

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**ETKİN BİR İŞLETMECİLİK İÇİN İŞ KAZALARINI ÖNLEMENİN ÖNEMİ VE GAZİANTEP
HALICILIK SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Bekir BİLGİNSOY

Danışman: Doç. Dr. Necati KAYHAN

Gaziantep, 2014

ÖNSÖZ

Ülkemizde yaşanan son yıllardaki ekonomik ve teknolojiye gelişmeler, uluslararası alanda ticari ilişkilerimizi değiştirmiş ihracat ve ithalatta olan hızlı değişikliklerden Gaziantep'te nasibini almıştır. Tekstil ve halıcılıkta ülkemizde ve dünyada hızlı gelişmeler kaydedilmiştir. Özellikle halıcılık sektöründe Gaziantep ihracatının %25 seviyelerini geçerek hızla da ihracattaki payı artmaktadır. Bu çalışma ile halıcılık sektörünün hızlı gelişmesinden dolayı zaten Avrupa'da zirvelerde olduğumuz iş kazalarının oranında, hızlı büyüyen sektörlerdeki acilen alınması gereken önlemlere dikkat çekerek bu sektörün Türkiye'ye olan etkileri anlatılmaya çalışılmıştır. Öncelikle bu çalışmayı seçmemde ve sonuçlandırmamda katkıda bulunan değerli hocam Doç. Dr. Necati KAYHAN'a çok teşekkür ederim. Ayrıca tez ile ilgili çalışmamda bilgilerinden faydalandığım halıcılar odasına ait dergi vs. gibi yayınlara ulaşmamda yardımcı olan halıcılar odası çalışanlarına, Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokulu Kütüphanesindeki kaynaklardan yararlanmama yardımcı olan Sait ÖZASLAN Bey'e teşekkür eder, Özellikle ülke ihracatına katkıda bulunan Halı Sektörü işveren ve sigortalılarına ve tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Gaziantep, 2014

Bekir BİLGİNSOY

ÖZET

Bu tez çalışmasında etkin bir işletmecilik için İş kazalarının önlenmesi gerektiği Gaziantep halıcılık sektörü incelenerek açıklanmıştır.

İşletmenin tanımından itibaren işletmenin amacı, yöntemi ve işletmeciliğin fonksiyonlarından başlamak üzere işletmeciliğin gereği iş kazası ve meslek hastalığını en aza indirmek için her türlü mali imkan kullanılarak, yasal mevzuat çerçevesinde, çalışanların eğitiminin sağlanarak iş kazalarını önlemek gerektiği üzerinde durulmuştur.

Gaziantep'te Makine halıcılığı Türkiye parça halıcılığının %82-90'ını karşılayacak kadar fazla yapılmaktadır. Dolayısı ile Gaziantep ihracatının %27'lerini Türkiye İhracatının da %1'lik kısmını karşılamaktadır. Kısa sürede Gaziantep'teki bu gelişme, çalışma hayatı, sigortalı sayısını ve çalışanlar için bir risk olan iş kazaları miktarını da artırmaktadır. Bilindiği üzere Türkiye Avrupa da en fazla iş kazaları oranlarına sahip bir ülke olup, kaza oranları halıcılık sektöründeki hızlı gelişmenin de etkisiyle daha da artmaktadır. Kazaları azaltmak için kaza oranı fazla olan Sektörlerdeki alınan önlemler ülkemizin iş kazaları karnesini de olumlu yönde etkileyecektir. Halıcılık sektörü az tehlikeli işler arasında olduğu halde kaza oranları yüksek olduğundan kazaları önlemek için İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önlem alınması başta çalışanlardaki riskleri azaltacak, işverenler üzerindeki ve sosyal güvenlik kurumu üzerindeki yükü de azaltmış olacaktır.

Bu tezde genel olarak işletmenin tanımı fonksiyonları ve işlevleri üzerinde durularak, Gaziantep halıcılık sektörü ile ilgili tarihçesi anlatılarak gelişmesinin boyutları ve ülke ekonomisindeki yeri değerlendirilmiş, iş kazalarının önlenmesinin niçin gerektiği ve nasıl önleneceğinin mümkün olacağı üzerinde durulmuştur. İş kazaları genel işletme ilkeleri ve etkin bir işletmecilik açısından incelenmiş ve bu olaylar sonucunda ortaya çıkan durum karşısında işverenin sigortalının ve devletin uğrayacağı zararlar değerlendirilmiştir. İş kazalarının çekilen acı ve sıkıntıların yanı sıra işçi, işveren, işletme ve ülke ekonomisine büyük maliyetleri bulunmaktadır. Bu nedenle iş kazalarının oluşmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasına öncelik verilmelidir. Unutulmamalıdır ki, iş kazalarını önlemek, kaza sonucunda meydana gelen zararları ödemekten daha ucuz ve insancıl bir davranıştır. Günümüzdeki bilimsel ve teknolojik gelişmelerin yarattığı olanaklar kullanılarak hukuk ve işletmeciliğin fonksiyonları kullanılarak işyerlerindeki tehlike ve risklerin giderilmesi, sağlıklı ve güvenli işyerleri oluşturularak iş kazalarının önlenmesi mümkündür.

Anahtar kelimeler: Etkin işletmecilik, İş Kazaları, Halıcılık, Sosyal Güvenlik, Gaziantep

ABSTRACT

In this study, Gaziantep carpet sector has been examined in terms of the necessity to prevent work accidents (occupational accidents) for efficient business management.

Starting from the description of the business including the purpose and method of the business as well as the functions of the business management, the necessity of preventing work accidents have been elaborately studied through also training the employees and using all kinds of financial opportunities in order to prevent work accidents and occupational diseases within the framework of the applicable legislation.

Machine-made carpet sector in Gaziantep provides 82-90% of the area rugs in Turkey. Hence, this sector constitutes 27% of exports in Gaziantep and 1% of exports in Turkey. Such a development in the sector in Gaziantep has caused an improvement in the business life, increased the number of insured employees as well as the number of work accidents, which is a risk for the employees. As is known, Turkey is one of the countries in Europe, which experiences high numbers of work accidents; and a rapid development in the sector increases the number of work accidents even more. Any measures to be taken to reduce the number accidents, which may be taken in sectors that have high number of work accidents, shall influence general record of work accidents in our country positively. Although the carpet sector may be considered within the less dangerous sectors, the rate of accidents is still high; and hence any measures to be taken in relation to occupational health and safety will primarily reduce the risk on the employees and also lighten the burden on the employers and the social security institution.

In this thesis, generally the description and functions of the business have been emphasized and the carpet sector and the history of the sector in Gaziantep as well as the dimensions of the development in the sector and the place of the sector in the country's economy have been evaluated; and also the issues such as why and how to prevent such work accidents have been underlined. Work accidents have been elaborated in terms of general business management principles and efficient business management; and any possible results, which may arise due to such accidents, have been evaluated in terms of the damages to the employers, insured employees and the government. Besides the pains and troubles faced, the work accidents cause a great cost on the employee, employer, business and the state economy. Therefore, priority must be given to safety measures to avoid work accidents. It should be kept in mind that to prevent work accidents is cheaper and more humane than paying for the damages caused by such accidents. It is possible to eliminate the dangers and risks at work places, to establish healthier and safer work places and to prevent work accidents through usage of the state of the art technology and the scientific developments and making use of the functions of law and business management.

Key Words: Efficient business management, Work accidents, Carpet Sector, Social Security, Gaziantep.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLO LİSTESİ	xi
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1
1. İŞLETMECİLİK.....	3
1.1. İnsan İhtiyaçları ve Ekonomik Faaliyetler	3
1.1.1. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar Dizisi	3
1.1.1.1. Fizyolojik Gereksinimler	4
1.1.1.2. Güvenlik Gereksinimi	5
1.1.1.3. Ait olma, sevgi, sevecenlik gereksinimi	5
1.1.1.4. Saygınlık gereksinimi	6
1.1.1.5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi	6
1.2. İşletmenin Tanımı	7
1.3. İşletme Biliminin Tarihsel Gelişimi.....	8
1.4. İşletmenin Amaçları	9
1.4.1. İşletmenin Genel Amaçları	9
1.4.1.1. Kâr sağlamak.....	9
1.4.1.2. Topluma hizmet etmek.....	10
1.4.1.3. İşletmenin sürekli yaşamasını sağlamak	10
1.4.2. İşletmenin Özel Amaçları	10
1.4.2.1. Müşterilere yüksek kaliteli mal veya hizmetleri sunmak.....	10
1.4.2.2. Çalışma koşullarını iyileştirerek personele daha iyi ücret vermek	11
1.4.2.3. Personelin sürekli istihdam edilmesini sağlamak	11
1.5. İşletmecilikte temel alınan ilkeler	12
1.5.1. Verimlilik (Productivity)	12
1.5.2. Kârlılık (Rentability).....	12
1.5.3. Verimlilik ve kârlılık arasındaki ilişki	13
1.5.4. Üretkenlik	14
1.5.5. Etkinlik.....	14

1.5.6 Yeterlilik.....	15
1.5.7 İktisadilik (Ekonomik Verimlilik)	15
1.6. İnsan Kaynakları Yönetimi	16
1.6.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihçesi	16
1.6.2. İnsan kaynakları ve İnsan kaynakları Yaklaşımı	16
1.6.3. İnsan Kaynakları Yönetiminin İşlevleri.....	17
1.6.3.1. Planlama.....	17
1.6.3.2. İşe Alma (Kadrolama).....	18
1.6.3.2.1. İşgören ihtiyacının belirlenmesi	18
1.6.3.2.2. Aday bulma ve ön eleme aşaması	19
1.6.3.2.3. İşgören bulma teknikleri	19
1.6.3.2.4. İşgören seçme teknikleri	19
1.6.3.2.5. Referans araştırması	20
1.6.3.2.6. İşe alınma kararı.....	21
1.6.3.2.7. Teklif verme	21
1.6.3.2.8. Sağlık kontrolü.....	21
1.6.3.2.9. İşe yerleştirme.....	22
1.6.3.3. Değerleme ve ödüllendirme	23
1.6.3.4. Yetiştirme ve geliştirme	24
1.6.3.5. Endüstriyel ilişkiler.....	25
1.6.3.6. İş güvenliği ve İşgören Sağlığı	25
1.6.4. İşletme Verimliliği.....	26
1.6.4.1. İşletmelerde verimliliğin önemi ve amaçları.....	27
1.6.4.2. Ülke ekonomisi açısından verimliliğin önemi	27
1.6.4.3. İnsan kaynaklarının rasyonel kullanımı ve verimlilik.....	28
1.7. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Maliyetleri	29
1.7.1. Doğrudan (Görünür) Maliyetler	31
1.7.2. Dolaylı (Görünmez) Maliyetler.....	32
1.7.2.1. Şirket bazında hesaplanması çok zor olan ve iş kazalarını dolaylı etkileyen potansiyel maliyet.....	33
1.7.2.2. Şirket bazında hesaplanabilen ve iş kazalarına dolaylı etki eden potansiyel maliyet	33
1.7.2.2.1. Kazaya uğrayan işçi ile birlikte çalışan işçilerin ve diğer ekiplerdeki işçilerin kaza nedeniyle çalışmadıkları iş süreleri için ödenen ücretlerin maliyeti.....	33

1.7.2.2.2. Meydana gelen iş kazasının zorunlu kıldığı fazla mesainin maliyeti.....	34
1.7.2.2.3. Kazada hasara uğrayan tesis, malzeme ve ekipmanın onarım ve bakımına yönelik maliyet	34
1.7.2.2.4. Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yapan yöneticilerin harcadığı zamanın ücretlerine yansıyan maliyeti.....	34
1.7.2.2.5. Kaza geçiren işçi yerine alınan işçinin öğrenme süresinin maliyeti	34
1.7.2.2.6. Sigortalanmamış tedavi giderlerinin maliyeti	34
1.7.2.2.7. Devlet'in soruşturma görevlilerinin ya da medya elemanlarının işyerindeki üst düzey yöneticilerine kaybettirdikleri iş sürelerinin maliyeti.....	35
2. HALICILIK.....	36
2.1. Türklerde Halıcılığın Tarihçesi	36
2.2. Halının Sözlük ve Ansiklopedik Karşılıkları	36
2.3. Anadolu'da Dokunan Halı Çeşitleri.....	37
2.4. Türk Halıcılığının Fabrikasyon Üretime Geçme Süreci	37
2.5. Halı ihracatının eski durumu	38
2.6. Gaziantep'te Halıcılık Ve Dokumacılık.....	39
3. SOSYAL GÜVENLİK.....	44
3.1. Sosyal Güvenliğin Yasal Dayanağı.....	44
3.2. Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal Güvenlik.....	45
3.2.1. İnsan Hakları Beyannamesinde Sosyal Güvenlik	45
3.2.2. İlo Sözleşmesinde Sosyal Güvenlik	45
3.2.2.1. Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşme	45
3.2.2.2. Vatandaşlarla vatandaş olmayan kimselere sosyal güvenlik konusunda eşit işlem yapılması hakkındaki 118 sayılı sözleşme	46
3.3. Cumhuriyetin İlanına Kadar Geçen Dönem.....	46
3.4. Cumhuriyet Dönemi.....	48
3.4.1. 506 sayılı yasada iş kazaları hükümleri	49
3.4.1.1. İş kazası ve meslek hastalığının tanımı	49
3.4.1.2. Yapılacak sağlık yardımları	50
3.4.1.3. Geçici iş göremezlik ödeneği	51
3.4.1.4. Sürekli iş göremezlik hali	51
3.4.1.4.1. Sürekli iş göremezlik gelirin hesaplanması	52

3.4.1.5. Birden çok iş kazasına uğrama hali.....	52
3.4.1.6. Gelirin sermayeye çevrilmesi.....	52
3.4.1.7. Eş ve çocuklara gelir bağlanması.....	52
3.4.1.8. Ana ve babaya gelir bağlanması	54
3.4.1.9. İşverenin sorumluluğu.....	54
3.4.1.9.1. İş kazasını bildirme.....	54
3.4.1.9.2. Meslek hastalığını bildirme	55
3.4.1.9.3. İş kazasının soruşturulması.....	55
4. İŞ KAZASI.....	56
4.1. Genel Olarak Kaza Kavramı	56
4.1.1. Genel Anlamda Kaza Kavramının Unsurları	56
4.1.1.1. Dıştan Gelen Bir Etki (Olay)	56
4.1.1.2. İstenilmeyen Olay.....	56
4.1.1.3. Ani Olay	57
4.1.1.4. Vücut Bütünlüğünün İhlali Veya Ölüm	58
4.1.1.5. Uygun Nedensellik Bağı	58
4.2. Kazanın Tanımı	58
4.3. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Yasa Anlamında Sigortalı Sayılması	59
4.3.1. (4/a) Grubunda Kısa Ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları Uygulaması Bakımından (Tam) Sigortalı Sayılanlar	59
4.3.2. (4/1-a) Grubunda Kısmen Sigortalı Kabul Edilenler (Kısmi SSK'lılar).....	59
4.3.3. (4/1-b) Grubunda kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından.....	60
4.4. Sigortalının Kazaya Uğraması	60
4.4.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada kazaya uğraması	62
4.4.2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması	63
4.4.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması (5510 sayılı yasanın 13.maddesi c bendi).....	63
4.4.4. Emziren Kadın Sigortalının İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması.....	64
4.4.5. Sigortalının İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması (5510 sayılı yasanın 13.maddesi	

(e) bendi)	65
4.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Tanımı, Kapsamı, Bildirilmesi ve Soruşturulması	65
4.6. İş Kazası Durumunda Sağlanan Yardımlar	68
4.6.1. Sigortalıya, Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi	69
4.6.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri	72
4.6.3. İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine, Gelir Bağlanması	73
4.6.4. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme Ve Cenaze Ödenekleri	74
5. DÜNYA GENELİNDE İŞ KAZALARINA GENEL BİR BAKIŞ.....	75
5.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihçesi	76
5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Amacı	76
5.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Standartları	77
5.4. ILO'nun amaçlarından: Çalışma şartlarının iyileştirilmesi	78
6. AB ÜYESİ ÜLKELERDE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI UYGULAMALARI	79
6.1. Almanya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	79
6.2. Avurturya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	80
6.3. Belçika'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	80
6.4. Birleşik Krallık'ta İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	81
6.5. Bulgaristan'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	81
6.6. Çek Cumhuriyeti'nde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	82
6.7. Danimarka'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	82
6.8. Estonya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	82
6.9. Finlandiya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	83
6.10. Fransa'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	83
6.11. Hollanda'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	84
6.12. İrlanda'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	84
6.13. İspanya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	84
6.14. İsveç'te İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	85
6.15. İtalya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	85
6.16. Letonya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	85
6.17. Litvanya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	86

6.18. Lüksemburg’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	87
6.19. Macaristan’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	88
6.20. Malta’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	88
6.21. Polonya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası.....	88
6.22. Portekiz’de İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	89
6.23. Romanya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	89
6.24. Slovakya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası.....	89
6.25. Slovenya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası.....	89
6.26. Yunanistan’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	90
6.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi’nde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası	90
7. İŞ KAZALARINA YOL AÇAN FAKTÖRLER	91
7.1. İş Kazasının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Bireysel Faktörler	91
7.1.1. Kişisel Nitelikler.....	91
7.1.1.1. Yaş	91
7.1.1.2. Cinsiyet.....	91
7.1.1.3. Eğitim, bilgi ve yetenek düzeyi.....	92
7.1.1.4. Tecrübe.....	92
7.1.2. Fizyolojik Faktörler	93
7.1.3. Sosyal Ve Psikolojik Faktörler	93
7.1.3.1. Duygusal durum	93
7.1.3.2. Zihinsel yetenek ve zekâ düzeyi	94
7.1.3.3. İş tatmini ve motivasyon	94
7.1.3.4. Stres.....	95
7.1.3.5. Olumsuz tutum, eğilim ve alışkanlıklar	96
7.1.3.6. Bağımlılıklar ve ruhsal rahatsızlıklar	96
7.2. İş Kazasının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Teknik Nedenler	97
7.2.1. Makinelere ve teçhizata bağlı nedenler.....	97
7.2.2. Çalışma ortamına bağlı nedenler.....	97
7.2.2.1. Fiziksel çevre koşulları	97
7.2.2.1.1. Gürültü	98
7.2.2.1.2. Aydınlatma	98
7.2.2.1.3. Isı, nem havalandırma	99
7.2.2.1.4. Titreşim	99
7.2.2.2. Kimyasal faktörler.....	100
7.2.2.3. Biyolojik faktörler.....	100

7.2.2.4. Ergonomik faktörler	101
8. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI	102
8.1. Yaralanmanın Ağırlığına Göre.....	102
8.2. Yaralanmanın Cinsine Göre.....	102
8.3. Kazanın Cinsine Göre	102
8.4. Güvensiz Davranışlar	105
8.5. Güvensiz Durumlar	106
9. İŞ KAZALARI YÖNÜNDEN 506 SAYILI YASA İLE 5510 SAYILI YASA ARASINDAKİ FARKLAR	108
10. GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜ İŞ KAZALARININ ÖZELLİKLERİ.....	110
11. GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜNDEKİ İŞ KAZALARININ VE GENEL OLARAK İŞ KAZALARININ ÖNLEMESİ.....	114
11.1. Kişisel Koruyucu Malzemelerin Temini ve Koruyucu Malzemelerin Düzenli Olarak Kullanımı	114
11.2. İş Güvenliği ile İlgili Eğitim Verilmesi.....	116
11.3. Denetimlerin Yeterli Düzeyde Yapılması	116
11.4. Makine ve Teçhizatın Bakım ve Onarımlarının Yapılması	117
11.5. Çevresel Faktörlerin Gözden Geçirilmesi	118
11.6. İşe Uygun İşçi Seçimi	118
11.7. İş Kazalarına İlişkin İstatistiklerin Tutulması	119
11.8. Emniyetsiz Durumları Ortadan Kaldırma.....	120
11.9. Emniyetsiz Davranışları Önlemek	120
11.10. Çalışmada İyi Yöntemlerin Uygulanması	120
11.11. Otomasyona Gitme	120
11.12. Vardiyalı Çalışmalarda Gece çalışmalarının olumsuz etkilerinin azaltılmaya çalışılması.....	121
12. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	122
KAYNAKÇA	130
TABLO LİSTESİ	139
ÖZGEÇMİŞ	168

TABLO LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1 : İstanbul Limanından 1938-1948 Seneleri Arasında Halı İhraç Durumu	139
Tablo 2 : İzmir Limanından 1938 – 1947 Seneleri Arasında Halı İhraç Durumu.....	140
Tablo 3 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Bazı İşyerlerinin İllere göre dağılımı	140
Tablo 4 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/A Kapsamındaki Tekstil İmalatında Çalışan Sigortalı Sayıları Ve İşyeri Sayıları İle Bu Sektördeki İşyerlerindeki Ortalama Sigortalı Sayıları	141
Tablo 5 : 5510 Sayılı Yasa Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Bazı İllere Göre Dağılımı.....	141
Tablo 6 : Gaziantep’in Ürün Bazında Türkiye Üretimindeki Payı (%)	142
Tablo 7 : En Fazla İhracat Yapan 10 İl Arasında Gaziantep’in Yeri	142
Tablo 8 : İlk 1000 İhracatçı Firma Arasında Gaziantep’li Firma Sayısı	143
Tablo 9 : Gaziantep ihracatının, İhracatçı Birliklerine göre dağılımı (1.000 ABD\$)	143
Tablo 10 : Dış Ticarete En Fazla Konu Olan İhracat Ürünleri (Milyon \$), 2011	144
Tablo 11 : Yıllar İtibariyle Türkiye Makine Ve El Halısı İhracat	144
Tablo 12 : Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri Sektörel Bazda 01.01.2012 - 31.12.2012 Tarihleri Arası İhracat Kayıt Rakamları	145
Tablo 13 : Yıllara göre iş günü kayıpları	146
Tablo 14 : EUROSTAT Verilerine Göre 100 Binde Ölümlü İş Kazası Oranları (2002-2007).....	147
Tablo 15 : 1995-2010 Türkiye’de İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları.....	148
Tablo 16 : Avrupa Birliğine Üye-Aday Ülkeler Ve Türkiye’nin İş Güvenliği İndeksi Karşılaştırmaları	149
Tablo 17 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Sigortasından Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2010-2011.....	150
Tablo 18 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Vakalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı, 2011	151

Tablo 19 : Fizyolojik İş Kazalarına Yol Açan Etkenler	152
Tablo 20 : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı, 2010-2011	153
Tablo 21 : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazaları Sonucu Oluşan Yaralarının Çeşidi, 2011	154-156
Tablo 22 : 4/A (SSK) Kapsamında Sigortalıların Prim Oranları (01.10.2008'den İtibaren)	156
Tablo 23 : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İşlemi Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik Ve Standardize İş Kazası Oranlarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı, 2011.....	157-160
Tablo 24 : İş Kazası Geçiren İşçilerin Kaza Geçirme Nedenlerine Göre Dağılımı	161
Tablo 25 : 2010 Ve 2011 Yılı İş Kazası Olay, Ölüm, Meslek Hastalığı Olay, Meslek Hastalığı	161
Tablo 26 : Halıcılık Sektöründe Meydana Gelip 2011 Yılında SGK Kayıtlarına Giren Kaza olayları	162-163
Tablo 27 : Halıcılıkta Meydana Gelen Kazalarla İlgili Ortalama Değerler	163
Tablo 28 : Halıcılık Sektöründe 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2011.	163
Tablo 29 : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2010-2011	164
Tablo 30 : 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri Ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının, İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2011.....	165
Tablo 31 : Eurostat Verilerine Göre 100 Binde Ölümlü İş Kazası Oranları (2002-2007)	166
Tablo 32 : Türkiye'de 2008-2012 yılları arasında tekstil sektöründe oluşan iş kazalarının, geçici iş göremezlik ödemeleri, sigortalı sayıları ve işyeri sayılarının Türkiye ortalamaları ile karşılaştırılması.	167

KISALTMALAR

age.	Adı geçen eser
bk.	Bakınız
böl.	Bölüm
bs.	Baskı, basım
C.	Cilt
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GTO	Gaziantep Ticaret Odası
GHO	Gaziantep Halıcular Odası
HKÜ	Hasan Kalyoncu Üniversitesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İGGM	İş Güvenliği Genel Müdürlüğü
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İ.İ.K.	İcra İflas Kanunu
İ.K.	İş Kanunu
İ.K.M.H.	İş Kazası ve Meslek Hastalığı
İ.K.Y.	İnsan Kaynakları Yönetimi
İSİG	İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
İSO	İstanbul Sanayi Odası
İTKİB	İstanbul Tekstil Ve Konfeksiyon İhracatçı Birlikleri
İTO	İstanbul Ticaret Odası
K.	Karar
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
mad.	Madde
MK	Medenî Kanun
MMO	Mimarlar Mühendisler Odası
Nu.	Numara
sh.	Sayfa
S.	Sayı
SBE	Sosyal Bilimler Enstitüsü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSİY.	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
TMMOB	Türkiye Mimarlar ve Mühendisler Odası Birliği
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
yy.	Yüzyıl

GİRİŞ

Türkiye’de her yıl iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle, binlerce işçi sakat kalmakta ve ölmektedir. Kaza sonucu iş günü ve iş gücü kayıpları meydana gelmekte, kaza ile ilgili sağlık ödemeleri yapılmaktadır. Ayrıca geçici ve sürekli iş göremezlik ödemelerinden dolayı işveren ve Sosyal Güvenlik Kurumu milyarlarca liralık kayba uğramaktadır. İş kazalarının nedenlerinin araştırılıp önlenmesi ve azaltılması için kalıcı önlemler almak; devletin, işçi ve işveren örgütleri ile uluslararası örgütlerin önemli bir görevi olarak görülmektedir. Çalışma hayatı içinde iş kazalarını tamamen yok etmek mümkün olmasa da alınacak önlemlerle iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak mümkündür.

İşletmeciliğin insanların hangi ihtiyacından dolayı ortaya çıktığı üzerinde durularak Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinden başlamak üzere insanların güvenli bir çalışma ortamına ihtiyaç duyduğu, bunda iş kazalarını önlemek için zaruri olduğu anlatılmıştır.

İş Kazalarını önlemek, işveren maliyetlerini artırdığından hareketle İşletmeciliğin gereği olan en az girdi ile en fazla çıktının alınması ilkesine ters bir durum gibi görülmektedir. Oysa İş kazalarını önlemenin işletmeciliğe etkisinin sadece maliyet unsuru olması yönüyle değerlendirilmesi bilimselliğe aykırı bir durumdur. Bu tezde de işletmedeki iş kazalarının işverene sadece maliyeti yönünden değerlendirilmesi gibi algının yanlış olduğu savunulmaktadır. Algının aksine iş kazalarını önlemenin işletmeciliğin gereği olduğu üzerinde durulmaktadır. En az girdi ile en fazla çıktı alınıp, dolayısıyla en fazla kâr sağlamak işletmeciliğin esası olarak görüldüğünden bu tezde iş kazalarını önlemenin işletmenin amacı ve birçok fonksiyonuna ters bir durum olmadığı, aksine iş kazalarını önlemenin işletmeciliğin amaçlarına hizmet ettiği üzerinde durulmaktadır.

Yine iş kazalarını önlemek, işletmenin tanımından başlamak üzere işletmenin genel ve özel amaçlarının gerçekleştirilmesinin de ancak iş kazalarını önlemekle mümkün olacağından dolayı işletmenin amaçları ve fonksiyonları üzerine durulmuştur.

İşletmede etkinliğin sağlanabilmesi ve iş kazalarının önlenmesi için insan kaynakları yönetiminden bahsedilerek insan kaynakları yönetiminin iş kazalarını önlemede etkisi üzerinde durulmuştur.

Etkin bir işletmecilikte iş kazalarını önlemenin gereği için, Gaziantep halıcılık sektörü seçilerek evvela Türkiye’deki halıcılığın tarihçesinden bahsedilmiştir. Türkiye’de yapılan halıcılık faaliyetleri ve halı çeşitleri üzerinde durularak halıcılığın Gaziantep ve Türkiye ekonomisindeki yeri anlatılmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu, Gaziantep Halıcılar Odası, Gaziantep Ticaret Odası ve ihracat birlikleri verilerinden faydalanarak irdelenmiş ve Gaziantep halıcılık sektörünün neden seçilmiş olduğu üzerinde durulmuştur.

İş kazası sosyal riskler içinde en önemli risklerden birisidir. Oransal olarak değerlendirildiğinde Türkiye'nin, dünyada meydana gelen iş kazaları sıralamasında ilk sıralarda yer alması konunun önemini daha da anlaşılır kılmaktadır.

Çalışmamızda 2011 yılının verileri esas alınmış olup, Özellikle 2011 yılındaki kazaların incelenme sebebi İş kazalarının genel olarak sonuçlanmış olmasından ve günümüze en yakın objektif sonuç çıkarma amacından kaynaklanmaktadır. Çünkü Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verileri en son yayınlanan istatistik "İstatistik Yıllığı 2011 ve istatistik yılığı 2012" adlı yayınlar olup, Gaziantep SGK İl Müdürlüğündeki iş kazalarının 2011 yılındakilerin sonuçlanma oranı daha yüksektir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nca yayımlanan 2011 istatistiklerinden faydalanılmış, Türkiye genelinde meydana gelen diğer iş kazalarının sebepleri incelenerek, bu sorunun çözümü için katkıda bulunmaya çalışılmaktadır. Türkiye'de 2008 yılına kadar iş kazaları ile ilgili süregelen mevzuatla 1.10.2008 tarihinde çıkan 5510 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler üzerinde durarak genel olarak kazaların önlenmesi ve halıcılık sektöründeki iş kazalarının önlenmesi için ne yapılabileceğı hakkında çözüm önerileri üzerinde durulmaktadır.

1. İŞLETMECİLİK

İşletmeciliği anlatmak için öncelikle hangi ihtiyaçtan kaynaklandığını belirlemek lazım, bunun içinde kısaca insan ihtiyaçları ve ekonomik faaliyetleri açıklamak gerekir.

1.1. İnsan İhtiyaçları Ve Ekonomik Faaliyetler

Yeryüzündeki bütün ekonomik faaliyetlerin temelinde insan ihtiyaçlarının karşılanması veya tatmin edilmesi amacı yatmaktadır. Hıristiyanlık ve Müslümanlık gibi evrensel dinlere göre; insan dilediği her şeye çaba harcamadan sahip olabildiği cennet'ten çıkarılınca, kendisini çalışıp didinmek suretiyle isteklerinin ancak bir kısmını tatmin edebildiği bir dünyada buldu. Bu böyle bir dünya ki, sınırsız insan ihtiyaçlarına ancak sınırlı miktarda tatmin araçları sunabilmekte, üstelik bu sınırlı miktardaki araçların herhangi bir çaba harcamaksızın, insan ihtiyaçlarını kendilerinden karşılama nitelikleri de bulunmamaktadır. İnsanın, içinde yaşadığı toplumun gelişme düzeyine bağlı olarak, sayıca artıp farklılaşan sınırsız sayıdaki ihtiyaçlarının pek çoğu bir kere karşılanmakla ortadan kaldırılamaz. Çünkü bu ihtiyaçlar belirli aralıklarla tekrarlanır dururlar. Bu durumun doğan sonucu olarak, insan bitip tükenmeyen ve sürekli zaman aralıklarıyla tekrarlanan ihtiyaçlarını karşılamak için çalışıp çabalamak, kısacası ekonomik faaliyet içinde bulunmak durumundadır (Şimşek, Çelik, 2012: 5). İşletme bilimi bakımından insan, müşteri olarak kabul edilmektedir. İnsanın psikolojik ihtiyaçları (sevgi, saygı,...) dışında kalan tüm fizyolojik ihtiyaçlarını (yemek, barınma,...) karşılamak için paraya ihtiyacı vardır. Bu nedenle insan, ihtiyaçlarını karşılamak üzere gerekli olan paraya sahip olmak için çalışmak zorundadır. Bu bağlamda günlük hayatta karşılaşılan insan faaliyetlerinin çoğunun iktisadi bir nedene bağlı olarak meydana geldiği görünmektedir (Tekin, 2011: 6).

1.1.1. Abraham Maslow'un ihtiyaçlar dizisi

Amerikalı ünlü psikolog insan ihtiyaçlarının daha detaylı ve sistemli bir sınıflandırmasını vermeye çalışmıştır. İhtiyaçlar dizisi diye nitelendirdiği bu sınıflandırmasında, Maslow bir bakıma insan ihtiyaçlarını en temelli ve zorunlu olandan insan kişiliğinin gelişmesine paralel olarak en karmaşık olana doğru bir sıralamaya tabi tutmuştur. Maslow'a göre, insan ihtiyaçları belirli bir sıra düzeni içinde ortaya çıkarlar. Dolayısıyla dizinin ilk sırasındaki ihtiyaçların, ikinci ve daha üst düzeydeki ihtiyaçlar ortaya çıkmadan önce karşılanmaları gerekir.

İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	
Fizyolojik ihtiyaçlar	Belli bir zaman sonunda şiddetleri azalır
Güvenlik ihtiyaçları	
Sosyal ihtiyaçlar	
Kendini gösterme ihtiyacı	
Kendini tamamlama ihtiyacı	Zamana göre şiddeti artarak devam eder

Şekil 1: Maslow'un ihtiyaçlar dizisi

1.1.1.1. Fizyolojik gereksinimler (nefes, besin, su, cinsellik, uyku, denge, boşaltım)

İhtiyaçlar dizisinin temelinde yer alan ve isteklendirmenin (motivasyonun) ilk adımı sayılan ihtiyaçlar fizyolojik ihtiyaçlardır. Bunlar, bireyin yaşamının sürekliliği için tatmin edilmeleri zorunlu olan ihtiyaçlardır. Oksijen alma, yeme içme, uyku, giyinme ve barınma bu ihtiyaçların belli başlılarını oluşturur. Fizyolojik ihtiyaçların birtakım ortak yanları vardır. Şöyle ki (Şimşek, Çelik, 2012: 8):

- Bu ihtiyaçlar nispi olarak birbirlerinden bağımsızdırlar,
- Birçok durumda vücudun belli bir yerinde teşhis edilebilirler(örneğin, açlığın midede duyulması gibi),
- Refah düzeyi yüksek olan toplumlarda bu tür ihtiyaçların insan davranışı üzerindeki etkilerine ender rastlanır.
- Bu ihtiyaçların sürekli biçimde ve kısa aralıklarla karşılanmaları gerekir. Örneğin, günümüz toplumlarında insanlar günde en az üç defa gıda alma ve açlık ihtiyaçlarını giderme alışkanlığına sahip bulunmaktadır.

Bu ihtiyaçlar bütün canlı organizmalarda ortak olan, evrensel nitelikteki ihtiyaçlardır, doğuştan vardır. Organizmanın hayatiyetini sürdürmesi için “olmazsa olmaz” şartı türünden ihtiyaçlardır. Bunlar var olmakla ilgili ihtiyaçlardan olduğundan hem öncelikli hem de önemlidirler. Fizyolojik ihtiyaçların önemli yönü doyumlu olmalarıdır. Süreklilik göstermezler. O halde tatmin edilmiş fizyolojik ihtiyaçlar belirli bir süre motive edici niteliğini kaybederler. Organizma dengesizlik durumuna geçince bu ihtiyaçlar tekrar yenilenerek kendini gösterirler. Fizyolojik ihtiyaçlarını giderememiş bir insanı, başka yollardan motive etmek mümkün değildir. Fizyolojik ihtiyaçlar örgütlerde ücretler ve çalışma şartlarının (ısı, nem, ışık vb) olumlu bir şekilde yönetilmesiyle tatmin edilebilir (Yeniçeri, 1995: 7).

1.1.1.2. Güvenlik gereksinimi (vücut, iş, kaynak, etik, aile, sağlık, mülkiyet güvenliği)

İnsanların temel fizyolojik ihtiyaçları belirli bir düzeyde karşılandıktan sonra, ihtiyaçlar dizisinin ikinci sırasında yer alan güvenlik ihtiyaçları önem kazanmaya başlar. Örneğin, can ve mal güvenliği tehdit altında bulunan biri için emniyet (güvenlik) ihtiyacı en az temel fizyolojik ihtiyaçlar kadar büyük önem taşır. Güvenlik ihtiyaçları fiziki tehlikelerden (ateş, kaza, cinayet vb.) korunmak şeklinde olabileceği gibi, ekonomik güvenlik (bir işe sahip olunan işi kaybetmeme, iş güvenliğinin sağlanmış olması, çalışamayacak yaş ve duruma gelindiği zaman emeklilik haklarından yararlanma gibi sosyal güvenliğe kavuşturulma şeklinde de olabilir. İnsanın güvenliği, başkalarına bağımlı olma veya dayanma durumunda kaldığı zaman tehdit edilmiş olur. Birey en çok bu tür durumlarda korunma garantisine ihtiyaç duyar. Sanayide ve diğer kesimlerde çalışanların büyük bir çoğunluğu çalıştıranların keyfi işlemlerine karşı korunmayı yasal bazı sözleşmelerle garanti altına almaya çalışırlar. Belirsizlik yaratan, gelişmesi güzel ve önceden tahmin edilemeyen hareketler (sürekli istihdamla ilgili), üst düzey yöneticileri tarafından tercih edilme veya kayırılma, bireyin çalışma hayatını tehdit etmek suretiyle her alanda ve öncelikle iş hayatında olumsuz sonuçlar yaratırlar (Şimşek, Çelik, 2012:8).

Bir başka anlatımla; çalışanların temel fizyolojik ihtiyaçları tatmin edilip, bireyin hayatını devam ettirmeye yetecek kadar ihtiyaçları tatmin edilince, bunları gelecekte de garanti altına almaya çalışacaktır. Örgütte çalışanın işte devamlı olarak kalabilme, yöneticilerin keyfi uygulamalarına karşı korunabilme, sigorta ve emeklilik güvencesi isteme türünden talepleri güvenlik ihtiyaçlarından kaynaklanır (Yeniçeri, 1995: 7).

1.1.1.3. Ait olma, sevgi, sevecenlik gereksinimi (arkadaşlık, aile, cinsel yakınlık)

Sosyal gereksinme: sevme, sevilme, bir gruba girme, arkadaş edinme gibi olgulardır (Sabucuoğlu, Tokol, 2001: 9).

Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarının belirli oranda karşılanmasından sonra sosyal ihtiyaçlar olarak tabir edilen ait olma ve sevgi ihtiyaçları da insanların davranışlarına yön veren faktör durumuna gelirler. Ait olma, sevme, sevilme, aşk gibi ihtiyaçlar bu grupta yer alırlar. İnsan mensup olduğu grupta belirli bir seviyenin ihtiyacını duyar ve bu düzeye erişebilmek için gayret gösterir. Böyle bir yere erişebilmek, o kimse için en önemli hadisedir. Yöneticiler genellikle bu ihtiyaçları bilmeyerek, hatalı bir tutuma girerler, bu ihtiyaçların ve bunlar sonucunda ortaya çıkacak resmi olmayan organizasyonları, resmi organizasyonlarına ters düşecek bir tehdit gibi görürler. Bazı yöneticiler resmi olmayan grupların kendilerine karşı olabilmelerinden korktuklarından, personelin kendi aralarında tabi olarak gruplaşmalarını bozacak şekilde onların ilişkilerine yön vermeye ve onları kontrol altında tutmaya çalışırlar. Böyle

bir durumda personel direnme, karşı koyma ve işbirliği yapmama şeklinde tepki gösterir. İşte bu tepki, yöneticilerin tutumunun nedeni değil sonucudur (Ertürk, 2001: 10).

1.1.1.4. Saygınlık gereksinimi (kendine saygı, güven, başarı, diğerlerinin saygısı, başkalarına saygı)

Toplum içinde kişiler, hem kendileri, hem de başkaları tarafından kendi kişiliklerine karşı devamlı şekilde değer verilmesini ve saygı gösterilmesini isterler. Maslow, bu dördüncü ihtiyaca "saygı ve statü" ihtiyacı demektedir. Maslow'a göre insanlar bir defa çevresi tarafından hoş görülerek sevildiler mi, artık yeni sosyal ilişkiyle ilgili olarak, bir başka şeye ihtiyaç duymaya başlarlar. Bu tür ihtiyaca Maslow "saygı ihtiyacı" adını vermektedir. "Bir defa beğenildiğimizi anladık mı, hayran olunmayı da isteriz" demektedir. Hayran olunma ihtiyacımız, kişisel özelliklerimizi geliştirdiğimiz Ölçüde artar. İnsan, başkalarının kendisine değer vermesine ihtiyaç duyarak, bir ölçüye kadar bu ihtiyacını tatmin ederse, giderek yükselen bir şiddetle, diğer insanların değer duygularını kendisine çekmeye ve sonuçta da kendi kendine üstün bir değer vermeye başlar. Bir başka ifadeyle, insan sadece başkalarının hayranlığını ve saygısını geliştirmek için çalışır (Ertürk, 2001: 11).

İhtiyaçlar hiyerarşisi 4. basamağı olan bu ihtiyaçlar, takdir edilme, tanınma, statü ve başarı kazanma, saygı görme gibi ihtiyaçlardan oluşmaktadır. Bir yazarın eserleriyle kalıcı olmak istemesi ve devamlı hatırlanmak istenmesi saygınlık ihtiyacına yöneliktir. Bu ihtiyacın giderilmemesi durumunda aşağılık, zayıflık, çaresizlik, değersizlik gibi kompleksler ortaya çıkabilir.

1.1.1.5. Kendini gerçekleştirme gereksinimi (erdem, yaratıcılık, doğallık, problem çözme, önyargısız olma, gerçeklerin kabulü)

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı, bundan önceki her türlü ihtiyaçlarının tatmin olduğu mutluluğunu görmüş olan kişiler için ortaya çıkar. Kendini gerçekleştirme veya bir başka ifadeyle kişisel bütünlük ile ilgili ihtiyaçlar, insanın kendi potansiyelini görebilmesi, kendi kendine yeterli olması, devamlı olarak kendisini geliştirmesi ve kelimenin tam anlamıyla yaratıcı olabilmesi gibi konuları kavrar. Hatta alt seviyedeki bütün ihtiyaçları karşılanmış olsa bile, insan kendisine uygun düşen, kendi seviyesine göre işleri yapmıyorsa huzursuz olur. Her insan kendi seviyesinde olan işleri aramalıdır. Bu ihtiyaçların alacağı şekiller tıpkı insanların kişilikleri gibi, şahıstan şahısa farklı bir görünüm alır. Kendini gerçekleştirme ihtiyaçları spor, politika, akademik çalışmalar, aile, din, hobiler veya iş gibi konulardan birisiyle veya bunlardan bir kısmının karışımıyla karşılanabilir. Maslow'un teorisi sadece tipik, sağlıklı insanlar için geçerli ve uygundur. Örneğin gelişmiş batı ülkelerinde normal yetişkin kişilerin büyük bir kısmı için fizyolojik ve güven ihtiyaçları motive edici bir faktör değildir. Fakat açlık çeken, kıtlığın yaygın olduğu geri kalmış toplumlarda insanların ihtiyaçları pek nadir olarak fizyolojik

ihtiyaçların ötesine geçebilir. Hatta gelişmiş batı toplumlarında bile Maslow'un teorisinin özel değil, genel bir uygulaması vardır. Örnek olarak, bir baba oğluna yükseköğrenim yaptırabilme zevkini duyabilmek için iki misli çalışarak, haftada 80 saat mesai yaparak uykusundan fedakârlık edebilir ve kendisini bütün sosyal yaşantısından mahrum bırakabilir (Ertürk, 2001: 11-12).

İnsan kaynaklarını yönetmede ve motive etmede genel ve klâsik modeller geliştirmek yerine kişiliğe özgü bireyselleştirilmiş programlar üzerine çalışılmaktadır. Bu çerçevede günümüz şartlarında insanın iç enerjisini harekete geçirmede bugüne kadar hep ihmal edilen kendini gerçekleştirme ve yenilik en etkili motivasyon araçları olarak ön plâna çıkmaktadır (Kayhan, 2009: 34).

1.2. İşletmenin Tanımı

İşletme, kâr sağlamak amacıyla müşteri ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak için faaliyette bulunan kuruluşlara denir(Tekin, 2011:3). Ekonomik mal ve hizmetler, üretim faaliyeti sonucunda elde edilirler. Çünkü doğada çok az sayıda veya miktarda mal veya hizmetler mevcut biçimiyle ve hiçbir emek harcamadan insan ihtiyaçlarını temin eder. İşte insanların ihtiyaç duyduğu ekonomik mal ve hizmetlerin üretimini üstlenen birimlere işletme denir (Ekodialog, 2013).

En kısa anlatımla ekonomik değer taşıyan mal ya da hizmetin üretildiği veya pazarlandığı ya da her iki eylemin birden yapıldığı kuruluşa işletme denebilir. Burada mal üretimi ekonomik değer taşıyan somut maddeler için, örneğin, ekmek, makine, elbise gibi; hizmet üretimi ise, banka ve sigorta işleri, avukatlık, danışmanlık gibi işler için kullanılır (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 10).

Ertürk (2001)'e göre işletme, insan ihtiyaçlarını karşılamak için kurulan, işleyen veya işletilen iktisadi birime denir. İktisadi birimin sürekli veya süreksiz oluşu, kendi kendisine ve başkasına mal ve hizmet üretmesi, sahibinin tek veya çok olması, liberal sosyalist veya karma ekonomik düzende işlemesi, sahibinin kişi, özel sektör veya devlet sektörü oluşu, iktisadî birimin işletme sayılması için herhangi bir engel teşkil etmez. Esas olan, bu iktisadî birimin fayda yaratması; bir diğer ifadeyle, insan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetlerin üretimiyle uğraşmasıdır. İktisadî mal veya hizmet üretimini gerçekleştirmek için bir takım üretim faktörlerinin bir araya getirilmesi gerektiğine göre, işletmede üretim faktörleri uygun oranda birleştirilmek üzere bir araya getirilir. Böylece bir iktisadî birim olan ve teknik faaliyetlerin de yürütüldüğü işletmenin iki temel özelliği vardır;

- 1) İktisadi mal ve hizmetlerin üretimini gerçekleştirmek için işlemekte oluşu,
- 2) İktisadi mal ve hizmetlerin üretiminin gerçekleştirilmesi için gerekli teknik ve üretim faktörlerinin uygun ortamda bir araya getirilmiş olması. Bu iki özellik bir araya geldikten

sonra işletme denen iktisadi ve teknik birim ortaya çıkar. İşletme amacı itibariyle iktisadî ve yapısı itibariyle de teknik bir birimdir. Bu Özellikler bir araya geldikten sonra, bunun devamlılığı, sahibi, içinde bulunduğu iktisadi ve politik sistem v.b. şartlar önemli değildir. Bu şartlar, meydana gelen birimin işletme olma özelliğini etkilemez.

İşletme için ortak ve genel bir tanıma gidilebilir: Belirli ölçüde kâr elde etmek ya da hizmet yaratmak amacıyla, üretim faktörlerini (sermaye, emek, doğal kaynaklar) bilinçli, uyumlu ve sistemli olarak bir araya getiren ve toplumun gereksinme duyduğu mal ve hizmetleri üreten ya da pazarlayan ekonomik ve sosyal kuruluşlara işletme denir (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 10).

1.3. İşletme Biliminin Tarihsel Gelişimi

İşletmelerin doğuşu insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar ilk çağdan bu yana gereksinmelerini karşılamak üzere yiyecek, giyecek, avlanacak, barınacak ve savaşacak çeşitli araç ve gereçler üretmişlerdir. Önceleri kapalı bir ekonomi içinde herkes kendi gereksinmelerini karşılayacak eylemlere girişirken daha sonraları örgütlenerek daha düzenli, bilinçli ve Çevreye açık sistemler oluşturmaya başlamışlardır (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 12).

İnsan ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla mal ve hizmetlerin üretilerek pazarlandığı her dönemde işletmecilik yapılmıştır. Tarihin çeşitli dönemlerinde insanlar ev ekonomisine bağlı olarak yaşamışlardır. Ev ekonomisinde yaşayan toplumlar zamanla insan (müşteri) sayısındaki ve ihtiyaçlarındaki artışa bağlı olarak uzmanlaşmaya gitmişlerdir. Örneğin; demircilik, halıcılık, çanak çömlekçilik, marangozluk, arıcılık, hayvan yetiştiriciliği gibi, Ev ekonomisindeki uzmanlaşma sonucu insanlar daha fazla üretecek duruma gelince ellerindeki ihtiyaç fazlası malları (ekmek, ayakkabı, çekiç vb.)satarak ve değiştirerek geçimlerini sağlamıştır. Ev ekonomisindeki bu gelişme trampa (değiş-tokuş) ekonomisinin gelişmesini sağlamıştır. Bu dönemde insanlar ürettikleri malları bir başka mal ile değiştirerek yaşamını sürdürüyordu. Trampa ekonomisinde ise evdeki kullanılan, ekmek yapımı, yemek pişirimi, elbise dikimi, tarlanın ekimi, dikimi ve hasadı gibi işler evde yaşayan aile bireylerince yapılıyordu. Ev ekonomisi ve trampa ekonomisindeki uzmanlaşmaya bağlı ilerlemeyle birlikte ihtiyaç fazlası malların değerlendirilmesi durumu ortaya çıkmıştır. Paranın icat edilmesiyle birlikte, bu ekonomik yapı giderek daha da büyümeye başlamıştır. Çünkü para gibi herkes tarafından kullanılan ortak bir değişim aracılığıyla malların değerini ölçmek daha kolay olmuştur. İnsanlar para kullanarak her malı herkesle her yerde değiştirebiliyordu. Bunun sonucunda zamanla ekonominin büyümesi ve nüfusun artmasıyla birlikte artan talebi karşılamak üzere mal üretimi için artık ev ekonomisi dışında işyerine (İşletmeye) ihtiyaç ortaya çıkmıştır. Örneğin; ekmek ayakkabı tesisi, kapı, pencere, masa ve sandalye üretimi için marangoz atölyesi kurulmuştur. Bu dönem işletmelerin ortaya çıktığı dönemdir (Tekin, 2011: 14).

İşletme bilimindeki önemli gelişme, buhar makinesinin buluşuyla birlikte sanayi devrimiyle başlar. Bu dönemde üretimde kullanılan; insan gücü, su ve rüzgâr gücü ve hayvan gücü gibi güç kaynaklarının yerini buhar gücü almıştır. Örneğin; gemilerde insan yerine buharla çalışan makine kullanılarak uzak mesafelere yolculuk yapılmıştır. At arabalarının yerini buharla çalışan trenler almıştır. Üretim ve üretim yöntemlerinde buhar gücünün yanı sıra elektrikle çalışan motorların kullanılması önemli gelişmeler sağlamıştır. Bu gelişmeler üretimin yapıldığı yer veya mekân olan işletmelerin doğuşunu hızlandırmıştır. Bunun sonucunda üretimdeki artış işletme bilimiyle ilgili bilimsel yöntemlerin ortaya çıkarılması, araştırma ve geliştirme çalışmalarının yapılmasıdır (Tekin, 2011: 15).

Sabuncuoğlu ve Tokol'a göre işletmelerin gelişmesinde 4 aşama mevcuttur. Bunlar; ilkel aşama, tarımsal aşama, zanaatkârlık aşaması ve lonca aşaması olarak gruplandırılabilir.

1.4. İşletmenin Amaçları

İşletmenin iktisadi mal ve hizmet üreten bir kuruluş olarak çeşitli amaçları vardır. İşletmenin amaçları genel ve özel amaçlar olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Tekin, 2011:27).

1.4.1. İşletmenin genel amaçları

1.4.1.1. Kâr sağlamak

İşletmenin çeşitlerine göre işletmenin genel amaçları sıralaması değişmekle birlikte İşletmenin genel amaçlarından ilki kâr sağlamaktır.

Kâr işletmenin yıllık gelirlerinin yıllık giderlerini aşan kısmına denir. İşletmenin kâr sağlama amacı ancak sosyal sorumluluk ilkelerine göre topluma hizmet etmekle mümkün olabilir. İşletmenin sosyal sorumluluk bilinciyle kendi çıkarmalarıyla birlikte toplumun çıkarlarını da dikkate alması gerekir (Tekin, 2011: 27).

Kâr kavramının yanında bir de işletmeler açısından önem arz eden kârlılık kavramı vardır ki bu iki kavram arasında fark söz konusudur. Kârlılık, işletmelerin koyduğu sermayeye göre pay sahiplerinin elde etmek istediği getiriye belirtir. Modern yaklaşımda bu getirinin genellikle sektör ortalamasının üzerinde olması esastır. Kârlılık, kâr kavramından farklı olarak; gerek geçmiş dönemlerin karşılaştırılması, gerek geleceğe ilişkin olarak firmanın faaliyet ve faaliyet sonuçlarının daha iyi okunmasını sağlayan bir işlev görmektedir (Aslanbay, 2008: 53).

Kâr etmenin işletmeler için hayati derecede önem taşımasının sebeplerini şöyle sıralayabiliriz (Yeniçeri, 1995: 71).

1. Kâr, işletmenin faaliyetini ölçme aracıdır.
2. Kâr, bir denetim aracıdır.
3. Kâr, daha verimli çalışmalarını için insanları isteklendirme aracıdır.
4. Kâr, işletmenin hayatını sürdürmesi ve gelişmesi için bir araçtır.

1.4.1.2. Topluma hizmet etmek

İşletme topluma hizmet etmelidir. Topluma hizmet, işletmenin ürettiği mal ve hizmetlerin sağladığı katma değerle olabilmektedir. İşletme tarafından üretilen mal ve hizmetlerin kaliteli olması, müşterilerin ihtiyaç ve beklentilerine uygun olması önemli bir toplumsal fayda sağlayacaktır. Örneğin; kaliteli masa, sandalye, koltuk ve kanepeler üreten bir mobilya işletmesi müşterilerine önemli bir hizmet sunmaktadır. Bu mobilya işletmesi verimlilik ilkelerine göre üretim yaparsa, mobilya ürünlerinin fiyatlarının düşmesine de yol açacağı için hizmetin faydası artacaktır (Tekin, 2011: 27).

1.4.1.3. İşletmenin sürekli yaşamasını sağlamak

İşletme yönetimi, kâr elde etmek için etkin ve verimli çalışarak ve topluma hizmet ederek sürekli yaşamayı sağlar. Toplumun ihtiyaçlarına uygun mal ve hizmet üreterek pazarlayan işletmenin yaşamının sürekli olması, işletmeyle ilişki içerisinde bulunan; müşteriler, ortaklar, tedarikçiler, çalışanlar ve diğer çıkar grupları bakımından da önemli olmaktadır. Müşteriler işletme yaşamının sürekliliğine önem verirler. Örneğin; çalışmalarına ara veren bir işletmenin müşteri kaybetmesi sonucu kapandığı görülmektedir. İşletmenin sürekliliğini sağlayabilmesi için büyümesi de gerekli olmaktadır. İşletme gelişmiş teknolojilerden yararlanarak müşteri ihtiyaç ve beklentilerine uygun kalitede mal ve hizmet üreterek pazar payını artırarak büyüyebilir. Büyüme zorlu Pazar koşullarında işletmenin sürekli yaşamasının bir ön koşulu durumuna gelmiştir. Ayrıca belirli bir büyüklüğe ulaşan işletmeler, büyüklüğün sağladığı avantajlardan yararlanarak sürekli yaşayabilmektedir (Tekin, 2011: 28).

İşletmenin ayrıca büyüyerek sürekliliğini sağlayabilmesi sosyal ve mesleki riskler konusunda gerekli önlemleri almasıyla mümkün olacaktır. Bir işletmede meydana gelen iş kazası olayının sıklığı sigortalıların işyerindeki motivasyonlarını, çalışma isteklerini ve azimlerini de etkilemektedir.

1.4.2. İşletmenin özel amaçları

1.4.2.1. Müşterilere yüksek kaliteli mal veya hizmetleri sunmak

İşletmenin amacı müşterilere yüksek kaliteli mal ve hizmet üreterek sunmak olmalıdır. İşletme piyasa ekonomisinin merkezinde müşteri olup, “müşteri her zaman haklıdır” anlayışı geçerlidir. İşletme müşterilerine yüksek kaliteli mal ve hizmet sunarak onların istek, ihtiyaç ve

beklentilerini tam olarak karşılayarak müşterilerini memnun etmelidir. Teknolojideki gelişmeler daha kaliteli mal ve hizmet üretimi ve pazarlamasını olumlu etkilemiştir. Örneğin; robot teknolojisiyle üretilen otomobillerin tasarımı, boyası ve işçilik kalitesi daha yüksek düzeyde olmaktadır. Bu otomobilleri kullanan müşterilerin memnuniyeti yüksektir. Benzer şekilde gelişmiş teknolojiyle üretilen cep telefonlarına bilgisayar özelliklerinin (mobil, gsm, internet) konulmasıyla birlikte müşteri memnuniyeti artmıştır (Tekin, 2011: 28-29).

1.4.2.2. Çalışma koşullarını iyileştirerek personele daha iyi ücret vermek

İşletmenin bir diğer amacı, çalışma koşullarını iyileştirerek personele daha iyi ücret vermek olmalıdır. İşletme yönetimi çalışma koşullarını iyileştirerek ve personelin moralini yükselterek motivasyonu artırmalıdır. İşletmenin çalışma koşulları arasında; fiziki koşullar (ısıtma, aydınlatma, havalandırma gibi), personel eğitimi, meslekte ilerleme, işletme iklimi (moral ve motivasyon)sayılabılır. Örneğin; işletmenin ısıtma, aydınlatma, havalandırma gibi fiziki koşullarının iyi olması durumunda personelin motivasyonunu artırmaktadır. Personelin motivasyonunun artırılmasıyla birlikte, işletmede verimlilik ve etkinlik de artacaktır. Bunun sonucunda işletmenin gelirlerinin de artmasıyla birlikte, personele daha iyi ücret verebilmek mümkün olabilecektir. Personele eğitim verilerek, personelin bilgi ve deneyim kazanarak eksiklerinin giderilmesi personelin mesleki gelişimini sağlar. Eğitimli personelin meslekte ilerlemesiyle birlikte, personel etkinliği ve verimliliği de artar. Bunun sonucunda işletmede daha çok üretimle birlikte gelirlerin de artmasının etkisiyle, personele daha iyi ücret verilebilecektir. İşletmenin örgüt iklimini oluşturan; yönetim ve personel ilişkilerinin iyi olması, personel ve personel ilişkilerinin iyi olması, işletmede huzur ve güven ortamının olması, iş ahlakı kurallarına uygun davranılması çalışanların moralini yükselterek motivasyonunu artıracaktır (Tekin, 2011: 29).

1.4.2.3. Personelin Sürekli İstihdam Edilmesini Sağlamak

İşletme yönetimi işletmedeki personelin sürekli istihdam edilmesini sağlamalıdır. İşletmede, yüksek kaliteli mal ve hizmet üretimiyle müşteri memnuniyetin elde edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi sonucu motivasyonun sağlanmasıyla birlikte işletmenin iyileştirilmesi sonucu motivasyonun sağlanmasıyla birlikte işletmenin gelirleri de artacaktır. Bunun sonucunda işletmenin büyümesi hem mevcut personelin istihdamında süreklilik sağlayacak ve hem de büyüme sonucu ek istihdama ihtiyaç olacaktır. Personelin istihdamında sürekliliğin sağlanması, personelin iş güvencesi, morali ve motivasyonu bakımından gerekli bir durumdur. Personel istihdamında sürekliliğin sağlanmaması sonucu işletmede personel değişimin sık sık olması durumunda etkinlik ve verimlilik azalarak işletmenin gelirlerinde düşme olacaktır. Piyasa koşullarında personel istihdamında sürekliliğin sağlanmaması sonucu personel devir hızı yüksek olan işletmeler başarısız olmaktadır (Tekin, 2011: 29).

1.5. İşletmecilikte Temel Alınan İlkeler

1.5.1. Verimlilik (productivity): Verimlilik, gelirin, üretim faktörlerinin herhangi birine oranıdır. Böylece elde edilen sonuç olan gelirin yani çıktının sermayeye, yatırımlara veya kullanılan hammaddeye oranlandığı takdire; sermayenin, yatırımların veya hammaddenin verimi bulunmuş olur (Yeniçeri, 1995:43).

İşletmede bir dönem içerisinde belirli girdiler kullanılarak elde edilen mal ve hizmet üretiminde bir önceki döneme göre meydana gelen artıştır (Tekin, 2011: 322).

Verimliliği çok genel olarak GİRDİ/ÇIKTI şeklinde ifade etmek mümkündür. Yukarıdaki formül gereğince verimliliği iki şekilde artırmak mümkün olabilir. Aynı çıktıyı daha az girdi kullanarak elde etmek, yahut ta aynı miktar girdiyi daha etkin kullanarak mümkündür. Bunun içinde; daha hızlı çalışmak, yüksek teknoloji kullanmak (High-tech) ve etkin yöntem ve teknikler geliştirmek zorunludur. Biz burada verimliliği işletmenin sahip olduğu bütün kaynakları en etkin şekilde kullanarak en iyi sonucu elde etmek olarak alıyoruz. Verimlilikte fiziki anlamda üretim söz konusudur. Hiçbir zaman bir değer artışı esas alınamaz. Bu sebeple bir işkolundaki verimlilik ile diğer bir işkolundaki verimlilik düzeyi karşılaştırılmaz. Verimliliği amacımıza uygun olarak hesaplayabiliriz. Bu hammadde, emek, makine veya sermayenin verimliliği olabilir, bunlardan bazılarını aşağıdaki formülleri kullanarak hesaplayabiliriz (Yeniçeri, 1995: 41-42).

