

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

**İŞ YERİ ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ
CAN KAYIPLI İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

ALTUĞ CEYHAN

İstanbul, 2019

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

**İŞ YERİ ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ
CAN KAYIPLI İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

ALTUĞ CEYHAN

Danışman: PROF. DR. DENİZ ELBER BÖRÜ

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı YÖNETİM VE ORGANİZASYON Bilim Dalı TEZLİ
YÜKSEK LİSANS öğrencisi ALTUĞ CEYHAN'ın İŞ YERİ ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN
TÜRKİYE'DEKİ CAN KAYIPLI İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ adlı tez çalışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2019 tarih ve 2019-22/7 sayılı kararıyla oluşturulan jüri
tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ...21.../...08.../...2019...

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

		İmzası
1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. M. DENİZ BÖRÜ
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. E. SERRA YURTKORU
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. GÖNEN İLKER DÜNDAR

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyisim	: Altuğ Ceyhan
Anabilim Dalı	: İşletme
Programı	: Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Deniz Elber Börü
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans – Mart 2019
Anahtar Kelimeler	: İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kazası, Veri Analizi

ÖZET

İŞ YERİ ÖZELLİKLERİ AÇISINDAN TÜRKİYE'DEKİ CAN KAYIPLI İŞ KAZALARININ İNCELENMESİ

Ülkemizde 20. yüzyılın ortalarından itibaren hızlı bir sanayileşme süreci yaşanmıştır. Yaşanan bu süreçle birlikte köylerden kentlere göç hızlanmış ve iş gücüne olan talep artmıştır. Bunun sonucu olarak sanayi, ticaret, madencilik, inşaat ve ulaşım başta olmak üzere birçok sektörde yoğun üretim faaliyetleri gerçekleşmiştir. Çalışanlar daha önce hiç bulunmadıkları yerlerde ve kendi bedensel güçlerinin çok üstündeki makinalarla üretim faaliyetlerine katılmışlardır. Bu durum iş kazalarının sayısında ciddi bir artışa neden olmuştur.

Bu çalışma ile 2012-2016 yılları arasında gerçekleşen can kayıplı iş kazalarının iş yeri özelliklerine göre dağılımına bakılmıştır. İş yerinin sektörü, NACE kodu, çalışan sayısı, tehlike sınıfı, faaliyet süresi, vb. bilgiler sayısallaştırılarak iş kazaları ile aralarındaki ilişkiler istatistik programları ile incelenmiştir. Can kayıplı iş kazaları gerek oransal gerekse sayısal olarak bazı sektörlerde ve iş yerlerinde yoğunlaşmaktadır. Sonuç olarak iş kazaları, iş yeri özelliklerine bağlı olarak değişim göstermektedir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Altuğ Ceyhan
Field	: Business
Programme	: Management and Organization
Supervisor	: Professor Deniz Elber Börü
Degree Awarded and Date	: Master – March 2019
Keywords	: Occupational Health and Safety, Occupational Accident, Data Analysis

ABSTRACT

INVESTIGATION OF LOSS OF LIFE OCCUPATIONAL ACCIDENT BY WORKPLACE SPECIFICATIONS IN TURKEY

A rapid industrialization process has been experienced in our country since the mid-20th century. At the end of this process, immigration from the villages to the cities accelerated and the demand for work power increased. As a result, intensive production activities have been observed in many sectors including industry, commerce, mining, construction and transportation. Employees have participated in production activities in places that they have never been before and machines that are far above their own bodily forces. This has caused a significant increase in the number of occupational accidents.

This study looked at the distribution of loss of life occupational accidents between 2012 and 2016 by workplace characteristics. Workplace; sector, NACE code, number of employees, hazard class, operating period, etc. the information was digitized and the relations between occupational accidents and their relations were examined with statistical programs. Loss of life occupational accidents are proportionally and numerically concentrated in some sectors and workplaces. As a result, occupational accidents vary depending on workplace characteristics.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	viii
GİRİŞ	1
1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ	3
1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları	3
1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı.....	4
1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları	6
1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi.....	7
1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü.....	10
1.6 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları	12
1.7 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Çerçevesi	14
1.8 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	17
1.8.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi.....	18
1.8.2 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi	20
1.9 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatları.....	23
1.9.1 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).....	23
1.9.2 Dünya Sağlık Örgütü (WHO)	26
1.10 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatları	28
1.10.1 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı.....	29
1.10.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü	31
1.10.1.2 Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	32
1.10.2 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)	34
1.10.3 Sağlık Bakanlığı	37
1.10.3.1 Meslek Hastalıkları Hastanesi.....	38
1.11 Devletin Görevleri	38
1.12 İşverenin Görevleri	40

1.13	Çalışanların Görevleri	41
2.	İŞ KAZASI	43
2.1	İş Kazası Kavramı	44
2.2	İş Kazasının Tanımı.....	46
2.2.1	Teknik Açından İş Kazasının Tanımı	48
2.2.2	Hukuki Açından İş Kazası Tanımı.....	49
2.3	İş Kazalarının Sınıflandırılması	51
2.4	İş Kazası İstatistikleri.....	52
2.4.1	Avrupa Birliği İş Kazası İstatistikleri	53
2.4.2	Sosyal Güvenlik Kurumu İş Kazası İstatistikleri	56
2.4.3	Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Kazası İstatistikleri	58
2.4.4	Türkiye İstatistik Kurumu Anketleri.....	62
2.5	İş Kazası Oranları	66
2.5.1	Kaza Sıklık Oranı (KSO).....	67
2.5.2	Kaza Ağırlık Oranı (KAO)	69
2.5.3	Kaza Olabilirlik Oranı (KOO).....	71
3.	YÖNTEM.....	73
3.1	Araştırmanın Amacı ve Kapsamı.....	73
3.2	Araştırmanın Türü	74
3.3	Araştırmanın Sınırlılıkları	74
3.4	Sınıflandırma	74
3.5	Uygulama.....	74
4.	BULGULAR.....	75
5.	SONUÇ.....	95
KAYNAKÇA	102	

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 2.1 : Eurostat Verilerine Göre 2012-2016 Toplam İş Kazası Sayıları.....	54
Tablo 2.2 : Eurostat Verilerine Göre 2012-2016 Can Kayıplı İş Kazası Sayıları.....	55
Tablo 2.3 : Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından Yapılan Teftişlere İlişkin İstatistikler.....	59
Tablo 2.4 : Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından İncelenen Kazaların Oluş Nedenleri.....	61
Tablo 2.5 : Ekonomik Faaliyetlere Göre İş Kazası Geçirenler.....	63
Tablo 4.1 : Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Sınıfları.....	86
Tablo 4.2 : Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Sınıflarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Oranları.....	87

ŞEKİL LİSTESİ

		Sayfa No.
Şekil 1.1	: İş Kazalarının Temel Nedenleri.....	8
Şekil 1.2	: İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları.....	12
Şekil 2.1	: 2012-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen ESAW Metodolojisine ve Toplam Bildirime Göre İş Kazası Sayıları.....	57
Şekil 2.2	: 2012-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen Can Kayıplı İş Kazası Sayıları.....	58
Şekil 2.3	: 2012-2016 Yılları Arasında Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından İncelenen İş Kazalarının Sonuçları.....	60
Şekil 2.4	: İş Yerindeki Durumuna Göre Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenlerin Oranı.....	64
Şekil 2.5	: İş Yeri Büyüklüğüne Göre Son 12 Ayda İş Kazası Geçirenlerin Oranı.....	65
Şekil 2.6	: Türkiye 2012-2016 Kaza Sıklık Oranları.....	68
Şekil 2.7	: Türkiye 2012-2016 Kaza Ağırlık Oranları.....	70
Şekil 2.8	: Türkiye 2012-2016 Kaza Olabilirlik Oranları.....	72
Şekil 4.1	: ESAW Kayıtlarına Göre Kaza Sıklık Oranları.....	77
Şekil 4.2	: ESAW Kayıtlarına Göre Kaza Ağırlık Oranları.....	78
Şekil 4.3	: Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği Şehirler.....	79
Şekil 4.4	: Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği Şehirlerde Çalışan Sayısına Göre Kaza Olabilirlik Oranları.....	80
Şekil 4.5	: Can Kayıplı İş Kazalarının En Az Gerçekleştiği Şehirler.....	81
Şekil 4.6	: Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Dağılımı.....	82

Şekil 4.7	:	Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Kaza Olabilirlik Oranı.....	83
Şekil 4.8	:	Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımları.....	84
Şekil 4.9	:	Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Oranları.....	85
Şekil 4.10	:	Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yeri Faaliyet Süresine Göre Dağılımı.....	89
Şekil 4.11	:	İş Yeri Faaliyet Süresine Göre İlk 5 Yıl İçerisinde Meydana Gelen Can Kayıplı İş Kazalarının Dağılımı.....	90
Şekil 4.12	:	Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yeri Faaliyet Süresine Göre Dağılımı.....	91
Şekil 4.13	:	Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yeri Faaliyet Süresinin İlk 5 Yılına Göre Dağılımı.....	92
Şekil 4.14	:	Can Kayıplı İş Kazalarının Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı.....	93
Şekil 4.15	:	Can Kayıplı İş Kazalarının Tehlike Sınıfları ile İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Dağılımı.....	94

KISALTMALAR

AFAD	Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığı
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BM	Birleşmiş Milletler
ÇASGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ESAW	Avrupa İş Kazası İstatistikleri
Eurostat	Avrupa Birliği İstatistik Ofisi
FAO	Gıda ve Tarım Örgütü
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
HSWA	İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası
IAEA	Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu
ICLS	Uluslararası İş İstatistikçileri Konferansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ISSA	Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı
KAO	Kaza Ağırlık Oranı
KOO	Kaza Olabilirlik Oranı
KSO	Kaza Sıklık Oranları
NACE	Avrupa Birliği'nde ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflaması
OİHP	Uluslararası Halk Sağlığı Bürosu
OSHA	İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası
PAHO	Pan Amerikan Sağlık Örgütü
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TDK	Türk Dil Kurumu
TSE	Türk Standartları Enstitüsü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

WHO

Dünya Sağlık Örgütü



GİRİŞ

18. yüzyılda Avrupa’da başlayan sanayi devrimi başta Amerika olmak üzere bütün dünyaya yayılmıştır. Ülkemizde ise sanayileşmenin ilk etkileri 19. yüzyılın sonlarında görülmeye başlamış, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren de hızlı bir sanayileşme görülmüştür.

Sanayi devriminin sonucunda tarım ve hayvancılıkla uğraşan çalışanlar ile küçük ölçekli esnaf ve zanaatkarlar büyük ölçekli imalat ve seri üretim işlerinde çalışmaya başlamışlardır. Aynı tarihlerde ortaya çıkan teknolojik gelişmeler sayesinde insan sınırlarının ve kas gücünün çok üzerinde çalışabilen makineler ortaya çıkmıştır. Bu makinelerle birlikte yeraltındaki madenlerden yüksek binalara, insan gücünün çok üstündeki cihazlardan kimyasal karışımlara kadar birçok tehlikeli çalışma sahası ortaya çıkmıştır. Düşük ücretlerle ve uzun çalışma süreleri ile sağlıksız koşullarda emek harcayan çalışanlar çeşitli iş kazalarına ve meslek hastalıklarına maruz kalmaya başlamışlardır.

İnsan haklarındaki gelişmeler, modern hukuk devletinin oluşması ve bireyin toplumdaki değerinin artması ile birlikte çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunmasına yönelik ilk yasal düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamıştır. Önceleri Avrupa toplumlarında ortaya çıkan yasal hak ve yükümlülükler zamanla ülkemizde de gelişme göstermiştir.

İşverenin daha çok çalışma ve daha çok kar olarak gördüğü üretim anlayışının yol açtığı iş kazası ve meslek hastalıkları; ülkenin ekonomik ve sosyal hayatına, iş dünyasına ve çalışanlara olan maddi ve manevi maliyetleri göz önüne alındığında zaman içinde değişim göstermiştir.

Avrupa Birliği İstatistik Ofisi’nin (Eurostat) hesaplamalarına göre 2015 yılında 28 Avrupa ülkesinde 3.200.000 iş kazası gerçekleşmiş ve bunun sonucu olarak 3.876 çalışan hayatını kaybetmiştir.¹ Ülkemizde ise Sosyal Güvenlik Kurumu’nun (SGK) verilerine göre 2016 yılında 286.068 iş kazası gerçekleşirken bu kazalarda 1.405 çalışmamız hayatını kaybetmiştir.²

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yaptığı bir çalışmaya göre 2007 yılında Amerika Birleşik Devletleri’nde meydana gelen iş kazalarının toplam maliyeti 249 milyar dolara

¹ İş Kazası İstatistikleri, 2018, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents, (17 Aralık 2018).

² Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

ulaşmakta ve bu rakam Amerika Birleşik Devletleri'nin Gayri Safi Milli Hasılası'nın (GSMH) %1,7'sine tekabül etmektedir.³ İş kazalarının bütün dünya için maliyetine bakıldığında ise dünyanın yıllık GSMH'nin %4'üne denk gelmektedir.⁴ Bu durumda 2016 yılı için iş kazalarının ülkemize yıllık tahmini maliyeti 104 milyar TL'dir.

Lisansüstü tez çalışmamın birinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği kavramı açıklanmakta ve çeşitli yönlerden tanımlanmaktadır. Sonrasında dünyada ve Türkiye'de konu ile ilgili kuruluşlar tanıtılmaktadır. Ayrıca devletin, işverenlerin ve çalışanların rolleri, yetikleri ve sorumlulukları anlatılmaktadır.

İkinci bölümde iş kazası kavramı ve tanımı açıklanmakta, sonrasında iş kazalarının hangi şekillerde sınıflandırıldığı ifade edilmektedir. Çeşitli kuruluşlar tarafından toplanan iş kazası istatistikleri ve toplanma yöntemleri açıklanmaktadır. Son olarak iş kazası verilerini karşılaştırmada kullanılan oranlardan bahsedilmektedir.

Son bölümde ise SGK verilerinden derlenen can kayıplı iş kazası istatistikleri; yıllara, şehirlere, iş yerinde çalışan sayısına, iş yerinin tehlike sınıfına, Avrupa Birliği'nde ekonomik faaliyetlerin istatistiki sınıflaması (NACE) ve iş yerinin faaliyet süresine göre analiz edilmektedir. Ortaya çıkan bulgular tablolar ve grafikler haline getirilerek yorumlanmaktadır. Bu sayede can kayıplı iş kazalarının sayısal ve oransal olarak hangi alanlarda yoğunlaştığı ortaya konulmaktadır.

Bu çalışmanın devletin ilgili birimlerinin, işveren sendikalarının, işçi sendikalarının, ilgili sivil toplum kuruluşlarının (STK) ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin iş kazalarını önlemeye yönelik olarak yapacakları faaliyetlere katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

³ Uluslararası Çalışma Örgütü, Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_207690.pdf, (23 Aralık 2018), s.25.

⁴ Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO: Work Hazards Kill Millions, Cost Billions, 2003, https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081326/lang--en/index.htm, (23 Aralık 2018).

1. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

İnsanlar tarih boyunca değişik şekillerde ve yöntemlerde üretim yapmışlardır. Bu üretim faaliyetinin planlanmasından sonuçlandırılmasına kadar geçen bütün aşamalarda çalışanların ve toplumun korunması için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliğinin temelini oluşturmuştur.

Modern anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramının oluşması ise sanayi devrimi ile paralellik göstermektedir. 18. yüzyılın ikinci yarısından itibaren Avrupa'da başlayan sanayi devrimi 19. yüzyılın ilk yarısından itibaren önce Amerika'ya sonra bütün dünyaya yayılmaya başlamıştır.

Sanayi devrimi Avrupa'da sermayenin yapı ve el değiştirmesine ve yeni bir işçi sınıfının doğmasına yol açmıştır. Ancak bu yeni oluşan işçi sınıfı bir çalışan olarak birçok haklarından mahrumdur. Mahrum kalınan bu haklar, işçi sınıfı üzerinde büyük külfetler oluşturmaktadır. Bu külfetler arasında uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmaları toplumsal bir tepki oluşturmuştur. Bu tepkiler ile birlikte sanayi devriminin oluşturduğu olumsuz çalışma koşullarını iyileştirmek, çalışanların sağlığını korumak ve iş güvenliğini sağlamak için birçok kanuni, hukuki ve teknik çalışma yapılmıştır. İş sağlığı ve güvenliği olgusunun bir bilim olarak gelişmesi bu dönemde yapılan çalışmalarla başlamıştır.

1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili anlatılacak olan konuların ve açıklamaların daha iyi anlaşılabilmesi için belli temel kavramlar bu başlık altında verilmiştir. Bu kavramlar; işçi, işveren, işveren vekili, iş yeri ve iş ilişkisidir.

Bu kavramlar 4857 sayılı İş Kanunu'nda şu şekilde tanımlanmıştır:⁵

“İşçi: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye denir.”

⁵ İş Kanunu, Kanun No: 4857, Kanun Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmî Gazete Tarihi: 10.06.2003, Resmî Gazete Sayısı: 25134

“İşveren: İşçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara denir.”

“İş ilişkisi: İşçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye denir.”

“İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir.”

“İşveren vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, iş yerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere denir.”

“Çalışan: Kendi özel kanunlarındaki statülerine bakılmaksızın kamu veya özel işyerlerinde istihdam edilen gerçek kişiyi ifade eder.”⁶

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile “İşçi” kavramı yerine “Çalışan” kavramı getirilmiştir. Böylece sadece işçiler değil devlet memurları da iş sağlığı ve güvenliği kapsamına alınmıştır.

1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tanımı

İş sağlığı ve güvenliği; tıp, mühendislik ve sosyal bilimlerin birçok alt branşlarını içeren çok-bilimli (multi-disipliner) bir alandır.⁷

İş sağlığı ve güvenliği kavramları pek çok kaynakta ve genel kullanımda bir bütün olarak kullanılsalar da aslında iki kavram da birbirinden ayrı kavramlardır. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi için aşağıda iki kavram ayrı ayrı tanımlanmaktadır.

İş sağlığı: Daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunmasıdır. İş söz konusu olduğunda “sağlık”, sadece bir hastalığın veya fiziksel arızanın olmamasının ötesinde iş yerindeki güvenlik ve hijyenle doğrudan ilgili olup sağlığı etkileyen fiziksel ve zihinsel öğeleri içermektedir. Bir başka tanıma

⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339

⁷ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu**, 7. Baskı, Ankara: Ankamat Matbaacılık, 2017, s.4.

göre iş sağlığı; daha çok çalışma ortamında bulunan ve işçinin sağlığını etkileyebilecek risk faktörleri karşısında işçinin sağlığının korunması anlamına gelmektedir.⁸

Diğer bir tanıma göre iş sağlığı; çalışanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal açıdan tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek seviyede devam ettirilmesini, çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden kaynaklanabilecek tehlikelerin önlenmesini veya asgari seviyeye indirilmesini, çalışanın iş ortamında huzurlu çalışabilmesini ele alan bilimdir.⁹

İş güvenliği; “iş yerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar” olarak tanımlanabilir.¹⁰

İş güvenliğini kavram olarak; işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda, işverene getirilen yükümlülükler ve teknik kurallar bütünüdür. İş güvenliğinin başka bir tanımı ise, işçinin yaşamına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin ortadan kaldırılması için gerekli teknik kurallardır.¹¹

Yukarıda da bahsedildiği gibi iş sağlığı ve güvenliği kavramı ayrı ayrı tanımlanabildiği gibi bazı kaynaklarda bir bütün olarak ele alınmaktadır. Aşağıda ise bazı kaynaklarda bir bütün olarak geçen iş sağlığı ve güvenliği tanımları anlatılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği; birçok farklı disiplini içeren uygulamalı bir bilim dalı olarak, sağlık ve güvenlik kavramını tüm çalışanlar için teknik, sosyal-psikolojik ve ekonomik açılardan çalışma hayatına uygulayan, bunu yaparken teknolojik gelişmeleri, çalışma hayatındaki mevzuat değişikliklerini ve çevresel faktörleri de dikkate alarak çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarına yönelik olarak sürekli iyileştirmeyi sağlayacak çözümler üreten bir sistemler bütünüdür.¹²

⁸ Dilek Baybora ve Diğerleri, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012, s.12.

⁹ Coşkun Saraç, **Sosyal Sigortalar Kurumu ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı**, Ankara: YODÇEM Yayınları, Yayın No:10, 1998, s.6.

¹⁰ Nüvit Gerek, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2006, s.238.

¹¹ Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 19. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2016, s.154.

¹² Rüstem Keleş, “İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler”, **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:22, Yıl:4, Ankara, 2004, s.19.

İş sağlığı ve güvenliği; iş yerlerinde işin yapılması ve yürütümü ile ilgili olarak oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalardır.¹³

Türk Standartları Enstitüsü (TSE) tarafından Nisan 2008 yılında yayınlanan 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri standardında iş sağlığı ve güvenliği; “*iş yerindeki çalışanların veya diğer işçilerin (geçici işçiler ve yüklenici personeli dahil), ziyaretçilerin ve çalışma alanındaki diğer insanların sağlık ve güvenliğini etkileyen veya etkilemesi mümkün olan şartlar ve faktörler*” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁴

1.3 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amaçları

İnsan kaynakları departmanının koruma işlevinin önemli bir parçasını oluşturan iş sağlığı ve güvenliğinin amaçlarını şu şekilde sıralamak mümkündür:¹⁵

- İş ortamında var olan tehlikelerin ortadan kaldırılarak risklerin minimize edilmesi,
- Üretim güvenliğini de temin ederek zaman ve çalışan performansının en iyi seviyeye getirilmesi,
- Çalışanların meslek hastalıkları ve iş kazalarından korunması,
- İşyerinde kullanılan her türlü ekipman ile bina güvenliği unsurlarında güvenlik denetimi yapabilecek ve çalışanın, iş ortamının ve iş yeri çevresinin güvenli alanlar olarak kalmasını sağlayabilecek meslek profesyonelleri yetiştirilmesi veya istihdam edilmesi,
- Her meslekteki çalışanların fiziksel ve zihinsel olarak tam iyilik hallerinin sağlanması,
- Çalışma koşullarından ötürü çalışanların sağlıklarını yitirmelerinin önlenmesi,
- İşyeri ortamında gerekli düzenlemelerin yapılarak çalışanların sağlıklarını olumsuz yönde etkileyecek etmenlerden korunması,
- Çalışanların fizyolojik ve psikolojik yapılarına uygun işlere yerleştirilmesi ve bu durumun sürdürülmesidir.

¹³ İnci Özdemir, “İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi”, 2018, Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, <http://www.egitim.club/wp-content/uploads/2016/10/i%C5%9F-sa%C4%9Fi%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-g%C3%BCvenli%C4%9Fi-konbine-dosya.pdf> (26 Aralık 2018).

¹⁴ TSE-18001, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Şartlar**, Türk Standartları Enstitüsü, Ankara, 2008, s.5.

¹⁵ Canan Çetin, Esra Dinç Elmali ve Mehmet Lütfi Arslan, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2018, s.215-216.

Modern anlayışta iş sağlığı ve güvenliği kavramı; çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak, iş yeri güvenliğini sağlamak ve üretim güvenliğini sağlamak şeklinde 3 ana başlık altında toplanmıştır.

Çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak: Çalışanları iş yerinin olumsuz etkisinden korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını temin etmek, başka bir ifade ile çalışanları iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı koruyarak ruh ve beden bütünlüklerinin sağlanmasıdır. Bu üç ana başlık içerisinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak iş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının ana amacını oluşturur.¹⁶

İş yeri güvenliğini sağlamak: İş yerinde alınacak önlemlerle, güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından dolayı oluşabilecek makine arızaları, patlama olayları ve yangın gibi işletmeyi tehlikeye düşürecek durumların ortadan kaldırılmasıdır.¹⁷

Üretim güvenliğini sağlamak: İş yerindeki verimi artırarak işletmenin rekabet gücüne katkı sağlamaktır. İş yerinde çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması çalışanların motivasyonuna olumlu katkı yapacağı gibi iş gücü ve iş günü kayıplarını da minimum düzeye indirecektir. Daha sağlıklı çalışma ortamının işçiye verdiği güvenle iş verimi de artacaktır.¹⁸

1.4 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Önemi

Günümüzde artan sanayileşme ve teknolojik gelişmeler insan refahına hizmet ederken aynı zamanda iş hayatında yeni sağlık ve güvenlik problemlerini de beraberinde getirmektedir. ILO'nun tahminlerine göre her yıl 340.000.000 iş kazası ve meslek hastalığı vakası gerçekleşmekte ve bunun sonucu olarak 2.300.000 çalışan hayatını kaybetmektedir.¹⁹

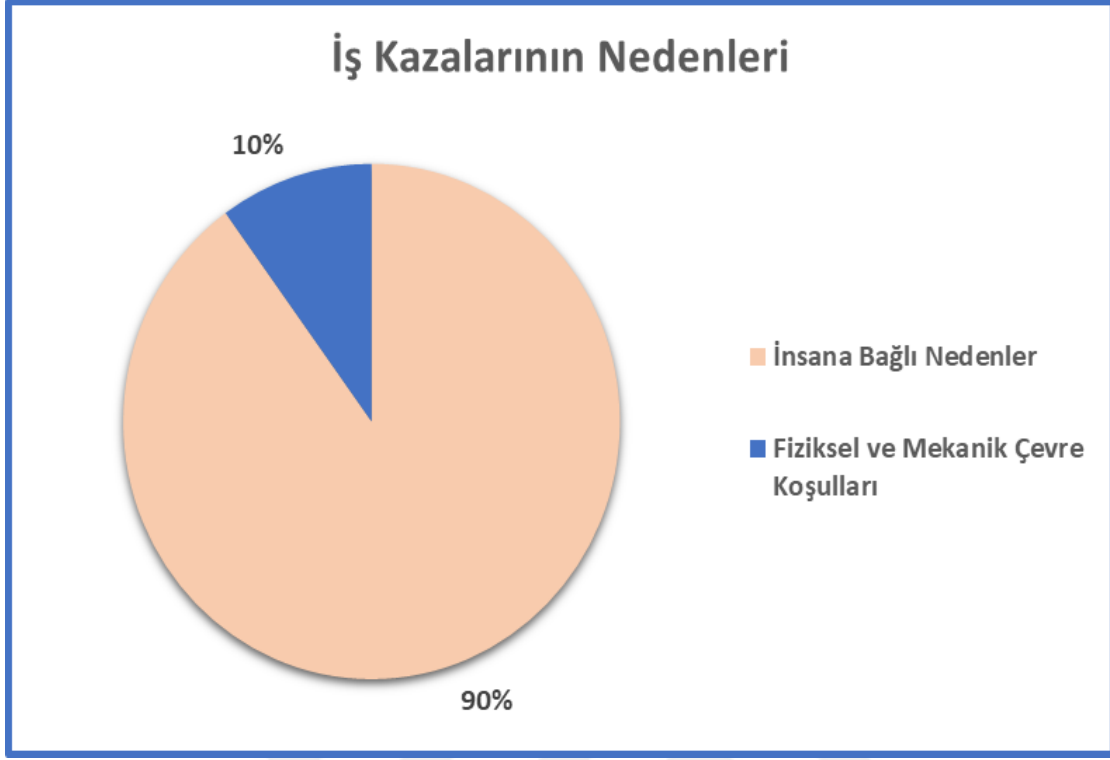
İş kazalarının nedenleri arasında insana bağlı nedenlerin kazaların oluşmasında büyük payı olduğu görülür.

¹⁶ Solventler ve İşçi Sağlığı Boya İşlerinde İş Güvenliği, Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi, 1995, s.4.

¹⁷ Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi, 1995, s.4.

¹⁸ Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi, 1995, s.4.

¹⁹ Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya İstatistikleri, 2018, http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm, (26 Aralık 2018).



Şekil 1.1 İş Kazalarının Temel Nedenleri

Kaynak: Dilek Baybora ve Diğerleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2012, s.12,

İş kazalarının nedenleri incelendiğinde, kazaların yaklaşık olarak %90'ının insana bağlı nedenlerden, yaklaşık olarak %10'unun ise fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenlerden ortaya çıktığı görülmektedir. Burada kazaların meydana gelmesinde en önemli faktörün insan olduğu ortaya çıkmaktadır. İş kazalarının maliyetleri ile birlikte kazalardan fiziksel ve psikolojik olarak etkilenenin de yine insan olduğu göz önüne alındığında iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin önemi daha net biçimde anlaşılabilir.²⁰ İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri sonucunda bir kazanın önlenmesi o kazanın gerçekleşmesi sonucunda ortaya çıkan ekonomik ve sosyal maliyetlerden çok daha ucuz ve insancıldır.

İş sağlığı ve güvenliği için yapılacak harcamalar şüphesiz işletmenin maliyetlerinin artmasına neden olur. Fakat uzun dönem için değerlendirildiğinde bu maliyetler iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu ortaya çıkacak kayıplardan daha az olacaktır. İş sağlığı ve güvenliği işlevinin etkinliği için yapılacak eğitim, örgütlenme, donanım, vb. harcamalar insan kaynaklarına

²⁰ Baybora ve diğerleri, 2012, s.24.

yapılan yatırım niteliğinde olup işletme verimliliğinin artmasına da katkı sağlar. Bu harcamaların iş sağlığı ve güvenliği işlevi yerine, kazalar ve meslek hastalıkları için tazminat olarak harcanması ise ekonomik açıdan kaybolan üretken gücü geri getiremeyeceğinden işverenliğe bir katkı sağlamayacaktır.²¹

Bir işletme çalışanlarına sağlıklı, güvenli ve konforlu bir çalışma ortamı sunabildiği ölçüde çalışanlarını tatmin edebilecek ve uzun süre elinde tutma şansı artacaktır. Bu şekilde işletmenin insan kaynakları ihtiyacını karşılaması kolaylaşacaktır. Ayrıca, güvenlik ve sağlık açısından kötü şöhretli bir işletmenin dışarıdan talep ettiği vasıflı işgücünü bünyesine katması kolay olmayacaktır.²²

İşletme fonksiyonları açısından değerlendirildiğinde iş sağlığı ve güvenliği, insan kaynakları yönetiminin önemli bir işlevini oluşturmaktadır. İşçi tedariki, işçi seçimi, işe giriş ve periyodik eğitimleri, oryantasyon çalışmaları ve işe uyumu bu departman tarafından yürütülecek çalışma ve eğitimlerdir. Verilen bu eğitimlerin işletmeye sağlayacağı diğer faydalarla birlikte iş kazalarını önlemede de büyük önemi vardır.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin toplum yaşamındaki yeri değerlendirildiğinde ise; kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin geçimlerini sürdürmek için çalışan ve üreten insanın ruh ve beden bütünlüğünün çalışmadan dolayı zarar görmesi, yalnızca kendinin değil, çevresinin de muhtaçlık çemberine düşmesi anlamına gelir ki, bundan toplum da zarar görür. Üreten insan tüketen haline gelir; huzur içindeki aile de başkasına muhtaç bir hale gelir. Bu bakımdan çalışan ve üreten insanların ruh ve beden bütünlüğü, kısacası sağlıklı yaşama hakkı, diğer insanlar ve toplum bakımından da çok önemlidir.²³

İş sağlığı ve güvenliği tedbirleri çalışanlar açısından ulusal mevzuat ve uluslararası anlaşmalarla güvence altına alınmış bir haktır. Çalışanları iş yerinde fiziksel ve psikolojik olarak korumayı amaçlar. Bu anlamda çalışana sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, çalışan açısından temel bir hak olarak görülür.²⁴

²¹ Cavide Uyargil ve Diğerleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2008, s.540-541.

²² Uyargil ve diğerleri, 2008, s.514.

²³ Yusuf Alper, "Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No.37-38, 1992, s.84.

²⁴ Demircioğlu ve Centel, 2016, s.153.

1.5 İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürü

Çalışma ortamının sağlık ve güvenlik açısından insana uygun hale getirilmesi, işletmelerde sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulmasına bağlıdır.²⁵ Güvenlik kültürü kavramı ilk defa 1986 yılında Çernobil Nükleer Santrali'ndeki sızıntı sonrasında Uluslararası Atom Enerjisi Kurumu (IAEA) tarafından yapılan toplantıların sonuç raporlarında yer almıştır. IAEA tarafından 1991 yılında yayınlanan rapor ile güvenlik kültürü kavramı ilk defa tanımlanmıştır.

Güvenlik kültürü; işletmenin sağlık ve güvenlik planlarının yeterliliğine, yöntemine ve uygulamadaki çabasına karar veren kişilerin ve grupların davranışlarının ve yetkinliklerinin bir ürünüdür.²⁶

İş yerinde güvenlik kültürünün oluşmasında başta işletme yönetimi olmak üzere toplumsal kültür, ailevi kültür, diğer çalışanların davranışı gibi çeşitli faktörler rol oynar. İşletme yönetiminin talimat verme, ödüllendirme, cezalandırma tarzı iş yeri kültürünün şekillenmesinde en önemli rolü oynamaktadır. Sonuç olarak iş yerinde güvenlik kültürünün oluşmasında ve geliştirilmesinde en önemli etmen işletme yönetimidir.

İş sağlığı ve güvenliği faaliyetinin başarısını etkileyen iş sağlığı ve güvenliği kültürü ya da literatürdeki yaygın kullanım şekliyle güvenlik kültürü, örgüt kültürü bütünüdürün bir alt elemanı ve özellikle sağlık ve güvenlik sorunlarına ilişkin değer ve inançların yansıtıldığı bir alt oluşumdur.²⁷

Emniyetli çalışma, çalışanların iş yaşamı kalitesinin genel hayat kalitesine olan etkisinin farkında olması, güvenlik ve sağlık konusunda bilgili olması, tutumunun sağlıklı ve güvenli çalışmaya karşı olumlu olması ve çalışma davranışının güvenli olması halinde elde edilir. Bir sonuç olarak güvenli davranış ise, sağlık ve güvenlik kültürünün yerleştiği ortamlarda sağlanabilir.²⁸

²⁵ U. Kürşat Şerifoğlu, Elif Sungur, **İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı**, Yönetim, Yıl:18, Sayı: 58, 2007, s.3.

²⁶ Türker Özkan ve Timo Lajunen, "Güvenlik Kültürü ve İklimi", **Pivolka**, Yıl.2, Sayı.10 (Kasım 2003), s.3.

²⁷ Tunç Demirbilek, **İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi**, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 96, Ankara, (Ocak-Şubat 2008), s. 5.

²⁸ Şerifoğlu, Sungur; 2007, s.3.

Genel olarak bir işletmenin iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişmişliği şu şekilde ölçülebilir:²⁹

- İşletmenin her seviyesinde iş güvenliğine verilen önem
- Eğitimli yönetici ve çalışanlar
- İyi aktarılmış prosedür ve standartlar
- Çalışanlar, çalışan grupları, iş birimleri ve alt yükleniciler arasında iyi bir iş birliği
- Net bir şekilde tanımlanmış ve her bir çalışana bildirilmiş sorumluluklar

Toplumsal kültür de işletmelerin içinde bulunduğu güvenlik kültürünü etkileyen faktörlerden biridir. Çalışanların sağlık ve güvenliğe olan ilgisi ve tutumu içinde buldukları kültürün özelliklerinden etkilenecektir. İşletmelerin iş yeri ortamında güvenlik kültürünü daha kolay ya da daha zor oluşturmaları içinde buldukları toplumun hâkim kültürel değerlerine bağlıdır.³⁰

İşverenin rolünden başka; işçi ve işveren sendikalarının, devletin ve kamuoyunun da iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında rolleri vardır. Devletin bu konudaki rolü arabuluculuk yapmak, mevzuat hazırlamak, standartları uyumlaştırmak ve denetim yapmaktır. İşçi ve işveren sendikaları ise örgütlendikleri iş yerlerindeki pazarlık güçleri ve bir STK olarak toplumu hareket geçirme kabiliyetleri sebebiyle, iş sağlığı ve güvenliğinin yerleşmesine önemli katkılarda bulunabilirler.³¹ Ayrıca Anayasa ile güvence altına alınan toplu iş sözleşmesi özerkliğinin, kendilerine verdiği normatif hüküm koyabilme imkânından yararlanarak iş yerlerini ilgilendiren somut düzenlemeleri ve yasalardaki eksiklikleri gideren hükümleri uygulatabilirler.³²

Çalışanların ve yönetimin iş sağlığı ve güvenliği bilincine sahip olmasından sonra genel anlamda başarılı ve kalıcı sonuçlar alınabilmesi için her işletmenin kendi önceliklerine ve ihtiyaçlarına göre iş sağlığı ve güvenliği politikasını oluşturması gerekmektedir. Sonrasında bu

²⁹ Gemi ve Deniz Teknolojisi, "Tersanelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Genel Bir Bakış", Sayı:177, (Temmuz 2008), s.31.

³⁰ Şerifoğlu ve Sungur, 2007, s.5.

³¹ Levent Akın, "Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı", **Çalışma ve Toplum**, No.34 (Temmuz 2012), s.101.

