

**İŞ KAZASI VE  
MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI  
PRİM HESAPLAMALARI**

**PREMIUM EVALUATIONS OF INSURANCES  
AGAINST ACCIDENTS AT WORK  
AND OCCUPATIONAL DISEASES**

**NEBAHAT TÜRKEY DERİCİOĞLU**

Hacettepe Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim – Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin  
AKTÜERYA BİLİMLERİ Anabilim Dalı İçin Öngördüğü

YÜKSEK LİSANS TEZİ

olarak hazırlanmıştır.

2010

Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Bu çalışma jürimiz tarafından **AKTÜERYA BİLİMLERİ ANABİLİM DALI** 'nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Başkan :.....  
Prof.Dr. Tekin SÖZER

Üye (Danışman) :.....  
Yrd. Doç. Dr. Canan HAMURKAROĞLU

Üye :.....  
Doç. Dr. Meral SUCU

Üye :.....  
Yrd. Doç. Dr. Serpil CULA

Üye :.....  
Prof. Dr. Ömer ESENSOY

ONAY

Bu tez ...../...../..... tarihinde Enstitü Yönetim Kurulunca kabul edilmiştir.

.....  
Prof. Dr. Adil DENİZLİ  
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

*Sevgili Eşime ve Oğullarıma...*

# İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI SİGORTASI PRİM HESAPLAMALARI

**Nebahat Türkay Dericioğlu**

## **ÖZ**

Sigortalı işçilerin, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu karşılaşılabilecekleri gelir kaybına karşı, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan korunması amaçlanmaktadır. Bu noktada primlerin ne şekilde ve ne miktarda toplanabildiği önem kazanmaktadır.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin toplanması konusunda kural olarak benimsenen, işin tehlikelilik derecesine göre prim oranı belirlenmesi yöntemidir. Ancak, günümüzde sosyal güvenlik sistemlerinin tazmin edici temel işlevlerinin yanında önleyici işlevler de üstlenmeye başladıkları görülmektedir. Bu nedenle, işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya teşvik etme konusunda daha etkin olabilecek yöntemler düşünölmektedir.

Bu noktada, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası belirlenirken işyerinde alınan iş kazası ve meslek hastalığı önlemlerinin ve işyeri istatistiklerinin gözden geçirildiği, prim oranlarının da işyerinin bu konudaki başarı puanına göre belirlendiği yöntem dikkat çekmektedir. Bu yöntem, bir yandan ödüllendirmeyi diğer yandan da bir yaptırımını içerdii için, Latince “bonus-malus” sistemi olarak adlandırılmaktadır. Bu sistem işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha dikkatli olmalarını ve daha çok önlem almalarını sağlamayı amaçlamaktadır.

Bu tez çalışmasında Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası prim hesaplamalarının nasıl yapıldığı incelenerek ölkemizde uygulanan işin tehlikelilik derecesine göre prim oranı belirleme yöntemi ile bir diğer uygulama şeklinin nasıl olabileceği konusu değerlendirilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** İş kazaları, meslek hastalıkları, prim tarifesi.

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Canan HAMURKAROĞLU, Hacettepe Üniversitesi, İstatistik Bölümü

# PREMIUM EVALUATIONS OF INSURANCES AGAINST ACCIDENTS AT WORK AND OCCUPATIONAL DISEASES

Nebahat Türkay Dericioğlu

## ABSTRACT

In Turkey, premiums related with insurances against accidents at work and occupational diseases are generally calculated in accordance with the risks of work. However, today's social security systems provide protection in two ways, by not only compensating the losses, but also focusing on prevention activities. Therefore, new and more effective methods should be applied, in order to encourage the employers to take precautions against occupational risks.

At this point, the technique where employer premiums are calculated with respect to the precautions taken by the employer and the injury statistics of the employer draws attention. This technique is named "bonus-malus" in Latin, as it both includes rewarding and penalizing the employers at the same time. The purpose of this system is to encourage the employers to be more aware of the security conditions at work and take more precautions against occupational injuries.

In this thesis, premium evaluations of insurances against accidents at work and occupational diseases are analyzed within the framework of Turkey's social security system; and the technique applied in Turkey where premiums are calculated according to the risks of work is compared with if there could be another alternative for Turkey.