- Hammadde Verimliliği = Toplam Üretim Miktarı(ÇIKTI) / Toplam Kullanılan Hammadde Miktarı (GİRDİ)
- Makina Verimliliği = Toplam Üretilen Mal ve Hizmet Miktarı (ÇIKTI) / Kullanılan Makine Saati Miktarı (GİRDİ), olarak formüle edilmiştir.

Şimşek ve Çelik'e göre verimlilik genel anlamda bir üretim miktarı ile bu üretimi elde etmek için kullanılan faktörler arasındaki oran şeklinde tanımlanabilir. Genellikle uygulamada verimlilik ile üretim kavramları birbiri ile karıştırılır. Üretim, bir sistemde ne kadar fayda yaratıldığını, verimlilik ise, üretim faktörlerinin ne kadar iyi kullanıldığını belirtir. Buna göre belirli bir sistemin verimliliği aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

Verimlilik=çıkıtı/girdi=yaratılan toplam fayda/sisteme giren değerler toplamı olarak formüleleştirilmiş, İşçi verimliliği ise yaratılan fayda/toplam işlilik saati, olarak formüleleştirilmiştir.

Diğer yandan verimliliğin artırılması aynı zamanda bir ülkede iş saatlerinin azaltılması, öğrenim sürelerinin uzatılması, emeklilere daha sağlıklı bir geçinme imkânının sağlanması ve netice olarak o ülkenin ekonomik ve sosyal gücünün yükseltilmesi için gerekli şartların hazırlanması açısından üstün bir değer taşır (Yeniçeri, 1995: 42).

1.5.2. Kârlılık (Rantabilite)

Belirli bir dönemde kullanılan sermayenin verimliliğini ifade etmekte olup, sermayedeki net artışı gösterir (Tekin, 2011: 317).

Belirli bir sürede elde edilen kârın, o süre içerisinde kullanılan sermayeye oranı kârlılık düzeyini gösterir. Çok genel olarak kârlılık aşağıdaki gibi formülle hesaplanabilir.

$$\text{Kârlılık} = \text{Kâr} / \text{Sermaye}$$

Kârlılığın yüksek olması istenen bir durumdur. Bunun için ya işletme etkin ve verimli çalışarak kârı rakamsal olarak yükseltmesi gerekir. Ya da kâr aynı kalmak şartıyla daha küçük sermaye kullanılması gerekir. İşletmenin finansal kârlılık oranını ise aşağıdaki formülle hesaplamak mümkündür (Yeniçeri, 1995: 43).

$$\text{Kârlılık} = \text{Net Kâr} / \text{Öz Sermaye}$$

Bu ölçü işletmenin faaliyetinin başarısını devamlı olarak ölçmeye imkân sağlar; sermayenin gelecekteki kullanımından beklenen gelir üzerinden tahminler yapmaya imkân sağlar ve farklı sanayi kollarındaki işletmelerin durumlarını karşılaştırmaya yardımcı olur. Daha somut olarak söylersek kârlılık ile ilgili oran aşağıdaki amaçlar için kullanılabilir (Yeniçeri, 1995: 43).

- Aynı miktar sermayenin başka işlerde sağlayacağı gelir ile kendi işletmemiz için bulduğumuz oran karşılaştırılacak ve işimizin diğer işlere oranla ne derece kârlı olduğu görülecektir.
- Bulunan kâr oranı, aynı işi yapan diğer işletmelerin kâr oranları ile mukayese edildiği takdirde, diğer İşletmelere oranla ne derece kârlı çalışıldığı ortaya çıkar.
- Kâr oranı geçmiş yıllardaki kâr oranları ile mukayese edilerek, bu yıl geçmiş yıllara oranla ne derece kârlı çalışıldığı konusunda bir kanaat hasıl olmuş olur.

İşletmede kârlılığın yüksek olması için, üretim maliyeti ve sermaye düşük olmalı, buna karşılık da üretim miktarı ve fiyat yüksek olmalıdır (Şimşek, Çelik, 2012: 164).

1.5.3. Verimlilik ve Kârlılık Arasındaki İlişki

Verimliliği üretimden elde edilen ürün miktarı ile üretime konulan hammadde miktarı arasındaki oran olarak ifade etmiştik. Bu oranı yükseltmek için üretime konulan girdilerin miktarının azalması veya üretimden elde edilen çıktının miktarının artırılması gerekir. Bunun için de yeterlik yeteneğini yükseltmek, standardizasyona gitmek, yüksek teknoloji, kalifiye işgücü, otomatik makine kullanmak suretiyle seri üretim yapmak gerekir. Buna karşılık kârlılık satış tutarları ile yakından ilgilidir. Verimi artırmak için alınan tedbirler üretim hacmini artırabilir, ama satış hacmi artmazsa kârlılık oranları düşmeye başlar. Çünkü satış hacmi azalınca kâr azalacak, buna karşılık daha fazla sermaye yatırılmışsa kârlılık oranı düşecektir. Verimliliği yüksek her işletme, mutlaka kârlı çalışan bir işletme değildir. Onun İçin verimlilik mutlaka kârlılık ile birlikte ele alınıp değerlendirilmelidir (Yeniçeri, 1995: 43-44).

1.5.4. Üretkenlik

Üretkenlik, üretim faktörleri olan; emek, sermaye, doğal kaynaklar ve teşebbüs gücünün en uygun ve sistemli bir şekilde kullanarak gerçekleştirilen fiziki üretim miktarı anlamında kullanılmaktadır. Üretkenlikle verimlilik arasında çok yakın bir ilişki olmasına rağmen bu iki kavram birbirinden farklıdır. Sözelimi verimli çalışan bir işletmede üretkenlik de yüksek düzeydedir, fakat işletme için yüksek üretkenlik her zaman verimlilik anlamına gelmez. Örneğin, işletme ileri teknoloji kullanarak üretim seviyesini eski düzeyinin çok üstüne çıkarabilir. Ancak üretilen malların satışlarının yeterli seviyede olmaması, ileri teknoloji için yapılan yatırım masraflarının karşılanamaması sonucunu doğuracağından, daha önceki duruma oranla işletmenin verimliliği de kârlılığı da düşebilir (Yeniçeri, 1995: 43-44).

Üretkenlik, üretim faktörlerini en uygun bir biçimde kullanarak gerçekleştirilen üretim düzeyi veya fert başına yaratılan fayda şeklinde izah edilebilir. Bir başka ifadeyle üretkenlik üretilme gücüdür. Bir işletmede ne kadar fazla mal hizmet üretilirse, üretkenlikte o oranda artmış olur (Ertürk, 2001: 194).

1.5.5. Etkinlik

İşletmenin önceden belirlenen amaçlarına ve hedeflerine ulaşabilme derecesini göstermektedir (Tekin, 2011: 316).

İşletme açısından etkinlik; işçilik, hammadde, malzeme ve diğer girdilerin işletme içinden saptanan amaçlar doğrultusunda ne denli etkin ya da yeterli kullanıldığını gösteren bir değerlendirme kriteridir. Etkinlik, bir işletmenin üretim faktörleri ya da üretimin kendisi için önceden saptadığı programın gerçekleştirilme derecesini gösterir. Bir başka deyişle, fiili (gerçekleşen) performans, önceden saptanan standart (olması gereken) performans ile karşılaştırıldığında gerçekleşen performansın standart performansa ne ölçüde yaklaşmış olduğunu gösterir (Yükçü, Atağan, 2009:3).

Etkinlik; işletmenin amaca ulaşabilme yeteneği olarak ifade edilebilir. İşletmenin hedeflerinin, üretiminin ve faaliyetlerinin ne derece olumlu olduğunu o örgütün etkinlik düzeyine bakarak anlamak mümkündür. Faaliyetlerin sonucunda elde edilen netice ile ne ölçüde amacın gerçekleştirilebileceği bize örgütün etkinliğini verir. İşletmelerde etkinliği aşağıdaki formülle hesaplamak mümkündür (Yeniçeri, 1995: 44).

$$\text{Etkinlik} = \frac{\text{Gerçekleştirilen Durum}}{\text{Amaçlanan Durum}} \times 100$$

İşletme ilk kuruluş aşamasında ve üretim sürecini planlarken etkinlik ilkesine göre hareket eder. İşletmede etkin bir çalışma yapacak şartların yokluğu verimliliği de olumsuz yönde etkiler. Örgütte üretim, satış, maliyet, verimlilik, kâr vb. olguların ayrı ayrı etkinliklerinin hesaplanması mümkündür. Bir örgüt hedefe ulaşmakta ne kadar başarılı olmuşsa o kadar etkin demektir. Etkinlik derecesi de rasyonellik düzeyini gösterir (Yeniçeri, 1995: 44).

1.5.6. Yeterlilik

Yeterlilik; Önceden belirlenmiş standart üretim miktarının, uygulamayla oluşan gerçek üretim miktarına bölünmesiyle elde edilen orana denir ve *Yeterlilik=Standart Miktar/Gerçek Miktar* şeklinde formüle edilir. Yeterlilik birden küçük olursa, maliyet giderleri yükselir, verimlilik ve kârlılık azalır. Birden büyük olursa, maliyet giderleri de o kadar düşer, dolayısıyla verimlilik ve kârlılık artar (Yeniçeri, 1995: 44-45).

Üretim sürecindeki belirli bir işin, normal çalışma koşullarında bir işçi tarafından normal bir yapılış süresi vardır. Bu süre genel olarak aynı işler için aynı yöntemlerle tüm sanayi kolunda, tüm ülkede, hatta bütün dünyada hemen hemen aynıdır. İşte bu süreye, iş standardı adı verilir. Örneğin hemen hemen bütün marangozlar, aynı niteliğe sahip bir masayı, ortalama olarak sekiz iş saatinde yapabiliyorsa, o masa yapma işinde standart süre 8 saattir denir. Bu arada, işletmedeki bir marangoz, aynı nitelikteki bir masayı 10 saatte imal ederse, bu da o marangozun gerçek masa yapma süresi olur (Şimşek, Çelik, 2012).

1.5.7. İktisadilik (Ekonomik Verimlilik)

Günümüzde iktisadilik, tüm ekonomik olgulara damgasını vuran kıtlık özelliğinin gerekli bir sonucu olarak kabul görmektedir bu özelliğinden dolayı iktisadilik ilkesinde, kaynak israfının en az seviyede tutulması, maksimum faydanın sağlanması ve bir nimet/külfet ilişkisinin göz önünde tutulması önem kazanmaktadır. İktisadilik ilkesi, genelde tutumluluk ve talebe dönüklük gibi iki alt ilkeden oluşmaktadır (Şimşek, Çelik, 2012: 160).

1-Tutumluluk ilkesine, eldeki imkânlarla en çok mal ve hizmet üretiminde en az maliyeti hedefleyen minimum ilkesi yön vermektedir.

2-İktisadilik ilkesini oluşturan ikinci alt ilke olan talebe dönüklük ise, üretilen mal veya hizmetlere yeterli talebin bulunup bulunmadığı, üretimin tamamının satılıp-satılmayacağı ve kaynak israfı olup olmayacağı sorunlarıyla ilgilidir.

Kısacası iktisadilik, minimum düzeyde üretim faktörü kullanarak maksimum düzeyde mal ve hizmet elde etmektedir. İktisadilik bir başka ifadeyle toplam satış tutarının üretimin maliyet giderleri tutarına oranı olarak ifade edilir. İşletmelerde maliyet giderlerinin düşük olması veya bu maliyet giderleriyle sağlanan mal veya hizmetin satış tutarının yüksek olması ekonomiklik oranını yükseltir. İktisadilik aşağıdaki formül yardımıyla tespit edilebilir (Yeniçeri, 1995: 45):

İktisadilik=Toplam Satış Tutarı/Üretimin Toplam Maliyetleridir. Bu oranın 1'den büyük olması işletmenin başarısını ortaya koyar. Bunun için üretim miktarının ve satış fiyatının artması, buna karşılık maliyet giderlerinin düşük olması gerekir.

1.6. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

1.6.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tarihçesi

Üretim endüstrilerine geçişin oldukça hızlı yaşandığı XIX. yüzyılın sonları (1870-1900), çalışanların eşi görülmemiş bir sanayileşme süreci içerisinde yer aldıkları önemli bir dönem olmuştur. Bu dönemde yöneticiler, çalışanlarla işlerini yürütebilmek amacıyla çeşitli personel faaliyetleri ve bir yönetim felsefesi geliştirmek zorunda kalmışlardır. Bu yıllardaki personel yaklaşımları genellikle şu konuları kapsamıştır (Gök, 2006: 5):

- Yönetimin ve diğer çalışanların göreceli pozisyonları.
- Yönetimin çalışanlara karşı yükümlülükleri.

1900'lü yıllardan sonra personel işlevleri ve personel yönetimi konularına ilişkin yaklaşımlarda oldukça önemli ve hızlı gelişmeler yaşanmıştır. Yönetim ve personel yönetimi konusundaki yaklaşımlar, literatürdeki pek çok kaynak tarafından şu başlıklar altında ele alınmıştır (Gök, 2006: 5):

- 1- Bilimsel Yönetim Yaklaşımı
- 2- İnsan İlişkileri Yaklaşımı
- 3- İnsan Kaynakları Yaklaşımı

İnsan kaynakları ile ilgili en son oluşan algı insan kaynakları yaklaşımı olarak literatürde yerini almıştır.

1.6.2. İnsan Kaynakları ve İnsan kaynakları yaklaşımı

İnsan kaynakları kavramı; örgütte yönetime bağlı olarak çalışan tüm çalışanları ve örgüt dışında bulunan, potansiyel olarak yararlanabilecek işgücünü kapsayan geniş bir anlama sahiptir. Yine; çoğu zaman örgütlerdeki çalışanlarla ilgili organizasyonları ifade etmek için de insan kaynakları yönetimi kavramı ile aynı anlamda kullanılmaktadır (Eroğlu, 1999:3).

1970'lerde ortaya çıkan İnsan Kaynakları yaklaşımı, davranış bilimlerindeki araştırmalarla ortaya konan ve insan kaynağının diğer üretim faktörlerinden farklı olduğu görüşüne dayanan nispeten yeni bir yaklaşımdır. İnsan Kaynakları yaklaşımında, çalışanların, duygular ile hareket eden insanlar olarak ele alınmaları gerektiği ve bu şekildeki bir yaklaşımın hem organizasyon hem de çalışanlar için daha faydalı sonuçlar vereceği belirtilmektedir. İnsan kaynakları yönetiminde ortaya çıkan eğilim, açık bir şekilde İnsan Kaynakları yaklaşımının benimsenmesi yönündedir. Bu yaklaşımın iki temel hedefi vardır. Bunlar (Gök, 2006: 13):

- Organizasyon etkinliğinin artırılması,
- Her bir çalışanın gereksinimlerinin karşılanması,

Yine insan kaynakları, Kardeş, Selimoğlu (2001: 11) tarafından; toplumu oluşturan kişilerin üretim döngüsü içinde bilgi, beceri ve deneyimlerini kullanarak mal veya hizmet üretim kapasiteleri insan kaynağı olarak adlandırılmaktadır. İnsan kaynakları, hem ülkenin hem işletmenin hayatında önemli rol oynayan unsurdur. Ülke açısından bakıldığında; sosyoekonomik gelişme açısından bilgi, beceri ve deneyimlerini ortaya koyan ve etkin bir şekilde kullanan unsur, şeklinde ifade edilmiştir.

İnsan Kaynakları Yönetimi, insan kaynakları faaliyetlerinin bir örgütün amaçlarına ulaşmakta planlı bir şekilde uygulanmasıdır. Örgütün performansına ve rekabet avantajına insan kaynağının nasıl katkısı olabilir fikriyle ilgilidir. İnsan kaynakları yönetimine göre, çalışanlar stratejik değerdir ve gelişmeleri, örgütlenmeleri şirket performansına ve varlığına katkı sağlar. İnsan kaynakları işletmelere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan kaynaktır. Çünkü insan gücünün işletmeye getirdiği değer, diğer işletmeler tarafından taklit edilemez ve yerine konulamaz bir yapıdadır. Kişilerin tipik özellikleri, yetenekleri, bilgileri, becerileri, işletmenin amaçlarına ulaşmakta birer araçtır (Kahveci, 2012: 6).

İşletmelerin başarısında, küreselleşmenin ağırlaştırdığı bugünkü rekabet şartlarında daha da ön plana çıkan üretim faktörlerinden özellikle işgücüne önem veren yatırım çabaları büyük avantaj sağlamaktadır. Bir kurum, her ne kadar en son teknolojiye büyük maddî imkânlarla, sermayeye ve bilgiye sahip olsa dahi bunu kullanacak ehliyet ve liyakatte, iş tatmini yüksek yeterli insan unsuru yoksa hedeflenen sonuca ulaşamamaktadır (Kayhan, 2009: 3).

İyi bir çalışan iyi bir örgüt ve iyi bir toplum için mümkün olduğu kadar etkili bir şekilde örgütteki insanların yönetimi ve geliştirilmesine ilişkin bir yaklaşımdır. İnsan kaynakları yönetimi işletmenin başarısında katkısı bulunan üst yönetimin ve çalışanlarının ortak çıkarları doğrultusunda hareket eder. İnsan kaynakları yönetimi, işletmede pozitif bir havanın yaratılması ve işletmenin amaçlarına ve değerlerine katkıda bulunacak şekilde oluşturulmuştur ve oluşturulmalıdır (Akin, 2009: 6).

1.6.3. İnsan kaynakları Yönetiminin işlevleri

İnsan kaynakları yönetimini oluşturan işlevleri (fonksiyonları) altı ana grupta toplamak mümkündür. Söz konusu işlevler sıra düzeni içinde aşağıdaki gibi sıralanabilir.

1.6.3.1. Planlama

İşletmenin belirlenen amaçların nasıl ulaşılabileceğiyle ilgili olarak geleceğin tahmin edilmesidir. Planlamanın temeli planlara dayanır (Tekin, 2011: 320).

En genel tanım olarak plan, “bugünden gelecekte nereye ve nasıl ulaşılmak istendiğinin, nelerin gerçekleştirilmek istendiğinin kararlaştırılmasıdır” şekline tarif edilebilir.

Böyle bir karar plandır. Dolayısıyla karar vermekle plan yapmak bir anlamda aynı şeyler olmaktadır. Tek farkı planların birden fazla karar içermesi, kararlar toplamı olmasıdır (Koçel, 2011: 154).

İşgören temin ve seçim sürecinin ilk aşaması, işgören (insan kaynakları) planlamasıdır. Bu aşamada, örgütte hangi mevkilerin doldurulması gerektiğine ve bunun nasıl yapılacağına karar verilir. İKP ile örgütün planlanan işlerini yapabilmesi ve amaçlarına ulaşabilmesi için gerekli İşgücü (talebi) sayı ve nitelik olarak belirlenir ve işletme içi işgücü arzıyla karşılaştırılır. İşgücü talebinin iç işgücü arzını aşması durumunda, işgücü açığı veya ihtiyacı var demektir. İşgören temin ve seçiminden söz edebilmek için; örgüt, bölüm veya iş düzeyinde işgücü açığının var olması ve bu açığın iç ve dış kaynaklardan işgören seçimi yoluyla kapatılmasına karar verilmiş olması gerekir. İşgücü açığının taşeronlardan yararlanma, verimliliği artırıcı önlemler vb. yollarla kapatılmasının mümkün olması ve bunun tercih edilmesi durumunda, işgören seçimi söz konusu olmayacaktır. Yeni faaliyet ve yatırımlara girişmek, işletmenin büyümesi, işten ayrılan veya çıkarılanların olması gibi nedenlerle işletmede işgören açığı meydana gelebilir, işgören ihtiyacının doğru olarak belirlenmesi, sonraki aşamaların etkinliği açısından önemlidir (Acar, A.C.2008: 101).

1.6.3.2. İşe alma (kadrolama)

İnsan kaynakları planlaması (İKP), işgören sağlama veya kadrolama sürecinin ilk aşamasını oluşturan ve "istihdam", "işgücü" veya "işgören (personel) planlaması" (kamu kesiminde norm kadro veya kadro planlaması) diye de adlandırılan önemli bir İKY işlevidir. Bu işlev, aslında tüm örgütlerin, bir şekilde yaptığı, ancak biçimsel, sistemli ve başarılı biçimde İKP yapan örgütlerin sayısının az olduğu bir olgudur. İKP, "doğru sayıda uygun kişinin doğru işte doğru zamanda bulundurulmasını sağlayacak şekilde örgütün insan kaynakları ihtiyacını belirleme"; "iç ve dış İşgücü arzıyla, örgütün belirli bir zaman çerçevesinde öngördüğü işgören açıklarının uyumlaştırılması" ya da, "gelecekteki insan kaynakları ihtiyacının sistemli şekilde değerlendirilmesi ve bu ihtiyaçları karşılamak için atılması gereken adımların belirlenmesi" süreci olarak tanımlanabilir (Acar, A.C., 2008: 102).

İşe alma kadrolama işi için sistemli bir işlem sıralaması gerekir. Kadrolama işi için sırasıyla işgören ihtiyacının belirlenmesi, aday bulma ve ön eleme aşaması, işgören bulma ve seçme teknikleri, referans kontrolü, işe alınma kararı, teklif verme ve sağlık kontrolü gibi evrelerin tamamlanarak yapılması gerekir (Acar, A.C., 2008: 102).

1.6.3.2.1. İşgören ihtiyacının Belirlenmesi

Bir kurumun işgücü talebi; tespit edilen örgüt hedeflerini sağlamak için ihtiyaç duyulan insan gücü miktarını açıklar. Cevaplanması gereken ana soru; "örgütün tespit edilen hedeflerini yerine getirmek amacıyla gerçekleştirilecek, gereken iş ve eylemleri gerçekleştirmek üzere

hangi özelliklerde ne kadar işgücüne/kaç personele gereksinim vardır? biçiminde ifade edilebilir. Cevabın doğruluğu, personel sağlama eylemlerinin başarısı yönünden oldukça önemlidir (Kızıloğlu, 2012: 44).

1.6.3.2.2. Aday bulma ve ön eleme aşaması

Aday toplama sürecinde amaç, içinden kurumun ihtiyacını karşılayacak işgörenin seçilebileceği uygun büyüklük ve bileşimde bir aday grubu veya havuzu meydana getirmektir. Burada; kurum içi ve dışı kaynaklardan, bazı metotlarla, istenen nicelik ve nitelikte personel adayının ilgisinin çekilmesi ve bu adayların iş için başvuruda bulunmasının sağlanması söz konusudur. Uygun personelin uygun maliyetle seçilebilmesi için, aday havuzunun optimum nicelik ve bileşimde olması gerekir (Acar, 2009: 87).

Yine Acar (2009)'a göre: Aday bulmak için öncelikle işletmede bulunan boş kadrolar için alınması planlanan işgörenlerdeki nitelikler tespit edilir. Boş bulunan her bir pozisyon için farklı bir aday bulma çalışması yapılabilir. Örneğin bilgisayar kullanılması gerekli bir pozisyona ile taşıma işine bakacak bedenen çalışacak bir kişi için aynı şekilde işgören arama yöntemi kullanıldığında niteliğe göre işgören bulma zorlaşır. Bilgisayar kullanacak ve iletişim için kullanılacak işgören için internet ve işletmenin Web sitesinde yayınlanan bir duyuru tercih edilebilecekken sadece bedenen çalışacak okul şartına gerek olmayacak bir işgören için o kişilerin mekânlarına ulaşabilecek bir el ilanı ile duyuru yapıldığında farklı sonuçlara ulaşılır.

1.6.3.2.3. İşgören bulma teknikleri

Bayraktaroğlu (2008: 65)'na göre İş duyuruları ilan verilerek gerçekleştirilebilir. Başlıca araçlar şunlardır;

- a. İnsan kaynakları sitelerinde verilen ilanlar,
- b. Posta ile yapılan ilanlar,
- c. El ilanları,
- d. Gazete ve dergi ilanları,
- e. Şirketin web sitesine konulan ilanlar,
- f. Okul, askeri birlikler, mesleki kuruluşlar vb. yerlere asılan ilanlar,
- g. Radyo ve televizyon ile yapılan ilanlar,
- h. İşyerine asılan ilanlar.

1.6.3.2.4. İşgören seçme teknikleri

Belirli mal ve/veya hizmetlerin üretilmesi amacıyla kurulan ve faaliyet gösteren işletmelerin ve diğer örgütlerin en vazgeçilmez girdisi, insan (işgücü, işgören) unsurudur. Bir örgüt ya da işletmenin başarısı, gerekli maddî ve de beşerî kaynaklara yeterince sahip olmasına ve bunlardan etkin olarak yararlanmasına bağlıdır. Maddi kaynaklardan etkin biçimde

yararlanılması da temelde insan unsuruna bağılı olduğundan, insan kaynaklarının yeterliliği ve etkin biçimde yönetimi, örgütsel başarı açısından belirleyici faktördür. Bu bağlamda; "kadrolama" diye de adlandırılan işgören temin ve seçimi; insan kaynakları yönetiminin diğer faaliyetlerini ve örgütsel başarıyı etkileyen önemli bir işlev olarak ortaya çıkmaktadır (Acar, 2008: 99).

İşgören seçimi, örgütte boş bulunan ya da boşalacak görevlerde çalışma için işletmeye başvuran adaylar arasından işin gereklerine en uygun kişileri seçmektir. İşletmenin gerek kendi personeline gerekse dışarıya karşı izlediği insan kaynakları politikası açısından iyi bir izlenim bırakmasının en önemli koşullarından biri sağlam temellere ve ilkelere dayalı bir işgören seçim sistemine sahip olmasıdır. Objektif ilkelere dayalı bir işgören seçim politikası işletmede güven yarattığı gibi, işletmenin geleceğini de güvence altına alır. Hiç kuşku yok ki, işletmeyi kuran, işleten, ona yön veren ve onu başarıya götüren işletmeye alınan işgörenlerdir. Bu işgörenlerin seçim aşamasında uygun ve tutarlı bir yol izlenmezse başarısızlık kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle işgören seçiminde gereken titizliğin gösterilmesi insan kaynakları politikası ve yönetimin temel amaçlarından ve ilkelerinden birini oluşturur (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 310).

Dolayısıyla bir işletmenin başarılı olmasında ve tüm işletme faktörlerini kullanmada başarıya götüren yol iş görenleri iyi seçip onları işletmenin amaç ve hedefleri doğrultusunda kadrolayabilmek gerekir.

1.6.3.2.5. Referans araştırması

Belirli bir aşamaya gelinceye kadar aday hakkında edinilen izlenimler olumlu ise, adayın başvuru formunda ve görüşme esnasında önceki iş hayatı ve öğrenim durumu hususunda yaptığı açıklamaların doğru olup olmadığı incelenebilir. Doğal olarak tüm bilgilerin kontrol edilmesi mümkün değildir; fakat onun iş için kabul edilebilirliğini tespit etmede çok önemli olarak bilinen noktaların doğrulanması faydalı olacaktır (Bingöl, 1997: 214).

İşe alım sürecinde adaylarla ilgili son sözü söyleyen en önemli adım referans kontrolüdür. Çoğu firma birebir mülakatın adayla ilgili net bir izlenim oluşturmakta yeterli olduğunu düşünerek referans kontrolüne gerek duymaz, adaya görüşmelerin sonunda iş teklifinde bulunmayı tercih ederler. Kimi zaman bunun sebebi yöneticilerin adayı çok beğenerek heyecana kapılmaları ve adayın hemen hafta başında işbaşı yapmasını istemeleridir. Mutlaka işe alım sürecinde adayla yapılan mülakatlar adayın karakteri, duruşu, bilgi ve deneyim birikimi konusunda fikir sahibi olmanızı sağlayacaktır ancak mülakat adayın işinin başında ne kadar verimli olduğunu net bir şekilde görmemizi yüzde yüz sağlamaz. Adayın iletişim becerisi çok güçlü olabilir, bu beceri adayın gerçekte nasıl iş yaptığını görmemizi zorlaştırabilir. Dolayısıyla, geçmiş işlerinde nasıl bir performans gösterdiğini, zayıf ve güçlü yönlerini, çalışma

alışkanlıklarını geçmiş yöneticilerinden duymak adayla ilgili son kararınızı vermede etkili olacaktır (Referans, 2013).

1.6.3.2.6. İşe alınma kararı

Seçim aşamasının bitiminde verilecek karar, ya işe alma veya reddetmedir. Birçok işletmede son kararı verecek birey ya da komite, uygulayıcı yetkiye sahip yönetici seviyesindedir. İnsan kaynakları departmanı araştırmayı yapar ön görüşmeyi gerçekleştirir, sınav ve testleri (eğer kullanıyorsa) uygular ve referansları kontrol eder. Çoğu zaman performans ölçütlerini ve seçimde uygulanacak prosedürleri de insan kaynakları departmanı yapar. Adayın işe alınması düşünülmüyorsa bunu kendisine yine insan kaynakları departmanına bildirir. İş teklifini ise genellikle işgörenin alınacağı departman yöneticisi yapar. Teklif yapılmadan önce, insan kaynakları departmanı, işletmedeki genel ücret yapısını ve diğer işe alma prosedür ve politikalarını göz önüne alarak kararı onaylar (Barutçugil, 2004, s.125).

İlk görüşmeden son görüşmeye kadar personel adayları değişik seçim aşamalarından geçer ve bir kısmı elenerek seçim kararı aşamasına gelinir. Seçim kararının objektif olması için kurul oluşturulabilir ve toplanan bilgilere göre adaylar arasında kıyaslama ve değerlendirme yapılabilir. İşe alım kararıyla seçim süreci son bulur. Referansların kontrol edilmesinden sonra işveren kararını vermelidir. Bu karar olumlu veya olumsuz olabilir. İşe alma kararı verilirken “insan kaynakları bölümü” ile beraber adayın çalışacağı bölümün yöneticisi de karara katılmalıdır (Berzek, 1993: 88).

1.6.3.2.7. Teklif verme

İşe alınma kararı verilen adaya bu teklif ivedilikle ulaştırılmalıdır. Gecikme durumunda adayın başka şirketlerle olan ilişkileri sonucu kaçınılma tehlikesi vardır. Bu takdirde adayla ilgili yapılan seçim süreci firmaya maliyet ve zaman kaybına sebep olur. Bunun dışında boş olan işin bir süre daha sahipsiz kalması firmaya ek maliyet getirecektir. Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli nokta daha bulunmaktadır. İşe alınmayan adaylara mutlaka bu olumsuz sonuç birer mektupla iletilmeli ve özet olarak sebebi bildirilmelidir. Adaya bu başvurusu için teşekkür edilmeli ve ileride adayın bilgi, deneyim ve isteğine uygun pozisyon doğması durumunda aranacakları, nazik bir dille ifade edilmelidir. Bu şekildeki bir işlem ve davranış şirketin halkla ilişkiler politikasının bir uzantısıdır (Sabuncuoğlu, 2009: 117).

1.6.3.2.8. Sağlık kontrolü

Bu işlem adayın işe alınmasından önce sağlık durumunu ve kabiliyetlerini tespit ederek olası fiziksel noksanlıklarını açığa çıkarmak için yapılır. Kurulda adayın işe girişinden önce yapılan sağlık kontrolü; güçsüzlerin elendiği, güçlülerin seçildiği bir denetim süreci olmayıp adayın kabiliyetine göre iş alınmasında etkisi olan bir işlemdir (Aldemir, Ataol ve Budak, 1998: 106).

Toker(1995: 44)'e göre: İşe alınacak bireylerin sağlık durumları hakkında da bilgi edinmek gereklidir. Bazı kuruluşlar sağlıkla ilgili işlemleri işe alma aşamasının başında ele almak eğilimindedirler. Fakat sağlık muayenesi masraflı olması sebebi ile başvuruların sayısı çok ise bu muayenenin işe alma aşamasının sonunda yapılması daha uygun olacaktır Çünkü seçim işlemi bitiminde işe alınacaklar belli olduğu için az sayıda kişi sağlık muayenesinden geçirilmiş olacaktır. Birçok iş, işe alınacak bireyin bu işi fiziksel yönden yapabilecek kapasitede olmasını gerektirir. Bu sebeple seçilen adayın işin fiziksel gereklerini karşılayıp karşılayamayacağını belirlenmesine çalışılır. Bunun için aday sağlık kontrolünden geçirilir. Bu kontrol hastane raporu ile olabildiği gibi, firma doktorunun muayenesi ile de yapılabilmektedir. Bireye yapılan sağlık kontrolü faydaları aşağıdaki gibidir;

Seçme işlevinden önce sağlık muayenesi çeşitli amaçlarla yapılmaktadır:

- Adayın örgütteki işe uygun olup olmadığının saptanması;
- Fiziksel özellikleri çalıştırılacakları işin gereklerini karşılamada yetersiz kalanları reddetmek;
- Daha sonra oluşabilecek bir kaza sebebiyle çalışanın tazminat iddiası olasılığı sebebiyle, önceden çalışanın durumunu tespit etmek;
- Bulaşıcı hastalığı olan bireyleri işe yerleştirmemek,

Olarak gruplandırılmaktadır.

1.6.3.2.9. İşe yerleştirme

Seçim aşamasının sona ermesi ile işe başlatılacak adaya iş teklifinde bulunulur. Aday teklifi kabul ettiğinde yapması gereken bir dizi işlem vardır. İşe başlatılacak personelden personel sicil dosyasına konulabilmesi ve sigorta işlemlerinin gerçekleştirilebilmesi için birtakım evraklar talep edilmektedir. Bu evrakları tamamlayan personel, işbaşı yaparak hizmet sözleşmesini imzalar. Hizmet sözleşmesi; işverenle çalışan arasında çalışma şartlarını saptayan yazılı anlaşmadır. Sözleşmenin yazılı yapılması gerekmeyebilir (Budak ve diğ. 2004: 157).

Özgen, Öztürk ve Yalçın (2005: 133)'e göre bir kuruluşta ilk defa çalışacak personele genellikle belirli bir deneme süresi verilir. Fakat hedef, elemanın devamlı statüde görev almasıdır. Bu anlamda, firmada işe yeni başlayan personel, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılmalı, yapacağı işle ilgili genel ve özel bilgiler verilerek, güven duygusu kazandırılmalıdır. Bundan dolayı, bu aşama, yeni personelin işini, çalışma ortamını çalışma arkadaşlarını, tanınması ve firmaya uyum sağlaması bakımından oldukça önemlidir. "Sosyalleştirme" olarak da adlandırılan bu süreçteki başlıca ana hedefler şu şekilde sıralanabilir;

- a. Yeni çalışanın, örgütün temel hedef ve bu hedeflere ulaşmak için kullanılacak araçları öğrenmesini sağlamak,
- b. Rol sorumluluklarını ve bu rolleri etkin bir biçimde başarabilmesi için

- beklenen davranış kalıplarını öğrenmesi,
- c. İşletmenin kimliği ile bütünleşmesini sağlayacak ilke ve koşulların neler olduğu konusunda bilgi sahibi olmasını sağlamak.

1.6.3.3. Değerleme ve ödüllendirme

İnsan kaynakları yönetimin en önemli işlerinden birini oluşturan işgören değerlendirme, personelin işinde gösterdiği başarıyı (performans), işin gereklerine ve önceden belirlenen standartlara göre değerlendirme süreci olarak ifade edilebilir. Amaç, başarılı ve başarısız işgörenleri birbirinden ayırmak ve herkese işte gösterdiği başarı veya performansına göre davranmaktır. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi, performans değerlendirme bir sisteme dayanır bu sistemde işgörenlerin ortaya koydukları icraat önceden belirlenmiş standartlara göre puanlandırılır. İşgören değerlendirme genelde yılda bir kez yapılır. Ancak işletmelerin faaliyet alanlarına ve personelin ücretlerine zam yapma politikalarına göre, bu süreç bazen yılda iki veya daha fazla tekrarlanabilir. Örneğin Türkiye’de enflasyon karşısında eriyen personel ücretlerine devletin yılda iki kez (yılın başında ve ortasında) zam yapması, bu süreci uygulayan kamu ve özel kuruluşları da aynı yönde yılın başında ve ortasında performans değerlendirme yapmaya yöneltebilir ve personele performans zammı ile birlikte enflasyon zammı verme yönünde davranmaya yöneltebilir (Şimşek, Çelik, 2012: 348).

Günümüzde performans değerlendirme, neredeyse bütün örgütler tarafından tüm dünyada kullanılmaktadır. İşletmelerin, performans değerlendirmede kullandıkları araçlar ve saptadıkları hedefler birbirlerinden farklı olabilmektedir. Ancak sonuçta, performans değerlendirme, örgütlerde belli bir zaman dilimi içerisinde işgören davranışlarının ve başarılarının, ölçüm ve değerlendirmelerinin yapıldığı bir süreç olarak uygulanmaktadır. Bu sürecin uygun bir şekilde tasarlanması ve uygulanması, ödüllendirme, terfi ya da tenzil, işten çıkarma ya da geri çağırma veya transfer uygulamaları gibi örgüt kararlarının verilmesinde kolaylık sağlama; işgörenin geliştirilmesinde yöneticilere yardımcı olma; işgörenin kariyer seçiminde yol gösterme; işgörenin kendi zaman ve eforunu yönetmesine ilişkin bireysel kararlarını almasında yardımcı olma gibi bir takım avantajlar sağlamaktadır (Gök, 2006: 40).

Yine Şimşek ve Çelik(2012: 348)’e göre performans değerlemesinden sağlanan bilgilerin belli başlı kullanım alanları şu şekilde sıralanmıştır.

- 1- İşgörene eksik yönlerinin gösterilmesi,
- 2- İşgörenlere verilecek ücret ve diğer ödemelerin düzeylerinin belirlenmesi,
- 3- İşin gereklerine uygun davranamayacakların işle ilişkisinin kesilmesi,
- 4- Çalışanların terfi ve iş değiştirmelerinde temel alınması,
- 5- Çalışanların eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi,

- 6- İş tasarımındaki yanlışlıkların ve kişilerin uygun işlerde ve yerlerde çalıştırılıp, çalıştırılmadığının ortaya konması ve
- 7- İşe alma işlevinin geçerlilik ve etkinliğinin ölçülmesi olarak sayılmaktadır.

Kişinin işine gösterdiği başarıya göre ödüllendirmeyi esas alan bir ücretleme sistemidir. Temel düşünce; üretim, kalite ve işletmenin kârlılığı yükseldikçe ya da kişiye verilen iş belirlenen standardın üstünde yapılmış ise o kişiye yüksek ücret verilme ilkesine dayanır. Böylelikle işletmeler çalışan insanları ödüllendirmeye ve çalışmaya Özendirmek istemektedirler. Sistemin uygulanmasında; her iş için belirli standartlar saptanır, bu standardı (kalite, miktar, zaman gibi) aşan kişilere aldığı kök ücrete ek olarak belirli miktar veya oranda ücret verilir. Bu değerlendirmede genellikle daha önce incelediğimiz performans değerlendirme formlarında kişilere verilen puanlar baz alınır (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 331).

1.6.3.4. Yetiştirme ve geliştirme

İnsan kaynakları yönetiminin en önemli tekniklerinden biri de İşgören eğitimidir. Genelde eğitim bireyin bilgi dağarcığında, düşünce ve davranış yapısında, görgü ve becerilerinde olumlu bir değişme sağlayan bir süreçtir. işgören eğitimi, bireylerin ya da onların oluşturduğu grupların işletme İçinde yüklendikleri veya yüklenecekleri görevleri daha etkili ve başarılı yapabilmeleri için onların mesleki bilgi ufuklarını genişleten, düşünce, rasyonel karar alma, davranış ve tutum, alışkanlık ve anlayışlarında olumlu değişimler yapmayı amaçlayan, bilgi, beceri, ve görgü yeteneklerini arttırmayı kapsayan eğitsel eylem ve amaçların tümüdür. Bireyin üstüne düşen görevleri en etkili ve verimli biçimde yerine getirmesinin tek yolu iyi bir eğitim sürecinden geçmesidir. Bu nedenle İşletmeler gün geçtikçe bir üretim faktörü olarak insan gücü kaynağından en yüksek yararın sağlanmasını amaç edinmişlerdir. Buna karşın, yine de bazı İşletmeler, özellikle geleneksel niteliğini koruyan işletmeler eğitimi hala gereksiz bir çaba, gider kaynağı ve zaman alıcı bir uğraş olarak değerlendirirler. Eğitim uğraşlarının zaman ve para gerektirdiği doğrudur ama modern İşletmecilik anlayışı eğitimin gereksizliğini kabul etmez, tersine İleriye dönük bir yatırım olarak nitelendirir (Sabuncuoğlu, Tokol, 2001: 315).

Sabuncuoğlu ve Tokol (2001:315-316)'a göre işletmenin eğitim uğraşlarından beklentileri şöyle sıralanmıştır:

- 1- Üretim artışı
- 2- Kalite artışı
- 3- Maliyetlerde düşme
- 4- Zamandan artırım
- 5- Fire ve ıskartalarda azalma
- 6- İş kazalarında azalma

- 7- Makineleri doğru kullanma
- 8- Personel ayrılmalarında azalma
- 9- İşgören moralinde yükselme
- 10- İşgören davranışlarında iyileşme ve
- 11- İş ve işletmeye bağlılıkta artma, olarak sayılmıştır.

Yukarıda anlatılanların çoğu direkt veya dolaylı olarak işletmenin gelirlerini artıracak, çalışan moral ve motivasyonunu ve işgören bilgi becerisini artırarak iş kazalarını azaltacak, maliyetleri düşürerek işletmede etkinliği artıracaktır.

1.6.3.5. Endüstriyel ilişkiler

Endüstriyel İlişkiler, işletmede çalışan personelin sendikalarla, işverenle ve yapılan sözleşmelerle ilgili işlemlerin insan kaynakları yönetimi tarafından takibini ele almaktadır. Personelin sosyal haklarını, çalışma koşullarını kapsayan, analitik değer taşıyan endüstriyel ilişkiler, sosyal sistem bütünü bir alt sistemi olarak adlandırılmaktadır. Bu sistem, işçi ve işçi temsilcileri, işveren ve işveren temsilcilerini, işçi ve işveren konularında uzman olan kamu kurumlarından oluşmaktadır. İşçiler, işveren ve devlet arasındaki tüm ilişkileri kapsayan endüstri ilişkileri, belirlenen kurallar dâhilinde işlerlik kazanmakta, bu sistemin yapısını etkileyen siyasi, ekonomik, teknolojik, devlet kontrolü, sendikaların karakteristik özellikleri ve taktikleri, toplu pazarlık yapması gibi etkenleri barındırmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemi her ülkeye göre farklılık göstermekte, o ülkenin ekonomik ve siyasi yapısına göre şekillenmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, politikalarını oluştururken, sendika, toplu sözleşme ve o ülkenin yasalarını ele almaktadır. Bu bağlamda insan kaynakları yönetimi veya yöneticisi çalışan personel ve işveren arasında bir köprü görevini görerek, doğabilecek anlaşmazlıklar ve çıkmazlarda bir danışman niteliğinde uzlaştırıcı bir yol izlemeyi ilke edinmelidir (Erdoğan, 2013: 39).

Günümüz şartlarında, ancak, insan merkezli endüstriyel ilişkiler sistemini kurabilen, bu anlamda öncelikle iç (işçi) ve dış müşteri memnuniyetinin yanında iş yerinin iç ve dış çevresinde toplam kaliteyi sağlayabilen işletmeler uzun ömürlü olabilmektedirler (Kayhan, 2009: III).

1.6.3.6. İş güvenliği ve işgören sağlığı

Bir organizasyon çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve konforlu bir çalışma ortamı sağlayabildiği ölçüde kadrolama (staffing) işlevinin başarılı olma olasılığı artacak ve bu şekilde işletmenin insan kaynağı ihtiyacının karşılanması kolaylaşacaktır. Güvenlik açısından kötü şöhreti olan bir işletmenin talep ettiği nitelikli işgücünü cezbetmesi kolay olmayacaktır. Yine kadrolama işlevi içinde yer alan işgören seçimi çalışmalarında iş gerekleri ve işgören nitelikleri

uyumuna dikkat edilmesi, ileride işgörenin yetersiz niteliklerinden ötürü bir iş kazasına neden olma olasılığını azaltır. İşgören seçimi aşamasında iş gerekleri ile işgören nitelikleri uyumunun sağlanmasına dikkat edilmesi ile iş güvenliği arasındaki ilişki Seçme çalışmalarının amacı zaten iş gereklerini en iyi karşılayacak niteliklere sahip kişileri belirlemektir. İş gereklerinin ve o işte çalışacak kişide bulunması gereken niteliklerin saptanması ise, iş analizleri vasıtasıyla yapılır. Örneğin, işin yapılması yüksek bir yerde çalışmayı gerektiriyorsa bu işte çalışacak kişide bulunması gereken özellikler içinde vertigo (yükseklik korkusu) sahibi olmaması Önemli bir özelliktir. İş güvenliği açısından seçme aşamasında bu tür bir işe başvuran adayların böyle bir korkularının olup olmadığının araştırılması ileride olası bir iş kazasının önlemesini sağlayacaktır (Acar, 2008: 514).

1.6.4. İşletme Verimliliği

Üretim sürecine sokulan çeşitli faktörlerle (girdiler) bu sürecin sonunda elde edilen ürünler (çıktılar) arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Dolayısıyla, verimlilik, belli bir çıktının üretilmesi için üretim sürecine sokulan girdilerin ne ölçülerde rasyonel kullandığını ortaya koyan bir göstergedir (Altaylı, 2006: 5).

İşletmede bir dönem içerisinde belirli girdiler kullanılarak elde edilen mal ve hizmet üretiminde bir önceki döneme göre meydana gelen artıştır (Tekin, 2011: 322).

Verimlilik, genel olarak, üretim süreci sonunda elde edilenlerle bu sonucu elde etmek için üretim sürecine sokulanlar, bir başka deyişle, çıktılarla girdiler arasındaki bir orandır. Çıktılarla girdiler arasındaki ilişkinin fiziksel ya da parasal olarak tanımlanmasıdır. Üretim tipi, politik ya da ekonomik sistem ne olursa olsun, verimlilik tanımı değişmez. Bu nedenle, verimlilik farklı kişiler için farklı anlamlara gelse de temel kavram daima, üretilen mal ve hizmetlerin miktar ve kalitesi ile bunları üretmek için kullanılan kaynaklar arasındaki ilişki olarak kalır (Blokcu, 2011).

Verimlilik, üretim sonunda elde edilen çıktı (üretim) ile o üretimde kullanılan girdi (üretim faktörlerinin) oranlanması olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla verimlilik ürettiklerimizle üretimde kullandığımız kaynaklar arasındaki ilişkinin açıklığa kavuşturulmasına yardımcı olmaktadır. Başka bir deyişle verimlilik, kaynakların ne derecede başarılı ve tutumlu kullanıldığını ortaya koyan bir araçtır. Buna bir tür başarı ölçme aracı diyebiliriz. Çünkü verimlilik girdideki artışlarla açıklanamayan çıktı artışlarını ortaya koymaktadır. Açık ki, kaynaklar ne derecede iyi kullanılırsa bu oran o denli artış gösterecektir. Bu genel tanımlamanın yanı sıra, verimlilik kavramına bir de “işletme” ve “yönetim” bakış açıları ile bir göz atalım;

İşletme bakış açısı: Bir işletmenin verimliliği, mal ve hizmet üretimini en az kaynak kullanımı ile giderek daha yüksek performans düzeyinde gerçekleştirme becerisi olarak tanımlanmaktadır.

Yönetimin bakış açısı: Yönetim, verimliliğin, doğru zaman diliminde ve önceden tanımlanmış kalite standartlarına uygun olarak doğru miktarda mal ve hizmet üretimine, fizik ve beyin gücünü en doğru bir biçimde kullanarak gerçekleştirme becerisine öncülük eden bir kavram olarak yorumlamaktadır (Blokcu, 2011).

İşletmelerin en önemli sorunlarından biri de verimliliği artırmaktır. Verimliliği artırıcı tedbirlerin alınması ve uygulanması işletmelerin temel görevlerindedir. Verimliliği doğrudan etkileyen üretim faktörlerinin yanında işgücünün yeri de çok önemlidir. İşgörenin motivasyonu, ücretinin yeterli seviyede olması, işyerinin fiziki ortamının işgörenin çalışabileceği şekilde düzenlenmesi, verimliliğinde etkili olmaktadır. İş kazalarından korunan, sağlıklı ortamlarda çalışan ücret bakımından tatmin edilmiş olan işgörenlerin daha verimli oldukları görülmüştür (Avder, 2007).

Büyükkılıç, (2004: 44) tarafından Verimlilik ilkeleri şu şekilde açıklanmıştır;

- Doğru ürün/hizmetin
- Doğru zamanda
- Doğru miktarda
- En az maliyetle
- Müşteri beklentilerine uygun olarak
- Daha yüksek katma değer yaratacak biçimde
- İnsan kaynaklarını da gözeterek
- Çevreye zarar vermeden üretilmesidir (Büyükkılıç, 2004: 44).

1.6.4.1. İşletmelerde Verimliliğin Önemi Ve Amaçları

İşletmeler verimliliğe, üretim sürecinde kullanılan ilk madde ve malzeme, işgücü, arazi, bina, makine, donanım ve enerji gibi kaynakların ne ölçüde etkin kullanıldığını belirleyen bir gösterge olarak bakmaktadırlar. Üretim sürecinde işgücünün yanı sıra başka üretim girdileri de kullanılmaktadır. Bu girdilerin tek tek ya da topluca üretim düzeyi ile yakın ilişkisi bulunmaktadır. İşgücünün yanında diğer girdilerin üretimle ilişkilerini belirleyen kendi verimlilik oranlarının bilinmesi ve bunların değişik koşullar altında eğilimlerinin izlenmesi, gerektiğinde niceliklerini değiştirip en iyi girdi bileşimi ile en yüksek üretim düzeyine ulaşılmasına imkân sağlamaktadır (Avder, E. 2007).

1.6.4.2. Ülke ekonomisi açısından verimliliğin önemi

Özellikle 2. Dünya savaşı sonrasında çoğalan verimlilik merkezleri işçi, işveren ve hükümet kesimlerinin işbirliği ile ve etkin katkısıyla kurulmuş ve gelişmiştir. Ekonomide yaygın bir verimsizlik gözleniyorsa bunun manası, hepimizin yaşamını olabildiğinden daha az imkânlarla sürdürüyoruz demektir. Enflasyonla mücadele amacıyla uygulanan sıkı para

politikası, faiz oranlarının yükselmesi, toplam talebin düşmesi ve mevcut kapasite kullanım oranlarının azalmasına neden olmaktadır. Bu gelişmelerin bir uzantısı olarak azalan yatırım ve sermaye yoğunluğundan gözlenen düşüşler verimliliğin düşük düzeyde kalmasına neden olmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerde verimlilik artışlarının temelinde insan kaynaklarının kalitesi, rasyonel kullanımı ve işgücünün eğitim düzeyi gelmektedir. Yapılan tüm araştırmalar ve incelemelerde eğitimin katkısının önemli olduğunu ortaya koymakta, işgücünün eğitim yoluyla kalitesinin iyileştirilmesi gelir artışlarının da ön koşulu sayılmaktadır. Bu nedenle 1990'lı yıllarda sanayileşme ve kalkınma hedefleri ile tutarlı bir eğitim stratejisi ve sosyo-ekonomik sorunlarda odaklaşan ulusal bir verimlilik politikası, refah ve mutluluğa giden yolda mikro ve makro düzeyde alınacak kararların temelini oluşturmaktadır (Avder, E. 2007).

1.6.4.3. İnsan Kaynaklarının Rasyonel Kullanımı ve Verimlilik

İşletmelerde üretim kaynaklarının israf edilmeden en rasyonel biçimde kullanılması verimliliği artırmanın ana koşuludur. Bir başka ifadeyle; işletmeler verimlilik artışı elde etmek için ellerindeki üretim kaynaklarını daha akılcı bir şekilde kullanmak zorundadırlar. Bu durumda amaçlanan eldeki kaynaklarla daha fazla üretmek ya da aynı üretim miktarına daha az kaynak harcıyarak ulaşmaktır. Üretimin tasarımı ve bileşimi her zaman aynı kalmaz, sık sık gözden geçirilir ve bir takım değişiklikler yapılır. Eğer bu değişiklikler üretimi kolaylaştırıcı, maliyeti düşürücü ve üretim akışını hızlandırıcı nitelikte ise verimlilik artar. Verimlilik ile kalite arasında çok yakın bir ilişki vardır. Üretim sürecinin çeşitli aşamalarında kullanılan girdilerin kalitesizliği, üretimde yavaşlamalara, duraklamalara, önceden belirlenmiş standartlardan sapmalara yol açarak verimliliği olumsuz yönde etkileyecektir. Aynı şekilde üretimde kullanılan girdilerin en önemlisi olan işgücünün kalitesi de verimliliği doğrudan etkileyen faktördür. İyi eğitilmiş, yeterli beslenen, iş kazalarından korunan, çeşitli sorunlarını çözebilen işgücünün daha verimli olduğu görülmüştür. Verimliliğin artırılması için fiziksel kaynakların rasyonel bir şekilde kullanılmaları gerekir (Avder, E. 2007).

Uluslararası kuruluşlarca yapılan araştırmalar iş güvenliği ile iş gücü verimliliği arasında karşılıklı etkileşim olduğunu, sağlıklı ve güvenli işyerlerinde verimliliğin arttığını ortaya koymuştur. İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi sonucu iş güvenliğinin sağlanması; yan etki olarak işyerinde verimlilik ve üretim artışına da yol açmaktadır. Özellikle iş kazaları işin akışını durdurarak üretimi kesintiye uğramakta ve maddi kayba neden olmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) araştırmalarında üretimde kullanılan makine ve tezgahlarda koruma sistemlerinin geliştirilmesi ile iş güvenliğinin sağlanması sonucunda önemli ölçüde üretim artışının sağlandığını saptamıştır. Ulusların sanayi toplumundan bilgi toplumuna dönüşüm sürecini yaşadığı çağımızda bilginin üretilmesi, yaygınlaştırılması ve üretime aktarılması ile teknoloji geliştirme faaliyetleri ağırlık kazanmaya başlamıştır. İşletmelerde insan kaynağı, bilgiyi üreten, kullanan ve bilgi toplumuna dönüşüm sürecinin anahtarı olan en önemli

faktördür. Bu dönüşüm süreci içerisinde başarılı olmak için insan kaynağının etkili yönetilmesi gerekmektedir. İnsan kaynağına yapılan yatırımlar, işletmede verimliliğin artırılmasında ciddi katkılar sağlamaktadır (Akor, 2012).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının işletme verimliliği üzerine etkisine bakıldığında, işletmelerin çalışanların yeteneklerinden yararlanabilmek için çalışma ortamını sağlıklı ve güvenli tutmaları gerekmektedir. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında çalışanlar, aynı yeteneklere sahip fakat çalışma ortamında sağlık ve güvenlik problemleri ile uğraşmak zorunda kalan çalışanlara oranla daha verimli çalışmaktadır.

Modern yönetim anlayışına göre sağlıklı çalışma koşullarına ve sağlıklı bir bedene sahip olduğunu düşünen çalışanların işyerlerinde olumlu davranışlar, yüksek motivasyon, iş tatmini, işyerine bağlılık vb. duyguları içerisinde bulunacakları öngörülmektedir. Bu noktada, iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının, çalışanların potansiyelinden daha fazla faydalanmak açısından önemi de ortaya çıkmaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında, sağlıklı bir bedene ve ruha sahip personel ile çalışan şirketler;

- Daha kolay güvenlik kültürü oluşturur,
- Üretim artışı ile birlikte verimliliği artırır,
- Üretim hataları, kayıp ve israflarını azaltır,
- Çalışma kalitesini artırır,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltır (maliyeti azaltır),
- Müşterilerine daha iyi hizmet sunar.

1.7. İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarının Maliyetleri

Çalışma ortamlarında iş kazası geçiren çalışanların iş kazası sonrası çalışamaz duruma gelmeleri sonucunda ortaya çıkan maliyetler; Görünür (Doğrudan) Maliyetler ve Görünmez (Dolaylı) Maliyetler olmak üzere ikiye ayrılır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu meydana gelen toplam maliyeti buzdağına benzetirsek, suyun üstünde kalan kısmı Görünür (Doğrudan) Maliyetler, suyun altında kalan kısım ise Görünmez (Dolaylı) Maliyetler olarak düşünülebilir. Görünmez Maliyetler, toplam maliyetlerin 2/3'ünü teşkil eder. İş kazası sonucu yaralanmaların ve meslek hastalıklarının tedavi maliyetleri toplam maliyetin küçük bir parçasıdır. Görünmez Maliyetler, genellikle iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda önceden hesaplanamayan, uzun zaman içerisinde oluşan maliyetlerdir (Akor, 2012).

İş kazaları sonuçları çok ağır olan ölüm, meslek hastalığı ve yaralanmalarla birlikte ağır maddi maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Söz konusu maliyetler; çalışanlar, işverenler ve devlet bağlamında ele alınabilir (Çolak,2010: 34).

Çalışanlar açısından iş kazasının maliyetleri, özetle, şöyle belirtilebilir (Gülhan, 2008:35-36):

İşçi, hayatını kaybetmektedir. İnsanın hayatının değerini ölçmek ve maliyetini ortaya koymak imkânsızdır. Başka bir ifadeyle, oluşan bir maluliyetin veya ölümün maddi veya

manevi olarak parayla ödenemez (Akçın, Hamarat, 1994: 151). Bu bağlamda iş kazasında en büyük bedeli işçi ödemektedir.

- İşçinin bir takım psikolojik, sosyolojik, tıbbi ve ekonomik sorunu ortaya çıkmaktadır.
- Endişe ve stres başta aile olmak üzere yakın çevresini olumsuz etkiler.
- Kaza acı ve ıstırap verir.
- İşçi çalışma gücünü kısmen veya tamamen kaybeder.
- İşçinin başta sağlık giderleri olmak üzere giderlerinde artışa sebep olur.
- İşçinin çalışma gücünü veya uzvunu kaybetmesi farklı boyutlarda ekonomik kayıplara sebep olur. İşçinin ailesi de ekonomik kayıplardan etkilenir. Çalışanın bakımı için para harcanır. İşçinin iş kazasına uğraması aileyi manevi olarak olumsuz etkiler.
- İşçinin sağladığı sosyal güvenlik ailenin mahrum kalması ailenin maddi olarak durumunu maddi anlamda kötüleştirir.
- İşçinin uzuv kaybı veya benzeri olumsuzluklar, yeni bir iş bulmasını zorlaştırır, işsiz kalmasına sebep olur. Ayrıca, daha fazla kariyer yapma ve dolayısıyla daha iyi gelir sağlama imkânını zayıflatır. Bu bağlamda ancak daha düşük ücretli bir işte çalışabileceğinden, geliri azalacaktır. Başka bir ifadeyle, iş kazası sonucu normal çalışma ve mesleğini icra kabiliyetinin azalması halinde işçinin gelecekte alacağı ücretin azalması sonucu da doğacaktır.
- İşçinin sakatlanması neticesinde iş göremezlik ödeneği alması veya aylık bağlanması, işçinin kaybolan uzvunu telafi etmediği gibi, ruhsal sıkıntısını da tamamen ortadan kaldırmaz.
- Uzun süreli tedavi işçi ve ailesine sıkıntı getirir.
- İş kazası geçiren işçi çoğu zaman başkasına muhtaç hale gelebilmektedir. İşçinin kendisini aileye ve topluma bir yük olarak algılama hissine sebebiyet vermektedir. Bu ruhsal durum bir takım psikolojik sıkıntıları da beraberinde getirir.
- İş kazası geçiren işçinin sinirsel şikâyetlerinin ortaya çıkması ihtimali bulunabilir. Bazı durumlarda işçi aileye, işverene ve çevreye tepkili olabilmektedir.
- İşçinin gelir kaybına uğraması, ailenin korumasız çocuklarının bir takım suçlara itilme ihtimallerini artırabilmektedir. Çocukları toplumun dışına itilme maliyetlerinin hesaplanması mümkün değildir.

- Ailenin gelirini sağlayan çalışanın, iş kazası geçirmesi sonucu gelirden mahrum kalması, çocukların eğitimlerini yarım bırakıp çalışma hayatına daha erken bir dönemde girmesine sebep olmaktadır.
- Tedavi yardımı alamayan ailenin bakım, tedavi veya protez için sağlık merkezlerine gidiş geliş masrafları söz konusudur.
- Çalışmadığı dönemde ücretten veya ücret ile iş göremezlik ödeneği arasındaki farktan mahrum kalmaktadır.
- Özel bakıma muhtaç ise hizmet alımından kaynaklanan maliyetler gündeme gelir.
- İşçinin iş kazası neticesinde sakatlanması halinde toplumdan dışlanması da ihtimal dahilindedir.
- Kaza sonucu, öksüz veya yetim büyüyen psikolojisi bozuk çocuklar toplumsal bir maliyet olarak ortaya çıkar (Akademik Yaklaşımlar Dergisi, Kış, (2011). Cilt:2, Sayı:2).

1.7.1. Doğrudan (Görünür) Maliyetler

İş kazası sonucundaki zararların ödenmesi ile ortaya çıkan doğrudan maliyetler, kolay hesaplanabilen belirli bir para miktarını ifade eder (Gülhan, 2008:37; Bütüner,Uzun, 2010:18).