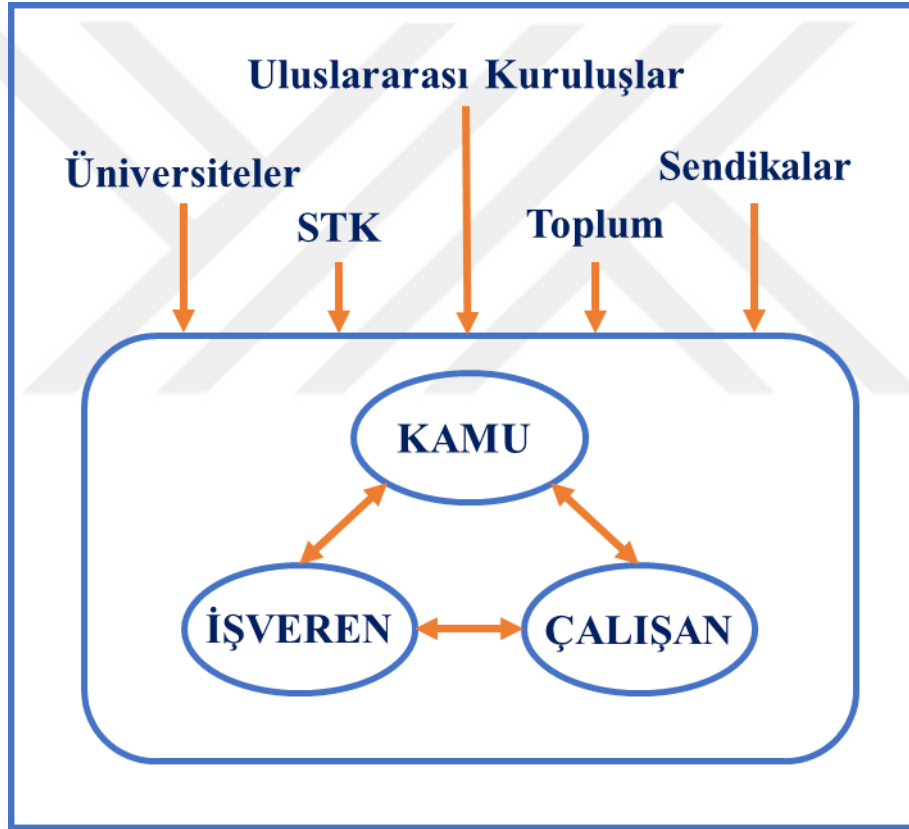
³² Akın, 2012, s.121.

politika düzenli olarak takip edilmeli ve ihtiyaç duyulması halinde mevcut şartlar da göz önünde bulundurularak revize edilmelidir.

1.6 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları

İş sağlığı ve güvenliğinin tarafları; birincil taraflar ve ikincil taraflar olmak üzere iki parça olarak incelenebilir.

Birincil taraflar; çalışan, işveren ve devlettir. İkincil taraflar ise üniversiteler, sendikalar, STK, toplum ve uluslararası kuruluşlardır.



Şekil 1.2 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarafları

İş sağlığı ve güvenliğinin birincil tarafını oluşturan çalışan, işveren ve devletin kanunlarda ve literatürde genel olarak tanımlanan rolleri aşağıda açıklanmıştır.

“Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.”³³

“İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.”³⁴

İş sağlığı ve güvenliği alanında devletin rolü zaman içerisinde değişim göstermiştir. Devletin tutumu, önceleri baskıcı ve zorlayıcı nitelik taşıırken daha sonra teşvik edici, taraflarla iş birliği halinde ve destekleyici olarak kendini göstermiştir. Bu alanda devletin en temel faaliyetleri mevzuatı hazırlamak ve denetim yapmaktır. Bununla birlikte bu konu devletin çalışma hayatına ilişkin politikasının önemli bir parçasını oluşturur ve bu konuda bağımsız uzman kuruluşlar oluşturulabilir.³⁵

Çalışanlar, işverenler ve devlet iş sağlığı ve güvenliği konusunda tanımlanan temel görevlerini yerine getirirken birbirleriyle ve diğer sosyal paydaşlarla etkileşim halindedirler. Bu yaklaşım, çalışma ortamında ortaya çıkabilecek sağlık ve güvenlik sorunlarının çözülmesi ve ülke genelinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yaygınlaşması için son derece önemlidir.

Bireysel ve kurumsal alanda yerleşmesi beklenen iş sağlığı ve güvenliği bilincinin oluşturulmasında sendikalara çok önemli görevler düşmektedir. Her şeyden önce kendilerinden, bu bilinci üyelerine yerleştirmeleri beklenmektedir.³⁶

STK, birey ile devlet arasında bir köprü vazifesi görür. Modern toplumun temel yapıları olan bu kuruluşlar toplum içindeki irili ufaklı toplulukları örgütleyerek dayanışmayı artırır, ekonomik ve sosyal hayata katılımı teşvik eder, siyasal ve sosyal etkileşimi kolaylaştırır, eğitim

³³ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339

³⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339

³⁵ Gerek, 2006, s.53.

³⁶ Akın, 2012, s.106.

ve kültürleri geliştirir, bireylerin sosyal ve siyasal gelişmelerine yardımcı olur ve eşitlik, özgürlük, hak ve sorumlulukları esas alarak faaliyette bulunurlar.³⁷

İş sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası kuruluşlar içerisinde en etkili ve geniş kapsamlı olarak faaliyet gösteren kurum ILO'dur. ILO çalışma yaşamında devletler ve sosyal taraflarca uyulması gereken prensipler ve hayata geçirilmesi gereken eylemleri yayınladığı standartlar ve raporlar ile belirler.³⁸ Bu belgeler bütün üye ülkelere tavsiye ve yol gösterme amacı taşır.

Güvenli bir çalışma ortamının tesis edilmesinde tıbbi, hukuki, teknik ve yönetsel faaliyetlerin yanında eğitim de son derece önemlidir. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için iş sağlığı ve güvenliği alanında uzman ve nitelikli kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Üniversiteler, lisans ve lisansüstü bölümleri ile birlikte özellikle meslek yüksekokulları bünyesinde oluşturulan iş sağlığı ve güvenliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği programları vasıtasıyla bu alanda ihtiyaç duyulan nitelikli personel ihtiyacını karşılamaya yönelik faaliyetlerde bulunurlar.³⁹ Toplum ise konu hakkındaki duyarlılığı ve farkındalığı ölçüsünde diğer aktörleri eyleme geçmeye zorlar.

1.7 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Yasal Çerçevesi

Sanayi devriminin oluşturduğu olumsuz çalışma koşullarını düzeltmek amacıyla başlayan devlet müdahalesi, teknolojik gelişmelere ve günün ihtiyaçlarına uygun olarak değişen ve sürekli gelişen bir iş güvenliği mevzuatını ortaya çıkarmıştır. Bu durumun bir sonucu olarak çalışanlar açısından da mevzuattan kaynaklanan ve devlet tarafından ayrıca idari ve cezai yaptırımlarla korunan bir iş güvenliği hakkı doğmuştur. İş güvenliği hakkı, çalışma hayatına ilişkin kanunlar dışında birçok ülke anayasalarında da yer almak suretiyle anayasal güvenceye kavuşmuştur. Nitekim iş güvenliği hakkı anayasamızın çeşitli maddelerinde de güvence altına alınmıştır.⁴⁰

³⁷ Ömer Bağrımcı Bayram, "Çalışma Yaşamına Yön Veren Hukuki Düzenlemeler ve Yönetişim İlişkisi", **Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt.3, Sayı.2 (Mayıs-Ağustos 2015), s.98.

³⁸ Gerry Rodgers ve Diğerleri, **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı 1919-2009**, Beyza Selçuk (çev.), Ankara: Elif Yayınevi, 2014, s.14.

³⁹ Hüseyin Ceylan, "Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2012, Vol.2, No.2, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/62602> (26 Aralık 2018), s.95.

⁴⁰ Hüseyin Altınel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık, 2011, s.167.

ILO, 1. Dünya Savaşı'nı sona erdiren anlaşmaların hazırlandığı Paris Barış Konferansı sırasında 1919 yılında kurulmuştur. 1946 yılında ise Birleşmiş Milletler'in (BM) uzman kuruluşu olmuştur. ILO, BM sisteminin bir uzman kuruluşu olarak çalışma ve sosyal politikalar konularında uluslararası sistemdeki otorite merkezidir. Örgüt amaç olarak, iş dünyasından temsilcilerin bir araya geldiği küresel bir topluluktur. ILO üçlü bir yapıya sahiptir. İşçi ve işveren kuruluşlarının temsilcileri ile devlet temsilcileri politika ve programların geliştirilmesi konusunda eşit söz hakkına sahiptir.⁴¹ Türkiye ILO'ya 1932 yılında üye olmuştur. Türkiye'deki ilk ILO Ofisi 1952 yılında İstanbul'da "Yakın ve Orta Doğu İnsan Gücü Saha Ofisi" adı altında açılmıştır. "ILO Ankara Ofisi" ise 1976 yılında açılmıştır. Ankara/Oran'da bulunan ofis "ILO Türkiye Ofisi" olarak faaliyet sürdürmektedir.⁴²

ILO'nun dört temel stratejik hedefi vardır:⁴³

- Çalışma yaşamında standartlar, temel ilke ve haklar geliştirmek ve gerçekleştirmek,
- Kadın ve erkeklerin insana yakışır işlere sahip olabilmeleri için daha fazla fırsat yaratmak,
- Sosyal koruma programlarının kapsamını ve etkinliğini artırmak,
- Üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu güçlendirmek.

ILO'nun üçlü yapısı ile birlikte oluşturduğu standartlar ve temel ilkeler üye ülkeler için yol gösterici niteliktedir. Bu doğrultuda Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlenmiş olan mevzuat hükümleri uluslararası sözleşmelere uyumlu olarak düzenlenmektedir. Nitekim ülkemizin onaylayıp iç hukukumuzda aktarmış olduğu 77, 115, 119, 127 ve 138 sayılı ILO sözleşmeleri, bu alana yönelik mevzuatımızın bir bölümünü oluşturmaktadır.⁴⁴

Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği birçok ülkede anayasal bir hak olarak kabul edilmiştir. Ülkemizde ise 1982 Anayasası doğrudan ve açık bir şekilde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hakkını düzenleyen bir hükme yer vermemiş olmakla birlikte birçok hükmünde dolaylı bir

⁴¹ Rodgers ve diğerleri, 2014, s.9.

⁴² Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO Ankara Ofisi Hakkında, 2018, <https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, (14 Ocak 2019).

⁴³ Uluslararası Çalışma Örgütü, ILO ne Yapar, 2018, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372876/lang--tr/index.htm, (14 Ocak 2019).

⁴⁴ Ayhan Gençler, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl.7, Sayı.35 (Eylül 2007), s.19.

şekilde bu hakkı düzenlemiştir. Cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen Anayasa'nın 2. maddesinde, Türkiye Cumhuriyeti'nin "insan haklarına saygılı sosyal bir hukuk devleti" olduğu belirtilerek, çalışanların iş yerinde vücut bütünlüğüne ve sağlığına zarar verecek her türlü tehlikeye karşı işverenlerden ve devletten talep hakları olduğu belirtilmiştir. Bu genel hüküm dışında herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğuna ilişkin 17. maddesi; devletin, herkesin hayatını, beden ve ruh sağlığı içinde sürdürmesini sağlamak zorunda olduğu yönündeki 56. maddesi; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı; küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma koşulları bakımından özel olarak korunmalarını öngören 50. maddesi hükümleri iş sağlığı ve güvenliği hakkının Anayasa'daki dayanaklarını oluşturmaktadır.⁴⁵

Anayasa'nın genel hükümleri ile birlikte bu konuda düzenlenmiş; 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu yürürlükte bulunmaktadır. Bu kanunlarla birlikte 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 78. maddesine dayanılarak çıkarılan yönetmelikler de bulunmaktadır.

Dünyada iş sağlığı ve güvenliği alanı bağımsız bir disiplin kabul edilmekte ve müstakil kanunlarla düzenlenmektedir. Bu konuda örnek olarak, Amerika Birleşik Devletleri'nde 1970 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası (OSHA) ve İngiltere'de 1974 yılında yayınlanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası (HSWA) gösterilebilir.⁴⁶ Benzer şekilde ülkemizde de iş sağlığı ve güvenliği alanında son yıllarda gerçekleşen en büyük gelişme müstakil bir kanunun ve buna bağlı yönetmeliklerin çıkarılmış olmasıdır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği

⁴⁵ Ömer Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 4. Basım, İstanbul: Legal Kitapevi, 2010, s.275.

⁴⁶ Sarper Süzek, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri", **Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 11-13 Mayıs 2000, s.138-139.

Kanunu ve bu kanuna bağılı olarak çıkarılan ilgili yönetmelikler bu alandaki temel mevzuatımızı oluşturmaktadır. Yukarıda sayılan diğer kanunlar ve ilgili yönetmelikler ise; çalışanların hakları, işverenlerin yükümlülükleri, yaptıkları işler dolayısı ile çalışma şartları ayrıca düzenlenmiş meslekler ve hangi işlerin özel mesleki yeterlilik gerektirdiği gibi iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ikincil düzenlemeleri içermektedir.

1.8 İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

İnsanlığın varlığını koruyup geliştirmek amacıyla, doğa olaylarına ve vahşi hayvanlara karşı savaşıyla başlayan ve giderek gelişen çalışma eylemi, insanlığın tarihsel gelişiminde büyük bir rol oynamıştır. İnsanlar, tarih boyunca yaşamını sürdürmesi için gerekli olan yiyecek, içecek, giyecek, barınma gibi temel gereksinimlerini çalışarak sağlayabilmiştir. İnsanların kendi yaptığı iş aletlerini kullanmaya başlaması toplumsal yaşam için büyük bir aşamadır. Böylece insanlar yaptıkları iş aletleri ile doğayı denetim altına alma ve sürekli olarak dönüştürme olanağına kavuşmuşlardır. İnsanların, temel gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla maddi servetlerin üretiminde kendine büyük faydalar sağlayan iş aletlerine olan gereksinimi giderek artmış ve bu da yeni üretim araçlarının gelişmesini sağlamıştır. İnsanlığın tüm tarihsel süreci içerisinde çalışma ortamı, üretim araçları ve çalışan insan sürekli etkileşim içinde olmuştur. Bunun sonucunda da çeşitli sağlık ve güvenlik sorunları gündeme gelmiştir.⁴⁷

Çalışma ilk insanla başladığına göre, çevre ile ilişkilerinde insan vücudunun zayıflığından doğan tehlikeler de her dönemde mevcut olmuştur. Bu durumu önlemek için beden ve ruh bütünlüğünü korumaya yönelik çeşitli tedbirler alınmıştır. Bu bakımdan çalışma güvenliği ile ilgili tedbirleri insanlık tarihi ile başlatmak mümkündür.⁴⁸

Yazılı olarak bulunan ilk kaynaklara göre çalışma hayatı ile ilgili ilk tedbirler; M.Ö. 370 yıllarında Hipokrat'ın kurşunun zararlı etkilerini ortaya koyduğu çalışmasına dayandırılabilceği gibi, daha yaygın kabul gören ve diğer bir yaklaşım olan İtalyan Bernardino Ramazzini'nin (1633-1714) iş sağlığına ilişkin bilimsel çalışmalarına da dayandırılabilir. Bu konudaki genel kabul gören yaklaşım ise diğer bütün konularda olduğu gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da başlangıç olarak sanayi devrimini ve 18. ve 19. yüzyılları almaktır.

⁴⁷ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2017, s.5.

⁴⁸ Alper, 1992, s.84.

Kendi dışındaki fiziki varlıklara karşı zayıf olan insan bünyesi sanayi devriminde ilk defa üretim teknolojisindeki değişimler dolayısı ile kötü şartlarda çalışmak zorunda kalmıştır. Sanayi devriminin insanı hayretlere düşüren her yeniliği, o icatla çalışmak zorunda olan insan için yeni tehlikeleri de beraberinde getirmiştir⁴⁹

Sanayi devriminin ortaya çıkardığı olumsuz çalışma koşullarını tanzim etmek amacıyla devlet, çalışan-işveren ilişkilerine çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Önceleri dar kapsamlı olarak yapılan bu düzenlemeler zaman içerisinde teknolojinin ortaya çıkardığı ihtiyaçlara uygun olarak sürekli gelişen modern bir iş güvenliği mevzuatının oluşmasını sağlamıştır. Çalışanları korumak amacıyla ortaya çıkan iş güvenliği hakkı devletin idari ve cezai düzenlemeleri ile koruma altına alınmıştır.⁵⁰

1.8.1 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Sanayi devrimi sonrası çalışma yaşamındaki niteliksel değişimlerin yarattığı sorunlar giderek daha fazla toplumsal huzursuzluklara yol açmıştır. Uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları, çok sayıda çocuk ve kadının ağır işlerde çalıştırılmalarının sonucu olarak her yerde sanayileşmenin hızına ve yoğunluğuna göre tepkiler ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi sonucu yaşanan hızlı makineleşmenin yarattığı olumsuz yaşam ve çalışma koşullarına karşı işçilerin tepkileri öncelikle makinelere yönelmiş, çok geçmeden sorunların makinelerden değil, gerekli sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasından kaynaklandığı anlaşılmıştır.⁵¹

Dünyada iş sağlığı ve güvenliği alanındaki geniş çaplı düzenlemeler sanayileşme süreciyle birlikte ortaya çıkmıştır. Çalışma koşullarında yapılan ilk düzenleme İngiltere’de 1788 yılında baca temizleme işlerinde çalışan çocuk işçilerin çalışma şartlarını düzenleyen “Baca Temizleme Kanunu” olarak kabul edilebilir. Bu alandaki ilk geniş çaplı düzenleme ise fabrikalardaki çalışanların çalışma sürelerini, sağlık koşullarını ve moral bakımından korunmalarını amaçlayan 1802 tarihli “Factory Act” kanunudur. Bu kanunla çalışma saatleri günde 12 saat ile sınırlandırılmıştır. Çalışanlara her yıl yeni bir kıyafet temin edilmesi ve ayda bir defa kiliseye gitme hakkı tanınmıştır. Ayrıca çalışma alanlarının yeterli derecede

⁴⁹ Alper, 1992, s.84-85.

⁵⁰ Sarper Süzek, **İş Güvenliği Hukuku**, 1. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları, 1985, s.14.

⁵¹ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2017, s.7.

havalandırılması ve yılda iki defa badana edilmesi mecburi tutulmuştur. 1819'da ve 1833'te çıkarılan düzenlemelerle kanunun kapsamı genişletilmiş ve çalışanlara yeni haklar tanınmıştır. Benzer düzenlemeler ilerleyen yıllarda Avrupa ülkelerinde ve Kuzey Amerika'da da görülmüştür.⁵²

İş kazası sigortası alanında yapılan düzenlemeler ise ilk olarak İngiltere ve Almanya'da ortaya çıkmıştır. İlerleyen yıllarda Avrupa ülkelerine ve Kuzey Amerika'ya yayılmıştır. İş kazası sigortası alanında Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan ilk düzenleme 1902 yılında Maryland eyaletinde yürürlüğe girdi. Fakat, uygulamadaki bazı güçlükler nedeniyle istenilen başarı sağlanamadı. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki ilk başarılı düzenleme ise 1910 yılında New York eyaletinde gerçekleşti. Bu düzenleme ile 12 meslek kolunda çalışanlar için iş kazası sigortası uygulamasına geçilmiştir. 1915 yılında ise 30 eyalette iş kazası sigortası yasalaşmıştır. Bu sigorta ile çalışanın yaşadığı kaybın büyüklüğüne ve süresine bağlı olarak sabit bir miktar tazminat verilmektedir. Yapılan bu düzenlemeler, meslek hastalıklarının tespit edilmesindeki zorluklardan dolayı sadece iş kazalarını içermektedir.⁵³

Sanayi devriminin yaygınlaşması ile birlikte bütün dünyada insanlar daha önce görülmemiş şekilde yeni ve riskli ortamlarda çalışmaya başlamıştır. Çalışma ortamlarını ve çalışanların haklarını düzenlemek için bütün dünyada iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar ve çeşitli düzenlemeler uygulamaya konulmuştur. Dünyadaki meslek hastalıkları ve iş kazalarının önlenmesine yönelik çalışmalarda sendikaların katkıları yanında, 1919 yılında faaliyetine başlayan ILO, Milletler Cemiyeti'ne bağlı olarak bu konuda önemli çalışmalar yapmış ve 1946 yılında ise BM ile imzaladığı anlaşma sonucu bir uzmanlık kuruluşu durumuna gelmiştir. ILO ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve bu kuruluşlarla iş birliği yapan birçok kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden önemli çalışmalar gerçekleştirmiştir.⁵⁴

⁵² Nur Serter, **Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Basım Atölyesi, 1994, s.16-17.

⁵³ Rollin H. Simonds ve John V. Grimaldi, **Safety Management Accident Cost and Control**, 1. Baskı, Illinois: Richard D. Irwin A.Ş., 1963, s.18-19.

⁵⁴ Şerif Çetindağ, "İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum", **Toprak İşveren**, Sayı.86, (Haziran 2010), s.26.

1.8.2 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde dünyadakine benzer şekilde sanayileşme sürecinde karşılaşılan sorunlarla birlikte iş sağlığı ve güvenliği alanı ortaya çıkmıştır. İş sağlığı ve güvenliği alanında Avrupa’da sanayi devrimi sonrasında ortaya çıkan gelişmeler ülkemizde 20. yüzyılın başlarında sanayileşme süreci ile birlikte görülmeye başlamıştır.

Bu alandaki ilk yazılı düzenlemeler Tanzimat Fermanı sonrasında görülmüştür. Bunların içinde özellikle Ereğli Kömür İşletmeleri’nin Deniz Bakanlığı’na devredilmesi ile kömür ocaklarında çalışan işçilerin çalışma koşullarını düzenleyen yasalar olmuştur. Kömür ocaklarındaki çalışma koşullarının ağırlığı ve çok sayıda işçinin akciğer hastalıklarına yakalanması sonucu üretimde düşmeler meydana gelmiştir. Üretimi artırmak amacıyla 1865 yılında Madeni Hümayun Nazırı Dilaver Paşa tarafından bir tüzük hazırlanmıştır. Ancak padişah tarafından onaylanmadığı için bir tüzük niteliği kazanamamış olan Dilaver Paşa Nizamnamesi, çalışma koşullarına ilişkin olarak getirdiği düzenlemelerin yanında, madende bir hekim bulundurulmasını da hükme bağlamıştır. Ancak kömür madenlerinde çok sık görülen iş kazalarına ilişkin olarak bir hüküm getirilmemiştir. 100 maddeden oluşan Dilaver Paşa Nizamnamesi daha çok üretimin artırılmasına yönelik olmasına karşın, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yasal belge olması açısından önemlidir.⁵⁵

İş kazalarını önlemek ve azaltmak amacıyla yapılan ilk kanun 1869 yılında çıkarılan “Maadin Nizamnamesi”dir. Bu kanunla işletmelerin kazaları önlemek için gerekli tedbirleri alması, maden işletmelerinde doktor ve tıbbi malzeme bulundurulması ve kaza geçiren çalışanlarla bunların ailelerine tazminat verilmesi hususlarında düzenlemeler yapılmıştır. Meydana gelen kazalarda kusur tespiti yapılmasını, kusurlu bulunan işletme veya çalışanlara para cezası uygulanmasını öngörmektedir.⁵⁶

Cumhuriyet’in kuruluşundan önce 1. Büyük Millet Meclisi döneminde çalışma yaşamı ile ilgili ilk önlem 1921 yılında alınmıştır. 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanunla çalışanların hakları düzenlenmiş, Türkiye’de ilk sosyal sigorta ve dayanışmanın temeli atılmıştır. Çalışanın hastalanması veya

⁵⁵ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2017, s.9-10.

⁵⁶ Gençler, 2007, s.17.

kazaya uğraması halinde tedavisi sağlanmış, kaza neticesi ölen çalışanın varislerine, yaralananların sakat kalması halinde ise kendilerine tazminat verilmesi mecburiyeti konmuş, kazaya sebep olan müesseselere ağır para cezaları kesilmiş, günlük mesai 10 saatten 8 saate indirilmiş, çalışanların gündelik ücretlerinin ne şekilde tespit edileceği hükme bağlanmıştır.⁵⁷ Bu yasa getirdiği birçok madde ile iş sağlığı ve güvenliği alanında günümüzde uygulanan koşullara paralel bir anlayış getirmiştir. Çalışma süresi 8 saat ile sınırlandırılmış ayrıca 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalışması yasaklanmıştır.

Cumhuriyet'in ilanından sonra bu alanda atılan ilk adımlardan bir tanesi çalışanların tatil günlerinin düzenlenmesidir. Bu amaçla yayınlanan 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu ile bütün çalışanlara haftada en az bir gün tatil hakkı getirilmiştir.⁵⁸ Bu yasa ile birlikte bütün çalışanların çalışma günleri belirlenmiş ve çalışanlar için hafta sonu tatili resmi bir hak olarak tanınmıştır.

1926 yılında yürürlüğe giren 818 sayılı Borçlar Kanunu, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda en önemli kanundur. İşverenlerin, işyerlerinde işçi sağlığını koruma ile iş güvenliği önlemlerini alma ve tazminat yükümlülüğü Borçlar Kanunu'nun 332. maddesinde düzenlenmiştir. Yasa koyucu bu madde ile, işverenin iş yerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemleri almasını öngörmüştür.⁵⁹

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümler taşıyan 1580 sayılı Belediyeler Kanunu 3 Nisan 1930 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 15. maddesi ile belediyelerin görevleri tanımlanmış ve belediyelere hizmet verdikleri halkın sağlık ve refahını sağlamak amacıyla işyerlerini denetleme hakkı verilmiştir. Bu kapsamda belediyeler, hizmet verdikleri alan içerisinde bulunan lokanta, otel, hamam benzeri iş yerleri ile yiyecek, içecek veya barınma hizmeti veren alanları mevzuat çerçevesinde denetleyebilecektir.⁶⁰

Yine bu alanda önemli hükümler getiren bir başka kanun 6 Mayıs 1930 tarih ve 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. Bu kanun, iş sağlığı ve güvenliği alanında günümüzde bile

⁵⁷ Mehmet Alpdündar, "Ereğli Kömür İşçileri ve Sendika Faaliyetleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No.16, 1965, s.133.

⁵⁸ Süzek, 1985, s.68.

⁵⁹ Mehmet Tekelioğlu, "İş Kazaları", **Mühendis ve Makina**, Cilt.35, Sayı.419 (Aralık 1994), s.20.

⁶⁰ Necmettin Erkan, **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, Kazalardan Korunma, Acil Yardım ve İlgili Mevzuat**, Ankara: MPM Yayınları, 1989, s.247-248.

geçerliliğini sürdüren önemli düzenlemeler getirmiştir. Kanun kapsamında 12 yaşından küçüklere çalışma yasağı getirilmiş, gece çalışma süreleri ve yer altı çalışma süreleri sınırlandırılmıştır. Hamile kadınların çalışma koşulları düzenlenmiş ve süt izni hakkı tanınmıştır. Ayrıca 50'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde işyeri hekimi çalıştırılması zorunlu hale gelmiştir. Kanun; çalışanların sağlık, güvenlik ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla tüzük ve yönetmelikler çıkarılmasını hükme bağlamıştır.⁶¹

Türkiye'nin ilk iş kanunu 15 Haziran 1936 tarihli Resmî Gazete'de "3008 sayılı İş Kanunu" adı altında yayımlanmıştır. 148 maddeden oluşan bu kanun 15 Haziran 1937 tarihinden itibaren uygulanmaya başlamıştır. Ülkemizde ilk kez işçi-işveren ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiştir. Kabul edilen bu yasayla, kapsamı içine giren tüm alanlarda ve Türkiye'nin her yerinde geçerli olmak üzere iş ilişkileri düzenlenmiş, ortaya çıkan sorunların çözümünde uygulanacak esaslar ortaya konmuştur. Bu yasa ile birlikte sendikalar dışında, çağdaş iş hukukunun bireysel ve kolektif tüm ilişkileri ile kavram ve kurumları mevzuatımızda yerini almıştır.⁶² Bu kanun 1967 yılına kadar yürürlükte kalmıştır.

Sosyal güvenlik kavramı mevzuatımıza ilk defa 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ile girmiştir. Kanunun ilk maddesi ile bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de sayılmıştır. Getirilen bir başka düzenleme ise, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak amacıyla bakanlık bünyesinde İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıdır.⁶³

81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi'nin onanmasına dair 5690 sayılı yasa 13 Aralık 1950 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmenin onaylanmasından sonra işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimini yapmak, çalışma yaşamını düzene koymak, yol gösterici uyarılarda bulunmak üzere hekim, kimyager ve mühendis gibi teknik elemanların görevlendirilmesi ile ilgili 174 sayılı yasa çıkarılmıştır. Adı geçen yasanın onayından sonra ilk kez 12 Ocak 1963 tarihinde İstanbul ve sonrasında Ankara, Zonguldak, İzmir illerinde İş Güvenliği Müfettişleri Grup Başkanlıkları kurulmuştur. Daha

⁶¹ Erkan, 1989, s.248-249.

⁶² Ali Güzel, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No.35-36, 1986, s.176-177.

⁶³ Arzu Yıldız, Bedri Tekin ve Aslı Odman, "İşçilerin Sağlık ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet", **Mühendis ve Makina Dergisi**, Cilt:49, Sayı:579 (Nisan 2008), s.26.

sonra Bursa, Adana, Erzurum gibi illerde de kurulan ve sayıları arttırılan grup başkanlıkları ile işyerlerinin işçi sağlığı ve iş güvenliği yönünden denetimi çalışmaları yoğunlaştırılmıştır.⁶⁴ Bu kanunların yürürlüğe girmesi sonucu devlet çalışma hayatında haklar, yükümlülükler ve denetim yönünden gerekli olan mevzuat düzenlemelerini yasalaştırmıştır.

1.9 Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatları

Avrupa devletleri başta olmak üzere sanayi devriminden etkilenen ülkeler, 19. yüzyıldan itibaren olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi amacıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yasaların hazırlanması ve yaptırımlar uygulanması konusunda çeşitli etkinliklerde bulunmuşlardır. Öncelikle Avrupa’da gelişmeye başlayan sosyal güvenlik ilkeleri 19. yüzyılda yaygınlaşmış, çeşitli sigorta kurumları kurulmuş ve iş kazaları ile meslek hastalıkları sigortası uygulanmaya başlanmıştır.⁶⁵ 20. yüzyılın başlarından itibaren sanayi devriminin dünya çapında yayılması ve kişisel hakların ve insan yaşamının öneminin artması ile iş sağlığı ve güvenliği kavramının dünya çapında önemi artmıştır. Devletlerin oluşturdukları mevzuatlara temel oluşturması, ülkeler arasında eşgüdümün sağlanması ve bu konuda dünya çapında bilincin artırılması amacıyla uluslararası teşkilatlar kurulması gündeme gelmiştir.

1.9.1 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

1. Dünya Savaşı’nın başlaması ile iş hukukuna ilişkin ulusal ve uluslararası düzenlemeler savaş süresince sekteye uğramış; ancak 1. Dünya Savaşı’ndan sonra Versailles Barış Anlaşması (1919) ile ILO kurularak çalışanların yaşadıkları sorunların uluslararası düzeyde tartışılıp çözüme kavuşturulabileceği bir örgüt kurulmuştur. 2. Dünya Savaşı’nın başlamasıyla birlikte birçok uluslararası örgüt varlığını yitirmiştir. Fakat ILO savaş sonrasında da çalışmalarını sürdürmeye devam etmiştir. Yayınladığı sözleşme ve tavsiye kararları ile iş hukuku ve çalışma ilişkileri alanında uluslararası düzeyde normlar ve düzenlemeler getirmiştir.⁶⁶

ILO; evrensel ve kalıcı barış için sosyal adaletin sağlanması, emek koşullarındaki adaletsizlik ve güçlüklerin giderilmesi ve dünyadaki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bütün ulusların

⁶⁴ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2017, s.12-13.

⁶⁵ Çetindağ, 2010, s.26.

⁶⁶ Nüvit Gerek ve Diğerleri, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayını, 2013, s.5.

insanca çalışma koşullarını benimsemesi ilkelerini temel alan BM ihtisas kuruluşudur. 1919 yılındaki Versay Antlaşması ile kurulan ve günümüze kadar faaliyetlerini kesintisiz olarak devam ettiren bir oluşumdur.⁶⁷

1944 yılının mayıs ayında Philedelphia 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 iş birliğinin başlangıcının müjdecisi olmuştur.⁶⁸ 1946 yılında ise BM'nin uzmanlık kuruluşu ve ilk özel ajansı olmuştur.

ILO 1969'daki 50. kuruluş yıl dönümünde Nobel Barış Ödülü'nü kazanmıştır. Kuruluşunun 100. yılında ILO; 187 üye ülkesi bulunan, kurulduğu tarihten bugüne uluslararası çalışma standartlarını düzenleyen, 189 sözleşme ve 205 tavsiye kararı ile ulusal ve uluslararası kuruluşların programlarına ve politik gündemlerine yön veren bir organizasyondur.⁶⁹

1998 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, "Çalışma Yaşamında Temel İlke ve Haklar Bildirgesi" kabul edilmiştir. Bu bildirge ile konferans, uluslararası topluluğun, işçi ve işverenlerin örgütlenme özgürlüğü ve etkin toplu pazarlık haklarına "iyi niyet çerçevesinde riayet etme, geliştirme ve gerçekleştirme" taahhüdünü ortaya koymuştur.⁷⁰ Bu bildirge ile ILO; işçi ve işverenlerin sendika kurmalarını desteklemiştir. Ayrıca taraflar arasında çalışma yaşamını ilgilendiren konularda yapılacak görüşmelerde yapıcı rol üstlenmeyi taahhüt etmiştir.

ILO, ilk toplantısını 1919 yılında yapmış ve çocuk çalışanların hakları konusundaki sözleşmeyi onaylamıştır. Bu sözleşme sonrasında çalışma koşulları ile ilgili olarak yapılan başlıca faaliyetler; çocukların çalışmaya başlama yaşı, kadınların çalışma şartları, kimyasal zehirlenmeler ve işyeri hekimliği konularını içermektedir.⁷¹ Yayınlanan sözleşme ve tavsiye

⁶⁷ History of The ILO, <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (11 Ocak 2019).

⁶⁸ Gazi Uçkun ve Diğerleri, "Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi", [Elektronik Versiyon] Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, 2013, Cilt.1, Sayı.2 (18 Ocak 2019), s.62.

⁶⁹ Ali Kemal Nurdoğan, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", **Akademik İzdüşüm Dergisi**, Cilt.3, Sayı.4 (Aralık 2018), s.78.

⁷⁰ Uluslararası Çalışma Örgütü Politikalar ve Programlar, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372877/lang--tr/index.htm, (18 Ocak 2019).

⁷¹ Ahmet Kemerli, "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi", **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 4-10 Mayıs 1987, s.279.

kararları; temel çalışma hakları, örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, zoraki emeğin ortadan kaldırılması, fırsat eşitliği ve çalışma hayatı ile ilgili diğer konularda asgari standartlar koymaktadır. Aynı zamanda başta mesleki eğitim, mesleki rehabilitasyon, çalışma politikası, emek yönetimi, çalışma hukuku ve endüstriyel ilişkiler, çalışma koşulları, işletme gelişimi, kooperatifler, sosyal güvenlik, çalışma istatistikleri, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda teknik yardım sunmaktadır. Ayrıca bağımsız işveren ve işçi örgütlerinin gelişimini teşvik etmekte ve bu örgütlere eğitim ve danışma hizmetleri vermektedir.⁷²

ILO'nun en önemli çalışma alanlarından biri çalışma yaşamı ve sosyal şartlarla ilgili uluslararası standartlar oluşturmaktır. Bugüne kadar oluşturduğu çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarının özellikle 70 tanesi iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilidir.⁷³

ILO çalışmalarını üç yönetim organı yürütür. Bu organlar; yıllık uluslararası çalışma kongresi, kongre tarafından seçilen ve yılda üç kez bir araya gelen yönetim kurulu, yönetim kurulu tarafından seçilen ILO başkanı tarafından yönetilen ofistir. ILO diğer hükümetler arası örgütlere göre iki temel farklılık gösterir. Birincisi, üçlü temsil yapısının olması ile işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinin çalışma ve yönetimde söz sahibi olmasıdır. İkincisi ise, uluslararası çalışma standartlarının kabul edilme, uygulanma ve denetlenme yollarının olmasıdır. ILO, devletlerin politika ve standartların belirlenmesinde özel oy hakkına sahip olmadığı tek devletlerarası örgüttür.⁷⁴

ILO'nun aldığı kararlar üye ülkeler tarafından onaylanmadığı sürece bağlayıcılığı yoktur. Ancak uluslararası sözleşmeler, onaylayan ve taraf olan devletler açısından bağlayıcı olup sözleşme ile tanınan hakların yerine getirilmesi gerekmektedir.⁷⁵ ILO her yıl yayınladığı raporlarla ülkelerin mevcut durumunu ve sözleşmelere taraf olan devletlerin sözleşme şartlarını yerine getirip getirmediğini tespit eder. Üye ülkeler önceden haber vermek şartıyla süre bitiminde taraf oldukları bir sözleşmeden çekilebilirler.

⁷² Erol Kutlu, "Uluslararası Organizasyonlar", İnan Özalp (Ed), **Uluslararası İşletmecilik** içinde (51-72), 1.Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004, s.59.

⁷³ Yıldız, Tekin ve Odman, 2008, s.23.

⁷⁴ Gerry Rodgers ve diğerleri, 2014, s.9-10.

⁷⁵ Yıldız, Tekin ve Odman, 2008, s.23.