**Keywords:** Accidents at work, occupational diseases, premium tariffs.

Advisor: Assist. Prof. Dr. Canan HAMURKAROğLU, Hacettepe University, Department of Statistics

## TEŞEKKÜR

Bu alıŐma boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Canan HAMURKAROğLU'na, gerekli verilerin sağlanmasında kolaylık gösteren SGK çalıŐanlarına, özellikle kıymetli görüşlerinden yararlandığım SGK Uzmanı Hatice TUZGÖL'e ve Prim Tahsilat Daire Başkanlığı Şube Müdürü Mustafa İTİŐKEN'e, manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan iş arkadaşlarıma ve tezin biçimlenmesinde katkılarını aldığım çok değerli arkadaşlarım Burcu TÜRKÖVER ile Meral Mücen KAVAZ'a, maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan, güven ve inaçlarıyla bana her zaman güç veren eşime ve aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

# İÇİNDEKİLER DİZİNİ

Sayfa

ÖZ .....	i
ABSTRACT .....	ii
TEŞEKKÜR .....	iii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ .....	iv
ŞİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ .....	vii
ÇİZELGELER DİZİNİ .....	viii
1. GİRİŞ .....	1
2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
2.1. Sosyal Güvenlik Kavramı.....	4
2.1.1. Genel olarak .....	4
2.1.2. Tanım.....	5
2.2. Tarihsel Gelişimi .....	7
2.2.1. Sosyal güvenliğin kökeni.....	7
2.2.2. Çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin gelişimi.....	8
2.2.3. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimi.....	10
3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI KAVRAMLARI .....	14
3.1. Sosyal Sigorta Kolları .....	14
3.1.1. Tanım.....	14
3.1.2. Kapsam .....	15
3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası.....	15
3.2.1. İş kazası sigortası.....	16
3.2.2. Meslek hastalığı sigortası.....	18
3.2.3. İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sağlanan haklar ve yararlanma şartları .....	19
4. DERECELENDİRME SİSTEMLERİ VE ORANLAR .....	21
4.1. Derecelendirme Sistemleri.....	21
4.1.1. Tekbiçimli derecelendirme.....	22
4.1.2. Diferansiyel derecelendirme.....	24
4.1.2.1. Sınıflandırma yapısının tasarımı .....	25
4.1.3. Deneyime göre derecelendirme sistemleri .....	28
4.1.3.1. Deneyime göre derecelendirmenin doğası .....	29
4.1.3.2. Geleceğe yönelik tahminlere dayanan programlar.....	30
4.1.3.3. Geçmişe dönük verilere dayanan programlar .....	30
4.2. Kanada Uygulaması .....	31
4.2.1. Küçük işletmeler için deneyime göre derecelendirme planı.....	34
4.2.2. Büyük işletmeler için deneyime göre derecelendirme planı.....	34
4.2.3. Deneyim periyodu ve deneyim oranı .....	35
4.2.4. İndirim ve ilave fiyat belirlemesi.....	36
4.3. İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Sigortası Prim Oranları .....	38
4.3.1. NACE ve kısa vadeli sigorta kolları prim tarife listesi.....	38
4.3.2. Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinin uygulanması .....	42

4.3.2.1. Tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesi .....	44
4.3.2.2. Dereceleme hesap işlemleri.....	47
4.3.2.3. Risk formülü ve hesaplamaları.....	48
4.3.2.4. Prim oranları .....	54
4.4. İş Kazaları Ve Meslek Hastalığı Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği.....	56
5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....	62
KAYNAKLAR .....	65
EKLER DİZİNİ .....	67
ÖZGEÇMİŞ .....	71



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ÖİK	Özel İhtisas Komisyonu
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
HÇ	Hizmet Akdi İle Çalıştırılanlar
BÇ	Bağımsız Çalışanlar
KÇ	Kamu Çalışanları
ICP	Endüstri Özel Fiyatlandırma (Industry Custom Pricing)
PPS	Zayıf Performans İlavesi (Poor Performance Surcharge)
NACE	Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes" (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflaması)
ISIC	Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
CPC	Merkezi Ürün Sınıflaması
HS	Uyumlaştırılmış Mal Tanım ve Kod Sistemi
CPA	Avrupa Ekonomik Topluluğunda Faaliyete Göre Ürünlerin İstatistiksel Sınıflaması
CN	Birleştirilmiş Mal Sınıflaması