Bu bağlamda ödenen cezalar, tazminatlar, iş günü kaybı ücretleri, hasar gören tesis veya malzemenin yenileme bedelleri, vergi kayıpları ve sağlık masrafları gibi daha belirgin, kesin rakamlar dahilinde yapılan ödemeleri kapsar (Çolak,2011:36; Demir,2009:41; Türkoğlu,2006:78; Bütüner,Uzun,2010:18).

Başka bir ifadeyle, doğrudan (dolaysız, sigortalananabilen) maliyetler, iş kazaları sonucu ortaya çıkan zararların tazminiyle kaza sonrasında yapılan tedavilerden dolayı yapılan parasal ödemelerin toplamı olarak ortaya çıkar (Bütüner,Uzun, 2010:18). Doğrudan maliyetlerin kapsamı genellikle açıkça belli olduğundan kolay bir şekilde hesaplanabilir (Bütüner,Uzun, 2010:18).

- İlk müdahale, ambulans ve tedavi masrafları (5510 sayılı yasanın 76. Maddesinde İşveren, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan genel sağlık sigortalısına sağlık durumunun gerektirdiği sağlık hizmetlerini derhal sağlamakla yükümlüdür. Bu amaçla işveren tarafından yapılan ve belgelere dayanan sağlık hizmeti giderleri ve 65 inci madde hükümlerine göre yapılacak masraflar Kurum tarafından karşılanır. Birinci fıkrada belirtilen yükümlülüklerin yerine getirilmesindeki ihmalden veya gecikmesinden dolayı, genel sağlık sigortalısının tedavi süresinin uzamasına veya malûl kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu nedenle yaptığı her türlü sağlık hizmeti giderini ödemekle yükümlüdür.)

- Geçici veya sürekli iş göremezlik ve ölüm ödemeleri(5510 sayılı yasanın 17.maddesine göre hesaplanacak günlük kazanç ile 17. ve 18. maddesine göre ödenir.)
- İş kazası geçiren çalışana veya yakınlarına ödenen maddi ve manevi tazminatlar SGK kurumuna ödenen tazminatlar (iş kazası sonrası SGK'nın çalışana ödediği tazminatı işverenden geri alması, 5510 sayılı yasanın 21. Maddesine göre İş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık bakımından işverenin ve üçüncü kişilerin sorumluluğu başlığı altında işveren ve 3. Kişilerden rücu edilmesi)
- Cezai ödemeler,
- Hasar gören malzeme, tesis ve donanımın onarım veya yenileme bedeli.

1.7.2. Dolaylı (Görünmez) Maliyetler

- Çalışma ortamında bulunan makine-teçhizatın zarar görmesi ve yeni makine-teçhizat maliyetleri
- İşçinin üretimde çalışmaması nedeniyle işgücü ve maliyet kaybı (HEINRICH METODU*: [Ortalama Günlük Ücret] x [4 (En fazla 6)] x [Kayıp İşgünü]
- İşe yeni bir çalışan alınması gerekiyorsa, bu çalışanın veriminin düşük olması ve bu çalışana eğitim verilmesinin getirdiği maliyet
- İş kazası olan bölümde üretimin durması ve üretimin müşteriye yetiştirilmesi için yapılan fazla mesai maliyeti
- İş kazasının meydana geldiği bölümde diğer çalışanların iş kazasından psikolojik olarak etkilenmesi ve çalışan motivasyonunun azalması
- Bürokratik işlemler ve adli masraflar (Açılan davalar nedeniyle avukatlık ücretleri ve mahkeme giderleri)

Heinrich Metoduna göre kaza maliyetlerinin hesaplanmasında; kaza nedeniyle ilk yardımın yapıldığı sağlık kuruluşunda geçen süre, sağlık kuruluşundan alınan istirahat süresi, sağlık kuruluşuna gidiş geliş süreleri, kaza anında diğer çalışanların olaya müdahale etmeleri nedeniyle geçen süre ile ilgili maliyetler göz önüne alınmıştır. Formülde belirtilen 4 veya en fazla 6 rakamı yukarıda sayılan süreler nedeniyle W. Heinrich tarafından formüle eklenmiştir (Akorat, 2012).

Direkt (doğrudan/dolaysız) maliyetlerin kapsamı açıkça belli olduğu için kolayca hesaplanabildiği halde, endirekt (dolaylı) maliyetler; parametreleri kolayca belli olan direkt maliyetler gibi bir para miktarlarını ifade etmediklerinden daha çok yapım aşamalarında işin maliyetini artırıcı unsur olması nedeniyle kapsamında bir sınırlama getirilemez. Bu nedenle, önce parametreleri kolayca belli olmayan kazaların endirekt maliyetlerin yani buzdağının görünmeyen kısmının nelerden oluştuğunu belirtelim. Bu tür maliyeti iki bölüme ayırabiliriz (Tan, 2013).

1.7.2.1. Şirket bazında hesaplanması çok zor olan ve iş kazalarını dolaylı etkileyen potansiyel maliyet

- Kaza nedeniyle kesintiye uğrayan üretim kaybının maliyeti,
- Birlikte çalışanların kazadan dolayı korku veya psikolojik nedenlerle üretimde meydana gelen verim kaybının maliyeti,
- Kazalının yerine alınan işçinin işe uyumunda oluşan verim kaybının maliyeti,
- Malzeme, ekipman veya tesisin kaza nedeniyle hasara uğraması sonucu üretimin kesintiye uğraması nedeniyle üretim kaybının maliyeti,
- Kaza nedeniyle üretimde oluşan kalite bozukluğunun maliyeti,
- Kazada yaralanan işçinin iyileşip iş başı yaptıktan sonra veriminin düşmesinden dolayı oluşan maliyeti,

1.7.2.2. Şirket bazında hesaplanabilen ve iş kazalarına dolaylı etki eden potansiyel maliyet

Bu tür maliyetler arasında Türkiye’de özellikle aşağıda sıralananlar gösterilebilir.

1.7.2.2.1. Kazaya uğrayan işçi ile birlikte çalışan işçilerin ve diğer ekiplerdeki işçilerin kaza nedeniyle çalışmadıkları iş süreleri için ödenen ücretlerin maliyeti

Genellikle, kaza olayı sırasında bütün ekip yaralanan işçiye yardımcı olabilmek veya olayı seyretmek ya da tartışmak yahut kazada hasar gören veya onun kullandığı makine ve ekipmana ihtiyaçları olduğu için çalışmalarına devam edemediklerinden işleri kesintiye uğrar. Keza, kazayı geçiren işçi ile birlikte çalışan diğer işçiler, işlerine tekrar başlasalar bile, yaralanan işçinin hele kaza ölümlü veya ağır yaralanma ise arkadaşlarının aralarında olmaması ve kazadan dolayı geçirdikleri şaşkınlık ve psikolojik bozukluk nedeniyle devam eden işlerini yapamaz duruma düşerler. Kazayı geçiren işçi usta ise veya yapılan işte önemli bir yeri varsa, kaza nedeniyle işten ayrılmasından veya çalışmasına ara vermesinden dolayı iş, duraklar. Yaralanma ile sonuçlanan iş kazası olayı, çalışan diğer ekipleri de aynı şekilde etkileyebilir. Örneğin, kazanın meydana geldiği olay yerinin yakınlarında çalışan diğer bir ekibin verimi de büyük bir olasılıkla düşmesi nedeniyle iş kaybı meydana gelecektir. Çünkü ilk önce bu ekiplerde çalışan işçiler işlerini bırakıp kazanın olduğu olay yerine giderek olayın sonuçlarını izlemek için işlerini durdurabilirler. Daha sonra ise, işlerini yaparken bile, birbirleri ile kazanın oluşumu hakkında konuşmaları, kazada geçirdikleri korku ve şok, bu işçilerin işi kesintiye uğratar. Ayrıca, kaybedilen süre kayıplarına ek olarak ilk yardım istasyonuna veya revire ulaşımında yaralıya yardım eden diğer işçilerin süre kaybı yahut en yakın sağlık kuruluşuna ulaşımında yardımcı olan işçilerin üretim dışında kalması nedeniyle kaybedilen süreler için ödenmesi gereken ücretler de iş kazalarının endirekt maliyetine eklenmesi gerekir (Tan, 2013).

1.7.2.2.2. Meydana gelen iş kazasının zorunlu kıldığı “fazla mesainin” maliyeti

Olaydan sonra yani işe tekrar başlamadan önce olay yerinin temizlenmesi, hasarlanan yerlerin veya bozulan ekipmanın onarılması gibi ekstra işlerin yapılması için belirli bir süre ile fazla mesai ücreti vererek işçi çalıştırılması gerekebilir. Öte yandan, yaralanan işçi bir kaç gün içinde iş başı yapamayacaksa, yapması gereken veya yarım bıraktığı işi için birlikte çalıştığı ekipten birine veya başka ekipten birine ya da birkaçına fazla çalışma yaptırılması gerekebilir. Bütün bunların parasal karşılığı da endirekt maliyetler arasında yer alır (Tan,2013).

1.7.2.2.3. Kazada hasara uğrayan tesis, malzeme ve ekipmanın onarım ve bakımına yönelik maliyet

Yaralanma olayı, işçinin yaralanmasının dışında işyerindeki tesis, araç ve gereçlerin hasar görmesine neden olabilir. Tesisin, araç ve gerecin yahut malzemelerin onarılması veya bakımları için harcanan süre ile ilgili kayıplarının parasal karşılığı da endirekt maliyete katılması gerekir (Tan, 2013).

1.7.2.2.4. Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yapan yöneticilerin harcadığı zamanın ücretlerine yansıyan maliyeti

Burada sözü edilmek istenen fazla mesai değildir. Normal durumda gerekli olmayan ancak, meydana gelen kaza ile ilgili olarak kazanın zorunlu kıldığı yeni yapılan düzenlemeler için ayrılan sürenin maliyetidir. Burada yöneticilerin esas işleri engellenmektedir. Örneğin, kaza ile ilgili olarak idarece doldurulan formlar için harcanan süre ile direkt maliyetlerle ilgili olmayan diğer süre kayıpların parasal karşılığıdır. İş yerinde tutulmakta olan iş kazası kayıt formları ile İş ve Sosyal Sigortalar yasal mevzuat gereği zorunlu olan formların da doldurulması gerekmektedir. İşte buradaki fazladan yapılan işin süre kayıplarının parasal karşılığı da endirekt maliyete katılması gerekir (Tan, 2013).

1.7.2.2.5. Kaza geçiren işçi yerine alınan işçinin öğrenme süresinin maliyeti

Eğer yaralanan işçi uzun süreli istirahatlı olduğundan veya öldüğünden iş başı yapamıyorsa yerine yeni işçi alınıp alınmayacağına karar verilir. Yeni bir işçi alındığında bu işçinin işe ve arkadaşlarına uyumu, işçinin iş için eğitilmesi, şirket politikalarının öğretilmesi için geçen süreler de kazanın endirekt maliyetine eklenebilir. Çünkü belli bir süre geçinceye kadar bu işçilerin eski işçiler kadar tam verimli olması mümkün değildir. Yeni işçinin işe uyumunda geçen süre kayıplarının parasal karşılığı da endirekt maliyete katılması gerekir (Tan, 2013).

1.7.2.2.6. Sigortalanmamış tedavi giderlerinin maliyeti

Kazaya uğrayan işçi, bazı durumlarda özellikle büyük kentlerde SSK dispanseri veya hastanesi (Kamu hastanesi) bulunduğu halde bu işçinin işletmeye zaman kaybı vermemesi veya acil durum nedeniyle çevresinde SSK dispanseri ve hastanesi (Kamu hastanesi) bulunmadığı ya da uzak olduğu için özel hastanede tedavi ettirilmektedir. Her iki durumda da tedavi giderleri,

özel sağlık kurumları ile sigorta anlaşması yoksa giderlerin tümü işverence ödenmektedir. Türkiye’de SSK hastaneleri veya dispanserleri (Kamu hastanesi) bazı nedenlerle yetersiz olduğundan örneğin uzuv kopmalarında kaza geçiren işçi, özel cerrahi hizmetleri veren hastanelere götürülmektedir. Bu nedenle, işveren tarafından ödenen bu giderlerin de endirekt maliyete katılması gerekir (Tan, 2013)

1.7.2.2.7. Devlet’ in soruşturma görevlilerinin (polis, müfettiş, hakim, savcı, bilirkişiler v.b.) ya da medya elemanlarının işyerindeki üst düzey yöneticilerine kaybettirdikleri iş sürelerinin maliyeti

İş yerinde meydana gelen iş kazası, ciddi bir yaralanma veya ölümle sonuçlandı ise, yapılan yasal soruşturmalarla ilgili olarak üst düzey yöneticilerin uğradıkları iş kayıplarından ötürü diğer giderler de ortaya çıkar. Diğer bir anlatımla, olaydan kısa bir süre sonra, resmi makamlardan sırasıyla polis veya jandarma, Savcı, Hakim, Sosyal Sigortalar Kurumu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müfettişleri birer birer gelip, olay yeri ve çevresinde incelemeler yapacaklardır. Ayrıca, açılan tazminat davaları nedeniyle olay yerine gelen savcı ve bilirkişiler ile beraber iş yeri yetkilileri, kaza soruşturmasına konsantre olduklarından, kendi işleri üzerindeki kontrolleri azalacaktır. Dolayısıyla, üretim hedeflerinde olumsuz etki yaratılacak ve proje bitim süresi de uzayacaktır. Bu durum, belki de endirekt maliyetlerin miktarı açısından belirlenmesi de en zor olanıdır (Tan, 2013).

2. HALICILIK

2.1. Türkiye’de Halıcılığın Tarihçesi

Türkiye’de halıcılık sektörünü anlamak için halının sözlük ve ansiklopedik anlamlarına bakmak ve bu sektörün Türkiye’de üretime başlaması ve gelişmesini anlamakla mümkündür.

2.2. Halının Sözlük ve Ansiklopedik Karşılıkları

Halının sözlükteki ve ansiklopedilerde geçen karşılıklarına kısaca bakılacak olursa;

Halı, Yere yayılan veya duvara asılan, daha çok yünden örme veya düğüm bağlamak suretiyle dokunan, kısa ve sık tüylü, renkli ve nakışlı yaygı (Doğan, Çağbayır, Ertem ve Gülensoy, 1989: 434), Yere, mobilya üstüne serilen veya duvarlara kaplamak suretiyle kullanılan özel biçimde yün veya ipekten dokunmuş, nakışlı, kısa ve sık tüylü, kalın yaygı (Çağbayır :2007:1849), Süs maksadıyla ya da üzerine oturabilmek, ayak sesini kesmek için yere serilen, dekorasyon amacıyla kullanılan az çok tüylü dokuma (Demiray, 1988: 398), olarak tanımlanmıştır.

Yine Halı, Yere veya mobilya üstüne serilmek, duvara gerilmek için, çoğu yünden dokunan, kısa ve sık tüylü, nakışlı, kalın yaygı (Türk Dil Kurumu, 1998: 932) olarak tanımlanmıştır.

Halı (Aslı öncül olarak kadına verilen ve onda kalacak olan manasına kalıng veya kalı’dır.) yere yaymak ve duvarları kaplamak için örme veya düğümler bağlamak suretiyle yünden veya ipekten dokunan muhtelif boyda örtüler (Arseven, 1950: 673). dir.

Halı; Yün, pamuk ya da ipek iplikten, çeşitli düğüm teknikleri kullanılarak üretilen yaygıdır. İlk olarak Orta ve Batı Asya’da yer yaygısı olarak gelişen halı, çok eskilerden beri çadır, ev, cami ve saray gibi çeşitli mekânlarda döşeme yaygısı olarak kullanılmıştır. Göçebeler kalın dokusundan ötürü halıyı özellikle çadırlarının kapısına veya eyerlerin üstüne örtü yapmışlardır. Doğu evlerinde halının pratik yararlarının yanı sıra dekoratif bir öğe olarak yararlanılmıştır; masa, döşek, sedir örtüsü ya da gölgelik olarak kullanılan halı duvara bile asılmıştır (Anabritannica, 1993: 330).

Halı, Yere veya oturulacak şeylerin üstüne serilen, yastıklara kaplanan veya duvara asılan, el tezgâhlarında veya gelişmiş makinelerde, çeşitli yöntem ve tekniklerle dokunabilen yaygı (Dictionnaire Larousse, 1993-1994: 1008) olarak tanımlanmıştır.

Halının kullanım amacı gerek deseninin, gerekse boyutlarının saptanmasında önemli rol oynar. Örneğin Müslümanların özellikle yolculukta yanlarına aldıkları seccadeler öbür halılara göre daha küçük boyda yapılıdır. Deseninin en önemli öğesi mihraptır. Bunun yanı sıra seccadelerde kandil askısı su testisi ve başka dinsel öğeler yer alabilir. Türklerde bir odayı

döşemek için yapılan dört parçalı halı takımına “deste” adı verilir. Bunlardan ortadakine “meyane”, yanlara konanlara “serendaz” denir (Büyüm, 1994:330). diye anlatılmıştır.

Halı: ipek, yün, pamuk ve sentetik iplikten yapılan, yere mobilyaya sermek, duvara asmak için dokunan bir çeşit yaygı, aynı zamanda bir sanat eseri ve halıcılık önemli bir Türk (doğu) sanatıdır. Genellikle kısa hav tüylü olur ve sık dokunurlar. Nakışlı ve ya nakışsız (düz) dokunmaktadır. Son zamanlarda tüysüz dokunan halılara da sık rastlanmaktadır. Halının ve halıcılığın anavatanı Orta Asya’dır: halıcılık Türklerin an’anevi mesleğidir. İlk halılar Orta Asya’da dokunmuş, Türkler’ in batıya göç etmeleriyle dünyanın diğer bölgelerine de yayılmıştır. Bugün de dünyada en fazla tutulan ve kullanılan halılar Türk (şark) halılarıdır (Acar, 1985: 1194) şeklinde anlatılmıştır.

2.3. Anadolu’da Dokunan Halı Çeşitleri

Anadolu halılarında en erken ortaya çıkan halı tipi namazlağı (namazlık halısı), seccade, yastık, duvar halısı, sedir halısı, çift halı, döşek halısı, heybe, torba, eğer örtüsü ve at çulu’ dur. Taban halısı, kelle halısı, karyola halısı, somya halısı, yolluk, çeyrek halı, minder gibi halı tipleri sonradan ortaya çıkmıştır (Deniz, 2000: 74-75).

2.4. Türk Halıcılığının Fabrikasyon Üretime Geçme Süreci

19. Yüzyıldaki Türk halıcılığındaki kayda değer bir gelişme 1844 yılında Sultan Abdülmecit’in emriyle kurulan ve ince yün-ipek ve İran düğümü ile halı dokuyan Hereke fabrikasıdır. Yine aynı yüzyılın sonuna rastlayan diğer bir girişim de, Avrupa zevki doğrultusunda ürün veren, kısa ömürlü İstanbul Feshane fabrikasıdır (Tapan, 1983).

Hereke halıları yanında Feshane halıları da son devir Türk halı sanatında ikinci bir gruptur. II.Sultan Mahmut zamanında Kumkapı yakınında Kadırga semtinde dokuma imalathanesi olarak 1830 yılına kadar çalışan atölye 1833-39 yıllarında genişletilerek Eyüp civarında Defterdar’ a nakledilmiştir. Aslında Sultan Mahmut zamanında başa giyilen Fes imalatı için yapıldığından bu ismi almıştır. Fabrika 1876 askeri teşkilata 1923’te Sanayi ve Maddin Bankasına 1939’da Sümerbank’a bağlanmıştır. Burada 1914’e kadar devam ettiği bilinen halı imalatının Hereke ile aynı veya yakın tarihlerde 19.yüzyılın son çeyreğinde başladığı tahmin edilmektedir. Bundan önceki tarihlerde gerek Hereke gerek Feshane de müessese adı verilmeden saray için halı dokunduğu kabul edilmektedir (Aslanapa, 2005: 297-298).

Anadolu da üretilen halılar sadece ülke içinde değil aynı zamanda Avrupa Ülkelerine de halı sevkiyatı yapılmaktaydı. Avrupa’nın Doğu’dan halı talebi 16.yüzyıldan itibaren artmaya başlamıştır. İngiliz ve Venedik gemileri Marsilya, Venedik ve Spalato gibi limanlara halı taşıyor. Ve halılar buralardan Avrupa şehirlerine dağıtılıyordu. İhracat için üretim artarak 19. Yüzyılda doruğuna ulaşmış tarihte ilk defa olarak Anadolu’nun bazı bölgelerinde geleneksel aile

üretimini geride bırakmıştır. Kurmuş'(1974) ilk elden kaynaklara dayanarak yaptığı alışma sayesinde, ticari halıcılığın bu ilk dönemlerini yakından bilmekteyiz. Yazar bir İngiliz şirketinin yaklaşık kırk yıllık bir süre içerisinde (1880-1920) Batı Anadolu'da kurduğu birbiriyle kenetlenmiş dokuma atölyeleri, kapitalist ev sanayii ve iplik eğirme fabrikalarından oluşan büyük bir ticari ve endüstriyel ağı gelişmesini anlatmaktadır. Yine yabancı olan rakiplerini tamamen ortadan kaldırıp halı imalat ve ihracatı yapan tek yabancı şirket durumuna geldiği 1913 yılında Şark Halı Şirketi'nin 8.156 tezgâhı ve bu tezgâhlarda çalıştırdığı 25.257 işçisi vardı. Şirketin üretimi ise 1893'ten 1913'e yani yirmi yılda, 155.000 m2 halıdan 1.087.000 m2 halıya yükselmişti. İngiliz şirketi evlerinde çalışan çok sayıda dokuyucuyu istihdam ediyordu. Onların dokuduğu halılar köy muhtarları tarafından toplanıp şirketin yerel temsilcilerine ulaştırılıyordu. 1913 yılında, atölyelerde yapılan halı imalatı daha ağırlıklı olmakla birlikte toplam üretimin küçümsenmeyecek bir miktarı, yüzde 42'si evlerde yani kapitalist ev sanayi örgütlenmesi çerçevesinde yürütülüyordu (Ayata, 1987: 38).

2.5. Halı ihracatının eski durumu

Türkiye'de ve Gaziantep'te halıcılığın şuan nerede olduğunu anlamak için öncelikle geçmişteki durumunun bilinmesiyle mümkündür. Çünkü halıcılık sektörünün kat ettiği yolu ve şuan nerede olduğunu görebilmek ancak geçmişte sektörün nerede olduğunu anlamaktan geçmektedir.

Öncelikle kayıtlarda Cumhuriyet Döneminde ve Osmanlının son dönemlerinde halı ihracatı en fazla İzmir ve İstanbul limanlarından yapıldığından o dönemde bu iki ihracat merkezinin durumunun incelenmesi yol gösterici olacaktır. Bu iki merkez incelendiğinde halı ihracatından 1938 yılından 1948 yılına kadar geçen sürede İstanbul Ticaret Sanayi Odası kayıtlarında 11 yıllık süredeki ihracat miktarı azalmasına rağmen yapılan ihracattan sağlanan gelir artışı tablo-1'den görüleceği üzere %48.25 olarak gerçekleşmiştir. Bu miktarlarda halı üretim veya ihracatının arttığından değil o dönemdeki halı değerinin artmış olduğundan kaynaklanmaktadır. Çünkü İstanbul Limanından yapılan satışta 1938 yılında bir kilo başına 4.28 lira satış tutarı olurken 1947 yılında kilo başına halının değeri yaklaşık 13.10, 1948 yılında ise 18.27 olduğu yine tablo-1'den anlaşılmaktadır.

İzmir limanında yapılan ihracatta ise 1938 yılında yapılan satıştan kilo başına 2.49 lira düşerken 1947 yılında ise kilo başına 11.01 lira ihracat yapılmıştır. Tüm bunlar gösteriyor ki 2. Dünya savaşı döneminde halı ihracatında fazla bir artış olmamıştır. Daha ziyade bu dönemde satışlar düzensiz dalgalanmalar göstermiştir (TABLO-2). Yine tablo-2 incelendiğinde 11 yıllık dönemde yapılan ihracat rakamlarında hem ağırlık olarak hem de parasal değer açısından dalgalanmalar mevcuttur. Yani yapılan ihracatlar da düzenli bir artıştan ziyade artıp azalabilmektedir.

2.6. Gaziantep'te Halıcılık Ve Dokumacılık

Gaziantep'te dokumacılık ile ilgili kaynaklarda; eski işgalcilerin hala izlerini taşıdığı dönemlerde dahi Gaziantep'te dokumacılık yöresel sanayi açısından hep önemli olmuş XIX. Yüzyıl sonlarında bile bu ününü korumuş ve sürdürmüştür. Cuinet, XIX. Yüzyılda Ayıntab'da 3815 pamuklu tezgah ile 70 boyahane bulunduğundan bahsederken, Banse' de kayıtlarında, 4000 kadar tezgah olduğundan ve bunların çoğunda kadın işçi çalıştırıldığından söz etmiştir. Hamam takımları, döşemelik kumaşlar, halı, kilim, alaca kumaşlar üretilen ve kumaş işlemeciliği ile meşhur olan Ayıntab'ın önemi, hem kervan yollarının kesiştiği kavşak noktasında bulunmasından, aynı zamanda transit ticaret yolu üzerinde olmasından da ileri gelmiştir. Bu yüzden önemi bir hayli artmış olan Ayıntab, XX.yüzyılın ilk yıllarına doğru çok gelişmiş, bağlı bulunduğu Halep vilayeti ve Şam gibi şehirlerle birlikte yerel sanayi merkezlerinden biri olmuştur (Darkot-Dağlıoğlu:1979: 66), (İmer, 2001: 7).

Dokumacılık 1913 yılına kadar ilerleme kaydetmiş ve bir yavaşlama döneminden itibaren 1930 cumhuriyet idaresinin yerli sanatları korumak için aldığı tedbirler, gümrük himaye usulleri, 1933'lerde bu sanat alanında çok büyük hamleler yapılmasına neden olmuş, böylece Gaziantep dokumacılığı 1913'lerden önceki döneme benzer bir parlak dönemi, yeniden yaşamaya başlamış, hatta öyle ki 1913'ten daha iyi seviyelere ulaşmıştır. Gaziantep'te 1935 yıllarında Alaca dokumacılığı dışında Antep abaları, poplinler, el-yüz-hamam havluları, jakar kuşakları, boyun atkıları, yazlık elbiselikler, bez, astar, tela, tezgâhta dokunan kilimlerle, elde dokunan kirkitli kilim ve tüysüz halı denilen çeşitli dokuma mamulleri de üretilmiştir (İmer, 2001: 7).

Gaziantep'te halıcılık ile ilgili halıcılar odasının sitesinde tarihçemiz başlığı altında; "1960-1965 Yılları arasında kotil (yatak yüzü) 1965-1975 Yılları arasında havlu ve pike. 1975-1980 Yılları arasında kilim ve halı dokuması ile devam etmiştir. 1965' li yıllarda 1200 civarında olan tahmini üretici sayısı "dokumacılar ve benzeri dernek" çatısı altında toplanmıştır.

Mevcut koşullarını her zaman daha iyiye taşımak isteyen çalışkan ve mesleğini seven esnafımız üretimini artırmak, tekniklerini kolaylaştırmak adına makineleri üzerinde denemeler yaptı. 1965 Yıllarında kilim el tezgâhını motorlu kilim tezgâhına çevrilerek ilk seri üretimi sağladı. 1970 li yıllarda ise halıcılarımız yine ellerindeki teksima makinasına tadilat yaparak halı dokumayı gerçekleştirdi. İlk dokunan halı orlon iplikten oldu. Yine 1970'li yıllarda yine ilk jakar makinasını bularak halıya desen verme işlemini sağladı. 1980'li yıllarda Gaziantep'te halı ipliği akriliğe döndü ve ilk akrilik tesisini kurdular. Böylece üretici İstanbul siparişi beklemekle zaman kaybetmedi ve hammaddesini kendi memleketinden tedarik etti. 1985-1997 Yılları arasında pp iplikle dokunan halılarımız bize ihracatın kapılarını 'bavul ticareti' adı altında açmaya başladı. Ancak 1993 de körfez kriziyle bu ticaret sarsıldı. Körfez krizi özellikle yan sanayimizi ve iplik sektörümüzü olumsuz etkiledi. Ardından 'laleli pazarı' olarak da bilinen bu

ticaret Hükümet'in koyduğu bazı yasalar gereği 1997 yılında sona erdi. 2000 Yılından itibaren dünyada değişen halı trendleri ve gelişen teknoloji Gaziantep'te üretim yapan halıcıları makina parkurlarını yenilemeye ve teknolojiye ayak uydurmaya zorladı. Her ne kadar bu durum halı makinesi üreticilerine geri dönülmez boyutta sekteler vursa da yeni teknoloji ürünü makinelerle üretime başlayan Gaziantep halıcıları 2002 yılından itibaren dünya standartlarında üretim yapabilir kapasiteye geldi. Bunca sıkıntı ve çalkantılı dönemlerden sonra günümüze geldiğimizde, sektörümüz tam bir gurur abidesi halini almış durumdadır. Günümüzde Gaziantep te 800 'ü aşkın bilgisayar destekli halı tezgâhı bulunmaktadır. Gaziantep'te üretilen halı miktarı bugün tüm Türkiye'de yapılan üretimin % 90' ını oluşturmaktadır. Parça halı üretim kapasitesi olarak da dünyada 2. sırada yer almaktayız. Günümüzde, halıcılık Gaziantep ihracatının %80 ini kapsar durumdadır ve 2009 yılında ihracatımız 700 milyon USD olarak gerçekleşmiştir. Tüm bu büyüme beraberinde, "Halı İhracatçıları Birliği'nin" Gaziantep'te kurulması zorunluluğunu da getirmiştir" (Gaziantep Halıcılar Odası, 2013) denilmektedir.

Gaziantep'te halının serüveni tahta dokuma tezgâhlarında başlamış ve bugünlere dek gelmiştir. Türkiye'de halı sektörünün yüzde seksenini karşılayan Gaziantep, bugün halı üretimi şehrin sanayisi içinde de önemli bir yere sahiptir. Türkiye'nin halı ihracatının yüzde yetmişini, makine halısı ihracatının ise %90'ını Gaziantep karşılamaktadır. Parça halı konusunda Türkiye'nin en çok üretim yapan firması, dünyada ise en büyük üçüncü üreticisi Gaziantep'te bulunmaktadır. %25 pay ile AB ülkelerine, %45 pay ile Ortadoğu ülkelerine, %19.1 pay ile eski SSCB ülkelerine Gaziantep'ten giden makine halıları ihraç edilmektedir. Geçen yıl 1 milyar 147 milyon dolar ihracat yapan Gaziantepli halıcılar, 1 milyar 500 milyon dolarlık halı ihracatı hedefliyor. 120'den fazla ülkeye halı seren Gaziantepli halıcıların en çok halı ihracatı yaptığı ülkelerin başında Suudi Arabistan, ABD, Irak, Libya, Almanya, Mısır, Birleşik Arap Emirlikleri ve Rusya gibi ülkeler gelmektedir. 130 firmada yaklaşık 30 bin kişinin istihdam edildiği halı sektöründe lider konumda olan Gaziantepli halıcılar parça halıda oldukları kadar duvardan duvara halıda da dünyada söz sahibi olmak istiyorlar (Temiz, 2013: 78).

Gaziantep Ticaret Odası Rakamlarla Gaziantep 2012 adlı derginin 23. Sayfasında ihracatçı birlikleri ve Üye sayılarını; Tekstil ve hammaddeleri 1.073, Halı 168, Hububat-bakliyat-yagli tohum ve mamulleri 362 ve Kuru Meyve ve Mamulleri üye sayısı ise 85 olarak vermiştir. Bu verilere göre halı sektöründe ihracatçı firma sayısı 168 olarak yer almıştır.

Günümüze geldiğimizde ise ihracatçı birliklerine kayıtlı üye sayılarına baktığımızda Halı sektöründe 168 kayıtlı üye olduğu anlaşılmaktadır. Bundan 2012 Ocak-haziran dönemi ihracat rakamları incelendiğinde ihracatçıları birliğine üye 168 halı firması ile 707.568.000.\$ ihracat yapılırken Gaziantep ihracatında en önde gelen tekstilde 1073 üyesi ile 1.153.106.000.\$ ihracatı mevcuttur. Sektör bazında yapılan toplam ihracatı üye sayısına böldüğümüzde tekstilde üye ortalamasına göre 1.074.656 ABD doları ihracat yapılırken halı sektöründe bir üyeye düşen ortalama ihracat miktarı 4.211.714 ABD doları ihracat yapıldığı görülecektir. Dolayısı ile

ihracat rakamlarından halıcılık sektöründeki ihracatçılar birliğindeki bir üye, tekstil sektöründe olup ihracatçılar birliğine kayıtlı üyeden yaklaşık 3.92 kat daha fazla ihracat yapmaktadır.

İşyeri sayısı bakımından Gaziantep iline en yakın illerin 2011 yılı faal işyerleri tabloya aktarılarak bir karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır. Tablo 3'te yer alan iller işyeri bakımından Gaziantep iline en yakın illerdir.

Tablo-3 ile tablo-4 karşılaştırıldığında Adana ile Muğla işyeri sayıları bakımından Gaziantep'ten daha fazla işyerine sahip olsa da tekstil sektöründe faaliyette olan işyerleri bakımından Gaziantep'in gerisinde kalmaktadırlar. Yine işyerleri sayısı ve işyerinde çalışan ortalama sigortalı bakımından birbirine yakın olan yedi il arasında tekstil sektöründeki en fazla işyeri Gaziantep'te bulunmaktadır (Tablo-3 ve Tablo-4). Tekstil sektöründeki Gaziantep haricindeki Adana, Aydın, Balıkesir, Kayseri, Manisa ve Muğla olmak üzere 6 il toplamı 872 işyeri olurken yine bu 6 ilin çalıştırdığı toplam sigortalı sayısı da 24.101 olmaktadır (Tablo-4'teki verilere göre). Çalışan sigortalı sayısı işyeri sayısına oranlandığında her bir işyerinde ortalama 28 sigortalı çalıştığı tespit edilecektir. Sosyal güvenlik kurumunun yayınladığı 2011 istatistiklerine göre 2011 yılında Gaziantep'te toplam 607 iş kazası olmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu Gaziantep SGK İl Müdürlüğünün iş kazası dosyalarının 400 tanesinin incelenmesi sonucunda 31 tane iş kazasının halıcılık sektöründe meydana geldiği tespit edilmiştir. Yine SGK tarafından yayımlanan istatistik yıllığında belirtilen 607 dosya ile orantılıysak 47 tane iş kazası halıcılık sektöründe meydana gelmiş olur. Yani Gaziantep'te meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %7.7 si halıcılık sektöründe meydana gelmiştir. Gaziantep'te toplam 24.866 işyeri olduğu ve 607 iş kazası meydana geldiğinden yaklaşık her 41(40,97) işyerinde bir kaza meydana geldiği sonucuna varılır. Gaziantep halıcılık sektöründe ihracatçı birliğine kayıtlı 168 üye olduğu ve bu halıcılık sektöründe 47 iş kazası olduğu düşünüldüğü ve üye sayısı kaza sayısına bölüldüğünde, 3.57 işyerinde bir iş kazası olduğu sonucuna varılır. Halıcılık sektöründe 3.57 işyerinde bir iş kazası olduğu ve toplam işyerlerinden 40,97 işyerinde bir iş kazası olduğundan hareketle halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazaları ortalama iş kazasına göre 11.48 kat daha fazla olmaktadır. Gaziantep'teki diğer sektörlerle oranla halıcılık sektöründe çok fazla iş kazası meydana geldiğinden halıcılık sektöründeki iş kazalarının önlenmesi için acilen ve fazladan çaba gerekeceği açıktır.

Tablo 5'teki verilere göre Türkiye'de illerin sigortalı sayıları ile iş kazası oranları karşılaştırıldığında kaza oranı en düşük olan il'in 417 ile Adana olduğu görünmektedir. İkinci sırada ise her 324(323,94) sigortalıda bir sigortalının kaza geçirdiği Gaziantep gelmektedir. Ancak toplam sigortalı bazında kaza geçiren sigortalı sayısı bakımından Gaziantep 2. Sırada az kaza geçiren iller arasında yer alsa da işyeri bakımından diğer sektörlerle göre halı sektörü 11.48 kat daha fazla iş kazasına sahiptir. İşyeri bazında iş kazası oranı halıcılık sektörü diğer sektörlerden 11.48 kat fazla olan Gaziantep ilinin iş kazası nedenleri üzerinde durularak gerekli önlemlerin alınması sağlanmalıdır. İş kazaları insani yönüyle çalışanları ve aile bireylerini zor

durumda bırakmakta ayrıca ülke ekonomisine de zarar vermektedir. İş kazaları Sosyal güvenlik açısından sürdürülebilir bir sosyal güvenlik olma yönünde ilerleyen Türkiye'yi zora sokmaktadır.

Tablo 6 verilerine göre Ürün bazında değerlendirme yapılacak olursa, Antep fıstığı üretimi ve işlemede Türkiye'de yapılan üretimin %75 ini Gaziantep karşılamakta, akrilik, sentetik, polyester ve PP iplik üretiminde Türkiye üretiminin %60'ını karşılamaktadır. Yine Gaziantep Makine halısının %82'sini üreterek ürün bazında Türkiye genelinde söz sahibi olduğu en önemli ürünün halı olduğu açıktır. Ayrıca Tablo-6'dan anlaşılacağı üzere mercimeğinde dahil olduğu son 6 ihracat kalemi oranı, halıcılıkta yapılan ihracat miktarı oranından daha az olmaktadır.

Tablo 7'den anlaşılacağı gibi Gaziantep, Türkiye ihracatında 2011 yılı rakamlarına göre 4.928.967.610.\$ ile Türkiye sıralamasında 6. Sırada yer almaktadır. Tablo-10'dan anlaşılacağı üzere halı ihracatı 1.124.000.000.\$ olmaktadır. Bundan da Türkiye'nin ihracatında Gaziantep, Gaziantep ihracatında da Halı sektörünün ihracat rakamlarına bakıldığında, Gaziantep halıcılık sektörünün Türkiye için önemli bir yere sahip olduğu görülecektir.

Tablo-8 incelendiğinde Türkiye'de İhracat yapan ilk bin firma arasında 483 firma ile İstanbul, 66 firma ile İzmir ve 55 firma ile 3. Sırada yer alan Bursa'dan sonra 53 firma ile 4. Sırada Gaziantep yer almaktadır. Bu verilerden de Gaziantep'in Türkiye ekonomisi için yeri anlaşılacaktır. Tablo-9 incelendiğinde 2012 yılı Ocak-Haziran döneminde bölge ihracatının birliklere göre dağılımında ihracatın%16.61'ini halıcılık sektörü oluşturmaktadır.

Tablo 9 incelendiğinde Gaziantep ilinde en önde gelen tekstil sektöründe 2011 yılı Ocak-Haziran döneminden, 2012 yılı Ocak-Haziran dönemi karşılaştırıldığında %7.3 oranında küçülme olmuş, Halı sektöründe ise %43'lük bir büyüme meydana gelmiştir. Gaziantep geneli bütün ihracat kalemleri incelendiğinde ilk sırayı tekstil sektörü, 2. Sırayı hububat-bakliyat almış olup, Halıcılık 3. Sektör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca diğer sektörler bakıldığında su ürünlerinden sonra en fazla büyüyen sektörün halıcılık sektörü olduğu tablo-9'dan anlaşılmaktadır.

Gaziantep ilinde ihracata konu olan 8 ürün arasında en fazla ihracatın 1.124 milyon dolar olarak makine halısında olduğu görülmektedir. Dış ticarete en fazla konu olan ihracat kalemlerinden İlk sıradaki 8 ihracat kalemi toplamı 3.521 milyon dolar olmaktadır. Halıcılık sektöründeki ihracat miktarı, dış ticarete konu ilk 8 ürün toplamı ile orantılandığında ilk 8 ürünün %31.92'sini halıcılık sektörü teşkil ettiği ve ihracattaki yerinin çok önemli olduğu görülmektedir. Ayrıca kendine en yakın ihracat kalemi de makine halısı ihracatının %47.33'ü kadardır(Tablo 10'daki verilere göre).

Makine halısında 1996 yılından 2010 yılına kadar ihracat miktarı 155.002.\$ dolardan 1.131.892.\$ dolara çıkmış, birkaç yıl haricinde de sürekli artış göstermiştir. Ayrıca sadece daha

fazla ihraç edilmesinin dışında makine halıcılığı Türkiye ekonomisindeki payı yönünden de 1996 yılında 0,67 paydan 2010 yılında % 1'lik paya kadar gelmiştir. El halıcılığında ise 1996 yılında 307.242. \$'dan başlayarak 1.286.389. \$'a kadar ihracat gelirlerini artırmıştır. Ancak ihracat gelirleri artarken ihracat miktarlarında Türkiye ihracatındaki payı son birkaç yıl dışında azalmış ancak son birkaç yıldır yeniden artış göstermiştir. 1996 yılında makine halısı ve el halısı ihracatında toplam 1.99 pay halıcılıktan gelmekteyken bu oran 2010 yılında 2,13 pay ile Türkiye ihracatındaki payı artmış bulunmaktadır. Ayrıca son yıllarda hem makine halıcılığı ihracatında, hem de el halıcılığı ihracatının her ikisinin de de Türkiye İhracatındaki payında artış meydana gelmektedir(Tablo 11 verilerine göre).

Tablo 12'den Güneydoğu ihracatçıları birliği verilerine göre Gaziantep'teki ihracat rakamlarına bakıldığında halıcılık sektöründe 2011 yılından 2012 yılına geçerken ihracatta %29 artış olmuştur. Yine Güneydoğu ihracatçıları birliği ihracat rakamlarına göre 2012 yılında Gaziantep'te toplam 8.157.700.840 ihracattan 1.483.102.190 lirası Gaziantep halıcılık sektöründe olduğundan ihracatın %18,18'i halıcılık sektöründe olmuştur.

Tüm bu veriler incelendiğinde Gaziantep'in, Türkiye ekonomisindeki payı artmaktadır. Gaziantep'in ihracat verilerinde ise parça halıcılık ve duvardan duvara halıcılık gitgide daha önemli bir paya sahip olmaktadır. Bu hızlı büyüme esnasında işletmecilik açısından değerlendirildiğinde iş kazalarının azaltılması Türkiye ve özellikle Gaziantep için önem arz etmektedir.

3. SOSYAL GÜVENLİK

Sosyal Güvenlik; Bir ülke halkının bugününü ve geleceğini güven altına alma hedefiyle birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan; yani, bir ülkede yaşayan bütün vatandaşların geçinme ve yaşama ihtiyaçlarını kadere terk etmeyerek, başkalarının lütuf ve yardımlarına gerek kalmaksızın hep birden karşılayan bir sistemi (Talas, 1997: 398) ifade etmektedir (Şamiloğlu, 2008: 4).

Bir başka anlatımla sosyal güvenlik; toplumlara oluşturan fertler arasında ayırım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence altına almayı ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da gelir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerinin sağlandığı bir sistemler bütünüdür (Üçışık, 1992: 10).

3.1. Sosyal Güvenliğin Yasal Dayanağı

Sosyal güvenlik hakkı Anayasanın 60. maddesinde düzenlenmiştir. Herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin bunu sağlamak üzere gerekli tedbirleri alması ve teşkilatı kurması gerektiği, maddede ifade edilmektedir. Çeşitli bakımlardan zayıf ve güçsüzlerin daha fazla korunmaya muhtaç olduğu düşüncesiyle, "savaş ve görev şehitleri" nin dul ve yetimleri, malul ve gaziler, sakatlar, yaşlılar ve korunmaya muhtaç çocuklar için kendilerine yaraşır ve toplum hayatlarına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alma görevi 61. madde ile devlete yüklenmektedir. Sosyal güvenlik hakkıyla ilgili bir kararında Anayasa Mahkemesi, Anayasada çizilen çerçeveyi değerlendirirken konuyu sosyal devlet anlayışıyla ilişkilendirmektedir: "Devletin temel amaç ve görevleri arasında insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak, kişiyi mutlu kılmak, onların hayat mücadelesini kolaylaştırmak, insan haysiyetine uygun bir ortam içinde yaşamalarını sağlamak gibi hususlar da yer alır. Gerçekten, yarattığı gelecek güvencesiyle bu mutluluğa hizmet eden araçlardan biri de kişinin sosyal güvenliğinin temin edilmiş olmasıdır." (AMKD:22,290-291). Özel korunmaya muhtaç kişilere değindiği bir kararında da Mahkeme şöyle demektedir: ". Sosyal hukuk devleti, güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet demektir. Hukuk devletinin amaçladığı kişinin korunması, toplumda sosyal güvenliğin ve sosyal adaletin sağlanması yoluyla gerçekleştirilebilir (Anayasa ve Sosyal Devlet, 2013).

3.2. Uluslararası Sözleşmelerde Sosyal Güvenlik

3.2.1. İnsan Hakları Beyannamesinde Sosyal Güvenlik

Sosyal Güvenlikle ilgili insan hakları evrensel beyannamesinin 22. Maddesinde; “Her şahsın, cemiyetin bir üyesi olmak itibariyle, sosyal güvenliğe hakkı vardır, haysiyeti için ve şahsiyetinin serbestçe gelişmesi için zaruri olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların milli gayret ve milletlerarası işbirliği yoluyla ve her devletin teşkilatı ve kaynaklarıyla mütenasip olarak gerçekleştirilmesine hakkı vardır” denilmektedir. 23. Maddesinin 3. Bendinde “Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır” denilmekte ve 24. Maddesinde; Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır. 25. Maddesinde de Her şahsın, gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır. Ana ve çocuk özel ihtimam ve yardım görmek hakkını haizdir. Bütün çocuklar, evlilik içinde veya dışında doğsunlar, aynı sosyal korunmadan faydalanırlar” denilmek suretiyle herkesin sosyal güvenlikten yararlanma hakkının bulunduğu bahsetmektedir (Unicef, 2013).

3.2.2 Ilo Sözleşmesinde Sosyal Güvenlik

3.2.2.1 Sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin 102 sayılı sözleşme

ILO tarafından 28.6.1952 tarihinde kabul edilen, Türkiye tarafından da 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun ile T.B.M.M.'nce kabulü uygun görülen bu sözleşme, Bakanlar Kurulunca 15.10.1974 tarih ve 7/7964 sayılı kararname ile onaylanmıştır. Bu sözleşmede yer alan sosyal güvenlik kapsamında gösterilen haller 66. Maddesinde riskler ve yapılan yardımlar; hastalık, işsizlik, ihtiyarlık, iş kazası ve meslek hastalıkları, geçici iş göremezlik, maluliyet, ölüm ve analık olarak sayılmıştır.

Bu sözleşme, sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alacağı riskleri şöyle belirlemiştir: Hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm, aile ödenekleri. Bu sözleşmeyi onaylamak isteyen bir devlet, bu risklerden en az üçüne karşı güvence sağlamak zorundadır. Sözleşmenin 2. Maddesine göre kabul edilecek üç riskten birinin işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden biri olması gerekir. Sözleşmenin 10. Maddesine göre belirtilen risklerin her birine karşı sosyal güvenceden yararlanacak kişilerin sayısını da vermektedir. Buna göre,

“a)Bütün işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların karı ve çocukları;

b) bütün mükimlerin yüzde yirmisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin edilen faal nüfus kategorileriyle bunların karı ve çocukları;

c) bütün mükimlerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan mükim kategorileri;

d) 3 üncü maddeye göre bir beyanın yapılmış olması halinde, en az 20 kişi çalıştıran sınai işyerlerindeki işçi ve hizmetlilerin yüzde ellisinden az olmamak üzere, mevzuatla tayin olunan işçi ve hizmetli kategorileriyle bunların karı ve çocukları; teşkil eder” denilmektedir.

3.2.2.2 Vatandaşlarla vatandaş olmayan kimselere sosyal güvenlik konusunda eşit işlem yapılması hakkındaki 118 sayılı sözleşme:

ILO' nun 28 Haziran 1962 tarihinde kabul ettiği, 118 sayılı Sözleşme'nin T.B.M.M.' nce 29.7.1971 tarih ve 1453 sayılı Kanunla onaylanması uygun bulunmuş olup, Bakanlar Kurulunun ise 5.7.1973 tarih ve 7/6217 sayılı kararı ile onaylanması karara bağlanmış bulunmaktadır. Bu sözleşme, üye devletler için, ülkelerindeki yabancılara sosyal güvenliğe tabi olma ve sağlanacak yardımlardan yararlanmaya hak kazanma açısından kendi vatandaşlarıyla eşit işlem yapma yükümlüğü öngörmektedir (Unicef, 2013).

3.3. Sosyal Güvenliğin Cumhuriyetin İlanına Kadar Geçen Dönemi

Çağdaş anlamda Sosyal güvenlik kavramı Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de Sanayileşme hareketlerine bağlantılı olarak ve işçi sınıfının doğmasına paralel olduğu görülmektedir. Sosyal Güvenlik Sistemi Sanayileşme hareketinin Osmanlı İmparatorluğuna geç gelmesinden dolayı Avrupa devletleriyle aynı zamanda başlayamamış ve sosyal güvenlik sisteminin geç gelmesine sanayileşmenin geç gelmesi neden olmuştur. Diğer sosyal güvenlik sistemlerinde olduğu gibi, Osmanlı İmparatorluğunda da sosyal güvenlik sistemi, karşılıklı yardımlaşma ile başlamış ve emeği ile geçinenlerin sosyal güvenliği başlıca üç esasa dayandırılmıştır. Bu esaslar aile içi yardımlaşma, meslek kuruluşları çerçevesinde yardımlaşma ve sosyal yardımlaşmayı kapsamaktadır(Ünal, 2006:8). İmparatorluk bireyleri arasındaki yardımlaşma, tarihin her döneminde olduğu gibi, sosyal koruma açısından önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Aile bireylerinden birinin hastalık veya kaza nedeniyle çalışamaz duruma düşmesi halinde, o bireyin görevinin diğerleri tarafından üstlenilerek üretim faaliyetinin sürdürülmesi; sosyal korumanın, dolayısıyla da sosyal sigorta sisteminin bir koruma biçimi olarak düşünülmesine engel oluşturmuştur (Yazgan, 2006: 9).

Osmanlı İmparatorluğunda, önemli bir bölümü tarım, tezgâhlar ve el sanatları sektöründe toplanan çalışanların hastalık veya kaza gibi durumlarda gelirlerinin azalması, hatta

çoğu zaman tamamen kesilmesi riskine karşı güvence; zorunlu esnaf birlikleri (loncalar) içinde oluşturulan dayanışma sandıkları tarafından sağlanmaya çalışılmıştır (Ünal, 2006:9-10). Bu sandıklara teavün sandığı (orta sandığı) adı verilmektedir.

Bu sandıklar üyelerinden hastalananlara sağlık ve tedavi yardımları, yoksul duruma düşmüş esnaf ve aile bireylerine yardımlar, cenaze yardımları yapılması gibi oldukça geniş kapsamlı yardımlar sağlamışlardır. Lonca örgütüne girme esnafın isteğine bırakılmamış, bu örgüte üye olma zorunlu tutulmuştur. Bu suretle bir çeşit zorunlu sigortalılık ilkesi benimsenmektedir. Osmanlı İmparatorluğunda aile içi yardımlaşma ve Loncalar kadar önemli bir kurumdan, "Sosyal Yardım Kurumları'ndan da söz etmek gerekmektedir. Toplumda yüksek gelir seviyesine erişmiş kişilerin, yoksul ve muhtaçlara zekât, fitre, bağış, sadaka, kurban ve kefaret adıyla yaptığı dini, aynı zamanda da bireysel nitelikteki bu yardımlar, o dönemin kurumlaşmış sosyal yardımlarını oluşturmaktadır (Ünal, 2006: 8).

Ayrıca yine bu dönemde, insanlara hayır ve iyilik yapmak amacıyla kurulmuş olan, "Avarız" ve "Müessesatı-ı Hayriye" adlarını alan vakıflar da önemli sosyal yardım kurumları olarak gözlenmektedir (Ünal, 2006: 32).

Bu kurumlar, bugünkü anlamda özel hukuk kurumları olmaktan çok ortaya çıkışları İslami felsefeye dayalı, kamu hizmeti veren kuruluşlar olarak nitelendirilmektedirler. Ancak vakıflar yalnız köprü, çeşme, cami ve mescit yaptırmakla kalmamış; bir yandan da çalışan-çalışmayan ayrımı yapmaksızın yoksul ve düşkünlere çeşitli vesilelerle yardımda bulunmak suretiyle sosyal işlevlerini de yürütmüşlerdir.

Osmanlı İmparatorluğunda Tanzimat dönemine kadar modern anlamda bir sosyal güvenlik sistemi kurulamamıştır. 1865 yılında çıkarılan "Dilaver Paşa Nizamnamesi", yasal anlamda işçileri korumaya yönelik ilk mevzuat olarak değerlendirilmektedir (Ünal, 2006: 33).

Sosyal Güvenlik politika ve sistemleri, ekonomik, sosyal ve siyasal yapı ve koşullara göre oluşmuştur. Bu bağlamda, Cumhuriyetten önceki dönemde sosyal güvenlik din, ahlak ve gelenek kuralları üzerine kurulmuş olan Ahilik, Loncalar ve vakıflar vasıtasıyla sağlanmaya çalışılmıştır.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde işçilerle ilgili ilk özel tedbirler, Ereğli Kömür Bölgesi ile sınırlı olmak üzere ve esasen kömür üretimini arttırmak amacıyla çıkarılan 186 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Bu Nizamname ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi ile işçilerin dinlenme ve tatil zamanları, çalışma saatleri, ücretleri ve ücretlerin ödeme biçimi, barınma ve iş kazalarına karşı koruyucu önlemler, madenlerde bir doktor ve ilaçların bulundurulması, kaza halinde durumun derhal o yerdeki memura ya da maden mühendisine bildirilmesi, iş kazasına uğrayan işçilere ve ölümleri halinde ailelerine mahkemece kararlaştırılacak bir tazminat ve yardım parası verilmesi şeklinde getirilen hükümler, sosyal hayatı düzenleyen ilk belgeler ve çalışmalar olması bakımından önemlidir. Yine, asker ve memurlarla sınırlı olarak ve bazı işyerlerinde çalışanların özellikle yaşlılık ve hastalık

durumlarında korunmalarını öngören resmi ve özel emeklilik sandıkları kurulmuştur. Bunları, 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı, 1881 tarihli Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 tarihli Seryi Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Asker ve Mülk Tekaüt Sandıkları ile 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları olarak sayılabilir. 1909 tarihli Nizamname ile 1910 tarihli Hicaz Demir Yolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi daha çok işçilerin çalışma şartları ve kısmen de kaza, hastalık, yaşlılık gibi risklere karşı öngördüğü yardımlarla dikkat çekicidir. İlk TBMM'nin kuruluşundan Cumhuriyetin ilanına kadar geçen (1920-1923) dönemde, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim esnasında ortaya çıkan kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak işçiler yararına kullanılmasına dair 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ile işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılımıyla ihtiyat ve tevaün sandıkları kurulmasını ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmasını öngören 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun, (bu sandıklar daha sonra Amele Birliği adı altında birleşmiştir) çok yetersiz de olsa Türkiye'de ilk sosyal güvenlik belgeleri olmaları yönünden dikkate değerdir (Türkçebilgi, 2013).

Dilaver Paşa Nizamnamesinin kapsamı sadece Ereğli Kömür ile sınırlı olması ve amacının sosyal güvenlik ile ilgili olmasından ziyade o işyerinin şartlarını düzeltmek ve üretimi artırmak amacıyla düzenlenmiş olduğu gibi nedenlerle bazı hukukçular tarafından sosyal güvenlik yasası anlamında temel yasa olduğu kabul görmemiştir.

3.4. Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanından sonra değişik iş ve meslek grupları için çok sayıda sandık kurulmuştur. Bu sandıklardan bir kısmını, 1926 tarihli ve 895 sayılı Kanunla kurulan İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı (1939'da 3575 sayılı Kanunla adı Askeri Fabrikalar Tekaüt ve Muavenet Sandığı olarak değiştirilmiş v 23.01.1968 tarihli ve 991 sayılı kanunla Sosyal sigortalar Kurumuna devredilmiştir.), 1934'de 2454 sayılı Kanunla kurulan DDY ve Liman İşletme İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı' da 991 sayılı kanunla 1968 yılında Sosyal Sigortalar Kurumuna devredilmiştir. 1935'de PTT Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı Nizamnamesi, 1937'de 3137 sayılı Kanunla Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrika ve Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı, 1937'de 3202 sayılı Kanunla T.C. Ziraat Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, 1938'de Emlak ve Eytam Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, Merkez Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, Devlet Hava Yolları, Umum Md. Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı gibi biçimde sıralamak mümkündür. 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı ilk İş Kanununun 107'nci maddesinde Sosyal Sigortaların kademeli olarak kurulması ve temel ilkeleri belirlenmiştir. 3008 sayılı İş Kanununa dayanılarak çıkarılan, 07.07.1945 tarihinde kabul edilen ve 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe

konulan 4772 sayılı İş kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile mesleki risk sigortası uygulanmaya konulmuştur. 1949 yılında çıkarılan 5417 sayılı Kanunla 01.04.1950 tarihinde uygulamaya konulan İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 5752, 5937, 6391, 6708 sayılı Kanunlarla 1952, 1954 ve 1956 yıllarında yapılan değişikliklerden sonra, 01.06.1957 tarihinde yürürlüğe giren 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları kanunu ile tamamen yürürlükten kaldırılmıştır. 1959 yılında yapılan son değişiklikten sonra 01.03.1965 tarihinden kısa vadeli sigorta kollarını da kapsayan, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu metni içerisinde müstakil bölümler halinde yer almıştır. Kısa vadeli sigorta kolu olan Hastalık ve Analık Sigorta Kolları da, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile 01.03.1951 tarihinden itibaren uygulamaya konulmuş, uygulama alanı sigortalılar yönünden zaman içerisinde genişletilerek 01.10.1961 tarihinde tüm ülkeye teşmili sağlanmıştır. 5502 ve değişiklik getiren Yasalar, 506 sayılı Yasanın yürürlüğe girmesiyle uygulamadan kaldırılmıştır (Türkçebilgi, 2013). 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren bu Kanunla, İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış, işçi statüsünde çalışanların sosyal güvenlikleri alanında yeni, çağdaş hak ve olanaklar sağlanmıştır (İstanbulsgk, 2013).

3.4.1. 506 sayılı yasada iş kazaları hükümleri

506 sayılı yasanın iş kazaları ile ilgili maddelerine göz atılacak olursa 11. Maddesi iş kazasının hangi hallerde olduğunu açıklamaktadır.

3.4.1.1. İş kazası ve meslek hastalığının tanımı;

506 sayılı yasanın 11. Maddesinde; Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, meydana gelen durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruha arızaya uğratan olay olarak tanımlanmıştır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 215).

İş kazası sonucunda sağlanan yardımlar ise aynı yasanın 12. Maddesinde sıralanmıştır. İş kazaları ile meslek hastalıkları halinde sağlanan yardımlar ise

- A) Sağlık yardımı yapılması,
- B) Geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi,
- C) Sürekli iş göremezlik hallerinde gelir verilmesi,
- D) Protez araç ve gereçlerinin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi,
- E) (A) ve (D) fıkralarında yazılı yardımlar için sigortalının başka yere gönderilmesi,
- F) İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla bedeni veya ruhi bir arızaya uğrayanlardan, yurt içinde tedavisi kabil olmayıp, ancak yabancı bir ülkede kısmen veya

tamamen tedavisi mümkün görülen ve mesleğinde uğradığı iş göremezlik derecesinin azalabileceği Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse, beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki kalış ve tedavi masraflarının ödenmesi, şeklinde açıklanmış Sağlık Kurulunca verilen rapora Kurum veya sigortalı itiraz ederse, bu husus Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacağı hüküm altına alınmıştır.

G) Cenaze masrafı karşılığı verilmesi,

H) Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması, olarak sayılmıştır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 215-216).

3.4.1.2. Yapılacak sağlık yardımları,

Sağlık yardımlarının tarifi 13. Maddede yapılmış bu tarife göre İş kazalarıyla meslek hastalıkları halinde sigortalıya yapılacak sağlık yardımları, sigortalının:

A) Hekime muayene ettirilmesi, hekimin göstereceği lüzum üzerine teşhis için gereken klinik ve laboratuvar muayenelerinin sağlanması, gerekirse sağlık müessesesine yatırılması ve her türlü tedavisinin yapılması,

B) Tedavi süresince gerekli ilaç ve iyileştirme araçlarının sağlanması,

Şeklinde izah edilmiştir. Yukarıdaki fıkralara göre yapılacak sağlık yardımları sigortalının sağlığını koruma, çalışma gücünü yeniden kazandırma ve kendi ihtiyaçlarını görme yeteneğini artırma amacını güder.

İş kazasında sağlık yardımlarının süresi 14. maddede şu şekilde açıklanmıştır; “Sağlık yardımı, iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıların sağlık durumunun gerektirdiği sürece devam eder. Sigortalı, tedavi gördüğü müessese sağlık kurulunca veya Kurum sağlık kurullarınca gerekli görülürse, Kurumun dinlenme evlerine yatırılabilir. Bu yardımlar, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığına tutulan sigortalının Kurumca tedaviye alındığı tarihten başlar.