Türkiye'nin ILO ile ilişkileri 1927 yılına kadar dayanmaktadır. Ülkemiz Milletler Cemiyeti'nin üyesi olmadığı için o yıllarda ILO çalışmalarına gözlemci statüsüyle katılmış, 1932 yılında Milletler Cemiyeti'ne üye olduğunda ILO üyeliğini de kazanmıştır. Ülkemiz, o tarihten bugüne kadar ILO çalışmalarına üye ülke sıfatıyla katılmıştır.⁷⁶ Türkiye 2013 yılı kayıtlarına göre aralarında temel çalışma haklarına ilişkin sekiz sözleşmenin de bulunduğu uluslararası çalışma sözleşmelerinden 56'sını onaylayarak ulusal mevzuatına katmıştır.⁷⁷

Türkiye'nin onayladığı bütün ILO sözleşmeleri iş sağlığı ve güvenliği mevzuatımızın bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Sözleşmelerdeki bütün hükümlerin ulusal mevzuatımızda olduğu gibi bağlayıcılığı bulunmaktadır. Bu hükümlerin ulusal mevzuatımızdan en büyük farkı yaptırımlar hususundadır. Hükümlere uyulmadığı takdirde ulusal yaptırımların yanında uluslararası yaptırımlar da gündeme gelebilir.⁷⁸

1.9.2 Dünya Sağlık Örgütü (WHO)

1945 yılında ABD'nin San Francisco kentinde toplanan Birleşmiş Milletler Konferansı, bu dönemde bütün halkların sağlığının, dünyada barış ve güvenliğin sağlanması açısından temel önem arz ettiğini kabul ederek Çin ve Brezilya delegelerinin "Uluslararası Sağlık Örgütü" kurulması amacıyla toplantı düzenlenmesi teklifini oybirliğiyle kabul etmiştir.⁷⁹

19-22 Temmuz 1946 tarihleri arasında New York'ta düzenlenen Uluslararası Sağlık Konferansı'nda BM'ye üye 51 ülkenin temsilcileri ile FAO, ILO, UNESCO, OIHP, PAHO, Kızıllaç, Dünya İşçi Sendikaları Federasyonu ve Rockefeller Vakfı gözlemcileri Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nı oluşturmuşlar. Daha sonra Dünya Sağlık Örgütü Anayasası, 61 temsilcisi tarafından 22 Temmuz 1946 tarihinde imzalanmıştır.⁸⁰

⁷⁶ İsgüm Tarihçesi, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/igum/contents/baskanlik/tarihce/>, (22 Ocak 2019).

⁷⁷ Fazıl Aydın (Ed), **Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014, s.20-21.

⁷⁸ Tankut Centel, **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı**, 1. Baskı, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, 1997, s.2.

⁷⁹ Ayten Demir, "Hemşirelikle İlgili Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar", Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=12800> (22 Ocak 2019).

⁸⁰ Gülnur Akkaya, "Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma", (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), s.24.

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası resmen 7 Nisan 1948 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Anayasanın, imza atan 51 devletin 26'sı tarafından resmi olarak kabul edildiği bu tarih aynı zamanda “Dünya Sağlık Günü” olarak anılmaktadır. 2015 yılından itibaren WHO'nun 194 üye ülkesi bulunmaktadır. Bu ülkelerden Cook ve Niue Adaları dışındakiler aynı zamanda BM üyesi ülkelerdir.⁸¹ WHO'nun üç organı bulunmaktadır. Bunlar; Dünya Sağlık Asamblesi (Genel Kurul), Yönetim Kurulu ve Sekretarya (Genel Merkez, Bölge Büroları ve Ülke Temsilcilikleri)'dir. Genel kurul, üye ülkeleri temsil eden delegelerden oluşur ve her yıl mayıs ayında, İsviçre'nin Cenevre kentinde toplanır. Genel kurulun görevleri arasında örgütün politikasını saptamak, yönetim kuruluna üye olacak ülkeleri seçmek, genel direktörü seçmek, örgütün mali politikasını denetlemek ve bütçeyi gözden geçirip onaylamak yer almaktadır. Yönetim kurulu, genel kurul tarafından seçilen ve 3 yıl süre ile görev yapan 32 üye ülkenin sağlık alanında uzman temsilcilerinden oluşur. Sekretarya ise genel direktörün teknik ve idari başkanlığında tüm WHO personelini içerir. Sekretarya; Cenevre'deki genel merkez, altı bölge bürosu, üye ülkelerdeki temsilcilikler ve irtibat ofislerinden oluşmaktadır.⁸²

Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nda sağlık şöyle tanımlanmıştır: “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir.” Bu tanımda bedence ve ruhça iyilik hali sağlığın bilinen yönüdür. “Sosyal yönden tam iyilik hali” ise yeni ve açıklanması gereken bir kavramdır. Bu kavramı açıklayabilmek için sağlığın sadece kişisel bir olgu olmadığını, toplumsal yönünün de bulunduğunu belirtmek gerekir. Kişinin sosyal yönden tam iyilik halinde olmasının ön koşulu sosyal yaşantısının sağlıklı olmasıdır. Çalışma ve yaşam güvenliğinin sağlanmadığı, iş bulma olasılığının bulunmadığı, gelir dağılım dengesizliğinin yarattığı huzursuzluğun giderilemediği toplumlarda kişinin tam iyilik halinde olması olanaksızdır.⁸³

WHO işçi sağlığını en genel haliyle, “Çalışan tüm insanların fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam iyilik durumlarının sağlanmasını ve en yüksek düzeylerde sürdürülmesini, iş koşulları ve kullanılan zararlı maddeler nedeniyle çalışanların sağlığına gelebilecek zararların

⁸¹ Sait Söyler, “Geçmişten Günümüze Uluslararası Sağlık Kuruluşları”, **Sağlık Yönetim Dergisi**, Cilt.1, No.1 (Temmuz 2017), s.62-63.

⁸² T.C. Sağlık Bakanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı, **Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye ile İlişkileri**, 1.Baskı, 2000, s.11-12.

⁸³ Nusret Fişek, “Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları”, Modern Yönetim Semineri, Türk-İş Yayınları, 1982, No:144, http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html (27 Ocak 2019).

önlenmesini ve ayrıca işçinin fizyolojik özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmesini, işin insana ve insanın işe uymasını asıl amaçlar olarak ele alan tıp bilimidir.” şeklinde tanımlamaktadır.⁸⁴

WHO, insan sağlığı ile ilgili bütün meselelerde olduğu gibi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerde de bulunmaktadır. WHO bu alandaki faaliyetlerini tek başına yürütmemekte, ILO ile iş birliği içinde gerçekleştirmektedir. BM’ye bağlı bu iki uluslararası teşkilat, mesleki hastalıklar konusunda oluşturdukları ortak komite ile birlikte bu alandaki faaliyetlerini yürütmektedirler. Oluşturulan ortak komite; tavsiye hazırlamak, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetleri gerçekleştirmek için çeşitli seviyelerde alt komiteler oluşturmak, uluslararası düzeyde seminer ve sempozyumlar düzenlemek, konu hakkında raporlar hazırlamak benzeri çalışmalar yapmaktadır.⁸⁵

Türkiye Cumhuriyeti, 7 Nisan 1948 tarihli Dünya Sağlık Örgütü Anayasası’nı 9 Haziran 1949 tarih ve 5062 sayılı yasa ile onaylamış ve WHO üyesi olmuştur.⁸⁶ WHO Türkiye Temsilciliği 1959 yılında kurulmuştur.

1.10 Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Teşkilatları

Türkiye Cumhuriyeti, sosyal bir devlet olarak anayasadan doğan ödevini yerine getirebilmek için, her şeyden önce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hukuki düzenlemeleri yürürlüğe koyacak ve bunların uygulanıp uygulanmadığını denetleyecek, gerektiğinde idari ve cezai yaptırımlara başvurarak işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine uygun koşulların oluşturulmasını sağlayacaktır. Devletin emredici kuralları koyarak çalışma hayatına en fazla müdahale etme zorunluluğu duyduğu alanlardan birisi iş sağlığı ve güvenliğidir.⁸⁷

Ülkemizin sosyal bir devlet olmasından dolayı iş sağlığı ve güvenliği konusunun paydaşları arasında devlet de bulunmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat oluşturma, denetleme, standart belirleme, teftiş etme gibi alanlarda faaliyet gösteren birçok farklı devlet kuruluşu vardır. Ülkemizde bu alanda faaliyet gösteren kamu kuruluşları: Aile, Çalışma ve

⁸⁴ TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2017, s.99.

⁸⁵ Alper, 1992, s.89.

⁸⁶ Cemal Hüseyin Güvercin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, (Haziran 2004), s.92.

⁸⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2010, s.279.

Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, SGK ve Sağlık Bakanlığı'dır.

Çalışmanın bu kısmında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nı ve ona bağlı olan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nü inceleyeceğiz. Devam eden bölümlerde SGK ve Sağlık Bakanlığı'nın görevlerinden bahsedeceğiz.

1.10.1 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilk mevzuat dayanağı 27 Mayıs 1934 tarih ve 2450 sayılı İktisat Vekaleti Teşkilatı ve Vazifeleri Hakkında Kanun ile başlamıştır. Bu kanun ile çalışma hayatının ilk resmi teşkilatı olan “İş ve İşçiler Bürosu” kurulmuştur. Kanunda İktisat Vekaleti'nin “iş ve işçilere müteallik işler” görevleri olduğu belirtilmiştir. 8 Haziran 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile birlikte “İş İdaresi” kurulmuştur. 3008 sayılı İş Kanunu çalışma ilişkileriyle ilgili günümüz devlet teşkilatlanmasının öncüllü maddelerini içermektedir. Çalışma Bakanlığı'nın ilk kuruluş ve teşkilat kanunu 22 Haziran 1945 tarih ve 4763 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun'dur. 28 Ocak 1946 tarih ve 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun ise merkez ve taşra teşkilatı ile ilgili düzenlemeler getirmiştir.⁸⁸

28 Ocak 1946 tarih 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı Kuruluş Yasası'nın 1. maddesi ile bakanlığın görevleri arasında sosyal güvenlik de yer aldı. Mevzuatımıza sosyal güvenlik ilk kez bu yasa ile girdi. İş sağlığı ve güvenliğine yönelik çalışmaların tek elden yürütülmesi amacıyla Çalışma Bakanlığı'nın kurulması sonrasında bu görev İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'ne verildi.⁸⁹ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 89. maddesine dayanılarak 28.08.1979 tarih ve 16738 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan “İş Teftişi Tüzüğü” ile Çalışma Bakanlığı'nın bünyesinde “İş Teftiş Kurulu Başkanlığı” fiilen kurulmuştur. Daha önce de merkezi bir görev olarak yürütülen iş teftişi görevi için bir birim kurulmuştur.⁹⁰

⁸⁸ İş Dairesinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/6423/iscidairesi.doc> (12 Şubat 2019).

⁸⁹ Yıldız, Tekin ve Odman, 2008, s.26.

⁹⁰ İş Müfettişleri Derneği, Düünden Bugüne İş Teftiş Kurulu, <http://www.ismufder.org/tarihce.html> (12 Şubat 2019).

10 Temmuz 2018 tarihinde yayınlanan 1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı birleştirilmiştir. Bu tarihten itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bütün faaliyetleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde devam etmektedir.

1 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 65. maddesi ile yeni kurulan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın görev ve yetkileri belirlenmiştir. Bakanlığın çalışma hayatı ile ilgili görev ve yetkileri şunlardır:⁹¹

- a) “Çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler almak,
- b) Çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel meseleleri ve çözüm yollarını araştırmak, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları koruyucu ve çalışmayı destekleyici tedbirleri almak,
- c) Ekonominin gerektirdiği insan gücünü sağlamak için gerekli tedbirleri araştırmak ve uygulanmasının sağlanmasına yardımcı olmak,
- d) İstihdamı ve tam çalışmayı sağlayacak, çalışanların hayat seviyesini yükseltecek tedbirleri almak,
- e) Uluslararası işgücüne ilişkin politikaların belirlenmesi amacıyla gerekli çalışmaları yapmak ve belirlenen politikanın uygulanmasına ilişkin ulusal ve uluslararası düzeyde faaliyette bulunmak,
- f) Çalışanların mesleki eğitimlerini sağlayıcı tedbirler almak,
- g) İş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak tedbirlerin uygulanmasını izlemek,
- h) Çalışma hayatını denetlemek,
- i) Sosyal adalet ve sosyal refahın gerçekleşmesi için gerekli tedbirleri almak,
- j) Çeşitli fizyolojik, ekonomik ve sosyal risklere karşı sosyal sigorta hizmetlerini uygulamak, sosyal güvenlik imkanını sağlamak, yaygınlaştırılması ve geliştirilmesi için gerekli tedbirleri almak,
- k) Yabancı ülkelerde çalışan Türk işçilerinin çalışma hayatı ve sosyal güvenlikle ilgili meselelerine çözüm yolları aramak, hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek,
- l) İş istatistiklerini derlemek ve yayınlamak,
- m) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önleyici ve koruyucu hizmetleri yürütenlerin niteliklerini belirlemek, eğitimlerini ve sertifikalandırılmalarını sağlamak,
- n) Kanunlarla ve Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle verilen diğer görevleri yapmak.”

⁹¹ Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname Sayısı: 1, Resmî Gazete Tarihi: 10.07.2018, Resmî Gazete Sayısı: 30474.

Bakanlık yukarıda sayılan bu görevleri bünyesindeki hizmet birimleri ve denetim birimleri eliyle yerine getirir. İş sağlığı ve güvenliği konusunda mevzuat, norm ve standart çalışmaları İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilir. Çalışma hayatının bütün taraflarının mevzuat ve standartlardan kaynaklanan yükümlülükleri ise Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından denetlenir.

1.10.1.1 İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, 1945 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı'nın ilk ana hizmet birimlerinden birisi olarak faaliyetlerine başlamıştır.⁹² İlk kurulduğu dönemde teknik iş müfettişlerini de bünyesinde barındıran genel müdürlük İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın kurulmasının ve müfettişlerin bu birime aktarılmasının ardından 1983 yılında İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı'na dönüştürülmüştür.⁹³ 24.07.2003 tarih ve 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilat Kanunu'nun 12. maddesi uyarınca İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü olarak yeniden yapılandırılmış, çalışma hayatının iş sağlığı ve güvenliği denetimi dışında kalan çok çeşitli ve kapsamlı görevleri İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün yetki ve sorumluluk alanına verilmiştir.⁹⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevleri ile ilgili olarak 26.05.2008 tarih ve 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 31. maddesi kapsamında bazı değişiklikler gerçekleştirilmiştir. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün kanun kapsamında tanımlanan görevleri şunlardır:⁹⁵

- a) *“İş sağlığı ve güvenliği konularında, mevzuatın uygulanmasını sağlamak ve mevzuat çalışması yapmak,*
- b) *Ulusal politikalar belirlemek, bu politikalar çerçevesinde programlar hazırlamak,*
- c) *Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla iş birliği ve koordinasyonu sağlamak,*
- d) *Etkin denetim sağlamak amacıyla gerekli önerilerde bulunmak, sonuçlarını izlemek,*

⁹² İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, <https://www.csgb.gov.tr/media/3873/brosur19.pdf> (24 Temmuz 2018).

⁹³ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü İSGGM'nin Son 15 Yılı 2000 – 2015**, 1. Baskı, Ankara: Salmat Basım Yayıncılık, 2016, s.8.

⁹⁴ İSG Mevzuatında Kurum ve Organizasyonlar, http://www.ilhanuysal.com/ders_notlari/isg/isguvenligimevzuati5.pdf (27 Temmuz 2018).

⁹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevlerimiz, 2019, <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz> (12 Şubat 2019).

- e) Standart çalışmaları yapmak, normlar hazırlamak ve geliştirmek,
- f) Üretilen ve ithal edilen kişisel koruyucu donanımların piyasa gözetimi ve denetimini yapmak, bu hususlarda usul ve esasları belirlemek,
- g) İş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında inceleme ve araştırma çalışmalarını planlamak, programlamak ve uygulanmasını sağlamak,
- h) Faaliyet konuları ile ilgili yayın ve dokümantasyon çalışmaları yapmak ve istatistikleri düzenlemek,
- i) Meslekî eğitim görenler, rehabilite edilenler, özel risk grupları ve kamu hizmetlerinde çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarına karşı korunmaları amacıyla gerekli çalışmaları yaparak tedbirlerin alınmasını sağlamak,
- j) İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü Bölge Laboratuvar Müdürlükleri'nin çalışmalarını düzenlemek, yönetmek ve denetlemek,
- k) İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek iş yeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek,
- l) İş sağlığı ve güvenliği alanında ölçüm, analiz, teknik kontrol, risk analizi ve değerlendirmesi, eğitim, danışmanlık, uzmanlık hizmetlerini yapmak ve bu tür hizmetleri verecek özel ve tüzel kişi ve kuruluşların niteliklerini belirlemek, yetki vermek, yetkilerini iptal etmek, kontrol ve denetimini sağlamak,
- m) İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, diğer teknik ve sağlık personel ile işçilere eğitim vermek için kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre faaliyet gösteren şirketler ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerini yetkilendirmek, gerektiğinde yetkilerini iptal etmek, hizmetin etkin ve verimli bir şekilde verilip verilmediğinin kontrol ve denetimini sağlamak, iş yeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının eğitimleri sonundaki sınavları yapmak veya yaptırmak, belgelerini vermek”.

1.10.1.2 Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Türkiye'nin ilk İş Kanunu 1936 yılında 3008 sayılı yasa ile yürürlüğe konulmuştur. Bu yasayla beraber “İş Dairesi” kurulmuş ve bu birimin çalışanları arasında “meslek memurları” tanımlanmıştır. Meslek memurları bugünkü iş müfettişlerinin temelini oluşturmaktadır.⁹⁶ Rehberlik ve Teftiş Kurulu, hukuki temellerini Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) tarafından onaylanan uluslararası bir sözleşmeden alan tek denetim örgütlenmesidir. ILO'nun 11.07.1947 tarih ve 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Denetimi Sözleşmesi, iş denetiminin uluslararası dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye, 13.12.1950 tarih ve 5690 sayılı yasayla bu

⁹⁶ Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Tarihçe, 2019, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/> (12 Şubat 2019).

sözleşmeyi onaylayarak ulusal mevzuatının bir parçası haline getirmiştir.⁹⁷ 1475 sayılı İş Kanunu'nun 89. maddesine dayanılarak 28.08.1979 tarihinde yayınlanan "İş Teftişi Tüzüğü" ile Çalışma Bakanlığı "İş Teftiş Kurulu Başkanlığı" fiilen kurulmuştur. Bu tüzük ile beraber iş teftiş faaliyetlerinin yürütülmesi amacı ile bir birim kurulmuştur. İş Teftişi Tüzüğü'nde "iş güvenliği müfettişliği" ile "iş müfettişliği", "iş müfettişi" adında ve tek unvanda, İş Teftiş Kurulu bünyesinde birleştirilmiş; böylece Çalışma Bakanlığı'na bağlı merkez denetim birimleri arasında yerini almıştır.⁹⁸

İş teftişinin esas dayanağı 1982 Anayasası'nın 49. maddesi ve ilgili diğer maddeleridir. Anayasa'nın 49. maddesine göre "*Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyelerini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam oluşturmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.*" Bu madde ile devletin düzenlemek ve denetlemek için çalışma hayatına müdahale gereği ortaya çıkar.⁹⁹

İş teftişinin temel ilkeleri ve prensipleri; iyi ve etkin bir iş teftiş hizmeti sunarak, çalışanların korunmasını sağlamayı ve işverenlerin rekabet edebilirliğini artırarak ülkenin sosyoekonomik kalkınmasına ve refahına katkıda bulunmayı hedefler. Bir başka tanıma göre ise iş teftişi; tüm ulusal çalışma mevzuatına uyulmasını sağlayarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atan risklerin uygun bir şekilde kontrol altında tutulması yoluyla çalışma ortamlarında güvenli, sağlıklı, verimli ve adil bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkıda bulunur.¹⁰⁰

Ülkemizde, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının denetimi Rehberlik ve Teftiş Kurulu başkanlığınca hazırlanan planlar ve görevlendirmeler çerçevesinde gerçekleştirilir. İşyerlerinin mevzuat çerçevesinde planlı denetimleri ile çalışanların şikâyet ve talepleri iş müfettişleri tarafından yerinde incelenir.

⁹⁷ İSG Mevzuatında Kurum ve Organizasyonlar,

http://www.ilhanuysal.com/ders_notlari/isg/isguvenligimevzuati5.pdf (27 Temmuz 2018).

⁹⁸ İş Müfettişleri Derneği, Düünden Bugüne İş Teftiş Kurulu, <http://www.ismufder.org/tarihce.html> (12 Şubat 2019).

⁹⁹ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu, **İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir?**, Yayın No.57, Ankara, 2012, s.18.

¹⁰⁰ T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu, **ILIS İş Teftiş Sisteminin Geliştirilmesi Projesi**, Yayın No.32, Ankara, 2009, s.5.

1.10.2 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)

İnsanlar yaşadıkları sürece varlıklarını tehdit eden tehlikelerden korunmak ve gelecek hayatlarından emin olmak isterler. Sosyal güvenlik sistemleri de bu amaç doğrultusunda kurulmuştur. Bireylerin ve toplulukların üstesinden gelemediği sosyal risklere karşı koruma sağlayan sistemlere sosyal güvenlik sistemleri adı verilir. Bu doğrultuda sosyal güvenlik sosyal devletin en önemli amaçlarından birisini oluşturur.¹⁰¹

Sosyal güvenliğin her dönemde geçerli ve genel kabul edilmiş bir tanımı yapılamamıştır. Ancak sosyal güvenliğin literatürde kabul görmüş birkaç tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi şöyledir: “Sosyal güvenlik; kişilerin sosyal ve mali statülerinden bağımsız olarak, belli sayıdaki tehlikeler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kuruluşlar topluluğudur.”¹⁰²

Modern anlamda sosyal güvenlik sistemi ilk kez 19. yüzyılın son döneminde Almanya’da ortaya çıkmıştır. Alman devlet adamı Bismarck, bütçesi işçi ve işveren primlerinin yanı sıra devlet katkısıyla da meydana gelen bir sosyal sigorta sistemi oluşturmuştur. Bu çerçevede, Almanya’da uygulanan sosyal sigorta sistemi, sırasıyla hastalık (1883), iş kazası (1884), yaşlılık ve sakatlık (1889) sigortalarını kapsamıştır. 20. yüzyılın ilk yarısında yaşanan en büyük gelişme ise 1942 yılında İngiltere’de yayımlanan “Beveridge Raporu”dur. Bu rapor ile birlikte sosyal güvenlik sisteminin finansmanının vergi gelirleriyle sağlanması öngörülmüştür. Bu adımla birlikte günümüzdeki modern sistemlerle aynı temel ilkelere sahip bir sosyal güvenlik sistemi ilk defa ortaya çıkmıştır.¹⁰³

ILO’nun 1952 yılında düzenlediği 35. Uluslararası Çalışma Konferansı’nda Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına ilişkin 102 sayılı sözleşme kabul edilmiştir. Bu sözleşme ile sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alacağı riskler belirlenmiştir. Bu riskler; hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım), işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile ödeneklerini kapsamaktadır. Bütün dünyadaki modern sosyal güvenlik sistemleri

¹⁰¹ Nüvit Gerek ve İlhan Oral, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını, 2004, s.3.

¹⁰² Gerek ve Oral, 2004, s.3.

¹⁰³ Sosyal Güvenlik Kurumu Tarihçe, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>, (14 Şubat 2019).

ILO'nun 102 sayılı sözleşmesini temel kabul etmektedir. Ülkemizde bu sözleşme 29 Temmuz 1971 tarihinde kısmen onaylanarak yürürlüğe girmiştir.¹⁰⁴

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşu ile birlikte işleyiş olarak sosyal sigortalara benzeyen fakat içerdiği kişiler ve üstlendiği riskler açısından daha dar kapsamlı olan çok sayıda sandık kurulmuştur. Sosyal sigortaları konu alan ilk kanun 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu'dur. Bu kanunun hemen sonrasında 16.07.1945 tarihinde 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir. 4792 sayılı kanunla bu tarihe kadar kurulmuş bulunan sandıklar tek bir çatı altına toplanmıştır. 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi ile birlikte "sosyal güvenlik" kavramından anayasada ilk defa bahsedilmiştir.¹⁰⁵

1961 Anayasası sosyal güvenlik kavramını bütün vatandaşlar için bir hak olarak tanımlamış ve bu konuda devletin ödevleri bulunduğunu kabul etmiştir. 5 Ocak 1961 tarih ve 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen önemli bir adım olmuştur. Bu yasanın uygulanmasıyla vatandaşların sosyal güvenlik hizmetlerinin finansmanının bütçeden karşılanması ve yasada öngörülen şartları yerine getiren bütün vatandaşların bu hizmetlerden ücretsiz yararlanması planlanmıştır. 17 Temmuz 1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal güvenlik sisteminin prim düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu kanunla dağınık halde bulunan mevzuat bir bütün haline getirilmiştir.¹⁰⁶

Sosyal güvenlik sisteminde yapılan son kapsamlı değişiklik 16.05.2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı "Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu" ile kurulan SGK'dır. Bu kanunla Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), T.C. Emekli Sandığı ve Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu'nun (BAĞ-KUR) tüzel kişilikleri sona erdirilmiş ve SGK çatısı altında toplanmıştır. Bu sayede çalışma ilişkisinin niteliğine bağlı olarak farklı sosyal güvenlik kurumlarına bağlı olan sigortalılar tek bir çatı altında birleştirilmiştir. 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"

¹⁰⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT:2592-ÖİK:604, Ankara, 2001, s.10-11.

¹⁰⁵ Sosyal Güvenlik Kurumu Tarihçe, <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>, (15 Şubat 2019).

¹⁰⁶ Güvercin, 2004, s.92.

sonucunda ise farklı sosyal güvenlik kanunlarına tabi olan çalışanlar tek bir kanun içinde düzenlenmiştir. Kanun; işçi, memur ve bağımsız çalışanların sosyal sigorta haklarını düzenlemekte ve genel sağlık sigortası hükümlerini içermektedir.¹⁰⁷

SGK; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık olmak üzere 3 idari organdan oluşmaktadır. Genel kurul bir karar organı olmayıp konunun ilgili taraflarının talep, şikâyet ve görüşlerini sunduğu bir platform konumundadır ve 3 yılda bir toplanır.¹⁰⁸ Yönetim kurulu, kurumun en yüksek karar organıdır. Sosyal güvenlik sistemindeki tarafların temsiline imkân veren çok taraflı temsil ilkesine göre yapılandırılmıştır. Yönetim kurulu 10 temsilciden oluşur. 5 temsilci devlet kesimini, diğer 5 temsilci ise konuyla ilgili diğer sosyal tarafları temsil eder.¹⁰⁹ Başkanlık teşkilatı kurumun icra organı konumundadır. Merkez ve taşra teşkilatlarından oluşur. Merkez teşkilatı; ana hizmet birimleri, danışma birimleri ve yardımcı hizmet birimlerinden meydana gelir. Taşra teşkilatı ise illerde faaliyet gösteren sosyal güvenlik merkezlerinden oluşmaktadır.¹¹⁰

4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 405. maddesi ile SGK'nın görevleri belirlenmiştir. Kurumun görevleri şunlardır:¹¹¹

- a) *“Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak,*
- b) *Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak,*
- c) *Sosyal güvenliğe ilişkin konularda; uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile iş birliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak,*
- d) *Sosyal güvenlik alanında eğitim, araştırma ve danışmanlık faaliyetleri yapmak ve yaptırmak, kamu idareleri arasında koordinasyon ve iş birliğini sağlamak,*

¹⁰⁷ Gerek ve diğerleri, 2013, s.205.

¹⁰⁸ Yusuf Alper, “Kurumsal Yapıda “Tek Çatı” Hayata Geçti”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, No.53, 2007, s.148-150.

¹⁰⁹ Alper, 2007, s.152.

¹¹⁰ Alper, 2007, s.152.

¹¹¹ Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname Sayısı: 4, Resmî Gazete Tarihi: 15.07.2018, Resmî Gazete Sayısı: 30479

e) *Mevzuat ile Kuruma verilen görevleri yapmak.”*

SGK bu görevleri Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Başkanlık birimleri aracılığı ile yerine getirir. Sosyal güvenliğe ilişkin konulardaki mevzuatın denetimi, SGK'nın başkanlık birimine bağlı olan Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı eliyle gerçekleştirilir.

1.10.3 Sağlık Bakanlığı

Dünyada devletler iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerini Çalışma Bakanlığı ya da Sağlık Bakanlığı eliyle yürütürler. Ülkemizde de Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşuna kadar geçen dönemde çalışma hayatı ile ilgili konular Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülmüştür.

Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde sağlık hizmetleri İçişleri Bakanlığı eliyle yerine getirilirken TBMM faaliyete geçtikten sonra 2 Mayıs 1920 tarihinde Sağlık Bakanlığı kurulmuştur. Sağlık Bakanlığı'nın kuruluşunun ardından, 24 Nisan 1930 tarihinde 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Yasası yayınlanmıştır.¹¹² Umumi Hıfzıssıhha Yasası'nın 7. kısmı iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemli hükümler getirmiştir. Bu yasa ile ilk defa iş yerlerine sağlık hizmetleri götürülmesi uygulamasına geçilmiştir. Yasanın 173. ve 178. maddeleri ile gebe kadınların doğumdan önce ve sonra çalıştırılma koşulları, endüstriyel kuruluşlarda çocuk ve kadınların çalıştırılma koşulları, işçiler için gece hizmetleri konuları hükme bağlanmıştır. Yasanın 179. maddesi işçilerin iş yerinde buldukları sürece sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla yapılacak düzenlemeler için tüzükler çıkartılması öngörmektedir. 180. maddesi ise iş yerlerine sağlık hizmetleri götürülmesi ile ilgili hükümler içermektedir. Bu kapsamda işyeri hekiminin çalıştırılması ve diğer revir, hastane gibi kuruluşlara ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır.¹¹³

Günümüzde Sağlık Bakanlığı'nın görevlerinden bir tanesi de *“herkesin bedeni, zihni ve sosyal bakımdan tam bir iyilik hâli içinde hayatını sürdürmesini sağlamak amacıyla halk sağlığının korunması ve geliştirilmesi, hastalık risklerinin azaltılması ve önlenmesi için çalışmalar*

¹¹² Derya Çini Şimşek, “Türkiye’de Kurulan İlk Köy Tipi Sıhhat Merkezi; Etimesgut Numune Sağlık Merkezi”, **Sosyal Bilimler Dergisi**, Yıl:5, Sayı:30, (Kasım 2018), s.140,141.

¹¹³ Yıldız, Tekin ve Odman, 2008, s.26.

yapmaktır.”¹¹⁴ Sağlık Bakanlığı bu doğrultuda iş sağlığı ile ilgili konularda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile ortak çalışmalar yürütür.

1.10.3.1 Meslek Hastalıkları Hastanesi

“Meslek hastalığı: Mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalığı ifade eder.”¹¹⁵ Sağlık Bakanlığı’nın iş sağlığı faaliyetleri içerisinde meslek hastalıklarının tespiti ve önlenmesi önemli bir yer tutar. Bu doğrultuda, 1978 yılında Ankara Sosyal Sigortalar Kurumu Ulus Hastanesi bünyesinde Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur. Esas amaç meslek hastalıkları alanında gerekli bilgi birikiminin sağlanması ve önleyici faaliyetlerin uygulanmasıdır. Meslek hastalıkları hastaneleri; iş psikolojisi laboratuvarı, endüstriyel toksikoloji laboratuvarı ve alanlarına özel bilgi bankaları gibi çeşitli olanaklarla desteklenmiştir.¹¹⁶ 1980 yılında ise Kartal’da mesleki tedavi ve rehabilitasyonu amacıyla Türkiye’nin ikinci meslek hastalıkları hastanesi olan İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi kurulmuştur.¹¹⁷ Meslek hastalıkları hastaneleri 19.02.2005 tarihinden itibaren Sağlık Bakanlığı bünyesinde hizmet vermeye başlamıştır. Ülkemizde bulunan üç meslek hastalıkları hastanesinin (İstanbul, Ankara ve Zonguldak) yanı sıra Sağlık Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Hastaneleri ve devlet üniversitesi hastaneleri, çalışanların çalışma gücü kaybının tespitini yapmakla yetkilendirilmiştir.¹¹⁸

1.11 Devletin Görevleri

“Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, millî dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan,

¹¹⁴ Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Kararname Sayısı: 1, Resmî Gazete Tarihi: 10.07.2018, Resmî Gazete Sayısı: 30474

¹¹⁵ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339

¹¹⁶ Gülbiye Yenimahalleli Yaşar ve Tülin Şen Esmer, “SKY 334 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meslek Hastalıkları”, 2018, Ankara Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/63428/mod_resource/content/1/8.%20Ders%20%20-%20Meslek%20Hastal%4%B1klar%4%B1%20%281%29%20-%20Kopya.pdf, (15 Şubat 2019).

¹¹⁷ Cahide Kaba ve Erdiç Ünal, “İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesinde 2009 Yılında Meslek Hastalıkları Nedeniyle Tedavi Edilen Hastaların Hastalık Grupları ve Tedavi Maliyetlerine Göre İncelenmesi”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı.51-52 (Ocak-Haziran 2014), s.45.

¹¹⁸ Ebrar Zeynep İlman, “Türkiye’de Meslek Hastalıkları”, **Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi**, Cilt.1, Sayı.1, (2015), s.24.

demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devletidir."¹¹⁹ Sosyal hukuk devletinin esas işlevi, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve sürdürmektir.¹²⁰ Bu anlayış içerisinde hareket eden sosyal devlet; bu görevini yerine getirmek için gerekli olan tüm önlemleri belirlemek, bunların iş yerleri ortamında uygulanmasını sağlamak ve bunları sürekli olarak denetlemekle yükümlüdür.¹²¹ Ayrıca Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın; 48. 49. 50. 51. 53. 54. 55. 56. ve 60. maddeleri de çalışma yaşamı ile ilgili olup mevzuata temel oluşturan maddelerdir.

Devletin çalışma hayatı ve iş sağlığı ve güvenliği konusundaki görevlerinin esas dayanağı anayasadır. Devlet, bu alanlarda anayasadan kaynaklanan görev ve sorumluluğunu mevzuat yapma, teşkilatlanma, denetim ve yaptırım uygulama yolu ile yerine getirmektedir. Ülkemizde birçok farklı başlık altında kapsamlı bir iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı yürürlükte. Ulusal mevzuatımız; uluslararası sözleşmeler, yasalar, tüzükler, yönetmelikler, tebliğler, standartlar ve içtihatlardan oluşmaktadır. Bu alandaki mevzuatımız iki ana başlık altında incelenebilir. İlk olarak, devletin bu alanda gerekli olan idari ve hukuki birimleri oluşturması ve denetim yoluyla idari ve cezai yaptırımları düzenlemesidir. İkinci olarak ise, işverenlerin çalışanları gözetme borcunun sonucu olarak yapılan düzenlemelerdir. Bu düzenlemeler; iş yerindeki çalışma ve asgari dinlenme süreleri, dezavantajlı gruplar için yapılan düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin organizasyon yapısı ve iş yerinde alınması gerekli teknik önlemleri içerir.¹²²

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili başlıca mevzuat: İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Mesleki Eğitim Kanunu ve bu kanunlara bağlı olarak çıkarılan tüzükler ve yönetmeliklerden oluşur.

¹¹⁹ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1982, https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, (15 Şubat 2019).

¹²⁰ Ercüment Cervatoğlu, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme", **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı.13 (Ocak-Mart 2003), s.23.

¹²¹ Haydar Kaçmaz, "İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları", **II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri**, Adana: TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 02-03 Mayıs 2003, s.119.

¹²² Onan Kuru, "İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İlgili Değişiklikler", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl.4, Sayı.22, (Kasım-Aralık 2004), s.9.

Modern devletin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili asli bir görevi de denetimdir. Bu görev Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Kurulu bünyesinde çalışan iş müfettişleri eliyle yerine getirilmektedir. Devlet adına denetim yetkisine sahip iş müfettişleri; iş yerlerinin üretim birimleri, hizmet birimleri ve sahip olduğu eklentileri ile kullanılan bütün ekipmanların teknik yönden denetimini gerçekleştirirler.¹²³

Devletin iş sağlığı ve güvenliği alanında gerçekleştirdiği bir diğer görev ise eğitimidir. Bu görev Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesindeki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM), İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından yerine getirilir.

1.12 İşverenin Görevleri

*“İşveren: Çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları ifade eder.”*¹²⁴ İşveren gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, dernek, sendika gibi özel hukuk tüzel kişisi veya devlet, üniversite, belediye gibi kamu hukuk tüzel kişisi de olabilir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu istisnalar hariç olmak üzere bakanlıklar veya adi şirketler gibi tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları da işveren olarak kabul etmiştir.¹²⁵ İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği yönünden iş yerinde yerine getirmesi gereken bazı görevleri vardır. Bu görevler; eğitim, denetim, dezavantajlı grupların gözetilmesi, gerekli organizasyonun oluşturulması ve mevzuat hükümlerinin yerine getirilmesidir.

