı (No.114) (1960)

Bu Sözleşmenin amacı, işçilerin iyonlaştırıcı ışına maruz kalmanın neden olduğu risklere karşı korunmasını sağlayacak temel gerekleri belirlemektir.

Mesleki Kanserler Sözleşmesi (No.139) ve Tavsiye Kararı (No.147) (1974)

İşyerinde bulunan çeşitli kimyasal ve fiziksel etkenlere uzun süre maruz kalmaya bağlı olarak oluşan mesleki kanserleri önlemek için bir politika oluşturulmasını amaçlamaktadır

Çalışma Çevresi (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi (No.148) ve Tavsiye Kararı (No.156) (1977)

Çalışma çevresini hava kirliliği, gürültü veya titreşime bağlı tehlikelerden olası en üst düzeyde arındırma koşulu getirmektedir.

Asbest Sözleşmesi (No.162) ve Tavsiye Kararı (No.172) (1986)

Asbeste maruz kalmaya bağlı olarak asbestin sağlık zararlarını en aza indirecek uygulanabilir yöntem ve tekniklerin uygulanmasını sağlayarak önlemeyi amaçlamaktadır.

Kimyasallar Sözleşmesi (No.170) ve Tavsiye Kararı (No.177) (1990)

Kimyasalların işte kullanılması için tutarlı bir güvenlik ve sağlık politikası oluşturma ve uygulama koşulu getirmektedir.

Büyük Sanayi Kazalarının Önlenmesi Sözleşmesi (No.174) ve Tavsiye Kararı (No.181) (1993)

Büyük kazaları önlemek, büyük kaza riskini en aza indirmek, oluşan kazaların olası etkilerini denetim altına alarak en aza indirmek için işletmede alınacak önlemleri ve ilgili tarafların bu konudaki sorumluluklarını belirlemektedir.

Özgün İşkollarındaki Korunma İlkeleri ve Kuralları

Özgün işkollarındaki korunma ilkeleri ve kuralları olarak nitelenen 4 sözleşme ve tavsiye kararı aşağıda incelenmektedir.

Hijyen (Ticaret ve Büro) Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı (No.120) (1964)

Ticaret ve büro işlerinde işçilerin sağlığını ve iyilik halini korumak için alınacak önlemleri belirlemektedir.

İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi (No.167) ve Tavsiye Kararı (No.175) (1988)

İnşaat işlerine özel tehlike ve risklerden korunmak için uygulanacak ayrıntılı teknik önleme ve koruma önlemleri tanımlamaktadır.

Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi (No.176) ve Tavsiye Kararı (No.183) (1995)

Madenlerde karşılaşılan tehlike ve riskleri ve uygulanacak teknik ve örgütsel önleme ve koruma önlemlerini, kullanılan özel teçhizat, kişisel korunma araçları, acil durumda kaçma ve kurtulmanın örgütlenmesi ve denetim gibi başlıklar altında tanımlamaktadır.

Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi (No.184) ve Tavsiye Kararı (No.192) (1995)

Tarım ve hayvancılıkta ve orman işlerinde karşılaşılan sağlık ve güvenlik risklerini önlemek amacıyla makinelerde güvenlik, iş ve işçi uyumu, kaldırma ve taşıma faaliyetleri, kimyasallar, hayvan bakımı ve biyolojik riskler, beslenme, barınma ve ulaşım imkânlarıyla ilgili önlemler düzenlenmiştir.

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ MEVZUATI

AB, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkı yaparken iki araçtan yararlanmaktadır. Bunlar,
- Üyelerin kurucu antlaşmaların yüklediği yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu,
- AB kurumlarının antlaşmaların tanıdığı bağımsız yetkileri kullanma hakkıdır.

AB, uluslarüstü yetkiler ile donatılmış uluslararası bir kuruluştur. AB, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına katkı yaparken iki araçtan yararlanmaktadır. Bunlar, üyelerin kurucu antlaşmaların yüklediği yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu ve AB kurumlarının antlaşmaların tanıdığı bağımsız yetkileri kullanma hakkıdır. Bu kurumlar tüzük, direktif, tavsiye, ilke kararı, karar, görüş ve bildirimler çıkararak iş sağlığı ve güvenliği politikalarını belirler ve bu politikaları hazırlanan strateji ve eylem planlarına uygun olarak uygulatmaya çalışırlar.

Avrupa Tek Senedi onaylanıncaya kadar iş sağlığı ve güvenliği alanı Topluluk Antlaşması m.100, m.117 ve m.118'e göre düzenlenmiştir. Antlaşma m.100'e göre, "*Konsey üyelerin ortak pazarın kurulmasını veya işleyişini doğrudan etkileyen kanun, tüzük veya idari hükümlerini yakınlaştıracak direktifleri oybirliğiyle çıkaracaktır*". Antlaşma m.117'ye göre, "*İşçilerin hayat ve çalışma koşullarını iyileştirerek uyumlu hale getirmenin gerekli olduğuna inanan üyeler, ortak pazar işlerlik kazandığı ölçüde, sosyal sistemlerini de uyumlu hale getirmek için kanun, tüzük ve idari hükümlerini yakınlaştıracaklardır*". Antlaşma m.118'e göre de, Komisyon bu hedeflere ulaşılması için sosyal alanda özellikle de "*istihdam, iş hukuku ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi, iş hijyeni; örgütlenme ve toplu pazarlık*" alanlarında üye devletlerin işbirliğini destekleyecektir.

İNTERNET

Avrupa Birliği iş sağlığı ve güvenliği belgeleri için http://osha.europa.eu/en/legislation adresine bakabilirsiniz.

Avrupa Tek Senedi ile Antlaşmaya eklenen m.100(A) ile Konseye iş sağlığı ve güvenliğinin de dahil olduğu bazı alanlarda nitelikli çoğunluk ile karar alma, m.118(A) ile de işçilerin sağlık ve güvenlik koşullarını iyileştirerek uyumlu hale getirirken uyulacak asgari gerekleri belirleyen direktifleri nitelikli çoğunluk ile çıkarma yetkisi tanınmıştır. Bu şekilde, iş sağlığı ve güvenliği direktifleri üzerinde uzlaşmak kolaylaşmış, Topluluğun bu alandaki karar alma gücü ve hızı da artmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği alanında kararların alınması ve asgari gerekleri belirleyen direktiflerin çıkarılmasında nitelikli çoğunluk yönteminin belirlenmesi, direktifler üzerinde uzlaşmayı kolaylaştırmış, Topluluğun karar alma gücünü ve hızını arttırmıştır.

AB'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, önce durağan bir gelişme süreci yaşamakla birlikte Avrupa Tek Senedi onaylandıktan sonra sosyal politikanın diğer alanlarından ayrılmıştır. Buna bağlı olarak, hızlı ve bağımsız bir gelişme süreci izlemiş ve günümüzde AB'nin en hızlı gelişen ve en iyi ve en kapsamlı düzenlenmiş alanına dönüşmüştür. Bu süreçte, işçileri tehlike ve risklere karşı etmene özel teknik önlemlerle korumayı öngören direktiflerden önleme ve koruma amaçlı genel ilke ve kuralları ve örgütsel ve yönetsel önlemleri tanımlayan ve önceliklerine göre seçilen tehlike ve risk gruplarını aşamalı olarak düzenleyen direktiflere geçilmiştir. 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve bu Direktif uyarınca çıkarılan çok sayıda direktif sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ve bu Direktif uyarınca çıkarılan çok sayıda direktif sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

Avrupa Birliği ve sosyal politika hakkında daha fazla bilgi için Mesut Gülmez, Avrupa Birliği ve Sosyal Politika (Ankara: Hatiboğlu Yayını, 2008) kitabına bakabilirsiniz.

KİTAP

Üyeler, bu direktiflerdeki ilke ve kuralları uygun ve uygulanabilir düzenlemelerle ulusal hukuka yansıtmak, yapılan düzenlemeyi uygulatmak, uygulamayı denetlemek ve değerlendirmekle yükümlü tutulmuştur.

AB üyeleri, iş sağlığı ve güvenliği direktiflerindeki ilke ve kuralları uygun ve uygulanabilir düzenlemelerle ulusal hukuka yansıtmak, yapılan düzenlemeyi uygulatmak, uygulamayı denetlemek ve değerlendirmekle yükümlüdürler.

AB, son dönemde mevzuat konusunda oluşturma ve yansıtılmasını sağlama aşamalarından, uygulatma ve uygulamaları denetleme ve değerlendirme, uygulamada yaşanan güçlükleri aşmak için de politika ve strateji oluşturma ve uygulatma aşamalarına geçmiştir. Buna göre üyeler, riskleri önlemeyi, önlenemeyen risklerden de çalışanları korumayı amaçlayan, sosyal tarafların oluşturma, uygulama, denetleme ve değerlendirme aşamalarına doğrudan katıldıkları, yerinde, sürekli ve bütünsel hizmet üreten bir sistem eliyle yürütülen, ülkenin ve üretim alanının gerçeklerine ve ihtiyaçlarına uygun bir ulusal politika ve strateji hazırlayacaklardır. İşyerinden başlayarak da bütün ölçeklerde uygulayacaklardır.