Ancak, meslek hastalığına tutulan sigortalı, Kurumca tedaviye alınmadan önce herhangi bir suretle işverene ait yahut resmi veya Kurumca uygun görülen ücret tarifelerini kabul eden özel sağlık müesseselerinden birinde tedaviye alınmış ise, yardımlar bu tedavinin başladığı tarihten başlamış sayılır ve belgelere dayanan masraflar Kurumca ödenir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek kendilerine ödenmiş bulunanlardan, aynı iş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla yeniden tedavi edilmeleri Kurum sağlık tesisleri sağlık kurulu raporu ile gerekli gösterilenler de sağlık yardımlarından yararlanırlar (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 216-217)” denilmektedir.

506 sayılı yasanın 15.maddesinde İşverenin yükümlülükleri; “İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masraflarla yol paraları Kurum tarafından işverene ödenir. Şeklinde sıralanmıştır.

Birinci fıkrada belirtilen yükümlerin yerine getirilmesindeki savsama ve gecikmeden dolayı, sigortalının tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan işveren, Kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zararı ödemekle yükümlüdür (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 217)” denilmektedir.

3.4.1.3. Geçici iş göremezlik ödeneği:

Bu ödeneğin ödenmesi 506 sayılı yasanın 16.maddesinde açıklanmıştır. İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla geçici iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 217).

Geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesinde Hekim tavsiyelerine uymama ile ilgili olarak 17. Maddede; “İş kazası en geç kazadan sonraki gün içinde işverene veya Kuruma bildirilir. İş kazası veya meslek hastalığı dolayısıyla hekimin bildirdiği tedbir ve tavsiyelere uyulmaması yüzünden tedavi süresinin uzamasına, malul kalmasına veya malullük derecesinin artmasına sebep olan sigortalının geçici iş göremezlik ödeneğinin veya sürekli iş göremezlik gelirinin kendisine yüklenebilecek kusurun raporun belirtilen oranındaki kısmı, Kurum tarafından düşürülebilir. Şu kadar ki, bu düşürme % 50'yi geçemez.

Kurumun yazılı bildirisine rağmen, teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya, tedavi için Kuruma başvuracağı tarihe kadar sağlık yardımı yapılmayacağı gibi geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri de verilmez (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 217)” denilmektedir.

3.4.1.4. Sürekli iş göremezlik hali

19. maddesinde Geçici iş göremezlik hali sonunda Kuruma ait veya Kurumun sevk edeceği sağlık tesisleri sağlık kurulları tarafından verilecek raporlarda belirtilen arızalarına göre, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 10 azalmış bulunduğu Kurumca tesbit edilen sigortalı sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanır.

Sürekli iş göremezlik geliri almakta olan veya bu geliri sermayeye çevrilerek ödenmiş bulunan sigortalının yeniden tedavi ettirilmesi halinde meslekte kazanma gücünü ne oranda yitirdiği, yukarıdaki fıkrada belirtilen sağlık kurullarından alınacak raporlara göre yeniden tesbit olunur (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 218).

3.4.1.4.1 Sürekli iş göremezlik gelirinin hesaplanması:

5510 sayılı yasanın 20.Maddesinde Sürekli iş göremezlik geliri sigortalının mesleğinde kazanma gücünün tamamını veya bir kısmını yitirmiş bulunmasına göre hesaplanır.

Sürekli ve tam iş göremezlikte sigortalıya yıllık kazancının % 70 ine eşit yıllık bir gelir bağlanır.

Sürekli kısmi iş göremezlikte sigortalıya bağlanacak gelir, tam iş göremezlik geliri gibi hesaplanarak bunun iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı kendisine verilir.

Sürekli kısmi veya sürekli tam iş göremez durumundaki sigortalı, başka birinin sürekli bakımına muhtaç ise bu gelir % 50 artırılır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 218).

3.4.1.5. Birden çok iş kazasına uğrama hali:

Söz konusu yasanın 21. Maddesinde; Sigortalının yeniden bir iş kazasına uğraması veya yeni bir meslek hastalığına tutulması halinde meydana gelen arızaların bütünü göz önüne alınarak kendisine sürekli iş göremezliğini doğuran ilk iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki kazancı üzerinden gelir bağlanır. Ancak, sigortalının uğradığı son iş kazası veya meslek hastalığı sırasındaki günlük kazancı önceki kazancından yüksek ise sürekli iş göremezlik geliri bu kazanç üzerinden hesaplanır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 219).

3.4.1.6. Gelirin sermayeye çevrilmesi:

Gelirin sermayeye çevrilmesi başlığı altındaki 22. Maddesinde Sürekli iş göremezlik gelirinin sigortalıya ömrü boyunca verilmesi esastır. Ancak, iş kazası neticesinde tespit edilen sürekli iş göremezlik derecesinin % 25'ten az olması ve bunun üç yıl içinde değişmesinin Kurumca mümkün görülmemesi hallerinde sigortalının isteği üzerine bu gelirler sermayeye çevrilerek ödenir (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 218).

Bu madde gereğince verilecek sermaye, Çalışma ve Sosyal Yardım Bakanlıklarınca birlikte tespit olunacak tarifeye göre hesaplanır.

3.4.1.7. Eş ve çocuklara gelir bağlanması:

506 sayılı yasanın 23. Maddesinde İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölümlerde aşağıdaki hükümler uygulanır:

I) Ölen sigortalının 88 inci madde gereğince tespit edilecek yıllık kazancının % 70'inin;

A) (Değişik: 20/03/1985-3168/1 md.) Dul eşine % 50'si, gelir alan çocuğu bulunmayan dul eşine % 75'i,

B) Çocuklardan:

a) 18 yaşını, orta öğrenim yapması halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmamış olan veya çalışamayacak durumda malûl bulunan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almayan (...) çocuklarla yaşları

ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan ve Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi bir işte çalışmayan, buralardan gelir veya aylık almayan kız çocukların her birine % 25'i,

b) (a) fıkrasında belirtilen ve sigortalının ölümü ile anasız ve babasız kalan veya sonradan bu duruma düşenlerle ana ve babaları arasında evlilik bağlantısı bulunmayan yahut sigortalı babanın ölümü tarihinde evlilik bağlantısı bulunmakla beraber anaları sonradan evlenenlerin her birine % 50'si, Oranında yıllık gelir bağlanır.

Sigortalının ölüm tarihinde 18 veya 20 yaşını doldurmuş olup, gelire hak kazanmamış durumda olan erkek çocuklar, sonradan öğrenim yaparlarsa (a) fıkrasındaki haklardan yararlanırlar.

II) Sürekli iş göremezlik geliri sermaye olarak ödenmiş bulunan sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine, sigortalıya verilen sermaye nazara alınmaksızın bu kanun hükümlerine göre gelir bağlanır.

III) Sigortalı tarafından evlat edinilmiş, tanınmış veya nesebi düzeltilmiş yahut babalığı hükme bağlanmış çocukları ile sigortalının ölümünden sonra doğan çocukları, bağlanacak gelirden yukarıda belirtilen esaslara göre yararlanırlar.

IV- Hak sahibi eş ve çocuklara bağlanacak gelirlerin toplamı sigortalının yıllık kazancının % 70'ini geçemez. Bu sınırın aşılması için gerekirse, hak sahibi kimselerin gelirlerinden orantılı olarak indirimler yapılır.

V- Sigortalının erkek çocuklarına bağlanan gelirler çocuğun 18 yaşını, ortaöğrenim yapması halinde 20 yaşını, yükseköğrenim yapması halinde 25 yaşını dolduracağı tarihe kadar devam eder. Çalışamayacak durumda malul olan erkek çocukların gelirleri bu yaşlara vardıkdan sonra da kesilmez. Ancak geliri kesilen erkek çocuklardan sonradan çalışamayacak durumda malul olanlara, Sosyal Sigortaya yahut Emekli Sandıklarına tabi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık almamaları şartı ile, malullük durumlarının tespitine esas teşkil eden rapor tarihini takibeden aybaşından itibaren yeniden gelir bağlanır. 101'inci madde hükmü saklıdır.

VI- Sigortalının dul eşi evlenirse geliri kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan evlenme son bulunca gelir yeniden bağlanır. Sonraki eşinden de gelir almaya hak kazanan dul eşe, bu gelirlerden fazla olanı ödenir.

VII- Sigortalının kız çocuklarına bağlanan gelirler, Sosyal Sigortaya, Emekli Sandıklarına tabi işlerde çalışmaya, buralardan gelir veya aylık almaya başladıkları veya evlendikleri tarihi takip eden devre başından itibaren kesilir. Gelirin kesilmesine yol açan sebebin ortadan kalkması halinde 1'inci bölümün (C) fıkrası hükmü saklı kalmak şartıyla, bu tarihten başlanarak yeniden gelir bağlanır. Ancak evliliğin son bulması ile kocasından da gelir almaya hak kazanan kimseye bu gelirlerden fazla olanı ödenir.

VIII- İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün % 50 veya daha fazlasını kaybederek sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölenlerin de ölümün maluliyete esas olan iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın hak sahiplerine gelir bağlanır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 219-220).

3.4.1.8. Ana ve babaya gelir bağlanması:

24. maddede Sigortalının ölümü tarihinde eşine ve çocuklarına bağlanması gereken gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70 inden aşağı ise, artanı, eşit hisseler halinde, sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi çalışmayan veya 2022 sayılı Kanuna göre bağlanan aylık hariç olmak üzere buralardan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almayan ana ve babasına gelir olarak verilir. Ancak, bunların her birinin hissesi sigortalının yıllık kazancının % 70 inin dörtte birini geçemez.

Sigortalının ölümü ile eşine ve çocuklarına bağlanabilecek gelirlerin toplamı, sigortalının yıllık kazancının % 70'nden aşağı değilse ana ve babanın gelir bağlanma hakları düşer (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 221).

3.4.1.9. İşverenin sorumluluğu:

506 sayılı yasanın 26.maddesinde İş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa, Kurumca sigortalıya veya hak sahibi kimselerine yapılan veya ileride yapılması gerekli bulunan her türlü giderlerin tutarları ile gelir bağlanırsa bu gelirlerinin 22 nci maddede belirtilen tarifeye göre hesaplanacak sermaye değerleri toplamı (...) Kurumca işverene ödetirilir. İşçi ve işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesi dikkate alınır (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey,1977: 321).

İş kazası veya meslek hastalığı, 3 üncü bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa, Kurumca bütün sigorta yardımları yapılmakla beraber zarara sebep olan 3 üncü kişilere ve şayet kusuru varsa bunları çalıştıranlara Borçlar Kanunu hükümlerine göre rücu edilir (Cuhruk, Çolakoğlu, Bükey, 1977: 321).

Ancak; iş kazası veya meslek hastalıkları sonucu ölümlerde bu Kanun uyarınca hak sahiplerine yapılacak her türlü yardım ve ödemeler için, iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde kastı veya kusuru bulunup da aynı iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine Kurumca rücu edilemez.

3.4.1.9.1. İş kazasını bildirme:

İş kazasını bildirme başlığı altında 27. Madde de İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle

yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kâğıtları doldurulup verilerek yapılır.

İşverenin kasten ve ağır ihmali neticesi iş kazasını bu madde gereğince Kuruma zamanında bildirilmemesinden veya haber verme kâğıdında yazılı bilginin eksik veya yanlış olmasından doğan ve ileride doğacak olan Kurumun zararlarından işveren sorumludur.

Birinci fıkrada yazılı süre içinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla, bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmez (SSK Yayınları, 371: 42).

3.4.1.9.2. Meslek hastalığını bildirme:

28. maddesinde İşveren, bir sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenirse veya durum kendisine bildirilirse bunu, örneği Kurumca hazırlanan haber verme kâğıdı ile ve öğrendiği günden başlayarak iki gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümü yerine getirmeyen veya haber verme kâğıdında belirtilen bilgiyi kasten eksik veya kasten yanlış bildiren işveren hakkında 27 nci maddenin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. Durumu 18 inci maddenin ikinci fıkrasına uyan kimse, alacağı hekim raporu ve gerekli belgelerle doğrudan doğruya Kuruma müracaat eder (SSK Yayınları, no:371: 42).

3.4.1.9.3. İş kazasının soruşturulması:

29. maddesinde Haber verme kâğıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için, gerekirse Kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda, haber verme kâğıdında, yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan masraflar işverenden alınır. İlgililer hakkında genel hükümlere göre ayrıca kovuşturma yapılır (SSK Yayınları, no:371: 45) denilmektedir.

Yukarıda anlatılan hükümlerin yer aldığı 506 sayılı yasa devlet memurlarını kapsayan 08.06.1949 sayısı ile yürürlüğe giren 5434 sayılı yasa, bağımsız çalışanları kapsayan Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur) ise 02.09.1971 tarihinde yayımlanarak yürürlüğe giren 1479 sayılı Kanun, Daha sonra sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılama yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyişi ile ilgili usul ve esasları düzenlemek amacıyla 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çıkarılarak, 506 sayılı sosyal sigortalar kanunu, 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu (Bağ-Kur) ve 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu tek kanun altında birleştirilmiştir.

4. İŞ KAZASI

4.1. Genel Olarak Kaza Kavramı

Kaza; insanın elinde olmadan zarara ya da ölüme yol açan olay(Demiray, 1988: 398), can ve mal kaybına yol açan kötü olay(Kılıçoğlu, Araz, Devrim, 1990: c.7, 122) veya bir irade neticesi olmaksızın veya umulmayan bir hadise dolayısıyla bir kimsenin veya bir şeyin arızaya veya zarara uğramasıdır (Türk Hukuk Lügatı, 1991: 194), diye tarif edilmektedir.

Borçlar Hukuku'nda da "kaza"; "borcun ihlaline kaçınılmaz bir tarzda sebebiyet veren ve akit yapılırken öngörülemeyen bir olaydır" (Tunçomağ, 1976: 815). İş Hukuku bağlamında da "kaza"; kavramının tanımında belirlenen/verilen öğelerden meydana gelmiş olup, bu çerçevede de Borçlar Hukuku'nda söz konusu edilen "kaza" tanımlamasından daha geniştir. Ulusan 'a göre de "kaza" "kazaya uğrayanın organik yapısına yabancı olan dış bir etken sonucunda meydana gelen olaydır"(Kuzgun, 2010: 21) . Bu çerçevede de, mesela; işçinin çalıştığı işte elektrik çarpması vakası yaşaması, patlamaya maruz kalması ya da yüksek bir yerden düşmesi, bu şekilde dış etmeden kaynaklanan olaylar arasında değerlendirilebilmektedir. Yani sonuçta, işçinin kendi bedensel yapısından doğan olaylar/durumlar kaza kapsamı içerisinde yer almamaktadır. Sonuç itibariyle de sigortalının, iş kazası sonucunda sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için, hemen ya da sonradan bir zarara uğraması gereklidir. Söz konusu zarar kapsamına, gelir kaybının yanı sıra, vücut bütünlüğünde ve ruhta ortaya çıkan zararlarla, ölüme girmektedir. Vücut bütünlüğünde gerçekleşen çok küçük zararlar, SSK'nın sağlık yardımlarını harekete geçirmeye yeterli olsa da, parasal yardımlara olanak vermemektedir. Haricinde, kazaya uğrayan işçinin, zararının vücut yüzeyinden görülmesi şart değildir. Bu anlamda, vücut içerisinde gerçekleşen kanama ve kırılmalar da, zarar olarak değerlendirilmektedir (Kuzgun, 2010: 21).

4.1.1. Genel Anlamda Kaza Kavramının Unsurları

4.1.1.1. Dıştan Gelen Bir Etki (Olay)

Kazadan sorumlu tutulmanın sorumluluğu için öncelikli koşul, kazanın dış etmenlerle meydana gelen bir olay olması. Bu unsurun belirlediği temel işlev, insanın kendisinde, içinde mevcut bir sebebin dışa yansımaları ile vücut bütünlüğünün, dıştan gelen sebeplerin yarattığı ihlallerden ayrılmasını sağlamaktır (Eren, 1974: 10).

Öte yandan çağın gelişen teknolojisi sosyal güvenlik tedbirlerini daha kapsamlı hale getirmiş ve getirmektedir. Bu koşullarda kazanın, dış etken olmaksızın, meydana gelen bedeni ve ruhi özürlere de iş kazası sayılmaya başlanmıştır ve işverene de ancak iş ile olay arasındaki illiyet bağının bulunmadığını kanıtlayabilme olanağı tanınmıştır (Çuhruk, Bükey, Çolakoğlu, 1977: 225).

4.1.1.2. İstenilmeyen Olay

Kazadan söz edebilmek için zarara neden olan olayın kişinin kendi isteği ile yani, kastı ile meydana gelmemiş olması gerekir. Mağdurun kazayı ve dolayısı ile sonucunu istemesi kaza

kavramının özüne aykırıdır(Şahbaz, 2010:8). Gerçekten kaza kavramı olarak, içerisinde sonuçları istenmeyen dış etkileri barındırmaktadır, nitekim bir görüşe göre sigortalının zararı, kasta dayanan bir hareketi ile meydana gelmiş ise; olayın iş kazası olarak kabul edilmemesi ve sigorta yardımları ile karşılanmaması doğaldır (Şahbaz, 2010:21).

Bununla beraber, burada üzerinde durulan kaza kavramı için aranılan istenilmeme unsuru, olayın iş kazası olarak nitelendirilmesinde aranan bir koşul değildir. 01.10.2008 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu ile yürürlüğü sona eren 506 sayılı sosyal sigortalar yasasının 110. Maddesinde istenilmeme unsuru belirtilmemiş olsa da; anılan hüküm gereğince kasta dayalı (istenilerek yapılan) hareketler ile meydana gelen iş kazası veya meslek hastalığı veya hastalık halinde sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirin verilmeyeceği, yalnızca gerekli sağlık yardımlarının yapılacağı belirtilmek suretiyle, istenilerek meydana getirilen hareketler de iş kazası sayılmış ancak söz konusu hükümlerle bu hareketlere bir nevi yaptırım uygulanması yoluna gidilmiştir (Şahbaz, 2010:8-9).

Aynı yaklaşım kural olarak 5510 sayılı yasa da bulunmaktadır. Yasanın 22.maddesi, sigortalının kendisinden kaynaklanan sebeplerle tedavi süresinin uzaması ve iş göremezliğinin artmasını farklı bir şekilde düzenlemiş bulunmaktadır. Yasanın 22.maddesinin (c) bendine göre, kasti bir hareketi yüzünden iş kazasına uğrayan, meslek hastalığına tutulan, hastalanan veya kurumun yazılı bildirimine rağmen teklif edilen tedaviyi kabul etmeyen sigortalıya bağlanacak geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri, yarısı tutarında ödenir. Böylece getirilen bu düzenleme ile kasti davranışa dayalı gelişen olayında iş kazası sayıldığı yasa hükmü ile tekrar kabul edilmiştir. Ancak 506 sayılı yasadaki farklı olarak, sadece sağlık yardımı yapılması ile yetinilmemekte parasal yardımlarda sağlanabilmektedir. Bu durumda Kurum tarafından ödenek ya da gelir tutarından, yarısına kadar indirim yapılabilmektedir. Tüm bu hükümlerin gösterdiği gibi sosyal güvenlik hukukunda kaza kavramı, sosyal gerekçelerle daha geniş bir anlam kazanmaktadır (Şahbaz, 2010:9).

4.1.1.3. Ani Olay

Sigortalıyı bedenen ve ruhen zarara uğratan olayın ani ve şiddetli olması kazanın özelliklerinden biridir. Zararı meydana getiren olay, aniden veya çok kısa bir zaman aralığında meydana gelmelidir (Şahbaz, 2010: 10). Ani ve şiddetli olmayan olaylardan sakınmak mümkün olabildiğinden, bu olaylar iş kazası olarak kabul edilmezler. Gerçekten, sigortalı işçinin bu türden olaylar karşısında güvenlik tedbirlerine uyma konusunda motivasyonu daha yüksek olabilmektedir (Çuhruk, Çolakoğlu, Bükey, 1977: 224). Öte yandan “anilik” unsuru çok dar yorumlanmamalıdır, çünkü ani olay başlangıcı ve sonu sabit olarak bir defada oluşur. Zarar verici etkiye maruz kalmadan itibaren, zehirlenme durumlarında olduğu gibi, aradan bir sürenin geçmesi mümkündür (Şahbaz, 2010: 10). Bu nedenle zehirlenme gibi durumlarında kaza olarak

kabul edilmesi gerekir. Nitekim burada olayın ani olması önem taşır, sonucun geç gelmesi önemli değildir (Şahbaz, 2010: 10).

4.1.1.4. Vücut Bütünlüğünün İhlali Veya Ölüm

Meydana gelen kaza ile şahsın vücut tamlığının ihlali veya ölümü, ortaya çıkan zararı ifade eder. Borçlar Yasası'nın 46. Maddesinde vücut tamlığının ihlali düzenlenmiştir. Vücut tamlığının ihlalden ne anlaşılması gerektiği kanunda açıklanmaktadır. Ancak öğretilerde belirtildiği gibi bu kavramın içerisine vücutta meydana gelen anatomik değişiklikler, bir uzvun kopması, kırılması, yaralanması, işitme duyusu gibi bir duyunun azalması veya kaybı gibi zararların yanı sıra; duyulan korku sonucu oluşan kalp hastalığı, erken ve sağlıklı doğum, sinir bozukluğu gibi hallerde girmektedir (Tandoğan, 2010: 283).

4.1.1.5. Uygun Nedensellik Bağı

Genel anlamda “nedensellik (illiyet) bağı”, iki olay arasındaki neden – sonuç ilişkisinden ibarettir. Yani bir olay, diğer bir olayın doğmasını tetiklemişse, onun nedeni olarak değerlendirilir (Kuzgun, 2010: 24). Genel hayat tecrübesine ve olayların olağan akışına göre; bir zarar, belli bir fiilin uygun ve normal bir sonucu gibi karşılanıyorsa, bu iki husus arasında, hukuki bir illiyet gerçekleşmesi söz konusu olur (Kuzgun, 2010: 24).

Bir olayın, SSK Mevzuatı açısından iş kazası olabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle kaza ile meydana gelen zarar arasında, “uygun illiyet bağı (neden – sonuç ilişkisi)” olmasını gerektirmektedir. Ancak, gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararın nihai zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasındaki uygun illiyet bağı kesilebilir. Örneğin; iş kazası sonucu kolu kırılan bir işçinin kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında, iş kazası ile gerçekleşen ölüm arasında uygun illiyet bağı olmadığından, böyle bir durumda SGK kusurlu işverene, ancak ölüm anına kadar yaptığı sigorta yardımları için rücu davası açabilir (Kuzgun, 2010: 24).

Borçlar Hukuku'nda da “kaza”; “borcun ihlaline kaçınılmaz bir tarzda sebebiyet veren ve akit yapılırken öngörülemeyen bir olaydır” şeklinde tanımlanmıştır.

4.2. Kazanın Tanımı

Kaza, “mal ya da can kaybına yol açabilen olağandışı, beklenmeyen ve istenmeyen bir olay (Büyüm, 1988-2003: 417)” şeklinde tanımlanabileceği gibi, “dikkatsizlik, bilgisizlik, ehliyetsizlik, ihmal ve tedbirsizlik gibi sebeplerle arzu edilmeden ve ani olarak beklenmedik bir anda meydana gelen, sonunda insana, hayvana, eşyaya veya tabiata zarar veren olay (Aygün, 1977)” şeklinde de tanımlanabilir.

4.3. Kazaya Uğrayanın 5510 Sayılı Yasa Anlamında Sigortalı Sayılması

5510 sayılı yasa kapsamında sigortalı sayılanlar Karakaş (2011:19-20) şu şekilde sınıflandırmıştır. 5510 sayılı yasa kapsamında yer alan devlet memurları (4/1-c) kısa vadeli sigorta kolları bakımından kapsam dışında bırakılarak 3 grupta incelenmiştir.

4.3.1. (4/a) Grubunda Kısa Ve Uzun Vadeli Sigorta Kolları Uygulaması Bakımından (Tam) Sigortalı Sayılanlar

- İşçiler (hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar,
- İşçi sendikaları ve konfederasyonları ile sendika şubelerinin başkanlıkları ve yönetim kurullarına seçilenler,

- Bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan; film, tiyatro, sahne, gösteri, ses ve saz sanatçıları ile müzik, resim, heykel, dekoratif ve benzeri diğer uğraşları içine alan bütün güzel sanat kollarında çalışanlar ile düşünürler ve yazarlar,

- Müttekabiliyet esasına dayalı olarak uluslararası Sosyal Güvenlik Sözleşmesi yapılmış ülke uyruğunda olanlar hariç olmak üzere, yabancı uyruklu kişilerden hizmet akdi ile çalışanlar,

-4081 sayılı Çiftçi Mallarının Korunması Hakkında Kanun'a göre çalıştırılanlar,

-1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda belirtilen umumi kadınlar,

-Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen kurslarda usta öğretici olarak çalıştırılanlar, Kamu İdarelerinde ders ücreti karşılığı görev verilenler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Maddesinin c bendi kapsamında çalıştırılanlar olarak sayılmıştır.

4.3.2. (4/1-a) Grubunda Kısmen Sigortalı Kabul Edilenler (Kısmi SSK'lılar)

- Hizmet akdi ile çalışmamakla birlikte, ceza infaz kurumları ile tutukevleri bünyelerinde oluşturulan tesis, atölye ve benzeri ünitelerde çalıştırılan hükümlü ve tutuklular,

- 5/6/1986 tarihli 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununda belirtilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası, meslek liselerinde okumakta iken veya yüksek öğrenimleri sırasında zorunlu staja tabi tutulan öğrenciler,

- Türkiye İş Kurumu tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler hakkında kanunun iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır,

- Türkiye ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri,

- Vazife malullerinden;

Harp malulleri ile 12/04/1991 tarihli ve 3713 sayılı terörle Mücadele Kanunu, 03/11/1980 tarihli ve 2330 sayılı Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanuna göre vazife malullüğü aylığı bağlanmış malullerden, 5510 sayılı Kanunun (4/1-a) kapsamında

sigortalı olarak çalışmaya başlayanlar hakkında iş kazası ve meslek hastalığı sigortası hükümleri uygulanır,

5510 sayılı Kanunun (4/1-a) kapsamında sigortalı olarak çalışmaya başladıkları halde, aylıkları kesilmeyen harp ve vazife malullerinden genel sağlık sigortası primi alınmaz.

4.3.3. (4/1-b) Grubunda kısa ve uzun vadeli sigorta kolları uygulaması bakımından sigortalı sayılanlar (Bağ-Kur'lular)

- Köy ve mahalle muhtarı seçilenler,

Hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan;

- Ticari kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olanlar,

- gelir vergisinden muaf olup, esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olanlar,

- Kolektif şirketlerin ortakları,

- Limited şirketlerin ortakları,

- Sermayesi paylara bölünmüş komandit şirketlerin komandite ortakları,

- Adi komandit şirketlerin komandite ve komanditer ortakları,

- Donatma iştirakleri ortakları,

- Anonim şirketlerin yönetim kurulu üyesi olan ortakları ile

- Tarımsal faaliyette bulunanlar sigortalı sayılmaktadır. 10.07.1953 tarihli ve 6132 sayılı At Yarışları Hakkında Kanuna tabi jokey ve antrenörler hakkında 5510 sayılı Kanunun 4. Maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki (Bağ-Kur) sigortalı sayılanlara ilişkin hükümler uygulanır (Karakaş, 2011:19-20).” Denilmek suretiyle 5510 sayılı yasa kapsamında iş kazası hükümleri uygulanacak sigortalılar tek tek sayılmıştır.

4.4. Sigortalının Kazaya Uğraması

İş kazası ise İş akdi dolayısıyla işçinin iş yerinde çalıştığı esnada veya yapmakta olduğu işten mütevellit olarak harici bir sebeple arızaya uğraması (Türk Hukuk Lügatı, 1991, 195) diye tarif edilmiştir.

5510 sayılı sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Üçüncü Bölümünde yer alan Hizmet Akdiyle veya Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışan Sigortalıların Tabi Olduğu Kısa Vadeli Sigorta Hükümlerini belirten 13. Maddesinde İş kazası;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle işyeri dışında,

c) Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emziren kadın sigortalının, 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 özre uğratan olaydır.

İş kazasının 4 üncü maddenin birinci fıkrasının;

a) (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

b) (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde,

c) (c) bendi kapsamında bulunan sigortalılar bakımından, bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine veya kendi mevzuatlarına göre yetkili mercilere derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde,

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin doğrudan ya da taahhütlü posta ile Kuruma bildirilmesi zorunludur. Bu fıkranın (a) ve (c) bentlerinde belirtilen süre, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren başlar.

Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık iş müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonunda yazılı olarak bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığı anlaşılırsa, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış bulunan ödemeler, ödemenin yapıldığı tarihten itibaren gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan, 96 ncı madde hükmüne göre tahsil edilir.

İş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinin şekli ve içeriği, verilme usulü ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

28.09.2008 tarih ve 27011 sayılı resmi gazetede yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliği'nin 6. Maddesinde ise;

(I) Kanunun 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında, iş kazası;

a) Kanunun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalının;

1) İşyerinde bulunduğu sırada,

2) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

3) Görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

4) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatına tabi olup olmadığına bakılmaksızın yine bu mevzuatta belirtilen sürelerde çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

5) İşverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında,
b) Kanununun 4 üncü maddesi birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında çalışan sigortalının ise;

1) İşyerinde bulunduğu sırada,

2) Yürütmekte olduğu iş nedeniyle işyeri dışında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüne uğratan olaydır.

Uluslar Arası Çalışma Örgütü ILO Ansiklopedisi iş kazasını; “Belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olaydır (Yılmaz, 2013).” şeklinde tanımlamıştır.

4.4.1. Sigortalının İşyerinde Bulunduğu Sırada kazaya uğraması

İş Sağlığı ve güvenliğine ilişkin işveren yükümlülüklerinin yerine getirilip getirilmemesi, işçinin sağlığı ve yaşama hakkı ile doğrudan ilgilidir. Bu kapsamda, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde işyeri kavramı oldukça büyük önem taşımaktadır. 1989 tarihli AB çerçeve yönergesi ile de iş kazaları ve meslek hastalıklarında işverenin önleme borcunun kazandığı anlamın büyüklüğü ifade edilirken, ulusal hukuk sistemlerinde iş sağlığı ve güvenliği deyimini yerine “işyerinde sağlık ve güvenlik” deyimiyile konu ön plana çıkarılmıştır (Şahbaz, 2010: 19). Bundan da işin yürütüldüğü yerin kural olarak işyeri olması itibariyle, iş kazasının meydana gelmesinde işyerinin taşıdığı önemin büyüklüğünü görmekteyiz.

Sigortalının uğradığı kazanın iş kazası sayılması için aranan hallerden biri kazanın işyerinde meydana gelmesidir. İşyeri kavramı 5510 sayılı yasanın 11.maddesinde “sigortalı olanların maddi olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerlerdir” şeklinde tanımlandıktan sonra; “işyerinde üretilen mal ya da verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılır” denilerek ayrı ayrı nerelerin işyerine dahil olduğu belirtilmiştir (Şahbaz, 2010: 19).

Ayrıca 04.01.1961 tarihinde, 213 kanun numarası ile yayımlanan vergi usul kanununun 156. Maddesine göre işyeri: "Ticari, sınai, zirai ve mesleki faaliyette işyeri, mağaza, idarehane, muayenehane, imalathane, şube, depo, kahvehane, eğlence ve spor yerleri, çiftlik ve hayvancılık tesisleri, dalyan ve voli mahalleleri, maden ve ocakları, inşaat şantiyeleri ve vapur büfeleri gibi ticari ve mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerdir." denilmiş olup, 22 adet örnek verilmiş, madde metninde "gibi" ibaresi kullanıldığı için, yukarıdakilere benzer yerlerde işyeri olabilecektir (İşyeri Kavramı, 2013).

4.4.2. Sigortalının İşveren Tarafından Yürütülmekte Olan İş Dolayısıyla Kazaya Uğraması

5510 sayılı yasa'nın iş kazası olarak değerlendirdiği ikinci hal ve durum ise m.13/f.(b) (506 sayılı yasanın m.11.A/b) bendinde belirtildiği gibi sigortalıların işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa (4/1-b sigortalısı ise) kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütülmekte olan iş nedeniyle (Adalet yayınevi, 2012:363) kazaya uğraması iş kazası olması için gereken unsurlardan birisidir.

Kanununun 4.maddesinin 1/a bendine göre sigortalı sayılanlar bakımından "işverenler tarafından yürütülmekte olduğu iş" ifadesiyle, sigortalının işyerinde veya işyeri dışında meydana gelen kazanın işverenin görevlendirmesi veya işin niteliği gereği yapıldığı sırada karşılayabileceği kaza riskine karşı teminat altına alınmaktadır. Buna göre, torna atölyesinde çalışan sigortalının elini torna makinasına kaptırması, tarlasında çalışan sigortalının ilaçlama yaparken zehirlenmesi, tarlasında çalışan sigortalının traktörü devirerek yaralanması, beyaz eşya bakım servisi işyerinde çalışan sigortalının buzdolabı tamiri için gittiği binada dengesini kaybederek düşmesi sonucunda yaralanması gibi olaylar işlerin yürütümü sırasında ve çalışma konusunda meydana geldiğinden iş kazası sayılması gerekmektedir. Kanununun 4.maddesinin 1/b bendinde sayılan sigortalıların işyeri dışında yürütülmekte olduğu iş nedeniyle meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Kasaphane işyeri işleten sigortalının getirilen etleri almak için işyeri dışında çıktığında bir aracın kendisine çarpması, marangoz atölyesi işleten sigortalının işyeri dışında mutfak dolabı monte ederken ayağına parçalardan birinin düşmesi sonucu yaralanması gibi kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir (Karakaş, 2011:470).

Yargıtay, sigortalının hak sahipleri tarafından Kurumca karşılanmayan zarar için işveren aleyhine açtıkları tazminat davasında, sigortalının, işyerinde çalışan diğer bir işçi tarafından işin yürütümü sırasında başlayan bir tartışma esnasında bıçaklanarak öldürülmesi olayının iş kazası olduğuna ve bu olaydan işverenin de İş Yasası'nın 77.maddesi gereğince sorumluluğunun bulunduğu karar vermiştir (Şahbaz, 2010:24).

4.4.3. Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Sigortalının, Görevli Olarak İşyeri Dışında Başka Bir Yere Gönderilmesi Nedeniyle Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Zamanlarda Kazaya Uğraması (5510 sayılı yasanın 13.maddesi c bendi)

5510 sayılı yasanın 13. Maddesinde, sigortalının görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda uğradığı tüm kazalar iş kazası sayılmıştır. İşçi, işyeri dışında görevle gittiği başka bir yerde de yine işverenin otoritesi altındadır. Madde hükmünde geçen "asıl işini yapmaksızın geçen zamanın" nasıl kullanılacağı konusunda kanunda açıklık bulunmamaktadır (Şahbaz, 2010:24).

İşveren tarafından, işyerinde çalışan bir sigortalının işverenin evindeki bir malzemeyi almak üzere görevlendirilmesi halinde işverenin evine sigortalının gidip gelmesi sırasında uğradığı, muhasebe bürosunda çalışan sigortalının işvereni tarafından mükellefin hesaplarını kontrol etmek için görevlendirilmesi halinde sigortalının bu iş için gidip gelmesi sırasında ve mükellefin bulunduğu yerde çalışması sırasında meydana gelen olayların iş kazası sayılması gerekmektedir (Karakaş, 2011:470).

Ancak, görevli olarak gönderilen sigortalının görev konusu ile ilgili olmayan ve görevinin dışında meydana gelen kazalar iş kazası sayılmaz. Bu nedenle görevli gönderilen sigortalının işi dışında eğlenmek için gittiği sinema veya gece kulübünde herhangi bir nedenden dolayı uğradığı kazanın iş kazası olarak kabul edilmesi mümkün değildir (calismadünyası, 2013).

Yargıtay bir kararında işçinin, işyeri dışında yakın bir yerde, kepçe şoförlüğü öğrenmesi veya yakın bir yerde abdest alması sırasında geçirdiği kazanın da iş kazası olduğuna karar vermiştir. Yine Yargıtay'ca, sigortalının bir yere gönderilmesi için görevlendirildikten önce mi yoksa sonra mı ölüm olayının meydana geldiği konusunda şüphe bulunmakta ise, sigortalı yararına değerlendirme ilkesi gereğince ağır basan olasılık olarak, sigortalının görev nedeniyle gönderildiği yere giderken öldüğünün kabulü ile olayın iş kazası sayılmasının isabetli olacağı üzerinde durulmuştur (Şahbaz, 2010:26).

4.4.4. Emziren Kadın Sigortalının İş Mevzuatı Gereğince Çocuğuna Süt Vermek İçin Ayrılan Zamanlarda Kazaya Uğraması

4857 sayılı yasanın 74. Maddesinin son fıkrasında “kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” denilmektedir. 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 13. Maddesinin d bendinde de 4857 sayılı iş kanununda kadın sigortalılara verilen çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda kazaya uğraması halinde bu kazayı iş kazasından saymıştır.

4857 sayılı İş Yasasının 74.maddesine istinaden bir yaşına kadar, çocuklarını emzirmeleri için bu kanunda belirtilen sürelerde sigortalının işveren tarafından ayrılan emzirme odalarında veya çocuğun bulunduğu yer ile bu yere gidiş geliş sırasında ve emzirme sürelerinde geçirdiği kazalar iş kazası sayılacaktır. Kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için belirlenen zamanda işyerindeki emzirme odasında merdivenden düşmesi sonucu meydana gelen kaza, çocuğun bulunduğu yere gidiş geliş esnasında geçirdiği trafik kazaları iş kazası sayılmaktadır (Karakaş, 2011:470-471).

Şahbaz, (2010:27) “Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, konuya ilişkin olarak verdiği bir kararında, Yasa ile getirilen düzenlemenin, insani düşüncelerle kabul edilmiş, sosyal içerikli, işçileri koruyan ve aslında çalışma yokken varsayan bir özellik gösterdiğini, bu özelliklerin

gözetilmesi gerektiğini belirterek; süt iznini kullanmak üzere işyerinden ayrılıp da işe dönerken geçirdiği trafik kazası sonucu vefat eden sigortalı işçinin, iş süresinden sayılan bir zaman diliminde kazaya uğradığı ve olayın iş kazası sayılması gerektiği sonucuna vardığını” söylemiştir.

4.4.5. Sigortalının İşverence Sağlanan Bir Taşıtlı İşin Yapıldığı Yere Gidiş Gelişi Sırasında Kazaya Uğraması

Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş-gelişi sırasında meydana gelen kazalar iş kazası sayılacaktır. Burada önemli olan işverence sağlanan bir taşıtlı bulunması ve sigortalıların işin yapıldığı yere getirilip götürülmeleri keyfiyetlidir. İşverenin kiraladığı bir minibüs veya işyerine ait servis aracı ile sigortalıların sabah evlerinden işyerine, işin bitiminde de işyerlerinden evlerine götürülmeleri sırasında meydana gelen trafik kazası, tam olarak durmamış araçtan sigortalının inerken düşerek yaralanması veya araç içinde herhangi bir nedenle meydana gelen olay iş kazası sayılması gerekmektedir. Ancak, sigortalının işe gitmek için bindiği servis aracından indikten sonra yolun karşı tarafında bulunan işyerine geçmek için yolu geçerken uğradığı trafik kazası, sigortalının getirilip götürülme hali sona ermesi nedeniyle iş kazası sayılmayacaktır (Karakaş, 2011:471).

506 sayılı yasanın 11. Maddesinin e bendine göre: “sigortalıların, İşverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında”(SSK Genel Müdürlüğü Yayınları:371:9) olan kazalar iş kazası sayılırken 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 13. Maddesinin e bendinde; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtlı işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya daha sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.” (İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı, 2012:363) denilerek topluca olmayan taşıtlı da iş kazası kapsamına almıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumunca yayımlanan istatistik yıllığı 2011 (SGK Yayın No:63) adlı yayında verilen 2011 yılında meydana gelen iş kazası toplamı 69.227 olurken taşıtlı kazaları 2.890 olarak gerçekleşmiştir. Bu gösteriyor ki taşıtlı kazaları toplam kazaların %4.17'sini oluşturmaktadır. Dolayısı ile iş kazaları sadece işyerleri içerisinde değil aynı zamanda trafik kazalarının da önlenmesi ile azaltılabilecektir.

4.5. İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Tanımı, Kapsamı, Bildirilmesi ve Soruşturulması İş kazasının bildirim ve bildirim süresi

28.08.2008 tarih ve 26981 sayısı ile resmi gazetede yayımlanan sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin dördüncü kısım hizmet akdi ile veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların tabi olduğu kısa vadeli sigorta kollarına ait işlemler başlığı altında birinci bölüm İş kazası ve meslek hastalığının soruşturulması ile ilgili 37. Maddesinde ise iş kazası

(1) İşverence düzenlenen iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ve eki belgelere göre, ünite, kamu idarelerinin görevleri gereği düzenlemiş olduğu belge ve tutanaklardan, sigorta olayı için gerekli bilginin temin edilmesi koşuluyla başka bir soruşturma ve denetime gidilmeden olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağına karar verebilir, meslek hastalığında ise ilgili sağlık birimine sevk eder.

(2) Ünitece karar verilemeyen, şüpheli görülen ve tereddüt edilen, uzun süreli tedavi gerektiren, malûliyet veya ölümle neticelenen, Kuruma büyük malî yük getiren iş kazaları Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca veya Bakanlık iş müfettişlerince soruşturulur.

(3) Bakanlık iş müfettişlerinin rapor ve tutanaklarında gerekli bilgilerin yer alması veya yargı kararının bulunması durumlarında, ünitelerce tekrar inceleme talep edilmez.

(4) İş kazası ve meslek hastalığı soruşturmaları, sigortalılık durumu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesinde bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı, işyerinde sigortalının çalıştığı birimin meslek hastalığına sebep olup olmayacağı, işveren sorumluluğunun tespitinde kaçınılmazlık ilkesinin uygulanıp uygulanmayacağı, olayın meydana gelmesinde sigortalının kastı, ağır kusuru, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi ile üçüncü şahısların kusurlu hâllerinin olup olmadığı hakkında karar verilebilmesi için yapılır.

(5) Kuruma bildirilen hususların gerçeğe uymadığı ve olayın iş kazası olmadığına anlaşılması hâlinde, Kurumca bu olay için yersiz olarak yapılmış ödemeler, gerçeğe aykırı bildirimde bulunanlardan ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil olunur.

30 Haziran 2012 tarihinde 28339 sayısı ile yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun tanımlar başlığı altındaki 3. Maddesinin g. bendinde İş kazası: İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenlen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır.

28.08.2008 tarih ve 26981 sayısı ile resmi gazetede yayımlanan sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin dördüncü kısım hizmet akdi ile veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların tabi olduğu kısa vadeli sigorta kollarına ait işlemler başlığı altında birinci bölüm İş kazası ve meslek hastalığının soruşturulması ile ilgili 38. Maddesinde ise iş kazasının bildirim süresini;

(1) İş kazası, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

a) (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5 inci maddesinin (a) ve (c) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde işverenleri, Kanunun 5 inci maddesinin (b) ve (e) bentlerinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde ise eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhâl, Kuruma en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi hâlinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve

Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhâl, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde,

b) (b) bendi kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde, bir ayı geçmemek şartıyla kendisi tarafından geçirdiği iş kazasına ilişkin rahatsızlığının bildirimine engel olmadığı günden sonraki üç iş günü içinde,

Ek-7'de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirmesini vermekle yükümlü olanlar tarafından e-sigorta ile Kuruma bildirilir veya doğrudan ya da posta yoluyla ilgili üniteye gönderilir.

(2) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri hâlinde, iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür.

(3) Bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki sigortalıların bildirim yapmalarına engel durumlarını hekim raporu ile veya mücbir sebep olayını belgelemeleri şarttır.

(4) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri hâlinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

(5) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve bu maddenin birinci fıkrası (b) bendinde belirtilen sürede bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki sürelerle ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

28.09.2008 tarih ve 27011 sayısı ile resmi gazetede yayımlanan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Uygulama Tebliğinin 7. Maddesinde ise iş kazasının bildirim süreleri;

(I) İş kazası, Kanunun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrasına göre, 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının;

a) (a) bendinde sayılan sigortalılar ile Kanunun 5 inci maddesinin (a) ve (c) bendinde sayılan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde işverenleri, Kanunun 5 inci maddesinin (b) ve (e) bentlerinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde ise, eğitim veya staj gördükleri işyeri işverenleri tarafından kazanın olduğu yerdeki yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde, Kanunun 5 inci maddesinin (g) bendinde sayılan sigortalının iş kazası geçirmesi halinde, işvereni tarafından kazanın olduğu ve Türkiye ile sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerdeki yerel kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise en geç kazadan sonraki üç iş günü içinde,

b) (b) bendi kapsamında olan sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, 1 ayı geçmemek şartıyla kendisi tarafından geçirdiği iş kazasına ilişkin rahatsızlığının bildirimini engel olmadığı günden sonraki 3 iş günü içinde,

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği Ek-7’de yer alan iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesini vermekle yükümlü olanlar e-Sigorta ile Kuruma bildirir veya doğrudan ya da posta yoluyla da ilgili üniteye gönderebilir. Adi posta veya kargo ile yapılan bildirimlerde Kurum kayıtlarına intikal tarihi, taahhütlü, iadeli taahhütlü veya acele posta ile yapılan bildirimlerde de postaya veriliş tarihi esas alınır. Bildirim için tanınan sürede resmi tatil günlerine rastlayan günler üç iş günü hesabında dikkate alınmaz.

(II) bu maddenin birinci fıkrasının (b) bendindeki sigortalıların bildirim yapmaya engel durumlarını hekim raporu ile veya mücbir sebep olayını belgelemeleri şarttır.

(III) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde, belirtilen sürelerde işverence bildirim yapılmaması durumunda, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir.

(IV) Bu maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıların, işverenin kontrolü dışındaki yerlerde iş kazası geçirmeleri halinde, iş kazası ile ilgili bilgi alınmasına engel olacak durumlarda, iş kazasının öğrenildiği tarihten itibaren bildirim süresi üç iş günüdür.

(V) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında sigortalı olanların iş kazası geçirmeleri ve bu maddenin birinci fıkrası (b) bendinde belirtilen sürede bildirilmemesi hâlinde, bildirim tarihine kadar geçen süre için yapılacak geçici iş göremezlik ödeneği ödenmez. Bildirim tarihinden sonraki süreler için ait geçici iş göremezlik ödeneği ödenir.

4.6. İş Kazası Durumunda Sağlanan Yardımlar

İş kazası sonucunda sağlanan yardımlar 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 16 maddesinde “İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar” başlığı altında şu şekilde sıralanmıştır;

İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar şunlardır:

a) Sigortalıya, geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi.

b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması.

c) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine, gelir bağlanması.

d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi.

e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi.

4.6.1. Sigortalıya, Geçici İş Göremezlik Süresince Günlük Geçici İş Göremezlik Ödeneği Verilmesi

Sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi 5510 sayılı yasanın 18.maddesi ile ve 28.08.2008 tarihinde 26981 sayısı ile yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 40. Maddesinde şu şekilde açıklanmıştır;

(1) Geçici iş göremezlik ödeneği;

a) İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için,

b) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5 inci maddesi kapsamındaki sigortalılardan hastalık sigortasına tabi olanların, hastalık sebebiyle iş göremezliğe uğramaları hâlinde, iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla geçici iş göremezliğin üçüncü gününden başlamak üzere her gün için,

c) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ve aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının analığı hâlinde, doğumdan önceki bir yıl içinde en az doksan gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik hâlinde ise doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki haftalık süre ilave edilerek çalışmadığı her gün, sigortalı kadının isteği ve hekimin onayı ile doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışılması hâlinde, sigortalının bu sürede çalışmamış olması şartı ile sigortalının isteği ve hekim raporu ile doğum öncesinde kullanılmayan sürenin beş haftaya, çoğul gebelik hâlinde yedi haftaya kadar olan kısmından doğum sonrasına ilave edilen her gün için,

d) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile (b) bendinde belirtilen muhtarlar ve aynı bendin (1), (2) ve (4) numaralı alt bentleri kapsamındaki sigortalı kadının, erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve hekimin onayıyla doğuma üç hafta kalıncaya kadar çalışması durumunda, doğum sonrasına ilave edilen her gün için,

e) Kanununun ek 5 inci maddesinde yer alan tarım ve orman işlerinde süresiz çalışan sigortalıların iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından sağlanan yardımlardan yararlanabilmeleri için iş kazasının olduğu tarihten en az on gün önce tescil edilmiş olmaları ve sigortalılıklarının sona ermemiş olması, bu Kanuna göre iş kazası veya meslek hastalığından dolayı geçici iş göremezlik ödeneği (Bu bent, 25/02/2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yayımı tarihinde yürürlüğe girer) verilir.

(2) Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara, iş kazası veya meslek hastalığı ya da analık hâllerinde genel sağlık sigortası dâhil

prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilir. Ancak bu maddenin birinci fıkrasının (c) bendine göre doğum öncesi ve sonrası geçici iş göremezlik ödeneği ödenebilmesi için yatarak tedavi şartı aranmaz.

(3) İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve sigortalı kadının analığı halinde, verilecek geçici iş göremezlik ödeneği, yatarak tedavilerde Kanunun 17 nci maddesine göre hesaplanacak günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde üçte ikisidir.

(4) İş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortalarında, yeniden tespit edilen alt sınırların altında günlük kazanç üzerinden ödenek alanların veya almaya hak kazanmış yahut kazanacak olanların bu ödenekleri, günlük kazancın alt sınırındaki değişikliklerin yürürlüğe girdiği tarihten başlayarak, yükseltilmiş günlük kazançların alt sınırına göre artırılacağından alt sınırın arttığı tarihten evvel geçici iş göremezliğe uğrayan ve geçici iş göremezlik durumları bu tarihten sonra da devam edenlerin, geçici iş göremezlik ödeneği hesabına esas alınan günlük kazançları yeniden tespit edilen alt sınır üzerinden hesaplanarak ödenir.

(5) Bir sigortalının, aynı zaman içinde ve aynı sigortalılık hâline tabi olacak şekilde birden fazla işyerinde çalışması hâlinde, ödeneklere esas tutulacak günlük kazancının tespitinde, üst sınır dikkate alınarak her bir işyeri için ayrı ayrı bulunacak günlük kazançların toplamı ödeneğe esas günlük kazancını oluşturur. Ayrıca, bir sigortalıda iş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hâllerinden birkaçı birleşirse geçici iş göremezlik ödeneklerinden en yükseği verilir.

(6) Sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış sigortalılardan, aynı özürlülük veya meslek hastalığı nedeniyle istirahat raporu alanlara, yazılı istek tarihinden itibaren Kanunun 18 inci maddesine göre hesaplanacak bir günlük geçici iş göremezlik ödeneği ile aylık sürekli iş göremezlik gelirinin otuzda biri arasındaki fark, her gün için geçici iş göremezlik ödeneği olarak verilir.

(7) Kamu idarelerinde Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında çalışan sigortalılar ile toplu iş sözleşmesi yapılan iş yerlerinde çalışan sigortalılara ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, yapılacak protokol ile sigortalılar için Kuruma ödenecek sigorta primine mahsup edilmek üzere, işverenleri tarafından Kurum adına sigortalılara ödenebilir. İşveren tarafından sigortalıya geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi hâlinde, işverenin; geçici iş göremezlik ödeneğinin sigortalıya ödendiğini gösterir ödeme belgesini Kuruma ibrazından sonra, Kurum tarafından hesaplanarak bulunacak geçici iş göremezlik

ödeneği toplamı, işverenin Kuruma olan borcuna, borcun olmaması hâlinde ise ilk prim borcuna mahsup edilir. İşyerinin kapanmış olması hâlinde ise iade edilir.

(8) Geçici iş göremezlik ödeneği, buna ilişkin belge veya bilgilerin Kuruma intikalini takip eden yedi iş günü içinde geçmiş süreler için sigortalıların kendilerine, kanunî temsilcilerine, vekillerine veya sigortalının banka hesap numarasına ya da PTT Bank Şubelerine ödenmesi hususunda Kurum yetkilidir. Ancak, on günü aşan istirahat sürelerinde ödemeler, asgari on günlük tutar kadar yapılır.

(9) Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödenmesi esnasında Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası (a) bendi kapsamındaki sigortalının;

a) İstirahatli olduğu dönemde işyerinde çalışıp çalışmadığı,

b) Kazanç hesabına giren döneme ilişkin aylarda, prim, ikramiye ve bu nitelikteki arızı ödemeler,

c) Viziteye çıktığı/istirahatin başladığı tarih itibarıyla prim ödeme hâlinin devam edip etmediği, işveren tarafından Kuruma elektronik ortamda bildirilir.

(10) Sigortalının, geçici iş göremezlik ödeneği almasına esas istirahat raporu süresi içinde, sigortalılık hâlinin herhangi bir nedenle sona ermesi hâlinde istirahat süresince geçici iş göremezlik ödeneği ödenmeye devam edilir.

(11) Yukarıdaki sürelerin hesabında Kanunun 24 üncü maddesinde düzenlenen kısa vadeli sigorta kollarında dikkate alınmayan sürelerle ilişkin Kurumda mevcut bilgiler ile sigortalılar tarafından ibraz edilen belgelere göre tespit edilecek süreler bilgi işlem ortamında kaydedilir.

(12) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrası (b) bendi kapsamındaki sigortalılar sadece, istirahat raporlarıyla birlikte PTT bank veya banka hesap numaralarını Kuruma bildirirler, bunlardan Kurumca çalışmadığına dair beyan dışında bilgiler istenmez.

(13) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılık hallerinin çakışması nedeniyle 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalılığı esas alınanlardan (b) bendi kapsamında prim ödemek isteyen sigortalıların, iş kazası geçirmesinin ya da meslek hastalığına tutulmasının (b) bendi kapsamında iken olduğunun tespiti halinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamında, hastalık ve analık sigortasından sağlanan haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında, iş kazası ve meslek hastalığının (a) bendi kapsamında çalışırken olduğunun belirlenmesi halinde ise kısa vadeli sigorta kollarından sağlanan tüm haklar yönünden 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında değerlendirilir.

Sosyal güvenlik Kurumunca Yayımlanan 2011 yılı istatistiğine göre 2011 yılında meydana gelen iş kazalarından dolayı Gaziantep'te ayakta toplam 18.325 gün geçici iş göremezlik ödemesi yapılmış, Yatarak ise 766 gün geçici iş göremezlik ödemesi yapılmıştır. Yatarak ve ayaktan toplam 19.091 gün geçici iş göremezlik ödemesi yapılmıştır. Bunu Türkiye'de olan toplam iş kazaları ile karşılaştıracak olursak Türkiye genelinde ayakta yapılan iş göremezlik ödemesi toplamı 1.713.488 gün yatarak yapılan iş göremezlik ödemesi ise 59.412 gün olmak üzere yatarak ve ayaktan toplam 1.772.900 gün olmuştur. Türkiye'de olan kazalar sonucu ayaktan yapılan geçici iş göremezlik ödemelerinin %1.07'si Gaziantep'te olmuştur. Yine Türkiye'de olan hastanede yatarak olan iş göremezlik ödemelerinde ise yaklaşık %1.29'u Gaziantep'te yapılmıştır (SGK istatistik yıllığı, 2011:131-132).

4.6.2. Sürekli İş Göremezlik Geliri

İş kazası sonucunda sigortalıya sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmesi 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 19. Maddesi ve 28.08.2008 tarihinde 26981 sayılı ile yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 41. Maddesinde şu şekilde açıklanmıştır;

(1) Sürekli iş göremezlik geliri Kanunun 19 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen sigortalılara bağlanır.

(2) Sürekli iş göremezlik durumunun tespiti için Kurum Sağlık Kuruluna gönderilecek belgeler arasında, varsa ilk işe giriş sağlık raporu, iş kazası ve meslek hastalığı bildirim belgesi, olayın Kanuna göre iş kazası olup olmadığı veya sigortalının meslek hastalığına yakalandığı işyerine ait çalışma şartlarını net olarak belirtir soruşturma raporu ve tutanaklar ile mahkemelerce iş kazası veya meslek hastalığı olduğunun kabul edildiğine dair belgeler, çalışır veya çalışamaz raporu, geçici iş göremezlik ödeneği belgesi, iş kazasından sonra veya meslek hastalığının tedavisi için başvurduğu hastanelerden alınan epikrizler ile tedavisi tamamlanıp bulguları sekel hâlini aldıktan sonra, son durumunu gösterir sağlık kurulu raporu ve dayanağı tüm belgeler bulunur.

(3) Sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için, sigortalının çalıştığı işten ayrılması, iş yerini kapatması veya devretmesi şartı aranmaz. Örneği Kurumca hazırlanan tahsis talep dilekçesi ile ilgili üniteye başvurması yeterlidir. Tahsis talep dilekçesine bir adet belgelik fotoğraf eklenir.

(4) Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı olup, sürekli iş göremezliği tespit edilenlerin kendi sigortalılığı nedeniyle genel sağlık sigortası primi dâhil, prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması zorunludur. Ancak, gelir başlangıç tarihinde Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu ile belirlenen, muhasebe kayıtlarından çıkarılacak tutarlar ve tahsil edilmeyecek alacaklara ilişkin miktar ve bu miktarın altında borcu

olanların gelirleri gelir başlangıç tarihi itibariyle bağlanarak borçları ilk gelirlerinden kesilerek tahsil edilir.

(5) Sigortalının sürekli iş göremezlik geliri;

Kanunun 94 üncü maddesine göre yapılan kontrol muayenesi sonucu sürekli iş göremezlik durumunun kalktığına anlaşılması hâlinde, yeni durumuna esas tutulan raporun tarihini takip eden ödeme dönemi başından kesilir.

(6) Bu Yönetmeliğin 50 nci maddesinin birinci fıkrası ve 52 nci madde hükümleri, sürekli iş göremezlik geliri bağlanacak sigortalılar hakkında da uygulanır.

(7) Bu Yönetmeliğin uygulamasında, sürekli tam iş göremezlik hâli, sigortalının meslekte kazanma gücünün %100'ünün; sürekli kısmi iş göremezlik hâli ise %10 ilâ %99,99'unun kaybedilmesi durumunu ifade eder.

Yıllara göre iş günü kayıplarını incelediğimizde 1997 yılında 1.992.476 olduğu ve yıllar itibariyle 2011 yılına kadar ortalama iş günü kaybı artmadığı gibi kısmen azalmış olduğu görülmektedir. Ayrıca 1997 yılındaki sigortalı sayısı ile 2011 yılındaki sigortalı sayılarının arttığını düşündüğümüzde iş günü kayıplarının azaldığı anlaşılabacaktır.

4.6.3. İş Kazası Veya Meslek Hastalığı Sonucu Ölen Sigortalının Hak Sahiplerine, Gelir Bağlanması.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 20. Maddesi ve 28.08.2008 tarihinde 26981 sayısı ile yayımlanan Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğinin 42. Maddesinde şu şekilde açıklamıştır;

(1) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu veya sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalının hak sahiplerine, ölüm geliri bağlanır.

(2) Hak sahibi olma şartlarının belirlenmesi, ölüm geliri bağlanması için istenecek belgeler, ölüm gelirinin başlangıcı ve kesilmesi yönünden, bu Yönetmeliğin ölüm aylığına ilişkin 60, 61 ve 62 nci madde hükümleri uygulanır.

(3) Sürekli iş göremezlik geliri almakta iken ölen sigortalıların ölüm sebebini bildiren ve ilgili makamlarca düzenlenen onaylı ölüm tutanağı, ölü muayene zabıt varakası, otopsi raporu veya doktor raporu gibi belgelerin temininin imkânsız olduğu hâllerde, sigortalının ölümünden önce sürekli iş göremezliğine esas iş kazası veya meslek hastalığı dışında başka bir kaza geçirip geçirmediği ya da başka bir hastalığa yakalanıp yakalanmadığının mahallinde tahkiki sosyal güvenlik kontrol memurları aracılığıyla yaptırılır. Ancak sigortalının kesin ölüm sebebine ilişkin karar, bu belgeler ile sigortalının dosyasının tetkiki sonucunda Kurum Sağlık Kurulunca verilir.

(4) İş kazası veya meslek hastalığı sonucu, meslekte kazanma gücünü;

a) Yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen ve ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olmayan sigortalının almakta olduğu sürekli iş göremezlik geliri,

b) Yüzde 50 oranının altında kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölen ve ölümü iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olan sigortalı için, Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına göre yeniden hesaplanan geliri,

c) Yüzde 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın Kanunun 20 nci maddesinin birinci fıkrasına göre yeniden hesaplanan geliri,

Kanunun 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine bağlanır.

(5) Bu maddenin 4 üncü fıkrasının (a) bendine göre hak sahiplerine bağlanacak gelirler, sigortalının sürekli iş göremezlik derecesi esas alınarak hesaplanır. Sigortalının gelirlerinde yapılan artırım ve indirimler dikkate alınır.

4.6.4. Hak Sahiplerine Gelir Bağlanması, Evlenme Ve Cenaze Ödenekleri

5510 sayılı yasanın 20.maddesinde; İş kazası veya meslek hastalığına bağlı nedenlerden dolayı ölen sigortalının hak sahiplerine, 17 nci madde gereğince tespit edilecek aylık kazancının % 70'i, 55 inci maddenin ikinci fıkrasına göre güncellenerek 34 üncü madde hükümlerine göre gelir olarak bağlanır.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünü % 50 veya daha fazla oranda kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik geliri bağlanmış iken ölenlerin, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın birinci fıkraya göre belirlenen tutar, 34 üncü madde hükümlerine göre hak sahiplerine gelir olarak bağlanır.