## ŞEKİLLER DİZİNİ

### Sayfa

Şekil 4.1. Eşitlik, mali sorumluluk ve teşvik üçlemesi (Workers' Compensation Board - Alberta).....	32
Şekil 4.2. Sektörlere göre iş kazası geçirenlerin oranı (Kapusuz, 2008).....	57

## ÇİZELGELER DİZİNİ

### Sayfa

Çizelge 2.1. 2009 yılı için Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamındaki kişi sayısı ve Türkiye nüfusuna oranı:.....	13
Çizelge 4.1. İşletmelerin ölçeğine göre Performans Fiyatlandırması kapsamı .....	34
Çizelge 4.2. İşletmelerin ölçeğine göre Performans Fiyatlandırması kapsamı .....	35
Çizelge 4.3. Deneyim periyodu (Workers’ Compensation Board - Alberta).....	36
Çizelge 4.4. İşletmelerin sınıflandırılmalarına göre katılım oranları ile indirim ve ilave fiyatlandırma (Workers’ Compensation Board – Alberta)... ..	37
Çizelge 4.5. Yıllar itibariyle Uygunluk Faktörü (Workers’ Compensation Board – Alberta.....	38
Çizelge 4.6. Uluslararası ekonomik sınıflamalar sistemi (TOBB Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, 2008) .....	40
Çizelge 4.7. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi’nde yer alan “Kısım” lar .....	42
Çizelge 4.8. Tehlike sınıflarının alt ve üst derece sınırları (SGK Genelge 18-1) ..	46
Çizelge 4.9. Sigortalı ve işveren açısından sigorta kollarına göre prim oranları (2009/81 Sayılı e-bildirge, <a href="http://ebildirge.ssk.gov.tr/duyuru">http://ebildirge.ssk.gov.tr/duyuru</a> ....	55
Çizelge 4.10. Çeşitli ülkelerde yıllar itibariyle iş kazası sonucu ölüm sayısı .	61
Çizelge 5.1. Aynı tehlike sınıfına sahip faaliyet gruplarının işgünü kayıpları ve iş kazası sayıları.....	63

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

Sosyal güvenlik, günümüzün gelişmiş toplumlarında toplumun bütününe tanınan bir hak olarak kanunlarda yerini almıştır. Ülkemizde de 31.05.2006 tarihinde kabul edilip, 1 Ekim 2008'de yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu hükümlerine göre sosyal güvenlik kurumları sigortacılık bakımından birleştirilmiştir. Böylece, çalışanlara belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevi üstlenen farklı kurumlar (Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) tek çatı altında birleştirilerek "Sosyal Güvenlik Kurumu" oluşturulmuştur.

Anayasamızın ikinci maddesinde belirtildiği üzere devletimiz, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir. Sosyal hukuk devleti olmak, herkes için insanca bir yaşam garantisi sağlamak, fertler arasındaki refah farklılıklarını azaltmak ile çalışanların ekonomik bağımlılığını kontrol etmek şeklinde tanımlanmaktadır.

Ülkemizde sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve sosyal sigortalar sosyal güvenlik sistemini oluşturmaktadır. Bu sistem içerisinde amaç güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak, sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamaktır. Bu kapsamda yer alan sosyal sigortaların en önemli özelliği de, belirli gruplar için girişin zorunlu olması ve finansmanın da işçi, işveren ile devlet tarafından karşılanmasıdır.

Sosyal sigorta kolları kapsamında yer alan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sigortalı işçilerin, herhangi bir iş kazası ve meslek hastalığı sonucu işgörmezlik sebebi ile karşılaşılabilecekleri gelir kaybı durumunda hukuki, ekonomik ve sosyal açıdan korunması amaçlanmaktadır. Çünkü, işçilerin ekonomik açıdan işverenlerine olan bağımlılıkları, onların korunmasını gerektirmektedir. Ayrıca çalışma koşullarının ortaya çıkardığı durumlar da, iş kazası ile meslek hastalıklarının zaman içinde hem etki hem de sayı olarak artmasına neden olmuştur.

İş kazası ve meslek hastalığı kavramları 5510 sayılı Kanunun 13. ve 14. maddelerinde tanımlanmıştır. İş kazası; sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle veya sigortalı kendi adına ve

hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle, sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır. Meslek hastalığı ise; sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürhülük halleridir.