İşverenler, iş yerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine çalışanlar tarafından uyulup uyulmadığını sürekli denetleyeceklerdir. Örneğin kişisel koruyucu malzemeyi temin etmekle birlikte bu malzemelerin uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığını düzenli olarak denetleyip bu konuda gerekli organizasyonu kuracaklardır.¹²⁶

İş sağlığı ve güvenliği konusunda işverene düşen en önemli görev bu konuda yayınlanmış yazılı kurallara (mevzuata) uyma yükümlülüğüdür. Burada özellikle belirtilmesi gereken husus, işverenlerin bu kurallara kısmen ya da imkanları ölçüsünde değil, kendi iş yerini ilgilendirdiği

¹²³ Kaçmaz, 2003, s.122.

¹²⁴ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339.

¹²⁵ Gerek ve diğerleri, 2013, s.20.

¹²⁶ Müjdat Şakar, **İş Kanunu Yorumu**, 4. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009, s.612.

ölçüde eksiksiz ve zamanında uyma zorunluluğunun bulunmasıdır. İş yerlerinde gerekli güvenlik önlemlerinin alınması, işverenin çalışanlarını gözetme borcundan doğan bir yükümlülüktür. İşveren, iş yerinin kapsamına bağlı olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Borçlar Kanunu ile getirilen hükümlere bir bütün olarak ve yasada belirtilen zaman kısıtları içerisinde uymak zorundadır. İş yerinde alınacak önlemler teknolojinin ve deneyimin ulaştığı son düzeyde ve teknik literatürde yer alan şekilde olmalıdır. İş kazasının meydana geldiği tarih itibarı ile teknolojinin ulaştığı düzey, meydana gelebilecek iş kazasını önleyebilecek tedbir ve olanaklara sahip ise işveren gereken önlemleri almamış sayılmaktadır.¹²⁷

Toplumsal bir gerçek olarak çalışanların bir bölümünün alınan tedbirlere uyma konusunda ihmal gösterdikleri görülmektedir. Bunun başlıca sebebi çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konusunda yeteri kadar eğitilmemiş ve bilinçlendirilmemiş olmalarıdır. Kanunla işverenlere, çalışanları iş yerinde ortaya çıkabilecek mesleki riskler ve alınması gerekli tedbirler konusunda gerekli eğitimi verme görevi getirilmiştir.¹²⁸ Ayrıca işverenlere çalışanların sahip oldukları hak ve yükümlülükler, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar, acil durumlarda tahliye ve kurtarma, iş yerinde kullanılan ekipman ve malzemeler göz önünde bulundurularak ilgili teknik konular ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili genel kurallar konusunda eğitim verme görevi de yüklenmiştir.

1.13 Çalışanların Görevleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 19. maddesi ile çalışanların uyması gereken yükümlülükler belirlenmiştir. Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:¹²⁹

- a) *“İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,*
- b) *Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak,*
- c) *İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma*

¹²⁷ Kaçmaz, 2003, s.124-125.

¹²⁸ Şakar, 2009, s.612.

¹²⁹ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339.

tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek,

d) Teftişe yetkili makam tarafından iş yerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak,

e) Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.”

H. Heinrich, yaptığı araştırmalar sonucunda kazaların %85'inin insan hatalarından kaynaklandığını gözlemlemiştir.¹³⁰ Bu alanda yapılan başka bir araştırma; iş kazalarının %88'inin insan faktöründen, %10'nun mekanik nedenlerden (mekanik tedbir noksanlığı gibi), %2'sinin ise insan kontrolü dışındaki nedenlerden meydana geldiğini ortaya koymuştur. Diğer bir araştırma ise; iş kazalarının %20'sinin iş yerindeki üretim araçlarına ve çalışma koşullarına, %80'inin ise insana bağlı olduğunu ortaya çıkarmıştır.¹³¹ Bu çalışmalar bize iş kazalarının oluşumunda insan faktörünün etkisinin oldukça yüksek olduğunu gösterir. Meydana gelen iş kazalarında çalışanların yaptığı güvensiz hareketlerin payı yüksektir.

Çalışanlar, sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamak için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere harfiyen uymakla yükümlüdürler. Esasen çalışanların sorumluluğu pasif sorumluluktur ve çalışma süresi boyunca uyarılara ve ikazlara uygun şekilde hareket etmeleri beklenir. Çalışma hayatını düzenleyen kanunlarda çalışanlara fazla sorumluluk yüklenmemiş olmakla birlikte kazalardan en çok etkilenen taraf çalışanlardır. Bu nedenle çalışanların kendi hayatlarını düşünerek bilinçli ve sorumlu hareket etmeleri gerekmektedir.¹³²

¹³⁰ Ercüment Neşet Dizdar, “Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları”, **Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı.7, (Temmuz 2001), s.29.

¹³¹ Mehmet Zülfi Camkurt, “Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt.24, Sayı.6, Cilt.25, Sayı.1-2, (Mayıs-Ağustos-Kasım 2013), s.71.

¹³² Selim Gündüz, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları”, **Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi**, Cilt:3 Sayı:2, (Şubat 2005), s.127-128.

2. İŞ KAZASI

İş kazaları, sanayi devrimi ile birlikte önce Avrupa’da sonrasında da bütün dünyada önemli bir konu haline almıştır. Sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatının her alanında hızlı bir makineleşme süreci görülmüş ve yoğun bir şekilde kitlesel üretime geçilmiştir. İş yeri ortamında kullanılan ekipmanlar, çalışma ortamında bulunan kimyasal maddeler, sağlık ve güvenliği dikkate almadan yapılan çalışma organizasyonu ve benzeri nedenlerle çalışanlar çeşitli tehlikelere maruz kalmıştır. Bu durum uzun çalışma süreleri ve iş yerinde yeni ortaya çıkan tehlike kaynakları ile birleşerek iş kazalarında büyük çaplı artışa neden olmuştur.¹³³

Araştırmacılar, iş kazalarını daha iyi inceleyebilmek için kazalarının şekli, yeri, zamanı, çalışanın demografik özellikleri ve meydana geldiği sektör gibi çeşitli parametreleri istatistiksel olarak derlemişlerdir. Ayrıca konuyu daha kapsamlı olarak araştırabilmek ve yeni çalışmalara zemin oluşturmak için birçok teknik kavram ortaya koymuşlardır. Kazaların dolaylı ve doğrudan maliyetlerini işçi, işveren ve devlet açısından hesaplayarak ortaya çıkan ekonomik kaybı belirlemişlerdir.

İş kazalarının nedenlerini belirlemeye yönelik olarak da birçok araştırma yapılmıştır. Bu alanda yapılan araştırmalara göre, iş kazaları birçok faktörün bir araya gelmesi ile ortaya çıkan bir olgudur. İş kazaları genellikle ülkelerin sanayileşme şekillerinden, işletme yapılarından, kazalar hakkında toplanan verilerin yetersizliğinden, denetim hizmetlerinin eksikliğinden, çalışanların niteliklerinden ve toplumda iş güvenliği bilincinin oluşturulmamış olmasından kaynaklanır. İş kazalarının burada sayılan genel özellikleri ile birlikte her ülkenin kendine özgü bazı özellikleri de kazaların ortaya çıkmasında önemli bir etmendir.¹³⁴

Çalışmanın bu bölümünde iş kazası kavramını, teknik ve hukuki açıdan iş kazalarını, iş kazalarının hangi parametreler ile sınıflandırıldığını, dünyada ve ülkemizde iş kazası istatistiklerini inceleyeceğiz. Son kısımda ise iş kazalarını karşılaştırmak için kullanılan oranlardan bahsedeceğiz.

¹³³ Ünal Karakurt ve Diğerleri, “Occupational Accidents and Emergency Medicine”, *Eurasian Journal of Emergency Medicine*, 2012, Cilt.11, Sayı.4,

https://www.journalagent.com/atuder/pdfs/ATUDER_11_4_227_237.pdf, (16 Şubat 2019), s.227.

¹³⁴ Mehmet Zülfi Camkurt, “İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 20 Sayı: 6, (Mayıs-Ağustos 2007), s.80.

2.1 İş Kazası Kavramı

İnsanlar ilk çalışmaya başladıkları zamandan bu yana kendi sağlık ve güvenlikleri açısından tehlike içeren işlerde çalışmışlardır. Bu tehlikelere karşı da içinde buldukları zaman ve koşullara bağlı olarak korunma önlemleri almak için çaba göstermişlerdir. Ancak bu önlemler planlı ve kapsamlı olmaktan ziyade genellikle yetersiz kalmış ve kişisel özellik taşımıştır. İnsanlar, yaptıkları iş ile bunun sonucu olarak ortaya çıkan etkiyi M.Ö. yıllarda araştırmaya başlamışlardır. 18. yüzyılda sanayileşme sürecinin başlamasıyla birlikte de sağlık, güvenlik ve verimlilik yönünden iş sağlığı ve güvenliği ile ilgilenmeye başlamışlardır.¹³⁵ İş kazası kavramının oluşturulması, bu konuda çalışmalar yapılması ve günümüzdeki şeklini alması da o yıllarda yapılan çalışmalarla başlamıştır.

Türk Dil Kurumu (TDK) “kaza” kelimesini şu şekilde tanımlamıştır: “İstem dışı veya umulmayan bir olay dolayısıyla bir kimsenin, bir nesnenin veya bir aracın zarara uğraması”. Bazı kültürlerde sebeplerini tespit etmeye yönelik herhangi bir gayret göstermeden kazalar sadece "kader" olarak yorumlanır.¹³⁶ Afet Acil Durum Yönetimi Başkanlığı (AFAD) ise “kaza” sözcüğünü “kasıt söz konusu olmaksızın, beklenmedik bir zamanda ve şekilde, yaralanmalara, can ve mal kayıplarına neden olan olay” şeklinde açıklamıştır.¹³⁷ Kaza kavramının bir başka önemli noktası da içerisinde kasıt unsurunu barındırmamasıdır. Kaza bilinçsiz bir eylem ya da durum sonrasında gerçekleşir.

Kaza kavramının yukarıda açıklanan tanımları üzerine ulusal ve uluslararası literatürde genel bir fikir birliği bulunmasına karşın “iş kazası” kavramının tanımında uzmanlar arasında farklı yaklaşımlar bulunmaktadır. Çalışma yaşamında iş kazalarının çalışan, işveren, sigorta kurumları ve diğer bazı kuruluşları ilgilendiren çok yönlü hukuksal bir alan olması ve bununla birlikte çalışanın korunması temel prensibi, iş kazası kavramının çok geniş kapsamlı olarak yorumlanmasına neden olmuş ve genel kabul gören bir tanımının yapılmasını güçleştirmiştir.¹³⁸

¹³⁵ Tekelioğlu, 1994, s.19.

¹³⁶ Dizdar, 2001, s.26.

¹³⁷ Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü, <https://www.afad.gov.tr/tr/23792/Aciklamali-Afet-Yonetimi-Terimleri-Sozlugu?kelime=kaza>, (18 Şubat 2019).

¹³⁸ Uğur Müngen, “İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar”, **İnşaat Mühendisleri Odası Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi**, Sayı: 469, (Eylül-Ekim 2011), s.15.

İş kazası kavramı konu ile ilgili birçok kaynakta “sistemi tahrip eden, bireyin kaza geçirmesine sebep olan, sistemin amacını gerçekleştirmesini etkileyen veya bireyin görevinin başarılmasını etkileyen istenmeyen olay” olarak tanımlanır.¹³⁹ Burada dikkat çekici olan nokta sadece çalışanın ya da bireyin zarar görmesinin değil sisteme zarar veren her türlü olayın da iş kazası olarak tanımlanmasıdır. Gerçekleşen kazaların bireye zarar verme potansiyeli olmaması sadece iş sürecini veya işletmeyi etkilemesi de sonucu değiştirmemektedir.

İş kazası kavramı Alman hukukunda; “bedeni etkileyen, ani, prensip olarak alışılmışın dışında, dıştan gelen zorlayıcı etkilerle meydana gelen (harici) zarar verici bir olay” olarak tanımlanmaktadır. Burada dıştan gelen bir etken yoksa iç etkenlere bağlı bir hastalık söz konusudur. İstisnalara bağlı olarak iç etkenlere bağlı olaylar da iş kazası kapsamında yorumlanabilmektedir. Ortaya çıkan zarar bedeni, ruhi veya zihni olabilir. Aniden meydana gelme unsuru olayın belirli ve sınırlı bir zamanda gerçekleştiğini anlatmaktadır. Bu zaman ise, en fazla bir günlük mesai süresi olarak kabul edilmektedir. Bir günlük mesai süresinden daha fazla süren etkenler meslek hastalığı olarak değerlendirilir.¹⁴⁰

Çalışanların iş ortamında bedensel ve fiziksel bütünlüğünü tehdit eden unsurlar içinde iş kazaları ön plana çıkmaktadır. Bu durumun oluşmasında, iş kazalarının sonuçlarının yıkıcı ve gözle görülebilir olması büyük bir etkidir. İş kazalarının etkilerini daha iyi kavramak için ülkemizdeki iş kazası sayılarına ve iş günü kayıplarına daha yakından bakmakta fayda vardır. 2016 yılı SGK istatistikleri incelendiğinde ülkemizde her gün ortalama olarak 784 iş kazası meydana gelmekte ve bunlardan 4 tanesi ölümlü sonuçlanmaktadır. Geçirdiği iş kazasından dolayı her gün 12 çalışana sürekli iş görmezlik geliri bağlanmaktadır. Ortaya çıkan diğer bir durum ise iş günü kayıplarıdır. Yine 2016 yılı istatistiklerine göre iş kazalarının neden olduğu iş günü kayıpları toplamı 3.453.702 gündür. Bu kayıplar iş kazasından doğrudan etkilenen çalışanların yaşadığı kayıplardır. İşletmedeki diğer çalışanların yaşadığı travmalar ve verimlilik kayıpları bu rakamların dışındadır.¹⁴¹

¹³⁹ Ercüment Neşet Dizdar, “Risk Değerlendirme ve Yönetim Sistemleri”, 2016, Atatürk Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://docplayer.biz.tr/1227793-Unite-3-icindekiler-hedefler-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemleri-dr-ercument-n-dizdar-risk-degerlendirme-ve-yonetim-sistemi.html> (18 Şubat 2019).

¹⁴⁰ Yalçın Bostancı, “Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, (2005), s.39-40.

¹⁴¹ Uyargil ve diğerleri, 2008, s.516.

Ortaya çıkan kayıpları ve travmaları telafi etmek amacıyla iş kazası sigortası uygulanmaya başlanmıştır. Bu alandaki ilk düzenlemeler işçi sendikalarının talepleri ve artan endüstrileşme sonucunda 19. yüzyılda ortaya çıkmıştır.¹⁴² Bu durum aynı zamanda günümüzdeki modern sosyal sigorta uygulamalarının başlangıcını oluşturmaktadır.

İş kazaları, bütün çalışanlar açısından sosyal bir risk teşkil eder. Sanayileşme ile birlikte önemi ve kapsamı genişleyen iş kazalarının meydana getirdiği olumsuz koşulları asgari düzeye indirmek amacı ile sosyal güvenlik programları ortaya çıkmıştır. Sosyal güvenlik programlarının bir parçasını oluşturan iş kazası sigortası bilinen en eski ve en yaygın sosyal sigorta uygulamasıdır.¹⁴³ Uluslararası Sosyal Güvenlik Teşkilatı'nın (ISSA) 2017 ve 2018 yılı bölgesel raporlarına göre dünya genelinde 182 ülkede sosyal güvenlik sistemi bulunmaktadır. Bu sistemler her ülkede farklı içeriklerde ve kapsamlarda uygulanmakla birlikte 4 ülke hariç bütün ülkelerde iş kazası sigortası mevcuttur.¹⁴⁴

2.2 İş Kazasının Tanımı

İş kazasının tanımı, bu konuda araştırma yapan uzmanların konu hakkındaki yaklaşımına ve bu alanda çalışma yapan kuruluşların faaliyet alanlarına göre farklı şekillerde açıklanmıştır. Bu alanda çalışma yapan uluslararası iki kuruluş olan ILO ve WHO'nun iş kazası tanımları genel kabul görmüştür. ILO iş kazasını "Belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır." şeklinde tanımlamıştır. WHO ise iş kazasını "önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay" olarak tanımlamaktadır.¹⁴⁵

Konu hakkında araştırma yapan uzmanlar tarafından da iş kazası farklı şekillerde tanımlanmıştır. İş kazası; emniyetsiz hareket ve şartlardan doğan, çalışanların can güvenliğini tehlikeye sokan, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya

¹⁴² International comparison of occupational accident insurance system, https://oshwiki.eu/wiki/International_comparison_of_occupational_accident_insurance_system, (19 Mayıs 2019).

¹⁴³ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2014, s.191.

¹⁴⁴ Social Security Programs Throughout the World: Africa, The Americas, Asia and the Pacific, Europe, 2017-2018, https://www.issa.int/en_GB/ssptw, (19 Mayıs 2019).

¹⁴⁵ Baybora ve diğerleri, 2012, s.13.

üretimin bir süre durmasına yol açan, önceden planlanmamış olaylardır. Burada iş kazasının tanımındaki en kritik faktör, ani bir şekilde ve beklenmeyen bir olayın meydana gelmesidir.¹⁴⁶

Başka tanıma göre ise iş kazası; çalışanın iş süresince çalışma şartları, işin nitelik ve yürütümü ya da kullanılan makine, araç, gereç ve malzeme nedeniyle uğradığı iş gücünün tamamını ya da bir bölümünü yitirdiği bir olaydır.¹⁴⁷

Genel olarak iş kazası çalışanların iş yerinde çalışırken, işe giderken veya eğitim esnasında çalışana zarar veren, malda hasar oluşturan, proseste yavaşlamaya neden olan ve ürün kaybına sebep olan istenmeyen olaylar olarak tanımlayabiliriz.¹⁴⁸

Ülkemizdeki mevzuata göre herhangi bir olayın iş kaza olarak değerlendirilmesi için kaza geçiren kişinin sigortalı olması, sigortalının kaza sonucu hemen veya sonradan bedenen veya ruhen özre uğramış olması, bu kazanın iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelmiş olması, kaza ile ortaya çıkan sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması gerekir. Ayrıca sayılan bütün bu unsurlar birlikte gerçekleşmelidir.

Yaşanan olaylardan hangilerinin iş kazası kapsamında değerlendirileceği hususunu daha iyi anlamak için bu kavramı teknik ve hukuki yönden iki ayrı başlık altından incelemek daha faydalı olacaktır. Bu başlıklar:¹⁴⁹

- Teknik açıdan iş kazasının tanımı
- Hukuki açıdan iş kazasının tanımı

Teknik açıdan inceleme, temel olarak iş kazasının neden ve nasıl gerçekleştiğini analiz eder. Teknik ve idari olarak alınması gerekli tedbirleri belirlemeye yardımcı olarak üretimin ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasına da yardımcı olur. Hukuki kısım ise mevzuat üzerinden önlemler ve kurallar koyarak alınması gerekli tedbirleri belirler. Sadece çalışana

¹⁴⁶ Hüseyin Ceylan, "Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması", **International Journal of Engineering Research and Development**, Vol.3 No.2, (Haziran 2011), s.19.

¹⁴⁷ Tekelioğlu, 1994, s.20-21.

¹⁴⁸ Özlem Özkılıç, **İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri**, 1. Baskı, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No:4724, 2005, s.8.

¹⁴⁹ Uğur Müngen, "İş Güvenliği Kurs Notları", 2009, İstanbul Teknik Üniversitesi, İnşaat Fakültesi, <https://docplayer.biz.tr/6338984-Is-guvenligi-kurs-notlari.html>, (22 Şubat 2019).

zarar veren olaylarla ilgilenmekle birlikte standartlar, normlar ve mevzuat düzenlemeleri vasıtasıyla çalışanları korumayı da amaçlar.

2.2.1 Teknik Açıdan İş Kazasının Tanımı

Teknik açıdan iş kazası kavramı, kaza olayını daha geniş bir açıdan ele alır. Çalışanlar ile birlikte iş yerindeki maddi unsurları da kapsar. Çalışanlara zarar veren olayların yanı sıra iş yerindeki makinelere, ekipmanlara, bina ve eklentilere zarar veren olaylar ile birlikte maddi bir zarara neden olmasa da iş akışını aksatan veya yavaşlatan bütün kazalar iş kazası olarak değerlendirilir.¹⁵⁰

Başka bir tanıma göre ise teknik olarak iş kazası çalışanların iş yerinde veya işin yürütümü sırasında yaralanma, sakatlanma, hastalanma veya ölüm gibi durumlara maruz kalmaları ile makine, tesisat, bina veya çevrenin zarar görmesi ya da iş akışını olumsuz yönde etkileyen olayların önceden planlanmamış şekilde gerçekleşmesidir.¹⁵¹

Uzmanlara göre teknik yönden iş kazası:¹⁵²

- a) Yapılan faaliyetlerin bir parçası olarak planlanmamış, önceden tahmin edilemeyen ve gerçekleştiği çevreyi olumsuz yönde etkileme potansiyeli olan hadiselerdir. İş güvenliği yönünden değerlendirildiği zaman ortaya çıkan olayın çevresindeki beşerî ve maddi unsurlara zarar verme ihtimali vardır.
- b) İş süreçleri içerisinde öngörülme hata bir davranışın veya teknik bir kusurun gerçekleşmesi sonucu yaralanma, ölüm veya maddi hasara neden olan ya da iş akış süreçlerini bozan olaylardır.
- c) Çalışanlara veya maddi unsurlara zarar vererek iş yerinin yahut işletmenin faaliyetlerini aksatan olaylardır.
- d) Önceden tahmin edilemeyen, ani bir şekilde ortaya çıkan ve çeşitli zararlara neden olan sebepler bütünüdür.

¹⁵⁰ Abdurrahman Akman ve Mesut Cemil İşler, "Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi", **International Journal of Engineering Research and Development**, Vol.4, No.2, (June 2012), s.22.

¹⁵¹ Özkılıç, 2005, s.9.

¹⁵² Akman ve İşler, 2012, s.22.

Uzmanlar iş yeri ve çevresindeki maddi unsurlara zarar veren yahut iş akışlarını aksatan ya da yavaşlatan her türlü olayı “iş kazası” kapsamında değerlendirmeyip “arıza” olarak kabul etmişlerdir.

2.2.2 Hukuki Açıdan İş Kazası Tanımı

İş kazaları hukuki olarak tanımlanırken, çalışanın maddi ve manevi olarak uğrayacağı zararlardan korunması amacıyla çalışanın iş yeriyle, işverenle veya yürüttüğü işle illiyet bağı olan ve çalışana hemen ya da sonradan zarar veren her türlü olay iş kazası kapsamında değerlendirilmeye çalışılmıştır.

17.07.1964 tarihinde kabul edilen 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile birlikte mevzuatımızda ilk defa iş kazası kavramı tanımlanmıştır. Bu kanunla birlikte iş kazası kavramı ulusal mevzuatımızdaki yerini almış ve hukuki olarak iş kazasından sayılan haller belirlenmiştir. Bu kanunun 11. maddesine göre;¹⁵³

“İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır:

- a) *Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,*
- b) *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,*
- c) *Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) *Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında”*

Daha sonrasında bu kanun yerini 31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’na bırakmıştır. Yayınlanan kanunda iş kazası kavramı önceki kanunla aynı halleri kapsamakla birlikte daha ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bu kanunun 13. maddesine göre iş kazası;¹⁵⁴

- a) *“Sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada,*
- b) *İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,*

¹⁵³ Sosyal Sigortalar Kanunu, Kanun No: 506, Kanun Kabul Tarihi: 17.07.1964, Resmî Gazete Tarihi: 01.08.1964, Resmî Gazete Sayısı: 11779

¹⁵⁴ Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun No: 5510, Kanun Kabul Tarihi: 31.05.2006, Resmî Gazete Tarihi: 16.06.2006, Resmî Gazete Sayısı: 26200

- c) *Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,*
- d) *Bu Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,*
- e) *Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaydır.”*

Sosyal güvenlik mevzuatı açısından yaşanan olayın iş kazası olarak değerlendirilmesi için 5510 sayılı kanunda belirtilen hallerden bir tanesinin kapsamına girmesi ve yaşanan olay ile ortaya çıkan mağduriyet arasında illiyet bağı olması gerekir. Diğer bir ifade ile hukuki anlamda iş kazasının oluşabilmesi ve bundan etkilenen çalışanların gerekli maddi haklara ulaşabilmesi için kaza ile ortaya çıkan zarar arasında illiyet bağı olması gerekir. Çalışanın maruz kaldığı olumsuz durum yaşadığı kazanın bir sonucu olmalıdır.¹⁵⁵

20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da iş kazası tanımı yapılmıştır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesine göre “iş kazası; iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olayı” ifade eder.¹⁵⁶

5510 sayılı kanun sosyal güvenlik hukuku anlamında iş kazasını tanımlar ve iş kazası sonucu çalışanın maruz kaldığı maddi ve manevi zararları tazmin etmeyi amaçlar. 6331 sayılı kanun ise işveren, çalışan ve meslek profesyonellerinin sorumlulukları ve hakları ile iş yerinde ve işin yürütümü sırasında alınması gerekli tedbirler çerçevesinde iş kazasını tanımlar.

Hukuki ve teknik tanımlarının yanı sıra iş kazaları bireysel iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku yönünden de değerlendirilir. Gerçekleşen bir iş kazasının sosyal güvenlik hukuku ve bireysel iş hukuku yönünden içeriği ve ortaya çıkan sonuçlar farklılık gösterir. SGK mevzuatı kapsamında iş kazası sayılan durumlarda çalışana veya yakınlarına maaş bağlanmakta ayrıca gerekli sağlık desteği verilmektedir. Bireysel iş hukuku ise iş kazasını çalışan ve işveren

¹⁵⁵ Akman ve İşler, 2012, s.22.

¹⁵⁶ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmî Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28339

arasındaki ilişki olarak değerlendirir. Çalışanın maddi ve manevi tazminat elde etme hakkı vardır.¹⁵⁷

Türk hukuk sisteminde sosyal devletin bir gereği olarak işverenlerin çalışanları gözetme borcu vardır. Çalışanlar, iş kazası sonucu yaşadıkları kayıplardan SGK veya herhangi bir sigorta tarafından karşılanmayan kısımları için işverenden dava yoluyla talepte bulunabilirler. Yaşanan iş kazalarında işverenin kastı veya ihmali olmasa bile çalışanı gözetme borcunu tam olarak yerine getirmedeği kabul edilir. Bu alandaki hukuki mütalaalar; meydana gelen iş kazalarında işverenin kusuru tespit edilirse kusurlu sorumluluk ilkesi, işverenin kusursuz olduğu durumlarda ise kusursuz sorumluluk ilkesine dayanarak gerçekleşen zararı tazmin yoluna gider.¹⁵⁸

2.3 İş Kazalarının Sınıflandırılması

Ülkemizde çalışma hayatına dair istatistiklerin derlenmesi, değerlendirilmesi ve yayınlanması Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olan SGK tarafından gerçekleştirilir. Tutulan bu istatistikler içerisinde iş kazası istatistikleri de bulunmaktadır.

İş kazası istatistiklerinin sınıflandırılması, iş kazalarının çok sayıda ve değişik şekillerde olması nedeniyle zordur. Bunun yanı sıra her ülke çalışma yaşamındaki ve mevzuatındaki farklılıklar sebebi ile iş kazalarını kendine özgü yöntemlerle sınıflandırır. Bu durumun ortaya çıkardığı sorunları gidermek ve bütün dünyada geçerli tek bir sınıflandırma sistemi belirlemek için ILO, 1998 yılında düzenlenen 16. Uluslararası İş İstatistikçileri Konferansı'nda (ICLS) iş kazalarını belirli kategorilerde sınıflandırmıştır. Çalışanı en az bir gün ya da daha fazla süre ile çalışamayacak durumu getiren her türlü olay için; toplam olay sayısı, ölümlü olay sayısı, ölümlü olmayan olay sayısı, geçici iş görmezlik olay sayısı dikkate alınacaktır.¹⁵⁹

SGK iş kazalarını, ILO'nun belirlediği sınıflandırma ve kavramları göz önünde bulundurarak Avrupa İş Kazası İstatistikleri (ESAW) metodolojisine göre yayınlamaktadır. SGK yayınladığı

¹⁵⁷ Gürbüz Yılmaz, "İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar", **Mühendis ve Makina**, Cilt.46, Sayı.543 (Nisan 2005), s.3-4.

¹⁵⁸ Tekelioğlu, 1994, s.22.

¹⁵⁹ Bilgin Balcı ve Diğerleri, "İş Kazalarında Mali Kayıplar", *İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi*, 2013, Sayı.6, http://www.istjss.org/resim/2013_winter_6_4.pdf (26 Şubat 2019), s.72-73.

2016 yılı verilerinde iş kazalarını belirli kriterlere göre sınıflandırmıştır. İş kazalarının sınıflandırıldığı bu kriterler şunlardır:¹⁶⁰

- Ekonomik faaliyet sınıflamasına göre iş kazaları (NACE 2)
- İş kazalarının illere göre dağılımı
- İş kazalarının kazazedenin yaşına göre dağılımı
- İş kazalarının aylara göre dağılımı
- İş kazalarının iş görmezlik derecelerine göre dağılımı
- Meslek gruplarına göre iş kazaları
- Sigortalının son işveren nezdindeki çalışma süresine göre iş kazaları
- Yaralanmanın türüne göre iş kazaları
- Yaralanmanın vücuttaki yerine göre iş kazaları
- Kazanın gerçekleştiği çalışma ortamına göre iş kazaları
- Çalışılan çevreye göre iş kazaları
- Kaza anında sigortalının yürütmekte olduğu faaliyete göre iş kazaları
- Kazadan az önce sigortalının yürütmekte olduğu faaliyete göre iş kazaları
- Kazaya sebebiyet veren olaya göre iş kazaları
- Yaralanmaya sebep olan harekete göre iş kazaları
- Kullanılan materyale göre iş kazaları
- İş kazasının meydana geldiği saatlere göre
- İş yerinde çalışan sigortalı sayısına göre iş kazaları
- İş kazası sıklık oranlarına göre
- İş kazası ağırlık oranlarına göre

2.4 İş Kazası İstatistikleri

İş kazaları ve meslek hastalıkları her yıl dünya genelinde milyonlarca çalışanı etkilemektedir. İş kazaları ve meslek hastalıkları, vücut bütünlüğü bedenlen veya ruhen etkilenen çalışanınla birlikte çalışanın aile üyelerine, iş yerindeki diğer kişilere, çalışanın istihdam edildiği iş yerine, sağlık birimlerine, sigorta hizmetlerine ve ilgili diğer kişi ve kurumlara da tesir etmektedir. İş kazaları, sonuçları bakımından meydana geldiği iş yerini ve çalışanın aile sınırlarını aşır sağlık

¹⁶⁰ Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari (23 Kasım 2018)

kurumlarına, adliyelere ve topluma yansımaktadır.¹⁶¹ İş kazalarının meydana gelmesi birden çok nedene ve bunların karşılıklı etkileşimine bağlı bulunmaktadır. Bu nedenlerden bir tanesi de ülkemizde ve dünyada kaza istatistiklerinin yeterli ve düzenli tutulmamasıdır.

Dünya çapında iş kazası istatistikleri ILO tarafından toplanmakta, derlenmekte ve yayınlanmaktadır. İşyerinde veya işin bir sonucu olarak ortaya çıkan sağlık problemleri ve meslek hastalıkları konularında ise WHO istatistiksel çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca Avrupa Birliği ülkelerindeki iş kazası ve meslek hastalığı istatistiklerini derleyen ve yayınlayan Eurostat adında bir kuruluş bulunmaktadır.

Ülkemizde ise iş kazası istatistikleri SGK tarafından her yıl toplanmakta ve yayınlanmaktadır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmet Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı da can kayıplı iş kazaları başta olmak üzere kamuoyuna yansıyan ve önem arz eden kazaların bir kısmını incelemekte ve kaza oluş nedenlerini tespit etmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ise belirli aralıklarda çalışanlara anketler uygulayarak iş yerinde meydana gelen kazaları çalışanların gözünden değerlendirmektedir.

2.4.1 Avrupa Birliği İş Kazası İstatistikleri

Türkiye'nin çalışma hayatı ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatı Avrupa Birliği norm ve direktiflerine uyumlu bir şekilde hazırlanmaktadır. Bu şartlarda, Türkiye'nin iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevcut durumunu daha iyi anlayabilmek için ülkemizin ve Avrupa Birliği ülkelerinin can kayıplı iş kazası ve toplam iş kazası sayılarını birlikte incelemek faydalı olacaktır. Aşağıdaki grafiklerde Türkiye ile Avrupa Birliği-15 ülkelerinin yayınlanan verilere göre son 5 yıllık toplam iş kazası sayıları ve can kayıplı iş kazası sayıları karşılaştırmalı olarak verilmiştir.

¹⁶¹ Çağdaş Erkan Akyürek ve Diğerleri, "Buzdağının Görünmeyen Kısmı: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yönetimsel Yansımaları", **Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi**, Cilt.14, Sayı.2, (Eylül 2011), s.129-130.

Tablo 2.1

Eurostat Verilerine Göre 2012-2016 Toplam İş Kazası Sayıları

	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	709.940	721.866	704.819	705.079	712.183
Avusturya	56.299	54.445	52.968	51.224	52.736
Belçika	49.546	46.744	46.704	46.002	48.007
Danimarka	34.245	32.868	31.770	29.246	29.888
Finlandiya	34.821	35.532	33.124	30.871	30.129
Fransa	461.376	440.424	467.869	465.887	463.396
Hollanda	116.029	108.097	56.377	53.683	58.363
İngiltere	143.171	159.893	160.700	156.417	148.251
İrlanda	9.794	13.444	13.103	11.520	10.228
İspanya	281.045	273.983	287.809	312.542	331.612
İsveç	24.864	24.313	21.343	21.888	23.028
İtalya	274.040	269.629	251.769	239.385	239.136
Lüksemburg	6.299	6.117	6.154	6.273	6.102
Portekiz	109.511	107.086	111.134	113.392	111.936
Yunanistan	10.065	8.708	3.152	3.394	3.645
Türkiye	74.871	69.990	68.055	86.099	89.924

Kaynak: Eurostat, Health and Safety at Work, 2019, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, (4 Mart 2019).

Tablo 2.1’de gösterilen iş kazası sayıları ESAW metodolojisi kapsamında kayıtlara geçen iş kazalarını kapsamaktadır. Bu metodoloji kapsamında iş kazası sonrası çalışanın işe dönüşü, kazadan sonraki beşinci gün ya da daha sonraki günlerde gerçekleşmiş ise kayıtlara alınmaktadır.

Yukarıdaki grafikte ülkelerin toplam iş kazası sayılarına bakıldığı zaman diğer ülkelere göre çalışan sayısı fazla olan Almanya, Fransa, İspanya, İtalya ve İngiltere’de toplam iş kazası sayılarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun istisnasını Portekiz oluşturmaktadır. Portekiz’de çalışan sayısına oranla toplam iş kazası sayıları yüksektir. Yunanistan, Hollanda ve İtalya’da ise 2014 yılında zaman serisinde yapılan değişiklik sonucunda kayıtlara geçen toplam iş kazası sayılarında ani bir düşüş ortaya çıkmıştır. Almanya ile birlikte Avrupa’nın en kalabalık nüfusunu oluşturan Türkiye’de toplam iş kazası sayıları Almanya’nın 1/8’i oranındadır. Ülkemizde sanayinin yapısı, sigortasız çalışmanın yaygınlığı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmemiş olması, sendikal faaliyetlerin yaygın olmaması ve çalışma şartları

değerlendirildiği zaman iş kazalarının önemli bir bölümünün adli ve idari makamlara bildirilmediği sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 2.2
Eurostat Verilerine Göre 2012-2016 Can Kayıplı İş Kazası Sayıları

	2012	2013	2014	2015	2016
Almanya	473	422	471	420	384
Avusturya	137	130	119	125	100
Belçika	46	63	45	64	56
Danimarka	43	30	28	22	29
Finlandiya	32	21	29	28	28
Fransa	524	492	517	528	528
Hollanda	31	34	39	31	32
İngiltere	149	235	207	226	222
İrlanda	42	36	45	41	41
İspanya	273	232	247	310	271
İsveç	37	31	36	29	32
İtalya	469	463	459	480	417
Lüksemburg	13	5	10	13	22
Portekiz	162	145	148	148	130
Yunanistan	25	20	25	28	29
Türkiye	745	1.360	1.626	1.252	1.405

Kaynak: Eurostat, Health and Safety at Work, 2019, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, (4 Mart 2019)

Tablo 2.2’de yayınlanan son verilere göre 2012-2016 yılları arasında Türkiye ile Avrupa Birliği-15 ülkelerinin can kayıplı iş kazası sayıları gösterilmiştir.

Tabloya bakıldığı zaman çalışan sayısı fazla ve sanayi üretimi yoğun olan Almanya, Fransa, İspanya, İtalya ve İngiltere gibi ülkelerde diğer Avrupa Birliği ülkelerine göre can kayıplı iş kazası sayılarının yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye ise Avrupa Birliği ülkeleri ile kıyaslandığı zaman en fazla can kayıplı iş kazasının gerçekleştiği ülke konumundadır. Bu durumun ortaya çıkmasında sanayinin düşük katma değerli yapısı, sigortasız çalışmanın yaygınlığı, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün yerleşmemiş olması, sendikal faaliyetlerin yaygın olmaması, uzun ve ağır çalışma koşulları, konu hakkında mesleki ve teknik bilginin yetersizliği başlıca nedenler olarak sayılabilir.