AB, son dönemde mevzuat konusunda oluşturma ve yansıtılmasını sağlama aşamalarından, uygulatma ve uygulamaları denetleme ve değerlendirme, uygulamada yaşanan güçlükleri aşmak için de politika ve strateji oluşturma ve uygulatma aşamalarına geçmiştir.

Üyeler, uygulama için etkili sağlık ve güvenlik hizmeti üretilmesini, bu hizmetlerin yeterli kaynak ayrılarak ve ölçme, değerlendirme, eğitim, araştırma, kayıt, istatistik ve denetim hizmetleriyle desteklenerek amacına ulaşmasını sağlayacaklardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Temel İlkeleri ve Kuralları

İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, tek pazarın kurulmasını ve işlemesini destekleyecek ve AB'nin ve üyelerin ekonomik gelişmesini ve rekabet gücünü sınırlamayacak bir biçimde oluşturulacak ve uygulanacak yani ekonomik gelişmeyi dikkate alacaktır. Mevzuat, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulup gelişmesini güçleştirecek biçimde de uygulanmayacaktır. Mevzuat oluşturulurken, bu koşulları karşılamayan alanlar düzenlenmemiş ya da bu koşulları karşıladığı ölçüde düzenlenmiştir.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanında temel düzenleme araçları direktiflerdir. Direktiflerde, işçilerin güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler belirlenir.

Mevzuatın temel düzenleme araçları, direktiflerdir. Direktiflerde, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler belirlenir. Bu gerekler, üyelerin ulaşmakla yükümlü olduğu asgari hedefleri tanımlar. Gerekler belirlenir, uy-

gulanır ve irdelenirken sosyal taraflar söz ve karar sahibidir. Gerekler, direktifte belirtilen sürede ve uygulanabilir bir biçimde ulusal mevzuata yansıtılacak ve uygulatılacaktır. Bunun için üyelere bir geçiş süresi tanınacak, üyelerin koruma düzeyi farklılıkları dikkate alınacak, düzeyi geri olan ülkeye daha uzun geçiş süresi tanınabilecektir.

Asgari gerekler belirlenirken, olası en üst düzeyde koruma hedeflenecektir. En üst düzeyde korumanın hedeflenmesi amacıyla önleme amaçlanacaktır. Bu mümkün değilse işçilerin sırasıyla kaynağa, ortama ve kişiye yönelik önlemler uygulanarak korunmaları esas alınacaktır.

Asgari gerekler bilimsel teknik gelişmeler, yeni sorunlar, uygulama güçlükleri, ulaşılan sonuçlar ve AB mevzuatındaki değişiklikler dikkate alınarak ve antlaşma ve düzenlemelerde belirlenen usullere uygun olarak sürekli yenilenecektir.

Koruma düzeyi, asgari gereklerde belirlenenden geri olan her üyeye hedeflenen düzeye ulaşması, ileri olan üyeye de bu düzeyi koruması ve geliştirmesi için destek verilecektir. Asgari gereklerde belirlenen koruma düzeyini geliştirmek isteyen üyeler daha ileri gerekler belirleyebilecek ama herhangi bir üye bu gerekleri ileri sürerek yürürlükteki ileri gerekleri sınırlayamayacak veya yürürlükten kaldıramayacaktır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Hukuki Araçları

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı alanındaki hukuki araçları birincil mevzuat ve ikincil mevzuat şeklinde iki başlık altında incelenebilir. **Birincil mevzuat,** AB'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

İkincil mevzuat ise Topluluk kurumlarının görevlerini Topluluk Antlaşması'nın hükümlerine uygun olarak yürütmek için yaptıkları ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilecek düzenlemelerden oluşur. **Tüzük,** üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir. Belirlenen ilke ve kurallara, ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılır. İş sağlığı ve güvenliği alanında, kurumsal düzenlemelerle ilgili az sayıda tüzük çıkarılmıştır. **Direktif,** iş sağlığı ve güvenliğinde sık kullanılan, bağlayıcı araçtır. Her üye, direktifteki ilke ve kuralları belirtilen sürede mevzuatında tanımlanan uygun yöntem ve araçları kullanarak iç hukukuna yansıtmakla yükümlüdür. **Karar,** düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir. İş sağlığı ve güvenliği alanında kurumsal yapı veya eylem programı düzenlemeleri için bir dizi Konsey ve Komisyon kararı çıkarılmıştır. **Tavsiye ve görüşler,** mevzuattan sayılmayan, bağlayıcı olmayan ama politika hazırlanırken yol gösteren araçlardır (Piyal, 2009, s.120-122).

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki **birincil mevzuatı,** AB'nin dayandığı temel ilke ve kuralları tanımlar ve esas olarak kurucu antlaşmalardan ve bu antlaşmaları değiştiren antlaşmalardan oluşur.

AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki **ikincil mevzuatı,** Topluluk kurumlarının görevlerini Topluluk Antlaşması'nın hükümlerine uygun olarak yürütmek için yaptıkları ve tüzük, direktif, karar, tavsiye ve görüş olarak sıralanabilecek düzenlemelerden oluşur.

Tüzük, belirlenen ilke ve kurallara ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılan, üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir.

Direktif, her üyenin direktifteki ilke ve kuralları belirtilen sürede mevzuatında tanımlanan uygun yöntem ve araçları kullanarak iç hukukuna yansıtmakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında sık kullanılan, bağlayıcı araçtır.

Karar, düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir.

Tavsiye ve görüşler, mevzuattan sayılmayan, bağlayıcı olmayan ama politika hazırlanırken yol gösteren araçlardır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri

AB'de, Birliğin temelini oluşturan Avrupa Kömür Çelik Topluluğu, Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu ve Avrupa Ekonomik Topluluğu'na kadar uzanan ve Avrupa Tek Senedi onaylanıncaya kadar durağan bir biçimde gelişen mevzuat oluşturma süreci, Avrupa Tek Senedi'nin onaylanması ve özellikle de 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'in yürürlüğe girmesiyle hızlanmıştır. Önce Çerçeve Direktif ekinde sıralanan alanlar, Direktif m.16(1) ve Direktifte tanımlanan temel ilke ve kurallara uygun olarak çıkarılan direktiflerle düzenlenmiştir. Bunlara öncelikli sayılan diğer alanları düzenlemek için çıkarılan direktiflerin eklenmesiyle temel direktif sayısı 19'a ulaşmıştır. Çerçeve Direktif'e göre çıkarılmamakla birlikte onun belirlediği ilke ve kuralları esas alan ve iş sağlığının bütünsel yaklaşımına uygun olarak te-

mel direktifleri tamamlayan 9 direktif ile birlikte sayıları 29 olmuştur. Bu direktifler sayesinde AB iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dikey ve yatay anlamda yeniden yapılanmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği direktifleri olarak tanımlanan bu düzenlemelerde,

- İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak temel ilke ve kurallar (Çerçeve Direktif),
- İşçilerin, sağlık ve güvenliğini bir işkolunda veya işte (riskli işkolları, işler ve faaliyetler) ya da bir tehlike veya riskten (risk etmenleri ve etmen grupları) korumak için uyulacak asgari gerekler,
- Demografik özellikleri veya iş ilişkileri nedeniyle risk grubu oluşturan işçilerin (gebe, emziren, yeni doğum yapmış işçiler, gençler, belirli süreli ve geçici istihdam ilişkisiyle çalışan işçiler, kendi hesabına çalışanlar) sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler,
- İşçileri, tehlike ve risklerden korumak için kullanılan teçhizat (uyarı işaretleri, kişisel koruyucu teçhizat) ile ilgili asgari gerekler belirlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği alanındaki direktiflerde,
- İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak temel ilke ve kurallar,
- İşçilerin, sağlık ve güvenliğini bir işkolunda veya işte ya da bir tehlike veya riskten korumak için uyulacak asgari gerekler,
- Demografik özellikleri veya iş ilişkileri nedeniyle risk grubu oluşturan işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak asgari gerekler,
- İşçileri, tehlike ve risklerden korumak için kullanılan teçhizat ile ilgili asgari gerekler belirlenmiştir.

Çerçeve Direktif'teki genel ilke ve kuralların bütün direktiflere yansıtılması bu ilke ve kuralların dikey örgütlenmesini, çıkarılan her yeni direktifle giderek genişleyen bir alana yansıtılması ise yatay örgütlenmesini sağlar. Bu şekilde, AB mevzuatı ile ulusal mevzuatlar arasında ilke ve kural birliği oluşur.