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

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

Gelirin başlangıcı, kesilmesi ve yeniden bağlanmasında 34 üncü ve 35 inci maddeler uygulanır.37'ci madde hükümlerine göre hak sahiplerine cenaze ve evlenme ödeneği verilir.

5. DÜNYA GENELİNDE İŞ KAZALARINA GENEL BİR BAKIŞ

ILO açıklamalarına göre dünyada her yıl 270 milyon iş kazası olmakta, her 15 saniyede bir işçi ve her gün yaklaşık 6 bin 300 kişi iş kazası veya meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını kaybetmekte, 160 milyon kişi meslek hastalıklarına yakalanmaktadır. Bildirim ve kayıt sistemlerindeki eksiklikler nedeniyle gerçek rakamların daha yüksek olması da söz konusudur (Çakar, 2010: 26).

1997 ILO “iş kazası insidans hızı” verilerine göre Türkiye (0.29), Kore (0.33) ve Hindistan (0.34) gibi ülkelerle benzerlik göstermekte, özellikle Avrupa Birliği ülkelerine göre olumsuz bir tablo sergilemektedir. Avrupa Birliği iş sağlığı (OSHA) departmanı tarafından üye ülkelerdeki çalışma sağlığı profilini yansıtmayı amaçlayan pilot bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada örneklem grubu üzerinde çalışma ortamından kaynaklanan maruziyetler konusunda görüşmeler yapılmış ve örnek bir profil çıkarılmıştır. Buna göre çalışanların maruziyet ifade ettikleri indikatörler şunlardır:

Gürültü % 28, Vibrasyon % 24, yüksek sıcaklık % 20, % 23 düşük sıcaklık, % 34 ağır kaldırma, % 58 tekrarlayan hareketler, % 45 postür bozuklukları, % 14 kimyasallar, % 54 yüksek hızlı - stresli çalışma, % 67 zorlayıcı – buyruğa dayalı iş ortamı, % 4 fiziksel şiddet, % 45 monoton iş ortamı. AB ülkelerinde 3 günden daha fazla işgünü kaybına neden olan kaza sayısı 1996 yılı için 4.757.611 olarak tespit edilmiştir. Kazaların yaklaşık % 30’u imalat sektöründe, % 20’si inşaat iş kolunda meydana gelmiştir. Aynı yıl içinde kazalar sonucunda 5549 kişi hayatını kaybetmiştir. Ölümle sonuçlanan kazaların % 25’i inşaat, % 20’si imalat sektörüne aittir. Kazalar sonucunda ölen çalışanların % 93’ü erkektir. Türkiye de iş kazalarının % 72.4’ü sigortalı sayısının 50’nin altında bulunduğu küçük işyerlerinde meydana gelmiştir. Bu tip işyerleri yasal olarak hekim bulundurmamak zorunda olmayan, çalışan sağlığı kültürünün yerleşmediği işyerleridir. İş kazalarına bağlı kayıp günler açısından, en fazla kayıp yaratan sektörün imalat sektörü (özellikle dokuma, madeni eşya), ölümle sonuçlanan kazaların en fazla görüldüğü ilk 3 sektörün ise ; inşaat – taşımacılık – imalat şeklinde sıralandığı görülmektedir. SSK İstatistik (1999) yılına göre iş kazalarının nedenleri incelendiğinde düşme % 12.5 ile ilk sırayı alırken, ikinci büyük grup ise makinelere bağlı kazalar olarak sınıflandırılmış (% 9), iş kazalarının % 69.4’ü nedeni bilinmeyenler (diğer) grubunda değerlendirilmiştir. Bu veriler işletmelerde iş kazalarına yönelik kayıt ve istatistik işlemlerinin uygun yapılmadığını göstermektedir. İş kazalarının yaklaşık üçte ikisinin işçi sayısının elliden az işyerlerinde olduğu üçte birinin 1-3 işçi çalışan işyerlerinde olduğu göz önüne alınırsa TTB’nin niçin yıllardır buz dağının görünmeyen bu kısmı için çırpındığı görülecektir. Türkiye’de kayıt dışı çalışanların 5-6 milyon işçi olarak tahmin edilmektedir. Matematiksel olarak kayıtlı 5,5 milyon işçi verilerinin kabaca iki misli iş kazası beklense de bu grupta olan iş

kazaların sayısının, daha kötü çalışma şartları sebebiyle çok daha fazla olması şaşırtıcı olmayacaktır. Aşağıda ki tabloda ise Dünya Çalışma Örgütü 2003 İş Güvenliği İndeksi'nden hazırlanmış Avrupa Birliğine Üye ve Aday Ülkelerle Türkiye'nin İş Güvenliği İndeksi Karşılaştırmaları bulunmaktadır. ILO Sosyo-ekonomik Güvenlik Programı çerçevesinde 2003 yılında yapılan bu çalışmada dünya üzerindeki endüstrileşme yönünden iyi ve zayıf ülkeler İş güvenliği bakımından değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın bir kısmı alınarak (AB süreci ile mevzuatını uyarlamaya çalışan) Türkiye'nin durumu üye ülkeler ve ikisi dışında aday ülkelerle karşılaştırılmıştır. Çalışmada nitelikli bir değerlendirme yapabilmek için İş güvenliği ile ilgili değişkenler 3 temel kriter altında incelenmiştir. Gerek ILO konvansiyonları gerekse ülkelerin ulusal mevzuatları değerlendirmeye alınmıştır. Türkiye'de genel anlamda İş güvenliği indeksi bakımından ele alındığında 80. sırada yer almaktadır. Bu arada sonuç değişkenleri arasında çok önemli öne çıkan iki tanesi Ölümcül iş kazaları ve bildirilmeyen iş kazalarıdır. Bu iki değişken bakımından birlikte değerlendirildiğinde sıralamada 90.sıraya düşmektedir. AB ülkelerine bakıldığında üye 15 ülkenin İş Güvenliği İndeksi'ndeki yerinin en iyi 21 ülke olduğunu görebiliriz. Yine incelenen aday ülkeler en iyi 48 arasında yer almıştır. Sonuç kısmında söylenebilecek söz Türkiye'de genel anlamda iş güvenliğini geliştirebilmek için "yapılması gereken pek çok şey olduğunun" bu araştırma tarafından da bir kez daha çizilmiş olmasıdır (Türk Tabipleri Birliği, 2012).

5.1. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Tarihçesi

Uluslararası Çalışma Örgütü, 1919'da imzalanan Versay Anlaşmasında öngörülen Milletler Cemiyeti ile ortaya çıkmıştır. Amaç, Birinci Dünya Savaşından sonra giderek büyüyen sorunlara yönelik sosyal reform niteliğinde çözümler bulmak ve reformların uluslararası düzeyde uygulanmasını sağlamaktır. İkinci Dünya Savaşından sonra, Filadelfiya Bildirgesi ile birlikte, ILO'nun temel amaç ve ilkeleri dinamik bir yeniden oluşum ve genişleme sürecine girmiştir. Bildirge, savaş sonrası ulusal bağımsızlıkla birlikte büyümeyi öngörmüş, gelişmiş dünya ile büyük ölçekte teknik işbirliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur. ILO 1946'da, henüz yeni oluşturulan Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur. ILO 1969'daki 50. kuruluş yıldönümünde Nobel Barış Ödülü'nü kazanmıştır. Uluslararası Çalışma Ofisi, Yönetim Kurulu tarafından atanan bir Genel Direktör tarafından yönetilmektedir (uluslararası çalışma örgütü, 2013).

5.2. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Amacı

1919 yılında kurulmuş olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur. Dünya savaşının yarattığı karışıklık sonucu ortaya çıkan ve üç çeyrek asır süren değişim kargaşası ile yoğurulan Uluslararası Çalışma Örgütü, evrensel ve sürekli barışın ancak

sosyal adalet ile sağlanabileceğini savunan bir temel ilke üzerine kurulmuştur. İnsan haklarına saygı yeterli yaşam standartları insanca çalışma koşulları istihdam olanakları ekonomik güvence bunlar ILO'nun her yerde çalışanlara sağlamaya çaba gösterdiği sosyal adaletin temel unsurlarıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları yoluyla, çalışma hayatına ilişkin temel haklar, örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık, zorla çalıştırmanın engellenmesi, fırsat ve muamele eşitliği gibi çalışmaya ilişkin tüm konuları düzenleyici, uluslararası çalışma standartları oluşturur. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon, istihdam politikası, iş hukuku, endüstriyel ilişkiler, çalışma şartları, yönetimin geliştirilmesi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği konularında teknik yardım sağlar. Bağımsız iş ve işveren örgütlerinin kurulmasını destekler ve bunlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verir. Birleşmiş Milletler sistemi içinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, yönetim kurullarına işçi, işverenin hükümetlerle eşit olarak katıldığı, kendine has olan üçlü bir yapısı vardır (ILO, 2009).

5.3. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Çalışma Standartları

ILO kurulu undan bugüne kadar çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararlar kabul etmiş ve çok sayıda ülkede kendi çalışma hayat ile ilgili düzenlemelerinde bu sözleşme ve tavsiye kararlar ile belirlenen standartlar dikkate almıştır. Örgütün kuruluş amaçları doğrultusunda, bütün dünyada çalışma hayatına yönelik düzenlemelerin uyumlaştırılması yönünde önemli gelişmeler sağlanmıştır. Hem ilgili oldukları alan, hem de uygulama alanı ve kapsama alınan kişi sayısı bakımından giderek genişleme gösteren Uluslararası Çalışma Standartlarının amaçlar konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu görüşler doğrultusunda yapılan tartışmalar ile gerçek uluslararası nitelikteki bir çalışma hukukunun oluşturulması ve desteklenmesi fikri de tartışılmıştır. Çalışma hayatına yönelik olarak uluslararası bir mevzuat çıkarılması fikrinin ilk taraftarları, bu alandaki düzenlemelerle uluslararası rekabetin sağlanmasının ana amaç olarak benimsendiğini ileri sürmekteydi. Örgütün kurulduğu 1919 yılında bu amaca, sosyal adaletin sağlanması ve dünya barışının devamlılığına katkıda bulunma amaçları eklendi. Daha sonraki yıllarda Uluslararası Çalışma Standartları ile sağlanmak istenen amaçlara yeni amaçlar eklendi. Yaşanan tecrübeler, yeni amaçların eklenmesinde belirleyici oldu. Bugün gelinen noktada, uluslararası çalışma standartları ile gerçekleştirilmek istenen amaçlar şunlardır (Kaya-Alper, 1995: 80).

- Uluslararası rekabetin temini,
- Barışın devamlılığına katkı,
- İktisadi gelişmenin sosyal ve insani hedefleri,
- Emeğin ve malların uluslararası hareketi,
- Çalışma mevzuatının pekiştirilmesi,

- Uluslararası harekete öncülük etme,
- Sosyal adaletin sağlanması.

Sürekli barışın ancak sosyal adalet temeli üzerine kurulabilecekleri noktasından hareket eden ILO, tüm dünyada çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve emek üzerinden yaratılan haksız rekabetin ortadan kaldırılması için uluslararası yasama faaliyetinde bulunarak, üçlü yapıya sahip olan Uluslararası Çalışma konferansında kabul edilen sözleşme ve tavsiye kararları, birçok ülkenin ulusal mevzuatına esin kaynağı oluşturmakta ve dünya genelinde çalışma koşullarının geliştirilmesinde önemli ilerlemeler kaydedilmesinde büyük rol oynamaktaysa da, düşük gelirli ülkelerde hala ahlaken kabul edilemeyecek derecede kötü çalışma koşulları görülmekte; insanlık dışı koşullarda çalıştırılan çocuk işgücü, zorla çalıştırılma, işe almada ve iş yerinde ayrımcılık gibi sorunlar yaşanmaya devam etmektedir. Bu nedenle ILO'nun başlıca kuruluş amacı olan çalışma koşullarının iyileştirilmesi gayesine ulaşmak adına daha alınması gereken çok yol vardır (Uçkan, 2002: 9).

5.4. ILO'nun amaçlarından: Çalışma şartlarının iyileştirilmesi

Birçok insanın sefalet içinde yaşamasına yol açacak kötülükteki çalışma şartları, yarattığı rahatsızlıkla uluslararası barışı tehlikeye düşürmektedir. ILO tarafından belirlenen çalışma şartlarını kendi ülkesinde uygulayan ülkeler, bir yandan çalışanların çalışma ve hayat şartlarının iyileştirilmesine, diğer yandan uluslararası barışa katkıda bulunmaktadır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işe alma, işsizliğe karşı mücadele, asgari bir yaşam standardına garanti eden bir ücret seviyesinin belirlenmesi, iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek zararların etkilerinin azaltılması, çocuk, genç ve kadın çalışanların korunması, sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması, sendikal hürriyetlerin teminat altına alınması, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi, göçmen işçilerin haklarının korunması gibi konularda belirlenen çalışma standartları, çalışma standartlarının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır (Alper-Kaya, 1995: 32).

6. AB ÜYESİ ÜLKELERDE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI UYGULAMALARI

6.1. Almanya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolundan sigortalılara; kapsamlı sağlık bakım yardımları, iş hayatına ve toplumsal yaşama yeniden katılımı sağlamayı amaçlayan rehabilitasyon hizmetleri ve nihayet para yardımları sağlanmaktadır. İş kazası sigortası çatısı altında, zorunlu olarak hizmet akdiyle çalışanlar, bazı serbest çalışan kategorileri, isteğe bağlı sigortaya tabi işverenler, çıraklar, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan veya profesyonel bakım alan çocuklar, tarımda yardımcı aile fertleri, belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar, hastanelerde tabi oldukları sigortalılarınca ödenen rehabilitasyon hizmeti alanlar yer almaktadır. Bu sigorta koluna gönüllü katılım da mümkündür. Kamudaki hizmetliler ve devlet memurları için özel hükümler mevcuttur. İş kazası sigortasından yapılan yardımların finansmanı, işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Risk derecesine göre değişmekle birlikte, işverenlerde ortalama prim kesintisi oranı, bordro meblağının %1,26’sıdır(2008). Tarım kaza sigortası, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan çocuklar ve belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar için devlet desteği sağlanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 47).

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlarda herhangi bir hak kazanma süresi söz konusu değildir. Bu çerçevede, kazadan sonra 6 hafta boyunca işveren tarafından maaşın devamı sağlanırken, daha sonra iş kazası sigorta fonu devreye girmekte ve sigortalının son brüt aylığının %80’i oranında ve iyileşmeye, aylık bağlanmasına veya her halükarda en fazla 78 haftaya kadar verilebilen geçici iş göremezlik geliri ödemeye başlamaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi tamamen malul hale gelirse bu kimseye, maluliyet öncesi yıldaki maaşının %66,7’ si oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Meslekte kazanma gücü kaybı %20 ila %99 arasında ise bu kayba göre tam aylığının belirli yüzdesi oranında bu gelir bağlanmaktadır. Bu durumda, eğer meslekte kazanma gücü kaybı %50’nin üzerindeyse ve kişi bir işte çalışmıyor ve başka bir aylık almıyorsa, temel emekli aylığının %10’u oranında ağır maluliyet desteği verilmektedir. Kişi başkasının bakımına muhtaçsa aylık olarak 307 avro ile 1228 arasında değişen devamlı bakım yardımı verilmektedir. Ölen kişinin geride kalanlarına (boşanmış eş de dahil) ölüm sonrası, 3 ay için ölenin son kazancının %66,7’si oranında dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Daha sonra, eğer dul eş 45 yaş üzerinde, malül veya en az bir çocuğa bakıyorsa ölenin son kazancının %40’ı oranında dul ve yetim aylığı verilmeye devam edilirken, bu şartlar yerine getirilemezse 24 ay için ölenin son kazancının %30’u oranında ödeme yapılmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 47).

18 yaşından küçük her bir yetim, eğer okuyorsa 27, diğer hallerde ölenin son kazancının %20’si oranında (tam yetimse yani her iki ebeveyni ölmüşse %30) yetim aylığı almaktadır. Geride kalanlardan 18 yaşından büyük olanların gelirleri, belirlenen tavanı aşarsa, tavanı aşan

net gelirin %40'ı yetim aylığından düşülmektedir. Geride kalanlar dul ve yetim aylığına hak kazanamıyorsa ve ölen en az %50 meslekte kazanma gücü kaybına uğramışsa, ölenin kazancının %40'ı oranında götürü bir dul ve yetim ödeneği verilmektedir. Bekâr olan ebeveyn ve büyükanne ile büyükbabanın her biri, ölenin kazancının %20'si oranında (çift olarak yaşıyorlarsa %30) gelir testine bağlı olarak dul ve yetim yardımı almaktadır. Ölüm aylığının toplam tutarı ölenin kazancının %80'ini geçmemektedir. Ayrıca, 4380 avro cenaze yardımı yapılmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 48).

6.2. Avusturya 'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hastalık kasalarının kanunlarına ve meslek türüne göre değişmekle birlikte, kısa vadeli iş göremezlik ödeneği, hastalık yardımları gibi olmaktadır. 10 haftaya kadar işveren, gelirin %100'ünü ödemeye devam etmektedir. Bu süre tamamlandıktan sonra hastalık kasası, kişinin gelirinin %50'sini ve kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler için kişi başına ilave bir miktarı ödemektedir. Bu ödemeler toplamda kişi gelirinin %75'ini geçmemektedir. Kişi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, kalıcı olarak, işinde kazanma gücünü tamamen kaybederse taban aylığının (malul kalmadan önceki yıl ortalama gelirinin) %66,6'sını almaktadır. Malullük derecesi azaldıkça bu yüzde de düşmektedir (SGK Yayınları, 2012: 54-55).

6.3. Belçika'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortasından sosyal güvenliğe kayıtlı çalışanlar, çıraklar ve Kralın, kanundan yararlanmayı yaygınlaştırdığı kimseler yararlanırken; meslek hastalığı sigortasından bu sayılanlara ek olarak stajyerler (ücretsizler dahil), eğitimleri nedeniyle riske maruz kalan öğrenciler de yararlanabilmektedir. Bu iki sigorta kolunda, zorunlu sigortadan bağışıklık ve gönüllü sigortalılık söz konusu değildir. İş kazasının kapsamına, işle ilgili iş akdinin uygulanması sırasında meydana gelen ve bir arıza bırakan kazalar girmektedir. Ayrıca, ev ve iş arasındaki yolda meydana gelen kazada bu kapsamda değerlendirilmektedir. Meslek hastalıkları ise, 1969 tarihli Kraliyet Kararnamesinin ekli listesinde açıkça yazılı olan hastalıklardır. Ayrıca listede yer almayıp çalışma nedeniyle meydana gelen bir hastalığın, mesleki hastalık olduğuna yetkili kurullar karar vermektedir. Kanıtlama yükümlülüğü, ilgili kişiye veya hak sahibine aittir. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik durumunda, işyerinin kendine ait donanımlı bir tıbbi servise sahip olması durumu hariç, sigortalı, hekim ve sağlık tesisi seçmekte serbesttir. İş kazasında giderlerin ödenmesinde, hekim seçimi yapılmışsa resmi bir barem uygulanmaktadır. Eğer hizmet, organize bir hizmet kazaya uğrayanın katılımı söz konusu değildir. Meslek hastalığında ise resmi bir bareme ve özel bir kataloğa göre uygulama söz konusudur. Bu durumda da kişi katılımında bulunmamaktadır. İş kazasında para yardımlarında bekleme süresi bulunmamaktadır. Ancak, meslek hastalığında 15 gün iş göremezlik bekleme

süresi mevcuttur. Her iki durumda da para yardımları iyileşinceye kadar sürmektedir (SGK Yayınları, 2012: 60).

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik halinde, ödeneğe hak kazandıran asgari iş göremezlik derecesine ilişkin bir sınır yoktur. İş göremezlik derecesinin yeniden gözden geçirilmesi mümkündür. İş kazasında tarafların anlaşması veya nihai kararın, verilmesinden itibaren üç yıl boyunca gözden geçirilmesi mümkündür. Meslek hastalığında ise mağdurun talebi üzerinde gözden geçirme mümkündür. İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm halinde ise geriye kalan eşe, yetimlerine, ana-babasının veya diğer akrabalarına sağlanan yardımlar mevcuttur. Bu yardımların hesaplanması ve ödeme süreleri duruma göre değişebilmektedir (SGK Yayınları, 2012: 60-61).

6.4. Birleşik Krallık'ta İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlar, sigortalının geliri, çalışma kapasitesi, yaşı ve medeni durumuna göre değişmektedir. Ancak, birikimi 16.000 poundu aşan veya eşi haftada 24 saatin üzerinde çalışanlara bu kapsamda bir ödeme yapılmamaktadır. Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son üç mali yıldan birinde, asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) en az 25 katı oranında ödemiş olması gerekmektedir. Ayrıca buna ek olarak, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son iki mali yılda da asgari haftalık kazanç sınırının en az 50 katı oranında ödemiş olması şartı aranmaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anı veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 13 hafta olmak üzere, haftalık 65,45 pound olarak ödenmektedir. Ayrıca buna ek olarak sigortalının çalışma kapasitesinde meydana gelen hasara göre, haftalık 31,40 pound ile 25,95 pound arasında değişen bir ödeme daha yapılmaktadır. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise, %100 oranında özür olması durumunda haftalık 145,80 pound, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının başladığı tarihten itibaren 15 hafta süresince ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 65).

6.5. Bulgaristan'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Devlet memurları, hâkimler, savcılar, araştırmacılar, icra memurları, askeriye personeli, kooperatif üyeleri, bürokratlar ve rahipler gibi ayda 5 gün veya 40 saatten fazla çalışanlar ile esnaf ve zanaatkarlar, mal sahipleri, şirket sahibi ya da ortakları, kayıtlı çiftçiler ve çalışan emekliler bu sigorta kolundan isteğe bağlı olarak faydalanmaktadırlar. İş kazası sigortası işyerlerindeki felaketlere ilişkindir ve bunun için asgari bir kısıtlayıcı süre yoktur. Sigortalının kazancının %90'ına kadar olan kısım, iş göremezlik halinin başlangıcından itibaren bu halin

düzelmesine kadar geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenmektedir. Aylık ödeme miktarı, sigortalının kazancının %30 ila %40 'ı arasında olmak üzere meslekte kazanma gücü kaybı oranının değerlendirilmesine göre sürekli iş göremezlik ödeneği, olarak belirlenmektedir. İş kazası, nedeniyle ölüm halinde verilen dul ve yetim aylığı, ölenin malullük aylığının %50'si, hayatta kalan yakınının iki kişi olması halinde %75'inin paylaşımı ve üç veya daha fazla kişi olması durumunda ise %100'ünün paylaşımı kadar ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 69).

6.6. Çek Cumhuriyeti'nde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hizmet akdi ile çalışanları, kamu çalışanlarını, malulleri, öğrencileri, kan bağışçılarını, itfaiye ve kurtarma ekibi çalışanlarını kapsamakta; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Askeri personel ve polisler için özel sistemler öngörülmüştür. Sigortalının katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. İşverenler, her üç ayda bir katkı ödemektedirler. İşveren katkısı, işverenlerin sosyal sigorta vergi bazında göre hesaplanmaktadır. Primler faaliyet gösterilen iş türüne göre değişmektedir. Hükümet finansal açıkları üstlenmektedir. İş kazası yardımlarına hak kazanabilmek için asgari bir sigortalılık süresi aranmaktadır. İşe gidiş geliş sırasında meydana gelen kazalar kapsam dışındadır. Geçici iş göremezlik halinde, sigortalıya, iş kazası-meslek hastalığı durumundan önceki ortalama kazancı ile tam hastalık yardımı arasındaki fark ödenmektedir. Bu ödemede bir üst sınır yoktur. Tam sürekli iş göremezlik durumunda (%66.7 ve daha fazla kazanma gücü kaybı), tam aylık ödenmektedir. Aylık, iş göremezliğin başlangıcından önceki 3 ay içindeki brüt kazançların ortalamasıdır. Bu aylık, 65 yaşına kadar ödenmektedir. 240.000 koruna, dul eşe, 26 yaşın altındaki her yetime ve ölenin ebeveynlerine toptan olarak ödenmektedir. Cenaze yardımı olarak da 5.000 koruna, cenaze masraflarına katlanan kişiye ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 73).

6.7. Danimarka'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik hallerinde hastalık ödeneklerinden yararlanma koşulları ile sürekli iş göremezlik halinde erken emeklilik aylığından (maluliyet) yararlanma koşulları, ilgili bölümlerde açıklanmıştır. Özel sigorta şirketlerine yaptırılan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında ise bahis konusu sigorta şirketleri, iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sağlıklarını kaybeden, çalışma güçlerinde azalma olan, sürekli iş göremez hale veya ölen işçilere ya da aile bireylerine, toptan ödeme veya aylık yardımı yapmakta ve genel sağlık sigortası tarafından karşılanmayan sağlık masraflarını karşılamaktadırlar (SGK Yayınları, 2012: 78-79).

6.8. Estonya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, iş kazası veya meslek hastalığı sigortalıları için ayrıca bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Ancak sağlık yardımlarına ilişkin her türlü yardım sağlık sigortası kapsamında sunulmaktadır. Bu bakımdan; sağlık sigortası kısa süreli hastalık

yardımlarını ve uzun süreli iş kazası ve meslek hastalığı yardımlarını sunmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 84).

İş kazası halinde sigortalılara kazançlarının %100 oranında geçici iş göremezlik ödeneği sunulmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik halinde ise yardımlar devlet aylıkları kapsamında sunulmaktadır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde sunulan sürekli iş göremezlik aylığı için maluliyet aylığından farklı olarak herhangi bir çalışma süresi veya yaş şartları aranmamaktadır (SGK Yayınları, 2012: 84).

Meslek hastalıkları için sosyal sigorta Kurumu tarafından kabul edilen kapalı bir liste bulunmaktadır. Sigortalının ölümü halinde ayrıca cenaze yardımı da yapılmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 84).

6.9. Finlandiya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda özel sektör çalışanlarının gelir kayıpları zorunlu özel kaza ve meslek sigorta fonları tarafından, kamu çalışanlarınınki ise Hazine bakanlığı tarafından karşılanmaktadır. İşverenlerin özel kaza ve meslek sigorta şirketlerine, 12 gün veya daha uzun süreli çalışanlarını adına prim ödemekle yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği Federal İş Kazası Sigorta Kurumu tarafından izlenmektedir. Bir hizmet akdine tabi çalışanlar ve kamu çalışanları için iş kazası ve meslek sigortasına prim ödenmesi zorunlu olmak ile birlikte, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da istekleri durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir. Söz konusu sigorta kolundan gelir kayıpları telafi edilmekte ve uğranılan kaza veya meslek hastalığı nedeniyle yapılması gereken tüm tedaviler karşılanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 93).

İş kazası ve meslek hastalığı sonucunda sigortalıların geçici iş göremezlik sürelerinde yapılacak yardımlar en çok 1 yıl süreyle ödenebilmektedir. Riskin gerçekleştiği tarihten itibaren ilk dört hafta için iş göremezlik ödeneğinin tamamı, iş göremezliğin devam etmesi halinde ise (1 yıl doluncaya kadar) sigortalının yıllık maaşının 1/360’ı ödenmektedir. İş kazasının veya meslek hastalığının etkilerinin 1 yıldan uzun sürmesi halinde ise sigortalılara meslek sigortası aylığı tek bir seferde ödenmektedir. Söz konusu toplu ödemenin miktarı sigortalının 65 yaşına kadarki yıllık maaşının %85 ‘i 65 yaşından sonra ise %70’i kadardır. Kaza sonucu sigortalının ölmesi halinde ise cenaze masrafları ile dul eşine ve 18 yaşından küçük çocuklarına (yükseköğrenim görmesi halinde 25 yaşına kadar) maluliyet aylığı bağlanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 93).

6.10. Fransa’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazalarında olayın mesleki niteliğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Yol kazaları kanıtlama şartına bağlıdır. Meslek hastalıklarında, işle ilgili hastalıklar için öngörülmüş olan bir

riske maruz kalma kriteri, bazı hastalıklar hariç bulunmamaktadır. Üstlenme süreleri 3 ile 40 gün arasındadır(SGK Yayınları, 2012: 99).

6.11. Hollanda’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hollanda’da iş kazası ve meslek hastalığı ayrı bir sigorta kolu olarak düzenlenmemiştir. Aynı ve nakdi hastalık yardımları, maluliyet yardımları ile dul ve yetim aylıklarına ilişkin hükümler, işten kaynaklı ya da kaynaklanmayan iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan bütün iş göremezlik hallerini de kapsamaktadır (SGK Yayınları, 2012: 103).

6.12. İrlanda’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri hem işverenler hem de işçilerden kesilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlardan faydalanabilmek için, sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi zorunludur. Sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anın veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 26 hafta olmak üzere haftalık 196 avro olarak ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise en az %90 oranında özür olması durumunda, haftalık 227 avro ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 109).

6.13. İspanya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İşverene bağlı olarak çalışanlar, kamu sektöründe gönüllü kapsam dahilinde olan personel, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve tarım işçileri kapsam dahilinde iken; ev işlerinde çalışan işçiler kapsam dahilinde bulunmamaktadır. Bazı işçi kategorileri için özel sistem mevcuttur. Bu sigorta kolunun finansmanında, sigortalı kişi ve devlet hiçbir katkı göstermezken; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişi seçmiş olduğu kapsam düzeyine göre prim ödenmektedir (aylık 841,80 avro-3.198,00 avro). İşverene bağlı olarak çalışanlar da riskin derecesine göre toplam maaşlarının %0,81 ile %16,3’si arasında değişen oranlarda prim ödemektedirler(aylık 738,85 avro-3.198,00 avro). İş kazası yardımları için niteleyici bir dönem bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik yardımı alacak olan sigortalının günlük yardım miktarı, iş göremezliğin başlamasından önceki ayda mevcut olan günlük ortalama kazancının %75’i kadardır. Ayrıca, son 12 aydaki ekstra çalışma saatlerinin ortalama kazancı da eklenmektedir (aylık 738.85 avro-3.198,00 avro). Sürekli iş göremezlik durumunda ise çalışma kapasitesinin %100’ünü yitirmiş olan sigortalıya aylık maaşının %100’ü ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 113).

6.14. İsveç'te İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Geçici iş göremezlik aylığı, sigortalının 15'inci günden 364'üncü güne kadar kaybettiği kazancının %80'i kadardır. (ağır hastalığı varsa daha fazla). Aylık, sigortalının kaybettiği kazancının %75'i oranında, 550 güne kadar uzatılabilmektedir. Bu sigortalının faydalanıcılarının aylıkları, emekliliklerinden sonra, 180 güne kadar sınırlandırılmaktadır. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 318.000 kron dur. İşverenler, sigortalının kaybettiği kazancının %80'i oranında, 2 günden 14 güne kadar işçilere, günlük hastalık yardımı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer çalışmayan olarak nitelendirilen kişiler, 2 künden 14 güne kadar kaybettiği kazancının %80'ini almaktadır. Azami günlük yardım miktarı 845 kron dur. Yardımlar fiyatlardaki değişimlere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 117-118).

6.15. İtalya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yardımı için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği ilk 90 gün için sigortalının ortalama günlük kazancının %60'ı, bundan sonraki günler için %75'i kadar ödenir. Sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için, kaza 25 Temmuz 2000 tarihinden önce olmuş ise, sigortalıda %11 oranında iş gücü kaybı olması şartı aranmaktadır. Ödeneğin hesaplanmasında kullanılan asgari yıllık kazanç 14.349,30 avro, azami yıllık kazanç ise 26.648,70 avrodur. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde, kaza 25 Temmuz 2000 tarihinde veya sonrasında olmuş ise iki tür tazminat ödenmektedir: bunlardan ilki toptan ödeme, ikincisi ise aylık şeklinde olmaktadır. Ödenecek tutar sigortalının yaşına, cinsiyetine ve özür derecesine göre değişmektedir. Burada gelir testi söz konusu değildir. Özür derecesi %6'dan az ise yardım ödenmemektedir özür derecesi %6 ila %15 ise toptan ödeme yapılmaktadır. Özür derecesi %16 ve üzeri ise, ödeme tutarı iki tazminat türü şeklinde de yapılabilmektedir. Bu aylık yaşlılık, malullük ya da dul ve yetim aylıkları ile birleştirilememektedir (SGK Yayınları, 2012: 124).

6.16. Letonya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ya da meslek hastalığı 1997'den sonra meydana gelmişse bu sigortanın kapsamındadır. Sigorta, sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsamakta olup, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. İş kazası sigortasından yararlanabilmek için asgari bir sigortalılık süresi öngörülmemiştir. Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için ise sigortalının 1997'den sonra en az 3 sene sigortasından yararlanabilmek için ise sigortalının 1997'den sonra en az 3 sene sigortalılığının bulunması gerekmektedir. Sigortalının evden işe gelişlerinde meydana gelen kazalar kapsam dışı bırakılmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneği ise çalışma kapasitesinin tamamen yitirilmesi

durumunda; sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Çalışma kapasitesinin %90-%99 kaybı halinde bu miktarın %75'i %25-%49 kaybı halinde ise bu miktarın %50'si ödenmektedir. Sigortalının ölmesi durumunda ise geride kalan 1 kişi için sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %35'i 2 kişi için %45'i 3 ya da daha fazla kişi için %55'i ödenmektedir. Sigortalılık katsayısı ile çarpımının, sigortalının gelir düzeyi ile çarpımı, aylık ek maaşı vermektedir. Sigortalının katsayısı, 1 Ocak 1984 ve 31 Aralık 1993 yılları arasında ardı ardına gelen en iyi kazancın olduğu 5 yılın hesaplanması ile bulunmaktadır. Sigortalı gelir düzeyi ise 1.170 litadır. Kısmi malullük, şayet çalışma kapasitesi kaybı %45'ten %54'e kadar ise aylık, temel maaşın %50'sine ek maaşın eklenmesiyle oluşmaktadır. Yardımlar temel aylıktaki ve sigortalı gelir düzeyindeki değişimlere göre ayarlanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 127).

6.17. Litvanya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Devlet ve özel sektör işçileri, meslek okulları, kolejler, üniversite öğrencileri, Litvanya İşçi Değişimi tarafından mesleki eğitim verilenler ve mahkûmlar iş kazası kapsamına girmektedir. Kamu çalışanı programı kapsamında olanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsama dahil değildir. İş kazası ve meslek hastalığı için belirlenen asgari bir süre yoktur. İşte ve işe giderken meydana gelen kazalar kapsama alınmaktadır. Geçici iş göremezlik aylığı, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır. Ve iş göremezliğin ilk gününden rehabilitasyon anına veya sürekli malullük belgesini alana kadar ödenmektedir. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 130).

Sürekli iş göremezlik yardımı, çalışma kapasitesinin en az %30 kaybedilmesi durumunda çalışma kapasitesinin kaybının %50 oranı tazminat katsayısı ile çarpılmakta ve sigortalının bu yıla ait gelir düzeyinin çarpılması ile ödenecek maaş bulunmaktadır. Tazminat katsayısı, sigortalının ortalama yıllık kazancına dayalı olarak hesaplanmaktadır. Ve 0,25'ten büyük olmamalıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve iş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir. Sürekli malullük ödeneği, çalışma kapasitesinin %5'ten %19'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %10'u kadar peşin olarak ödenmektedir. Çalışma kapasitesinin %20'den %29'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %20'si kadar peşin olarak ödenmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 3,5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve iş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını

değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 131).

6.18. Lüksemburg'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hizmet akdi ile çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, evde çalışanlar, denizciler, kamu görevlileri, çıraklar, öğrenciler ve askeri personel kapsama dahildir. Sigortalı herhangi bir katkıda bulunmamaktadır. Ancak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar risk derecesine göre gelirlerinin %,45'i ile %6'sı arasında katılmaktadırlar. Katkı hesaplanırken, asgari aylık kazanç olarak asgari sosyal ücret kullanılmaktadır; üst sınır ise asgari sosyal ücretin 5 katına kadardır. İşveren de risk derecesine göre ödenen ücretin %0,45'i ile %6'sı arasında katılmaktadır devletin payı ise yönetim giderlerinin %50'sidir. Asgari yararlanma süresi yoktur. İşe gidiş-geliş esnasında meydana gelen kazalar da kapsamdadır. Geçici iş göremezlik yardımı, sigortalının ortalama günlük kazancına eşittir. Yardım, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren toplamda 52 haftaya kadar ödenmekte, bundan sonra ise sürekli malullük aylığına dönüşmektedir. Ortalama günlük kazanç, hastalık izninin başlamasından önceki son 3 takvim ayı içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. En düşük yardım asgari sosyal ücret kadardır (SGK Yayınları, 2012: 136).

Sürekli malullük yardımı, sigortalının tam maluliyeti halinde kazancının %85,6'sı kadardır. Sigortalının kazancından kasıt ise hastalığın/kazanın başladığı/mejdana geldiği andan önceki yıl içinde elde edilen kazançtır. Kısmi malullük aylığı ise maluliyet derecesine göre tam maluliyet aylığının bir yüzdesidir. Sigortalı %10 ila %40 maluliyet hallerinde bir toptan ödeme yapılmasını tercih edebilmektedir. Maluliyet oranı %10'dan düşük ise aylık ancak 3 yıldan sonra toptan ödemeye dönüştürülebilmektedir. Bakım yardımı, başka birinin sürekli bakımına ihtiyaç duyan hak sahiplerine ödenmektedir. Sigortalının %50'nin üzerinde maluliyeti olması durumunda, 18 yaşın altındaki (öğrenci olması halinde 27 yaş, çocuğun malul olması halinde ise yaş sınırı yoktur) her çocuk için malullük aylığının %10'u ödenmektedir. Yardımlar aylık ve peşin olarak verilmektedir. Aylıklar yurt dışında da ödenebilmektedir. Ayrıca aylıklar geçim endeksi ve ücret endeksine göre ayarlanmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 137).

Dul aylığında ise dul eş ölen sigortalının ortalama kazancının %42,8'ini veya geride kalan eşin partnerin en az %50 maluliyeti olması halinde %53,5'ini almaktadır. Yetim aylığında ise 18 yaşından küçük her yetim (öğrenci olması halinde 27 yaş) ölenin ortalama kazancının %21,4'ünü almaktadır. Yukarıdaki hak sahiplerinin bulunmaması halinde bakmakla yükümlü olunan ana-baba ve diğer yakın akrabalara ölenin ortalama kazancının %32,1'i ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 137).

Ortalama kazanç, sigortalının ölümüne sebep olan kazadan önceki 1 yıl içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. Diğer aylıklarla birlikte toplam gelirin belirli bir sınırı aşması

halinde dul ve yetim aylığı düşürülmektedir. Tüm ölüm aylıklarının toplamı ölen sigortalının ortalama kazancının %85,6'sını geçmemektedir. Ölüm aylığı yurt dışında da ödenebilmektedir. Ölüm yardımında ise, ölenin yıllık kazançlarının %6,7'si ile asgari ücretten hangisi daha yüksekse o ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 137).

6.19. Macaristan'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına kooperatif üyeleri, endüstriyel olarak eğitilmekte olan çıraklar, esnaf ve sanatkârlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, bağımsız tarım çalışanları, sanatçılar, avukatlar ve işsizlik maaşı almakta olan kişiler girmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası için sigortalılık süresi aranmamaktadır. İş dışında işyerine gidiş gelişlerde ortaya çıkabilecek kazalar da kapsam dahilindedir. Meslek hastalıkları yardımları ise, Ulusal Sağlık Sigortası Fonu'nun belirleyeceği kriterlere göre ödenmektedir (SGK Yayınları, 2012: 143).

6.20. Malta'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yararlanmalarından faydalanmak için sigortalı kişinin en az 1 haftalık sigorta ödemesinin bulunması gerekmektedir. Geçici iş göremezlik yardımı, iş göremezliğin dördüncü günü itibariyle 12 ay boyunca ödenmektedir. Devamlı iş göremezlik yardımı almak için iş göremezlik oranının en az %90 olması gerekmektedir. Devamlı iş göremezlik yardımı için ödenmiş ya da borçlanılmış prim gün sayısı gözetilmeksizin ödenmektedir. Bu yardım önceden herhangi bir yerel servisten aylık bağlanmış olup olmaması, sigortalının evli ya da bağımlı eşinin olup olmamasına göre değişmektedir. Bu yardımlar ücretlerdeki ve fiyatlardaki artışa göre değişmektedir (SGK Yayınları, 2012: 146).

6.21. Polonya'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası, dış nedenlerle ortaya çıkan, yaralanma ve ölümlle sonuçlanan işle ilgili bir olaydır. Meslek hastalığı ise, işin yapılması sırasında ya da çalışma çevresindeki zararlı etkenlerce ortaya çıkan ve meslek hastalığı listesinde özel olarak belirtilmiş olan bir hastalıktır. Çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı sigortalanmaları zorunludur. İş kazası ve meslek hastalığına bağlı olarak oraya çıkan hastalık, maluliyet aylıkları da ödenmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı durumunda kaybedilen kazancın %100'ü, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren telafi edilmektedir (SGK Yayınları, 2012: 152).

Polonya sosyal güvenlik sisteminde ayrıca iş kazasına uğrayanlar için Emekli Önleme Çerçevesinde Tıbbi Rehabilitasyon yardımı sunulmaktadır. Bu kapsamda kısmen ya da tamamen çalışamama durumu tehdidi altında olan sigortalı kişiler ya da çalışamama durumundan dolayı dönemsel bir aylık elde edenler emekliliği önleme çerçevesinde tıbbi rehabilitasyon kapsamında değerlendirilirler. Bunun gerçekleşmesi için kişinin ZUS tarafından

belirtilen bir rehabilitasyon merkezinde rehabilite edildikten sonra çalışma kapasitesinin düzelmesi açısından bir iyileşmenin söz konusu olması gerekir (SGK Yayınları, 2012: 152-153).

6.22. Portekiz’de İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigorta yardımlarında asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ilk 12 ay için beyan edilen kazancın %70’i, daha sonraki süre için %75’i olarak ödenmektedir. Ödenek tamamen iyileşme oluncaya ya da sürekli iş göremezliğe dönüşüncüye kadar ödenmeye devam etmektedir. Beyan edilen gelir, sigortalının brüt yıllık maaşı kadardır. Sürekli iş göremezlik ödeneği, sigortalının tam bir işgücü kaybı yaşaması durumunda, sigortalının beyan ettiği kazancının %80’ine bakmakla yükümlü olduğu her bir kişi için %10 eklenmesiyle bulunan tutar kadar ödenir. Ödenen toplam miktar, sigortalının kazancının %100’ünü geçemez (SGK Yayınları, 2012: 160).

6.23. Romanya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bireysel iş sözleşmesiyle çalışan kişileri, kamu görevlilerini, idare, yasama ve yargı otoritelerinde çalışan üst düzey yöneticileri, kooperatif üyelerini, işsizlik sigortası yararlanıcılarını, tam zamanlı öğrencileri, çırakları ve mesleki eğitim gören öğrencileri kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarım işçileri ve diğer çalışanlar için gönüllü sigortalılık imkânı mevcuttur. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için asgari bir koşul gerekmemektedir. Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda çalışma gücünün en az %50’sini kaybetmiş olması yeterlidir. Tam zamanlı öğrenciler, çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için iş kazası ya da meslek hastalığının çalışmaları sonucunda ortaya çıkmış olması gerekmektedir (SGK Yayınları, 2012: 164).

6.24. Slovakya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı primleri işverenler için zorunludur. İşveren kişinin ücret bordrosunun %0,8’ini kaza primi olarak ödemektedir. Kaza sonrasında maluliyet yaşanması durumunda maluliyet sigortasına ilişkin esaslar uygulanmakta ve sigortalılık veya prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. Kişinin buradan alacağı aylık kusuru oranında azaltılmaktadır. Bunun dışında kazanın çeşidine ve kişinin kaza sonra fiziksel ve mental durumuna göre 10 farklı ödeme türü ilaveten yapılmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 167).

6.25. Slovenya’da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortası yardımlarında asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş göremezliğin başlamasından önceki son yılda mevcut olan sigortalının ortalama kazancının %100’ü oranında ödenmektedir. Bu ödenek, iş göremezliğin ilk gününden başlayıp sürekli iş göremezliğe dönüşme durumuna kadar devam

etmektedir. Asgari yardım miktarı, kanuni asgari ücret olan 734,15 avrodur. İş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle olan ödenen sürekli iş göremezlik aylığı, erkeklerde en az 40 yıl veya kadınlarda 38 yıl sigortalılık süresiyle birlikte temel asgari emeklilik aylığının belli bir oranı olarak bağlanmaktadır. Temel asgari emeklilik aylığı 541,61 avrodur ve asgari emeklilik aylığı bu tutarın %79,5'i kadardır (SGK Yayınları, 2012: 172).

6.26. Yunanistan'da İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları işin olduğu tarihten itibaren 5 gün içinde raporlanmalıdır. İşe gidip gelmelerdeki kazalar kapsam dahilindedir. Meslek hastalıklarında ise durum saptama işini Kurumun Sağlık Komisyonu yapar; iş göremezlik oranlarını tespit etmektedir. Geçici iş göremezlik durumu söz konusu olduğunda günlük kazancın %50'si olacak şekilde yardım sağlanmaktadır. Bu yardımlar belirli aralıklarla güncellenerek 30 günden sonrası için günlük kazancın %70'ine kadar artırılmaktadır. Ayrıca, 3 günlük bekleme periyodu vardır. Sürekli iş göremezlik durumunda ise oranları %100-%80 ve %79,9-%67 şeklinde iki farklı düzeyde Sürekli Malullük Aylığı sağlanmaktadır. &66,9-%50 oranları arasında ise Kısmi Malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şarttır. Ayrıca sigortalı da 6 ayda bir durumunun incelenmesini talep edebilmektedir. En düşük aylık, asgari ücretin %70'ine eş ile çocuklara ödenen yardımlara eklenmesiyle bulunmaktadır. Yılda %14 ödeme yapılmaktadır (SGK Yayınları, 2012: 176).

6.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortasına hak kazanmak için herhangi bir süre şartı yoktur. Geçici iş göremezlik ödeneği kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının %60'ına ilave olarak ortalama prime tabii kazancın temel kazancın iki katına kadar aşan tutarının %50'si olarak ödenmektedir. Ödemeler 3 günlük bekleme süresi sonrasında başlayarak 12 aya kadar verilmektedir. Hesaplama kullanılmak en düşük haftalık gelir, 162,22 avro, en yüksek gelir ise 973 avrodur (SGK Yayınları, 2012: 179).

7. İŞ KAZALARINA YOL AÇAN FAKTÖRLER

İş kazalarına yol açan faktörleri bireysel faktörler ve Teknik Nedenler olmak üzere iki gruba ayırabiliriz.

7.1. İş Kazasının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Bireysel Faktörler

7.1.1. Kişisel Nitelikler

Kazaların oluşmasında yaş, cinsiyet, eğitim, bilgi ve yetenek düzeyi ve tecrübe gibi nitelikler kazaların oluşmasında önemli birer etkidir.

7.1.1.1. Yaş

İnsanın çalışma eylemine katılması ve üretim araçlarını kullanarak üretimi gerçekleştirmesi; solunum, dolaşım, kas metabolizması, sindirim, salgı ve merkezi sinir sistemine ait fonksiyonlarının işleme düzeyi ile orantılı olarak sürmektedir. Algılama organlarının iyi ve yeterli düzeyde işlemesi ise insanın bu fizyolojik fonksiyonlarının düzenli ve yeterli ölçülerde gerçekleştirilmesine yardımcı olmaktadır. Doğal yapısı gereği insan organizmasının tümü günlük çalışma süresince belli bir düzeyde enerji harcayarak, belirli ölçülerde iş yapabilme yeteneğine sahiptir. İnsan organizmasına iş gücü ve fiziksel iş becerisinin üstünde yüklenmek yorgunluğa ve yorgunluğun sonucu hareketlerinin ağırlaşmasına neden olmaktadır (Yılmaz, 2013).

Sigortalıların çalıştığı esnadaki yaşları iş kazalarının etmenlerinden birisidir. 2011 yılı iş kazası ve sürekli iş göremezlik alanların cinsiyet ve yaş gruplarına göre dağılımı incelendiğinde toplam 58.966 kazadan 40.705 kaza 45 yaş ve üstündeki çalışanlarda meydana gelerek kazaların %69.03 oranındaki iş göremezlik geliri 45 yaş ve üstündeki sigortalılara ödenmiştir. Ayrıca tablo-17'den görüleceği gibi 11248 adet kaza 65 yaş ve üstünde meydana gelerek toplam kazaların %19.08'i 65 yaş ve üstü sigortalılarda meydana gelmiştir. Buda sigortalıların yaşlarına uygun işte çalışmaları iş gücü kaybı ve işgücü gün kaybını azaltacaktır.

İş kazalarında tecrübe, belli yaşlara kadar insanlarda iş kazasını azaltırken 45-50 yaşlarından sonra kaza risklerini, kaza olduktan sonra kazazedenin hastanede veya istirahatli geçen günlerini artırmakta olduğu 2011 yılı sosyal güvenlik kurumu istatistiklerinden anlaşılmaktadır. Ayrıca belli yaşlardan sonra insanın refleksi, görme durumu, işitme durumu gibi hallerde kaza olaylarının miktarını değiştirecektir(Tablo 17 verilerine göre).

7.1.1.2. Cinsiyet

Kazalar incelendiğinde bayanlar erkeklere oranla daha az kaza geçirmektedirler. Bunun sebebini direk olarak cinsiyete bağlamak doğru olmaz çünkü kadınlar ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmaları yasak olduğundan çalışma yönünden korunmuş, daha az tehlikeli işlerde

çalışmakta dolayısı ile genel kaza toplamını inceleyerek kadınların daha az kaza yapması dış etmenlerden daha az etkilendikleri ve kazaya daha az maruz kaldıkları anlamına gelmeyecektir.

Açıklan (2005:62)” Cinsiyet kavramıyla ilgili yapılan araştırmalarda genel olarak varılan sonuç, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha az kaza geçirmesidir. Bunun nedeni, kadınların erkeklere oranla daha dikkatli çalışmaları, sorumluluk sahibi olmaları, işyerinde çalışan kadın sayısının az olması, gece vardiyalarında çalışmamaları, ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmamaları olarak gösterilmektedir. Diğer araştırma sonucu ise ilkinden farklıdır. Kadınlar işyerinin haricinde evde de çalışmakta, bunun sonucunda da daha çabuk yorulmaktadırlar. Erkek çalışanlara göre daha fazla yorulmaları sonucunda iş kazası geçirme ihtimalleri artmaktadır.” demektedir.

7.1.1.3. Eğitim, bilgi ve yetenek düzeyi

Eğitim her şeyde olduğu gibi kazaların meydana gelmesinde de etkindir. Neyi nasıl ve niçin yapıldığını bilmek kazaların oranını değiştirecektir. Kullanılan araç, makine ve aletler hakkındaki eğitim dahi iş kazası miktarını ve sıklığını değiştirmektedir. Kişilerin yapacağı iş hakkında bilgi sahibi olması, el yatkınlığı ve yetenek kaza olma sıklığını etkilemektedir.

Üretim sürecinde çeşitli alet ve araçlar kullanan, ölçme, kontrol, düzenleme işlevlerini yerine getiren insan, sürekli algılama ve tepki gösterme durumundadır. Bu nedenle çalışan insanın merkezi sinir sisteminin ve duyu organlarının uyanık olması, söz konusu işlevleri yerine getirebilecek yetenekte olması gereklidir. İnsanın doğal yapısı gereği bu yeteneklerin belli ölçülerin ve sınırların ötesine geçmesi olanaklı değildir. İnsanın bedensel ve zihinsel gücünü dikkate almadan iş yükünün düzenlenmesi ve çalışma hızının saptanması sonucunda insanın makina ile uyumlu bir şekilde çalışması olumsuz yönde etkilenmekte ve güvensiz davranışlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz, 2013).

7.1.1.4. Tecrübe

Tecrübe çalışma süresi ile doğru orantılı olarak kaza sayılarını etkilemektedir. Gaziantep’te halıcılık sektöründe 2011 yılında meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %58.08’i sigortalıların çalışmaya başladıkları ilk yıl içerisinde meydana gelmiştir. Buda tecrübenin iş kazasını azalttığını, tecrübesizliğin ise iş kazalarının oluşmasında en büyük etkenlerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Türkiye genelindeki kazaları incelediğimizde 2011 yılında meydana gelen iş kazalarında %45.37’si ise ilk bir yıl içerisinde meydana gelmiştir. İstatistikleri incelediğimizde sigortalılık süresini bayanlar için 20 yıl erkekler için 25 yıl olarak değerlendirirsek kazaların yarısı kadarı sigortalılık süresinin ilk yılında meydana gelmektedir (Tablo 18 verilerine göre).

7.1.2. Fizyolojik Faktörler

İnsanlarda bazı fiziksel özellikler vardır. Bu fizyolojik özellikler insandan insana ve aynı insanda zamana göre farklılıklar gösterir. Hatta insanın o zamanki zihinsel durumuna göre bile insanları farklı etkileyebilir. Ancak fizyolojik özellikler genel itibariyle insanlarda yakın tepkilere yol açabilir. Herkes için fizyolojik olarak yaşanan bir sıkıntı kişiyi etkileyecek, dikkatinin ve veriminin düşmesine neden olarak kaza yapmalarında etken olacaktır.

Tablo 19 incelendiğinde fizyolojik nedenlerin iş kazalarına yol açma oranları görülecektir. İş kazasının oluşmasında en fazla yer tutan görme bozuklukları ve göz rahatsızlıkları olup bunu nispi yapı zayıflıkları vejetatif dengesizlik ve sinirlilik halleri izlemektedir. Daha önce geçirilmiş ameliyatlar ve yaralanma, bazı hastalık durumları, işitme bozuklukları ve uygun olmayan boy ve kilo yine fizyolojik etkenler olarak iş kazasının oluşmasına neden olduğu tablo 19'dan anlaşılmaktadır.

7.1.3. Sosyal Ve Psikolojik Faktörler

İş kazası ve meslek hastalıklarının oluşumunda birçok neden karşımıza çıkmaktadır. Genel olarak iş kazası ve meslek hastalıkları, kişilerin içinde buldukları ekonomik, sosyal ve psikolojik şartlara göre değişim göstermektedir. Ülkelerin içinde buldukları ekonomik ve sosyal yapıları da iş kazası ve meslek hastalıklarının oluşumunda etkili olmaktadır. Ekonomik sorunları olmayan, bu yüzden de her türlü şartı kolaylıkla yerine getirebilen gelişmiş ülkelere göre, iş sağlığı ve güvenliğine yeteri kadar pay ayıramayan ekonomik gücü olmayan az gelişmiş ülkelerde iş kazası ve meslek hastalıkları daha sık yaşanmaktadır. Sanayisi gelişmiş ve ekonomisi iyi olan ülkelerde iş kazası oranlarının ve buna bağlı ölüm sayılarının giderek azaldığı tespit edilmiştir (Açıkalm, 2005: 1).

7.1.3.1. Duygusal durum

Duygusalılık; genellikle işe uyumsuzluk, iş arkadaşları ile sürtüşmeler, iş yavaşlatma, sorumluluk üstlenmekten kaçınma, işi sevmeme, genel bir ilgisizlik, işten kaçma eğilimi gibi belirtiler şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, ağır iş yükü, yüksek iş ritmi, monoton iş şekilleri, sorumluluk, beceri yetmezliği, ücret sorunları ve ailevi sorunlar gibi nedenler ile stres altında bulunan işçilerin duygusal belirtileri artmaktadır (Bacak, 2002: 52).

Bir araştırmada; işçilerin sevinçli, mutlu, ümitli ve işbirliği içinde çalıştıkları dönemlerde üretimde % 8'lik bir artışın meydana geldiği ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, normal, tutarlı, istenilen düzeydeki bir duygusal dengenin, iş güvenliği açısından kazaları önleyici niteliği yanında üretimi artırıcı bir rolünün olduğu da açıktır (Bacak, 2002: 52).

7.1.3.2. Zihinsel yetenek ve zekâ düzeyi

Çalışanların gün boyu becerileri doğrultusunda işlerini düzgün bir şekilde yapmaya çalışmaları yorgunluğa neden olacaktır. Bu yorgunluk her çalışanda farklılık gösterecektir. Kas gücüne bağlı olarak kimi çalışan daha çabuk yorulabileceği gibi kimisi daha dirençli olabilmekte ve daha geç yorulabilmektedir. Ancak kişilere fiziksel becerisinin üzerinde iş yaptırmak yorgunluğa ve buna bağlı olarak da dikkat dağılmasına, iş kazasına neden olacaktır (Açıkalın, 2005: 69).

7.1.3.3. İş tatmini ve motivasyon

İş tatmini, bir işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu onun hakkında oluşan pozitif duygudur. Bir başka deyişle, iş tatmini, bir çalışanın işini ve iş yaşamını değerlendirmesiyle duyduğu haz ve olumlu duygu durumudur (ekonometrik, 2013). Motivasyon(güdüleme) ise kısaca, bir amaç için harekete geçiren güç, iş hayatında çalışanların kurum amaçları doğrultusunda çalışma istek ve arzularının yaratılarak devamlılığının sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Motivasyon, insan ihtiyaçlarının belirlenmesi ile başlamaktadır. Yöneticiler çalışanlarını harekete geçirecek etkin bir örgüt iklimi yaratmak zorundadırlar. Bu ise çalışanların ihtiyaçları ve kişilik özellikleri dikkate alınarak verimli bir çalışma ortamının hazırlanması demektir. Bu anlamda, özellikle insan kaynakları yöneticisinin önce çalışanlarını ve kişiliklerini iyi tanması gerekmektedir (Kayhan, 2009:23).

Özendirme yolunda yönetici açısından iki tür davranış ve sınırlama söz konusudur. Birincisi doğrudan doğruya yöneticinin kendi kişisel yönetim anlayışı içinde çeşitli olanakları yaratması ile belirlenir. Yönetici bu olanakları yaratır ve kullanırken kendi kişisel kültür seviyesinin, yönetim anlayışının ve ruhsal yapısının etkisi altındadır. İkincisi, yönetici sözü edilen olanakları yaratır ve kullanırken üst düzey yöneticisinin yetki devri ile işletmenin genel felsefesinin sınırlayıcı etkisindedir. İnsanları motive eden temel etken geçimlerini sağlayabilecekleri bir iş bulmak ve çalışmaktır. Bu demektir ki insanlar önce çalışmak sonra buldukları işte güvenlik içinde olmak isterler. İşsizlik yalnız bireysel açıdan sakıncaları olan bir sorun değil ekonomik ve toplumsal bakımdan da ciddi sorunlar yaratan bir sorundur. Bununla birlikte insanlar çalışmakla beraber yeterli bir ücret almak isterler. Oysa endüstrileşme süreci şehirleşmeyi hızlandırmış, üretim ve refah düzeyini yükseltmiş, farklı ve çok sayıda ihtiyacı gündeme getirmiş ve tüketim toplumuna geçişi özendirmiştir. Bütün bunların sonucu olarak bireyler, daha çok tüketmek daha çok kazanmak ve harcamak durumunda kalmışlardır. Bu ise daha etkin bir motivasyona duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Etkin bir motivasyon yaratmak için ise motivasyon sürecini anlamak gerekir (Şimşek, 1999:193).

Dolayısı ile iş tatmini ve motivasyon kişilerin kaza geçirmesine olumlu veya olumsuz etki yapmaktadır.

Bir yaklaşıma göre ise motivasyon süreci aşağıdaki unsurları kapsamaktadır
(Baykal,1978:32):

1- Her insan organizmasında onu sabırlı ve sürekli çalışmaya teşvik edici ve yönlendirici bir takım itici güçler vardır.

2- Bilinçli yapılan her hareket o hareketi yapan insanın tutum ve davranışları yönünden açıklanabilir. İnsan tutum ve davranışları onu motive eden unsurun doğurduğu bir sonuçtur.

3- Her kişide çeşitli tip ve şiddetlerde pek çok ihtiyaç vardır.

4- İhtiyaçların tatmin edilmesi amaçtır ya da motive edilmiş davranışların yöneldiği bir sonuçtur.

5- Amaç fark edildiği ya da anlaşıldığı anda arzu haline dönüşür.

6- O zaman insan belirli bir teşvik unsuruna karşı ilgi veya gereksinme duymaya başlar.

7-Amaçlı ve bilinerek yapılan her faaliyet bir teşvik unsurunun uygulaması sonucunda meydana gelir.

8- Amaçlı ve bilinçli yapılan bir hareket amaca erişme ve tatminkârlığın sağlanması şeklinde sonuçlanır.

7.1.3.4. Stres

İş yaşamında strese yol açabilecek faktörler, işin yapılış şekli ile ilgili olabileceği gibi, işletmenin yapısından, fiziksel çevre şartlarından ya da bireylerin kendi özelliklerinden kaynaklanabilir. Örneğin, kurumun yapısı ve iklimi ile ilgili nedenler; fiziki çevre şartları ile ilgili nedenler; yapılan işle ilgili nedenler; kariyer gelişimi ile ilgili nedenler; kurum içi ilişkiler, liderlik tarzları gibi faktörler stresin potansiyel kaynakları olarak görülebilir (Aytaç, 10).