2.4.2 Sosyal Güvenlik Kurumu İş Kazası İstatistikleri

SGK tarafından her yıl yayınlanan istatistik yıllıkları ile Türkiye’de gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıkları konusundaki sayısal veriler kamuoyuna sunulmaktadır.¹⁶² İş kazası istatistikleri; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 4/a maddesi; çalışan sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya görevi nedeniyle iş yeri dışında bulunduğu sırada, bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının görevli olarak iş yeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, emziren kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylara ilişkin istatistikleri kapsamaktadır. Ayrıca kanunun 4/b maddesinde belirtilen; çalışan sigortalının iş yerinde bulunduğu sırada, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş veya çalışma konusu nedeniyle iş yeri dışında bulunduğu sırada meydana gelen sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özre uğratan olaylara ilişkin istatistikler de kapsama dahildir.¹⁶³

Bu istatistikler kaza sonrasında işverenlerin, sağlık hizmet sunucularının, meslek profesyonellerinin SGK’ya yaptıkları bildirimler ile kazazedenin veya diğer kişilerin yaptığı ihbar ve şikayetlerden oluşmaktadır. Sigortasız çalışan istihdam eden işverenler başta olmak üzere iş kazalarının bir kısmı SGK’ya bildirilmemekte ve istatistiklere yansımamaktadır. 83.000.000 nüfusa sahip Almanya’da yılda 800.000 civarı iş kazası kayıtlara geçmekte iken benzer nüfusa sahip ülkemizde 2016 yılı itibarı ile 286.000 iş kazası kayıtlara geçmiştir.¹⁶⁴

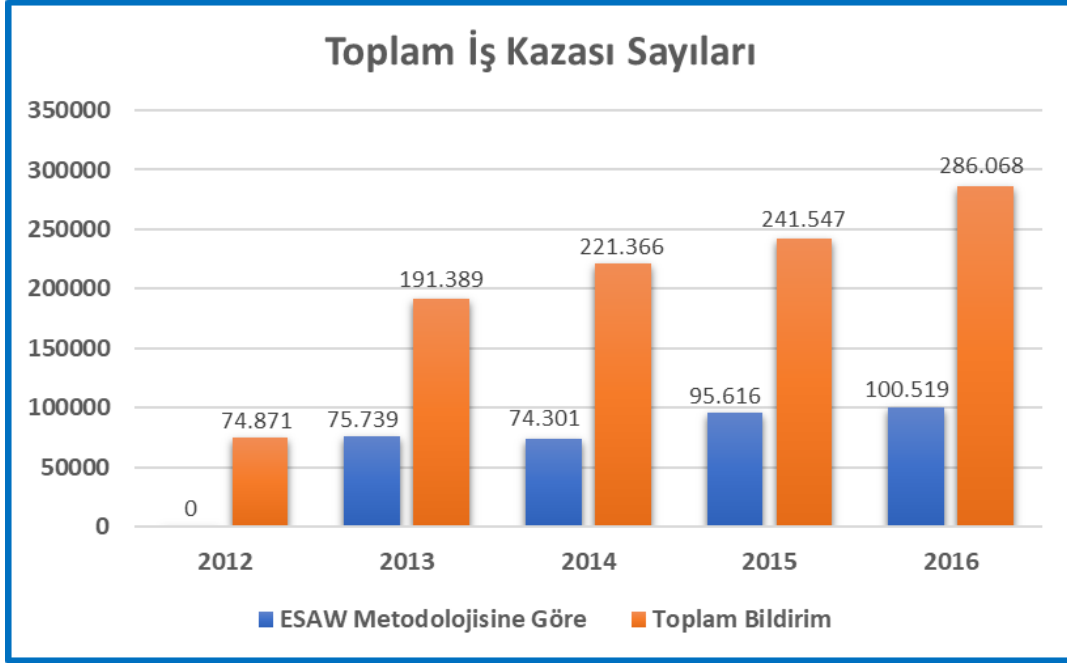
2012 ve önceki yıllara ait iş kazası istatistikleri kaza tarihleri esas alınarak değil dosya üzerindeki işlemin tamamlandığı tarih esas alınarak düzenlenmektedir. Yani SGK’nın istatistik yıllıklarındaki veriler o yıl gerçekleşen iş kazaları kayıtlarından değil verilerin hazırlandığı yıl içerisinde dosya incelemesi tamamlanmış iş kazalarından oluşmaktadır. 2013 yılı itibarı ile iş kazalarının bildirimleri elektronik ortama taşınmış ve ESAW metodolojisi dikkate alınarak derlenmeye ve yayınlanmaya başlamıştır. Bu metodolojiye göre iş kazası geçiren çalışanın işe

¹⁶² Müngen, 2009, s.16.

¹⁶³ Türkiye İstatistik Kurumu, **Resmi İstatistik Programı 2012-2016**, Ankara: TÜİK Matbaası, 2012, s.35-36.

¹⁶⁴ Ceylan, 2011, s.20-21.

geri dönüşü, kazadan sonraki beşinci gün veya daha sonra gerçekleşmişse bu kaza kayıtlara geçmektedir.¹⁶⁵



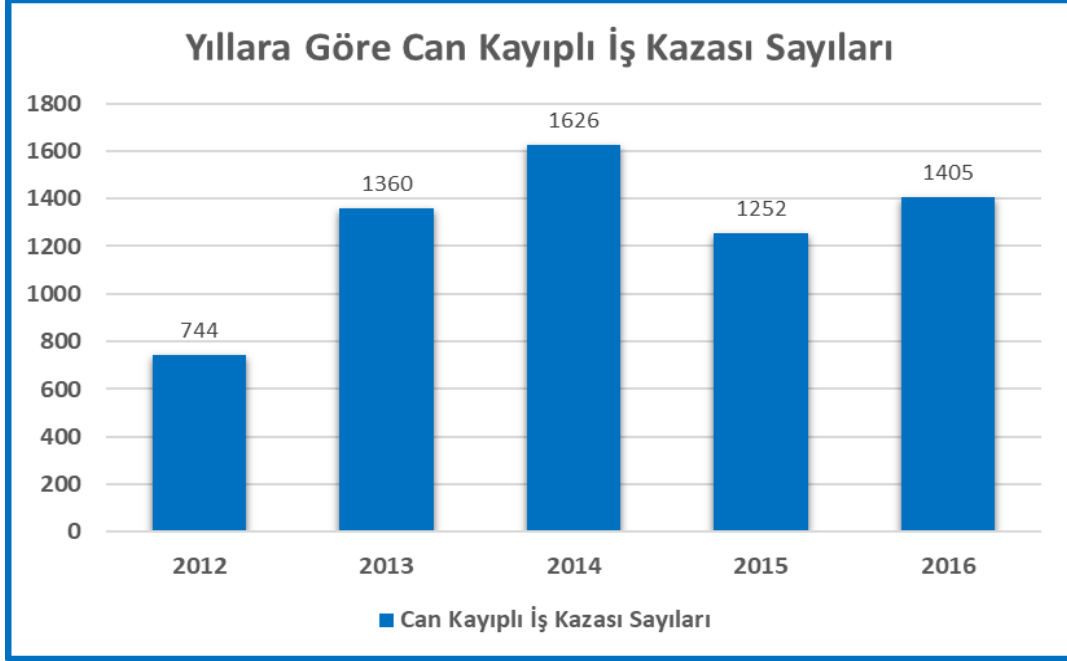
Şekil 2.1 2012-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen ESAW Metodolojisine ve Toplam Bildirime Göre İş Kazası Sayıları

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015,2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

Şekil 2.1’de SGK istatistik yıllıklarından derlenen son verilerle Türkiye’de ESAW metodolojisine ve toplam bildirim sayılarına göre iş kazası sayıları gösterilmiştir. 2012 yılı ve öncesinde iş kazaları ESAW metodolojisine göre sınıflandırılmadığı için toplam kazalar içerisinde çalışanın kaza sonrasında işe dönüşünün beşinci gün veya daha sonra gerçekleştiği kazaların payı bilinmemektedir. Kaza sayıları incelendiği zaman son yıllarda düzenli olarak artış gösterdiği dikkat çekmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında 2012 yılının ikinci yarısında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ve bunun sonucunda iş yerleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu gelmesi sonucu oluşan farkındalık etkili olmuştur. Ayrıca Soma’da ve diğer başka yerlerde yaşanan

¹⁶⁵ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi, **Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliği Algısı**, Ankara, 2017, s.25.

büyük çaplı iş kazaları da kamuoyunun konuya olan duyarlılığını artırmıştır. Bu durum bildirim sayılarında meydana gelen artıştan görülmektedir.



Şekil 2.2 2012-2016 Yılları Arasında Türkiye’de Gerçekleşen Can Kayıplı İş Kazası Sayıları

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

Şekil 2.2’de yayınlanan son verilere göre Türkiye’de gerçekleşen can kayıplı iş kazalarının 2012-2016 yılları arasındaki değişimi gösterilmiştir. İş kazalarının yıllar içerisinde dalgalı bir seyir gösterdiği dikkat çekmektedir. 2012 yılı ve öncesinde iş kazaları dosyanın tamamlandığı tarih esas alınarak kayıtlara işlendiği için 2012 yılında kaza sayıları daha düşük gözükmektedir. 2013 yılından itibaren ise kazalar, dosyalarından ayrı olarak gerçekleştikleri tarihler itibarı ile istatistiklere yansıtılmaktadır. 5 yıllık dönemde en fazla iş kazası 2014 yılında gerçekleşmiştir. Bu tarih aynı zamanda Türkiye tarihinin en büyük kazası olan 301 çalışanın hayatını kaybettiği Soma kazasının gerçekleştiği yıldır.

2.4.3 Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı İş Kazası İstatistikleri

Türkiye genelinde yaşanan iş kazalarını önlemek ve azaltmak amacıyla Rehberlik ve Teftiş Kurulu programlı ve program dışı denetimlerde bulunur. Program dışı denetimlerin bir kısmı

gerçekleşen iş kazaları ile ilgili olarak yapılan denetimlerdir. İhbar veya şikâyet sonucu kurula intikal eden dosyalar ya da kamuoyuna yansıyan haberler vasıtasıyla iş kazaları yerinde incelenerek kazanın nedenleri, kazadan etkilenen çalışanlar ve kaza hakkındaki veriler toplanır. Denetimler sonucu elde edilen bu veriler kurul tarafından her yıl yayınlanan faaliyet raporları ile kamuoyuna duyurulur.

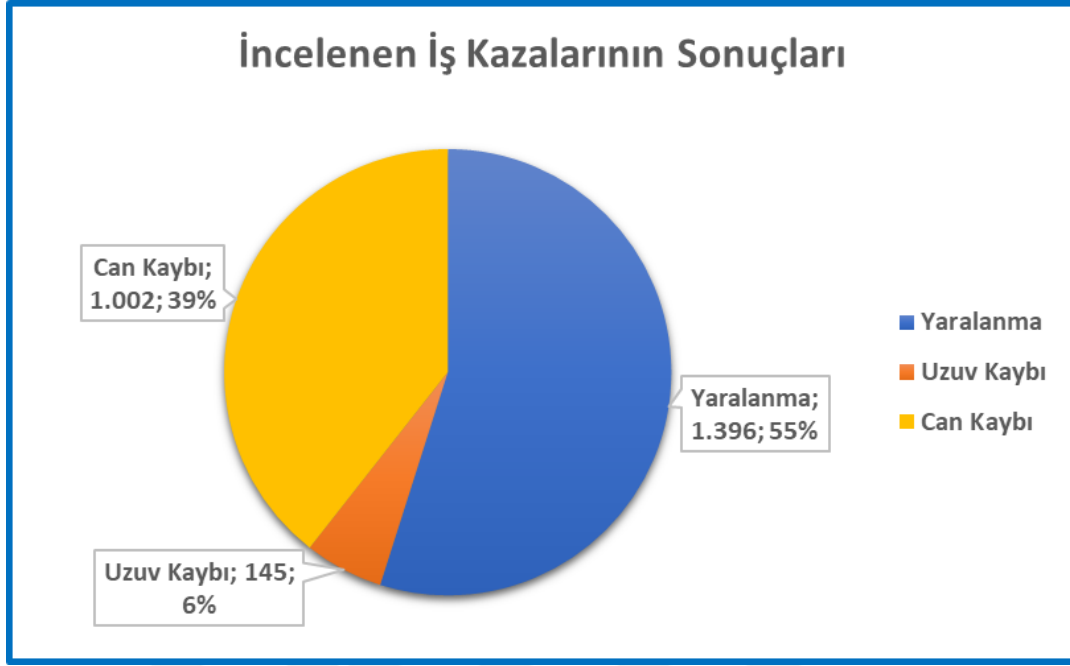
Tablo 2.3

Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından Yapılan Teftişlere İlişkin İstatistikler

Teftiş Türleri	2012	2013	2014	2015	2016
Programlı Teftişler	6.856	5.119	5.087	5.732	7.240
Program Dışı Teftişler	4.677	3.213	5.042	4.824	6.045
İş Kazası	251	286	363	285	328
Meslek Hastalığı	17	24	32	58	25
Talebe İlişki İnceleme	2.026	1.770	4.647	4.028	4607
Çalıştırma Yasağı	0	2	0	4	0
Diğer İnceleme	2.383	1.131	0	449	1.085

Kaynak: Rehberlik ve Teftiş Kurulu, 2012-2013-2014-2015-2016 Faaliyet Raporları, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (7 Mart 2019).

Tablo 2.3'te Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından 2012-2016 yılları arasında gerçekleştirilen teftişlere ilişkin istatistikler gösterilmiştir. Rakamlara bakıldığı zaman incelenen iş kazası sayılarının SGK verilerinden daha az olduğu görülür. Kurul daha çok kamuoyuna yansıyan veya teknik olarak yerinde incelenmesi gereken kazalara bakar. Kamuoyuna yansıyan kazalar yerinde incelenerek topluma ve idari makamlara ayrıntılı bilgi sağlanır. Teknik olarak yerinde incelenmesi gereken kazalar ise müfettişlerin konu hakkındaki bilgi ve birikimini artırmayı, alınması gerekli önleyici tedbirler konusunda yol göstermeyi hedefler.



Şekil 2.3 2012-2016 Yılları Arasında Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından İncelenen İş Kazalarının Sonuçları

Kaynak: Rehberlik ve Teftiş Kurulu, 2012-2013-2014-2015-2016 Faaliyet Raporları, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (7 Mart 2019).

Şekil 2.3'te Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından 2012-2016 yılları arasında incelenen iş kazaları sonucunda elde edilen bilgiler gösterilmiştir. 5 yıllık zaman aralığında 1.513 adet iş kazası incelenmiştir. Bu kazaların sonucunda kaza geçirenlerin %55'i (1.396 kişi) yaralanmış, %6'sı (145 kişi) uzuv kaybına uğramış ve %39'u (1.002 kişi) hayatını kaybetmiştir. İncelenen kazaların istatistiklerine bakıldığında kazaların genelde birden çok kişinin ölümüne veya yaralanmasına neden olan büyük ölçekli kazalar olduğu görülebilir.

Tablo 2.4**Rehberlik ve Teftiş Kurulu Tarafından İncelenen Kazaların Oluş Nedenleri**

Kodu	İncelenen Kazaların Oluş Nedenleri	Sayı	Yüzde
100	Taşıt Kazaları	118	7,63%
200	Kaza Neticesi Zehirlenmeler	48	3,10%
300	Kişilerin Düşmesi	365	23,59%
400	Makinelerin Sebep Olduğu Kazalar	235	15,19%
500	Patlama Sonucu Çıkan Kazalar	83	5,37%
600	Normal Sınırlar Dışındaki Isılara Maruz Kalmak veya Temas Etmek	32	2,07%
700	Düşen Cisimlerin Çarpıp Devirmesi	227	14,67%
800	Bir veya Birden Fazla Cismin Sıkıştırması, Ezmesi, Batması, Kesmesi	221	14,29%
900	Elektrik Akımından İleri Gelen Kazalar	85	5,49%
1000	Herhangi Bir Şekilde Vücudun Zorlanmasından İleri Gelen İncelemeler	8	0,52%
1100	Vücudun Doğal Boşluklarına Yabancı Bir Cisim Kaçması	14	0,90%
1200	Hayvanların Isırması, Hayvan Darbeleri, Zehirli Hayvanların Sokması	5	0,32%
1300	Tedaviye Bağlı Kazalar ve Aşılama Komplikasyonları	15	0,97%
1400	Kazaların Sonradan Meydana Çıkan Akıbetleri	1	0,06%
1500	Kaynak Yaparken Meydana Gelen Kazalar	2	0,13%
1600	Öldürme ve Yaralama	22	1,42%
1700	Savaş, Terör ve Toplumsal Olaylardan İleri Gelen Travmalar	0	0,00%
1800	Zararlı Maddelerle veya Radyasyonla Temas Etmek veya Maruz Kalmak	17	1,10%
1900	Diğer Nedenler	49	3,17%

Kaynak: Rehberlik ve Teftiş Kurulu, 2012-2013-2014-2015-2016 Faaliyet Raporları, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (8 Mart 2019).

Tablo 2.4’te 2012-2016 yılları arasında Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından incelenen iş kazalarının oluş nedenleri açıklanmıştır. Nedenlere bakıldığında zaman ilk sırada “Kişilerin düşmesi” gelmektedir. Bu durumu sırası ile “Makinelerin sebep olduğu kazalar”, “Düşen cisimlerin çarpıp devirmesi” ve “Bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması, kesmesi” takip eder. Bu 4 kaza sebebi toplam kazaların %68’ini oluşturur. İncelenen kaza sayısı toplam kazaların küçük bir kısmını oluştursa bile can kayıplı kazaların önemli bir bölümünü temsil eder. Bu anlamda yukarıda sayılan 4 kaza nedeninin can kayıplı iş kazalarının meydana gelmesinde başlıca nedenlerden olduğu söylenebilir.

Rehberlik ve Teftiş Kurulu tarafından yayınlanan istatistikler dar kapsamlı olmakla birlikte daha kesin bilgiler içermektedir. SGK’ya intikal eden iş kazası dosyalarının çok büyük bir kısmı işverenlerin bildirimlerinden oluşmaktadır. Bu dosyaların az bir kısmı adli veya idari bir işlemin

sonucu olarak yerinde incelenmektedir. Rehberlik ve Teftiş Kurulu'na intikal eden dosyaların ise tamamı konunun uzmanı olan teknik iş müfettişleri tarafından yerinde incelenmektedir. Kaza geçiren çalışanın, işverenin ve görgü şahitlerinin ifadeleri alınmakta ve kazanın kök nedeni tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu bakımdan Rehberlik ve Teftiş Kurulu'nun istatistikleri nicelik olarak yeterli olmamakla birlikte nitelik olarak daha doğru ve kesin bilgiler içermektedir.

2.4.4 Türkiye İstatistik Kurumu Anketleri

TÜİK tarafından 2007 ve 2013 yıllarında “İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri” konulu iki araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar kapsamında, son bir yıl içerisinde belirli bir dönemde ya da sürekli olarak herhangi bir işte çalışmış olan kişilere bu zaman zarfında iş kazası veya işe bağlı nedenlerle hastalık geçirip geçirmediikleri sorulmuştur. Yapılan anket çalışması kapsamında 15 yaş ve üstü kişilerle görüşülmüş ve yaşanan olayın hukuki niteliğine bakılmadan iş yerinde veya işin yürütüm esnasında meydana gelen her olay iş kazası olarak kabul edilmiştir.¹⁶⁶

Bu anketler ile vatandaşların bildirim, ihbar veya şikâyeti olmaksızın iş yerinde maruz kaldıkları iş kazaları, işe bağlı sağlık problemleri ve fiziksel ya da ruhsal sağlıklarını etkileyen faktörler konusunda görüşlerine başvurulmuştur. Şehirlerde ve kırsal bölgelerde olmak üzere toplam 36.681 hanehalkı (2013 yılı anketi için) ile görüşülmüştür. Bunun sonucunda 95.361 kişiye (2013 yılı anketi için) anket uygulanmıştır.

¹⁶⁶ Türkiye İstatistik Kurumu, İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri, 2014, https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=317, (10 Mart 2019), s.4.

Tablo 2.5
Ekonomik Faaliyetlere Göre İş Kazası Geçirenler

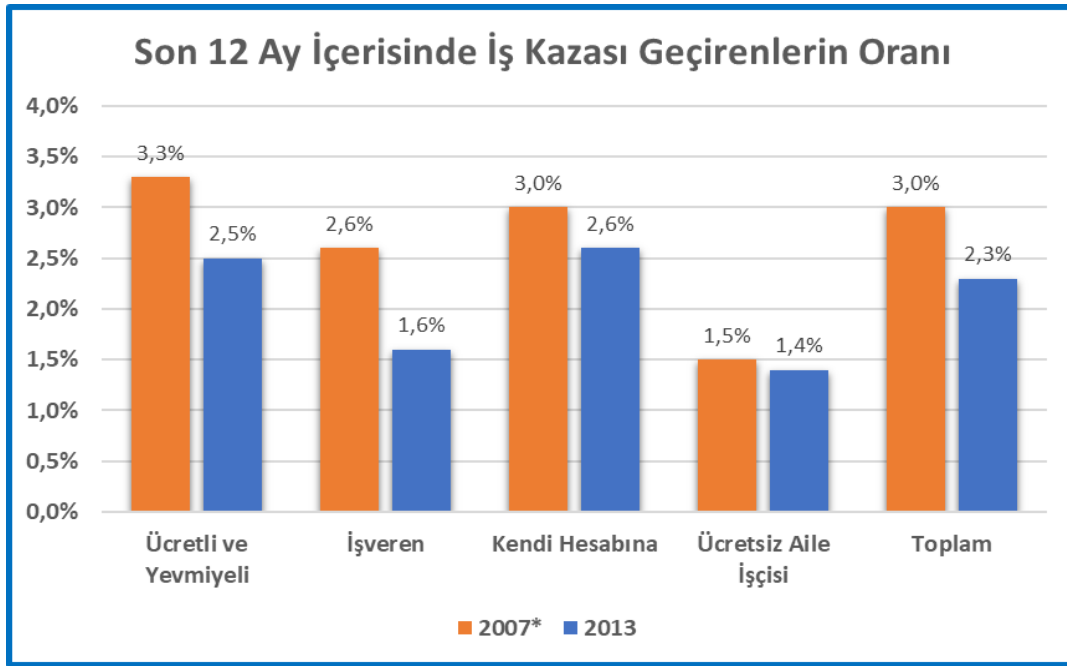
Ekonomik Faaliyet (Nace Rev.2)	Son 12 Ay İçerisinde İstihdam Edilenler		Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenlerin Sayısı		Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenlerin Oranı	
	2007*	2013	2007*	2013	2007*	2013
A Tarım, ormancılık ve balıkçılık	6.117	7.555	122	148	2,00%	2,0%
B Madencilik ve taş ocaklığı	136	121	14	13	10,3%	10,4%
C İmalat	4.634	5.504	237	183	5,1%	3,3%
D,E Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon	134	244	7	13	5,2%	5,2%
F İnşaat	1.804	2.346	82	101	4,5%	4,3%
G,I Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller	5.026	5.889	132	114	2,6%	1,9%
H,J Ulaştırma, depolama ve haberleşme	1.346	1.565	48	41	3,6%	2,6%
K-N Mali kurumlar, sigorta, taşınmaz mallara ait işler ve kurumları yardımcı iş hizmetleri	1.173	2.371	15	31	1,3%	1,3%
O-U Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmet faaliyetleri	4.100	5.018	68	62	1,7%	1,2%
Toplam	24.470	30.614	725	706	3,0%	2,3%

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İş Kazaları ve İş Bağlı Sağlık Problemleri, 2014,

https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=317, (10 Mart 2019), s.20.

*2007 sonuçları, 2008 baskı nüfus projeksiyonuna ve Nace Rev1&Nace Rev2 geçiş oranlarına göre revize edilmiştir.

Tablo 2.5’te son 1 yıl içerisinde belirli bir dönem ya da sürekli olarak bir işte çalışanların ekonomik faaliyet sınıflarına göre iş kazası geçirme oranları gösterilmiştir. Tabloya bakıldığı zaman ilk sırada “Madencilik ve taş ocaklığı” faaliyet sınıfı gelmektedir. Bu alanda ankete katılan çalışanların %10,4’ü son 12 ay içerisinde iş kazasına maruz kaldığını beyan etmiştir. 2013 yılı rakamlarını baz alırsak ikinci sırada %5,2 oranla “Elektrik, gaz, buhar, su temini ve kanalizasyon”, üçüncü sırada %4,3 oranla “İnşaat”, dördüncü sırada ise %3,3 oranla “İmalat” faaliyet sınıfı gelmektedir.



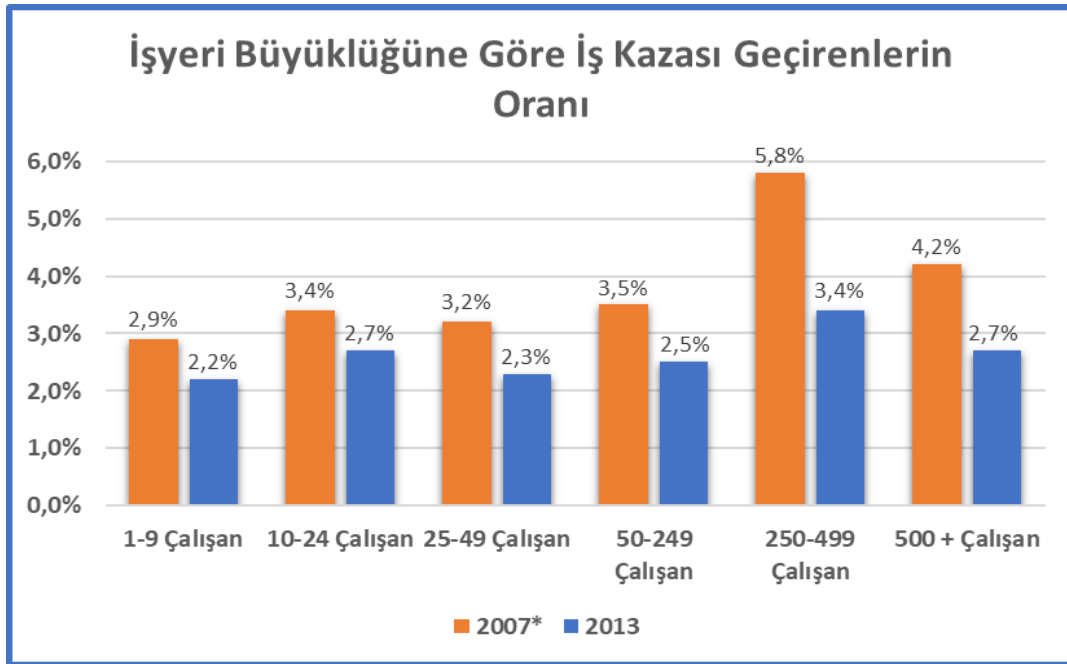
Şekil 2.4 İş Yerindeki Durumuna Göre Son 12 Ay İçerisinde İş Kazası Geçirenlerin Oranı

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İş Kazaları ve İş Bağlı Sağlık Problemleri, 2014, https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=317, (12 Mart 2019), s.22.

*2007 sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna ve NACE Rev1&NACE Rev2 geçiş oranlarına göre revize edilmiştir.

Şekil 2.4’te iş yerindeki durumlarına göre son 12 ay içerisinde iş kazası geçirdiğini beyan eden çalışanların oranları gösterilmiştir. Şekildeki her bir grubun oranları kendi içerisinde hesaplanmıştır. Toplam oran ise 4 grubun oranlarının ağırlıklı olarak hesaplanması ile bulunmuştur. 2013 yılında iş kazası geçirdiğini beyan eden çalışanların oranı 2007 yılına göre bütün gruplarda azalmıştır.

SGK bildirimleri ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu raporları incelendiği zaman büyük bir kısmının bir iş yerinde ücretli çalışanların geçirdiği iş kazalarından oluştuğu görülür. Şekil 2.4'e bakıldığı zaman ise daha düşük oranlarda olmakla birlikte işverenler, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçilerinin de iş kazalarına maruz kaldığı görülmektedir.



Şekil 2.5 İş Yeri Büyüklüğüne Göre Son 12 Ayda İş Kazası Geçirenlerin Oranı

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu, İş Kazaları ve İş Bağlı Sağlık Problemleri, 2014, https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=317, (12 Mart 2019), s.22.

*2007 sonuçları, 2008 bazlı nüfus projeksiyonuna ve NACE Rev1&NACE Rev2 geçiş oranlarına göre revize edilmiştir.

Şekil 2.5'te iş yeri büyüklüğüne göre son 12 ayda iş kazası geçirenlerin oranı gösterilmiştir. Oranlara bakıldığı zaman en yüksek kaza oranının 250-499 arası çalışanı olan işyerlerinde gerçekleştiği bunu sırası ile 500+ çalışanı olan işyerlerinin takip ettiği görülür. Bütün iş yeri grupları için iş kazaları bir önceki anket döneminden daha düşük oranda gerçekleşmiştir.

TÜİK'in yaptığı araştırma incelendiğinde ülkemizde iş kazasına uğradığını beyan eden kişiler hem kapsam hem de oran olarak SGK istatistiklerinden daha yüksek gözükmektedir. Bu durumda yaşanan bütün kazaların SGK istatistiklerine yansımadağı ve iş kazalarının maddi ve manevi boyutunun eksik tespit edildiği anlaşılmaktadır. İşyerinde ölümle sonuçlanan kazalar

tıbbi ve adli boyutu olduğu için daha kolay tespit edilebilmektedir. Bunun dışında kalan yaralanma ve meslek hastalıkları ise adli ve idari makamlara daha düşük oranlarda bildirilmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da SGK ve Rehberlik ve Teftiş Kurulu istatistikleri hukuki anlamda iş kazası olarak tanımlanmış olayları kapsamaktadır. TÜİK istatistikleri ise kişilerin kendi bilgi ve algıları doğrultusunda iş kazası olarak tanımladıkları olayları kapsamaktadır.

2.5 İş Kazası Oranları

İş güvenliği faaliyetlerinde alınması gerekli tedbirleri belirlemek ve gerçekleşen iş kazalarını analiz edebilmek için iş kazası istatistiklerinden yararlanılır. Bu istatistikler vasıtası ile kazaların ne sıklıkta gerçekleştiği ve meydana gelen kazaların ağırlığı belirlenir. Bu sayede alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin hangi alanlarda ne kadar etkin sonuçlar verdiği ve önceden belirlenen hedeflerin gerçekleşme oranları tespit edilebilir.¹⁶⁷

Mevzuattan ve çalışma yaşamındaki uygulamalardan kaynaklanan nedenlerle iş kazası ölçüm metotları ülkeler arasında farklılık gösterebilmektedir. Ülkelerin kendi yöntemleri çerçevesinde hazırladıkları istatistikleri karşılaştırabilmek ve bir bütün halinde inceleyebilmek amacıyla 3 temel oran belirlenmiştir. İş kazası istatistiklerini bütün dünyada karşılaştırılabilir hale getiren bu oranlar: Kaza Sıklık Oranı (KSO), Kaza Ağırlık Oranı (KAO) ve Kaza Olabilirlik Oranı (KOO) olarak belirlenmiştir.¹⁶⁸

Bu 3 oranı elde edebilmek için bir takvim döneminde ortalama çalışan sayısı, ortalama çalışma süresi, iş görmezlikle sonuçlanan kazaların toplamı, ramak kala kazaların toplamı gibi kayıtlar düzenli olarak tutulmalıdır. Elde edilen bu 3 oranın zaman içerisindeki değişimleri grafikler haline getirilerek analiz edilmeli ve geçmiş dönemlere göre nasıl bir değişim gösterdiği incelenmelidir.¹⁶⁹

¹⁶⁷ Uyargil ve diğerleri, 2008, s.526.

¹⁶⁸ Balcı ve diğerleri, 2013, s.73.

¹⁶⁹ Özkılıç, 2005, s.144.

Şimdi bu 3 oranın tanımlarını, hesaplama yöntemlerini ve SGK istatistiklerine göre son 5 yıllık dönemde bu oranların değişimlerini inceleyelim.

2.5.1 Kaza Sıklık Oranı (KSO)

Yaşanan iş kazalarını tek başına sayısal bir değer olarak alıp karşılaştırmak anlamlı sonuçlar ortaya koymaz. İş yerinde belirli bir dönemde çalışan kişi sayısı, iş yerinin çalışma süresi gibi veriler ülkelere, sektörlere, iş yerlerine ve dönemlere göre farklılık gösterir. Bu farklılıklara sahip sayısal verileri karşılaştırabilmek için kullanılan oranlardan bir tanesi KSO'dur. Bu oran hesaplanırken kararlaştırılan bir zaman dilimi (ay, yıl vb.) içerisinde gerçekleşen ve çalışanı 1 günden fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan kazalar dikkate alınır.¹⁷⁰

KSO'nun matematiksel formülü şu şekildedir:¹⁷¹

$$KSO = \frac{\text{Toplam Kaza Sayısı} \times 1.000.000}{\text{Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı}}$$

Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı: Çalışanların seçili dönemde çalıştıkları toplam gün sayısının ortalama mesai süresi olan 8 saat ile çarpımı sonucu elde edilen sayıdır.

KSO, seçilen çalışma döneminde her 1.000.000 saat çalışmaya karşılık kaç iş kazası olduğunu göstermektedir.¹⁷²

Yıllar içerisinde iş kazalarının ülkemizdeki durumunu daha iyi anlayabilmek için 2012-2016 yılları arasındaki 5 yıllık dönemde KSO'nun değişimine bakalım.

¹⁷⁰ Uyargil ve diğerleri, 2008, s.528.

¹⁷¹ Ali Ekrem Arıtan ve Melike Ataman, "Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi", Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, 2017, Cilt.17, Sayı.6, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/632196> (16 Mart 2019), s.241.

¹⁷² Müngen, 2009, s.17.



Şekil 2.6 Türkiye 2012-2016 Kaza Sıklık Oranları

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015,2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

Şekil 2.6’da Türkiye’de 2012-2016 yılları arasında gerçekleşen iş kazaları sonucu yıllara göre hesaplanan KSO gösterilmiştir. Oranlar incelendiği zaman 2012 yılı sonrasında hızlı bir artış olduğu dikkat çekmektedir. Bu durumun ortaya çıkmasında 2013 yılından itibaren kazaların dosya tarihinden ayrı olarak, gerçekleştiği tarihte kayıtlara geçmesi rol oynamaktadır. Ayrıca 30.06.2012 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile beraber kamuoyunda konuya olan ilgi ve duyarlılık artmıştır. Çalışanlar başta olmak üzere bütün paydaşların iş kazaları hakkındaki bilgisi artmış ve yaşanan olayları adli ve idari makamlara taşımaya başlamışlardır.

KSO toplam çalışma saatine göre gerçekleşen iş kazalarını ölçen bir orandır. Bu oran kaza sayıları hakkında bir fikir vermekle birlikte gerçekleşen kazaların etkisi ve ortaya çıkan kayıplar hakkında bilgi vermez.¹⁷³ Bu amaçla KSO ile birlikte başka oranlar da kullanılarak yaşanan kazalar yorumlanır.

¹⁷³ Uyargil ve diğerleri, 2008, s.529.

2.5.2 Kaza Ağırlık Oranı (KAO)

Belirlenen bir tarih aralığında can kayıplı ve yaralanmalı bütün iş kazalarının neden olduğu toplam kayıp gün sayısının seçilen gruptaki çalışanların toplam çalışma saati toplamına bölünmesi ile elde edilen bir orandır. Belirlenen tarih aralığında seçili grupta can kayıplı iş kazası ya da sürekli iş görmezlik durumu yaşanmışsa her bir olay için 7.500 iş günü eklenir. Ayrıca kazaların hesaplanmasında çalışanları 1 gün veya daha uzun süre ile çalışmaktan alıkoyan olaylar dikkate alınır.¹⁷⁴

KAO, belirlenen zaman zarfında çalışılan her 1.000.000 iş saati için iş kazaları sonucu kaybedilen iş günü sayısını belirtir. Formülü şu şekilde ifade edilir:¹⁷⁵

$$\text{KAO} = \frac{\text{Kayıp Gün Toplamı} \times 1.000.000}{\text{Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı}}$$

Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı: Çalışanların seçili dönemde çalıştıkları toplam gün sayısının ortalama mesai süresi olan 8 saat ile çarpımı sonucu elde edilen sayıdır.

Türkiye’de istihdam edilen çalışan sayısı ve bu çalışanların maruz kaldıkları iş kazalarının şiddetleri yıllar içerisinde değişim göstermektedir. İş kazalarının çalışanlara, işletmelere ve genel ekonomik duruma etkileri KAO vasıtasıyla hesaplanabilir. İş kazalarının genel ekonomik duruma etkilerini daha iyi anlayabilmek için 2012-2016 yılları arasındaki KAO’ya yakından bakalım.

¹⁷⁴ Balcı ve diğerleri, 2013, s.73.

¹⁷⁵ Ceylan, 2011, s.20.