Sosyal güvenlik sistemleri içerisinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına neden olabilecek mesleki risklerin tazmini yanında bu risklerin önlenmesi de önem kazanmaya başlamıştır. İşverenleri iş sağlığı ve güvenliği konusunda önlem almaya ve bu alanda yatırım yapma konusunda harekete geçirmeyi sağlayacak araçlar konuşmaya başlanmıştır. Bu noktada, iş kazası ve meslek hastalığı sigortası belirlenirken işyerinde alınan iş kazası ve meslek hastalığı önlemlerinin ve işyeri istatistiklerinin gözden geçirildiği, prim oranlarının da işyerinin bu konudaki başarı puanına göre belirlendiği yöntem önem kazanmaktadır. Latince “bonus-malus” olarak adlandırılan bu sistem ile işverenlerin işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha dikkatli olmalarının ve daha çok önlem almalarının sağlanması amaçlanmaktadır.

Türkiye’de iş kazası ve meslek hastalığı sigortası primlerinin toplanması konusunda kural olarak benimsenen, işin tehlike derecesine göre prim oranı belirlenmesi yöntemidir. Ancak, yukarıda bahsedilen gelişmeler doğrultusunda ülkemizde de işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya teşvik etme konusunda daha etkin olabilecek yöntemlerin düşünülmesi önemlidir.

Daha çok otomobil sigortacılığında yaygın olarak karşımıza çıkan bonus-malus sistemlerinin çeşitli Avrupa ülkelerinde tek başına ya da farklı kombinasyonlarda birlikte uygulanabildiği görülmektedir. Örneğin, Almanya ve İsviçre’de risk sınıflandırması yanında, işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısına göre prim oranının belirlenmesi (bonus-malus) sistemi de uygulanmaktadır. Fransa’da ise, küçük işletmelerde sosyal sigorta primi faaliyet konusuna göre belirlenirken, büyük işletmelerde sosyal sigorta primi işletmenin iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları dikkate alınarak tespit edilmektedir (Eurogip–08/E, 2004).

Bu alışmada, Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası prim hesaplamalarının nasıl yapıldığı incelenerek ülkemizde uygulanan işin tehlikelilik dercesine göre prim oranı belirleme yöntemi ile bir diğer uygulama şeklinin olup olamayacağı değerlendirilecektir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

#### 2.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

##### 2.1.1. Genel olarak

İnsanlık tarihi boyunca kişilerin kendilerini yoksulluğa düşürebilecek durumlardan ve geleceklerini tehdit edebilecek olaylardan korunma çabası içinde oldukları görülmektedir. Bu çabanın sonucunda da toplumlar zaman içerisinde doğanın ya da ekonomik koşulların getirdiği tehditlere karşı kendilerini korumak ve güvence altına alabilmek için çeşitli sistemler oluşturmuşlardır.

Toplumlarda bireylerin karşılaşılabilecekleri sosyal, fizyolojik, mesleki veya ekonomik risklere karşı korunmalarına yönelik geliştirilmiş sistemler, sosyal güvenlik sistemlerini oluşturmaktadır. Bu sistemler ülkelere göre farklı şekillerde uygulanıyor olmalarına rağmen, temelde vatandaşları karşılaşılabilecekleri sosyal riskler dolayısıyla görebilecekleri zararları önlemeyi ya da indirgeyebilmeyi hedeflemektedir.

Uluslararası hukuk belgelerinden sayılan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 102 sayılı sözleşmesine bakıldığında sosyal güvenliğin temelini "sosyal risk" olarak ele alındığı görülmektedir. Dolayısıyla sosyal güvenlik politikaları da bu riskleri giderme amaçlı belirlenmektedir. Sosyal risk kavramını ele alırken çıkış nedenlerinden öte insanlar üzerindeki etkilerine ağırlık vermek, kavramı ortaya koymak bakımından faydalıdır.

Bu risklerin bir kısmı kazançların elde edilmesini etkilerken bir kısmı kazançların kullanımını etkilemektedir. Kişilerin mesleki çalışmasından elde ettiği gelirleri olumsuz yönde etkileyen sosyal riskler olarak, çalışma gücünü azaltan veya yok eden; hastalık, yaşlılık, sakatlık gibi fizyolojik riskler ve çalışma gücünü etkilememekle birlikte onun kullanımını etkileyen işsizlik gibi sosyo-ekonomik risklerden bahsedilebilir. Kazançların kullanımını etkileyen sosyal riskler olarak da kimi hastalıkların yol açtığı harcamalar, doğum nedeniyle yapılan harcamalar ve ücret gelirlerinden uzak kalma gibi risklerden bahsedilebilir.