Çağımızda iş dünyası sürekli olarak kazanç artırma çabaları içindedir. Bu çabalar, aynı zamanda verimli ve ekonomik üretim metotlarının gelişmesinde ve modern teknolojilere ulaşmakta faydalı olmaktadır. Ancak bu yaklaşımlar, işçiler açısından işyerlerine yabancılaşma, doyumsuzluk, işçi sağlığı ve iş güvenliği problemleri gibi sorunların yanında, hemen hemen tüm iş görenleri ve toplumun büyük bir kesimini etkileyen stres ve strese bağlı pek çok sorunun da ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Aşırı yüksek derecedeki stres iş görenin fiziksel ve zihinsel sistemini bozmaktadır. Hastalıkların çoğalması, iş kazalarının artması, işgücü kayıpları, sağlık giderlerinin çoğalması, kalifiye eleman kayıpları, ödenen tazminatlar örgüte ağır bir mali külfet yüklemektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Örneğin iş kazaları ile ilgili Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir araştırmaya göre iş kazalarının %18'i mekanik etkenlerle, %19'u personel etkeni ile ve %63'ü bunların birlikte etkisi ile meydana geldiğini ortaya koymuştur. Türkiye'deki iş

kazalarının nedenlerini tespit etmeye yönelik olarak Haksöz (1985), Kepir (1981) ve Çelikkol'un (1977) yapmış oldukları araştırmalarda kazaların oluşumunda insan faktörünün (%80) birinci sırayı aldığı sonucu ortaya çıkmıştır (Camkurt,2007). Amerika'da ve İngiltere'de yapılan araştırmalarda hastalıkların %75'i yönetilemeyen stres nedeniyle ortaya çıktığı gerçeğine ulaşılmıştır. Uluslararası raporlarda iş stresi ile ilgili maliyetlerin yükseldiği belirtilmektedir. Birleşik Devletlerde, iş stresi ile bağlantılı ekonomik kayıpların yıllık 150 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

7.1.3.5. Olumsuz tutum, eğilim ve alışkanlıklar

Olumsuz tutum, eğilim ve alışkanlıklarda iş kazasının meydana gelmesinde etken bir durumdur. Alkollü bir şoförün kullandığı servis aracında olan kaza gibi birçok kötü alışkanlık kaza riskini artırmaktadır. Kazada sigortalı ve aile fertlerinin etkilenmesi yanında SGK açısından çalışma gücü ve çalışma günü kaybına neden olmaktadır.

Baştaş, (2010: 7-17)'a göre SGK yönünden Tütün ve Tütün Mamulleri ile Alkollü içecekler özelinde insan sağlığına zararlı mamullerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Etkileri ve Sosyal Güvenlik Vergisine Geçiş Zorunluluğu üzerinde durularak bu ürünlerin kullanımı ile iş kazası ve meslek hastalığına tutulması ile oluşacak Kurum zararları için Rücu davalarında dikkate alınması savunulmuştur.

7.1.3.6. Bağımlılıklar ve ruhsal rahatsızlıklar

Teknolojinin gelişimi ve işyerlerinde artan makineleşme ile birlikte modern alet ve makinelerin kullanılması, bedensel güç kullanımını azaltmış, işin daha küçük parçalara bölünmesine ve her alanda daha ayrıntılı çalışmaya yol açmıştır. Ortaya çıkan bu durum, fiziksel yorgunluktan daha sinsi olan psikolojik yorgunluğa, aşırı duyarlılığa, fiziki-psikolojik dengenin bozulmasına ve iş kazalarının artmasına neden olmuştur (Bacak, 1999: 58).

İşçilerin işyerinde ruh sağlığını etkileyen durumlar, işçilerin iş arkadaşları ve işverenleri ile münasebetleri bakımından uyum bozukluklarına yol açan bütün faktörlerdir. Bu anlamda, işçilerin ruh sağlığını etkileyen durumlar arasında, işinde ilerleme imkânının bulunup bulunmaması, işyerindeki saygınlık durumu (özellikle itibarına etki eden durumlar), işyerindeki sağlık ve güvenlik açısından emniyetlilik durumu ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkileri sayılabilmektedir. Dolayısıyla, yukarıda sayılan tüm bu faktörler, işçinin ruh sağlığını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Bacak, 1999: 58).

İçki ve uyuşturucu kullanımı, kişinin fiziksel ve düşünsel faaliyetlerini olumsuz etkileyeceğinden karar alma ve uygulama aşaması zayıflayacak buna bağlı olarak da verimi azalacaktır. İçkili olarak çalışan kişiler bir süre sonra fiziksel olarak gevşeme yaşayacak ve

karar almada, bunları uygulamada yavaşlayacaklardır. Bunun sonucunda da kendisine veya başkalarına ciddi zararlar veren kazalar meydana gelebilecektir (Açıklın, 2005, 72).

7.2. İş Kazasının Meydana Gelmesinde Etkili Olan Teknik Nedenler

Yapılan araştırmalar, işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının insanlardan, makinelerden ve çevresel koşullardan meydana geldiğini ortaya çıkarmıştır. Bu sebeple, iş kazalarının başlıca nedenlerini insana bağlı nedenler ile çalışma ortamına bağlı nedenler (fiziki, kimyasal, biyolojik ve ergonomik çevre koşulları) ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler olmak üzere başlıca iki ana grupta inceleyebiliriz. Genellikle, insana bağlı nedenler iş kazalarının çok büyük bir oranını (% 80-90 gibi) oluşturmakta, çalışma ortamına bağlı çevre koşulları ve mekanik çevre koşulları ise daha düşük bir oranda (% 10-20 gibi) kazalara sebep olmaktadır (Bacak, 2002: 62).

7.2.1. Makinelere ve teçhizata bağlı nedenler

Makine ve teçhizata bağlı olarak meydana gelen kazaların toplamı üzerinde oldukça önemli bir yere sahiptir. 2011 yılında meydana gelen 9261 iş kazası makinelere bağlı olarak oluşmuştur. Toplam iş kazalarının 13.38'i makine ve teçhizatlar bağlı olarak oluşmuştur.

7.2.2. Çalışma ortamına bağlı nedenler

İş kazaları sonucundaki kayıpların, güvenli bir çalışma ortamı yaratılması için gerekli harcamalardan daha fazla olduğu bir gerçektir. Bu yüzden işletmeler hem çalışanlarının güvenliği için, hem de kendi maddi kayıplarını önleyebilmek için önlemleri gecikmeden almalıdırlar. İşyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çözümler kısa vadeli olarak düşünülmemeli, başarı sağlayabilmek için bu konudaki araştırma ve uygulamaların sürekli olması gerektiği unutulmamalıdır. Meydana gelen iş kazaları “yaşandı ve bitti” düşüncesiyle kapatılmamalı, olayın nedenleri ve bir daha yaşanmaması için gerekli olacak şartların neler olduğu saptanmalı, vakit geçirmeden tedbirler alınmalıdır. İşyerinde karşılaşılan ve karşılaşılabileceği tahmin edilen olumsuzluklar, çalışanları riskler ve önlemler konusunda eğiterek, kurallara uyup uymadıklarını kontrol altında tutarak ve gerektiğinde çalışma ortamı şartlarını değiştirerek düzeltilmeye çalışılmalıdır (Açıklın, 2005: 114).

7.2.2.1. Fiziksel çevre koşulları

İş kazaları genellikle fiziksel çevre koşullarının şartlara göre uygun düzenlenmemesinden dolayı meydana geldiği görülmektedir. Çevresel faktörlerin iyi olmaması çalışanların sağlığını ve verimini etkileyip dolaylı olarak iş kazası oluşmasına etki etmektedir.

Çalışma ortamı ve yapılan işin türüne göre gürültü, Aydınlatma, ısı, nem ve havalandırma gibi değişik nitelikteki çevre koşulları çalışanın sağlığını geçici ya da sürekli olarak etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak da, çalışan kişi kendi dışında oluşan etmenlerden

olumsuz etkilenecek güvensiz davranışlarda bulunabilmektedir. Her işyerinde fiziksel çevre koşulları farklı olduğundan kişilere etkisi de farklı olmaktadır. İşletmeler Aynı tür üretim yapsalar bile alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ve fiziksel çevre şartları ile karşılaşılan sorunlar birbirinden farklılık gösterdiğinden kaza oranları da farklı olmaktadır.

İnsan ve makine sistemleri, sıcak, soğuk, rutubet, toz, gürültü, titreşim ya da aydınlatma sorunları olan bir işyerinde bulunabilir. Bu faktörler sağlık açısından bazı sorunlar yaratacağından çalışanın üzerinde olumsuz etkiler yaratacaktır. Çevre koşulları, kısa ya da uzun bir süreç içinde zararlı etkilerini gösterir ve pek farkında olmadan maruz kalınan bu zararlı etkenler, belli bir düzeyden sonra iş verimini olumsuz etkilerler (Erkan, 1982: 67).

Fiziksel çevre koşullarına bağlı iş kazaları nedenleri dört başlıkta incelenecektir:

7.2.2.1.1. Gürültü

Gürültü genel olarak arzu edilmeyen, rahatsızlık veren ses olarak tanımlanmaktadır. Ses ölçümü birimi desibel (dB) dir. Sesin belli şiddetin üzerinde olması, insanları olumsuz etkilemektedir.

Gürültü, sağlığı çeşitli yönlerden etkileyebilmektedir. Bu etki, maruz kalınan sesin şiddetine ve maruziyet süresine göre değişir. Ancak, gürültünün etkileri her halükarda (i) işitme organına etkisi, (ii) psikolojik etkisi, (iii) verimliliğe etkisi olmak üzere üç alanda ortaya çıkmaktadır (Arıcı, 1999:186). Uzun süre gürültüye maruz kalma konsantrasyonu azaltır. Bu durum iş kazaları olasılığını artırır (Açıklan, 2005:54).

Gürültülü ortamlarda çalışma, verimi etkilediği gibi iş kazası olasılığını da arttırmaktadır. Ancak monoton ve çok sessiz bir iş ortamının uyusukluk ve uyku hali yarattığı dikkate alınır, bir sakıncası olmayacak düzeyde gürültünün, bir tür uyanıklık etkeni olduğu da düşünülebilir (Arıcı, 1999: 187).

Genelde işyerinin devamlı ve yüksek düzeyde gürültülü olmasının, iş verimi üzerinde olumsuz etkileri olduğu kabul edilmektedir. Diğer taraftan, monoton ve çok sessiz bir iş ortamı da uyusukluk ve uyku haline neden olmaktadır. Bu nedenle sağlık açısından bir sakınca olmayacak düzeydeki gürültü, uyanıklık etkisi yapmaktadır. Gürültülü ortamda çalışma, çalışanların titizliğine ve dikkatli iş görme alışkanlıklarını olumsuz bir şekilde etkilemekte ve çalışma ritmini bozduğu için iş kazaları olasılığını arttırmaktadır (Demirci, Armağan, 2013: 8).

7.2.2.1.2. Aydınlatma

Çalışma ortamındaki aydınlatma, işçinin sağlığı açısından önemlidir. İşyerinde, üretimin düzgün olarak yürüebilmesi ve işlerin kusursuz yapılabilmesi için iyi bir aydınlatma sisteminin oluşturulması gereklidir. İşyerlerinde aydınlatma ile ilgili problemlerin yaşanmaması için, işyeri kuruluş aşamasında o işyerine uygun olacak aydınlatma düzeneği tespit edilmelidir.

Ancak, verimliliği etkileyebilecek ve kaza nedeni olabilecek bu etken işletmelerce pek önemsenmemektedir. Çalışma ortamlarındaki aydınlatma iki şekilde sağlanabilir. İşyerinin aydınlatılması, doğal aydınlatma ile olabileceği gibi suni aydınlatma olarak da sağlanabilir. Doğal aydınlatma da pencerelerin yeri, sayısı ve yüksekliği önemlidir. Ancak suni aydınlatma yapılacaksa, yapılan işin niteliğine uygun düzenleme yapılması gereklidir. Bu tür aydınlatma yapılacaksa çalışana rahatsızlık vermeyecek miktarda ayarlanmalıdır (Açıkalın, 2005: 53).

7.2.2.1.3. Isı, nem havalandırma

Çalışma yerlerinde olması gereken sıcaklıkla ilgili evrensel bir belirleme yoktur. Ancak Türkiye’de bina ve bürolarda 18 – 22 C (ortalama 20 C) arasında olması gerektiği kabul edilmektedir. Fazla sıcak ve özellikle fazla soğuk havanın bir çok hastalığa yol açtığı bilinmektedir. Bu nedenle iş yerinin sıcaklığının uygun derecede olması çalışanların sağlığını ve verimini olumlu etkileyecektir (Demirci, Armağan, 2013: 9).

Yüksek sıcaklık ve düşük sıcaklık kadar aşırı nemin veya nemsizliğinde insan sağlığına ve çalışma başarısına etkisi büyüktür. Çalışılan yerde sıcak ve fazla nem terleme yoluyla artık vücut ısının dışarı atılmasına engeller. Nemsizlik ise solunum yolları dokusunda tahrişlere ve kronik öksürüklere yol açarak insanın huzurunun kaçmasına neden olur (Demirci, Armağan, 2013: 9).

Havalandırma, genel olarak yapay ve doğal havalandırma olmak üzere iki şekilde yapılabilir. Doğal havalandırma, kapı ve pencereler yoluyla yapılan havalandırmayı; yapay havalandırma ise, çeşitli gereçler kullanılarak yapılan havalandırmayı ifade etmektedir (Demirci, Armağan, 2013: 9).

Çalışma ortamındaki hava koşulları vücudun gereksinimine ne kadar uygun olursa, insan kendini o kadar rahat hisseder. Uygun koşullar altında, kendini rahat hissederek çalışan kişinin morali ve düşünme/çalışma kapasitesi yüksek olacaktır. Eğer çalışanlar karbondioksit gazı ve sigara dumanına maruz kalırlarsa, vücutları uyuşabilir. İnsanların hareketleri ağırlaşır ve çalışma arzusu azalır. Bunu önlemek için bürolarda havalandırma sistemlerinin kurulması gerekir. Havalandırma tertibatı olmayan yerlerde ise, öğle aralarında çalışma yerinin pencereleri açılarak, içerisi havalandırılmalıdır (Demirci, Armağan, 2013: 7).

7.2.2.1.4. Titreşim

Titreşim (vibrasyon): Mekanik bir sistemdeki salınım hareketlerini tanımlayan bir terimdir. Bir başka ifade ile; Potansiyel enerjinin kinetik enerjiye, kinetik enerjinin potansiyel enerjiye dönüşmesi olayına titreşim (vibrasyon) denir. Titreşimin özelliğini, frekansı ve şiddeti belirler. Endüstride bir çok titreşim kaynağı vardır. Titreşim, araç, gereç ve makinelerin çalışırken oluşturdukları salınım hareketleri sonucu meydana gelir. Çalışmakta olan ve iyi dengelenmemiş araç ve gereçler genellikle titreşim oluştururlar. Titreşimi, insan sağlığı

üzerindeki etkisi bakımından iki fiziksel büyüklüğü ile tanımlamak mümkündür. Titreşimin frekansı ve titreşimin şiddeti. Titreşimin frekansı: Birim zamandaki titreşim sayısına titreşimin frekansı denir. Birimi Hertz'dir (Hz). Titreşim Şiddeti: Titreşimin olduğu ortamda titreşimden ileri gelen enerjinin hareket yönüne dikey, birim alanda, birim zamandaki akım gücüne, titreşimin şiddeti denir. Birimi (W/cm^2) dir. Endüstrideki titreşim kaynaklarının başlıcaları ise; Genellikle el ve el parmakları ile kollara ulaşan titreşimleri oluşturan titreşim kaynaklarıdır. Bunlar, taş kırma makinaları, kömür ve madencilikte kullanılan pnömatik çekiçler, ormancılıkta kullanılan taşınabilir testereler, parlatma ve rende makinalarıdır. Bu araçlar, dönerek, vurarak veya hem dönerek hem de vurarak titreşirler. Tüm vücudun, etkisi altında kaldığı titreşim kaynakları da, traktör ve kamyon kullanımı, dokuma tezgâhları, yol yapım, bakım ve onarım makinaları ile özellikle çelik konstrüksiyonlu yapılarda titreşime sebep olan makina ve tezgâhlardır (Başkentsağlık, 2013).

Titreşimin insan üzerindeki etkileri: İnsan, titreşimin düşük frekanslarında sarsıntı hisseder. Buna karşılık titreşimin yüksek frekanslarında karıncalanma hatta yanma hissi duyar. Titreşimin insan vücudu üzerindeki etkileri; Fiziksel ve Biyomekanik, Psikolojik veya sensoryel, Fizyolojik ve Patolojik etkiler şeklinde sıralanmıştır (Başkentsağlık, 2013).

İşçilerin mekanik titreşime maruz kalmaları sonucu ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik risklerinden korunmaları sağlamak için alınması gerekli önlemleri belirlemek amacıyla 23.12.2003 tarih ve 25325 sayısı ile çıkan Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Yayımlanan Titreşim yönetmeliği ile titreşimin zararı ile ilgili işveren yükümlülükleri ve alınması gerekli tedbirler belirlenmiştir.

7.2.2.2. Kimyasal faktörler

Kimyasal faktörlerin, çalışma ortamındaki durumu ve kimyasal madde ile temas ve solunması gibi etmenlerde iş kazalarını etkilemektedir. 2011 yılında meydana gelen kazalar incelendiğinde 496 tanesi kimyasal yolla yanma veya enfeksiyonlara neden olmuştur.

26.12.2003 tarih ve 25328 sayısı ile resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, kimyasal maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında yönetmelikle işyerinde bulunan, kullanılan veya herhangi bir şekilde işlem gören kimyasal maddelerin tehlikelerinden ve zararlı etkilerinden işçilerin sağlığını korumak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak için asgari şartları belirlemek amacıyla yönetmelik çıkartılmıştır.

7.2.2.3. Biyolojik faktörler

İşyerlerinde çalışan işçilerin sağlığını etkileyen ve onların hasta olmalarına yol açan birtakım canlı organizmalar bulunmaktadır. Biyolojik faktörler olarak adlandırılabilen bu faktörleri; virüsler, bakteriler, parazitler, mantarlar olarak sınıflandırmak mümkündür. İşyerlerinde bulunan bu biyolojik etkenler, genelde işçilere bulaşmakta ve onların enfekte

olmaları sebebiyle hastalanmalarının nedenini oluşturmaktadır. İşyerlerinde bu faktörlerin sebep olduğu hastalıklar genellikle bulaşıcı hastalıklar olduğundan, işyerlerinde hijyen kurallarına kesinlikle uyulması, bu hastalıkların diğer işçilere bulaşmasını engelleyecektir (Bacak, 2002: 72-73).

Diğer taraftan, iş ve işin gerektirdiği tüm güvenlik önlemlerinin alınması, bilhassa bu gibi ortamlarda işçileri bu zararlılardan korumak için uygun kişisel koruyucu malzemelerin seçilip, kullanılması gerekmektedir. Eğer, bulaşıcı hastalıklara neden olan bu biyolojik faktörlere karşı önlem alınmazsa, bunlardan işyerindeki tüm işçiler etkilenebilmekte, onlarda verimliliğin büyük oranda düşmesine ve hata yapmalarına sebep olabilmektedir (Bacak, 2002: 72-73).

7.2.2.4. Ergonomik faktörler

Ergonomik olmayan bir malzeme, verdiği rahatsızlık sonucu işçinin çalışırken dikkatini dağıtabilir ve ciddi sonuçlar doğurabilecek iş kazasına neden olabilir. Malzemelerin kalitesiz olmasından dolayı işçiler, karşılaştıkları kazalardan korunamayacaklarını düşünerek kişisel koruyucu malzemeleri kullanmak istememektedirler. Bu durum araştırma kapsamındaki işyerlerinin bundan sonra üzerinde daha çok durmaları gereken bir konu olmalıdır (Açıkalın, 2005: 54).

Kişisel koruyucu malzeme kullanmama nedenlerini belirten işçilerin içinde iş kazası geçirenlere bakıldığında yaklaşık %38'lik orana sahip üç neden bulunmaktadır. “Hareket kabiliyetimi azaltması”, “fiziksel rahatsızlık vermesi” ve “iş kazalarını önlemede yeterli olmaması” düşüncesine sahip olanların en fazla kazaya uğradıkları görülmektedir. “Malzemelerin kalitesiz olması” toplamda yüksek görülse de iş kazası geçirenlerin arasında %28'lik orana sahiptir. Verilen cevaplardan anlaşıldığı gibi işçilere verilen malzemelerin kalitesiz ve ergonomik olmadığı ortaya çıkmaktadır (Açıkalın, 2005: 54)

Türkiye geneli geçici iş göremezlikler ile Gaziantep ili halıcılık sektöründeki iş göremezlikleri karşılaştırdığımızda Gaziantep halıcılık sektöründe olan kazalarda iş gücü kaybı ve ödenen geçici iş göremezlik oranı Türkiye genelinin üzerindedir. 2011 yılında toplam yatarak ve ayakta geçen iş göremezlik ortalaması 25 olurken halıcılık sektöründe tarafımdan yapılan inceleme neticesinde 31 vakada toplam 1731 gün iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Bu iş göremezlik günlerini toplam vakaya böldüğümüzde 56 gün (55,84) gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiş buda iş kazalarının Türkiye genelinde olan kazaların yaklaşık 2,24 katı olmaktadır (Tablo-18).

8. İŞ KAZALARININ SINIFLANDIRILMASI

İş kazaları, olayın meydana gelme şekline, olay sonucu oluşan zararın niteliğine, kaza olayının sonuçlarına bağlı olarak değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır (Yılmaz, 2013).

8.1. Yaralanmanın Ağırlığına Göre

- Yaralanma ile sonuçlanan kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmaya neden olacak tedavi gerektirmeyen kazalar,
- Bir günden fazla işten uzaklaşmayı gerektiren kazalar,
- Sürekli iş göremezliğe neden olan kazalar,
- Ölüm ile sonuçlanan kazalar.

Tablodan 21'den görüleceği gibi 26.164 kaza yaralanma ile sonuçlanmıştır. Toplam kazanın %37.79'u yaralanma ile sonuçlanmıştır.

8.2. Yaralanmanın Cinsine Göre

- Kafa yaralanmaları (baş, göz, yüz vb.),2011 yılı istatistiklerine göre toplam 5843 kaza kafa yaralanması şeklinde meydana gelmiştir. Bu sayı Türkiye'de meydana gelen iş kazalarının %8.44'üne tekabül etmektedir.
- Boyun omurga yaralanmaları, (kazaların 435 tanesi bu kapsamda oluşmuştur.)
- Göğüs kafesi ve solunum organları yaralanmaları, (2011 yılında meydana gelen kazalardan 674 tanesi bu gruba girmektedir).
- Kalça, dizkapağı, uyluk kemiği yaralanmaları,
- Omuz, üst kol, dirsek yaralanmaları,
- Ön kol, el bileği, el içi, parmak yaralanmaları,
- Diz kapağı, baldır, ayak yaralanmaları,
- İç organ yaralanmaları,
- Ruhsal ve sinirsel tahribat yapan kazalar.

8.3. Kazanın Cinsine Göre

- Düşme, incinme
- Parça, malzeme düşmesi,
- Göze yabancı cisim kaçması,
- Yanma, (2011 yılında Türkiye genelinde 1964 tane yanma vakasına rastlanmıştır. Bu sayı toplam kazaların %2.84'ünü oluşturmaktadır.)

- Makinalardan olan kazalar,
- El aletlerinden olan kazalar,
- Elektrik kazaları
- Ezilme, sıkışma,
- Patlamalar,
- Zararlı ve tehlikeli maddelere değme sonucu oluşan kazalar.

2011 yılında Türkiye genelinde meydana gelen toplam 69.227 iş kazasından 2025 tanesi sürekli iş göremezlik ile sonuçlanmıştır. Türkiye’de meydana gelen kazaların %2.93’ü sürekli iş göremezlik ile sonuçlanırken Gaziantep’te meydana gelen 607 tane kazadan ise 25 tanesi sürekli iş göremezlik ile sonuçlanmıştır. Yani meydana gelen kazalardan %4.12’si sürekli iş göremezlik ile sonuçlanmıştır. Gaziantep’te meydana gelen iş kazalarındaki sürekli iş göremezlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir.

Yine Türkiye’de meydana gelen 69.227 iş kazalarının 1700 tanesi ölümle sonuçlanarak toplam kazaların %2.45’i ölüm ile sonuçlanırken Gaziantep’te meydana gelen 607 kazadan 32 tanesi ölümle sonuçlanmış buda %5.27 ile Türkiye ortalamasının 2 katından daha fazla olmaktadır.

Türkiye genelinde toplam 69.227 iş kazasında 1.701.928 gün geçici iş göremezlik olurken kaza başına ortalama 24.58 gün çalışamazken Gaziantep’te 607 iş kazasında 18.325 gün iş göremezlik meydana gelmiş buda kaza başına 30.19 gün iş kaybına neden olmuştur.

Yine halıcılık sektöründe yapılan inceleme sonucu 2011 yılında meydana gelen 400 kazadan 31 tanesi halıcılık sektöründe meydana gelmiş bu kazalardan da toplam 1731 gün istirahatli geçirilmiştir. Her bir kazada ortalama 55.84 gün istirahat kullanılmıştır. Buradan Gaziantep iş kazası olayında Türkiye ortalamasının üzerinde istirahat kullanmış ve 1.84 kat daha fazla iş gücü kaybına uğramıştır. Gaziantep’te halıcılık sektörüne bakıldığında iş gücü kaybı Gaziantep’teki tüm iş kazası ortalamasından 1.84 kat daha fazla Türkiye ortalamasından ise 2.27 kat daha fazla iş kazası gerçekleşmiştir.

5510 sayılı yasanın c bendine göre “*Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ilâ % 6,5 oranları arasında olmak üzere, 83 üncü maddeye göre Kurumca belirlenir. Bu primin tamamını işveren öder*” şeklinde hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı yasanın Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve işkollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi başlığı altındaki 83 maddesinde “*Kısa vadeli sigorta kolları primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin*

ağırlığına göre tespit edilir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılır. Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esaslar, ilgili bakanlıkların görüşleri de alınarak Bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulacak bir tarife ile tespit edilir. Prim tarifesi gerekli görülürse aynı usülle değiştirilebilir.

Yapılan işin birinci fıkrada belirtilen tarifeye göre hangi tehlike sınıf ve derecesine girdiği ve ödenecek kısa vadeli sigorta kolları primi oranı Kurumca belirlenerek işverene ve 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edilir. İş kazasını ve meslek hastalığını önleyecek tedbirler hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun bulunmadığı tespit edilen işler, Kurumca daha yüksek primli derecelere konulabilir.

Kurum, işyerinin tespit edilmiş bulunan tehlike sınıf ve derecesini yaptıracığı incelemelere dayanarak kendiliğinden veya işverenin ya da 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların isteği üzerine değiştirebilir. Kurumca yapılacak değişikliklere ilişkin kararın takvim yılından en az bir ay önce işverene, işveren tarafından değişiklik isteğinin de takvim yılından en az iki ay önce Kuruma bildirilmesi şarttır.

Böylece karara bağlanacak değişiklikler, karar veya istekten sonraki takvim yılı başında yürürlüğe girer.

İşverenler ile 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar, tehlike sınıf ve derecesi ile prim oranı hakkında Kurumca yapılacak yazılı bildirim aldıktan sonra bir ay içinde Kuruma itiraz edebilir. Kurum, bu itirazı inceleyerek en geç üç ay içinde karara bağlayarak sonucunu itiraz edene bildirir. İlgililer, Kurumun kararı üzerine, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili mahkemeye başvurabilir. Kuruma itiraz edilmesi veya mahkemeye başvurulması, primlerin takip ve tahsilini durdurmaz.

İşverenin veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların itirazı; işyerinin tehlike sınıfı ve derecesi ile kısa vadeli sigorta kolları prim oranının tebliğine ilişkin yazının işverence veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlar tarafından tebellüğünden itibaren bir ay içinde yapılmış ise, değiştirilen iş kolu kodu ve tehlike sınıfı ile tehlike derecesinin hatalı uygulandığı tarihten, bir aylık süre dışında yapılmış ise, itirazın Kurum kayıtlarına intikali tarihini izleyen yılbaşından, üçüncü fıkrada belirtilen sürelerin aşılması durumunda ise, Kurumca yapılacak değişikliğe ilişkin kararın tebliğini izleyen takvim yılı başından geçerli olarak uygulanır.

Bu değişiklik nedeniyle tehlike sınıf ve derecesinin yükselmesi halinde, kararın işverene veya 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edildiği tarih ile yürürlük tarihi arasındaki süreye ilişkin kısa vadeli sigorta kollarına ait prim

farkının tebliği tarihini takip eden bir ay içerisinde Kuruma ödenmesi halinde, fark prim için gecikme cezası ve gecikme zammı alınmaz. Aksi takdirde, fark primi 89 uncu madde uyarınca gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil olunur. Tehlike sınıf ve derecesinin düşmesi halinde ise, kısa vadeli sigorta kolları sigortası prim farkı, işverenin varsa borçlarına mahsup edilir, yoksa iade edilir. Bir ay içinde iade edilmesi halinde faiz ödenmez” denilerek Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve işkollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi hüküm altına alınmıştır.

Tablo-23 incelendiğinde Türkiye genelinde kazalar en fazla o işyerinde işe başlandığının yaklaşık 3 ayı ile 1 yılı arasında iken olmaktadır. İstatistikleri incelediğimizde kazaların en çoğu sigortalılığın başladığından itibaren ilk iki yıl içerisinde olmaktadır. Türkiye geneli Oranları incelediğimizde kazalar sigortalılığın ilk 2 yılına kadar olan kısım %59.23 ü teşkil etmektedir. İlk 10 yıl içerisinde olan kazalar ise kazaların neredeyse tamamına yakını denebilecek bir seviyededir. Rakamsal olarak kazanın %90.77’si ilk on yıl içerisinde meydana gelmektedir. Yine Sosyal güvenlik Kurumu Gaziantep İl Müdürlüğü kayıtlarına bakıldığında halıcılık sektöründe olan kazaların %32.26’lık bölümünü sigortalının işe başladığı 3 ay ile 1 yıl arasında olan zaman aralığında meydana geldiği görülmektedir. %32.26 kaza oranı ile Türkiye ortalamasının da üzerinde yer almaktadır. Yine Halıcılık sektöründeki kazalar incelendiğinde kazaların %9.67’si ilk bir ay içerisinde meydana geldiği görülmektedir. Bu da her on kazadan bir kazanın sigortalının işe başladığı ilk bir ay içerisinde meydana geldiği anlamına gelir. Bu düşünüldüğünde yeni başlayan birisinin işyerine girdikten sonra gerek ortama alışması için gereken süre gerekse de gerekli teçhizatı kullanmadaki deneyimsizliğine bağlanabilir.

Tablo 24 verilerinden görüleceği üzere Bünyamin BACA tarafından yapılan araştırmada ankete katılanların yaklaşık yarısı (%49,4) kazaların dikkatsiz çalışmadan dolayı meydana geldiğini %6,7’si donanımı güvensiz kullanmadan kaynaklandığını, %6,7’si kişisel koruyucu kullanmama gibi nedenlerle olduğu anket katılımcıları tarafından beyan edilmiştir. Bunların yaklaşık sigortalılardan kaynaklananların oranına baktığımızda %66,7’si sigortalıların dikkatsizlik ve ihmali sonucu meydana geldiği, %33,3’ünün ise işyeri şartlarından, kullanılan teçhizat ve makinelerden kaynaklandığı sonucuna varılır.

Bir başka şekilde kaza nedenleri şu şekilde sınıflandırılabilir:

8.4. Güvensiz Davranışlar

- 1)İşi Bilinçsiz Yapmak,
- 2)Dalgınlık ve Dikkatsizlik
- 3)Makine Koruyucularını Çıkarmak
- 4)Tehlikeli Hızla Çalışmak

- 5)Görevi Dışında İş Yapmak
- 6)iş Disipline Uymamak
- 7)İşe Uygun Makine Kullanmamak
- 8)Yetkisiz ve İzinsiz Olarak Tehlikeli Bölgede Bulunmak
- 9)Kişisel Koruyucuları Kullanmamak
- 10)Ehliyetsiz ve Tehlikeli Hızda Araç Kullanmak (Makine Mühendisleri Odası: 59-60).

8.5. Güvensiz Durumlar

- 1)Güvensiz Çalışma Yöntemi
- 2)Güvensiz ve Sağlıksız Çevre Koşulları
- 3)Topraklanmamış Elektrik Makineleri
- 4)İşe Uygun Olmayan El Aletleri
- 5)Kontrol ve Testleri Yapılmamış Basınçlı Makineler
- 6)Tehlikeli Yükseklikte İstifleme
- 7)Kapatılmamış Boşluklar
- 8)İşyeri Düzensizliği ve
- 9) Koruyucusuz makine ve tezgâhlar olarak sayılabilir (Makine Mühendisleri Odası: 59-60).

Türkiye’de, teknik personelin karıştığı iş kazaları ve söz konusu kazalar sonucu meydana gelen ölüm ve yaralanma olayları, gelişmiş ülkelere oranla, oldukça fazladır. İşgücü kayıpları yanında, ekonomik kayıplara da neden olan iş kazalarının azaltılabilmesi için, yürürlükte olan yasa, tüzük ve yönetmeliklere titizlikle uyulması, iş güvenliği eğitimine önem verilmesi ve iş kazalarının nedenleri ile alınması gereken önlemlerin saptanmasına yönelik çalışmalara gereksinim duyulmaktadır. Bu çalışmaların başarılı olması ise, özellikle işletme yöneticilerinin konuya gerekli özeni göstermelerinden geçmektedir. Bu çalışmada, kamu kurumlarında çalışan teknik personelin ve söz konusu teknik personelin yönetiminde çalışan işgücünün iş kazası geçirme nedenleri ve kazaların önlenmesine yönelik görüşlerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda, 217 teknik personelden 32’sinin iş kazası geçirdiği, teknik personelin denetimi altında çalışanlardan 27’sinin iş kazasına uğradıkları saptanmıştır. Kaza geçiren teknik personelin %44.4’ü güvensiz ortam, %55.6’sı güvensiz davranışlar nedeniyle; iş görenlerden ise %15.6’sının güvensiz ortam, %84.4’ünün güvensiz davranışlar nedeniyle kazaya uğradıkları, kazaların 26-30 yaş grubunda, haftanın cuma

günlerinde ve günün 1300-1500 saatleri arasında yoğunlaştığı belirlenmiştir. Kazalarda, çalışanların eğitim yetersizliği, iş yerinin düzensizliği ve çalışanların işine özen göstermemesi en önemli üç faktör olarak saptanmıştır (Aybek, Güvercin, Hurşitoğlu, 2003: 91).

2010 yılı ile 2011 arası iş kazaları ile meslek hastalıkları olay ve ölüm sayıları karşılaştırıldığında olay sayısında %17.31 artış olmuştur. İş kazası ölüm sayısında yine %17.73 artış meydana gelmiştir. Meslek hastalıkları olay sayısında %26.04 artış yaşanırken ölüm sayısında artış olmamıştır. İş kazaları ve meslek hastalıklarından dolayı sürekli iş göremezlik olaylarında ise %6.28 oranında artış olmuştur. 2010 yılı ile 2011 yılı iş kazaları ve meslek hastalıklarında olan artışlar bu olaylara en kısa zamanda ve en etkili şekilde müdahale için yasal tüm önlemlerin alınmasını ve titizlikle uygulanmasını gerektirmektedir (Tablo 25).

9. İŞ KAZALARI YÖNÜNDEN 506 SAYILI YASA İLE 5510 SAYILI YASA ARASINDAKİ FARKLAR.

➤ Önceki yasaya göre sadece 4/a kapsamındaki sigortalılar iş kazası ve meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik ödeneği alırken, yeni yasada 4/b kapsamındaki sigortalılar da iş kazası veya meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği veya sürekli iş göremezlik geliri alacak. SSK uygulamasında iş kazası veya meslek hastalığı sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az % 10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilenlere sürekli iş göremezlik geliri bağlanmakta iken, 5510 sayılı Kanunla 4/b kapsamındaki sigortalılara da iş kazası geçirmesi durumunda iş kazası ve meslek hastalığı geliri bağlanmasına imkân sağlanmış, sigortalıların ölümü halinde de hak sahiplerine yine bu sigorta kolundan ölüm geliri bağlanması öngörülmüştür (karakaş, 2009).

➤ İş kazası, meslek hastalığı, acil haller gibi durumlarda, 4/b kapsamındaki sigortalıların da sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için, borcunun olup olmadığına bakılmayacak.

➤ İş kazasının Kuruma bildirilmesi için tanınan süre 506 sayılı yasada; İşveren, iş kazasını, o yer yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür. Bu bildirme örneği Kurumca hazırlanan haber verme kağıtları doldurulup verilerek yapılır denilmekte 5510 Sayılı yasada ise (a) bendi ile 5 inci madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, (b) bendi kapsamında bulunan sigortalı bakımından kendisi tarafından, bir ayı geçmemek şartıyla rahatsızlığının bildirim yapmaya engel olmadığı günden sonra üç işgünü içinde verilmesi gerekmektedir.

➤ 506 sayılı yasada Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında olan kazaları iş kazasından sayılırken, 5510 sayılı yasada Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında olan kazaları iş kazası olarak tarif etmiştir. (Toplu olarak tabiri yasadan çıkartılarak tek kişide olsa işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında olan kazalar iş kazasından sayılmıştır.)

➤ İşçilerle ilgili iş kazalarında kazanın yasal süresi içinde bildirilmemesi halinde bildirme tarihine kadar işveren tarafından yapılmış olan harcamalar kurumca ödenmiyordu. Yeni uygulamaya göre iş kazası süresi içinde bildirilmemişse, bildirim Kuruma yapıldığı tarihe kadar sigortalıya ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilecek.

➤ İş kazalarının meydana gelmesinde; kaza işverenin kastı, ilgili mevzuata aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu meydana gelmişse işveren sorumlu tutuluyordu. Yeni mevzuatta ise "suç sayılabilir hareket" ibaresi yer almamaktadır. İşverene sadece kasıt veya ilgili mevzuat hükümlerine aykırılık hallerinde sorumlu tutulacak.

➤ 506 sayılı yasada İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, Kurumca işe el konuncaya kadar, sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüydü, 5510 sayılı yasada işverene böyle bir sorumluluk yüklenmemiştir.

➤ 506 sayılı Kanuna tabi sigortalıların iş kazası geçirmeleri halinde bildirim vizite kâğıdı ile yapılıyordu, artık iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile yapılacak (İsvesosyalgüvenlik, 2013). Bildirge’de 5510 sayılı yasanın 100 maddesinde “Kurum, bu Kanun gereği verilecek her türlü belge veya bilginin internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmesi hususunda, gerçek ve tüzel kişileri zorunlu tutmaya, Kuruma verilmesi gereken her türlü belge, bildirge ve taahhünameyi diğer kamu idarelerine ait formlarla birleştirmeye, söz konusu belgeleri kamu idarelerinin internet ve elektronik bilgi işlem ortamından almaya, bu idarelere yapılacak bildirimleri Kuruma verilmiş saymaya, bu Kanunun uygulaması ile ilgili işveren, sigortalı ve diğer kurum, kuruluş ve kişilerin talepleri üzerine veya re’sen düzenleyeceği her türlü bilgi ve belgeyi bilgi işlem ortamında oluşturmaya, bu şekilde hazırlanacak olan bilgi ve belgelerin sadece internet ve benzeri iletişim ortamından ilgili kişilere verilmesini kararlaştırmaya yetkilidir. Elektronik ortamda hazırlanacak bilgi ve belgeler adli ve idari makamlar nezdinde resmi belge olarak geçerlidir.” Maddesine istinaden elektronik ortamda verilmektedir.

➤ 506 sayılı kanunda, Sigortalıların işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında olması halinde iş kazası sayılırken 5510 sayılı yasada toplu tabiri yasadan çıkartılarak, Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen kazaları iş kazası saymıştır.

➤ 31.03.1981 tarihli prim tarifesinde prim oranlarının en düşük haddi %1,5 en yüksek haddi %7 olarak uygulanırken 5510 sayılı yasada Kısa vadeli sigorta kolları adı altında düzenleme yapılarak sadece 4/a kapsamındaki kişiler değil, 4/b (Bağ-Kur) sigortalıları da bu tarifeye tabi tutulmuştur. Söz konusu tarife eki listede işkolları on iki tehlike sınıfına ayrılmış olup bu sınıfların normal prim oranları, en düşük haddi % 1, en yüksek haddi % 6,5 olarak belirlenmiştir. Bu durumda yarım puanlık bir düşüş söz konusu olmaktadır.

10. GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜ İŞ KAZALARININ ÖZELLİKLERİ

Kaza önleme çalışmaları tanım olarak iş gücü performansının, alet-cihaz-makine performansının ve fiziki çevrenin kontrol altında tutulabilmesi anlamına gelmektedir. Kontrol sözcüğünün kullanılmasındaki amaç; onun, önleme ve güvenli olmayan koşulların ve olayların düzeltilmesi olgularının her ikisini de içeriyor olmasıdır. Kaza önleme, her endüstriyel kuruluş için yaşamsal bir öneme sahiptir. Kazalarla yeterince ilgilenilmemesi halinde yaralanma, ölüm ve maddi kayıplara yol açacağından işletmeyi olumsuz yönde etkileyecektir. Ayrıca kaza önleme çalışmaları; üretim ya da hizmetin sürekliliği, üretimin artırılması, verimliliğin iyileştirilmesi ve işçi-işveren arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi konularında olumlu ve yararlı sonuçları beraberinde getirmektedir (Selçuk Üniversitesi: 55).

Hiç bir kaza durup dururken, sebepsiz yere ve tesadüfi olarak meydana gelmez. Bundan dolayı, oluşan büyük ya da küçük tüm iş kazalarını dikkatlice incelemek, analiz etmek, yol açan sebepleri araştırmak gerekir. Bu araştırmanın sonucunda değerlendirme yaparak, sonrasında gerekli ders ve önlemleri almak, kaza tekrarlarının önlenmesi veya etkilerinin en aza indirgenmesi açısından son derece önemlidir.

Tablolara göre Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazalarının özelliklerini şu şekilde özetleyebiliriz.

- 1- Tablo 24 verilerinden görüleceği üzere Bünyamin BACAK tarafından yapılan araştırmada ankete katılanların yaklaşık yarısı (%49,4) kazaların dikkatsiz çalışmadan dolayı meydana geldiğini %6,7'si donanımı güvensiz kullanmadan kaynaklandığını, %6,7'si kişisel koruyucu kullanmama gibi nedenlerle olduğu anket katılımcıları tarafından beyan edilmiştir. Bunların yaklaşık sigortalılardan kaynaklananların oranına baktığımızda %66,7'si sigortalıların dikkatsizlik ve ihmali sonucu meydana geldiği, %33,3'ünün ise işyeri şartlarından, kullanılan teçhizat ve makinelerden kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.
- 2- İş kazalarının en büyük nedenlerinden birisi çalışanların kullandıkları makineler ve iş güvenliği konusunda eğitim alınmamış olmasından kaynaklanmaktadır. Tecrübe çalışma süresi ile doğru orantılı olarak kaza sayılarını etkilemektedir. Türkiye genelindeki kazaları incelediğimizde 2011 yılında meydana gelen kazaların %45.37'si ilk bir yıl içerisinde meydana gelmiştir.

Tablo 18'deki verilerden Gaziantep'te halıcılık sektöründe 2011 yılında meydana gelen iş kazalarının yaklaşık %58.08'i sigortalıların çalışmaya başladıkları ilk yıl içerisinde meydana gelmiştir. İş konusunda edinilen bilgi ve tecrübenin iş kazasını azalttığını, eğitimsizlik ve tecrübesizliğin ise iş kazalarının oluşmasında en büyük etkenlerden birisi olduğu sonucunu doğurmaktadır.

- 3- Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen 31 kazadan 20 tanesi halı makinelerinde kesilme, sıkışma veya makineden düşme halinde meydana gelerek iş kazalarının %64.51'i makinelerde meydana gelmiştir. Bu verilerden de çalışanların makineler konusunda eğitimlerinin yetersiz olduğundan kaynaklandığı, halı makinelerinin kullanım ve bakımındaki eğitimlerinin yetersizliğinden oluşmaktadır(tablo 26'daki verilere göre).
- 4- İnsanlarda bazı fiziksel özellikler vardır. Bu fiziksel özellikler insandan insana ve aynı insanda zamana göre farklılıklar gösterir. Hatta insanın o zamanki zihinsel durumuna göre bile insanları farklı etkileyebilir. Ancak fizyolojik özellikler genel itibariyle insanlarda yakın tepkilere yol açabilir. Herkes için fizyolojik olarak yaşanan bir sıkıntı kişiyi etkileyecek, dikkatinin ve veriminin düşmesine neden olarak kaza yapmalarında etken olacaktır. Tablo 19 incelendiğinde fizyolojik nedenlerin iş kazalarına yol açma oranları görülecektir. İş kazasının oluşmasında en fazla yer tutan görme bozuklukları ve göz rahatsızlıkları olup bunu nispi yapı zayıflıkları vejetatif dengesizlik ve sinirlilik halleri izlemektedir. Daha önce geçirilmiş ameliyatlara ve yaralanma, bazı hastalık durumları ve yapılan işe uygun olmayan boy ve kilo yine fizyolojik etkenler olarak iş kazasının oluşmasına neden olduğu tablo 19'daki verilerden anlaşılacaktır.
- 5- Türkiye geneli geçici iş göremezlikler ile Gaziantep ili halıcılık sektöründeki iş göremezlikler karşılaştırıldığında Gaziantep halıcılık sektöründe olan kazalarda iş gücü kaybı ve ödenen geçici iş göremezlik oranı Türkiye geneli iş kazası ortalamasının üzerindedir. 2011 yılında toplam yatarak ve ayakta geçen iş göremezlik için Türkiye ortalaması 25 gün olurken, halıcılık sektöründe Gaziantep SGK İl Müdürlüğü kayıtlarına geçmiş vakaların incelenmesi neticesinde 31 vakada toplam 1731 gün iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. İş göremezlik günleri toplam vakaya bölüldüğünde vaka başına ortalama 56 gün geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Gaziantep Halıcılık sektöründeki ortalama istirahat süresinin, Türkiye genelinde olan iş kazaları ortalamasından yaklaşık 2,24 katı fazla olduğu tablo 18'deki verilerden anlaşılmaktadır.
- 6- 2011 yılında Türkiye'de meydana gelen 69.227 iş kazasının 1700 tanesi ölümle sonuçlanarak toplam kazaların %2.45'i ölüm ile sonuçlanırken Gaziantep'te meydana gelen 607 kazadan 32 tanesi ölümle sonuçlanmış buda %5.27 ile Türkiye ortalamasının 2 katından daha fazla olmaktadır. Halıcılık sektöründe olmasa bile Gaziantep'in kazalarda ölüm olayının fazlalığı dikkat çekici boyuttadır.
- 7- Türkiye genelinde toplam 69.227 iş kazasında 1.701.928 gün geçici iş göremezlik olurken kaza başına ortalama 24.58 gün çalışılmazken Gaziantep'te 607 iş kazasında 18.325 gün iş göremezlik meydana gelmiş, buda kaza başına 30.19 gün iş kaybına neden olmuştur. Bundan da Gaziantep'in genel olarak iş göremezlik olayı Türkiye

geneli iş göremezlik ortalama gün sayısından daha fazla olmuştur. Gaziantep halıcılık sektöründe ise ortalama iş göremezlik gün sayısı 56 gün olmuştur. Yalnız Gaziantep Halıcılık sektörü iş göremezlik ortalaması, Türkiye'nin ortalama işgöremezlik gün sayısı ortalamasından 5.61 daha fazla olmaktadır. Halıcılık sektörü ise Gaziantep'in ortalama işgöremezlik gün sayısından %25.65 daha fazla olmaktadır. Yine halıcılık sektöründe yapılan inceleme sonucu 2011 yılında meydana gelen 400 kazadan 31 tanesi halıcılık sektöründe meydana gelmiş bu kazalardan da toplam 1731 gün istirahatli geçirilmiştir. Her bir kazada ortalama 55.84 gün istirahat kullanılmıştır. Buradan Gaziantep iş kazası olayında Türkiye ortalamasının üzerinde istirahat kullanmış ve 1.84 kat daha fazla iş gücü kaybına uğramıştır. Gaziantep'te halıcılık sektörüne bakıldığında iş gücü kaybı Gaziantep'teki tüm iş kazası ortalamasından 1.84 kat daha fazla Türkiye ortalamasından ise 2.27 kat daha fazla iş kazası gerçekleşmiştir.

8- Tablo-23 incelendiğinde Türkiye genelinde kazalar en fazla o işyerinde işe başladığının yaklaşık 3 ayı ile 1 yılı arasında iken olmaktadır. İstatistikleri incelediğimizde kazaların en çoğu sigortalılığın başladığından itibaren ilk iki yıl içerisinde olmaktadır. Türkiye geneli iş kazası Oranları incelendiğinde kazalar sigortalılığın ilk 2 yılına kadar olan kısım %59.23 ü teşkil etmektedir. İlk 10 yıl içerisinde olan kazalar ise kazaların neredeyse tamamına yakını denebilecek bir seviyededir. Rakamsal olarak kazanın %90.77'si ilk on yıl içerisinde meydana gelmektedir. Yine Sosyal güvenlik Kurumu Gaziantep İl Müdürlüğü kayıtlarına bakıldığında da halıcılık sektöründe olan kazaların %32.26'lık bölümünü sigortalının işe başladığı 3 ay ile 1 yıl arasında olan zaman aralığında meydana geldiği görülmektedir. %32.26 kaza oranı ile Türkiye ortalamasının da üzerinde yer almaktadır. Yine Halıcılık sektöründeki kazalar incelendiğinde kazaların %9.67'si ilk bir ay içerisinde meydana geldiği görülmektedir. Bundan da her on kazadan bir kazanın sigortalının işe başladığı ilk bir ay içerisinde meydana geldiği anlamına gelir. Bu düşünüldüğünde işe yeni başlayan birisinin işyerine girdikten sonra gerek ortama alışması için gereken süre gerekse de gerekli teçhizatı kullanmadaki deneyimsizliğine bağlanabilecektir. Hızlı gelişen bir sektör olması nedeniyle sürekli bu sektörde yeni kişilerin istihdam ediliyor olması iş kazalarının oranlarını artırmaktadır.

9- Tablo 32'den anlaşılacağı gibi tekstil sektöründeki sigortalı sayılarının 2008-2012 yılları arası son beş yıl ortalamasına bakıldığında Türkiye genelindeki işyerlerin 1,15'ini oluşturmaktadır. İş kazalarının ise 5,58'i tekstil sektöründe meydana gelmiştir. Türkiye geneli İşveren oranına göre tekstil sektöründe meydana gelen kazalardan $(5,58/1,15= 4,85)$ 4,85 kat daha fazla olmaktadır. Yine aynı tablodan anlaşılacağı gibi Sigortalı sayılarına bakıldığında beş yıllık sigortalı sayısı ortalamasına göre her yüz

sigortalıdan 4.16'sı tekstil sektöründe çalıştığı halde iş kazalarının 5,58'i tekstil sektöründe meydana gelerek ($5,58/4,16=1,34$) Türkiye ortalaması sigortalı sayısına göre 1,34 kat daha fazla iş kazası olmaktadır.

11. GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜNDEKİ İŞ KAZALARININ VE GENEL OLARAK İŞ KAZALARININ ÖNLEMESİ

Çağdaş toplumlarda insanlar, ölmek anlamında “ yaşamak, ayakta durmak” yerine, daha “iyi yaşamayı”, daha “rahat ve iyi” bir ortamda çalışmayı arzu etmektedirler. İşçi de toplumun bir bireyi olduğuna göre onun da daha iyi yaşama hakkına sahip olması gerekmektedir. Bu ise, yaşamının büyük bir bölümünü geçirdiği iş yerindeki “iyi çalışma koşulları”nın varlığını kaçınılmaz kılar, işin insana uyumunun sağlanması, iş yerinde rahat ve iyi bir çalışma ortamının yaratılması günümüzde iş sağlığı ve güvenliği politikalarının temel hedefleri arasında yer almaktadır (Açıklım, 2005: 85).

İşyerindeki kazaları önlemek için güvensiz durum ve davranışları engellemek gerekmektedir. Bunu sağlamak için ise iş güvenliği ilkelerini iyi tespit edip uygulamak gerekmektedir. İş kazalarını önlemek için her işyerine, meslek dalına göre kullanılan her makine veya teçhizata göre farklı farklı önlem almak gerekmektedir.

Gaziantep halıcılık sektöründeki 31 kazadan sadece 5 tanesi elli sigortalı ve altında sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiş, 26 tanesi ise elli ve üstünde sigortalı çalıştıran işyerinde meydana gelmiştir (Tablo-28). Bu tespitten sonra daha önceden 50 sigortalı ve üstünde sigortalı çalıştıran işyerleri için tespit edilen iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gerekli yasal önlemlerin alınması ve gerekli denetimlerin yapılması halinde Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazaları büyük oranda azaltılacaktır.

Özellikle denetimlerin yeterli seviyeye çıkartılarak rutin olarak her işyeri şikayet haricinde de rutin olarak denetlenebilmeli iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınması gerekli önlemler konusunda gerekenlerin yapılması gerekmektedir.

İş kazalarını önleme tekniklerinin şu şekilde gruplanabilir;

11.1. Kişisel Koruyucu Malzemelerin Temini ve Koruyucu Malzemelerin Düzenli Olarak Kullanımı

İş kazalarını önlemek için başvurulacak en son çaredir. Çünkü kişisel koruyucuları kullanmak zordur ve bazı durumlarda kaza olasılığını artırır. Bu sebeple kişisel koruyuculara, ancak makine, teçhizat ve malzemede yeterli güvenlik önlemlerinin alınmasının mümkün olmadığı durumlarda başvurulmalıdır (Yeniasır, 2014).

Yine aynı görüşe göre kişisel koruyucuların seçiminde ve kullanımında izlenmesi gereken yol ve seçilen kişisel korunma araçlarında aranması gereken özellikler şu şekilde belirtilebilir.

- Çalışanın vücut yapısına uygun olması,
- Gerek kendisi, gerekse yapıldığı malzemenin tehlike yaratmaması,

- İşe ve amaca uygun olması,
- Hijyenik şartlara uygun olması,
- Çalışmayı ve işçinin hareketlerini engellememesi,
- Kolay temizlenebilir malzemeden yapılmış olması gerekmektedir.

Kişisel koruyucuların kullanımında verim alınabilmesi için çalışanların bu araçları kullanmalarının önemi hakkında bilgilendirilmeli, kullanım şekli hakkında eğitilerek kullanmaları sağlanmalıdır. Ayrıca kullanılacakları araç gereç ve malzemeler kendilerine sorularak alındığı takdirde sigortalıların gerekli teçhizatı kullanmamak için yapacak bahanelerinin önüne geçilmiş olacaktır. Bununla ilgili 20.06.2012 tarih ve 28339 sayısı ile kabul edilen İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanununun 18. Maddesinde:

1-İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine:

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

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

2) İşveren, destek elemanları ile çalışan temsilcilerinin aşağıdaki konularda önceden görüşlerinin alınmasını sağlar:

a) İşyerinden görevlendirilecek veya işyeri dışından hizmet alınacak işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer personel ile ilk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri için kişilerin görevlendirilmesi.

b) Risk değerlendirmesi yapılarak, alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesi.

c) Sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesi ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesi.

ç) Çalışanların bilgilendirilmesi.

d) Çalışanlara verilecek eğitimin planlanması.

3) Çalışanların veya çalışan temsilcilerinin, işyerinde iş sağlığı ve güvenliği için alınan önlemlerin yetersiz olduğu durumlarda veya teftiş sırasında, yetkili makama başvurmalarından dolayı hakları kısıtlanamaz.

11.2. İş Güvenliği ile İlgili Eğitim Verilmesi

İşletmelerde yaşanan iş kazaları, çalışanlar açısından büyük tehlikeler oluşturmaktadır. Bu kazalar çoğunlukla eğitim eksikliğinden kaynaklanmaktadır(Açıklan, 2005: 89). Çalışanların, işyerindeki güvenlik uygulamalarının neler olduğunu öğrenebilmeleri için, mesleki güvenlik eğitimi almaları gereklidir. Çalışanlara verilecek güvenlik eğitim programları iyi tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. Kazaların önlenmesi bakımından işçinin eğitilmesi büyük önem taşır. Eğitim, işyerinin ve işin tanınması, işyerindeki risk faktörlerinin tanıtımı ve bunlara karşı nasıl koruma sağlanabileceğinin öğretilmesidir(Açıklan, 2005: 89).

20.06.2012 tarih ve 28339 sayısı ile kabul edilen İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu hem işverenlere hem de çalışanlara eğitim ile ilgili bazı yükümlülükler vermiştir. Yasa kapsamında işverenlere ve çalışanlara verilen eğitimin yaptırılması devlet tarafından sağlanmalıdır.

11.3. Denetimlerin Yeterli Düzeyde Yapılması

Devlet, çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi, hiç kimsenin zorla ve yaşına, cinsiyetine uygun olmayan işlerde çalıştırılmaması, çocuklar, kadınlar, bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar ile gençlerin çalışma şartları bakımından özel olarak korunması, dinlenme hakkının sağlanması, ücrette adaletin yerine getirilmesi, sendikal ve sosyal sigorta haklarının kullanılması ile işçi sağlığının korunması ve iş güvenliğinin sağlanması amaçlarıyla çalışma hayatının denetim ve teftişiyle görevli ve yetkilidir (Aydemir, 2002: 130). Devlet tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sadece kanuni alt yapıyı hazırlayarak Yasa, yönetmelik, tüzük çıkarmakla kalmayıp bunların yapılıp yapılmadığını da en iyi şekilde takip etmelidir. Yasal mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını da ancak denetim ile görevli kişilerin yeterliliği ve sayısı ile denetlemesi mümkündür. Türkiye’de İş sağlığı ve güvenliği denetim görevi, doktor, mühendis vs. gibi uzman kişilerden oluşmakta ve bu görev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı İş Güvenliği Müfettişlerince yapılmaktadır.

Türkiye’de iş hayatını denetleme yetkisi Devlet’e aittir. Bu husus, İş Kanunu’nun 91. maddesinde: “Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır. 30/1/1950 tarihli ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 10 uncu maddesine istinaden iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma

ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürlüklerince incelenir. Askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemler Milli Savunma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütülür” denilerek denetimin kim tarafından yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu görevde Çalışma Bakanlığı’na bağlı, ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle teftiş ve denetlemeye yetkili memurlarca yapılacağı açıklanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki denetimden sorumlu birimi İş Teftiş Kurulu’dur.

Ancak Devlet Denetimi ile ilgili “Türkiye’deki tüm işyerlerinin yürürlükteki mevzuat çerçevesinde ve yeterli sıklıkta denetlenmesiyle, yararlı sonuçların elde edileceği anlaşılmaktadır. Zira teftişlerle saptanan eksikliklerin ve mevzuata aykırı durumların giderilmemesi halinde işin durdurulmasını ve gerektiğinde işyerinin kapatılmasını öngören yasal hükümler bulunmaktadır. Ancak müfettiş sayısındaki yetersizlik nedeniyle bir yılda iş yerlerinin en çok %10 ‘unun denetlenebilmekte olduğu” (İş Güvenliği, 2013) söylenmektedir.

11.4. Makine ve Teçhizatın Bakım ve Onarımlarının Yapılması

İş kazalarının önlenmesi için koruma tedbirleri alınmış makinelerin tercih edilmesi büyük önem taşır, önlem, ilk önce riski en az olan makinelerin alınmasıyla başlar. Koruyucusuz makinelerin yerine gelişmiş makinelerin kullanımı kısa vadede işverene maliyet getirebilecek, ancak uzun vadede bakıldığında işveren lehine bir durum söz konusu olacaktır. Teknolojinin gelişmesiyle teknik açıdan gelişmiş ancak karmaşık makineler kullanılmaya başlamıştır. Teknoloji, makinelerin gelişimine verdiği önemi bu gelişmiş makinelerdeki koruyucularında daha uygun ve işlevsel olması konusunda özen göstermesi faydalı olacaktır. Teknolojik olarak gelişmiş makineler birçok işyeri tarafından kullanılmasına karşın buna yanaşmayan işverenlerde mevcuttur. Bunun nedenlerinden biri işverenin ekonomik gücünün olmaması, İkincisi ise “gereksiz” düşüncesine sahip olmasıdır (Açıklan, 2005: 100).

Gaziantep halıcılık sektöründeki iş kazalarının %64’ten fazlası makine ve teçhizatlar la bağlantılı olarak meydana gelmiştir. Halıcılık sektöründeki iş kazalarının 19 tanesi ise birebir makine bakımı yapılırken eli sıkışma, kesilme veya makineden düşme şeklinde meydana gelmiştir. İş kazalarını önleyebilmek için kullanılan araç ve gereçlerin bakımlarının bilinçli olarak yapılması, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli önlemlerin alınması kazaları büyük oranda azaltacaktır.