Şekil 2.7 Türkiye 2012-2016 Kaza Ağırlık Oranları

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015,2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

Şekil 2.7’de Türkiye’de 2012-2016 yılları arasında gerçekleşen iş kazaları sonucu yıllara göre hesaplanan KAO gösterilmiştir. Oranlar incelendiği zaman 2013 ve 2016 yıllarında büyük bir artış gerçekleştiği görülmektedir. 2013 yılında gerçekleşen artışın nedeni, Avrupa Birliği standartlarına da uygun olarak kazaların, dosyalarından bağımsız bir şekilde gerçekleştiği tarihte kayıtlara geçmesidir. 2016 yılında gerçekleşen artış ise özel olarak incelenmesi gereken bir durumdur. Sonraki yıllarda bu artış trendinin bu hızda devam edip etmeyeceği takip edilmelidir.

Genel olarak bakıldığında 5 yıllık zaman periyodunda KAO’nun artış eğiliminde olduğu görülmektedir. Kamuoyunun konuya duyarlılığı ve çalışanların bilinç düzeyinin artması ile birlikte kazaların daha yüksek oranda sağlık kuruluşlarına intikal etmesi sonucu bu durum ortaya çıkmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği istatistiklerinin karşılaştırılmasında yaygın olarak kullanılan KSO ve KAO bazı yönlerden eksiklikler içermektedir. Her iki oran aynı sayıda kazaya sahip işletmeler

içinde çalışan sayısı daha az olan işletmeyi daha kötü göstermektedir. Bununla birlikte bu oranların hesaplanmasında sadece iş görmezliğe neden olan kazalar dikkate alınır. Halbuki yaralanma ile sonuçlanan fakat iş kaybı oluşturan olayların da iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesi gerekir.¹⁷⁶

2.5.3 Kaza Olabilirlik Oranı (KOO)

Belirli bir zaman dilimi içerisinde can kayıplı ve yaralanmalı iş kazalarının toplamının 100.000 sayısı ile çarpılıp aynı süre içerisinde referans grupta bulunan çalışanların toplam sayısına bölünmesi sonucu elde edilen orandır. Diğer kaza oranlarına göre daha kolay yorumlanabilir bir orandır.¹⁷⁷ Gerçekleşen kazalar hakkında analiz edilen iş yeri, sektör ya da ülke için temel bir fikir verir.

KOO'nun formülü şu şekilde ifade edilir:

$$KOO = \frac{\text{Toplam Yaralanma Sayısı} \times 100.000}{\text{Toplam Çalışan Sayısı}}$$

Toplam Yaralanma Sayısı: Belirlenen zaman aralığında gerçekleşen can kayıplı ve yaralanmalı iş kazalarının toplam sayısıdır.

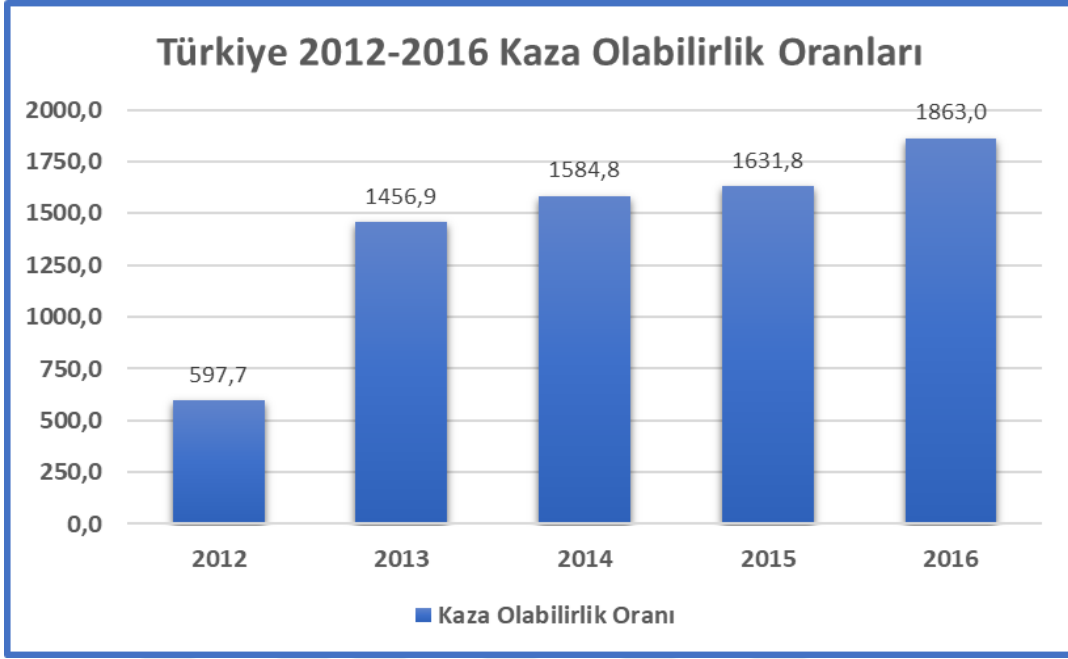
Toplam Çalışan Sayısı: Belirlenen referans gruptaki çalışanların toplam sayısını ifade eder.

Bu oranın hesaplanmasında kullanılan 100.000 rakamı, istihdam edilen her 100.000 kişi için gerçekleşen iş kazası sayısını ifade eden bir sabittir. Bu sabit çeşitli ülkelerde işçi, sigortalı işçi veya çalışan sayısı olarak dikkate alınır. Türkiye'de ise bu sabit, sigortalı işçi sayısını ifade etmekte kullanılır ve oran hesabında toplam sigortalı işçi sayısı dikkate alınır.¹⁷⁸

¹⁷⁶ Uyargil ve diğerleri, 2008, s.530.

¹⁷⁷ Ünsal Erdem, "İş Kazası İstatistikleri", **İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Yıl.1, Sayı.3 (Eylül 2001), s.3.

¹⁷⁸ Balcı ve diğerleri, 2013, s.74.



Şekil 2.8 Türkiye 2012-2016 Kaza Olabilirlik Oranları

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu, SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015,2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, (23 Kasım 2018).

Şekil 2.8’de Türkiye’de 2012-2016 yılları arasında gerçekleşen iş kazaları sonucu yıllara göre hesaplanan KOO gösterilmiştir. Oranlar incelendiği zaman KSO’ya ve KAO’ya benzer şekilde 2012 yılı sonrasında hızlı bir artış olduğu dikkat çekmektedir. Yine benzer şekilde kazalar 5 yıllık dönemde artış trendindedir. 2016 yılı rakamlarını yorumlarsak yıl içerisinde her 100.000 sigortalı işçiden 1.863 tanesi iş kazasına maruz kalmıştır.

3. YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Tez hazırlama sürecinde öncelikle kaynak taraması ve makale araştırması yaparak iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları konularında yazılmış ulusal ve uluslararası yayınları inceledim. Uluslararası yayınları incelediğim zaman belirli bir ülkede ya da bir ülkedeki belirli bir sektörde meydana gelen iş kazalarını nicel olarak analiz eden geniş çaplı çalışmaların yapıldığını gördüm. Türkiye’de ise bu alanda yapılan çalışmaların çok yeni olması ve verilere ulaşmada yaşanan sıkıntılar nedeniyle kapsamlı nicel çalışmalar yapılamadığını tespit ettim. Bu nedenlerle çalışmamı yaşanan iş kazalarının istatistiksel analizleri üstüne yapmaya karar verdim.

Çalışma kapsamında yerli ve yabancı kaynakları tarayarak konu hakkındaki temel bilgileri ve güncel gelişmeleri içeren bir literatür çalışması yaptım. Sonrasında kişisel verilerden arındırılmış şekilde SGK iş kazası istatistikleri üstünde çalışmaya başladım. Kaza kayıtlarındaki dönemsel etkileri en az indirmek için 2012-2016 yılları arasındaki 5 yıllık dönem üstünde çalışmaya karar verdim.

5 yıllık dönem içerisindeki kayıtları incelediğim zaman yaralanmalı iş kazası kayıtlarının seçilen döneme, bölgeye ve iş yerine bağlı olarak büyük farklılıklar içerdiğini gördüm. Kurumsal firmalar bütün kazaları ayrıntılı olarak SGK’ya bildirirken görece küçük işletmelerin sadece ciddi olayları kuruma bildirdiklerini tespit ettim. Ayrıca bazı sektör ve illerde yaralanmalı kaza kayıtlarının çok düşük olduğunu gördüm. Bunun sonucunda daha sağlıklı ve güvenilir veriler içerdiği için sadece can kayıplı iş kazaları üstünde çalışmaya başladım.

SGK istatistiklerine göre 2012-2016 yılları arasındaki 5 yıllık dönemde 6.490 can kayıplı iş kazası gerçekleşmiştir. Çalışma kapsamında ise 5.429 can kayıplı iş kazası incelenmiştir. Kaza kayıtlarının bir kısmı temin edilememiş bir kısmı ise analiz edilebilecek bütün bilgilere sahip olmadığı için kullanılmamıştır. Bu durumda incelenen dönemdeki can kayıplı kazaların %84’ü çalışmaya dahil edilmiştir.

3.2 Araştırmanın Türü

Bu çalışma iş kazalarının iş yeri özelliklerine göre değişimini incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Ayrıca kazaların yıllar içerisindeki değişimi daha anlamlı şekilde ölçülmeye çalışılmıştır.

3.3 Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışma kapsamında 2012-2016 yılları arasındaki kaza kayıtlarının kullanılması, araştırmanın zaman sınırlılığı olarak ifade edilebilir. Seçilen dönemdeki kazalardan sadece can kayıplı olan ve araştırma kapsamındaki verilere haiz olanların seçilmiştir. Bu uygulamalar da araştırmanın diğer sınırlılıkları olarak tanımlanabilir.

3.4 Sınıflandırma

İncelenen kaza kayıtları analiz edilmek amacıyla Excel ortamına aktarılmıştır. Excel ortamında yazılı bilgiler sayısal hale getirilmiştir. Örneğin: Az tehlikeli iş yeri “1” olarak, tehlikeli iş yeri “2” olarak, çok tehlikeli iş yeri ise “3” olarak tablolara işlenmiştir. Analizler sonrasında sayısal verilerin kolayca yorumlanabilmesi için bütün bu sayısal verilerin karşılıkları ayrı bir tabloya yazılmıştır.

İşlem sonrasında Excel’de her bir kaza için 29 farklı parametreden oluşan sayısal bir tablo elde edilmiştir. Sonrasında bu tabloda bulunan veriler düzenlenerek ve işlenerek 14 yeni parametre daha elde edilmiştir. Son halinde tablo, 5.429 satır ve 43 sütundan oluşan bir veri seti haline getirilmiştir.

3.5 Uygulama

Veri setindeki sütunların bir kısmının frekans dağılımına bakılarak veriler görselleştirilmiş ve yorumlanmıştır. Diğer sütunlar ise, hangileri arasında korelasyon olduğunu daha kolay tespit etmek amacıyla Tableau programıyla görselleştirilmiştir. Aralarında ilişki olduğu düşünülen parametreler istatistik programına aktarılmış ve program vasıtasıyla veriler analiz edilmiştir. Elde edilen bütün sonuçlar, grafikler ve tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, SGK istatistik yıllıkları ve kaza kayıtlarından elde ettiğim tablolar yardımıyla iş kazaları analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bu amaçla 2012-2016 yılları arasında meydana gelen 5.429 can kayıplı iş kazası incelenmiştir. Meydana gelen kazalar ile kazaların gerçekleştiği iş yerlerinin özellikleri karşılaştırılmış ve aralarındaki ilişkiler tablolar ve grafikler yardımı ile açıklanmıştır.

Çalışma kapsamında; iş yerinin bulunduğu şehir, iş yerinde çalışan sayısı, iş yerinin NACE kısmı, iş yerinin NACE sınıfı, kaza tarihi itibarıyla iş yeri faaliyet süresi ve iş yerinin tehlike sınıfı parametrelerinin can kayıplı iş kazaları ile aralarındaki ilişkiler incelenmiştir.

İş yerini sınıflandırmada kullanılan; NACE, tehlike sınıfı ve çalışan sayısı grupları ülkemizde ve Avrupa Birliği'nde kullanılan uluslararası parametrelerdir. Bu parametreler iş yerini faaliyet gösterdiği sektör, çalışanların maruz kalabilecekleri tehlikelerin derecesi ve çalışan sayısına göre sınıflandırır.

NACE, Avrupa Birliği'nde yürütülen ekonomik faaliyetlerin istatistiki olarak sınıflandırılması amacıyla geliştirilmiş bir sistemdir. Ülkemizde de ekonomik faaliyetler NACE sistemine göre sınıflandırılır. NACE, mal veya hizmet üretmek amacıyla yapılan ekonomik faaliyetleri genelden özele 5 grup altında hiyerarşik olarak sınıflandırır. İlk grup 21 ana faaliyet kolundan oluşur ve harfler ile ifade edilir. Örneğin: "C İmalat" NACE kısmı, "F İnşaat" NACE kısmı vb. şekilde gösterilir. Diğer 4 başlık rakamlardan oluşur ve genelden özele doğru ekonomik faaliyetleri sınıflandırır.¹⁷⁹ Çalışma kapsamında harflerle ifade edilen NACE kısımlarından ve 4 rakamla ifade edilen NACE sınıflarından yararlanarak işyerleri analiz edilmiştir.

İş yeri tehlike sınıfları, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 9. maddesi uyarınca yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği ile belirlenir. Bu tebliğ 6 rakamlı NACE faaliyet kodlarına göre işyerlerinin tehlike sınıflarını belirler. Tehlike

¹⁷⁹ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, <https://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/3d950ae79d170ab32e8c73b59f1bc5f0.pdf>, (22 Mart 2019), s.7-8.

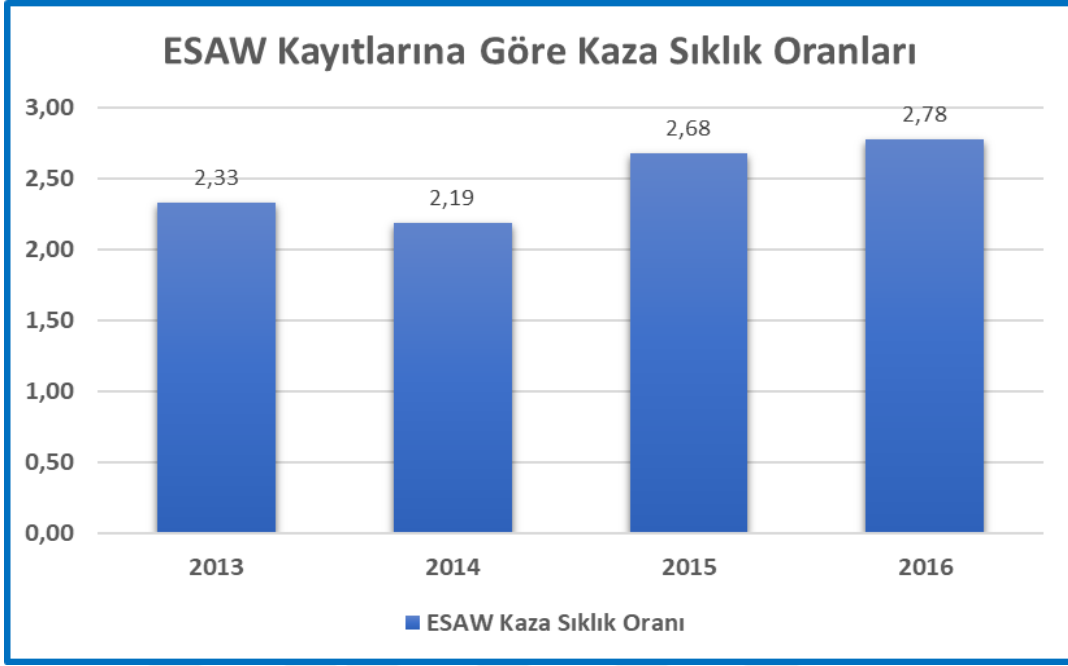
sınıfları: “Az tehlikeli, tehlikeli ve çok tehlikeli olmak üzere 3 sınıftan oluşur”. Tehlike sınıfının belirlenmesinde iş yerinde yapılan asıl iş dikkate alınır.¹⁸⁰

İş yerleri, çalışan sayısına göre gruplandırılırken bu konuda yayınlanmış mevzuat hükümleri dikkate alınmıştır. “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik” işyerlerini çalışan sayısına göre sınıflandırmıştır. Buna göre; “10 kişiden az çalışan istihdam eden işletmeler “Mikro İşletme”, 50 kişiden az çalışan istihdam eden işletmeler “Küçük İşletme”, 250 kişiden az çalışan istihdam edenler ise “Orta Büyüklükteki İşletme” olarak sınıflandırılmıştır”.¹⁸¹ Tez çalışması kapsamında iş yerleri çalışan sayısına göre gruplandırılırken bu bilgiler dikkate alınarak 4 grupta incelenmiştir. Çalışan sayısına göre işyerleri: 0-9 çalışan, 10-49 çalışan, 50-249 çalışan ve 250-250+ çalışan olmak üzere sınıflandırılmıştır.

Yapılan analizlerin bir kısmı tek bir parametre kullanılarak yapılmış, bir kısmı ise birden çok parametrenin kullanılması neticesinde ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar vasıtasıyla oransal ve sayısal olarak hangi özelliklere sahip iş yerlerinde kazaların daha fazla gerçekleştiği ortaya konulmuştur.

¹⁸⁰ İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği, Resmî Gazete Tarihi: 26.12.2012, Resmî Gazete Sayısı: 28509.

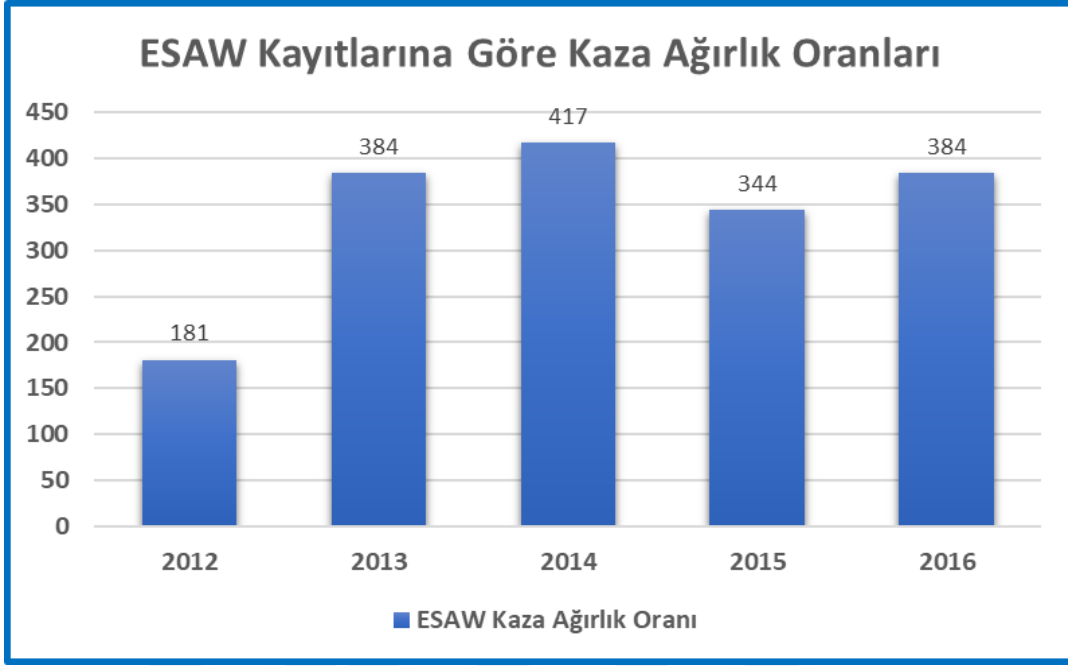
¹⁸¹ Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik, Bakanlar Kurulu Kabul Tarihi: 19.10.2005, Resmî Gazete Tarihi: 18.11.2005, Resmî Gazete Sayısı: 25997.



Şekil 4.1 ESAW Kayıtlarına Göre Kaza Sıklık Oranları

Şekil 4.1’de 2013-2016 yılları arasında ESAW metodolojisine göre kayıtlara geçen iş kazalarının KSO sayıları gösterilmiştir. Bu oranlar her 1.000.000 iş saati çalışmaya karşılık kaç adet iş kazası gerçekleştiğini gösterir. ESAW metodolojisi ülkemizde 2013 yılından itibaren uygulanmaya başladığı için 2012 kayıtları gösterimde kullanılamamıştır. KSO son 2 yılda yükselmektedir.

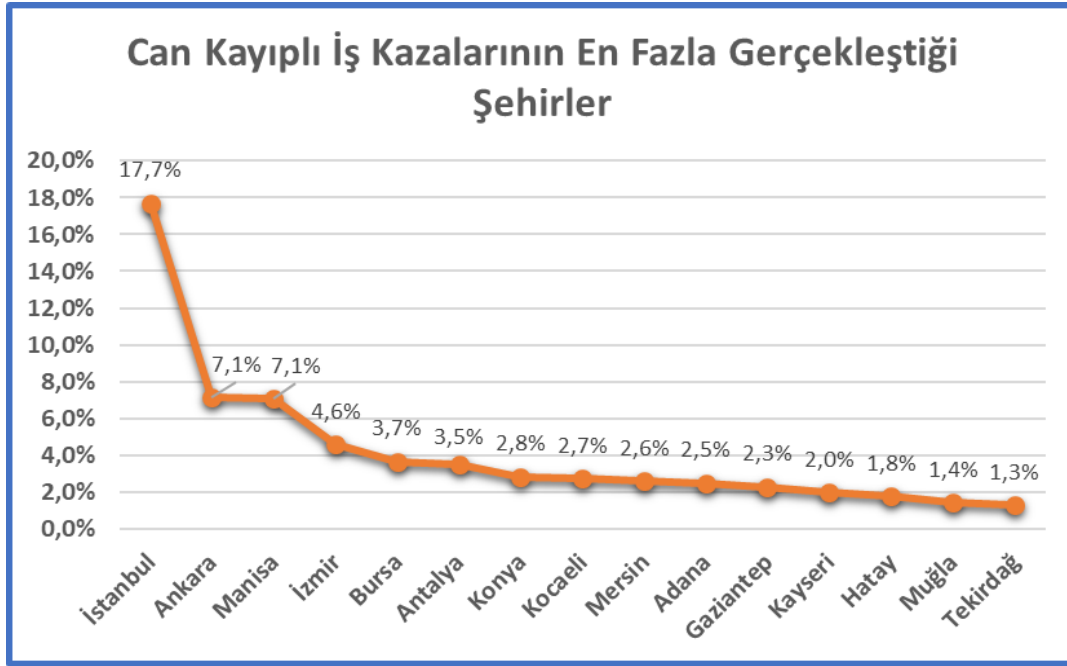
Oranın hesaplanmasında kullanılan ve paydada yer alan “Toplam İnsan Saat Çalışma Sayısı” hesaplanan zaman aralığında her yıl artış göstermiştir. Bu duruma rağmen oranların yükselmesi ESAW metodolojisine göre kaza sayılarının hızlı bir artış gösterdiğine işarettir. Yine de ESAW metodolojisine göre kaza sayıları toplam kaza sayılarına göre daha az değişim gösterdiğinden daha güvenilir bir kayıttır. İş kazalarının yıllar içerisindeki değişimi hakkında gerçekçi bir fikir verebilir.



Şekil 4.2 ESAW Kayıtlarına Göre Kaza Ağırlık Oranları

Şekil 4.2’de 2012-2016 yılları arasında ESAW metodolojisine göre kayıtlara geçen iş kazalarının KAO sayıları gösterilmiştir. Bu oranlar her 1.000.000 iş saati çalışılmasına karşılık kaç iş gününün iş kazası nedeniyle kaybedildiğini gösterir. Yıllara bakıldığı zaman 2012 yılı oranının diğer yıllardan çok düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeni, o yılda ESAW metodolojisine göre kaza kayıtları tutulmadığı için sadece can kayıplı iş kazaları dikkate alınarak oranın hesaplanmasıdır. Oranın en yüksek olduğu 2014 yılı ise Türkiye tarihinin en büyük iş kazası olan Soma kazasının gerçekleştiği yıldır.

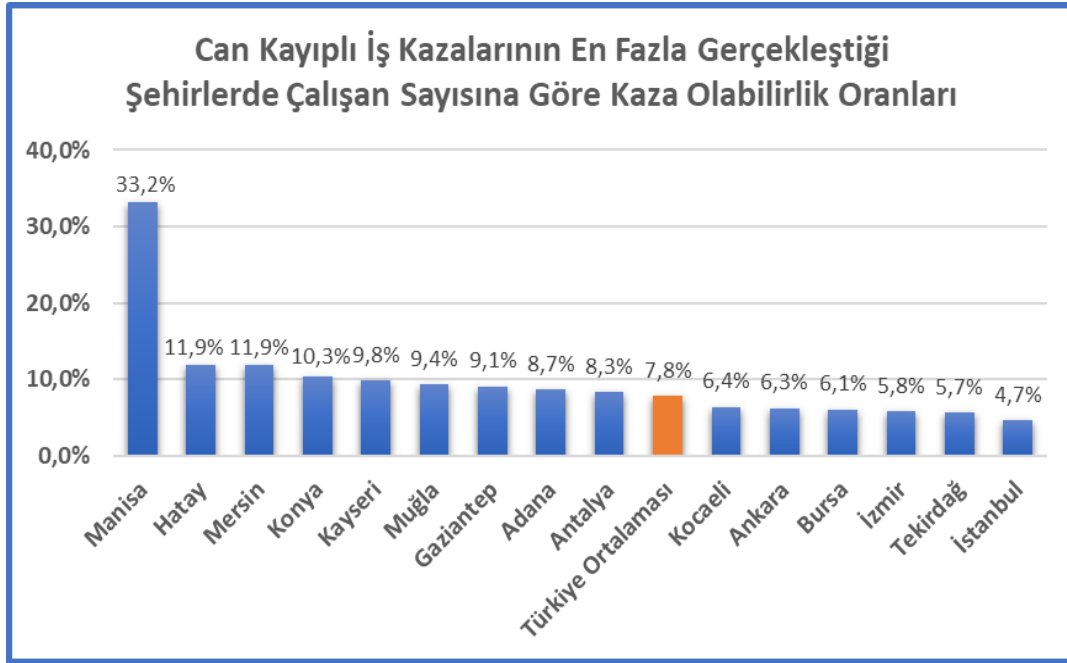
Şekil 2.7’de toplam kaza sayısı dikkate alınarak hazırlanan KAO sürekli bir artış gösterirken ESAW metodolojisine göre hazırlanan KAO inişli çıkışlı bir grafik göstermektedir. Bu durumun nedeni, 2012 yılında yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu sonrasında konu hakkında farkındalığın ve duyarlılığın oluşması sonucunda kaza bildirimlerinin artmasıdır. ESAW metodolojisine göre tutulan kaza kayıtları ve can kayıplı kaza kayıtları ise bunların daha ciddi kazalar olması ve en başından itibaren büyük bir kısmının kayıtlara yansması nedeniyle bu durumdan daha az etkilenmiştir.



Şekil 4.3 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği Şehirler

Şekil 4.3'te çalışma kapsamında incelenen 5.429 can kayıplı iş kazası kazaların en fazla gerçekleştiği ilk 15 şehre göre gösterilmiştir. Bu şehirlerden 13 tanesi Türkiye'nin en kalabalık 15 şehri arasında yer almaktadır. Şehirlere bakıldığında büyük kısmının inşaat faaliyetlerinin yoğun olduğu ve Türkiye'nin sanayi üretim merkezleri olarak geçen şehirler olduğu görülmektedir.

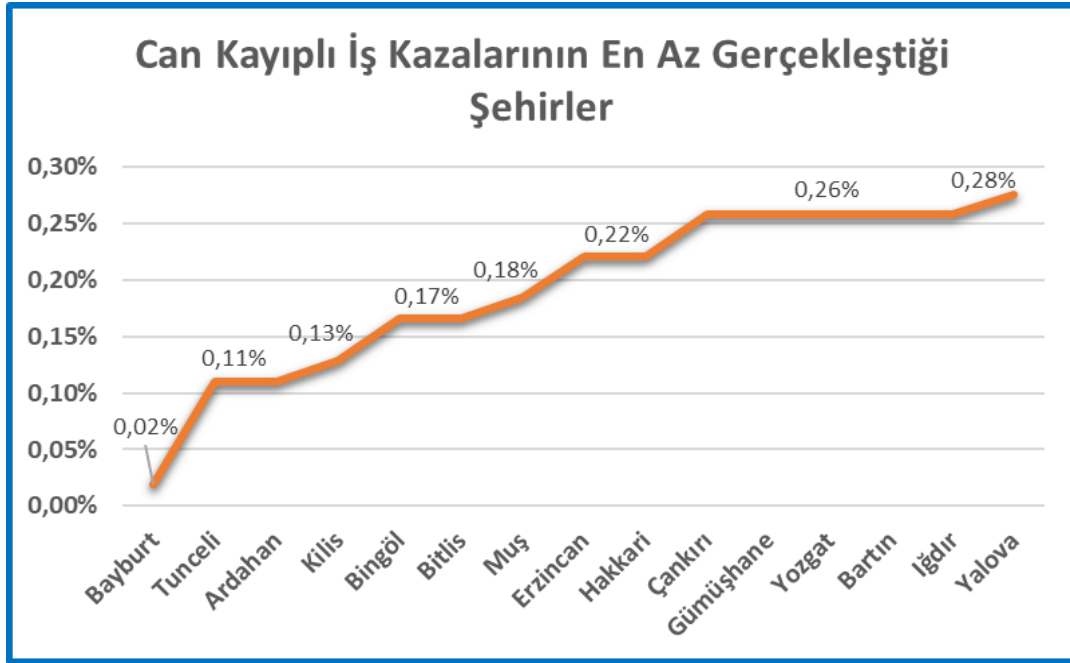
Kazaların en fazla gerçekleştiği İstanbul; nüfus, çalışan sayısı, sanayi üretimi, ticari faaliyetler ve inşaat faaliyetleri bakımından Türkiye'nin en büyük şehri konumundadır. İstanbul'da kazaların en çok gerçekleştiği NACE kısımları sırasıyla "İnşaat", "Ulaştırma Depolama" ve "İmalat"tır. Manisa iline yakından baktığımız zaman 5 yıllık zaman periyodunda kayıtlara geçen 383 can kayıplı iş kazasının 322 tanesi "Madencilik ve Taş Ocakçılığı" NACE kısmında meydana gelmiş olup bunların 301 tanesi Soma kazası kaynaklıdır. En kalabalık ilk 15 şehir arasında bulunmayan Muğla'da ise "İnşaat" NACE kısmından sonra kazaların gerçekleştiği ikinci en büyük NACE kısmı "Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri"dir. "Konaklama ve Yiyecek Hizmetleri Faaliyetleri" NACE kısmının toplam iş kazaları içerisindeki payı çok küçük olmakla birlikte sırasıyla Antalya, İstanbul ve Muğla gibi turizm faaliyetlerinin yoğun olduğu şehirlerde görülmektedir.



Şekil 4.4 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği Şehirlerde Çalışan Sayısına Göre Kaza Olabilirlik Oranları

Şekil 4.4’te can kayıplı kazaların en fazla gerçekleştiği ilk 15 şehrin 5 yıllık zaman aralığındaki toplam can kayıplı kaza sayısının o şehirde 5 yıllık zaman aralığında 4/1-a statüsünde (hizmet akdi ile işveren tarafından çalıştırılanlar) çalışan toplam kişi sayısına oranı gösterilmiştir. Şehirlere bakıldığı zaman İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa gibi büyük şehirlerinin kaza ortalamaları Türkiye ortalamasının altındadır. Ancak Kayseri, Konya, Gaziantep, Mersin gibi nüfusu 1.000.000 üstü olan, sanayi üretiminin ve inşaat faaliyetlerinin yoğun olduğu şehirlerde kaza ortalamaları Türkiye ortalamasının üstündedir. Burada Kocaeli ve Tekirdağ gibi sanayi üretiminin ve inşaat faaliyetlerinin yoğun olduğu şehirler istisnai bir durum oluşturmaktadır.

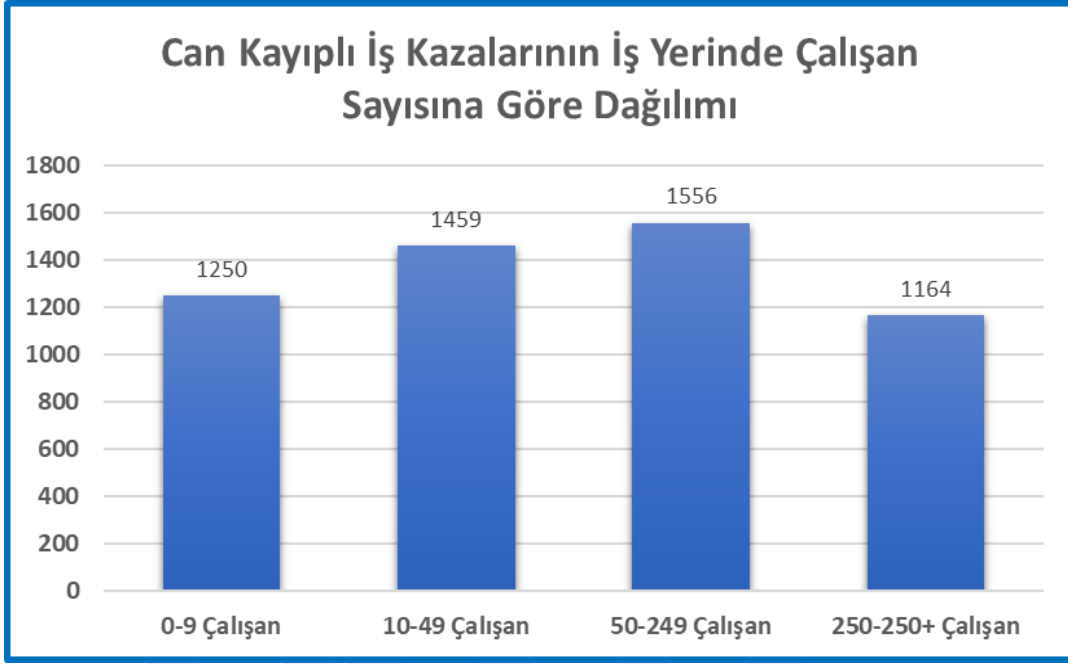
Çalışan başına kaza oranının en yüksek olduğu Manisa iline yakından baktığımız zaman gerçekleşen kazaların büyük bir kısmının “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısmında meydana geldiği görülür. Can kayıplı kazaların %79’u tek başına Soma kazası sonucu meydana gelmiştir.



Şekil 4.5 Can Kayıplı İş Kazalarının En Az Gerçekleştiği Şehirler

Şekil 4.5'te 2012-2016 yılları arasında can kayıplı iş kazalarının en az gerçekleştiği 15 şehir gösterilmiştir. Yukarıda gösterilen şehirlerde, bahsedilen dönemde gerçekleşen toplam can kayıplı kaza sayısı 157'dir. Bu şehirlerden 10 tanesi Türkiye'de nüfusun en az olduğu ilk 15 şehri arasında bulunmaktadır. Şehirlere yakından bakıldığı zaman nüfuslarının 500.000 altında olduğu görülür.

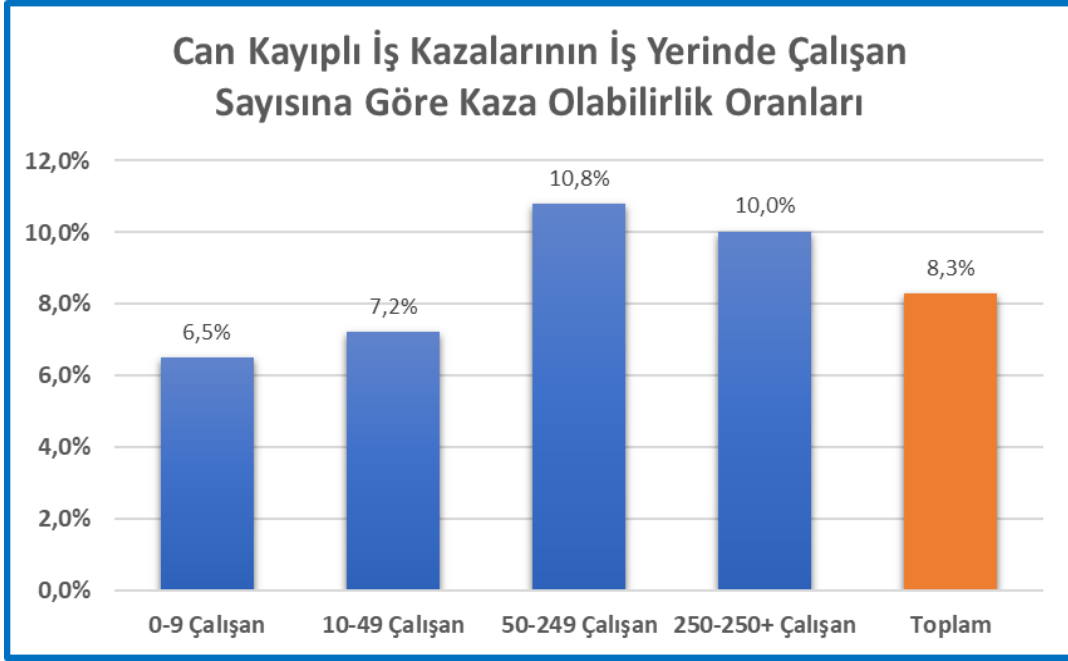
Şehirlerde inşaat, sanayi ya da madencilik gibi tehlikeli faaliyetlerin hiç bulunmadığı veya sınırlı sayıda olduğu söylenebilir. Yalova hariç diğer bütün iller önemli kara, deniz veya hava taşımacılığı güzergahlarının dışında bulunmaktadır. Bu durumda bahsi geçen şehirlerde ticaret ve taşımacılık faaliyetlerinin de sınırlı olduğu söylenebilir.