Aşağıda iş sağlığı ve güvenliği direktifleri düzenledikleri alanların ortak özellikleri temel alınarak yapılan sınıflandırmaya bağlı olarak incelenecektir.

Çerçeve Direktif: İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif (89/391/EEC)

Direktifin amacı, bir işte çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğini geliştirecek önlemler alınırken uyulacak genel ilke ve kuralları belirlemektir (m.1). Direktif, bütün ekonomik faaliyetleri ve işçileri kapsamaktadır (m.2).

İşle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli her türlü önlemi uygulamak işverenin yükümlülüğüdür (m.5). İşverenler, bu amaçla işyerinde risk değerlendirmesine dayanan bir işyeri sağlık, güvenlik politikası ve eylem planı hazırlanıp uygulanmasını sağlayacaklardır (m.6).

Korunma önlemlerinde, tehlike veya riskin önlenmesine öncelik verilecek, bu başarılamıyorsa işçiler kaynağa, ortama ve kişiye yönelik önlemlerle korunmaya çalışılacaktır. Bu önlemler yetersiz kaldığında kişisel korunma araçları ek ve geçici önlem olarak kullanılacaktır (m. 6).

Birden çok işletmenin aynı işyerini paylaşması durumunda işverenler, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak konusunda işbirliği yapacak, eşgüdümü sağlayacak, birbirlerini ve işçileri bilgilendireceklerdir (m. 6).

İşverenler, işyerinde üretimin doğasına, risk düzeyine ve dağılımına, işletme ölçeğine ve işçi sayısının gerektirdiği önleyici ve koruyucu hizmetleri sunmak için uygun sayı ve nitelikte işçiyi atayacaktır. Personel yetersizliği olan işyerleri, yetkili diğer kişi ve kuruluşlardan bu amaçla hizmet satın alabileceklerdir (m.7).

İşveren, önlem alınmasına rağmen oluşabilecek ani ve ciddi tehlikelere karşı hazırlık yapacak, üretimin doğasına ve işletme ölçeğine uygun yangın söndürme, kaçma ve kurtulma, ilk yardım hizmetlerini örgütleyecek ve uygun sayıda işçiyi bu amaçla eğitip donatacaktır (m.8).

İşveren, tehlike ve risklerle ilgili önlemler belirlenirken, iş sağlığı ve güvenliği sorumlusu işçi temsilcileri atanırken, işletme dışından hizmet alınırken, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri planlanırken işçilerin ve temsilcilerinin görüşlerini alacaktır. İş

sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan işçiler, işverenin önlem almasını isteyebilecek ve bu konuda öneri yapabileceklerdir. İşveren, bu işçilere haklarını kullanmaları ve görevlerini yapmaları için yeterli kaynak ayıracak, bu işçilere faaliyetleri nedeniyle yaptırım uygulanmasını önleyecektir. Önlemlerin veya araçların yetersiz olduğunu düşünen işçi temsilcisi durumu yetkili makama bildirebileceği gibi yapılan işyeri denetimlerinde iş müfettişlerine de aktarabilecektir (m.11).

İşveren, işe yeni başlayan ya da işi veya iş teçhizatı değiştirilen her işçinin olası riskler ve korunma yolları hakkında, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili işçi temsilcilerinin görevi konusunda, dışarıdan çalışmak için işletmeye gelen her işçinin işe başlarken ve çalışırken iş ve iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda eğitilmelerini sağlayacaktır. Eğitim, işçilere ve temsilcilerine mali yük getirmeyecek ve çalışma saatlerinde gerçekleştirilecektir (m.12).

Her işçi, mesleki eğitimin ve iş talimatlarının gereği olarak kendisinin ve diğer işçilerin sağlık ve güvenliğini koruyacak biçimde çalışacaktır. Bu amaçla üretim araçlarını, aletleri, kişisel koruyucu teçhizatı doğru kullanacak, iş talimatlarıyla güvenlik kurallarına uygun davranacaktır. İşçi, ani ve ciddi tehlike yaratan ya da korumanın yetersiz olduğunu düşündüğü her durumu işverene ve/veya güvenlik ve sağlıktan sorumlu yetkiliye anında bildirecek, koruyucu faaliyetlerde işverenle ve ilgili kişi ve kuruluşlarla işbirliği yapacaktır (m.13).

İşçilerin sağlık ve güvenlik risklerine uygun olarak sağlıklarının izlenmesi sağlanacak, her işçi düzenli aralıklarla ve istediğinde sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir (m.14).

SIRA SİZDE 3

İş sağlığı ve güvenliği alanında çalışma yapılmamış bir işyerinde sağlık ve güvenlik sorumlusu olarak göreve başlayan birinin yapması gerekenler nelerdir?

İşyeri ve İş Teçhizatı Hakkındaki Direktifler

- İşyerlerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/654/EEC),
- İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/655/EEC),
- İşçilerin İşyerinde Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (89/656/EEC),
- İşte Sağlık ve/veya Güvenlik İşaretleri Kullanılırken Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/58/EEC),
- Üye Ülkelerde Patlama Potansiyeli Olan Ortamlarda Kullanılacak Koruyucu Araç ve Sistemler ile İlgili Mevzuat Hazırlanması Hakkında Direktif (94/9/EC).

Sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturmak için önce üretim amacına ve sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun bir bina ve iş teçhizatı gereklidir. 89/654/EEC sayılı Direktifte, üretim amacına uygun ve bütün unsurlarıyla sağlıklı ve güvenli bir bina kurmak veya var olanı bu niteliğe kavuşturmak, 86/655/EEC sayılı Direktifte ise bu binada sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun iş teçhizatı sağlanarak ya da mevcut olan teçhizatın bu niteliğe kavuşturulması ve gerekli bakım ve onarımları yapılarak bu niteliği sürdürmek için uyulacak asgari gerekler belirlenmiştir. Bu gereklere uymak sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışmak için gereklidir ama yeterli değildir. Aynı zamanda, bu işyerinde ve bu teçhizatla kurallara uygun çalışılması gereklidir. Bu amaçla her işveren, doğru, anlaşılır ve uygulanabilir iş ve kullanma talimatları hazırlatmalı, talimatlara uyulması için bilgilendirme ve eğitim çalışması yaptırmalı ve uygulamayı denetlemelidir.

Sağlıklı ve güvenli bir işyerinde ve iş teçhizatıyla çalışılıyor olsa bile sağlığı ve güvenliği korumak için tehlikeli ve riskli alanlarda ve faaliyetlerde çalışılırken güvenlik önlemlerine uyulmalı ve tehlikeli tutum ve davranışlardan kaçınılmalıdır. Bunun için işçiler uygun yazılı, görsel ve işitsel sağlık ve güvenlik işaretleriyle sürekli uyarılmalıdır. Uyarının hedefine ulaşması için işçiler, işaretler hakkında bilgilendirilip eğitilmeli ve işaretlere uygun davranıp davranmadıkları sürekli denetlenmelidir (92/58/EEC).

Bu Direktifler, sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun bir üretim altyapısı kurmak için ayrıntılı asgari gerekleri belirlemektedir. Bu belirlemede, hem yeni ve eski işyerleri hem de yeni ve eski iş teçhizatı arasında ayrım yapılmıştır. Yeni işyerleri ve iş teçhizatı için daha ayrıntılı gerekler belirlenirken eski işyerleri ve iş teçhizatı için göreceli olarak daha az sayıda asgari gerek belirlenmiştir. Ayrıca, bu gereklere uygunluk sağlanması için bir geçiş dönemi tanınmıştır. Eski işyerlerinin ve iş teçhizatının bu gerekleri karşılayacak biçimde dönüştürülmesi için süre tanınması anlaşılır bir durumdur. Bununla birlikte, belirlenen asgari gerekler arasında farklılık olması açıklanabilir değildir. Gerçekten, sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları oluşturmak için belirlenen asgari gereklerin yerine getirilmemesinin hem yeni hem de eski işyerlerinde ve iş teçhizatında riski artıracağı düşünülürse bu gereklerin farklılık göstermemesi daha uygun olurdu.

İşkolları ve Özellikli İşler Hakkındaki Direktifler

- İşçilerde Özellikle Sırt İncinmesi Riski Yaratan Ağır Yük Kaldırma ve Taşıma İşlerinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/269/EEC),
- Ekranlı Araçlarla Yapılan Çalışmalarda Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (90/270/EEC),
- Teknelerde Tıbbi Müdahalenin İyileştirilmesinde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/29/EEC),
- Geçici ve Seyyar İnşaat Şantiyelerinde Uyulacak Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (92/57/EEC),
- Sondajla Maden Çıkarma Sanayilerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması için Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/91/EEC),
- Yeraltından ve Yerüstünden Maden Çıkarma Sanayilerindeki İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması için Uyulacak Asgari Gerekler Hakkında Direktif (92/104/EEC),
- Balıkçı Teknelerindeki İşlerde Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (93/103/EEC).