11.5. Çevresel Faktörlerin Gözden Geçirilmesi

İşletmelerde fiziksel çevre şartlarının (aydınlatma, gürültü, sıcaklık vb.) uygun değerlerde olması kazaların önlenmesi açısından etkilidir. Bu bakımdan çalışanı etkileyebilecek çevresel faktörlerle ilgili olarak her türlü güvenlik önlemi alınmalıdır. Aydınlatma ile ilgili sorunlar, pencerelerin daha uygun yerlere yerleştirilerek doğal aydınlatma ile, pencere yoksa yapılan işin niteliğine uygun değerlerdeki yapay aydınlatma ile sağlanabilir. Yetersiz aydınlatma sonucunda kişide görme bozukluğu yaşanacak bu da hem çalışanın kendisine hem de işverene zarara neden olacaktır. Çünkü çalışan, yetersiz aydınlatma sonucu ürünün düzgün olup olmadığını göremeyeceğinden defolu mallarda paketlenilebilecektir. Bunun tam tersi de söz konusudur, yani fazla ışıktan dolayı çalışan rahatsız olabilecektir. Göz kamaşmasını engellemek için ise ışığın geliş yönü iyi saptanmalı, makinenin yönü ona göre ayarlanmalıdır. Bunun en iyi çözümü ise fabrika kuruluş aşamasında çalışma şartlarına uygun aydınlatma sisteminin saptanmasıdır (Açıkalın, 2005: 102).

Çalışma ortamındaki sıcaklık ve gürültü düzeyi de iş kazalarının oluşumunu etkilemektedir. İşyerinin gürültülü olması ve çok fazla sesli ortamlar olduğu zaman iş kazalarını tetiklemektedir. Sesin ise hiç olmaması insanın uykusunu getireceğinden dolayı sessizlikte kazaya sebep olmaktadır. Dolayısı ile işyerinde fazla gürültü olması mümkün olduğu kadar azaltılmalıdır. Fazla gürültü insan kulağının duyma özelliğine zarar vereceğinden çalışma ortamı fazla gürültülü olmayacak şekilde ayarlanmalıdır.

Yine işyerinin fazla sıcak veya fazla soğuk olmayacak şekilde olması sağlanmalıdır. İşyerlerinde olabilecek kazaların işyerinde kullanılacak soğutucu veya ısıtıcılara yapılacak giderlerden çok daha fazla olabileceği gözden çıkarılmamalıdır.

11.6. İşe Uygun İşçi Seçimi

İş kazalarının önlenmesinin ilk aşaması, işe alınacak kişiye kişilik- yetenek testleri yapılmasıdır. Yapılacak iş analizleriyle kişinin işe uygun olup olmadığı konusunda fikir sahibi olmak mümkün olabilecektir. Sektörlere göre farklı işe alım teknikleri uygulamak gereklidir. Örneğin, inşaat işçisi için yüksekte çalışmak problem olmamalıdır. Eğer kişinin yükseklik korkusu varsa işe uygun olmadığı baştan anlaşılır ve muhtemel bir iş kazası önlenmiş olur. Yani işin gerekleri ile işe alınacak kişinin niteliklerinin uygun olması gerekliliği vardır ve önem arz eder (Açıkalın, 2005: 104).

İşgören bulma ve seçme süreci bir işletmenin yaşamını sürdürebilmesini sağlayacak gerekli kişilerin belirlenmesinde büyük bir öneme sahiptir. Bu sebeple iş gören bulma ve seçme sürecinin başarılı olabilmesi için (Çavdar, H ve Çavdar, M. 2010: 91-92);

- a. İş analizinin doğru yapılması,
- b. Seçilen görüşmecilerin süreç ve işletme hakkında yeterli bilgiye sahip olmaları,
- c. İşletme içindeki iş gücü, bilgi, yetenek, performans vb. konuların yer alacağı bir envanter oluşturulması,
- d. İşletme dışından ihtiyaç duyulan kalifiye elemanlara ulaşmak için doğru ilan verilmesi,
- e. Başvuran adayların vermiş olduğu belgelerin objektif olarak incelenmesi,
- f. Son görüşme için seçilen adayların uygun kişiler olduğundan emin olunması,
- g. Son görüşme sonrası seçilen adaya doğru işe doğru adam prensibi ile uygun işin teklif edilmesi,
- h. Kazanılan işgören bulma ve seçme tecrübeleri ile mevcut işgören bulma ve seçim sürecinin iyileştirilmesi gerekir.

Yukarıda da işgören bulma ile ilgili verilen özelliklere dikkat edildiği takdirde hem iş verimliliği artacak, Hem çalışanların işe daha uygun olduğundan yaptıkları işi bilerek ve isteyerek yapan kişiler çalıştırılmış olacak hem de çalışanlar işe daha uygun olduğundan iş kazaları en aza indirilmiş olacaktır.

11.7. İş Kazalarına İlişkin İstatistiklerin Tutulması

İş sağlığı ve güvenliğini önemseyen ve benimseyen kuruluşlar karşılaşılabilecek kazaları önlemek ve riskleri belirlemek amacıyla istatistikler tutmaktadırlar. İşletmenin istatistikleri tutmasının nedeni, kaza meydana gelmeden önce bunu saptamak ve gerekli önlemleri alabilmektir. Ancak bu tür uygulamalar bazı işletmeler tarafından zaman kaybı olarak değerlendirilmekte ve yüzeysel olarak kalmaktadır. Kazaların en aza indirebilmek için öncelikle karşılaşılan tehlikeler ve bunlara bağlı olarak yaşanan kazalar detaylı olarak kayıt edilir. Bu daha sonraki dönemlerde, kazaların nerelerde ve hangi nedenlerden dolayı kaynaklandığının belirlenmesinde faydalı olacaktır (Açıklan, 2005: 106).

Son yıllara kadar iş kazaları ile ilgili istatistikler sektör bazında tutulmamaktadır. Buda iş kazaları her işe her makine ve işçinin kullandığı teçhizata göre değiştiğinden kazalar analiz edilerek iş kazalarının önlenmesi için ayrıntılı analiz yapılamamaktadır. Hatta bu tezin hazırlanmasında sadece halıcılık sektörü hakkında kazaları incelerken dahi sosyal güvenlik Kurumu çalışanı olarak birçok bilgiye sistem üzerinden ulaşamadığından bizzat kaza arşivinde tek tek dosyaları inceleyerek bazı verilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Kurumun istatistik altyapısı tam uygun olsa birçok kaza hakkında önceki yıllarda olan kazalardan ders çıkartılarak gelecek

kazaların önüne geçilmesi kolay olacaktır.

11.8. Emniyetsiz Durumları Ortadan Kaldırma: İş kazalarının önlenmesinde en etkili yoldur. Çünkü güvenli durumları sağlamak için yapılacak çalışmalar hem daha kolaydır, hem de sonuçları süreklilik gösterdiğinden daha etkilidir. Emniyetsiz durumları ortadan kaldırma çalışmaları iki safhada yapılır. Öncelikle bir işyerinde emniyetsiz durumların ve kaza kaynaklarının tespit edilmesi gerekir. Daha sonra bu durumların giderilmesine yönelik önlemler planlanır ve gerçekleştirilir. Alınan önlemlerin kesin çözüm getirmesine ve süreklilik arz etmesine dikkat edilmelidir. Çünkü bu konuda yeterli özen gösterilmediği takdirde bir süre sonra aynı problemler gündeme gelebilecektir.

11.9. Emniyetsiz Davranışları Önlemek: Emniyetsiz davranışlar insan faktöründen kaynaklanır. Çalışanların kültür düzeyleri, alışkanlıkları, aldıkları eğitim, psikolojik ve sosyo-ekonomik durumları bu konuda etkili olmaktadır. Bu sebeple emniyetsiz davranışları önlemek çok zordur. Ancak kademeli olarak uygulanacak eğitimlerle azaltılabilir. Verilecek eğitimlerin sadece işçiye değil, çırak, kalfa, usta, ustabaşı, teknisyen, mühendis, işveren yani bütün çalışanlara uygulanması gerekir. Bu eğitim çalışmalarında kitle iletişim araçlarından (gazete, televizyon, radyo vb. gibi), broşür, fotoğraf, film, slayt, kitap, afiş gibi malzemelerden yararlanılmalıdır.

11.10. Çalışmada İyi Yöntemlerin Uygulanması: Kazaların olmaması veya azaltılması için işin çalışana, çalışanın da işe uygun olması önemli bir etkidir. Bu konuda ergonomi biliminden yararlanılır. Ergonomi; insan, çevre ve makine ilişkisini düzenleyen ve bu konuda çalışmalar yapan bir bilimdir. Aynı zamanda verimlilik hesaplamasında da önem kazanır. Çalışanın çalışma kapasitesi ve antropolojik özellikleri tespit edilerek, yaptığı iş ve çalıştığı makine dizaynlarında göz önüne alınır. Makinelerin çok yüksek veya çok alçak olması, üzerindeki kumanda panellerinin kolay erişilebilir yerlerde olmaması, sinyalizasyonların rahatça görülememesi, hatta çalışanın oturduğu sandalyenin vücut yapısına uygun olmaması gibi faktörler iş kazalarının artmasında rol oynamaktadır.

11.11. Otomasyona Gitme

İş güvenliği açısından otomasyon iyi bir yöntemdir. Çalışanlar uzaktan kumanda ile makineleri çalıştırmakta, çalışanın müdahalesi olmadan makineler işleri yürütmektedir. Basit ama tehlikeli işlerin bir kısmı bu konuda geliştirilmiş robotlar tarafından yapılmaktadır. Otomatik çalışma sistemlerinde işlerin tamamen kapalı bir ortamda yapılması ve işçinin sadece izleyici olarak bulunması, ancak bir aksaklık olduğunda müdahale etmesi iş kazalarının önüne geçilmesini sağlamaktadır.

11.12. Vardiyalı Çalışmalarda Gece çalışmalarının olumsuz etkilerinin azaltılmaya çalışılması

İnsanlar, yaşadıkları hayatın doğal koşulları ve alışkanlıklar nedeniyle, gündüz çalışmaya eğilimlidirler. Gündüz çalışmak ve gece uyumak için adeta programlanan biyolojik yapı vardiyalı çalışmadan etkilenmektedir. İnsan organizması ve bedenin biyolojik alışkanlıkları birbirini takip eden uyku ve uyanıklık çemberi üzerine kuruludur. Vardiyalı çalışanlar; sağlıklı erişkinlerde uyku, organizmanın istediği saatte değil de, çoğu kez, bedenleri uyanık olmak istediği saatte uyumaya çabalar. İnsani alışkanlıklarda ortaya çıkan farklılık beraberinde iş performansını etkiler. Şöyle ki; insanoğlu, kendisi için, sabah 2:00–5:00 saatleri arasında en uykulu saatleri olarak benimsemiştir. Yıllarca gece çalışmış olsa da, çoğunlukla, bu durum değişmemektedir. Çeşitli laboratuvar çalışmaları ile saha çalışmalarının sonuçları uykusuz kalmanın veya uyku halinin kişinin performansını, hafızasını, zeka kapasitesini, hareket sistemini ve psişik davranışlarını etkilediğini göstermiştir (Tanış, 2010: 58).

Tamış (2010: 59-60)'a “*göre Çalışanları olumsuz etkileyen vardiyalı sistemin olumsuz etkilerini azaltmak için; İşçilerde oluşan en temel sorunun aile ilişkilerinde olduğundan ailenin aile bireylerinin de işyerini benimsemeleri ve vardiyalı çalışan işgöreni desteklemeleri sağlanmalıdır. Bu nedenle işletme çalışanları ile birlikte düzenlenebilecek sosyal aktiviteler (piknik, bayramlaşma, tatil v.s.) ve gerektiğinde işverenin işgörenin ailesini ziyaret etmesi gibi destekler, aile bireylerinin çalışana desteklemesinde önemli rol oynayacağı,*

Gece çalışmalarından dolayı işgörenin biyolojik ritmi bozulmuş olacağından bunu düzenlemek veya uykusuzluğu en aza indirecek önlemlerin alınması,

Uykusuzlukla birlikte psikolojik ve fizyolojik sorunlar da ortaya çıkabilmektedir. Psikolojik ve fizyolojik sorunları ilerlemiş olan işgörenler kendilerine ve işletmeye zarar verebilir hale gelebilirler. Bu konuda işgörenlerin davranışlarının dikkatlice takip edilmesi ve gerektiğinde gecikmeden bir uzmana yönlendirilmeleri,

Vardiya değişimleri sırasında çalışanların arasında etkin bilgi akışının sağlanması için iletişimin artırılması hem bireysel hem de örgütsel bazda kişilere ve şirkete fayda sağlayacaktır. Gece vardiyaları sırasında uyanıklığı sağlamak amacı ile biyolojik ritmin düştüğü saatlerde molalar çoğaltulmalı ve kahve kullanımına izin verilmesi” halinde motivasyonun olumlu yönde artırılacağı savunulmuştur.

İşgörenlerin motivasyonu fiziksel özelliklerini ve biyolojik özelliklerini değiştireceğinden motivasyonu yüksek olan çalışanların iş kazası oranlarını da azaltacaktır (Kayhan:2009:6).

12. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kâr sağlamak amacıyla müşteri ihtiyaçlarını karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak için faaliyette bulunan kuruluşlara (Tekin, 2011:3) işletme denilerek işletmenin mal ve hizmet üretmesinin kâr sağlama amacına yönelik olduğu vurgulanmıştır. İşletmenin sürekliliği için kâr sağlamak zorunda olduğu, bununda ancak her türlü risklerle ilgili önlemlerin alınmasıyla mümkün olduğu bir gerçektir. Riskler ise, ancak iş kazalarının da önlenmesi için alınacak önlemlerle mümkün olacaktır.

İşletmenin amaçları, özel amaçlar ve genel amaçlar olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İşletmenin genel amaçları; kâr sağlamak, topluma hizmet etmek ve işletmenin sürekliliğini sağlamak olarak üç kısma ayrılmış olup, işletmenin üç genel amacını gerçekleştirilmesi de iş kazalarını önlemeyi gerekli kılmaktadır.

İşletmenin özel amaçları müşterilere yüksek kaliteli mal veya hizmetleri sunmak, çalışma koşullarını iyileştirerek personele daha iyi ücret vermek ve personelin sürekli istihdam edilmesini sağlamak şeklinde sınıflandırılmıştır. İşletmenin özel amaçlarının gereği olarak iş kazalarını önlemesi etkin bir işletmecilik için gereklidir. İşletmenin üç özel amacını da gerçekleştirilmesi doğrudan veya dolaylı olarak iş kazalarının önlenmesini gerekli kılmakta olup, özellikle çalışma koşullarını iyileştirilerek personele daha iyi ücret vermek olan amacıyla da doğrudan ilgilidir.

İş kazalarını önlemek; insan kaynakları yönetiminin işlevlerinden olan işe alma (kadrolama), yetiştirme ve geliştirme ile iş güvenliği ve işgören sağlığı ile ilgili olan işlevlerinin de gereğidir.

Türkiye ekonomisi açısından İş kazalarını önlemek ve işletme verimliliğinin artırılması, insan kaynaklarının rasyonel kullanımı ve işverenin doğrudan olan maliyetlerini azaltmakla mümkündür. İş kazalarının dolaylı maliyetlerinin azaltılması için, kazaya uğrayan işçi ile birlikte çalışan işçilerin ve diğer ekiplerdeki işçilerin kaza nedeniyle çalışmadıkları iş süreleri için ödenen ücretlerin maliyetini azaltmak iş kazalarının önlenmesiyle mümkündür. İş kazasından dolayı ödenmesi gereken fazla mesainin maliyetlerinin önlenmesi, kazada hasara uğrayan tesis, malzeme ve ekipman'ın onarım ve bakımına yönelik maliyetin önlenmesi, kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yapan yöneticilerin harcadığı zamanın ücretlerine yansıyan maliyetinin önlenmesi de yine iş kazalarının önlenmesiyle mümkündür. Kaza geçiren işçi yerine alınan işçinin öğrenme süresinin maliyetinin önlenmesi, sigortalanmamış tedavi giderlerinin maliyetinin önlenmesi ve Devlet'in polis, müfettiş, hâkim, savcı ve bilirkişilerin ya da medya elemanlarının işyerindeki üst düzey yöneticilere kaybettirdiği iş sürelerinin maliyetinin giderilmesiyle işletmenin etkinliğini artırmak için iş kazalarının önlenmesi gerekmektedir.

Gaziantep tarihinin oluşumunda ve niteliğinde yer unsurunun önemi büyüktür. Bölgenin ilk uygarlıklarının doğduğu, Mezopotamya ve Akdeniz arasında bulunuşu güneyden ve Akdeniz'den doğuya, kuzeye ve batıya giden yolların kavşağında oluşu, uygarlık tarihine ve bugününe yön vermiştir. Bu nedenle Gaziantep, tarih öncesi çağlardan beri insan topluluklarına yerleşme sahası ve uğrak yeri olmuştur. Tarihi İpek yolunun da bölgeden geçiyor olması İl'in önemini ve canlılığını devamlı olarak korumasını sağlamıştır.

Gaziantep hem eski yerleşim birimlerinden birisi hem de birçok medeniyetin ortasında bulunan pazar arasında bulunmaktadır. Üretim açısından ve pazar yeri bakımından çok uygun bir yere sahiptir. Bundan dolayı da halı pazarında avantajlı bir yere sahiptir. Suudi Arabistan, Irak, Rusya Federasyonu gibi en fazla ihracat yaptığı pazarlara yakın bulunmaktadır.

Makine halısı, Türkiye ihracatının uzun yıllardan beri artış gösteren sektörleri arasında yer almaktadır. TÜİK verilerinin incelenmesinden görüleceği üzere, 2009 ila 2011 arası dönemlerde makine halısı ihracatı artış göstermiş, sadece 2009 yılında küresel krizin etkisiyle ihracat değer bazında %6,4 oranında azalış göstermiştir. Ancak bu dönemde bile halı ihracatı miktar bazında %4,6 oranında artış göstermiştir. 2010 yılında ise, makine halısı ihracatı 2009 yılına göre %17,5 artarak 1,12 milyar dolar düzeyine çıkmıştır. Yine TÜİK verilerine göre, 2011 yılı makine halısı ihracatı, bir önceki senenin aynı dönemine göre %27,3 oranında artarak 1,43 milyar dolar düzeyine yükselmiştir. Öte yandan, makine halısı ihraç birim fiyatları incelendiğinde, birim fiyatın 2005 yılında 2,73 dolar/kg iken, bu rakam 2011 yılında 3,49 dolar/kg'a yükselmiştir.

İş kazaları incelendiğinde birçok yönden Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazası, oran bakımından ve mali açıdan Türkiye ortalamasının üzerinde meydana gelmektedir. Kazalar halıcılık sektörü hızlı gelişen bir sektör olduğundan ve teknolojinin getirdiği yeni makinelere sigortalıların alışma aşamasında meydana gelmektedir. SGK Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen kazalar incelendiğinde kazaların yarıdan fazlasının o işyerinde işe başladıktan sonra ilk üç ay içerisinde meydana geldiği tespit edilmiştir. Bu gerçek de göz önüne alındığında çalışanların henüz eğitimsiz olduğu ve makineleri kullanmayı daha öğrenemediği sonucuna varılmasında etkilidir. Bununla birlikte sürekli büyüyen bir sektör olmasından dolayı deneyimsiz kişilerin bu sektörde istihdamının fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Türkiye geneli iş kazasından dolayı yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri ile Gaziantep ili halıcılık sektöründe meydana gelen iş göremezlik ödemeleri karşılaştırıldığında Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen kazalarda iş gücü kaybı ve ödenen geçici iş göremezlik oranı Türkiye ortalamalarının üzerindedir. 2011 yılı SGK İstatistik yıllığında yer

alan ve Tablo.20 olarak aktarılan verilere göre Türkiye genelinde iş kazalarından dolayı 2011 yılında toplam ödenen işgöremezlik ödemeleri olan 1.757.422 günün toplam kaza sayısı olan 69.227 sayısına bölüldüğünde iş göremezlik ortalaması 25 (25.38) gün olmaktadır. Halıcılık sektöründe Gaziantep SGK İl Müdürlüğündeki iş kazalarının incelenmesi neticesinde 31 vakada toplam 1731 gün iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Bu iş göremezlik günlerini toplam vakaya bölüldüğünde 56 gün (55,84 gün) geçici iş göremezlik ödeneği ödenmiştir. Bu sonuçtan da iş kazalarının Türkiye ortalama iş kazalarına oranla yaklaşık 2,24 kat daha fazla olduğundan, iş kazası konusunda önlem alınmasının önemi daha iyi anlaşılacaktır.

Ayrıca Türkiye genelinde 2011 yılında 1.435.879 işyeri olup, Türkiye geneli kaza sayısı 69.227 adet olduğundan her 21 (20,74) işyerinde bir kaza olmaktadır. Türkiye genelinde tekstil imalatı sektöründe ise toplam 16.047 işyeri ve bu işyerlerinde toplam 392.550 sigortalı çalışmaktadır. Yine Türkiye genelinde halıcılığında içinde bulunduğu tekstil ürünleri imalatı sektöründe 3.239 iş kazası meydana gelmiştir. Bu rakamlardan anlaşılacağı gibi tekstil ürünleri imalatı sektöründe her 5 (4,95) işyerinde bir iş kazası olmakta ve her 121 (121,19) kişiden birisi iş kazası geçirmektedir. Karşılaştırma yapıldığında Türkiye genelinde her 21 işyerinde bir kaza olmaktadır halı imalatının da içinde bulunduğu tekstil ürünleri imalatı sektöründe her 5 işyerinde bir kaza olmaktadır. Yine 2011 yılında Türkiye genelinde toplam 11.030.939 sigortalı mevcutken 69.227 iş kazası olmuş, sigortalı sayısı iş kazası sayısına oranlandığında her 159 sigortalıdan birisi iş kazası geçirirken tekstil sektöründe 121 kişiden birisi iş kazası geçirmektedir. Tüm bunlardan da sektörel olarak halı imalatının da içinde bulunduğu sektörde kaza olayının daha fazla olduğu görülecektir.

Yeni ve hızlı gelişen sektörlerde işi ve o işle ilgili makine kullanmasını bilmeyen kişiler zorunlu olarak çalıştırılacağından dolayı o iş alanında daha fazla iş kazası olacak, bunu önlemek için o sektöre giren kişilerin işiyle ilgili daha iyi eğitilerek işe başlatılması gerekmektedir. Bir iş kazasının öncelikle işgören ve aile fertlerini etkileyeceği, sonra işverenine doğrudan ve dolaylı maliyetinin yüksek olacağı ve sosyal güvenlik kurumuna da normal çalışarak emekli olan kişiden daha maliyetli olacağı bir gerçektir. Yani iş kazası sonucu yaralanmalarda hastane masrafı, çalışmadığı günler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi, sürekli çalışmama durumunda sürekli iş göremezlik ödeneği ve öldüğü takdirde aile fertlerine gelir bağlanması, ayrıca işgünü ve iş gücü kaybı iş kazaları için alınacak önlemlerden kat kat daha maliyetli olacaktır.

İşveren açısından sadece mali değil, adli ve idari soruşturmalar yönüyle da ayrı bir zararı oluşacak sosyal güvenliğin açacağı rücu davaları ve kusurlu olduğu durumda adli mercilerce yapılacak soruşturmalarda işvereni her yönüyle sıkıntıya sokacaktır. Dolayısıyla iş kazalarını önlemek amacıyla alınacak her tedbirin, sigortalının anayasal ve insani bir hakkı

olarak görülmesi gerekir. Ayrıca iş kazalarını önlemek sigortalıyı çalıştıran işverenin, mali, hukuki ve vicdani olarak daha rahat faaliyette bulunmasını sağlayacak hem Sosyal Güvenlik Kurumu ile ülke ekonomisine katkı sağlayacak hem de sürdürülebilir bir sosyal güvenlik hedefine varmada yardımcı olacaktır.

2011 Yılında Türkiye’de toplam 1.435.879 işyeri bulunurken bunlardan 1.408.155 tane işyeri 1 ila 49 arası sigortalı çalıştırmakta 27.724 tane işyeri ise 50 ve üzerinde sigortalı çalıştırmaktadır. Bu işyerlerinin %98.07’si 1 ila 49 kişi çalıştıran işyerlerinde çalışırken sadece 1.93’ü 50 sigortalı ve üzerinde sigortalı çalıştırmaktadır. Türkiye genelinde toplam 11.030.939 sigortalı çalışırken bu sigortalıların 6.857.599 kişi 1-49 sigortalı çalışan işyerlerinde, 4.173.340 kişi ise 50 ve üzerinde sigortalı çalıştıran yerlerde çalışmaktadır. Sigortalılar açısından oranlara baktığımızda sigortalıların %62.17’si 1-49 sigortalı çalıştıran işyerlerinde çalışırken %37,83’ü ise 50 ve üzeri sigortalı çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. 2011 yılında toplam 69.227 iş kazasından 35.583 tanesi 1 ila 49 sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiş olup, oluşan kazalardan %51.40’ı bu işyerlerinde meydana gelmiştir. Geriye kalan %48.60’ı ise 50 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. Sosyal Güvenlik Kurumunun 2011 yılı istatistiklerden anlaşılacağı üzere işyerinde çalışan sigortalı sayısına göre işyerlerini sınıflandırdığımızda işyerlerinin %92,47’si elliden az sigortalı çalıştırmakta %7.53’ü ise 50 ve üzerinde sigortalı çalıştırmaktadır.

Halıcılık sektörü incelendiğinde ise, Gaziantep SGK il Müdürlüğünde kayıtlı 400 iş kazası dosyası incelendiğinde 31 tanesi bu sektörde meydana gelmiştir. Bu kazalardan da, 5 tanesi 21 ila 49 sigortalı çalıştıran işyerinde, 3 tanesi 50 ila 99 sigortalı çalıştıran işyerinde, 4 tanesi 100 ila 199 arası sigortalı çalıştıran işyerinde meydana gelmiştir. Yine 2 tanesi 200 ila 249 sigortalı çalıştıran işyerinde, 11 tanesi 250 ila 499 arası sigortalı çalıştıran işyerinde ve 6 tanesi de 500 ila 999 sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. Yukarıdaki verilerden görüleceği üzere Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen 31 kazadan sadece 5 âdeti 50 ve altında sigortalı çalıştıran işyerinde meydana gelmiştir. Oluşan kazaların yüzdesini aldığımızda 31 kazadan 5 tanesi %16,30’una tekabül etmektedir. Geriye kalan 26 kazanında 50 ve üzeri sigortalı çalıştıran işyerinde meydana gelmiştir. Bundan da halıcılık sektöründe meydana gelen kazaların %83,87’si elli ve üzeri sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği sonucuna varılmaktadır(Ek-3’teki tablo verilerine göre).

Türkiye geneli iş kazaları oranlarında iş kazalarının çoğu 1 ila 49 sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelse de halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazaları 50 ve üzeri sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. Halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazalarının %83,87’si 50 sigortalı ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana geldiğinden mevcut yasalara göre denetimlerin yapılması halinde önlenebilecektir.

Gaziantep'teki iş kazalarının büyük bir bölümü elli ve üzeri sigortalı çalıştıran iş yerinde meydana gelmiş, kazaların tamamı da yirmi ve üzeri sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. Ancak Türkiye'deki iş kazalarının %37.48'i yirmi ve daha az sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelirken yaklaşık %62.52'lik bir oranı 21 ve üzerinde sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. 2011 yılında meydana gelen Türkiye'deki tüm iş kazalarının yaklaşık %51.40 gibi bir oranı bir ila kırk dokuz sigortalı çalıştıran işyerlerinde meydana geldiği anlaşılabacaktır. İş kazalarının da önlenmesi için Gaziantep ili kendi içerisinde ayrıca çözülmeye çalışılırken ülke genelindeki iş kazalarının önlenmesi için gerekli önemin gösterilmemesi halinde kazaları önlemek tamamen mümkün olmayacaktır. Türkiye'deki İş kazalarının büyük bir çoğunluğunun küçük ölçekli işyerlerinde olduğu gerçeği göz önünde bulundurularak, kurul oluşturma zorunluluğunun en az 30 çalışanın bulunduğu işyerlerinde de işletme bünyesinde İSG Kurullarının kurulması zorunlu hale getirilmesi kazaları önlemede önemli oranda katkı sağlayacaktır. İşyerinin bir bütün olduğu gerçeğinden hareketle bir işyerinde tek bir İSG Kurulu olmalıdır. Kurul oluşturulması ve karar mekanizmaları demokratikleştirilmelidir. Çalışan temsilcilerinin iş güvenceleri sendika temsilciliği ile eş düzeye getirilmelidir(Tablo 29-30 verileri).

2010 yılında AB (EU) ülkelerinde ölümlü iş kazalarının oranı yüz bin işçide 2.1 olurken, Avrupa devletleri içerisinde Türkiye'den sonraki en yüksek kaza oranına sahip Portekiz'de 6.3 iken Türkiye'de bu oran 12.3 olarak gerçekleştirilmiştir. Türkiye'de iş kazası oranlarının fazla çıkması “SSK istatistiklerinde, iş kolları bazında iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin sayısı ayrı ayrı verilmemekte, yalnızca genel toplamdaki ölümlerde iş kazası ve meslek hastalığı ayrımı yapılmaktadır. Bundan dolayı ILO tarafından düzenlenen yıllık istatistik raporlarında, iş kazaları oranları içerisinde meslek hastalığı sonucunda meydana gelen ölümlerin de dahil edilmesi sonucunda, Türkiye'deki ölümlü iş kazası oranları normalde olması gereken değerden daha yüksek çıkmakta (Osha, 2013)” olduğuna bağlansa da Türkiye'deki kayıt dışı istihdam ve kazaların resmi olarak iş kazası olarak kayıtlara girmediği dikkate alındığında Türkiye'deki iş kazalarının, gelişmiş ülkelerdeki iş kazası oranına göre çok daha fazla olduğu anlaşılabacaktır.

BM İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. maddesinde belirtilen "Herkesin, kendi özgür seçimiyle belirlediği bir işyerinde, adil ve elverişli çalışma koşullarında çalışma hakkı vardır" yaklaşımına uygun olarak, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önüne geçilebilmesi için işyerlerinde "önce insan, önce sağlık, önce işçi güvenliği" anlayışı yerleştirilmeli, üretim süreçlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği önlem ve uygulamalarına öncelik verilmelidir. Bu bağlamda iş güvenliği kültürünü yerleştirmek, proaktif önlem ve rehberlik yaklaşımının gereği denetimlerde öncelikli prensip olarak göz ardı edilmemesi gerekir. Bu bağlamda müfettişler yeterince bilinçlendirilmeli denetimlerde mevzuat hükümleri uygulanırken mutlaka sektörün öncelikli sorunları göz ardı edilmemesi gerekir.

İSG ile ilgili olarak Devletlerin isabetli politika, strateji belirleyebilmeleri ve doğru kurallar koyabilmeleri için sağlıklı verilere gereksinim vardır. Bu veriler genellikle mevzuat ile nasıl raporlanacağı belirlenmiş olan iş kazası ve işle ilgili hastalık bildirimleriyle elde edilmeye çalışılsa da özellikle küçük işletmelerde bu konuda eksik bildirimler göze çarpmaktadır. Bu nedenle gerek AB gerekse bazı AB ülkeleri resmi raporlama sisteminin yanında çalışan anketleri düzenlemekte, özellikle işle ilgili hastalıklar ve mevcut fark edilmemiş veya yeni gelişen riskler konusunda bu anketlerden bilgi toplamaktadırlar. Önleyiciliğin temel ilkesi budur. 2003'den beri mevzuatını AB Direktiflerini esas alarak revize eden Türkiye'de de bu gelişmeler yakından izlenmeli, çalışma yaşamına ve iş risklerine yönelik anket ve araştırmalar bize özgü tehlike kaynakları dikkate alınmak suretiyle yaptırılmalıdır. Üniversitelerin, STK'ların bu konulara yönelik yapacağı tez ve araştırmalar desteklenmelidir. Türkiye'de iş kazalarının belgelenmesi konusu 6331 sayılı İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu'nda şöyle düzenlenmiştir: "İşveren, bütün iş kazalarının ve meslek hastalıklarının kaydını tutar, gerekli incelemeleri yaparak bunlar ile ilgili raporları düzenler." Hangi İSG verilerinin ne şekilde toplanacağı konusunda AB'de geliştirilen bir proje vardır. Buna göre EU-OSHA(AB-İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi) kurumu tarafından üç günün üzerindeki geçici iş göremezliğe neden olan iş kazalarının kayıt altına alınması ve istatistiklerde yer alması karara bağlanmıştır. Türkiye'de de bu sisteme göre veri toplanması önerilmektedir. SGK tarafından verilerin konsolidasyonunun yapılması uzun sürmekte, istatistikler bir yıl gecikmeli olarak yayınlanmaktadır, bu süre kısaltılmalıdır(Üçüncü, 2013: 8). Ayrıca Türkiye'deki iş kazalarının tamamının kayıt altına alınabilmesi için başlangıçta 10 günü geçen ve ileriki yıllarda da 3 günü geçen her vaka ve vücutta meydana gelen kırıklarla ilgili her olay soruşturularak iş kazası olup olmadığı sonucuna göre işlem yapılması gerekir.

İş güvencesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliğinin birbirini tamamladığı gerçeğinden hareketle, tüm çalışanlar insana yakışır "norm ve standartta" bir sosyal güvenlik şemsiyesi altına alınmalıdır. Sigortasız ve sendikasız çalıştırma önlenmeli, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmelidir. Sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalı, çalışanların sosyal ve ekonomik yaşamlarının iyileştirilmesi sağlanmalıdır.

Her türlü istatistiki bilgiye isteyenler rahatlıkla ulaşabilmeli ham bilgi olarak nitelenen istatistikleri araştırmacılar işleyerek yararlı bilgiye dönüştürebilmelidir. Doğru verilere doğru zamanda ulaşılması o verilerin işlenerek gelecek için plan yapılması oluşacak kazaların incelenerek önlenmesinde kullanılabilir. SGK çalışanı olarak bu tezde kullanmak üzere halıcılık sektöründe (13.93 nace kodu ile halı ve kilim imalatı adı altında) kaç işyeri olduğunu ve bu işyerlerinde meydana gelen iş kazalarının sayısını istediğim halde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından bu bilgilerin verilemeyeceği yazı ile bildirildi. Oysa Üniversitelerin, STK'ların ve bireysel olarak araştırma yapacak her kişinin yapacağı tez ve araştırmalar desteklenmeli, kim olursa olsun akademik bir inceleme yaparken resmi bilgi ve belgelere

rahatça ulaşabilmeli ve İstatistiki verileri inceleyerek fikir yürütebilmelidir. Ülkelerin ve kurumların kalkınması ancak bilgilere rahat ulaşip onları doğru yorumlayabilmesi ile mümkün olacaktır.

İşyerlerinin denetimleri gelişmiş ülkeler seviyesine getirilmeli, iş kazalarının kayıt dışı istihdamında etkisiyle hem iş gücü tamamen kayıt altına alınmalı hem de farklı şekillerde beyan edilen iş kazalarının gerçek sayıları tespit edilmelidir. Mimarlar ve Mühendisler Odası Nisan 2012 raporuna göre gelişmiş ülkelerde işyerlerinin yaklaşık %20'si denetlenirken Türkiye'de sadece %5'i iş güvenliği yönünden denetlenebilmektedir. Yani denetimi yapılmış bir işyerine bir daha denetim yapılmamak üzere tüm işyerlerinde denetim yapılırsa ve işyerleri sayısı da artmayacağı varsayılsa bile bir işyerine ancak 20 yıldan sonra ikinci bir denetim sırası gelmektedir. Türkiye'de iş güvenliği ile ilgili denetimlerin süresinde ve etkin bir şekilde yapılarak iş kazaları oranları düşürülmeye çalışılmalıdır.

Tablo 16'dan görüleceği üzere Gaziantep halıcılık sektöründe meydana gelen iş kazalarının %58,07'si işe başlanılmasının ilk yılı içerisinde meydana gelmektedir. Yine bu kazalardan %25,81'i ise ilk üç ay içerisinde meydana gelmiştir. Kazaların en yüksek oranda ilk yıl içerisinde meydana gelmesi çalışanların işyeri fiziksel şartları ve kullanacakları teçhizata alışmamış olmasına bağlanabileceğinden çalışanlar işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması ve işbaşı yapmadan gerekli eğitimlerin verilmesini gerekli kılmaktadır. TMMOB Makina Mühendisleri Odası İstanbul Şubesi tarafından İstanbul'da düzenlenen sempozyumun sonuç bildirisinde *“Çalışanlara İSİG`le ilgili sürekli eğitim verilerek bilinçlendirilmelidir. Eğitim almamış çalışana işbaşı yaptırılmamalıdır. Bu eğitimler özerk olmalı ve ilgili meslek örgütleri tarafından verilmelidir. Eğitim ve öğretim müfredatı, ortaöğrenimden başlanarak İSİG (İşçi Sağlığı ve İş güvenliği) konusunu da içerecek şekilde yeniden düzenlenmeli, bütün okullarda İSİG eğitimi yapılmalı, üniversitelerin ilgili fakültelerinde İSİG kürsüleri kurulmalı, tüm çalışanlar konuyla ilgili sürekli, hak ve sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmelidir”* denilerek bu konunun önemine dikkat çekmektedir. Üniversitelerle anlaşarak sektörün eğitimi sağlanabilir. Mesela Gaziantep'te bulunan Naci Topçuoğlu Meslek Yüksekokuluna bağlı halıcılık bölümü ile firmalar arasında eğitim için işbirliği yapılarak sektör çalışanları iş güvenliği yönünde eğitilmelidir. İşyerlerinde çalışan sigortalıların iş güvenliği hakkında eğitiminin sağlanması için devlet bir teşvik uygulaması yapması gerekir. Eğitim giderlerinin tamamı veya bir kısmı devlet tarafından karşılanmalıdır. Eğitim bilinci işverenlerce benimsenene kadar sigorta priminin işveren hissesi düşürebilir. Çünkü iş kazalarının olması halinde zaten sosyal güvenlik giderleri artacağından yapılan sağlık ve sigortalıya ödenen geçici ve sürekli iş göremezlik ödemeleri ile sigortalı ve yakınlarına bağladığı gelirleri devlet, Sosyal Güvenlik Kurumu vasıtasıyla ödemek durumunda kalmaktadır.

Halıcılık sektöründeki iş kazalarından yaklaşık %67,74'ü düşme, makineye sıkışma ve kesilme olarak gerçekleşmiştir. Dolayısıyla gerek halıcılıkta kullanılan makinelerin kullanım

bakım ve onarımı o işi yapanlara öğretildiği ve bilmediği bir makinenin bakım, onarım ve kullanımının yapılması önlenmediği ayrıca halıların istiflenmesinin belirli kurallara uyularak yapıldığı takdirde kazaların çok büyük bir kısmı önlenmiş olacaktır.

İş kazalarını önlemek için her meslek kuruluşu kendi üyelerini iş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitmek ve denetim yaparak İSİG konusunda önleyici tedbir almaları sağlanmalıdır. Meslek kuruluşları kendi üyelerinin sorunlarını, mesleki risklerini en iyi bilecek konumda olduklarından gerekli denetim için yükümlü tutuldukları takdirde iş kazaları gelişmiş ülkeler seviyesine indirilebilecektir. Ayrıca meslek odalarına üyeleri ile ilgili denetim zorunluluğu ile birlikte devletçe ayrıca farklı denetim birimleri tarafından da ayrıca denetimlerinin sağlanması gerekir.

Türkiye’de iş güvenliği kültürünün gelişmesi için firma sahiplerinin kendi elemanlarını eğitmesi için imkân sağlanmalıdır. İnsanları inandırmadan başarıya ulaşılamaz. Sadece kural koyup cezai müeyyideler ile de sorun çözülemez. İSG alanında uygulamadaki aksaklıkları her yıl raporlayarak yeni ve değişen şartlara göre kurallar koymak ve amaca yönelik somut adımlar atmak öncelikli strateji olmalıdır. Bunun için de ilgili tarafların görüşünü almak adına geri bildirim, ciddi bir piyasa araştırması ve anket gibi yöntemler mevzuatta etkinlik için kaçınılmazdır.

6331 sayılı yasa ile işverenlerin önlem alma yükümlülüğü ve devletin denetim görevi azaltılarak, sorumluluk iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve çalışanlara yüklenmiştir. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları tespitler, saptadıkları gereklilik ve öneriler yerine getirilmeden iş kazası ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulmaları ve belgelerinin askıya alınması, gerçeklerle bağdaşmamaktadır. İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının mesleki bağımsızlıkları ve iş güvenceleri korunmalıdır. Bu konuda asıl sorumlu konumdaki ÇSG Bakanlığı kamusal denetim yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

İşyerlerinde çevre faktörü olarak adlandırılan aydınlatma, gürültü, ısı, nem ve havalandırma konularında insan sağlığına en iyi gelecek standartların tespit edilmesi ve bunların işyerlerinde insan sağlığına en iyi gelecek değerler bulunularak uygulanmalıdır. İş yerlerinde çevre faktörlerinden en az etkilenilmesi ve iş kazalarının önlenmesi için gerekli bilimsel verilerden faydalanarak yasal düzenlemeler yapılmalı ayrıca mevcut yasalarında uygulanıp uygulanmadıkları denetlenmelidir.

Türkiye’nin parça halındaki durumu gibi duvardan duvara halıda da ihracat ve üretimi yakalayabilmesi istihdam ve işsizliğin önlenmesi için yararlı olacaktır. Ayrıca gerekli teşvik ve yönlendirme yapılarak duvardan duvara halıda da başarı gösterildiği takdirde Türkiye olarak halıcılıktan kaynaklanan ihracat gelirleri artacaktır. Bu artış neticesinde ülkenin en büyük sorunlarından biri olan işsizlik sorununun çözümüne de katkı sağlanmış olacaktır.

KAYNAKÇA

- Açıklalın, C.(2005) *Eskişehir Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi
- Acar A.C., Cavide., U., Zeki., A., İsmail., D.A., Oya., Ö., Ömer., S., ...Lale., T. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Yazın Matbaacılık.
- Akademik Yaklaşımlar Dergisi, (2011). *Kış*. Cilt:2. Sayı:2
- Akın, Ö. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Örgütsel Performans Üzerine Etkisinin Ölçülmesi: İSO 500 Büyük İşletmelerde Yapılan Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. (Aktaran: Sezen O. (2013) Gazi Üniversitesi EBF. Yüksel lisans Tezi)
- Akoral, E., (2012). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Verimliliğe Etkisi*.
<http://www.haberbuketi.com/is-kazalari-ve-meslek-hastaliklarinin-verimlilik-ete-kisi-makale,1125.html>
- Aldemir, C., Ataol, A. ve Budak, G., (1998). *Personel yönetimi*. (2. Baskı), İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi. (Aktaran: Kızıloğlu, S.D.(2011). Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisan Tezi)
- Aldemir, C. Ataol, A. Budak, G., (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. 5. Baskı, İzmir: Fakülteler Kitabevi Barış Yayınları. . (Aktaran: Kızıloğlu, S.D.(2011). Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisan Tezi)
- Alper Y, Kaya P.A, (1995). *Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları* (1. Baskı). Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Altaylı,B.(2006).*Orta Ölçekli İşletmelerde Mavi Yaka Personelin Verimliliğini Arttırıcı Faktörler İçinde Ücretin Yeri ve Önemi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. (Aktaran: Sezen O. (2013) Gazi Üniversitesi EBF. Yüksel lisans Tezi)
- Anabritannica. (1993). *Genel Kültür Ansiklopedisi*, C:14 . İstanbul: Hürriyet Ofset Matbaacılık ve Gazetecilik A.Ş.
- Anayasa. 17 Ocak 2014, Kararlar dergisi www.anayasa.gov.tr/files/pdf/kararlar_dergisi/kd_24.pdf
- Ansiklopedik Sözlük. (1993-1994). *Dictionnaire Larousse*. Cilt:3. Milliyet Gazetecilik AŞ., Milliyet Gazetecilik AŞ. Ofset Baskı Tesisleri, Milliyet
- Arseven, C. (1950). *Sanat Ansiklopedisi*. İstanbul: Milli Eğitim Basım Evi

- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*, Ankara: Tes-iş Eğitim Yayınları. (Aktaran: Açıkalın, C.(2005) *Eskişehir Bozüyük Bölgesindeki Seramik Sektöründe İş Kazaları*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi)
- Aslanapa, O.(2005). *Türk Halı Sanatının Bin Yılı*, İstanbul: İnkılap Kitabevi
- Avder, E. (2007). *İşletmelerde Verimliliğe Etki Eden Faktörler Ve Örnek Bir Çalışma*. 4 Ekim 2013, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/erdogan/007/>
- Ayata, s. (1987). *Kapitalizm ve Küçük Üreticilik-Türkiyede Halı Dokumacılığı-*. Ankara
- Aybek, A., Güvercin, Ö., Hurşitoğlu Ç., (2003). *Teknik Personelin İş Kazalarının Nedenleri ve Önlenmesine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, KSÜ Fen ve Mühendislik Dergisi 6(2)
- Aydemir, M. (2002). *İş ve Sosyal Sigorta Hukukunda İdari Para Cezaları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Aygün, İ. N., (1977). *Sağlık, Sosyal, Ekonomik ve Hukuki Yönleriyle İş Kazaları*, Zonguldak Maden İşçileri Sendikası Yayını [Bacak, B. (2002). *İş Kazalarını Etkileyen Faktörler Ve Bunları Önlemenin Yolları : Çanakkale İli "Çimento, Toprak ve Cam Sektörü"nde Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi]
- Aytaç, S, *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*. Uludağ Üniversitesi. İİBF
- Bacak, B. (2002). *İş Kazalarını Etkileyen Faktörler Ve Bunları Önlemenin Yolları : Çanakkale İli "Çimento, Toprak ve Cam Sektörü"nde Bir Uygulama*, İstanbul Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi [Erkan, N. (2000). *Ergonomi, Milli Produktivite Merkezi Yayın No: 373* Ankara: yayınından alarak]
- Barutçugil, İ., (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları. (Aktaran: Kızıloğlu, S.D.(2011). *Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisan Tezi*)
- Başkentsağlık, *Titresim Ölçümü*.14 Nisan 2013, Başkent İş Sağlığı ve İş Güvenliği Ölçüm Merkezi, <http://www.baskentsaglik.com/titresim-olcumu-64.html>
- Baştaş, M. (2010). *Tütün ve Tütün Mamulleri ile alkollü İçecekler Özelinde İnsan Sağlığına Zararlı Mamullerin Sosyal Güvenlik Kurumuna Etkileri ve Sosyal Güvenlik Vergisine Geçiş Zorunluluğu*. Sosyal Güvenlik Dergisi S.65
- Baykal B. (1978). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış İşyerinde Motivasyon*, İstanbul. İstanbul Üniv. Yayınevi (Aktaran: Tanış, S. (2010). *Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*, Gaziantep Üniversitesi SBE.)

- Bayraktaroğlu, S., (2008). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık (Aktaran: Kızıloğlu, S.D.(2011). Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisan Tezi)
- Berzek, M. A. N. (1993). *Human resource managment*. İstanbul: (Aktaran: Kızıloğlu, S.D.(2011). Bahçeşehir Üniversitesi SBE Yüksek Lisan Tezi)
- Bingöl, D., (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. (3.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık (Aktaran:Kızıloğlu, S.D., (2011: 72). *İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım*. Bahçeşehir Üniversitesi SBE. İnsan Kaynakları Yönetimi)
- Blokcu, (2011). *Örnek İş Etüdü Çalışması*, <http://enm.blogcu.com/ornek-is-etudu-calismasi/9548795>
- Büyükkılıç, D. (2008). *Verimlilik Ve Toplam Faktör Verimliliği El Kitabı*. No:699. Ankara: Mpm Yayıncılık
- Büyüm, N. (1994). *Ana Britannica*, c:5, İstanbul: Ana Yayıncılık ve Encyclopaedia Britannica
- Can, T. (2006). “*Sosyal Güvenlik Hukuku*”, İstanbul. (Aktaran: Hasan Ünal, Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sosyal Sigorta Anabilim Dalı,)
- Çağbayır, Y., (2007). Halı. *Ötüken Türkçe Sözlük*, C:2 S: 1849. İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş. Yayın No:683 Kültür Serisi:336
- Çakar. A. E., (2010). *İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarında dünyada durum*. http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/3effd0809fcddcc_ek.pdf?dergi=973
- Çavdar, H. Ve Çavdar, M. (2010). *İşletmelerde İşgören Bulma Ve Seçme Aşamaları*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (27 Nisan 2013) <http://www.dho.edu.tr/enstitunet/dergi/06%20hava%20cavdar.pdf>
- Çelik, N., (1996). *İş Hukuku Dersleri*, (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayıncılık
- Çuhruk, M., Çolakoğlu, H.S., Bükey, A.A, (1977). *Sosyal Sigortalar Kanun Şerh İctihat*. Ankara: Olgaç Matbaacılık (aktaran: Zübeyde Başboğa Şahbaz, a.g.e, 2010 sh.8)
- Demiray, K. (1988). *Temel Türkçe Sözlük*. Halı. (3. Baskı) İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Demirci, M.K., Armağan, K. (2013). *Bürolarda Fiziksel Ortamın Düzenlenmesi Ve Olumsuz Çevresel Faktörlerin Çalışanlar Üzerinde Etkisi*
- Deniz, B. (2000). *Türk Dünyasında Halı ve Düz Dokuma Yaygıları*. Atatürk Kültür Merkezi Yayıncılık:215

- Doğan, M., Çağbayır, Y., Ertem, R. Ve Gülensoy, T. (1989). Halı, *Büyük Türkçe Sözlük*. (8.Baskı). İstanbul: Rehber Yayınları.
- Durduyeva G. (1999). *Türkmen Halısı Hakkında Tarihi Arşiv Materyalleri, Türk Soylu Halkların Halı, Kilim ve Cicim Sanatı, Uluslararası Bilgi Şöleni Bildirileri*. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi. Varan Matbaacılık
- Ekodialog. (21 Eylül 2013). *İşletme Ekonomisi Temel Kavramlar*.
http://www.ekodialog.com/isletme_ekonomisi/temel_kavramlar.html
- Ekonomi, M., Taşkent, S., (1974). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Ahmet Sait Matbaası
- Ekonometrik. *İş Tatmini Kavramı*.18 Aralık 2013, <http://www.ekonometrik.com/is-tatmini.html#.UqRkEdJdXIM>
- Erdoğan, E. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçimi ve Psikoteknik Testlerin Önemi*, Atılım Üniversitesi SBE. İşletme ABD, Yüksek Lisans Tezi
- Eren, E., (2005). *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*. İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Eren, F. (2008). *Borçlar Hukuku*, İstanbul, Beta Yayınevi (Aktaran, Ersun Kuzgun, *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, SBE, 2010, SH. 21)
- Eren, F. (1974). *Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*. Ankara: AÜHF Yayınları. (Aktaran: Zübeyde Başboğa Şahbaz. *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından doğan Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişki Esaslar*)
- Ertürk, M., (Kasım 2001). *İşletme Biliminin Temel İlkeleri*. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Erkan, N. (1989). *İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*. Ankara: Milli Produktivite Merkezi Yayın No: 384
- Erkan, N., (1982). *İş Kazaları Sorununa Ergonomik Yaklaşım*. İş Kazalarını Önleme Semineri. Ankara: MPM Yayınları No:261
- Eroğlu U. (1993). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Yeni Yöntemler ve Çanakkale'de İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerine bir Araştırma*. Yüksek lisans tezi, Çanakkale (Aktaran:Kahveci A. (2012). İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletme Verimliliğine Etkileri, Cumhuriyet Üniversitesi SBE)
- Gaziantep Halıcılar Odası. (Eylül 2011). Yıl:4. Sayı:8. Olay Ofset Matbaacılık
- Gaziantep Halıcılar Odası. (Ocak 2012). Yıl:5. Sayı:9. Olay Ofset Matbaacılık

- Gaziantep Halıcılar Odası (2012). Yıl:5. Sayı:10. Olay Ofset Matbaacılık
- Gaziantep Ticaret Odası (2011). *Rakamlarla Gaziantep*. GNG Ofset
- Gaziantep Ticaret Odası (2011). *Rakamlarla Gaziantep*. Olay Matbaası
- Gök, S. (Ocak 2006). XXI. Yüzyılda İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Gülhan, B. (2008). *Bir Ağır Metal Üretim Fabrikasında Çalışanların İş Kazası Geçirme Sıklığı ve İlişkili Etmenler*, Gazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*. 16 Şubat 2013,
http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html
- İmer, Z. (2001). *Gaziantep Yöresinde Üretilen Kutnu, Alaca ve meydaniye Kumaşların Bazı Teknolojik Özellikleri*, Ankara: Yücel Ofset Ltd.Şti. Tesisleri.
- isvesosyalguvenlik. *İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları – Kapsamı – Sağlanan Yardımlar – Tarafların Sorumluluk Halleri*.20 Nisan 2013,
<http://www.isvesosyalguvenlik.com/anasayfa/dosya47.htm>
- İşgüvenliği. *Devlet Denetiminin Değerlendirilmesi*. Nisan 2013,
http://www.starlinesafety.com/kategori.php?kat=Is-guvenligi-denetimi&kid=78&sayfa_id=3
- Kahveci, A. (2012) “*İnsan Kaynakları Yönetiminin İşletme Verimliliğine etkisi*”, Cumhuriyet Üniversitesi SBE, Yüksel Lisans Tezi (Mayson ve Baret,2006:2’den aktarılarak)
- Karakaş, İ. (2009). *İş Kazası Uygulama Ve İşlemlerinde Yapılan Köklü Değişikler*. 1 Mayıs 2013,
http://www.alomaliye.com/2009/isa_karakas_iskazasinda.htm
- Karakaş, İ. (2011). *SGK İş Kazası Uygulamaları ve İş Kazası Davaları*, Ankara: Adalet Yayınevi
- Kars, B., Dönmez, İ., (1976), *Açıklamalı-İçtihatlı Trafik ve İş Kazası Tazminatı ve Sigorta Rücu Davaları*, (Genel ve Sosyal Sigorta), Divan Matbaacılık Koll.Şti.
- Kayhan, N., (2009), *21. Yüzyılda Japonya’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim*, Mavi Vizyon
- Kılıçoğlu, S., Araz, N. Devrim, H.,(1990). *Meydan Larousse, Büyük lügat ve Ansiklopedi*. Kaza. İstanbul: Meydan Yayınevi
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*, (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Kotan, V. (1949)*Türkiye’de Halıcılık*, İstanbul: Marifet Basımevi
- Kuzgun, E., (2010) *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu*, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi SBE Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

- Makine Mühendisleri Odası. (2012). *İş Sağlığı ve Güvenliği*.
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf
- Makine Mühendisleri Odası. (2013). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*. (4. Baskı).
http://www.mmo.org.tr/resimler/dosya_ekler/e2a852565a099c2_ek.pdf
- Okutan, M. ve Tengilimlioğlu, D., (2002), “*İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması*”, G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı. 3, ss.15-42 (Aktaran: Serpil Aytaç: İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi sh.17.13 Nisan 2013,
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/ec109.pdf>
- Osha. *İş Kazası İstatistikleri*. 07 Mayıs 2013
https://osha.europa.eu/fop/turkey/tr/publications/document.2005-08-24.is_kazasi_istatistikleri
- Ozanoğlu, T., Yalınzoğlu S., Tümer, H.A, (1974), *Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı*, C:2, Ankara: Atak Matbaası
- Özgen, H., Azim, Ö. ve Yalçın, A., (2005). *İKY, kapsamı, Tanımı, Amaçları ve İşlevleri*. Adana: Nobel Kitabevi. (Aktaran:Kızılioğlu, S.D., (2011: 72) insan kaynakları Yönetiminde İşe Alım, Bahçeşehir Üniversitesi SBE. İnsan Kaynakları Yönetimi)
- Önder, H. H., Çalışkan, C. (1998). “*Ergonomik Faktörlerin Endüstriyel Davranışlardaki Etkilerinin Analizi*,” 6. Ergonomi Kongresi, Milli Produktivite Merkezi Yayın No: 622, Ankara, 1998, s. 458-471.(aktaran: Bacak, B. (2002). İş Kazalarını Etkileyen Faktörler Ve Bunları Önlemenin Yolları : Çanakkale İli “Çimento, Toprak ve Cam Sektörü”nde Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi SBE. Yüksek Lisans Tezi)
- Referans. *Referansa Ne Kadar Güvenilebilirsiniz*. 3 Ekim 2013, <http://www.dunya.com/referansa-ne-kadar-guvenilebilirsiniz-117475h.htm>
- Sabuncuoğlu, Z., (2009), *İnsan kaynakları yönetimi uygulama örnekleriyle* (4. Baskı). Bursa: Furkan Ofset. (aktaran: (Aktaran:Kızılioğlu, S.D., (2011: 72) insan kaynakları Yönetiminde İşe Alım, Bahçeşehir Üniversitesi SBE. İnsan Kaynakları Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi)
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tokol, T. (2001). *İşletme*. Bursa: Livane Matbaası.
- Saraç, C. (Kasım1998). *Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı YODÇEM (Yakın ve Orta doğu Çalışma Merkezi) Yayın No:10
- Sanat Kavram ve Terimleri Sözlüğü, (2007) İstanbul: Remzi Kitabevi,

- Selçuk Üniversitesi. (2011). *Madenlerde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Semineri*.
<https://madencilikrehberi.files.wordpress.com/2012/02/seminer-madenlerde-is-guvenligi-ve-isci-sagligi.docx>
- Selimoğlu, Seval. K., (2001). *İşletmelerin Etkinliğini ve Verimliliğini Artırmada İnsan Kaynağı Muhasebesinin Rolü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Merkezi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları*. (2010). 27 Nisan 2013 <http://www.sgk.gov.tr/>
- Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı (2011)*. SGK Yayın No:63
- Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi*. (Eylül, Ekim, 2010) Yıl:13. Sayı:69
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2012). Yayın No: 46. Ankara: Sistem Ofset Ltd.Şti.
- SSK Genel Müdürlüğü Yayınları No:371, *506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları Hastalık Analık Sigortaları Uygulamaları*, (1983), Ankara: Çağ Matbaası
- Şamiloğlu, E. (2008). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE,
- Şimşek. H. (1999) *21. Yüzyılın Eşiğinde, Paradigmalar Savaşı Kaostaki Türkiye*,
- Şimşek, M.Şerif ve Çelik, A.(2012). *İşletme Bilimine Giriş*. (19. Baskı). Konya: Eğitim Kitabevi
- SSK Genel Müdürlüğü Yayınları N:371, (1983), *506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları hastalık Analık sigorta uygulamaları*. Ankara: Çağ Matbaası
- Şahbaz, B. Z, (2010). *İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından doğan Sorumluluğu ile Maddi Zararın Hesabına İlişki Esaslar*(1.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları
- Tan, O. (2013), *Şantiyelerde Oluşan İş Kazalarının İşverene Maliyeti ve Hesaplama Yöntemleri*,
<http://oktaytan.net/KazaMaliyeti.pdf>
- Tanış, (2010). *Vardiyalı Çalışma Sistemindeki Şikayetlerin İşgören Motivasyonuna Etkisi: Gaziantep İli Halıcılık Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. Gaziantep Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Tandoğan, H., (2010). *Türk Mesuliyet Hukuku*. Ankara: Ajans-Türk Matbaası (Aktaran: Zübeyde Başboğa Şahbaz, a.g.e, 2010 sh.10)
- Tekin, M. (Eylül 2011). *İşletme Bilimi*. Konya: Günay Ofset
- Tekinay, S. S. Akman, S., Burcuoğlu, H., ve Altop, A.,(1993). *Borçlar Hukuku – Genel Hükümler*. İstanbul: Filiz Kitabevi. (Aktaran: Ersan Kuzgun. (2010). *İşverenin İş Kazası ve Meslek*

Hastalığından Doğan Sorumluluğu. Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Üniversitesi SBE Özel Hukuk Ana Bilim Dalı. sh.24)

- Temiz, A. (Nisan 2013) *Dünya halısını Onlar Seriyor, Yedikta Aylık Tarih ve Kültür Dergisi Gaziantep Eki*, Çamlıca Basım Yayın
- TMMOB İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yerel Sempozyumu (15-16 Mart 2013), İstanbul
- Toker, D. (1995). *Organizasyonlarda davranış*, İstanbul: Okan Yayıncılık (Aktaran:Kızılioğlu, S.D., (2011: 72) insan kaynakları Yönetiminde İşe Alım, Bahçeşehir Üniversitesi SBE. İnsan Kaynakları Yönetimi)
- Tunçomağ, K., (1971), *Türk İş Hukuku*, C:I, İstanbul, Sulhi Garan Matbaası
- Tunçomağ, K., (1976).*Türk İş Hukuku*, Cilt I: Borçlar Hukuku – Genel Hükümler, Beta Yayınevi, İstanbul, s. 815 vd. (aktaran Ersun Kuzgun, İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, SBE, 2010, SH. 21)
- Türkçebilgi. *Türkiye'de Sosyal Güvenlik Hakkında Ansiklopedik Bilgi*. 09 Şubat 2013, http://www.turkcebilgi.com/ansiklopedi/t%C3%BCrkiye'de_sosyal_g%C3%BCvenlik
- Türk Dil Kurumu, (1998). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Basım Evi
- Türk Hukuk Lûgatı, (1991). *Kaza* (3. Baskı). Ankara: Başbakanlık Basımevi
- Türk Tabipler Birliği. *İş Kazaları ve Türkiye*. 10 Aralık 2012, http://www.ttb.org.tr/kol/is/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=45
- Uçkan B. (2002), *Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü*. CEİS Dergisi Kasım
- Ulusan İ., (1990). *İşverenin işçiyi gözetme borcu, kazancı Hukuk Yayınları*. İstanbul. (aktaran, Zübeyde Başboğa Şahbaz, a.g.e, 2010 sh.9)
- Ulusan, İ. (1990). *İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Vedat Kitapçılık*. İstanbul, (Aktaran: Kuzgun. E. İşverenin İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Sorumluluğu, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Üniversitesi, SBE, 2010, SH. 21)
- Uluslararası Çalışma Örgütü. *ILO'nun tarihçesi.20 Mayıs 2013*, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_tarih.htm
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2009). *Amaç ve İlkeler*. http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_amac.htm
- Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ.D., Acar, A.C., Özçelik, A.O. , Sadullah, Ö., Dündar, G. ve Tüzüner, L. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi. (3. Baskı), İstanbul: Yazın Matbaacılık

- Ünal. H.(2006). *Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisinde İş kazası Ve Meslek Hastalığı Sigortası Uygulaması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sosyal Sigorta Anabilim Dalı
- Yalvaç, G., (2012). *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*. Ankara: Adalet Yayınevi
- Yeniasır. (2014). İş Kazalarını Önleme teknikleri.
<http://www.yeniasir.com.tr/InsanKaynaklari/2011/12/25/is-kazalarinda-son-10-yilda-10-bin-kisi-oldu>
- Yeniçeri, Ö. (1995). *İşletme 1*. Ankara: Tutibay Ltd.Şti.
- Yılmaz, G. *İş Kazası nedenleri*. 25 Mart 2013,
<http://www.riskmed.com.tr/index.php?option=content&task=view&id=727>
- Yükçü S., Atağan G. (2009) *Etkinlik, Etkililik Ve Verimlilik Kavramlarının Yarattığı Karışıklık* Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt: 23. Sayı: 4

Tablo 1: İstanbul Limanından 1938 – 1948 Seneleri Arasında Halı İhraç Durumu

Seneler	Adet	Metre	Kilo	Kıymeti
1938	-	-	82559	353 348
1939	-	-	141497	698 468
1940	-	-	56616	253 945
1941	5	-	53907	394 427
1942	-	-	73090	727 697
1943	-	-	35047	508 717
1944	-	-	18889	231 611
1945	-	300	32704	519 637
1946	918	2444	93670	1 558 537
1947	287	1445	83406	1 092 933
1948	1937	-	28675	523 825

Kaynak: Yukardaki Rakamlar İstanbul Ticaret Ve Sanayi Odasınınca Verilen Menşe Şahadetnamelerine Göre Tespit Edilmiştir (Kotan, 1949: 24).