Şekil 4.6 Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Şekil 4.6’da çalışmaya konu olan 5.429 can kayıplı iş kazasının, gerçekleştiği iş yerlerindeki çalışan sayısına göre dağılımı gösterilmiştir. En çok iş kazası 50-249 arası çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmekte bunu sırasıyla 10-49 arası çalışanı olan iş yerleri ve 0-9 arası çalışanı olan iş yerleri takip etmektedir. En az kaza ise 250-250+ çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmektedir.

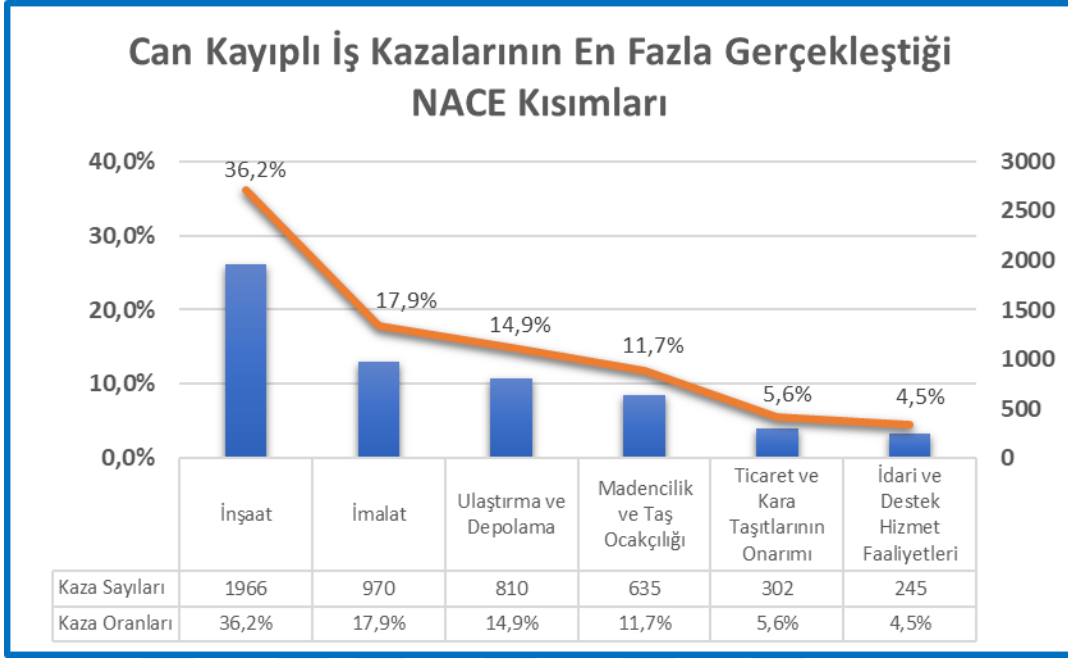
Bu durumda kazaların %79’u “Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme” olarak tanımlanan ve çalışan sayısı 250’den az olan iş yerlerinde gerçekleşmiştir. Çalışanların %22’si 50-249 arası çalışanı olan iş yerlerinde çalışırken kazaların %29’u bu iş yerlerinde gerçekleşmektedir. Bu anlamda 50-249 arası çalışanı olan “Orta Büyüklükteki İşletmeler” çalışanlar için en riskli iş yerleri konumundadır.



Şekil 4.7 Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Kaza Olabilirlik Oranı

Şekil 4.7’de can kayıplı iş kazaları o grupta Türkiye genelinde bulunan toplam çalışan sayısına orantılanarak gösterilmiştir. Diğer bir ifade ile Şekil 4.6’da ifade edilen kaza sayıları o çalışan sayısı grubunda Türkiye’deki toplam çalışan sayısına bölünmüş ve çıkan sonuç 100.000 ile çarpılmıştır. Bu şekilde hangi iş yerlerinde çalışanların kaza geçirme ihtimallerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

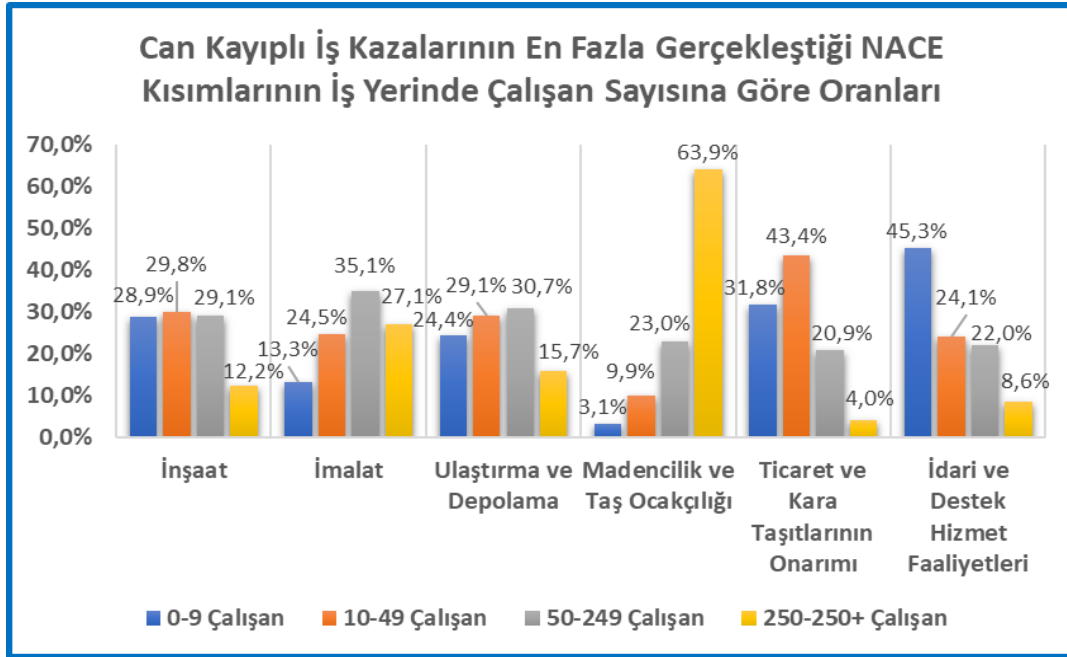
Şekle bakıldığı zaman 50-249 ve 250-250+ çalışanı olan işyerlerinde KOO Türkiye ortalamasının üstündedir. Dolayısı ile bu iş yerlerinde çalışan kişilerin kazaya maruz kalma ihtimali diğer iş yeri gruplarında çalışanlardan daha fazladır. 0-9 ve 10-49 arası çalışanı olan iş yerlerinde ise KOO Türkiye ortalamasının altındadır. Bu iş yerinde çalışanların kaza geçirme ihtimali ise diğer iş yeri gruplarında çalışanlardan daha azdır.



Şekil 4.8 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımları

Şekil 4.8’de kazaların en fazla gerçekleştiği NACE kısımlarındaki kaza sayıları ve oranları gösterilmiştir. Şekilde belirtilen 6 NACE kısmında gerçekleşen kazalar toplam kazaların %91’ini oluşturur. Çizginin üstündeki oranlar ise toplam kazalar içerisinde o NACE kısmında gerçekleşen kazaların oranını gösterir. Alt kısımdaki tabloda ise incelenen 5 yıllık zaman aralığında her bir NACE kısmında meydana gelen toplam kaza sayıları gösterilmiştir.

Şekle bakıldığı zaman en çok kazanın “İnşaat” NACE kısmında meydana geldiği görülür. Burada meydana gelen kazalar toplam kazaların %36,2’sini oluşturur. Bunu sırası ile “İmalat”, “Ulaştırma ve Depolama” ve “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısımları izlemektedir.



Şekil 4.9 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Oranları

Şekil 4.9’da kazaların en fazla gerçekleştiği NACE kısımlarının iş yerinde çalışan sayısına göre oranları verilmiştir. Sıralama soldan sağa doğru kazaların en fazla gerçekleştiği kısımdan en az gerçekleştiği kısma doğru yapılmış ve her bir NACE kısmı kendi içerisinde oranlanmıştır.

“Madencilik ve Taş Ocakçılığı” ve “İmalat” NACE kısımları dışındaki diğer NACE kısımlarında kazaların büyük bölümü 250’den az çalışanı olan işyerlerinde meydana gelmiştir. 301 kişinin hayatını kaybettiği Soma kazasının 250-250+ çalışanı olan bir iş yerinde gerçekleştiği düşünüldüğünde kazaların “İmalat” NACE kısmı hariç çoğunlukla küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde yaşandığı sonucuna ulaşılabılır. “Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı” ve “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri” NACE kısımlarında kazaların büyük bir kısmı 50’den az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir. “İmalat” NACE kısmında ise en fazla kaza meydana gelen grup 50-249 arası çalışanı olan iş yerleridir.

Tablo 4.1**Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Sınıfları**

NACE Kodları	Kaza Sayısı	Kaza Oranı
İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı (4120)	1151	%21,2
Kara yolu ile yük taşımacılığı (4941)	467	%8,6
Linyit madenciliği (0520)	361	%6,6
Kara yolları ve otoyolların inşaatı (4211)	190	%3,5
Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri (4942)	116	%2,1
Süsleme ve yapı taşları ile kireç taşı, alçı taşı, tebeşir ve kayağantaşı (arduvaz-kayraktaşı) ocakçılığı (0811)	107	%2,0
Akışkanlar için hizmet projelerinin inşaatı (4221)	88	%1,6
Elektrik ve telekomünikasyon için hizmet projelerinin inşaatı (4222)	67	%1,2
Su projeleri inşaatı (4291)	65	%1,2
Diğer demir dışı metal cevherleri madenciliği (0729)	63	%1,2
Sıhhi tesisat, ısıtma ve iklimlendirme tesisatı (4322)	62	%1,1
Özel güvenlik faaliyetleri (8010)	61	%1,1
TOPLAM	2798	%51,5

Tablo 4.1’de kazaların en fazla gerçekleştiği NACE sınıflarındaki kaza sayıları ve oranları gösterilmiştir. Tabloda, 615 NACE sınıfı içerisinde kazaların en fazla gerçekleştiği 12 NACE sınıfı gösterilmektedir. Yukarıda belirtilen 12 NACE sınıfında gerçekleşen kazalar toplam kazaların %51,5’ini oluşturur. En fazla iş kazasının gerçekleştiği 12 NACE sınıftan 6 tanesi “İnşaat” NACE kısmında bulunmaktadır.

İlk sırada inşaat faaliyetlerinin alt kolu olan “İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı” gelmektedir. Türkiye’de yaşanan can kayıplı iş kazalarının %21,2’si “İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı” NACE sınıfında meydana gelmektedir. Bunu sırasıyla ulaştırma ve depolama faaliyetlerinin alt kolu olan “Kara yolu ile yük taşımacılığı” takip etmektedir. Kazaların %8,6’sı “Kara yolu ile yük taşımacılığı” NACE sınıfında gerçekleşmiştir. Üçüncü sırada ise madencilik faaliyetlerinin alt kolu olan “Linyit madenciliği” bulunmaktadır. Gerçekleşen kazaların %6,6’sı “Linyit madenciliği” NACE sınıfında ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.2
Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Sınıflarının İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Oranları

NACE Sınıfları	1-9 Çalışan	10-49 Çalışan	50-249 Çalışan	250-250+ Çalışan
İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı (4120)	32,4%	30,5%	26,7%	10,4%
Linyit madenciliği (0520)	0,0%	0,8%	2,5%	96,7%
Kara yolu ile yük taşımacılığı (4941)	24,6%	30,6%	33,0%	11,8%
Kara yolları ve otoyolların inşaatı (4211)	22,1%	21,1%	34,2%	22,6%
Ev ve iş yerlerine verilen taşınacılık hizmetleri (4942)	30,2%	31,0%	30,2%	8,6%
Özel güvenlik faaliyetleri (8010)	55,7%	16,4%	19,7%	8,2%
Akışkanlar için hizmet projelerinin inşaatı (4221)	29,5%	20,5%	35,2%	14,8%
Sıhhi tesisat, ısıtma ve iklimlendirme tesisatı (4322)	33,9%	35,5%	25,8%	4,8%
Süsleme ve yapı taşları ile kireç taşı, alçı taşı, tebeşir ve kayağantaşı (arduvaz-kayraktaşı) ocaklığı (0811)	7,5%	22,4%	54,2%	15,9%
Su projeleri inşaatı (4291)	12,3%	24,6%	44,6%	18,5%
Elektrik ve telekomünikasyon için hizmet projelerinin inşaatı (4222)	20,9%	35,8%	32,8%	10,4%
Diğer demir dışı metal cevherleri madenciliği (0729)	9,5%	20,6%	58,7%	11,1%
TOPLAM	24,4%	25,0%	27,7%	22,9%

Tablo 4.2’de can kayıplı iş kazalarının en fazla yaşandığı ilk 12 NACE sınıfında meydana gelen kazaların iş yerinde çalışan sayısına göre oranları gösterilmiştir. Her bir NACE sınıfı kendi içerisinde oranlanmıştır.

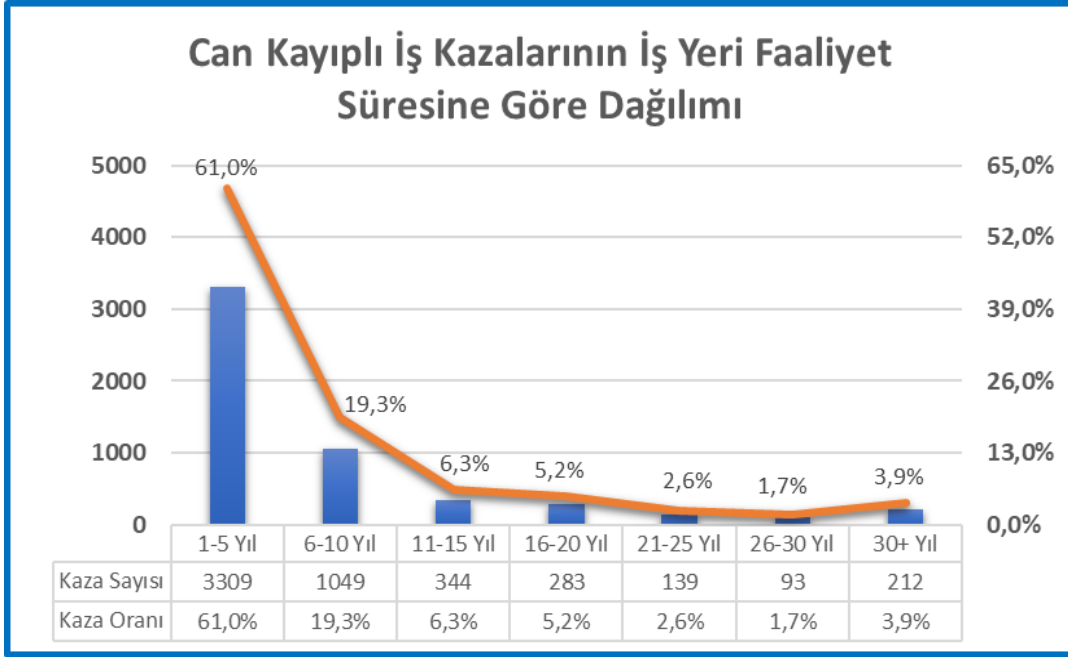
Kazaların en fazla gerçekleştiği “İkamet amaçlı olan veya ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı” NACE sınıfında vuku bulan kazaların %90’ı 250’den az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir. “Sihhi tesisat, ısıtma ve iklimlendirme tesisatı” ve “Elektrik ve telekomünikasyon için hizmet projelerinin tesisatı” NACE sınıflarında da benzer şekilde kazaların büyük bir kısmı 250’den az çalışanı olan iş yerlerinde gerçekleşmiştir.

“Linyit madenciliği” NACE sınıfında ise kazaların %96,7’si 250-250+ çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir. Bu oranın en önemli nedeni Soma kazasının gerçekleştiği işletmenin çalışan sayısının 250’den fazla olmasıdır.

“Ulaştırma ve Depolama” NACE kısmında bulunan “Kara yolu ile yük taşımacılığı” ve “Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri” NACE sınıflarında kazaların büyük kısmı 250’den az çalışanı olan işletmelerde gerçekleşmiştir.

“Kara yollar ve otoyolların inşaatı”, “Akışkanlar için hizmet projelerinin inşaatı” ve “Su projeleri inşaatı” NACE sınıflarında kazalar en çok 50-249 arası çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir.

“Özel güvenlik faaliyetleri” NACE sınıfına baktığımız zaman kazaların yarısından fazlası 10’dan az çalışanı olan firmalarda gerçekleşmiştir.

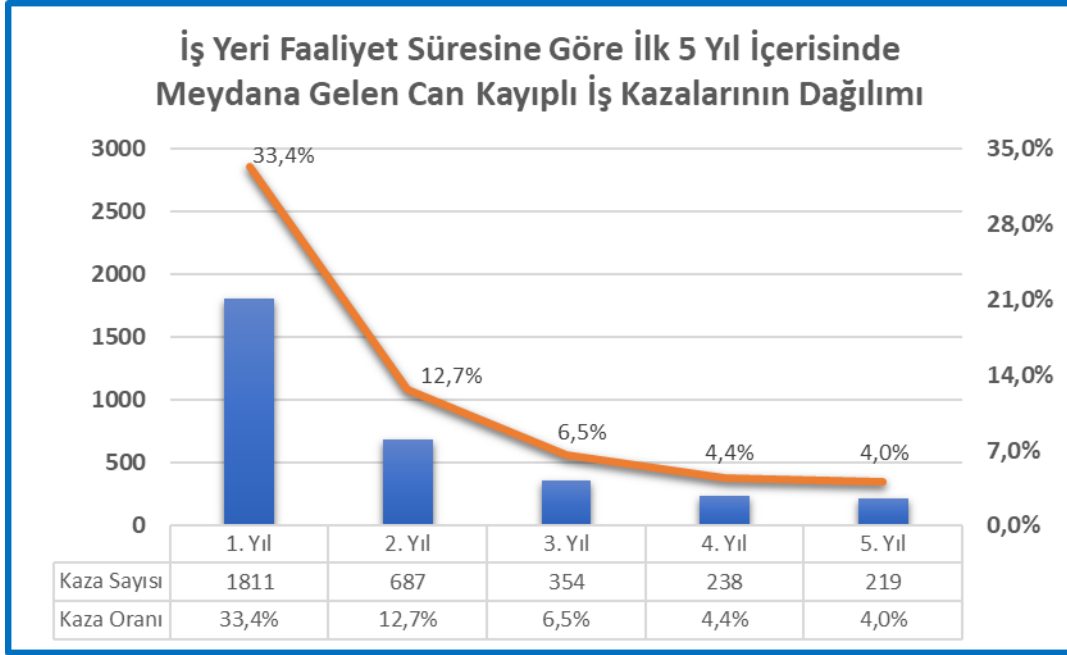


Şekil 4.10 Can Kayıplı İş Kazalarının İş Yeri Faaliyet Süresine Göre Dağılımı

Şekil 4.10’da bu tez kapsamında incelenen 5.429 can kayıplı iş kazasının gerçekleştiği tarih ile iş yeri kuruluş tarihi arasında geçen süreler 5 yıllık periyotlar halinde gösterilmiştir. Kazaların %61’i ilk 5 yıllık zaman aralığında meydana gelmiştir. İlk 10 yıllık zaman aralığında ise kazaların %80’i gerçekleşmiştir. Şekilde de görüldüğü gibi kaza oranları yıllar geçtikçe azalmaktadır.

İlk yıllarda meydana gelen kazalarda iki husus dikkat çekmektedir. Birinci olarak bu kazaların büyük bir kısmı inşaat sektörü gibi geçici bir süre için kurulan işletmelerde gerçekleşen kazalardır. Bu işletmeler bir faaliyeti yerine getirmek amacıyla belirli bir süre için kurulmuştur. Bu iş yerlerinde meydana gelen kazalar ilk 5 yıl içerisinde vuku bulan kazaların önemli bir bölümünü oluşturur.

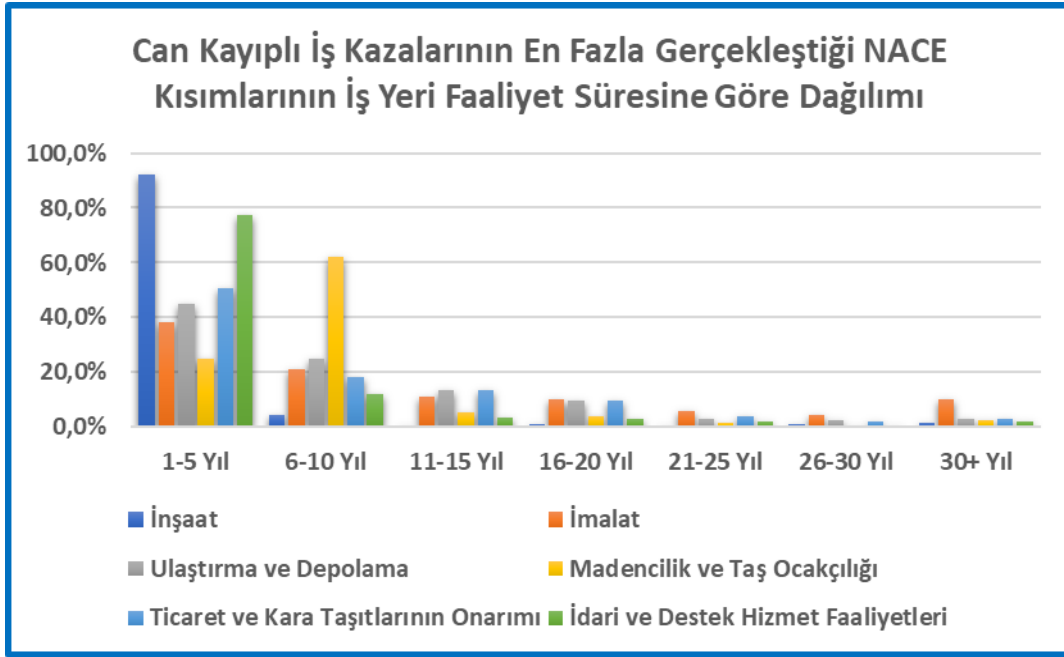
İkinci husus ise ilk 5 yıllık süre içerisinde gerçekleşen kazaların çoğunlukla 50’den az çalışanı olan işletmelerde ortaya çıkmasıdır. Bu işletmeler çoğunlukla kurumsal olmayan veya kurumsallaşma sürecini tamamlayamamış mikro ve küçük ölçekli işletmelerdir.



Şekil 4.11 İş Yeri Faaliyet Süresine Göre İlk 5 Yıl İçerisinde Meydana Gelen Can Kayıplı İş Kazalarının Dağılımı

Şekil 4.11’de can kayıplı iş kazasının gerçekleştiği tarih ile iş yerinin kurulduğu tarih arasında geçen süre 5 yıl ve daha az olan 3.309 iş kazasının dağılımı gösterilmiştir. Şekilde gösterilen yüzde oranları bütün can kayıplı kazalar içerisinde o yıl gerçekleşen kazaların oranını göstermektedir.

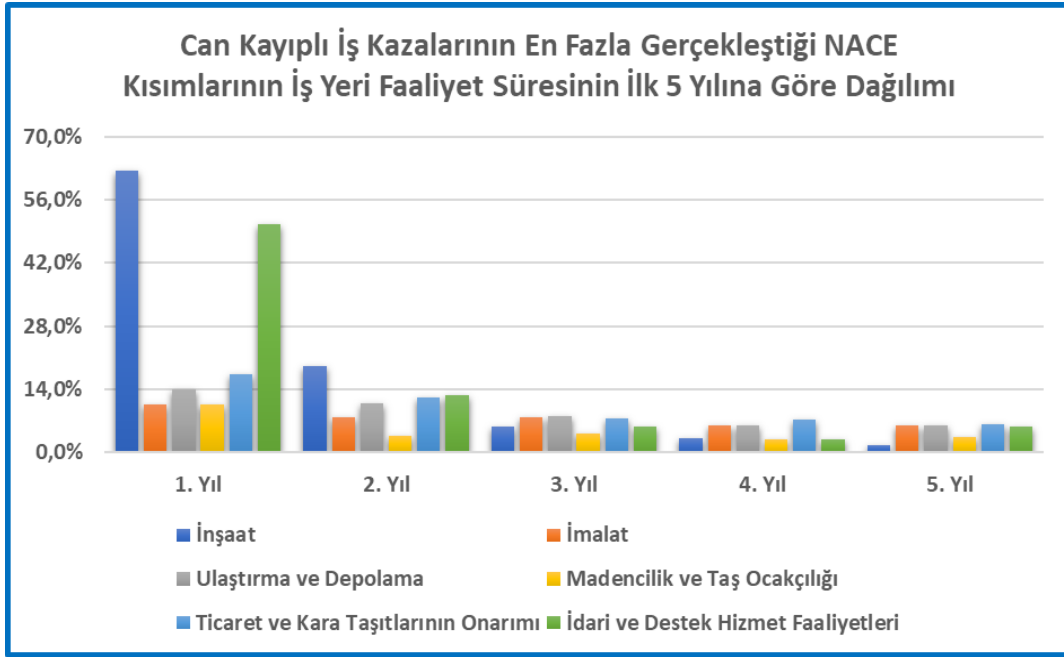
Yaşanan bütün kazaların %33,4’ü işletmelerin kurulduğu ilk yıl içerisinde meydana gelmektedir. Kazaların %53’ü ilk 3 yıl içerisinde vuku bulmaktadır. Yukarıda da görüldüğü gibi Şekil 4.10’a benzer biçimde kazalar yıllar geçtikçe azalmaktadır. Bu durumun ortaya çıkmasında inşaat benzeri geçici iş yerleri ve 50’den az çalışanı olan firmalarda meydana gelen kazalar önemli rol oynamaktadır.



Şekil 4.12 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yeri Faaliyet Süresine Göre Dağılımı

Şekil 4.12’de en fazla iş kazası meydana gelen 6 NACE kısmında kazanın gerçekleştiği tarih ile iş yerinin kurulduğu tarih arasındaki süre 5 yıllık dönemler halinde gösterilmiştir. Her bir NACE kısmı kendi içerisinde oranlanmıştır.

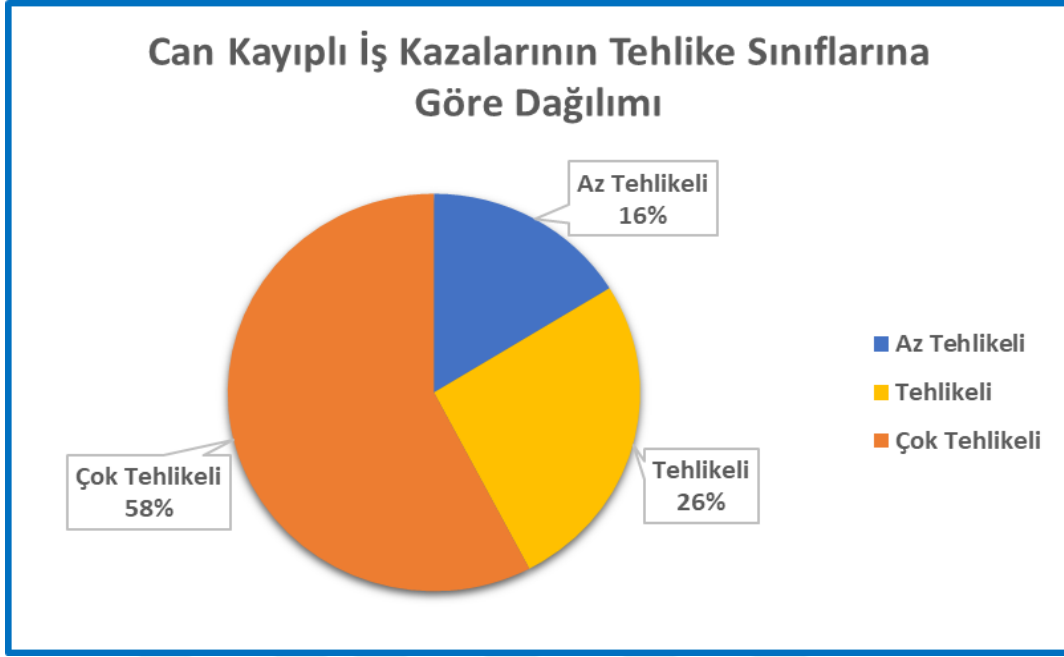
“Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısmı hariç diğer bütün kısımlarda kazaların büyük bir kısmı ilk 5 yıl içerisinde meydana gelmektedir. “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısmında ise Soma kazasının vuku bulunduğu işletmenin faaliyet süresi nedeniyle en fazla kaza gerçekleşen zaman aralığı 6-10 yıl arası olarak kayıtlara geçmiştir. Kazaların ilk 5 yıl içerisinde en çok gerçekleştiği NACE kısmı “İnşaat”tır. İnşaat NACE kısmında kazaların %92’si 1-5 yıl arasında gerçekleşmektedir. Kazaların ilk 5 yıl içerisinde yoğun olarak gerçekleştiği diğer NACE kısımları sırası ile %77,6 oranla “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri” ve %50,7 oranla “Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı”dır. “İmalat” NACE kısmında ise diğer kısımlara nazaran kazalar yıllar içerisinde daha az değişim göstermektedir.



Şekil 4.13 Can Kayıplı İş Kazalarının En Fazla Gerçekleştiği NACE Kısımlarının İş Yeri Faaliyet Süresinin İlk 5 Yılına Göre Dağılımı

Şekil 4.13'te can kayıplı iş kazalarının en fazla gerçekleştiği ilk 6 NACE kısmı gösterilmiştir. Bu kısımlarda kazaların vuku bulduğu tarih ile iş yerinin faaliyete geçtiği tarih arasındaki süre 5 yıl ve daha az olan 3.309 kaza incelenmiştir. Şekildeki oranlar bütün can kayıplı kazalar içerisinde o yıl gerçekleşen kazaların oranını ifade etmektedir.

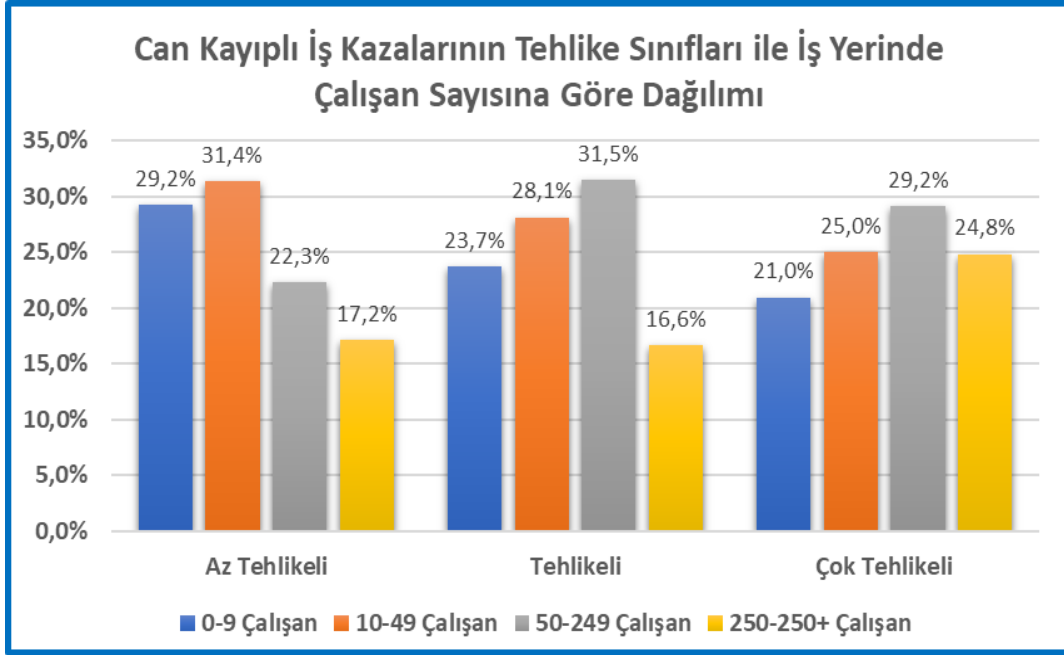
Kazaların büyük bölümünün ilk yıl içerisinde gerçekleştiği iki NACE kısmı “İnşaat” ve “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri”dir. İnşaat sektöründe gerçekleşen bütün kazaların %62,5'i birinci yılda meydana gelmektedir. Bu işletmeler genellikle geçici bir süre için faaliyet gösteren iş yerleridir ve bunun sonucu olarak da kazalar ilk yıllarda daha fazla gerçekleşmektedir. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri kısmında ise vuku bulan kazaların %50,6'sı ilk yıl meydana gelmektedir. Bu kısımda kazalar en fazla “Özel güvenlik faaliyetleri” NACE sınıfında görülmektedir. Diğer NACE kısımlarında ise kazaların yıllar içerisindeki oranı daha yatay bir seyir izlemektedir.



Şekil 4.14 Can Kayıplı İş Kazalarının Tehlike Sınıflarına Göre Dağılımı

Şekil 4.14’te çalışma kapsamında incelenen 5.429 can kayıplı iş kazasının iş yeri tehlike sınıflarına göre dağılımı gösterilmiştir. Kazaların %58’i “Çok tehlikeli” işyerlerinde gerçekleşmiştir. Bunu sırası ile %26’lık oranla “Tehlikeli” işyerleri ve %16’lık oranla “Az tehlikeli” işyerleri takip etmektedir.

İşyeri tehlike sınıfları, 4 rakamlı NACE sınıflarının altında bulunan 6 rakamlı NACE faaliyet kodlarına göre belirlenir. Can kayıplı iş kazalarının en fazla meydana geldiği dört NACE kısmından üç tanesi “İnşaat”, “İmalat” ve “Madencilik ve Taş Ocakçılığı”dır. “İnşaat” ve “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısımlarının altında bulunan NACE faaliyet kodlarının büyük bir bölümü ile “İmalat” NACE kısmının altında bulunana NACE faaliyet kodlarının bir kısmı “Çok tehlike” sınıftaki iş yerlerini içerir. Bu durumun bir sonucu olarak da can kayıplı iş kazalarının büyük bir kısmı “Çok tehlikeli” sınıfta bulunan iş yerlerinde meydana gelmiştir.



Şekil 4.15 Can Kayıplı İş Kazalarının Tehlike Sınıfları ile İş Yerinde Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Şekil 4.15’te her bir tehlike sınıfında meydana gelen can kayıplı kazaların iş yerinde çalışan sayısına göre dağılımı gösterilmiştir. Üç tehlike sınıfı da kendi içerisinde oranlanmıştır.

“Çok tehlikeli” sınıfta en çok kaza 50-249 arası çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir. Bunu sırası ile 10-49 çalışanı olan iş yerleri ve 250-250+ çalışanı olan iş yerleri takip etmektedir. Kazaların %79’u 10’dan fazla çalışanı olan iş yerlerinde vuku bulmuştur.

“Tehlikeli” sınıfta kazalar en fazla 50-249 arası çalışanı olan işletmelerde gerçekleşmektedir. Kazaların %83’ü 250’den az çalışanı olan işletmelerde meydana gelmiştir.

“Az tehlikeli” sınıfta ise kazalar en çok 10-49 arası çalışanı olan firmalarda gerçekleşmiştir. Kazaların %83’ü 250’den az çalışanı olan işletmelerde vuku bulmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde “Az tehlikeli” sınıftan “Çok tehlikeli” sınıfa doğru gidildikçe iş yeri büyüklükleri artmaktadır.

5. SONUÇ

ILO'nun yaptığı bir çalışmaya göre her yıl iş kazaları sonucu dünyanın GSMH'nin %4'ü kadar bir ekonomik kayıp meydana gelmektedir. Bu değerlendirmeyi 2016 yılı rakamları kullanılarak ülkemiz için yaptığımızda 104 milyar TL'lik bir maliyet ortaya çıkmaktadır. Bu durum iş kazaları sonucu ortaya çıkan ekonomik kaybın büyüklüğünü ortaya koymaktadır. Konuyu sosyal açıdan değerlendirdiğimizde ise incelenen 5 yıllık zaman aralığında ülkemizde 1.015.241 iş kazası gerçekleşmiş ve bu kazalar sonucu 6.490 kişi hayatını kaybetmiştir.

İş kazaları sonucu ortaya çıkan ekonomik ve sosyal kayıplar bu konuda yapılan çalışmaların ve alınması gerekli tedbirlerin önemini göstermektedir. Tez çalışmam kapsamında öncelikle iş kazaları ile iş sağlığı ve güvenliği konusundaki literatür taranmıştır. Sonrasında Türkiye'de 2012-2016 yılları arasında gerçekleşen 5.429 can kayıplı iş kazası incelenmiştir. İş kazalarının yıllar içerisindeki değişimlerine ve iş yeri özelliklerine göre dağılımlarına bakılmıştır.

Bu çalışma kapsamındaki öncelikli amacım devletin ilgili birimleri tarafından yürütülen teftiş, rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerinin istatistiksel veriler yardımı ile yürütülmesine katkı sağlamaktır. Bu sayede devletin sınırlı kaynakları en etkili şekilde kullanılacak ve kazalar sonucu ortaya çıkan sosyal ve ekonomik kayıplar en aza indirilecektir.