Bu Direktiflerde, öncelikli olarak seçilmiş işkolları ve işlerde işçilerin sağlığı ve güvenliğini korumak için uyulacak ayrıntılı ama esnek asgari gerekler belirlenmiştir. Bu gereklere uygunluk sağlamak için öncelikle sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun bir işyeri tasarlanıp kurulacak ve bu özellik düzenli bakım ve onarımla sürdürülecektir. Üretime geçen işyerinde, tasarım ve kuruluş aşamalarında önlenemeyen riskler risk değerlendirmesiyle belirlenerek denetim altına alınacaktır. Tehlike ve risklerden korunmak için hazırlanan bir sağlık ve güvenlik eylem planı önlemlere rağmen önlenemeyen ya da üretim sürecindeki değişikliklere bağlı olarak ortaya çıkan riskleri önleyecek biçimde sürekli yenilenerek uygulanacaktır.

Riskli oldukları için öncelikle düzenlenen bu işkolları ve işlerde, yapacakları iş, tehlike ve riskler, uyulacak önlemler açısından iyi bilgilendirilmiş ve eğitilmiş işçi-

lerin, ayrıntılı ve anlaşılır iş talimatlarına ve kurallara uygun olarak ve sürekli gözetim ve denetim altında çalıştırılmaları sağlanacaktır.

Fiziksel, Kimyasal ve Biyolojik Etkenler Hakkındaki Direktifler

- İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (83/477/EEC),
- İşçilerin ve Toplumun Sağlığının İyonlaştırıcı Işınların Yol Açtığı Tehlikelerden Korunması için Temel Güvenlik Standartları Getiren Direktif (96/29/EURATOM),
- İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İşteki Kimyasal Etkenlere Bağlı Risklerden Korunması Hakkında Direktif (98/24/EC),
- Patlayıcı Ortamların Riski Altında Olan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunmasında Asgari Gerekler Hakkında Direktif (1999/92/EC),
- İşçilerin İşte Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (2000/54/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Titreşim) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2002/44/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Gürültü) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif. (2003/10/EC),
- İşçilerin İşte Kanserojen ve Mutajenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif (04/37/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Elektromanyetik Alanlar) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2004/40/EC),
- İşçilerin Fiziksel Etkenlere (Optik Işıma) Maruz Kalmalarına Bağlı Riskler ile İlgili Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif (2006/25/EC),
- 98/24/EC Sayılı Konsey Direktifi'nin Uygulanması için İkinci Belirleyici Maruz Kalma Sınır Değerleri Listesinin Oluşturulmasını Sağlayan ve 91/322/EEC ve 2000/39/EC Sayılı Direktifleri Değiştiren Direktif (2006/15/EC).

Bu Direktifler işçilerin, sağlık ve güvenliğini fiziksel, kimyasal, biyolojik etkenlerden korumak için uyulacak asgari gerekleri belirler. Ayrıca bu Direktiflerde, elektromanyetik alanlar, iyonlaştırıcı ışın ve mutajen kimyasallar gibi üretim alanı için yeni sayılan risk etmenleri düzenleme kapsamına alınarak düzenlenen etmen sayısı artırılmıştır. Ancak AB'de, risk öncelikleri sıralanırken güvenlik riskleri ve kimyasal risklerden sonra üçüncü ve dördüncü sıraya tırmanan psikososyal ve yönetsel risk etmenleri, belki de iş örgütlenmesinin doğasıyla içselleşmiş oldukları ve bu nedenle üzerlerinde uzlaşma sağlanamadığı için henüz düzenlenmemiştir.

Düzenlenen etkenlerden korunmak için ayrıntılı asgari gerekler belirlenmiş, işverenlere bu gereklere uyma yükümlülüğü getirilmiştir. İşverenler, her etken için risk değerlendirmesi yapılmasını, belirlenen tehlike ve riskleri önlemek veya işçileri bunlardan korumak için alınacak önlemleri ve bu önlemlerin nasıl uygulanacağını gösteren bir sağlık ve güvenlik planı hazırlanmasını ve uygulanmasını, uygulama sonuçlarının değerlendirilmesini ve bu sonuçlara göre önleme ve koruma sürecinin gözden geçirilmesini sağlayacaktır.

Sınır değerler, etkenin ortamdaki veya kandaki düzeyini tanımlayan, aşılmaması için önlem alınması gereken, aşılmaması önlemlerin etkili, aşılması ise etkisiz olduğunu ve etkili düzeltici önlem alınması gerektiğini gösteren değerlerdir.

Risk Gruplarının Korunması Hakkındaki Direktifler

- Belirli Süreli veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İyileştirmek için Alınacak Önlemleri Tamamlayan Direktif (91/383/EEC),
- Gebe, Yeni Doğurmuş veya Emziren İşçilerin İş Sağlığı ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Hakkında Direktif (92/85/EEC),
- Gençlerin İşte Korunması Hakkında Direktif (94/33/EC).

Kendi Hesabına Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Daha İyi Korunması Hakkında Tavsiye (2003/134/EC) de bu grupta yer almaktadır. Ancak, üzerinde uzlaşma sağlanamadığı için henüz direktif olarak onaylanmamıştır.

Yaşı, cinsiyeti, fiziksel özelliği, sağlık durumu, iş ilişkisi gibi nedenlerle tehlike ve risklerden diğer işçilere göre daha kolay, hızlı ve ağır etkilendikleri için daha korunmasız olan işçiler işyerinde ayrıca koruma altına alınacaklardır.

Üç Direktifte düzenlenmiş olan belirli süreli veya geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler, genç işçiler, gebe, yeni doğum yapmış veya emziren işçiler Tavsiyede de kendi hesabına çalışan işçiler risk grubu olarak tanımlanmıştır. Bu işçilerin sağlık ve güvenliğini ayrıca koruma altına almak için uyulacak asgari gerekler belirlenmiştir.

Çalışma Süresiyle İlgili Direktif

- Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında Direktif (2003/88/EC)

Çalışma süresi ve örgütlenmesi yalnızca bu Direktifte değil, Çerçeve Direktif'ten başlayarak ilgili bütün direktiflerde bir sağlık ve güvenlik bileşenidir. Direktifte, çalışma ve dinlenme süreleriyle sağlık ve güvenlik arasındaki olası olumsuz ilişkileri önleyecek ayrıntılı hükümler yer almaktadır. Bununla birlikte, üzerinde daha kolay uzlaşma sağlamak için getirilen bazı esneklikler Direktifin etkinliğini sınırlamıştır.

ULUSAL MEVZUATIN ULUSLARARASI MEVZUAT KARŞISINDAKİ DURUMUNUN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9'nu onaylamış, 1 protokolü ise onaylamamıştır. Türkiye'nin onayladığı sözleşmelerden 3'ünü genel ilke ve kuralları tanımlayan 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi, 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği için Destekleyici Çerçeve Sözleşme oluşturmaktadır. Aynı başlık altında yer alan kayıt ve bildirim sistemleri ve ulusal istatistikler alanlarında 155 sayılı Sözleşmeyi tamamlayan 155 sayılı Protokolü ise Türkiye onaylamamıştır. Türkiye, bu sözleşmelere ek olarak özgün bir riskten korunmayı düzenleyen 115 sayılı Radyasyondan Korunma Sözleşmesini ve riskli işkollarında sağlıklı ve güvenlikli çalışmayı düzenleyen 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ile 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesini de onaylamıştır. Yaşanan büyük kazalardan sonra 23.03.2015 tarihinde onaylanan son iki sözleşme 23.03.2016 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Onaylanmış olan diğer 3 sözleşme ise "*gözden geçirilecek*" veya "*hükümsüz*" sözleşmelerdir.

Türkiye, ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği başlığı altında sınıflandırdığı 19 sözleşmeden 9'unu onaylamış, 1 protokolü ise onaylamamıştır.

Türkiye'nin onayladığı ILO sözleşmeleri için http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm adresine bakabilirsiniz.