TABLO 2: İzmir limanından 1938 – 1947 seneleri arasında halı ihraç durumu

Seneler	Kilo	Kıymeti
1938	49492	123 135
1939	68293	199 313
1940	47290	132 608
1941	3761	11 506
1942	2283	21 299
1943	268	2 994
1944	-	-
1945	15634	196 061
1946	33368	413 673
1947	34615	381 038

Yukardaki rakamlar İzmir Ticaret Odası kayıtlarına göre tespit edilmiştir.

Kaynak: Vasfi Kotan, Türkiye’de Halıcılık, İstanbul, 1949, Marifet Basımevi, sh: 24

Tablo 3: 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a maddesi Kapsamındaki Bazı işyerlerinin İllere göre Dağılımı (2006-2011)

S.NO	İLLER	2006	2007	2008	2009	2010	2011
1	ADANA	22.087	23.924	25.181	26.589	29.400	33.351
2	AYDIN	17.349	18.005	18.389	18.911	20.076	21.765
3	BALIKESİR	16.617	18.956	19.613	20.052	21.708	23.621
4	GAZİANTEP	14.085	15.638	17.254	19.389	22.044	24.866
5	KAYSERİ	15.713	17.047	18.021	19.286	21.789	23.453
6	MANİSA	16.702	18.079	18.509	19.233	21.289	22.975
7	MUĞLA	22.366	21.808	22.896	23.533	25.674	27.627

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63

Tablo 4: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/A Kapsamındaki Tekstil İmalatında Çalışan Sigortalı Sayıları Ve İşyeri Sayıları İle Bu Sektördeki İşyerlerindeki Ortalama Sigortalı Sayıları

S.NO	İLLER	SİGORTALI SAYISI	TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI İŞYERİ SAYISI	İŞYERİNDE ORTALAMA SİGORTALI SAYISI
1	ADANA	9.520	242	39
2	AYDIN	2.534	114	22
3	BALIKESİR	2.000	96	21
4	GAZİANTEP	44.249	938	47
5	KAYSERİ	7.570	212	36
6	MANİSA	2.225	154	14
7	MUĞLA	252	54	5

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63

Tablo 5: 5510 Sayılı Yasa Kapsamındaki Aktif Sigortalıların Bazı İllere Göre Dağılımı

S.NO	İLLER	SİGORTALI SAYISI 4/a KAPSAMINDA	İŞ KAZASI TOPLAMI	KAZA ORANI (SİGORTALI SAYISI/KAZA SAYISI)
	ADANA	242.914	582	417
	AYDIN	113.774	889	128
	BALIKESİR	133.507	1.175	114
	GAZİANTEP	196.633	607	324
	KAYSERİ	178.243	2.534	70
	MANİSA	179.110	5.629	32
	MUĞLA	132.086	692	191
	TEKSTİL SEKTÖRÜ	392.550	3.239	121
	TÜRKİYE TOPLAMI	11.030.939	69.227	159

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63

Tablo 6: Gaziantep'in Ürün bazında Türkiye Üretimindeki Payı (%)

Makine Halısı	82
Fıstık Üretimi ve İşleme	75
Plastik Poşet ve Çuval	60
Akrilik-Sentetik-Polyester-PP İplik	60
Non-Woven Kumaş	59
Makarna	40
Bulgur	40
Gorfrete-Şekerleme-Bisküvi-Çikolata	30
Kırmızı Biber (kuru)	27
Mercimek	23
Örgü-Giyim-Battaniye-Ev Tekstili	10
Bitkisel Yağ	10
Bebek Bezi	10
PVC Pencere-İnşaat Malzemeleri-Çimento	10
Buğday Unu	9

Kaynak: TOBB Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Kapasite Raporları.

(Gaziantep Ticaret Odası, Rakamlarla Gaziantep, 2012 sy:25)

Tablo 7: En Fazla İhracat Yapan 10 İl Arasında Gaziantep'in Yeri

Sıra No	İl	2011 Yılı İhracaatı (\$)
1	İstanbul	59.048.557.478
2	Kocaeli	12.629.113.492
3	Bursa	12.538.448.384
4	İzmir	8.065.950.939
5	Ankara	5.959.404.405
6	Gaziantep	4.928.967.610
7	Manisa	4.277.657.577
8	Denizli	2.756.839.809
9	Hatay	2.144.362.833
10	Sakarya	2.063.834.865
İlk 10 İl İhracat Toplamı		114.413.137.392
Türkiye İhracat Toplamı		134.571.338.176

Kaynak: Gaziantep Ticaret Odası, Rakamlarla Gaziantep, 2012 sh.26

Tablo 8: İlk 1000 İhracatçı Firma Arasında Gaziantepli Firma Sayısı

İl	2008	2009	2010
İstanbul	503	492	483
İzmir	65	67	66
Bursa	55	52	55
Gaziantep	48	49	53
Ankara	48	52	47
Kocaeli	47	41	44
Denizli	28	22	27
Manisa	18	20	20
Hatay	16	23	19
Adana	15	15	17
Diğer	159	165	169

Kaynak: Gaziantep Ticaret Odası, Rakamlarla Gaziantep, 2012, sy:26

Tablo 9: Gaziantep ihracatının, İhracatçı Birliklerine göre dağılımı (1.000 ABD\$)

MADDE İHRACAATÇI BİRLİKLERİ	HAZİRAN			OCAK –HAZİRAN		
	2011	2012	DEĞ.%	2011	2012	DEĞ.%
TEKSTİL	204.540	96.659	3,9	1.243.752	1.153.106	-7,3
Tekstil	119.291	6.678	19,0	726.451	624.467	-14,0
Çimento	21.818	6.537	24,2	149.376	91.413	-38,8
Kimya	44.559	6.327	6,4	243.214	276.215	13,6
Konfeksiyon	17.404	5.008	3,7	112.517	150.518	33,8
Makine	1.468	2.109	3,6	12.194	10.493	-14,0
HALI	90.574	15.807	7,9	494.932	707.568	43,0
HUBUBAT-BAKL.	150.144	71.148	4,0	761.889	978.624	28,4
KURU MEYVE	11.300	7.292	3,0	104.884	107.065	2,1
DİĞER İHRACAAT	118.303	57.800	3,4	704.055	898.529	27,6
Su Ürünleri	2.508	5.866	33,9	16.008	29.010	81,2
TOPLAM	574.862	58.707	4,6	3.309.512	3.844.892	16,2
DİĞ.İHRACATÇI BİR.	75.078	68.628	8,6	397.339	411.659	3,6
TOPLAM	649.940	27.335	129,2	3.706.851	4.259.551	14,8

Kaynak: Gaziantep Halıcular Odası, YIL:5, SAYI:10, sh.

Tablo 10: Dış Ticarete En Fazla Konu Olan İhracat Ürünleri (Milyon \$), 2011

Makine Halısı	1.124
Kimyevi Maddeler	532
Bitkisel Sıvı Yağlar	500
Buğday Unu	309
Çimento Ve Toprak Ürünleri	289
Dokuma Kumaşları	278
Poliptopilen İplikler	267
Örme Kumaşlar	222

Kaynak: Gaziantep Ticaret Odası, Rakamlarla Gaziantep 2012, sh.31

Tablo 11: Yıllar İtibariyle Türkiye Makine ve El Halısı İhracat

YILLAR	GENEL İHRACAAT (\$)	MAKİNA HALISI		EL HALISI		TOPLAM HALI İHRACATI	
		DEĞER(\$)	AY (%)	DEĞER(\$)	AY (%)	DEĞER(\$)	PAY (%)
1996	23.224.465	155.002	0,67	152.240	0,66	307.242	1,32
1997	26.261.042	186.204	0,71	163.517	0,62	349.720	1,33
1998	26.973.952	195.252	0,72	148.434	0,55	343.686	1,27
1999	26.588.264	156.014	0,59	114.086	0,43	270.100	1,02
2000	27.774.906	188.595	0,68	106.857	0,38	295.452	1,06
2001	31.339.991	159.321	0,51	103.969	0,33	263.290	0,84
2002	36.059.089	202.250	0,56	84.936	0,24	287.186	0,80
2003	47.252.836	301.525	0,64	79.540	0,17	381.065	0,81
2004	62.773.654	404.908	0,65	112.144	0,18	517.051	0,82
2005	73.426.151	547.535	0,75	122.802	0,17	670.337	0,91
2006	85.761.134	634.290	0,74	110.681	0,13	744.967	0,87
2007	105.925.486	858.792	0,81	145.009	0,14	1.003.831	0,95
2008	132.027.196	1.028.216	0,78	141.847	0,11	1.170.063	0,89
2009	101.629.000	961.585	0,95	124.710	0,12	1.086.295	1,07
2010	113.685.989	1.131.892	1,00	154.497	0,14	1.286.389	1,13

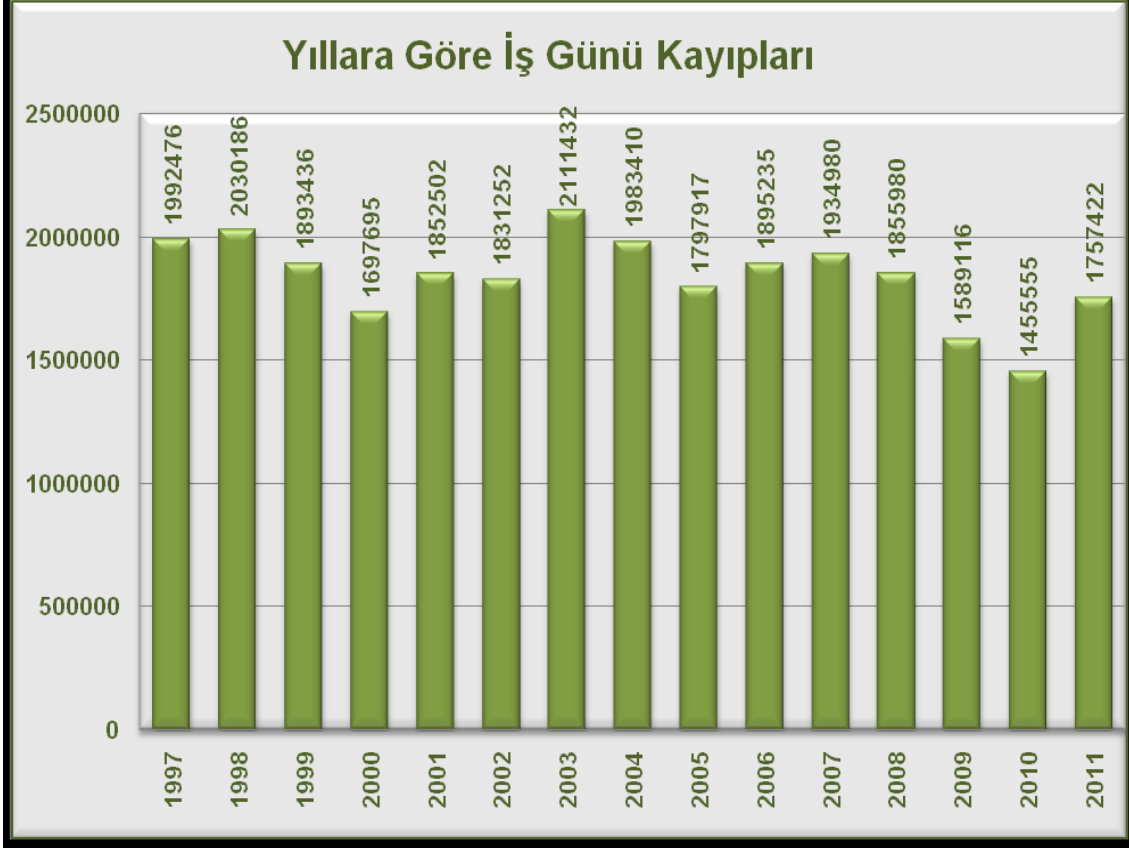
Kaynak: İTKİB

Tablo 12: Güneydoğu Anadolu İhracatçı Birlikleri Sektörel Bazda 01.01.2012 - 31.12.2012 Tarihleri Arası İhracat Kayıt Rakamları

SEKTÖR	1 Ocak - 31 Aralık		
	2011	2012	Değ %
I. Tarım	2.372.264.162	2.878.876.257	21
A. Bitkisel Ürünler	2.034.542.504	2.433.502.386	20
Hububat, Bakliyat Yağlı Toh. Ve Mam.	1.678.311.437	2.024.599.469	21
Yaş Meyve Ve Sebze	12.383.744	14.689.404	19
Meyve Sebze Mamulleri	108.645.516	135.671.492	25
Kuru Meyve Ve Mamulleri	216.839.063	237.039.019	9
Fındık Ve Mamulleri	4.781.481	9.417.061	97
Zeytin Ve Zeytinyağı	10.977.708	11.476.160	5
Tütün	24.420	5.250	-79
Kesme Çiçek	2.579.131	604.528	-77
B. Hayvansal Ürünler	39.272.069	70.780.294	80
Canlı Hayvan, Su Ürünleri Ve Mamulleri	39.272.069	70.780.294	80
C. Ağaç Ve Orman Ürünleri	298.449.588	374.593.576	26
Ağaç Mamulleri Ve Orman Ürünleri	298.449.588	374.593.576	26
İ. Sanayi	4.567.101.166	5.199.635.252	14
A. Tarıma Dayalı İşlenmiş Ürünler	2.600.698.524	2.861.081.390	10
Tekstil Ve Hammadeleri	1.386.292.912	1.286.940.851	-7
Deri Ve Deri Mamulleri	68.116.615	91.038.348	34
Halı	1.146.288.997	1.483.102.190	29
B. Kimyevi Maddeler Ve Mamülleri	599.526.711	706.308.359	18
Kimyevi Maddeler Ve Mamulleri	599.526.711	706.308.359	18
C. Sanayi Mamulleri	1.366.875.930	1.632.245.502	19
Hazırgiyim Ve Konfeksiyon	286.457.835	381.480.704	33
Taşıt Araçları Ve Yan Sanayi	18.426.355	19.919.732	8
Elektrik-Elektronik	83.943.413	106.867.895	27
Makine Ve Aksamları	84.501.540	102.833.092	22
Demir Ve Demir Dışı Metaller	73.005.558	94.781.306	30
Demir Çelik Ürünleri	507.520.308	707.394.298	39
Çimento Ve Toprak Ürünleri	311.320.074	216.927.607	-30
Değerli Maden Ve Mücevherat	625.998	950.259	52
Diğer Sanayi Ürünleri	1.074.846	1.090.607	1
Madencilik Ürünleri	53.700.917	79.189.331	47
TOPLAM	6.993.066.246	8.157.700.840	17

Kaynak:<http://www.gaib.org.tr/web/istatistik/sektorelview.asp?g1=01&a1=01&y1=2012&g2=31&a2=12&y2=2012&buton.x=30&buton.y=5> (ERİŞİM 09.02.2013)

Tablo 13: Yıllara göre iş günü kayıpları



Kaynak: SGK İstatistiklerinden hareketle MMO tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 14: EUROSTAT VERİLERİNE GÖRE 100 BİNDE ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI ORANLARI (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Türkiye (SGK Verisi)	16.6	14.4	13.6	15.5	20.3	12.3
EU (15 Ülke)	2.5	2.5	2.4	2.3	2.4	2.1
Belçika	2.6	2.4	2.9	2.6	2.6	2.5
Danimarka	2.0	1.8	1.1	2.2	2.7	2.0
Almanya	2.5	2.3	2.2	1.8	2.1	1.8
İrlanda	2.6	3.2	2.2	3.1	2.1	1.7
Yunanistan	3.8	3.0	2.5	1.6	3.8	---
İspanya	4.3	3.7	3.2	3.5	3.5	2.3
Fransa	2.6	2.8	2.7	2.0	3.4	2.2
İtalya	2.1	2.8	2.5	2.6	2.9	2.5
Lüksemburg	2.4	3.2	---	2.6	1.7	---
Hollanda	1.9	2.0	1.8	1.6	1.7	---
Avusturya	5.1	4.8	5.4	4.8	4.2	3.8
Portekiz	7.6	6.7	6.3	6.5	5.2	6.3
Finlandiya	2.0	1.9	2.5	2.0	1.5	1.3
İsveç	1.2	1.2	1.1	1.7	1.5	1.4
İngiltere	1.4	1.1	1.4	1.4	1.3	1.3
Norveç	3.1	3.2	3.8	2.5	2.8	1.0
İsviçre	---	---	4.1	2.5	3.0	3.3

Kaynak: (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

Tablo 15: 1995-2010 Türkiye’de İş Kazaları Ve Meslek Hastalıkları

YILLAR	İŞÇİ SAYISI	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEK HASTALIĞI SAYISI	YÜZBİN İŞÇİDE İŞ KAZASI ORANI	İŞ KAZASI SEBEBİYLE ÖLÜM SAYISI	MESLEK HASTALIĞI SEBEBİYLE ÖLÜM SAYISI	TOPLAM ÖLÜM SAYISI	YÜZBİN İŞÇİDE ÖLÜMLÜ İŞ KAZASI ORANI	YÜZBİN İŞÇİDE ÖLÜM ORANI
1995	4.410.744	87.960	975	1994	798	121	919	18,1	20,8
1996	4.624.330	86.807	1.115	1.877	1.296	196	1.492	28,0	32,3
1997	5.066.745	98.318	1.055	1.940	1.282	191	1.473	25,3	29,1
1998	5.558.582	91.895	1.400	1.653	1.094	158	1.252	19,7	22,5
1999	5.832.215	77.955	1.025	1.336	1.165	168	1.333	19,9	22,9
2000	5.254.125	74.847	803	1.424	1.167	6	1.173	22,2	22,3
2001	4.886.881	72.367	883	1.480	1.002	6	1.008	20,5	20,6
2002	5.223.283	72.344	601	1.385	872	6	878	16,7	16,8
2003	5.615.238	76.668	440	1.365	810	1	811	14,4	14,4
2004	6.181.251	83.830	384	1.356	841	2	843	13,6	13,6
2005	6.918.605	73.923	519	1.068	1.072	24	1.096	15,5	15,8
2006	7.818.642	79.027	574	1.011	1.592	9	1.601	20,4	20,5
2007	8.505.390	80.602	1.208	948	1.043	1	1.044	12,2	12,3
2008	8.802.989	72.963	539	829	865	1	866	9,8	9,8
2009	9.030.202	64.316	429	712	1.171	0	1.171	13,0	13,0
2010	10.030.810	62.903	533	627	1.444	10	1.454	14,4	14,5

6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu (ÇSGB Yayını) www.isggm.gov.tr
isggm@csgb.gov.tr

Tablo16: Avrupa Birliğine Üye-Aday Ülkeler Ve Türkiye'nin İş Güvenliği İndeksi Karşılaştırmaları

Ülkeler	Sıralama yeri	Ölümcül iş kazaları	Bildirilmeyen kaza düzeyi	Girdi puanları	Süreç puanları	Çıktı puanları	İş Güvenliği İndeksi	Öncü Ülkeler	Pragmatist Ülkeler	Tatminkar Ülkeler	Yapılacak şeylerin çok olduğu ülkeler
Lüksemburg	1	5,4	1	0,944	1,002	0,915	0,944	X			
İsveç	3	1,3	1	0,888	0,888	0,988	0,938	X			
Finlandiya	4	2,0	1	0,888	0,834	1,001	0,931	X			
Danimarka	5	1,8	1	0,777	0,862	0,984	0,902	X			
Hollanda	6	1,3	1	0,833	0,769	0,983	0,892	X			
Avusturya	7	3,1	1	0,722	0,766	1,005	0,874		X		
Almanya	8	3,2	1	0,833	0,772	0,930	0,866	X			
Belçika	10	1,7	2	0,777	0,888	0,878	0,856	X			
Fransa	11	3,1	2	0,777	0,883	0,864	0,847	X			
İspanya	14	6,4	2	0,916	0,791	0,792	0,823	X			
İtalya	16	5,7	2	0,805	0,813	0,787	0,798	X			
Portekiz	17	5,9	2	0,999	0,674	0,756	0,796	X			
İrlanda	19	4,0	2	0,833	0,533	0,810	0,747		X		
Yunanistan	20	3,1	2	0,833	0,640	0,718	0,727		X		
İngiltere	21	1,0	2	0,667	0,482	0,877	0,726		X		
Çek Cumhuriyeti	23	5,8	3	0,999	0,434	0,679	0,698		X		
Slovenya	24	4,7	4	0,944	0,705	0,560	0,692	X			
Polonya	25	5,7	3	0,722	0,690	0,665	0,686		X		
Macaristan	26	11,4	3	0,944	0,553	0,582	0,665		X		
Letonya	27	6,0	4	0,833	0,599	0,614	0,665		X		
Slovakya	28	8,4	4	0,888	0,600	0,576	0,660		X		
Litvanya	31	7,4	4	0,805	0,599	0,564	0,633		X		
Romanya	41	7,0	4	0,722	0,614	0,512	0,590				X
Bulgaristan	43	9,3	4	0,722	0,554	0,506	0,572				X
Estonya	48	11,6	4	0,444	0,690	0,543	0,555		X		
Türkiye	80	28,0	4	0,500	0,565	0,200	0,366				X

Kaynak:http://www.ttb.org.tr/kol/is/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=45 erişim: 10.12.2012

Tablo 17: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Sigortalılardan İş Kazaları İle Meslek Hastalıkları Sigortasından Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanların Cinsiyet Ve Yaş Gruplarına Göre Dağılımı, 2010-2011

YAŞ GRUPLARI	2010			2011		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
-14	0	0	0		0	0
15-19	3	10	53	0	4	44
20-24	475	38	513	443	0	483
25-29	1.804	109	1.913	1.695	3	1.788
30-34	3.557	146	3.703	3.691	170	3.861
35-39	5.467	176	5.643	5.390	154	5.544
40-44	6.528	185	6.713	6.347	194	6.541
45-49	7.750	203	7.953	8.325	232	8.557
50-54	7.671	185	7.856	7.303	182	7.485
55-59	6.860	139	6.999	7.429	153	7.582
60-64	5.652	107	5.759	5.716	117	5.833
65+	11.178	213	11.391	11.031	217	11.248
TOPLAM	6.985	1.511	58.496	57.410	1.556	58.966
AĞIRLIKLİ ORT.YAŞ	51	47	51	51	47	51

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63, S.153

Tablo 18: 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazası Ve Meslek Hastalığı Vakalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı, 2011

SİGORTALININ ÇALIŞMA SÜRESİ	2011				
	İş Kazası			GAZİANTEP HALICILIK SEKTÖRÜNDE MEYDANA GELEN 31 VAKANIN O İŞYERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI	
	Erkek	Kadın	Toplam	KAZA SAYISI	G.ANTEP HALICILIK SEKTÖRÜ KAZALARININ ÇALIŞMA SÜRELERİNE GÖRE ORANI(%)
1 GÜN	1.465	64	1.529	1	3.23
2-7 GÜN	1.247	97	1.344	2	6.45
8-30 GÜN	3.690	227	3.917	-	-
1 AYDAN FAZLA - 3 AY (DAHİL)	7.276	530	7.806	5	16.13
3 AYDAN FAZLA - 1 Yıl	15.632	1.177	16.809	10	32.26
1 YILDAN FAZLA- 2YIL (DAHİL)	8.962	632	9.594	1	3.23
2 YILDAN FAZLA- 5YIL (DAHİL)	12.979	829	13.808	3	9.67
5 YILDAN FAZLA- 10YIL (DAHİL)	7.628	398	8.026	8	25.80
10+ YIL	6.180	214	6.394	1	3.23
TOPLAM -	65.059	4.168	69.227	31	100

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63 (Gaziantep Halıcılık Sektöründeki Kazalar İstatistik Yıllığında yer almayıp, ayrıca SGK İl Müdürlüğü dosyalarından tespit edilmiştir.)

Tablo 19: Fizyolojik İş Kazalarına Yol Açan Etkenler

1	Görme bozuklukları ve göz rahatsızlıkları	49
2	Nispi yapı zayıflıkları ve jeatatif dengesizlik sınırlılık halleri	26
3	Daha önceden geçirilmiş ameliyatlar ve yaralanma sonuçları 18 lan	18
4	Daha önceden geçirilmiş ameliyatlar ve yaralanma sonuçları 18 l	15
5	Diğer hastalıklar	12
6	Uygun olmayan boy ve kilo	12
7	Fizyolojik olmayan çalışma şartları (Dış Çevre Şartları)	11
8	İşitme noksanlığı	9
9	Yorgunluk ihtiyarlık belirtisi	8
10	Diğerleri	5

KAYNAK: Z.Adal, İş Kazalarına Yol Açan Etkenler, s. 333. (Aktaran: Taylan B.)

Tablo 20: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının Geçici İş Göremezlik Sürelerine Göre Dağılımı, 2010-2011

GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRELERİ (GÜN)	2010			2011		
	ERKEK	KADIN	TOPLAM	ERKEK	KADIN	TOPLAM
0	1.823	48	1.971	1.438	8	1.496
1 – 3	6.329	544	6.873	8.474	672	9.146
4 – 6	9.131	787	9.918	9.759	825	10.584
7 – 13	17.361	1.172	18.533	17.811	1.267	19.078
14 – 20	9.152	551	9.703	9.670	586	10.256
21 – 30	3.596	162	3.758	4.239	190	4.429
31 – 90	9.058	431	9.489	10.414	448	10.862
91 – 183	1.834	72	1.906	2.341	84	2.425
184 – 364	561	20	581	701	28	729
365+	166	5	171	212	10	222
TOPLAM	59.011	3.892	62.903	65.059	4.168	69.227
GEÇİCİ İŞ GÖREMEZLİK SÜRELERİ TOPLAMI	1.433.934	68.937	1.502.871	1.679.228	78.194	1.757.422
YATARAK	46.044	1.272	47.316	53.947	1.547	55.494
AYAKTAN	1.387.890	67.665	1.455.555	1.625.281	76.647	1.701.928
ORTALAMA GEÇİCİ İŞ GÖR.SÜRELERİ	24	18	24	26	19	25

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllığı 2011 SGK Yayın No:63

Tablo 21: 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazaları Sonucu Oluşan Yaralarının Çeşidi, 2011

	YARANIN ÇEŞİDİ	2011		
		Erkek	Kadın	Toplam
100	KIRIKLAR	9.570	457	10.027
110	Kapalı kırıklar -	4.496	204	4.700
111	Kafa, yüz ve boyun kırıkları	450	13	463
112	Bel kemiği, kaburga ve gövde kırıkları	198	10	208
113	Etraf kırıkları (alt ve üst ekstremitte kırıkları)	3.848	181	4.029
120	Açık kırıklar	2.551	109	2.660
121	Kafa, yüz ve boyun kırıkları	119	6	125
122	Bel kemiği, kaburga ve gövde kırıkları	141	4	145
123	Etraf kırıkları (alt ve üst ekstremitte kırıkları)	2.291	99	2.390
130	Diğer kırıklar (yer değiştirmiş kırıklar ve çıkıklı kırıklar)	2.523	144	2.667
200	ÇIKIKLAR, BURKULMA VE İNCİNMELELER- (Kopma, yırtılma, burkulma, incinme, eklem içindeki kanamalar (lif kopması), rüptür, yırtık, tam olmayan kısmi çıkıklar, bağların ve birleşme yerlerinin yırtılması)	6.797	82	7.279
201	Bütün kemiklerdeki kırıksız çıkıklar	334	38	372
202	Çıkıklar ve kısmi çıkıklar	574	55	629
203	Bütün eklemlerde bitişik adalelerdeki burkulma ve incinmeler	5.889	389	6.278
300	YÜZEYSEL YARALANMALAR VE AÇIK YARALAR	24.513	1.641	26.154
301	Yüzeysel yaralar [sıyrıklar, hafif yanma sonucu deri kabarması, (termal olmayanlar), çürükler, kesik yaralar (büyük yara olmaksızın), böcek ısırıkları (zehirsiz)]	12.472	755	13.227
302	Başta çarpma, (Travma sonucu meydana gelen yara ve bereler beyin yırtık, kanama ve ezilmeleri)	806	38	844
303	Açık yaralar (kesikler, yırtıklar, delinmiş ve yırtılmış yaralar (vücudun her yerinde bir cismin tesir veya sebebiyle meydana gelen yırtık, yara ve kopmalar, hayvan ısırıkları, vb.)	11.235	848	12.083
400	EZİK VE ÇÜRÜKLER	16.877	1.174	18.051
401	Vücudun her yerinde meydana gelen ve derinin üstünü bozmayan yüzeysel travma sonucu oluşan ezik ve çürükler.	16.877	1.174	18.051
500	GÖZE VEYA DOĞAL VÜCUT BOŞLUKLARINA YABANCI CİSİM KAÇMASI	1.091	41	1.132
501	Göze veya doğal vücut boşluklarına yabancı cisim kaçması (kulağa, boğaza, buruna, bronşlara, sindirim borusuna v.b.)	1.091	41	1.132

600	SARSINTI VE İÇ YARALANMALAR Patlama sonucu yaralanmalar, çürük, sarsıntı ve ezilmeler, göğüs ve karın içindeki organlarda (akciğer kalp, mide, karaciğer, dalak ve böbrek gibi) vurma ve çarpma neticesi meydana gelen arazlar, doku yıkımı, yırtık,doku içinde kan ve serum toplanması, delinmeler ve kopmalar	51	5	56
700	YANMALAR, KİMYASAL YANMA, KAYNAR SU İLE HAŞLANMA VE DONMA	1.829	135	1.964
701	Isısal yanmalar (elektrikli ısıtma aletlerinden, elektrikten, sürtünme, sıcak hava ve sıcak gazlar, sıcak objeler, ışıktan, radyasyondan, alevden)	1.393	76	1.469
702	Kimyasal yanmalar (aşınma)	285	20	305
703	Kaynar su ile haşlanma -	147	39	186
704	Soğuğa maruz kalarak donma	4	0	4
800	AKUT ZEHİRLENMELER VE ENFEKSİYONLAR	142	49	191
801	Akut zehirlenmeler (enfeksiyonun akut etkileri yeme, toksik ajanların nefes yoluyla alınması veya cilt ya da mukoza yoluyla emilmesi, aşındırıcı veya yakıcı maddeler, zehirli hayvanlarla temas sonucu zehirlenmeler)	134	49	183
802	Bulaşmalar (bağırsak enfeksiyon hastalıkları, bakteri hastalıkları, zoonozları, paraziter hastalıkları virüs ve mantarlarla bulaşan hastalıkları da kapsar.)	8	0	8
900	YARALARIN BELİRLENMİŞ DİĞER TİPLERİ	1.066	58	1.124
901	Radyasyon etkileri -	2	0	2
902	Işığın ve ısının etkileri	9	0	9
903	Vücut sıcaklığının fizyolojik değerlerin altına düşmesi	2	0	2
904	Hava ve su basıncının fiziksel ve patolojik etkileri	8	0	8
905	Boğulma-	25	0	25
906	Kötü, yanlış ve amaç dışı davranışa bağlı etkiler (fiziksel ve psikolojik İstismarı da kapsar)	14	3	17

907	İşığın etkileri (ışık şoku, diğer yerlerde belirtilmemiş ışık çarpmaları)	6	0	6
908	Batma veya öldürücü olmayan dalış	2	1	3
909	Gürültü ve titreşimin etkileri (Ani duyma kaybını da kapsar)	5	0	5
910	Elektrik enerjisinin etkileri (elektrik şoku)	261	5	266
911	Diğer özgün yaralanmalar -	612	46	658
912	Travmatizma neticesi omurilikte veya sinir sisteminin herhangi bir yerindeki araz	120	3	123
1000	TİPİ BELİRTİLMEMİŞ YA DA SINIFLANMAMIŞ YARALANMALAR	3.123	126	3.249
TOPLAM		65.059	4.168	69.227

Not: Yaranın çeşitleri ILO standartlarına göre düzenlenmiştir.
Kaynakça: 2011 yılı istatistikleri SGK Yayını

Tablo 22: 4/a (SSK) Kapsamında Sigortalıların Prim Oranları (01.10.2008'den itibaren)

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	1-6,5	1-6,5
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi	9	11	20
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Primi (Fiili Hizmet Süresi Zammı Uygulanan İşyerleri için)	9	12 – 14	21 – 23
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
Toplam	14	19,5 – 28	33,5 – 42

Kaynak: Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi Yıl:13 Sayı:69 Eylül-Ekim 2010

Tablo 23 - 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalılardan İşlemi Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik Ve Standardize İş Kazası Oranlarının Faaliyet Gruplarına Göre Dağılımı, 2011

KOD NO	FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI	MESLEK HASTALIĞI SAYISI	İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			STANDARDİZE İŞ KAZASI ORANI %
				İŞ KAZASI	MESLEK HASTALIĞI	TOPLAM	
01	BİTKİSEL VE HAYVANSAL ÜRETİM	380	0	13	0	13	74,09
02	ORMANCILIK VE TOMRUKÇULUK	98	0	2	0	2	45,62
03	BALIKÇILIK VE SU ÜRÜNLERİ YETİŞ.	66	0	0	0	0	128,94
05	KÖMÜR VE LİNYİT ÇIKARTILMASI	9.217	170	81	23	104	2.842,86
06	HAM PETROL VE DOĞALGAZ ÇIKARIMI	51	0	3	0	3	219,40
07	METAL CEVHERİ MADENCİLİĞİ	449	257	14	3	17	322,32
08	DİĞER MADENCİLİK VE TAŞ OCAK.	702	3	32	4	36	195,59
09	MADENCİLİĞİ DESTEKLEYİCİ HİZMET	139	0	1	0	1	503,84
10	GIDA ÜRÜNLERİ İMALATI	2.590	3	48	0	48	108,67
11	İÇECEK İMALATI	71	0	22	17	39	92,34
12	TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	43	0	3	0	3	126,89
13	TEKSTİL ÜRÜNLERİ İMALATI	3.239	2	69	3	72	131,48
14	GIYİM EŞYALARI İMALATI	785	15	15	0	15	30,27
15	DERİ VE İLGİLİ ÜRÜNLER İMALATI	173	0	5	0	5	51,98
16	AĞAÇ, AĞAÇ ÜRÜNLERİ VE MANTAR ÜR.	1.009	3	31	0	31	245,20
17	KAĞIT VE KAĞIT ÜRÜNLERİ İMALATI	625	1	12	0	12	251,98
18	KAYITLI MEDYANIN BASILMASI VE ÇOĞ.	305	3	1	0	1	71,24
19	KOK KÖMÜRÜ VE PETROL ÜRÜN. İM.	48	0	2	0	2	86,83
20	KİMYASAL ÜRÜNLERİ İMALATI	764	8	28	1	29	156,77
21	ECZACILIK VE ECZ.İLİŞKİN MAL.İM..	26	0	0	0	0	40,84
22	KAUÇUK VE PLASTİK ÜRÜNLER İM.	2.124	2	46	0	46	211,73
23	METALİK OLMAYAN ÜRÜNLER İMA.	4.240	16	89	12	101	348,44
24	ANA METAL SANAYİ	5.272	18	56	8	64	531,10

25	FABRİKA METAL ÜRÜN.(MAK.TEC.HAR)	7.268	36	146	5	151	323,72
26	BİLGİSAYAR, ELEKTRONİK VE OPTİK ÜR.	308	3	13	1	14	121,71
27	ELEKTRİKLİ TECHİZAT İMALATI	1.213	4	12	0	12	225,34
28	MAKİNE VE EKİPMAN İMALATI	2.218	5	40	2	42	208,31
29	MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMÖK İM.	1.439	5	17	1	18	233,76
30	DİĞER ULAŞIM ARAÇLARI İMALATI	480	7	12	0	12	212,31
31	MOBİLYA İMALATI	1.324	3	18	0	18	180,53
32	DİĞER İMALATLAR	111	2	2	4	6	51,50
33	MAKİNE VE EKİPMAN.KURULUMU VE ON.	1.055	86	43	2	45	105,70
35	ELK.GAZ,BUHAR VE HAVA.SİS.ÜRET.DA.	294	1	56	2	58	44,59
36	SUYUN TOPLANMASI ARITILMASI VE DAĞT.	76	0	15	1	16	72,80
37	KANALİZASYON	23	0	4	0	4	102,17
38	ATIK MADDELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ	348	1	25	1	26	107,05
39	İYİLEŞTİRME VE DİĞER ATIK YÖN.HİZ.	8	0	8	0	8	49,54
41	BİNA İNŞAATI	3.836	4	243	0	243	65,35
42	BİNA DIŞI YAPILARIN İNŞAATI	1.718	2	73	1	74	94,14
43	ÖZEL İNŞAAT FAALİYETLERİ	2.195	10	89	1	90	86,42
45	TOPTAN VE PER.TİC.VE MOT.TAŞIT.ON.	253	0	1	0	1	34,86
46	TOPTAN TİC.(MOT.TAŞIT.ONAR.HARİÇ)	1.109	1	29	0	29	37,55
47	PERAKENDE TİC.(MOT.TAŞIT.ONAR.HAR)	1.531	1	34	0	34	25,40
49	KARA TAŞIMA.VE BORU HATTI TAŞIMA.	2.363	3	64	0	64	70,82
50	SU YOLU TAŞIMACILIĞI	240	3	8	0	8	128,57
51	HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	52	0	7	0	7	132,28
52	TAŞIMA.İÇİN DEPOLAMA VE DESTEK.FA.	1.487	7	27	0	27	120,15
53	POSTA VE KURYE FAALİYETLERİ	56	0	1	0	1	53,23
55	KONAKLAMA	778	1	11	0	11	79,61
56	YİYECEK VE İÇECEK HİZMETİ FAAL.	1.016	0	12	0	12	43,03
58	YAYIMCILIK FAALİYETLERİ	6	0	1	0	1	6,27
59	SİNEMA FİLMİ VE SES KAYDI YAYIMCILI.	15	0	1	0	1	15,03
60	PROGRAMCILIK VE YAYINCILIK	4	0	0	0	0	

	FAAL.						10,72
61	TELEKOMİNİKASYON	9	0	15	0	15	11,99
62	BİLGİSAYAR PROGRAMLAMA VE DANIŞ.	10	0	0	0	0	4,26
63	BİLGİ HİZMET FAALİYETLERİ	18	0	0	0	0	6,74
64	FİNANSAL HİZMET.(SİG.VE EMEK.HAR.)	13	0	0	0	0	2,43
65	SİGOTA REAS.EMEK.FONL(ZOR.S.G.HARİÇ)	8	0	1	0	1	5,31
66	FİNANS.VE SİG.HİZ.İÇİN YARD.FAAL.	14	0	1	0	1	6,89
68	GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	7	0	0	0	0	6,69
69	HUKUKİ VE MUHASEBE FAALİYETLERİ	18	0	1	0	1	2,64
70	İDARİ DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ	334	3	11	0	11	19,00
71	MİMARLIK VE MÜHENDİSLİK FAALİYETİ	110	0	41	2	43	17,72
72	BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE GELİŞ.FAAL.	10	1	4	0	4	22,01
73	REKLAMCILIK VE PAZAR ARAŞTIRMASI	66	0	2	1	3	20,97
74	DİĞER MESLEKİ,BİLİM.VE TEK.FAAL.	12	0	0	0	0	13,61
75	VETERİNERLİK HİZMETLERİ	7	0	0	0	0	7,49
77	KİRALAMA VE LEASING FAALİYETLERİ	77	0	0	0	0	36,53
78	İSTİHDAM FAALİYETLERİ	12	0	0	0	0	20,70
79	SEYAHAT ACENTESİ,TUR OPER.REZ.HİZ	22	0	1	0	1	8,65
80	GÜVENLİK VE SORUŞTURMA FAALİYET.	260	1	4	0	4	20,38
81	BİNA VE ÇEVRE DÜZENLEME FAALİYET.	634	0	18	0	18	39,44
82	BÜRO YÖNETİMİ,BÜRO DESTEĞİ FAAL.	311	1	7	0	7	19,20
84	KAMU YÖN.VE SAVUNMA,ZOR.SOS.GÜV.	35	0	2	0	2	57,80
85	EĞİTİM	72	0	11	0	11	2,71
86	İNSAN SAĞLIĞI HİZMETLERİ	123	1	2	1	3	9,42
87	YATILI BAKIM FAALİYETLERİ	8	0	0	0	0	8,30
88	SOSYAL HİZMETLER	9	0	0	0	0	5,69
90	YARATICI SANATLAR,EĞLENCE FAAL.	3	1	162	9	171	4,65
91	KÜTÜPHANE,ARŞİV VE MÜZELER	1	0	1	0	1	7,97
92	KUMAR VE MÜŞTEREK BAHİS FAAL	55	0	9	0	9	40,63
93	SPOR, EĞLENCE VE DİNLENCE FAAL.	46	0	6	0	6	17,75

94	ÜYE OLUNAN KURULUŞ FAALİYETLERİ	17	0	1	7	8	8,41
95	BİLGİSAYAR VE KİŞİSEL EV EŞYA.ONAR.	493	0	20	0	20	99,79
96	DIĞER HİZMET FAALİYETLERİ	603	3	11	1	12	33,92
97	EV İÇİ ÇALIŞANLARIN FAALİYETLERİ	2	0	0	0	0	7,69
98	HANEHALKLARI TAR.KENDİ İHT.FAAL.	5	0	1	2	3	29,55
99	ULUSLARARASI ÖRGÜT VE TEMS.FAAL.	4	0	17	2	19	18,15
	BİLİNMEYEN	559	0	159	6	165	0
	TOPLAM	69.227	697	2.093	123	2.216	100,00

Kaynak: 2011 yılı istatistikleri SGK Yayını (Tablo 1.3.1)

Standardize iş kazası oranı (%) = $\frac{2011 \text{ yılında bu faaliyet kolundaki iş kazası sayısı}}{\text{Beklenen iş kazası sayısı}} * 100$

Beklenen iş kazası sayısı= (Genel işkazası hızı)*(İncelenen işkolundaki zorunlu sigortalı sayısı)

Genel işkazası hızı= $\frac{\text{Kaydedilen toplam işkazası sayısı}}{\text{Toplam sigortalı sayısı}}$

Tablo 24: İş Kazası Geçiren İşçilerin Kaza Geçirme Nedenlerine Göre Dağılımı

İşçilerin İş Kazası Geçirme Nedenleri	Kişi Sayısı	
Dikkatsiz Çalışma	37	49,4
Donanımı Güvensiz Kullanma	5	6,7
Güvenlik Donanımını Güvensiz Hale Getirme	0	0
işyerinde Şakalaşma, Şaşırtma ve Kızdırma	0	0
Kişisel Koruyucu Kullanmama	5	6,7
İşyerinde Spor Yaralanması	0	0
Makine Koruyucusunun Olmaması	4	5,3
Makine Koruyucusunun Uygun Olmaması	3	4
Kusurlu Alet ve Edevat vb.	4	5,3
Kişisel Koruyucunun Uygun Olmaması	0	0
Kişisel Koruyucunun Verilmemiş Olması	0	0
Ortam Şartları (Isı, Aydınlatma, Gürültü, Havalandırma vb.)	9	12
Ergonomi Koşullarına Uyulmaması (işyerinde Makine ve Teçhizatın Yanlış Yerleştirilmesi, Geçitlerin Dar Bırakılması, Duruş Yanlışlıkları vb.)	5	6,7
Servis Kazasından Kaynaklanma	0	0
Bir Başkasının Dikkatsizliği	1	1,3
İş Arkadaşları ile iyi Diyalog Kuramama	2	2,6
Toplam	75	100

Kaynak: Bacak, B. (2002). İş Kazalarını Etkileyen Faktörler Ve Bunları Önlemenin Yolları: Çanakkale İli "Çimento, Toprak Ye Cam Sektörü"nde Bir Uygulama, İ.Ü.S.B.E. Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi Sayfa 96

Tablo 25: 2010 ve 2011 Yılı İş Kazası Olay, Ölüm, Meslek Hastalığı Olay, Meslek Hastalığı Ölüm Ve İş Göremezlik Sayıları

YILLAR	İŞ KAZALARI OLAY SAYISI	İŞ KAZASI ÖLÜM SAYISI	MESLEK HASTALIKLARI OLAY SAYISI	MESLEK HASTALIKLARI ÖLÜM SAYISI	İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOLAYI DAİMİ İŞGÖREMEZLİK SAYISI
2010	59.011	1.444	553	10	2.085
2011	69.227	1.700	697	10	2.216

Kaynak: SGK yıllıkları 2010-2011 Erişim: <http://www.sgk.gov.tr/>

Tablo 26: Halıcılık Sektöründe Meydana Gelip 2011 Yılında SGK Kayıtlarına Giren Kaza Olayları

S. NO	O İŞE BAŞLAMA TARİHİ	KAZA TARİHİ	ÇALIŞMA SÜRESİ	KAZA ANINDA YAŞ ARALIĞI	K.ZEDEDENİN DOĞ. TARİHİ	KAZA ANINDA YAŞ	YAPILAN ÖDEME	İŞGÖREMEZLİK GÜN SAY.	KAZA OLUŞ ŞEKLİ
1	24.06.2004	25.09.2010	6 YIL	5-10 YIL ARASI	03.06.1980	30	1.400,69	49	TEZGAHTAN DÜŞME
2	21.04.2010	06.01.2011	8 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	16.12.1991	20	625,30	37	TEZGAHTA ELİ SIKIŞMA
3	13.01.2011	16.02.2011	1 AY	1-3 AY ARASI	01.01.1989	22	4.179,98	246	FORKİFT TEKERİNİ DEĞİŞİRKEN TEKER FIRLAYIP YARALAMIŞ
4	20.07.2011	21.09.2011	2 AY	1-3 AY ARASI	10.10.1988	23	823,70	48	FORKİTFTE AYAĞI İNCİNDİ
5	17.12.2007	21.03.2011	3.5 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	26.05.1988	23	838,99	30	MAKİNA SIKARKEN KOLU ÇARPARAK YARALANMA
6	01.03.2011	03.03.2011	2 GÜN	2-7 GÜN	08.09.1986	25	3.390,63	189	PALET İLE YÜK GÖTÜRÜRKEN ÇARPMA
7	08.02.2010	01.06.2010	3.5 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	08.04.1984	26	2.515,80	70	ÜZERİNE PALET DEVRİLME
8	29.06.2010	18.05.2011	11 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	14.05.1985	26	266,89	11	ÇAĞ DEĞİŞİRKEN 2. KATTAN DÜŞME
9	01.03.2011	02.08.2011	5 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	22.03.1985	26	446,92	27	HALI MAKİNASINDAN DÜŞME
10	22.07.2011	26.09.2011	2 AY	1-3 AY ARASI	09.09.1985	26	3.969,20	204	HALI YÜKLERKEN DÜŞME
11	03.01.2011	06.06.2011	5 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	01.01.1984	27	141,60	8	MAKİNE DEN DÜŞME
12	03.01.2011	19.07.2011	6 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	15.02.1984	27	532,76	18	RAFTAN DÜŞME
13	03.01.2011	23.02.2011	1.5 AY	1-3 AY ARASI	05.04.1984	27	781,20	42	TEZGAHTAN DÜŞME
14	01.10.2005	13.04.2011	5.5 YIL	5-10 YIL ARASI	10.03.1983	28	540,29	31	HALIYI SABİTLEMEDİĞİN DEN
15	13.10.2005	05.05.2011	5.5 YIL	5-10 YIL ARASI	01.01.1983	28	535,44	25	EL ARABASININ TEKERİ AYAĞINI EZDİ.
16	09.04.2011	10.08.2011	4 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	27.04.1983	28	1.711,06	113	İŞYERİNDE KAZA
17	04.03.2010	11.05.2011	1 YIL 2 AY	1-2 YIL ARASI	02.02.1982	29	354,00	20	KEŞİLME
18	01.08.2007	02.12.2010	3 YIL	2-5 YIL ARASI	03.04.1980	30	162,00	10	CİHAZI TEMİZLERKEN ELİ KEŞİLDİ.
19	01.09.2005	21.03.2011	5.5 YIL	5-10 YIL ARASI	18.11.1981	30	199,03	11	DERİYİ KESERKEN ELİ KEŞİLDİ.
20	01.05.2005	27.11.2010	5 YIL	5-10 YIL ARASI	25.01.1977	33	2.247,90	127	HALI KESERKEN ELİNİ KESTİ.
21	01.05.2010	07.06.2010	1 AY	1-3 AY ARASI	01.01.1977	33	98,93	5	HALI KESME MAKİNASINDA ELİNİ YARALADI
22	19.03.2007	23.01.2011	3.5 YIL	2-5 YIL	09.04.1978	33	1.226,03	71	HALI MAKİNASINI

				ARASI					TEMİZLERKEN PARMAK KESİLMESİ
23	06.07.2004	10.04.2011	6.5 YIL	5-10 YIL ARASI	05.11.1978	33	310,40	10	PARÇA TAKARKEN ELİ KESİLDİ.
24	20.02.2006	12.07.2011	5 YIL	5-10 YIL ARASI	24.04.1978	33	294,60	10	FORKTİFTE ELİ DİREKSİYON İÇİNE SIKIŞMA
25	25.10.2010	27.01.2011	3 AY	3 AY - 1 YIL ARASI	05.11.1976	35	1.557,60	88	KONTROL EDERKEN ELİ MAKİNAYA SIKIŞTI.
26	01.12.2010	05.12.2011	1 AY	2-7 GÜN	01.01.1972	38	63,26	3	PARMAĞI MAKİNAYA SIKIŞMA
27	01.11.2008	16.06.2011	2.5 YIL	2-5 YIL ARASI	01.01.1973	38	151,50	5	PARMAK SIKIŞMASI
28	16.08.2002	26.12.2010	8 YIL	5-10 YIL ARASI	01.01.1969	41	148,80	8	PARMAK SIKIŞMASI
29	01.11.1996	04.05.2011	15 YIL	10 YILDAN FAZLA	01.02.1966	45	130,20	7	TRAFİK KAZASI
30	01.06.2009	07.01.2011	1.5 YIL	3 AY - 1 YIL ARASI	22.08.1965	46	123,90	7	SU MATARASINDA YANMA
31	20.07.2011	21.07.2011	1 GÜN	1 GÜN	02.11.1956	55	3.499,72	201	MATKAPLA DUVAR DELERKEN YARALANMA
						964	33.268,32	1731	

Kaynak: Gaziantep SGK İl Müdürlüğündeki dosyalardan çıkartılmıştır.

Tablo 27: Halıcılıkta Meydana Gelen Kazalarla İlgili Ortalama Değerler

GÜNLÜK ÖDEME	19,21913345
ORTALAMA İSTİRAHAT	55,83870968
ORTLAMA YAŞ	31,09677419
KAZA BAŞINA ORT. ÖDEME	1073,171613

Tablo 28 : Halıcılık Sektöründe 5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2011

İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	2011	
	Toplam	Oran (%)
1-3	-	-
4-9	-	-
10-20	-	-
21-49	5	16.13
50-99	3	9.68
100-199	4	12.90
200-249	2	6.45
250-499	11	35.48
500-999	6	19.36

Kaynak: Gaziantep halıcılık sektörü işyerlerinde kazazedelerin iş kazalarına uğradıkları tarihte kaç sigortalı çalıştırdıkları Gaziantep SGK dosyalarından tespit edilmiştir.

Tablo 29 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2010-2011

İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısı	2010				2011					Oran (%) (2/1)
	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam (2)	Oran(%) (2/1)	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam (2)	
1-3	1.348.737	12.263	605	12.868	0,954	1.446.443	10.174	543	10.717	0,741
4-9	1.643.420	5.941	281	6.222	0,379	1.824.657	5.776	287	6.063	0,332
10-20	1.473.533	7.379	459	7.838	0,532	1.658.196	8.700	467	9.167	0,553
21-49	1.727.748	8.118	384	8.502	0,492	1.928.303	9.156	480	9.636	0,500
50-99	962.896	5.547	345	5.892	0,612	1.063.928	5.957	372	6.329	0,595
100-199	970.561	6.125	476	6.601	0,680	1.042.986	7.657	566	8.223	0,788
200-249	275.524	1.727	139	1.866	0,677	302.497	2.261	190	2.451	0,810
250-499	741.192	4.354	424	4.778	0,645	788.849	5.100	508	5.608	0,711
500-999	460.959	2.621	396	3.017	0,655	513.824	3.841	433	4.274	0,832
1000+	426.240	4.935	383	5.318	1,248	461.256	6.436	322	6.758	1,465
Bilinmeyen	0	1	0	1	0,000	0	1	0	1	0,000
TOPLAM	10.030.810	59.011	3.892	62.903	0,627	11.030.939	65.059	4.168	69.227	0,628

Kaynak: 2011 yılı istatistikleri SGK Yayını s.144

Tablo 30 : 5510 Sayılı Kanununun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki İşyeri Ve Zorunlu Sigortalı Sayılarının, İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı, 2011

Sigortalı Grupları	İşyeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı
1	513.454	513.454
2-3	393.195	932.989
4-9	318.091	1.824.657
10-20	121.434	1.658.196
21-29	31.615	773.959
30-39	18.462	628.781
40-49	11.904	525.563
50-59	5.308	286.990
60-69	3.531	227.048
70-79	2.756	204.922
80-89	2.175	183.238
90-99	1.712	161.730
100-149	5.099	616.144
150-199	2.482	426.842
200-249	1.365	302.497
250-299	807	220.694
300-349	560	180.756
350-399	411	153.797
400-449	299	126.374
450-499	227	107.228
500-549	165	86.648
550-599	129	73.876
600-649	106	66.200
650-699	80	53.846
700-749	81	58.453
750-799	36	27.704
800-849	41	33.462
850-899	47	41.608
900-949	51	46.666
950-999	26	25.361
1000+	230	461.256
Toplam	1.435.879	11.030.939

Kaynak: 2011 yılı istatistikleri SGK Yayını s.19

Tablo 31:Eurostat Verilerine Göre 100 Binde Ölümlü İş Kazası Oranları (2002-2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Türkiye (SGK Verisi)	16.6	14.4	13.6	15.5	20.3	12.3
EU (15 Ülke)	2.5	2.5	2.4	2.3	2.4	2.1
Belçika	2.6	2.4	2.9	2.6	2.6	2.5
Danimarka	2.0	1.8	1.1	2.2	2.7	2.0
Almanya	2.5	2.3	2.2	1.8	2.1	1.8
İrlanda	2.6	3.2	2.2	3.1	2.1	1.7
Yunanistan	3.8	3.0	2.5	1.6	3.8	---
İspanya	4.3	3.7	3.2	3.5	3.5	2.3
Fransa	2.6	2.8	2.7	2.0	3.4	2.2
İtalya	2.1	2.8	2.5	2.6	2.9	2.5
Lüksemburg	2.4	3.2	---	2.6	1.7	---
Hollanda	1.9	2.0	1.8	1.6	1.7	---
Avusturya	5.1	4.8	5.4	4.8	4.2	3.8
Portekiz	7.6	6.7	6.3	6.5	5.2	6.3
Finlandiya	2.0	1.9	2.5	2.0	1.5	1.3
İsveç	1.2	1.2	1.1	1.7	1.5	1.4
İngiltere	1.4	1.1	1.4	1.4	1.3	1.3
Norveç	3.1	3.2	3.8	2.5	2.8	1.0
İsviçre	---	---	4.1	2.5	3.0	3.3

Kaynak: (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>)

Tablo 32: Türkiye’de 2008-2012 yılları arasında tekstil sektöründe oluşan iş kazalarının, geçici iş göremezlik ödemeleri, sigortalı sayıları ve işyeri sayılarının Türkiye ortalamaları ile karşılaştırılması.

YILLAR	İş Kazaları			Geçici iş göremezlik ödemeleri (yatarak ve ayakta yapılan ödemeler)			Sigortalı sayıları			İşyeri sayıları		
	Tüm sektörlerdeki iş kazaları	Tekstil sektöründeki iş kazaları	Tekstil sektöründeki iş kazalarının tüm sektörlerdeki iş kazalarına oranı	Tüm Sektörlerde yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri	Tekstil Sektöründe yapılan geçici iş göremezlik ödemeleri	Tekstil sektöründeki iş göremezlik ödemelerinin tüm sektörlere oranı	Tüm Sektörlerdeki sigortalı sayısı	Tekstil Sektöründe istihdam edilen sigortalı sayısı	Tekstil sektörünün tüm sektörlere oranı	Tüm Sektörlerdeki işyeri sayısı	Tekstil Sektöründeki işveren sayısı	Tekstil sektörünün tüm sektörlere oranı
	Adet	Adet	Oran (%)	Adet	Adet	Oran (%)	Adet	Adet	Oran (%)	Adet	Adet	Oran (%)
2008	72963	3641	4,99	1855980	72509	3,91	8802989	336353	3,82	1170248	14275	1,22
2009	64316	3771	5,86	1520563	68523	4,51	9030202	331438	3,67	1216308	14197	1,17
2010	62903	3474	5,52	1502871	62023	4,13	10030810	356477	3,55	1325749	14624	1,10
2011	69227	3239	4,68	1757422	59290	3,37	11547134	392550	3,40	1435879	16047	1,12
2012	74871	5127	6,85	1647127	80308	4,88	11939620	430213	3,60	1538006	17313	1,13
ORT.	68856	3850,4	5,58	1656792,6	68530,6	4,16	10270151	369406,2	3,61	1337238	15291,2	1,15

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları (Not: SGK verilerinde sadece halı ve kilim imalatı ile ilgili iş kazası ve işyeri sayısı gibi veriler ayrıca yer almadığından halı ve kilim imalatının da içinde bulunduğu 13.9 nace Kodlu Tekstil İmalatı verileri baz alınmıştır.

ÖZGEÇMİŞ

20.04.1975 tarihinde Adıyaman'ın Gölbaşı ilçesinin Meydan Köyünde doğmuşum. İlkokul, Ortaokul ve lise öğrenimimi Gölbaşında yaptım. Çaya olan fazla muhabbetimden dolayı 1995 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Rize Meslek Yüksekokulu Çay Eksperliği bölümüne girdim. Okulu bitirerek 1998 yılında Çayeli Çay Fabrikasında budama projesinde Sözleşmeli olarak işe başladım. 1998 yılı eylülünde Atatürk Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği bölümünü kazanarak okula kaydoldum ve 2 ay kadar sonra okulu bıraktım. 2001 yılı Şubat ayına kadar Çayeli Çay Fabrikasında Çay Eksperliği Teknikeri olarak görev yaptım. 1999 yılında girmiş olduğum devlet Memurluğu Sınavı sonucunda 2001 yılında Karaman Sigorta İl Müdürlüğünde Dava Takip Memuru olarak atandım. Bu arada Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden 2004 yılında mezun oldum. 2008 yılından sonra Gaziantep Sosyal Güvenlik Kurumunda, Eylül 2013 itibariyle de Kahramanmaraş Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğünde çalışmaktayım. Evliyim, birisi 5 yaşında, diğeri 10 yaşında iki kız babasıyım.