Kazaların yıllar içerisindeki değişimi ESAW metodolojisine göre KSO ve KAO hesaplanarak ortaya koyulmuştur. Bu yaklaşımla toplam kaza sayıları ile hesaplanan KSO'dan ve KAO'dan farklı bir yol izlenmiştir. Avrupa standartları dikkate alınarak hesaplanan ESAW kayıtları ile kazaların yıllar içerisindeki değişimi daha sağlıklı şekilde ölçülmüştür. Bu durumu daha iyi anlamak için Şekil 2.1'de gösterilen kaza sayılarına bakılabilir. Burada toplam kaza sayıları çok hızlı bir artış göstermektedir. ESAW kayıtlarında meydana gelen değişim ise can kayıplı iş kazalarına daha benzer bir değişim göstermektedir. Bu anlamda ESAW kayıtları üzerinden hazırlanan KSO ve KAO yıllar içerisindeki değişimi ortaya koymakta daha sağlıklı bir yol olarak görülmektedir.

Can kayıplı kazalar üzerinde yaptığım analizlerde kazaların meydana geldiği işyerleri ile kazalar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu amaçla kazaların gerçekleştiği şehirler, iş yerlerinin çalışan sayıları, NACE kısımları, NACE sınıfları, iş yeri faaliyet süreleri ve tehlike sınıfları tetkik edilmiştir. Bu bilgiler bu konulardaki mevzuat hükümleri dikkate alınarak gruplandırılmıştır. Elde edilen grupların frekans dağılımlarına bakılmıştır. Ayrıca gerekli noktalarda sonuçlar çalışan sayıları ile orantılanmıştır. Böylece frekans dağılımları elde edilen her bir grup için kaza ihtimali hesaplanmıştır.

Bazı analizlerde ise ayrıntılı sonuçlara ulaşmak ve karşılıklı ilişkileri daha iyi kavrayabilmek için ikili tablolar oluşturulmuştur. Bu gaye ile kazaların en fazla gerçekleştiği NACE kısımları-iş yeri çalışan sayısı grupları, kazaların en fazla gerçekleştiği NACE sınıfları-iş yeri çalışan sayısı grupları, kazaların en fazla gerçekleştiği NACE kısımları-iş yeri faaliyet süreleri, tehlike sınıfları-iş yeri çalışan sayısı grupları arasındaki ikili ilişkilere bakılmıştır.

Şehirler açısından bakıldığında Türkiye'nin en kalabalık ilk 5 şehrinde kazaların sayısal olarak daha fazla meydana geldiği görülmektedir. Kaza sayıları şehirlerde çalışan nüfusa orantılandığı zaman ise Türkiye'nin en kalabalık ilk birkaç şehri arasında sayılmayan fakat sanayi ve ticaret kapasitesi yüksek büyükşehirlerinde kaza oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Kazaların en fazla gerçekleştiği ilk 15 şehir arasında yer alan ve kaza oranları Türkiye ortalamasının üstünde olan 9 şehirde iş sağlığı ve güvenliği faaliyetleri tekrar gözden geçirilmelidir. Bu şehirlerde SGK ve Türkiye İş Kurumu hizmet birimleri vasıtası ile rehberlik faaliyetlerine önem verilmelidir. Kazaların en fazla gerçekleştiği iş yerleri başta olmak üzere görevli iş güvenliği uzmanlarına ve işyeri hekimlerine bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir. Son olarak bu şehirlerde Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından yürütülen denetim faaliyetleri artırılmalıdır.

İş yerleri, bu konuda hazırlanan mevzuat hükümleri de dikkate alınarak çalışan sayısı bakımından değerlendirildiğinde 4 gruba ayrılmıştır. Bu 4 grup arasında kazalar en fazla 50-249 arası çalışanı olan işyerlerinde gerçekleşmektedir. Kazaların en az gerçekleştiği grup ise 250+ çalışanı olan iş yerleridir. Gruplardaki kaza sayıları o gruptaki toplam çalışan sayısına oranlandığı zaman 50-249 ve 250+ çalışanı olan iş yerlerinde kaza oranlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Avrupa Birliği'ne üye 28 ülkede 2016 yılında 3.549 can kayıplı iş kazası meydana gelmiştir. Bu kazaların sadece %30'u 50 ve daha fazla çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmiştir.¹⁸² Bu alanda yapılan akademik çalışmalar küçük iş yerlerinde çalışma koşullarının daha riskli olduğunu belirtmektedir. Bu firmaların ortaya çıkan riskleri kontrol edebilme yetenekleri de sınırlıdır.¹⁸³ Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlar ise farklılık göstermektedir. Özellikle 50-249 arası çalışanı olan iş yerlerinde kaza sayıları diğer bütün gruplardan yüksektir. Bu alanda meydana gelen kazaları önlemek için denetim faaliyetleri iş yeri büyükleri göz önüne alınarak tekrar planlanmalıdır. Büyük iş yerlerindeki iş güvenliği organizasyonları tekrar düzenlenmeli ve bu alana özel rehberler hazırlanmalıdır.

Şekil 4.7'deki çalışan sayısına göre KOO'ya bakıldığı zaman 50-249 ve 250+ çalışanı olan iş yerlerinde kaza oranlarının Türkiye ortalamasının üstünde olduğu görülmektedir. İş yerindeki çalışan sayısı arttıkça süreçler karmaşıklaşmakta ve çalışma alanı büyümektedir. Bunun sonucunda alınan tekil iş sağlığı ve güvenliği önlemleri kazaları engellemekte yetersiz kalmaktadır. Özellikle büyük iş yerlerinde kazaları engellemek için iş sağlığı ve güvenliği kültürü geliştirilmelidir. Yöneticiler başta olmak üzere bütün çalışanlar tarafından benimsenmelidir.

NACE kısımlarına bakıldığı zaman kazaların "İnşaat", "İmalat" ve "Ulaştırma ve Depolama" başta olmak üzere 6 NACE kısmında toplandığı görülmektedir. Meydana gelen can kayıplı her 3 iş kazadan 1 tanesi "İnşaat" NACE kısmında gerçekleşmektedir.

28 Avrupa ülkesinde 2015 yılında meydana gelen can kayıplı iş kazaları incelendiği zaman en fazla kazanın sırasıyla "İnşaat", "İmalat" ve "Ulaştırma ve Depolama" NACE kısımlarında gerçekleştiği görülmektedir.¹⁸⁴ İş kazaları ülkemizdekine benzer şekilde aynı

¹⁸² NACE Sınıflandırması ve İş Yeri Büyüklüğüne Göre Eurostat İş Kazası İstatistikleri, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, (26 Mayıs 2019).

¹⁸³ Peter Hasle ve Hans Jorgen Limborg, "A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises", *Industrial Health*, 2006, Vol.44, No.1, https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/44/1/44_1_6/pdf/-char/en, (26 Mayıs 2019), s.7.

¹⁸⁴ NACE Sınıflandırmasına Göre 2015 Yılında Avrupa Birliği'nde Gerçekleşen Can Kayıplı ve Yaralanmalı İş Kazası İstatistikleri, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work_by_NACE_section_EU-28_2015_\(%25_of_fatal_and_non-fatal_accidents\)-AAW2018.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work_by_NACE_section_EU-28_2015_(%25_of_fatal_and_non-fatal_accidents)-AAW2018.png), (26 Mayıs 2019).

NACE kısımlarında yoğunlaşmaktadır. Yine de Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan başına kaza oranı ülkemizden daha düşüktür.

“İnşaat” NACE kısmında meydana gelen kazaları önlemek için mesleki eğitim faaliyetleri yaygınlaştırılmalıdır. İnşaat iş yerleri geçici çalışma alanları olduğu için alınan güvenlik tedbirleri kısa süre içerisinde etkisiz kalmaktadır. İnşaat süresince mühendis ve teknik personelin çalışma sahasında bulunması ve bütün sürecin onların gözetiminde yürütülmesi sağlanmalıdır.

NACE kısımları ile iş yeri çalışan sayısı grupları arasındaki karşılıklı ilişkilere bakıldığı zaman “İnşaat”, “Ulaştırma ve Depolama”, “Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı” ve “İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri” NACE kısımlarında kazaların 250’den az çalışanı olan işyerlerinde toplandığı görülmektedir. “İmalat” NACE kısmında kazalar ağırlıklı olarak 10’dan fazla çalışanı olan işyerlerinde vuku bulmaktadır. “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısmında ise kazaların büyük bir bölümü 250+ çalışanı olan işyerlerinde gerçekleşmektedir.

NACE kısımları ile iş yeri büyüklüklerinin karşılıklı olarak incelenmesi ile iş kazalarının hangi iş yeri gruplarında yoğunlaştığı görülmektedir. Teftiş, rehberlik ve bilgilendirme faaliyetleri bu bilgiler göz önünde bulundurularak her sektör için yeniden düzenlenmelidir. “Madencilik ve Taş Ocakçılığı” NACE kısmında ise istisnai bir durum söz konusudur. Burada 250+ çalışanı olan iş yerlerinde gerçekleşen kazaların büyük bir kısmı tek başına Soma kazasından kaynaklanmaktadır.

NACE sınıflarına bakıldığı zaman kazaların yarısından fazlasının 12 sınıfta toplandığı görülür. Kazaların %20’den fazlası tek başına “İkamet ve ikamet amaçlı olmayan binaların inşaatı” NACE sınıfında meydana gelmektedir. Kazaların en fazla gerçekleştiği 12 NACE sınıfından 6 tanesi “İnşaat” NACE kısmında bulunmaktadır.

NACE sınıflarına göre kaza sayıları denetim ve bilgilendirme faaliyetlerinin en fazla gerçekleşmesi gereken alanları göstermektedir. Bu NACE sınıflarında iş güvenliği uzmanı ve teknik personelin eksiksiz olarak görevlendirilmesine önem verilmelidir. Bu iş yerlerinde çalışanlar için mesleki eğitim zorunluluğu getirilmelidir.

NACE sınıfları ile iş yeri çalışan sayısı gruplarının birlikte incelenmesi kazalar hakkında daha ayrıntılı bilgiler sağlamaktadır. İnşaat sektöründe yer alan 4120, 4211, 4221, 4322, 4291 ve 4222 NACE sınıflarında kazalar ağırlıklı olarak 250'den az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmektedir. Bu durum inşaat sektöründe kurumsallaşmamış küçük ölçekli firmalarda kazaların daha fazla olduğunu göstermektedir. Kazaları önlemek için firmaların kuruluş aşamasından itibaren yakından izlenmesi ve teknolojinin getirdiği imkanlarla beraber uzman ve teknik personel görevlendirmelerinin sistem üzerinden takip edilmesi gereklidir. Bu personellerin hazırlayacakları saha raporlarının, elektronik sistem üzerinden ilgili kamu kurumlarına iletilmesi ve gerekli görülen şirketlere yerinde denetim yapılması kazaların azaltılmasını sağlayacaktır. “Kara yolu ile yük taşımacılığı” ve “Ev ve iş yerlerine verilen taşımacılık hizmetleri” NACE sınıflarında meydana gelen iş kazalarını önlemek için, araçların yükleme ve boşaltma faaliyetleri ile seyir halinde iken bulunması gerekli ekipmanlar düzenli olarak kontrol edilmelidir. Bu alanda çalışan personelin eğitim alması sağlanmalı ve eğitimler düzenli aralıklarla tekrarlanmalıdır.

Kazaların iş yeri faaliyet süresine göre ilk yıllarda daha fazla gerçekleştiği görülmektedir. Toplam kazaların 1/3'ü ilk 1 yıl içinde vuku bulmaktadır. Bu noktada yapılması gereken en önemli işlem kuruluş aşamasında gerekli düzenlemelerin yapılmasıdır. İş yerlerinin kurulabilmesi için gerekli sayıda ve nitelikte teknik personel ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmesi sağlanmalıdır. Yapılacak faaliyetler ve alınması gerekli önlemler işveren tarafından kuruluş öncesinde belirlenmeli ve ilgili kamu kurumlarına sunulmalıdır. Diğer önemli nokta da yürütülecek teftiş uygulamalarıdır. Özellikle inşaat sektörü gibi geçici çalışma alanları ilk yıl içerisinde denetlenmelidir.

Kazaları incelemek için kullanılan bir başka parametre ise tehlike sınıflarıdır. İşyerinde yapılan asıl iş dikkate alınarak iş yerleri 3 grupta sınıflandırılır. Burada dikkat çeken nokta kazaların %42'sinin “Az Tehlikeli” ve “Tehlikeli” iş yerlerinde gerçekleşmesidir. Bu iş yerleri için iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirmesi ile risk değerlendirmesi hazırlanması gibi önleyici işlemler mevzuatımızda tekrar düzenlenmelidir. Bu işlemlerin süresi ve niteliği belirlenirken iş yeri tehlike sınıfıyla birlikte ilgili NACE sınıfında ortaya çıkan kaza sıklığı da göz önünde bulundurulmalıdır.

Tehlike sınıfları ile çalışan sayısı grupları birlikte değerlendirildiği zaman “Az tehlikeli” sınıftan “Çok tehlikeli” sınıfa doğru gidildikçe çalışan sayısı fazla olan iş yerlerinde kazaların sayısı artmaktadır. Az tehlikeli sınıfta kazalar ağırlıklı olarak 50’den az çalışanı olan iş yerlerinde meydana gelmektedir. Bu firmalar iş sağlığı ve güvenliği alanındaki birçok düzenlemeden muaf durumdadır. Bu durumu önlemek için mevzuatın getirdiği yükümlülükler her bir NACE sınıfında gerçekleşen kaza oranları dikkate alınarak düzenlenebilir. Bu yolla daha fazla kaza gerçekleşen iş yeri sınıflarında daha çok tedbir alınabilir. “Tehlikeli” ve “Çok tehlikeli” sınıfta yapılacak denetim faaliyetlerinde ise çalışan sayısı değerlendirilerek teftiş programları hazırlanmalıdır. Özellikle “Tehlikeli” ve “Çok tehlikeli” sınıftaki iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşması için eğitim ve bilgilendirme çalışmalarına önem verilmelidir.

Tez çalışması kapsamında elde edilen bulgular ve çözüm önerileri yukarıda özetlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar kamu kurumları, araştırmacılar ve meslek profesyonelleri için faydalı bilgiler içermektedir.

Kamu kurumları gerçekleştirecekleri teftiş, rehberlik ve bilgilendirme faaliyetlerini elde edilen istatistiksel sonuçlar vasıtası ile yeniden planlayabilirler. Bu sayede ellerindeki kısıtlı kamu kaynağını daha etkin bir şekilde kullanabilirler. Faaliyetlerin nicel veriler dikkate alınarak uygulanması vatandaşların memnuniyetini artıracak gibi bu alanda yaşanan ekonomik kayıpları da azaltacaktır.

Araştırmacılar, iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları hakkında yapacakları çalışmalarda bu tezde elde edilen nicel verilerden yararlanabilirler. Kaza kayıtlarına ulaşmada yaşanan sıkıntılar düşünüldüğünde tez çalışmam bu alanda yapılacak daha ileri araştırmalar için kaynak niteliği taşımaktadır. Aynı zamanda bölgesel ve sektörel analizler için de temel bir kaynak oluşturmaktadır.

İş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, teknik personel ve benzeri meslek profesyonelleri yürütecekleri faaliyetlerde bu çalışma kapsamında ortaya çıkan bulguları kullanabilirler. Bu sonuçlar sayesinde riskleri ve önleyici tedbirleri kendi iş yeri tiplerine özel olarak düzenleyebilirler.

İş kazalarının istatistiksel olarak analiz edilmesi konusunda ülkemizde yapılan çalışmalar, genellikle anketlerden veya sınırlı sayıdaki şirketlerden derlenen verilerinden oluşmaktadır. Bu alandaki sektörel çalışmalar ise inşaat NACE kısmında yoğunlaşmaktadır. Müngen'in inşaat sektöründe meydana gelen 5.239 iş kazasının başlıca kaza tiplerine göre analizi, Ceylan'ın Türkiye geneli ile inşaat sektöründe gerçekleşen kazaların KSO ve KAO karşılaştırması ve Gürcan'lı ile Bilir'in inşaat sektöründe vuku bulan 623 iş kazası ile kaza olasılıklarını hesapladığı çalışmaları örnek olarak gösterilebilir.

Bahsedilen bu çalışmalar iş kazalarını inşaat sektörü özelinde incelemektedir. Müngen'in ve Gürcan'lı ile Bilir'in çalışmaları kaza nedenleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu çalışmalarda orta çıkarılan bulgular ile tez çalışmam birlikte değerlendirildiğinde tamamlayıcı nitelik taşımaktadır. Bu sayede kazaların gerçekleştiği iş yerlerini ve kaza nedenlerini birlikte inceleme imkânı doğmuştur. Bundan sonra yapılacak akademik çalışmalarda daha fazla parametre ile iş kazalarını inceleme olanağı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma kapsamında 5 yıllık zaman zarfında gerçekleşen can kayıplı iş kazalarının büyük bir kısmı incelenmiştir. Çalışma kapsamında incelenen kazalar sadece iş yeri özellikleri açısından değerlendirilebilmiştir. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda iş kazalarını çalışanların özellikleri açısından da incelemek faydalı olacaktır. Aynı zamanda kazanın gerçekleştiği çalışma ortamı ve kaza nedenleri de verilere ulaşmada yaşanan zorluklar nedeniyle teze dahil edilememiştir. İleride yapılacak çalışmalarda bu alanlardaki verilerin ayrı ayrı ve bir bütün olarak incelenmesinin daha kapsamlı sonuçlara ulaşmak için faydalı olacağı görüşümdedir.

KAYNAKÇA

- Açıklamalı Afet Yönetimi Terimleri Sözlüğü. (2019).
<https://www.afad.gov.tr/tr/23792/Aciklamali-Afet-Yonetimi-Terimleri-Sozlugu?kelime=kaza>, (18 Şubat 2019).
- Akın, L. (2012). Sendikaların İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasına Katkısı, Çalışma ve Toplum, No.34 (Temmuz 2012).
- Akkaya, G. (2007). Avrupa Birliği ve Türk Mevzuatı Açısından Sağlık Kuruluşlarında İş Sağlığı, İş Güvenliği, Meslek Hastalıkları ve Bir Araştırma, (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007).
- Akman, A. ve M.C. İşler. (2012). Trafik İş Kazalarının İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı Açısından Değerlendirilmesi, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.4, No.2, (June 2012).
- Akyürek, Ç.E., Ş.A. Toygar, H. Eriş ve M. Top. (2011). Buzdağının Görünmeyen Kısmı: İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yönetimsel Yansımaları, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt.14, Sayı.2, (Eylül 2011).
- Alpdündar, M. (1965). Ereğli Kömür İşçileri ve Sendika Faaliyetleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No.16.
- Alper, Y. (1992). Bazı Ülkelerde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uygulamaları ve Türkiye'deki Uygulama ile Karşılaştırılması, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No.37-38.
- Alper, Y. (2007). Kurumsal Yapıda Tek Çatı Hayata Geçti, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No.53.
- Altinel, H. (2011). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arıtan, A.E. ve M. Ataman. (2017). Kaza Oranları Hesaplamalarıyla İş Kazası Analizi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen ve Mühendislik Bilimleri Dergisi, Cilt.17, Sayı.6, <https://dergipark.org.tr/download/article-file/632196> (16 Mart 2019).
- Aydın, F. (Ed). (2014). Türkiye Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Bakanlıklara Bağlı, İlgili, İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2018). Kararname Sayısı: 4, Resmi Gazete Tarihi: 15.07.2018, Resmi Gazete Sayısı: 30479.
- Balcı, B., E. Taçkın, E.Ö. Balcı ve A. Yerden. (2013). İş Kazalarında Mali Kayıplar, İstanbul Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı.6, http://www.istjss.org/resim/2013_winter_6_4.pdf, (26 Şubat 2019).

- Baybora, D., A.İ. Oral, H.N. Gerek, E.T.K. Seylen, L. Akın, Ö. Ekmekçi ve B. Piyal. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Bayram, Ö.B. (2015). Çalışma Yaşamına Yön Veren Hukuki Düzenlemeler ve Yönetişim İlişkisi, Çalışma Dünyası Dergisi, Cilt.3, Sayı.2 (Mayıs-Ağustos 2015).
- Bostancı, Y. (2005). Yargıtay Kararları Işığında İş Kazası Kavramı, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 1.
- Camkurt, M.Z. (2007). İşyeri Çalışma Sistemi ve İşyeri Fiziksel Faktörlerinin İş Kazaları Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 20 Sayı: 6, (Mayıs-Ağustos 2007).
- Camkurt, M.Z. (2013). Çalışanların Kişisel Özelliklerinin İş Kazalarının Meydana Gelmesi Üzerindeki Etkisi, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt.24, Sayı.6, Cilt.25, Sayı.1-2, (Mayıs-Ağustos-Kasım 2013).
- Centel, T. (1997). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mevzuatı, 1. Baskı, İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Cervatoğlu, E. (2003). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Bir Değerlendirme, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı.13 (Ocak-Mart 2003).
- Ceylan, H. (2011). Türkiye'deki İş Kazalarının Genel Görünümü ve Gelişmiş Ülkelerle Kıyaslanması, International Journal of Engineering Research and Development, Vol.3 No.2, (Haziran 2011).
- Ceylan, H. (2012). Türkiye'deki İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Electronic Journal of Vocational Colleges, 2012, Vol.2, No.2, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/62602> (26 Aralık 2018).
- Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. (2018). Kararname Sayısı: 1, Resmi Gazete Tarihi: 10.07.2018, Resmi Gazete Sayısı: 30474.
- Çetin, C., E.D. Elmalı ve M.L. Arslan. (2018). İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Çetindağ, Ş. (2010). İş Sağlığı ve Güvenliği'nin Tarihsel Gelişimi ve Mevzuattaki Güncel Durum, Toprak İşveren, Sayı.86, (Haziran 2010).
- Demir, A. (2019). Hemşirelikle İlgili Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlar, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, <https://acikders.ankara.edu.tr/mod/resource/view.php?id=12800> (22 Ocak 2019).
- Demirbilek, T. (2008). İşletmelerde İş Güvenliği Kültürünün Geliştirilmesi, Çalışma Ortamı Dergisi, Sayı: 96, Ankara, (Ocak-Şubat 2008).
- Demircioğlu, M. ve T. Centel. (2016). İş Hukuku, 19. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Devlet Planlama Teşkilatı. (2001). Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Yayın No: DPT:2592-ÖİK:604, Ankara.
- Dizdar, E.N. (2001). Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı.7, (Temmuz 2001).
- Dizdar, E.N. (2016). Risk Değerlendirme ve Yönetim Sistemleri, Atatürk Üniversitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği, <https://docplayer.biz.tr/1227793-Unite-3-icindekiler-hedefler-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemleri-dr-ercument-n-dizdar-risk-degerlendirme-ve-yonetim-sistemi.html> (18 Şubat 2019).
- Erdem, Ü. (2001). İş Kazası İstatistikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl.1, Sayı.3 (Eylül 2001).
- Erkan, N. (1989). İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı, İş Güvenliği, Kazalardan Korunma, Acil Yardım ve İlgili Mevzuat, Ankara: MPM Yayınları.
- Eurostat, Health and Safety at Work. (2019). http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, (4 Mart 2019).
- Eyrenci, Ö., S. Taşkent ve D. Ulucan. (2010). Bireysel İş Hukuku, 4. Basım, İstanbul: Legal Kitapevi.
- Fişek, N. (1982). Sağlık Hizmetleri ve İşçi Sağlığı Ailelerinin Sağlık Sorunları, Modern Yönetim Semineri, Türk-İş Yayınları, No:144, http://www.ttb.org.tr/n_fisek/kitap_1/33.html (27 Ocak 2019).
- Gemi ve Deniz Teknolojisi. (2008). Tersanelerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Genel Bir Bakış, Sayı:177, (Temmuz 2008).
- Gençler, A. (2007). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Alanında Mevzuatımızda Bulunan Düzenlemelerden Doğan Yükümlülükler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl.7, Sayı.35 (Eylül 2007).
- Gerek, N. (2006). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gerek, N. ve İ. Oral. (2004). Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gerek, N., N.G. Karaca, D. Baybora ve F. Kocabaş. (2013). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1. Baskı, Ankara: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Gündüz, S. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşçilerin Sorumlulukları ve Hakları, Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları Dergisi, Cilt:3 Sayı:2, (Şubat 2005).
- Güvercin, C.H. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt:57, Sayı:2, (Haziran 2004).

- Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, No.35-36.
- Hasle, P. ve H.J. Limborg. (2006). A Review of the Literature on Preventive Occupational Health and Safety Activities in Small Enterprises, Industrial Health, Vol.44, No.1, https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/44/1/44_1_6/pdf/-char/en, (26 Mayıs 2019).
- History of The ILO. (2019). <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>, (11 Ocak 2019).
- Ilıman, E.Z. (2015). Türkiye’de Meslek Hastalıkları, Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, Cilt.1, Sayı.1.
- International comparison of occupational accident insurance system. (2019). https://oshwiki.eu/wiki/International_comparison_of_occupational_accident_insurance_system, (19 Mayıs 2019).
- İSG Mevzuatında Kurum ve Organizasyonlar. (2018). http://www.ilhanuysal.com/ders_notlari/isg/isguvenligimevzuati5.pdf, (27 Temmuz 2018).
- İSG Mevzuatında Kurum ve Organizasyonlar. (2018). http://www.ilhanuysal.com/ders_notlari/isg/isguvenligimevzuati5.pdf, (27 Temmuz 2018).
- İsgüm Tarihçesi. (2019). <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isgum/contents/baskanlik/tarihce/>, (22 Ocak 2019).
- İş Dairesinden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına. (2019). <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/media/6423/iscidairesi.doc>, (12 Şubat 2019).
- İş Kanunu. (2003). Kanun No: 4857, Kanun Kabul Tarihi: 22.05.2003, Resmi Gazete Tarihi: 10.06.2003, Resmi Gazete Sayısı: 25134
- İş Kazası İstatistikleri. (2018). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics#Number_of_accidents, (17 Aralık 2018).
- İş Müfettişleri Derneği. (2019). Dünden Bugüne İş Teftiş Kurulu, <http://www.ismufder.org/tarihce.html>, (12 Şubat 2019).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Kuruluş ve Görevlerimiz. (2019). <https://birim.ailevecalisma.gov.tr/isggm/Contents/GenelMudurluk/Gorevlerimiz>, (12 Şubat 2019).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliğinin Değişen ve Gelişen Yüzü İSGGM’nin Son 15 Yılı 2000 – 2015, 1. Baskı, Ankara: Salmat Basım Yayıncılık.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü. (2018).
<https://www.csgb.gov.tr/media/3873/brosur19.pdf>, (24 Temmuz 2018).
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012). Kanun No: 6331, Kanun Kabul Tarihi: 20.06.2012, Resmi Gazete Tarihi: 30.06.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28339.
- İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İş Yeri Tehlike Sınıfları Tebliği. (2012). Resmi Gazete Tarihi: 26.12.2012, Resmi Gazete Sayısı: 28509.
- Kaba, C. ve E. Ünal. (2014). İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesinde 2009 Yılında Meslek Hastalıkları Nedeniyle Tedavi Edilen Hastaların Hastalık Grupları ve Tedavi Maliyetlerine Göre İncelenmesi, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Sayı.51-52 (Ocak-Haziran 2014).
- Kaçmaz, H. (2003). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Konularında Devletin İşverenin İşçinin Görev ve Sorumlulukları, II. İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Bildirileri, Adana: TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 02-03 Mayıs 2003.
- Karakurt, Ü., S. Satar, A. Bilen, A. Açıklım ve M. Gülen. (2012). Occupational Accidents and Emergency Medicine, Eurasian Journal of Emergency Medicine, Cilt.11, Sayı.4, https://www.journalagent.com/atuder/pdfs/ATUDER_11_4_227_237.pdf, (16 Şubat 2019).
- Keleş, R. (2004). İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramları ve Kavramla İlgili Yeni Perspektifler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:22, Yıl:4, Ankara.
- Kemerli, A. (1987). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Önemi, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı, 4-10 Mayıs 1987.
- Kuru, O. (2004). İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatı ile İlgili Değişiklikler, İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Yıl.4, Sayı.22, (Kasım-Aralık 2004).
- Kutlu, E. (2004). Uluslararası Organizasyonlar, İnan Özalp (Ed), Uluslararası İşletmecilik içinde (51-72), 1.Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik. (2005). Bakanlar Kurulu Kabul Tarihi: 19.10.2005, Resmi Gazete Tarihi: 18.11.2005, Resmi Gazete Sayısı: 25997.
- Müngen, U. (2009). İş Güvenliği Kurs Notları, İstanbul Teknik Üniversitesi, İnşaat Fakültesi, <https://docplayer.biz.tr/6338984-Is-guvenligi-kurs-notlari.html>, (22 Şubat 2019).
- Müngen, U. (2011). İnşaat İşverenlerinin ve Teknik Elemanların İş Güvenliği Konusundaki Sorumlulukları ve Yaptırımlar, İnşaat Mühendisleri Odası Türkiye Mühendislik Haberleri Dergisi, Sayı: 469, (Eylül-Ekim 2011).

- NACE Sınıflandırması ve İş Yeri Büyüklüğüne Göre Eurostat İş Kazası İstatistikleri. (2019). http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hsw_mi01&lang=en, (26 Mayıs 2019).
- NACE Sınıflandırmasına Göre 2015 Yılında Avrupa Birliği'nde Gerçekleşen Can Kayıplı ve Yaralanmalı İş Kazası İstatistikleri. (2019). [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work,_by_NACE_section,_EU-28,_2015_\(%25_of_fatal_and_non-fatal_accidents\)-AAW2018.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Fatal_and_non-fatal_accidents_at_work,_by_NACE_section,_EU-28,_2015_(%25_of_fatal_and_non-fatal_accidents)-AAW2018.png), (26 Mayıs 2019).
- Nurdoğan, A.K. (2018). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri, Akademik İzdüşüm Dergisi, Cilt.3, Sayı.4 (Aralık 2018).
- Özdemir, İ. (2018). İş Sağlığı ve Güvenliği Kavram ve Kurallarının Gelişimi, Atatürk Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, <http://www.egitim.club/wp-content/uploads/2016/10/i%C5%9F-sa%C4%9Flu%C4%B1%C4%9F%C4%B1-ve-g%C3%BCvenli%C4%9Fi-konbine-dosya.pdf>, (26 Aralık 2018).
- Özkan, T. ve T. Lajunen. (2003). Güvenlik Kültürü ve İklimi, Pivolka, Yıl.2, Sayı.10 (Kasım 2003).
- Özkılıç, Ö. (2005). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri, 1. Baskı, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, No:4724.
- Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Tarihçe. (2019). <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/baskanlik/tarihce/>, (12 Şubat 2019).
- Rehberlik ve Teftiş Kurulu. (2019). 2012-2013-2014-2015-2016 Faaliyet Raporları, <https://ailevecalisma.gov.tr/rtb/contents/faaliyetler/denetim-faaliyetleri/>, (7 Mart 2019).
- Rodgers, G., E. Lee, L. Swepston ve J.V. Daele. (2014). Uluslararası Çalışma Örgütü ve Sosyal Adalet Arayışı 1919-2009, Beyza Selçuk (çev.), Ankara: Elif Yayınevi.
- Saraç, C. (1998). Sosyal Sigortalar Kurumu ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı, Ankara: YODÇEM Yayınları, Yayın No:10.
- Serter, N. (1994). Devlet Görevlerindeki Gelişmelerin Sonucu Olarak Sosyal Devlet, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Basım Atölyesi.
- Simonds, R.H. ve J.V. Grimaldi. (1963). Safety Management Accident Cost and Control, 1. Baskı, Illinois: Richard D. Irwin A.Ş.
- Social Security Programs Throughout the World: Africa, The Americas, Asia and the Pacific, Europe. (2017-2018). https://www.issa.int/en_GB/ssptw, (19 Mayıs 2019).
- Solventler ve İşçi Sağlığı Boya İşlerinde İş Güvenliği. (1995). Yakın ve Orta Doğu Çalışma ve Eğitim Merkezi.

- Sosyal Güvenlik Kurumu Tarihçe. (2019).
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce>, (14 Şubat 2019).
- Sosyal Güvenlik Kurumu. (2016). SGK İstatistik Yıllıkları, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016,
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari,
(23 Kasım 2018).
- Sosyal Sigortalar Kanunu. (1964). Kanun No: 506, Kanun Kabul Tarihi: 17.07.1964, Resmi Gazete Tarihi: 01.08.1964, Resmi Gazete Sayısı: 11779.
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006). Kanun No: 5510, Kanun Kabul Tarihi: 31.05.2006, Resmi Gazete Tarihi: 16.06.2006, Resmi Gazete Sayısı: 26200.
- Söyler, S. (2017). Geçmişten Günümüze Uluslararası Sağlık Kuruluşları, Sağlık Yönetim Dergisi, Cilt.1, No.1 (Temmuz 2017).
- Süzek, S. (1985). İş Güvenliği Hukuku, 1. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.
- Süzek, S. (2000). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Somut Çözüm Önerileri, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 11-13 Mayıs 2000.
- Şakar, M. (2009). İş Kanunu Yorumu, 4. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık, 2009.
- Şakar, M. (2014). Sosyal Sigortalar Uygulaması, 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Şerifoğlu, U.K. ve E. Sungur. (2007). İşletmelerde Sağlık ve Güvenlik Kültürünün Oluşturulması; Tepe Yönetimin Rolü ve Kurum İçi İletişim Olanaklarının Kullanımı, Yönetim, Yıl:18, Sayı: 58.
- Şimşek, D.Ç. (2018). Türkiye’de Kurulan İlk Köy Tipi Sıhhat Merkezi; Etimesgut Numune Sağlık Merkezi, Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:5, Sayı:30, (Kasım 2018).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu. (2009). ILIS İş Teftiş Sisteminin Geliştirilmesi Projesi, Yayın No.32, Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu. (2012). İş Teftişi Nedir? İş Müfettişi Kimdir?, Yayın No.57, Ankara.
- T.C. Sağlık Bakanlığı Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı. (2000). Dünya Sağlık Örgütü ve Türkiye ile İlişkileri, 1.Baskı.
- Tekelioğlu, M. (1994). İş Kazaları, Mühendis ve Makina, Cilt.35, Sayı.419 (Aralık 1994).
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası. (2017). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu, 7. Baskı, Ankara: Ankamat Matbaacılık.

- TSE-18001. (2008). İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Şartlar, Türk Standartları Enstitüsü, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982).
https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2018.pdf, (15 Şubat 2019).
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2012). Resmi İstatistik Programı 2012-2016, Ankara: TÜİK Matbaası.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). İş Kazaları ve İş Bağlı Sağlık Problemleri,
https://biruni.tuik.gov.tr/yayin/views/visitorPages/yayinGoruntuleme.zul?yayin_no=317, (10 Mart 2019).
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği. (2019). Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi,
<https://www.atso.org.tr/yukleme/dosya/3d950ae79d170ab32e8c73b59f1bc5f0.pdf>, (22 Mart 2019).
- Uçkun, G., A. Yüksel, B. Demir ve İ. Yüksel. (2013). Kurumsal İtibarın Artırılmasında İş Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Rolü ile Meslek Yüksekokullarında Bulunan İş Güvenliği Uzmanlığı Programının Analizi, [Elektronik Versiyon] Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi, Cilt.1, Sayı.2 (18 Ocak 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü Politikalar ve Programlar. (2019).
https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372877/lang--tr/index.htm, (18 Ocak 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2003). ILO: Work Hazards Kill Millions, Cost Billions,
https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081326/lang--en/index.htm, (23 Aralık 2018).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2012). Estimating the Economic Costs of Occupational Injuries and Illnesses in Developing Countries: Essential Information for Decision-Makers,
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_207690.pdf, (23 Aralık 2018).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2018). Dünya İstatistikleri, http://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/occupational-safety-and-health/WCMS_249278/lang--en/index.htm, (26 Aralık 2018).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2018). ILO Ankara Ofisi Hakkında,
<https://www.ilo.org/ankara/about-us/lang--tr/index.htm>, (14 Ocak 2019).
- Uluslararası Çalışma Örgütü. (2018). ILO ne Yapar, https://www.ilo.org/ankara/about-us/WCMS_372876/lang--tr/index.htm, (14 Ocak 2019).
- Uyargil, C., Z. Adal, İ.D. Ataay, A.C. Acar, A.O. Özçelik, Ö. Sadullah, G. Dünder ve L. Tüzüner. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım.

Yaşar, G.Y. ve T.Ş. Esmer. (2018). SKY 334 İş Sağlığı ve İş Güvenliği Meslek Hastalıkları, Ankara Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/63428/mod_resource/content/1/8.%20Der%20%20-%20Meslek%20Hastal%C4%B1klar%C4%B1%20%281%29%20-%20Kopya.pdf, (15 Şubat 2019).

Yıldız, A., B. Tekin ve A. Odman. (2008). İşçilerin Sağlık ve Güvenliği İşverenin İnsafına Emanet, Mühendis ve Makina Dergisi, Cilt:49, Sayı:579 (Nisan 2008).

Yılmaz, G. (2005). İş Kazalarından Doğan Sorumluluklar, Mühendis ve Makina, Cilt.46, Sayı.543 (Nisan 2005).