İNTERNET

ILO Uzmanlar Komitesi, 155 ve 161 sayılı Sözleşmelerin uygulanması hakkında 2010 ve 2011 yıllarında yayınlanan son Türkiye raporlarında, hükümetin sözleşmelerin uygulanmasıyla ilgili raporları düzenli ve zamanında göndermediği, uygulama konusunda sorulan sorulara genel yanıtlar verdiğini ve uygulamaya dönük ayrıntıları aktarmadığı belirtilmiş ve aşağıda sıralanan maddelerin uygulanması hakkında ek bilgi istenmiştir:

- 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nin kapsamı ile ilgili m.1 ve m.2, ulusal politikanın uygulanması için etkinlik alanları ve yöntemleriyle ilgili m.5, iş sağlığı ve güvenliği ulusal durum değerlendirmesi ve gözden geçirilmesiyle ilgili m.7, tehlikeli üretim işlemleri ve zararlı maddelerin gözetimiyle ilgili m.11, üretim araçlarının doğru yerleştirilmesi ve kullanılmasının gözetimiyle ilgili m.12, ciddi ve ani tehlike durumuyla ilgili m.13 ve m.19, aynı işyerinde etkinlik yürüten birden çok işletmenin işbirliği yapmasıyla ilgili m.17, ilk yardım ve tedavi örgütlenmesiyle ilgili m.18 ve işyerinde karşılıklı danışmayla ilgili m.19'un uygulanması hakkında sorulan soruların yanıtlanmasını ve iş teftişi ve iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleriyle "*T.C. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Politika Belgesi 2006-2008*" hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını gösteren verilerin iletilmesini istemektedir.
- 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi'nin hizmetlerin işlevleriyle ilgili m.5, kapsamıyla ilgili m.6, tarafların işbirliğiyle ilgili m.8, sağlık ve güvenlik profesyonellerinin sahip olmaları gereken mesleki nitelikleriyle ilgili m.11, sağlık gözetiminin işçilere mali yük yüklememesiyle ilgili m.12 ve sağlık ve güvenlik profesyonellerinin gerekli bilgilere ulaşabilmeleriyle ilgili m.14 ve m.15'in uygulanması hakkındaki soruların yanıtlanmasını istemektedir.

Raporlara göre, uygulamaya yönelik sorunların yanı sıra kapsam sorunu ILO mevzuatına uyum sürecindeki en temel sorundur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun ilk dört maddesiyle getirilen sınırlamalar, işçilerin büyük çoğunluğunu Kanunun kapsamı dışına itmiştir. İş sağlığı ve güvenliğiyle özellikle de iş sağlığı ve güvenliği hizmetleriyle ilgili maddeler sınırlamayı daha da artırmıştır. Sonuçta, işkolu ayrımı yapılmadan bir işte çalışan her işçinin hakkı olan sağlık ve güvenlik hakkı ayrıcalıklı işçilere tanınan bir azınlık hakkına dönüşmüştür. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30.06.2012'de yürürlüğe girmesiyle kapsam sorunu büyük ölçüde çözülmüştür.

DİKKAT

Kapsam sorununu daha iyi anlayabilmek için 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Amaç ve Kapsam", "Tanımlar" ve "İstisnalar" başlıklı ilk dört maddesini ve "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlıklı m.81'i yeniden değerlendiriniz.

Türkiye, AB'nin 29 temel direktifinin 24'ünü üç yıl içinde ulusal mevzuata uyarlayıp uygulamaya sokmuştur.

2005 yılında AB ile tam üyelik görüşmelerine başlayan Türkiye, AB'nin ilk 15 üyesinin bile uyarlamayı tamamlamadığı bir dönemde ve uyarlama için süre tanınmış olmasına rağmen 29 temel direktifin 24'ünü üç yıl içinde ulusal mevzuata uyarlayıp uygulamaya sokmuştur. Diğer 5 direktif ise bugüne kadar uyarlanmamıştır. Danıştay'ın, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif'i ulusal mevzuata yansıtan İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'ni 2006 yılında iptal etmesiyle hem bu Yönetmelikte tanımlanan genel ilke ve kurallar yürürlükten kalkmış hem de bu Yönetmeliğe göre çıkarılan ve pek çok maddesi bu Yönetmeliğe göre uygulanması gereken 16 yönetmeliği alanda uygulamak güçleşmiştir.

ILO mevzuatı ile yaşanan kapsam sorunu, AB mevzuatı ile de yaşanmıştır. Ayrıca mevzuat, hızlı bir şekilde ve teknik, örgütsel ve insani altyapı hazırlanmadan uyarlandığı için uygulamanın etkisizleştiği ve amacına istenildiği şekilde ulaşamadığı söylenebilir.

AB ile üyelik görüşmeleri başladıktan hemen sonra 2006 yılında yayınlanan ilk İlerleme Raporu'nda ulusal mevzuatın AB mevzuatıyla "*üst düzeyde*" uyumlu olduğu, uygulamada da ilerleme sağlandığı belirtilmiştir. 2008 ve 2009 yıllarında yayınlanan İlerleme Rapor'larında yer alan "*bazı ilerlemeler sağlandı*" nitelemesi bu iyimserliğin üç yıl içinde azalmaya başladığını göstermektedir. 2010 ve 2011 yıllarında yayınlanan İlerleme Rapor'larında yer alan "*çok sınırlı ilerleme sağlandı*" saptaması ise iyimserliğin yerini kaygıya bıraktığı şeklinde yorumlanabilir. Uygulamada yaşanan pek çok sorunun yanı sıra temel düzenleme olan ve iptal edilen İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği'nin yerinin doldurulmamış olması bu tutum değişikliğinin en önemli nedeni olmuştur.

Türkiye, 30.06.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesi, başta kapsam konusu olmak üzere bu sorunlara çözüm üretmeye yönelik önemli bir adım olmuştur. Bununla birlikte, 2013 yılı İlerleme Raporu'nda da belirtildiği gibi iş sağlığı sisteminin yetersizliğinden kaynaklanan uygulama sorunları devam etmektedir. Bu sonuçlara göre, belirli ilerlemeler sağlanmış olsa da Türkiye'nin ILO ve AB mevzuatını uygulamakta daha pek çok adım atması gerektiğini söylemek gerçekçi bir yaklaşım olacaktır.

Türkiye'nin ILO sözleşmelerinin çok azını Avrupa Birliği direktiflerinin hepsine yakınını onaylamış olmasını nasıl yorumlarsınız?

SIRA SİZDE 4

Özet



Uluslararası iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının oluşturulma amaçlarını sıralamak.
Uluslararası mevzuat siyasal (sosyal adaleti yaygınlaştırarak evrensel barışı kalıcılaştırmak), ekonomik (uluslararası alanda rekabet eşitliği sağlamak, tek pazarın kurulmasını desteklemek, sağlık ve güvenlik sorunları nedeniyle ekonomik kayıp yaşanmasını önlemek) ve elbette insani (önleme ve korumayı iyileştirerek işçileri iş sağlığı ve güvenliği sorunlarından korumak) amaçlarla oluşturulmuştur.



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturan temel düzenlemeleri ve tanımladıkları temel ilke ve kuralları açıklamak.
ILO sözleşmelerinde, işçileri belirli tehlike ve risklere karşı korumak için uyulacak temel ilke ve kuralları belirlemiştir. Ayrıca, bunların belirli işkollarında ve tehlike ve risklere karşı nasıl uygulanacağını da tanımlamıştır. Buna göre, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için ulusal ölçekten işyeri ölçeğine kadar uzanan her aşamada iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma çevresi politikası ve programı tarafların katılımıyla hazırlanacaktır. Bu politika ve programda tanımlanan ve tehlike ve riskleri önlemeyi, önlenemeyenlerden de işçileri korumayı amaçlayan eylemler, ulusal iş sağlığı ve güvenliği sistemi ve onun bileşeni olan iş sağlığı hizmetleri aracılığıyla yerinde, sürekli ve kararlı bir biçimde uygulanacaktır. Güvenlik kültürünün gelişmiş olması, bilgilendirme ve eğitim, danışma, işbirliği ve katılım gibi stratejik araç ve yöntemlerin etkili bir biçimde kullanılması uygulamanın başarısını ve sürekliliğini sağlayacaktır.



Avrupa Birliği'nin iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını oluşturan temel düzenlemeleri ve tanımladıkları temel ilke ve kuralları açıklamak.
AB direktifleri, ILO'nun temel ilke ve kurallarının benimsemiştir. AB mevzuatı direktiflerde, işçilerin sağlık ve güvenliğini sağlamak için uyulacak asgari gerekler, işyeri ve iş teçhizatı, işkolları ve işler, tehlike ve riskler, risk grupları ve çalışma süresi temelinde yeniden oluşturulup tanımlanmıştır.



Ulusal iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının uluslararası mevzuat karşısındaki durumunu değerlendirmek.
ILO sözleşmelerinin çok azı, AB direktiflerinin ise hepsine yakını ulusal mevzuata uyarlanmıştır. Bununla birlikte, Türkiye uygulama açısından hem ILO hem de AB mevzuatına eşit uzaklıkta ve sürecin henüz başındadır.

Kendimizi Sınayalım

1. Aşağıdakilerden hangisi AB'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ikincil mevzuatını oluşturan düzenlemelerden biri **değildir?**

a. Tavsiye ve görüşler
b. Kurucu Antlaşmalar
c. Direktif
d. Tüzük
e. Karar

2. Aşağıdakilerden hangisi ILO'nun uluslararası antlaşma niteliği taşıyan, ulusal politikaya yol gösteren ve onaylayan ülkeyi bağlayan **temel** uygulama aracıdır?

a. Uygulama Kuralı
b. Tavsiye Kararı
c. Protokol
d. Direktif
e. Sözleşme

3. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Türkiye'nin uluslararası mevzuata uyum sürecinde eleştiri aldığı hangi temel soruna çözüm getirmeye çalışmıştır?

a. Mevzuatı güncelleştirmemesi
b. Uluslararası mevzuatı onaylamakta yavaş olması
c. Ulusal mevzuatın kapsamının sınırlanmış olması
d. Onayladığı mevzuatı uygulamaya sokmamış olması
e. Mevzuatın uygulanması konusunda düzenli rapor vermemesi

4. Aşağıdakilerden hangisi ILO'nun iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili temel ilke ve kurallarını açıklayan düzenlemelerden biri **değildir?**

a. Mesleki Kanserler Sözleşmesi
b. İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi
c. İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi
d. İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi Protokolü
e. İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesi İçin Destekleyici Çerçeve

5. Aşağıdakilerden hangisi AB'nin işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için uyulacak genel ilke ve kuralları belirleyen direktiftir?

a. İşte İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması Hakkında Direktif
b. İşçilerin İşte Kanserojen ve Mutajenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif
c. İşçilerin İşte İş Teçhizatı Kullanmalarında Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif
d. İşyerlerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif
e. Gençlerin İşte Korunması Hakkında Direktif

6. Aşağıdakilerden hangisi AB'nin risk gruplarının korunması hakkındaki direktiflerinden biridir?

a. Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında Direktif
b. İşyerindeki Asgari Sağlık ve Güvenlik Gerekleri Hakkında Direktif
c. İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Direktif
d. İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin İşteki Kimyasal Etkenlere Bağlı Risklerden Korunması Hakkında Direktif
e. Belirli Süreli veya Geçici İş İlişkisi ile Çalışan İşçilerin Sağlık ve Güvenliğini İyileştirmek için Alınacak Önlemleri Tamamlayan Direktif

7. Aşağıdakilerden hangisi ILO'nun sözleşme ile eş zamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan uygulama aracıdır?

a. Direktif
b. Sözleşme
c. Tavsiye Kararı
d. Uygulama Kuralı
e. Düzenleyici Protokol

8. Aşağıdaki antlaşmalardan hangisine eklenen bölüm ILO'nun kurulmasında kanuni dayanak oluşturmuştur?

a. Filadelfiya Antlaşması
b. Cenevre Antlaşması
c. Lahey Barış Antlaşması
d. Versay Barış Antlaşması
e. Paris Barış Antlaşması

9. AB, iş sağlığı ve güvenliği alanında aşağıdakilerden hangisi ile karar alır?

a. Adaletsel çoğunluk
b. Nitelikli çoğunluk
c. Basit çoğunluk
d. Salt çoğunluk
e. Oybirliği

10. Aşağıdakilerden hangisi 161 sayılı İş Sağlığı Sözleşmesi'ne göre ulusal sağlık hizmetlerinin işlevlerinden biri **değildir?**

a. İşçilerin sağlık gözetimi
b. Çalışma çevresi gözetimi
c. Bilgilendirme, danışmanlık, eğitim ve öğretim
d. İşçilerin hasta ailelerinin muayene ve tedavisi
e. İlk yardım, acil müdahale ve sağlık programları

Yaşamın İçinden

MECLİS'İN ORTASINDA İŞ KAZASI

Mecliste, "*akıllı bina*" olarak adlandırılan yeni halkla ilişkiler binasının inşaatında dün bir kaza meydana geldi. İş kazası, dün sabah saat 09.30 sıralarında yaşandı. İnşaata mıcır (çakıl taşları) getirildi. Mıcırların boşaltıldığı büyük hortum işçinin üzerine düştü. Görgü tanıkları, hortumun ucunda büyük bir ipin bağlı olması ve hortumun bu iple çekilerek boşaltılması gerektiğini ancak hortumda böyle bir ipin bulunmadığını söylediler. Tanıklar, boşaltma sırasında hortumun tıkandığını, işçinin de boşaltmak için hortuma kürekle vurduğunu, bu vurma sonucu da hortumun kopup işçinin üzerine düştüğünü anlattılar. Ağır yaralı olarak hastaneye kaldırılan işçi halen yoğun bakımda hayat mücadelesi veriyor. Olayı Meclis'te yazılı açıklama ile duyuran Emek, Demokrasi ve Özgürlük Bloku İstanbul Milletvekili Levent Tüzel, "*İş güvenliği tedbirlerinin alınmaması iş kazalarına davetiye çıkarıyor*" dedi. "*Türkiye'nin dört bir yanında her gün, her saat gerekli iş güvenliği tedbirlerinin alınmaması ve denetimsizlik nedeniyle iş kazaları meydana gelmektedir*" diyen Tüzel, Türkiye'nin iş kazalarında Avrupa'da birinci, dünyada ise üçüncü sırada olmasının insan hayatına verilen değerin ülkemizde ne kadar ucuz olduğunun somut bir kanıtı olduğunu kaydetti. Türkiye'de iş kazalarının bu kadar çok olmasının en büyük nedeninin denetimsizlik ve kanuni mevzuatın yeterli olmaması olduğunun altını çizen Tüzel, "*Mevcut düzenlemeler yeterli olmadığı gibi, gerekli denetimlerin yapılmaması ve iş güvenliği tedbirlerini almayanlar hakkında caydırıcı cezalar verilmemesi nedeniyle ülkemizde her 15 saniyede bir iş kazası meydana gelmektedir*" dedi. Tüzel, Türkiye'de en çok iş kazasının inşaat sektöründe meydana geldiğini, işçilerin ölüm, yaralanma ve sakat kalma riskinin en yüksek olduğu alanın da bu sektör olduğunu hatırlatmıştır.

Kaynak: http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=40786 adresinden kısaltılarak alınmıştır.

Okuma Parçası

"... Türkiye 9 Temmuz 1392 tarihinde, Milletler Cemiyeti'ne üye olmakla beraber, otomatik olarak ILO'ya da üye olmuştur. Başlangıç yıllarında Türkiye'de ciddi anlamda bir sendikal örgütlenme olmadığı için, Uluslararası Çalışma Konferansı'na uzunca bir süre sadece hükümet delegasyonu ile katılım sağlanmıştır. Dolayısıyla Türkiye bu başlangıç yıllarında, üçlü yapıya (işçi-işveren-hükümet) göre işleyen ILO içinde ne fazla etkinliğini göstermiştir, ne de ILO içinde fazla dikkate alınmıştır. Bu süreçte ILO'nun Türkiye'ye bakışı, onaylanan ILO normlarının uygulanıp uygulanmadığı değil, modern Türkiye'nin kurulmasıyla, çalışma hayatıyla ilgili olarak gerek mevzuat oluşturma boyutuyla, gerekse kurumsal altyapı oluşturma yönüyle; hukuki, idari ve teknik yardımlarıyla bu sürece katkı yapmak istemiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası düzeyde gelişen siyasal uzlaşmalar, uluslararası sistem içinde ILO'nun önemini arttırmıştır. Özellikle ILO'nun 1944 yılında adeta bir 'sosyal manifesto' olarak deklare ettiği Filadelfiya Bildirgesi, dünya kamuoyunda yankısını bulmuş ve barış istemlerine yardımcı olmuştur. Doğal olarak Türkiye bu gelişmelerden bağımsız davranmamış, bu gelişmelerden yararlanma yoluna gitmiştir. Gerçekten, Türkiye ILO ile iyi bir işbirliği sürecine girmiş, ulusal mevzuatın geliştirilmesine katkı yapacak, ILO normlarını kabul etmiş ve iş mevzuatına yansıtma yoluna gitmiştir. Bu dönemde, Türkiye sadece ILO normlarını uygulama yoluna gitmemiş, aynı zamanda ILO'nun bölgesel konferansları, eğitim seminerleri ve araştırma programlarından da yararlanmıştır. Bu anlayış çerçevesinde 1952 yılında ILO ile yapılan bir anlaşma ile İstanbul'da 'Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü' kurulmuştur. Enstitünün faaliyet alanı oldukça geniş tutulmuştur. Aynı dönemde ILO'dan bir Uzmanlar Heyeti, Türkiye'ye gelerek Çalışma Bakanlığı'nın kuruluş ve işleyişi, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Sosyal Sigortalar, işçilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı korunması, meslek ilişkileri gibi konularda dönemin kamu idaresine yardımcı olmuştur.

Türkiye'nin ILO normlarını onay politikası temelde ihtiyatlı olmuştur öncelikle iç mevzuatını ILO normları seviyesine çıkarma yoluna gitmiş, daha sonra ILO sözleşmelerini onaylamıştır. Ancak hangi yöntemi seçerse seçsin, iç mevzuatını ILO normları paralelinde geliştirme yönünde çok açık çaba sarf etmiştir. Tabi ki burada, ILO denetim organları ile Türkiye arasında oluşan helezonik ilişkinin etkisini de gözardı etmemek gerekir...".

Kaynak: Pir Ali Kaya, **"2000'li Yıllarda Türkiye'nin ILO Serüvenine Kısa Bir Bakış",** Çimento İşveren Dergisi, C.15, S.4 (Temmuz 200), s.14-15'den alınmıştır.

Kendimizi Sınayalım Yanıt Anahtarı

1. b	Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatının Hukuki Araçları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
2. e	Yanıtınız yanlış ise "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
3. c	Yanıtınız yanlış ise "Ulusal Mevzuatın Uluslararası Mevzuat Karşısındaki Durumunun Değerlendirilmesi" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
4. a	Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmeleri, Protokolleri ve Tavsiye Kararları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
5. a	Yanıtınız yanlış ise "Çerçeve Direktif (89/391/EEC)" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
6. e	Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı ve Güvenliği Direktifleri" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
7. c	Yanıtınız yanlış ise "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
8. d	Yanıtınız yanlış ise "Uluslararası Mevzuat Oluşturma Amaçları" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
9. b	Yanıtınız yanlış ise "Avrupa Birliği'nin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı" konusunu yeniden gözden geçiriniz.
10. d	Yanıtınız yanlış ise "İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesi (No.161) ve Tavsiye Kararı (No.171) (1985)" konusunu yeniden gözden geçiriniz.

Sıra Sizde Yanıt Anahtarı

Sıra Sizde 1

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistikleri, iş kazalarında bir azalma olduğunu, meslek hastalıklarında ise önemli bir değişiklik olmadığını göstermektedir. Ancak, iş kazası istatistiklerinin ve özellikle de meslek hastalığı istatistiklerinin gerçekleri yansıtmadığı bilinmektedir. Bu nedenle, bu verilerden yola çıkarak değerlendirme yapmak uygun olmayacaktır. Ulusal istatistiklerin güvenilir olmaması, kayıt ve bildirim sisteminin ve meslek hastalıkları açısından da tanı ve bildirim sisteminin işlemediğini dolayısıyla uluslararası mevzuatın uygulanması konusunda daha uzun bir yolumuz olduğunu göstermektedir.

Sıra Sizde 2

İş kazası ve meslek hastalıkları verileri, tehlike ve riskler ve kaynakları, alınacak ve alınmış önlemler ve nedenleri hakkında bilgi vermektedir. Bu veriler, ulusal politika hedeflerini, önceliklerini, hedeflere ulaşmak için başlatılacak girişimleri ve kullanılacak yöntemleri de tanımlama olanağı sağlar.

Sıra Sizde 3

İlk olarak, bir risk değerlendirmesi yapılarak tehlikeleri ve alınacak önlemlerin belirlenmesi sağlanır. Daha sonra tehlikeler ve önlemler önceliklerine göre sıralanır ve hangi önlemi kimin, kim ile işbirliği yaparak, hangi sürede ve hangi maliyetle uygulayacağını tanımlayan bir işyeri sağlık ve güvenlik programı hazırlanır. Son olarak, bu programın uygulanması sağlanarak sonuçları değerlendirilir, sonuç alınamayan alanlarda süreç yeniden başlatılır.

Sıra Sizde 4

Uluslararası iş sağlığı ve güvenliği mevzuatını uyarlamanın ve uygulamanın dönemin şartlarına bağlı olarak ele alındığı ve asıl amacın uyarlama ve uygulama olmadığı söylenebilir.

Yararlanılan Kaynaklar

Piyal, B. (2009). **İş Sağlığı ve Güvenliğinde Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne Uyum Sorunu,** Ankara: Belediye İş Yayınları.

http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm (Erişim Tarihi: 25.10.2015).

www.ilo.org/public/english/protection/safework (Erişim Tarihi: 25.10.2015).

http://eur-lex.europa.eu/en/index.htm (Erişim Tarihi: 25.10.2015).

http://osha.europa.eu/en/front-page (Erişim Tarihi: 25.10.2015).

Sözlük

A

AB Birincil Mevzuatı: ILO Anayasa'sı ve temel bildirgelerden oluşan mevzuattır.

AB İkincil Mevzuatı: Sözleşme, protokol ve tavsiye kararlarından oluşan mevzuattır.

Alt İşveren: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverendir.

B

Bağıl Nem: Havadaki nem miktarının o havanın alabileceği maksimum neme olan oranıdır.

Bakım Gücü: İşçinin, kazancından kendi ihtiyaçlarını karşılayıp hayatın olağan akışına uygun bir tasarruf yaptıktan sonra diğer kişilere yardımda bulunacak pay ayırabilmesidir.

Bakım İhtiyacı: İşçinin ölümü nedeniyle talep sahibinin sosyal seviyesine uygun bir yaşam seviyesini yakalayamayacak olmasıdır.

Belirlenebilen Ücretler: İşçinin, kaza olmasaydı kaza anından tazminata esas alınan bilirkişi raporu tarihine kadar çalışarak elde edebileceği ücretlerdir.

Ç

Çalışan Temsilcisi: İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, tedbir alınmasını isteme, tekliflerde bulunma vb konularda çalışanları temsile yetkili olan bir işyeri çalışanıdır.

Çalışma Çevresinin İzlenmesi: İşyerinde tehlikeli etkenlerin mümkünse ölçüm de yapılarak saptanmasını, tehlike düzeyine uygun önlem seçilip uygulanmasını ve alınan önlemlerin etkinliğinin mümkünse ölçüm de yapılarak belirlenmesini kapsayan yerinde, sürekli ve sistematik olarak yürütülen etkinlikler bütünüdür.

D

Destek: Geride kalanların geçimini kısmen veya tamamen sağlayacak şekilde fiilen ve düzenli olarak onlara yardım eden, olayların olağan akışına göre eğer ölüm gerçekleşmeseydi gelecekte az ya da çok bu yardımı sağlayacağına ilişkin güçlü bir olasılık bulunan kişidir.

Diğer Sağlık Personeli: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde görevlendirilmek üzere ÇSGB tarafından belgelendirilmiş hemşire, sağlık memuru, acil tıp teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni diplomasına sahip olan kişiler ile ÇSGB tarafından verilen işyeri hemşireliği belgesine sahip kişilerdir.

Direktif: Her üyenin direktifteki ilke ve kuralları belirtilen sürede mevzuatında tanımlanan uygun yöntem ve araçları kullanarak iç hukukuna yansıtmakla yükümlü olduğu iş sağlığı ve güvenliği alanında sık kullanılan, bağlayıcı araçtır.

E

Ekonomik Geleceğin Sarsılmasından Kaynaklanan Zarar: İşçinin, ekonomik geleceği sarsılmasaydı elde edebileceği kazanç ile mevcut durumuyla gelecekte elde edebileceği kazanç arasındaki farktır.

Ergonomi: Kişilerin, fiziksel ve psikolojik özelliklerini gözönünde bulundurarak kişinin işin kişilere, kişilerin işe uyumu için gerekli şartları ortaya koyan çok disiplinli bir bilim dalıdır.

F

Farazi Destek: Ölüm tarihine kadar fiilen gerçekleşmediği halde ileride desteklik ilişkisinin olacağının kabul edilebildiği durumdur.

Frekans: Sesin bir saniyedeki titreşim sayısıdır.

G

Geçici İş İlişkisi: İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir.

Gerçek Destek: Fiilen gerçekleşmiş destek ilişkisidir.

H

Hukuki Sorumluluk: Bir kimsenin sözleşmeye aykırı davranış veya hukukun yazılı veya yazısız kurallarına aykırı hareketi nedeniyle başkasına vermiş olduğu zararı tazmin etme borcudur.

Hüküm Sonrası Dönem (İşleyecek Zarar Dönemi): İşçinin uğraması muhtemel zararların birtakım varsayımlardan hareket edilecek belirlendiği, yaşanmamış bir zaman dilimidir.

İ

İdari Yaptırım: Mevzuatın yetki verdiği durumlarda idarenin, herhangi bir yargı kararına dayanmadan, doğrudan doğruya idari bir tasarruf yani idari bir işlemle idare hu-

kukuna özgü usullerle kamu yararını korumak amacıyla verdiği cezalardır.

İhmal: Hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte, bu sonucun önlenmesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir.

İlliyet Bağı: Haksız fiil sebebiyle ortaya çıkan zararın tazmini borcunun doğabilmesi için, haksız fiil ile zarar arasında bulunması gerekli sebep-sonuç ilişkisidir.

İş Güvenliği Uzmanı: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, ÇSGB ile ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik elemandır.

İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Tazminat Davaları: İşverenlerin, işçilerin karşılanmayan zararını karşılamalarını sağlamak için açtıkları davalardır.

İş Kazası: Sigortalının işveren otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedenen veya ruhça zarara uğratan bir olaydır.

İş Sağlığı Hizmetleri: İşçinin, fiziksel ve ruhsal sağlığının korunmasını kolaylaştıracak sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresi oluşturulması ve sürdürülmesini ve işin işçinin sağlık durumu temel alınarak belirlenen çalışma kapasitesine en uygun hale getirilmesini sağlayacak koşullar hakkında işverene, işçilere ve temsilcilerine önleme öncelikli öneriler yapmak için işyerinde örgütlenen hizmetlerdir.

İşçilerin Sağlık Gözetimi: Tehlike ve risklerden etkilenmeyi sağlık zararı oluşmadan önlemek, önlenemeyen etkilenmeye erken tanı koymak, etkilenmiş işçinin sağlık zararının artmasını önlemek için düzenli ve sürekli olarak yürütülen, fizik muayeneyi ve gerekli laboratuvar ölçümlerini ve görüntülemeleri de kapsayan etkinlikler bütünüdür.

İşlemiş Zarar Dönemi: Kaza anı ile maddi tazminat davasının hüküm tarihi arasında geçen süreyi kapsar.

İşyeri Hekimi: İş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere ÇSGB tarafından yetkilendirilmiş işyeri hekimliği belgesine sahip hekimdir.

İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi: İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinde kurulan, gerekli donanım ve personele sahip olan birimdir.

K

Karar: Düzenlediği konuda hedef tarafı bağlayan bir metindir.

Karine: Bilinen mevcut olaylara dayanarak bilinmeyen bir olayın varlığının kanun tarafından farz edilmesidir.

Kast: İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir.

Kaza Ağırlık Oranı: Belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatli çalışma süresi içinde iş kazası nedeniyle kaybolan işgünü sayısıdır.

Kaza Sıklık Oranı: Belirli bir dönemde, bir milyon insan-saatlik çalışma süresi içinde meydana gelen ve bir günden fazla iş göremezlikle sonuçlanan kaza sayısıdır.

Kusur: Hukuka uygun olmayan, hukuk düzeninin kınadığı bir irade veya irade noksanıdır.

M

Meslek Hastalığı: Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir.

Mesleki Deri Hastalıkları: Ciltte yani deride meydana gelen meslek hastalıklarıdır.

Mesleki Rehabilitasyon: Sakatlıkları nedeniyle eski işlerini yapamayanlara ya da belirli bir işte çalışamayanlara yeni bir iş öğretme, iş bulma, işe uyum sağlamalarına yönelik yapılan hizmetlerdir.

Meslekte Kazanma Gücü Kaybı: İş kazası sonrasında bedensel bütünlüğü ihlal edilen işçinin mesleğini tam ya da gereği gibi yürütmesine engel olan veya zorlaştıran durumdur.

Mutlak Nem: Birim hacimdeki nem miktarıdır.

Mücbir Sebep: Sorumlunun faaliyet ve işletmesi dışında oluşan sözleşmeden doğan borcun, ihlâline kesin olarak ve kaçınılmaz bir şekilde yol açan, öngörülmesi ve karşı konulması mümkün olmayan olağanüstü bir olaydır.

Müteselsilen Sorumluluk: Kusurlarının hafif veya ağır olması hesaba katılmadan sorumlulardan her birinin zararın tamamından mesul tutulmasıdır.

O-Ö

Objektif Ölçüt: Benzer durum ve şartlar altında işçi ya da işverenin dahil olduğu çevredeki makul, normal bir insanın zararlı sonucun doğmasını önlemek için sarf edeceği çaba ve göstereceği özendir.

Olağan Sebep Sorumluluğu: Kanunda öngörülen özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesine dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

Onaylı Defter: İşyerinin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'ne veya notere her sayfası mühürlenerek onaylattırılan defterdir.

Orta Sandığı (Teavün Sandığı): Gelir kaynağını esnaftan alınan aidatlar loncaya yapılan bağışlar, çıraklıktan kalfalı-

ğa, kalfalıktan ustalığa geçişlerde yapılan törenler için alınan para ve harçların oluşturduğu, üyelerine ekonomik ve sosyal yardım sağlamak üzere kurulmuş olan yardımlaşma ve dayanışma sandıklarıdır.

Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi: Kamu kurum ve kuruluşları, organize sanayi bölgeleri ile Türk Ticaret Kanunu'na göre faaliyet gösteren şirketler tarafından işyerlerine iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini sunmak üzere kurulan gerekli donanım ve personele sahip olan ve ÇSGB tarafından yetkilendirilen birimdir.

Önleme Odaklı Ulusal Sağlık ve Güvenlik Kültürü: Sağlıklı ve güvenli bir çevrede çalışma hakkının her düzeyde tanındığı, hükümetin, işverenlerin ve işçilerin sağlıklı ve güvenli bir çalışma çevresinde çalışmanın tanımlanmış bir haklar, sorumluluklar ve görevler sistemi sayesinde güvence altına alınmasına etkili bir biçimde katıldıkları bir kültürdür.

P

Protokol: Sözleşmeyle aynı numarayı taşıyan, aynı nitelikte, sözleşmeyi tamamlayan ve onaylayan ülkeyi bağlayan belgedir.

R

Rehabilitasyon: Koruyucu ve tedavi edici hizmetlerine rağmen bedenen veya ruhen sakat kalmış, çalışma gücünü kaybetmiş kişilerin, başkalarına bağımlı olmadan yaşamlarını sürdürebilmelerini sağlamak amacıyla yapılan tıbbi ve sosyal yardım çalışmalarıdır.

Risk Değerlendirme: İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin, çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır.

Risk: Bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalık geçirme olasılığı ve ortaya çıkacak sakatlık ya da hastalığın şiddetidir.

S

Sosyal Devlet: Güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve böylece toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlettir.

Sosyal Rehabilitasyon: Eski hükümlülere yönelik olarak uygulanan ve bu kişilerin sosyal yaşama uyum sağlamalarını kolaylaştıran çalışmalardır

Sözleşme: Uluslararası antlaşma niteliğinde, ulusal politikaya yol gösteren ve onaylayan ülkeyi bağlayan belgedir.

Spesifik Nem: Bir gazda bulunan su buharı ağırlığının gaz ağırlığına olan oranıdır.

T

Tavsiye Kararı: Sözleşmeyle eşzamanlı çıkarılan, onaylanması gerekmeyen, bağlayıcı olmayan, ilke ve kuralların nasıl uygulanacağını açıklayan sözleşmeyi tamamlayan bir araçtır.

Tavsiye ve Görüşler: Mevzuattan sayılmayan, bağlayıcı olmayan ama politika hazırlanırken yol gösteren araçlardır.

Tehlike Sorumluluğu: Sorumluluğun, ağır tehlike taşıyan işletme veya faaliyetin yürütülmesi esasına dayanan bir kusursuz sorumluluk halidir.

Tehlike: Bir şeyin zarar verme potansiyelidir.

Teknik Eleman: Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarıdır.

Tıbbi Rehabilitasyon: Bedensel sakatlıkların mümkün olduğu kadar düzeltilmesine yönelik faaliyetlerdir.

Tüzük: Belirlenen ilke ve kurallara ulusal mevzuata yansıtılmadan uyulması istendiğinde çıkarılan, üyeler için bağlayıcı olan ve doğrudan uygulanan bir düzenlemedir.

U

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Programı: Ulusal politikayı uygulamak için hangi hedeflere, hangi önceliklere göre hangi araç ve yöntemler kullanılarak, kimler ile işbirliği yapılarak, hangi sürede ve ne ölçüde ulaşılacağını belirleyen programdır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Sistemi: Ulusal politikayı uygulamak için görev yapan hukuki, yönetsel, örgütsel, bilimsel ve teknik altyapılar ve aralarındaki ilişkiler bütünüdür.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Çevresi Politikası: İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla ulaşılması gereken hedefleri, kullanılacak girişim yöntemlerini, hizmet örgütlenmesini, taraflar arası ilişkileri, iş örgütlenmesini, atama politikasını, kaynakları ve ulaşılması beklenen hedefleri belirleyen tarafların katılımı ile hazırlanmış ve taraflarca onaylanmış, uygulamayı belirleyen ana politikadır.

Z

Zilyetlik: Bir kimsenin taşınır (menkul)veya taşınmaz (gayrimenkul) bir mal üzerindeki fiili hâkimiyetidir.