Yoksulluk sorunu ve güvenlik arayışı, bireylerin yaşamlarına ve toplumlara damgasını vurmaya devam ettikçe; ekonomik ve teknolojik alandaki gelişmelerle sosyal alandaki gelişmelerin uyumu sağlanmadıkça; sosyal tehlikeler ve bunların doğurduğu yoksulluk sorunu varlığını koruyacaktır (Güzel, Okur, 2002).

### **2.1.2. Tanım**

“*Sosyal Güvenlik*” teriminin uzun bir geçmişi yoktur. İlk önce, 1935 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde kabul olunan Social Security Act adlı bir yasa ile yeni bir terim olarak ortaya çıkmıştır. Daha sonra William Beveridge bu terime gerçek anlamını ünlü Beveridge Raporu ile vermiştir. 1944 yılında Philadelphia’da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansında sosyal güvenlik deyimini geniş ölçüde kullanılmıştır (Talas, 1983).

Sosyal Güvenlik kavramı ile ilgili pek çok değişik tanımlar yapılmış ve çeşitli çerçeveler çizilmiştir. Sosyal Güvenlik bireylerin karşılaşabilecekleri herhangi bir sosyal, fizyolojik, mesleki veya ekonomik risk yüzünden gelirlerinin azalması durumunda başkalarının yardımına gerek kalmaksızın yaşama ve geçinme ihtiyaçlarını karşılayarak onların korunmalarına yönelik geliştirilmiş sistemler bütünü olarak görülebilir.

Sosyal güvenliğin temeli “sosyal risk” olarak ele alındığından “sosyal güvenlik politika ve sistemleri anılan risklerden bireylere ekonomik güvence sağlama amacını güder” biçiminde dar anlamda tanımlanmıştır (Güzel, Okur, 2002).

Daha geniş kapsamlı tanımları;

“Sosyal güvenlik, bir ülkenin halkının bugününü ve yarınını güven altına almayı amaçlayan ve birbiri arasında sıkı bir birlik ve uyum kurulmuş olan bir kurumlar bütünüdür.” (Talas, 1983),

“Sosyal güvenlik, bir görüşe göre, asıl yada dar anlamdaki sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına karşı kişiyi koruma yanında, istihdam, yerleştirme, mesleki ve genel eğitim, meslek seçmede yardım, ekonomide verimliliğin artırılması ve geniş anlamda sağlık önlemleri gibi konuları da kapsar.” (Dilik, 1980),

biçimindedir.



Sosyal Güvenlik; devletin yerine getirmekle yükümlü olduğu temel insan hakları arasında yer aldığından ülkelere göre de farklı şekillerde uygulamalara sahiptir. Ancak uygulamalarda farklılıklar olmasına rağmen, esas amaç kişilerin karşılaşılabilecekleri sosyal risklerin sonucunda oluşacak gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarını kısmi veya bütünüyle telafi etmeye yönelik güvence sistemi oluşturmak ve insan onuruna yakışır bir yaşam şekli sunmaktır.

Sosyal Güvenlik kavramına İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, ILO kararları gibi bazı uluslararası belgelerde de yer verilmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişimi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.” denilmektedir. “Ayrıca, 1944 yılında Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı sosyal güvenliğin kapsamına giren sosyal riskleri somut olarak belirleme yoluna gitmiştir. Konferansta sözü edilen riskleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- a) hastalık,
- b) analık,
- c) malullük,
- d) yaşlılık,
- e) aileyi geçindirenin ölümü,
- f) işsizlik,
- g) normal sayılmayacak ölçüde artan giderler,
- h) meslekle ilgili riskler (iş kazaları ve meslek hastalıkları)” (Dilik, 1980).

## 2.2. Tarihsel Gelişimi

### 2.2.1. Sosyal güvenliğin kökeni

Sosyal güvenlik hakları bakımından en çok bilinen ve Türkiye'nin de 29 Temmuz 1971 tarihinde kısmen onayladığı 1952 tarihli ILO'nun 102 Sayılı Sözleşmesi en önemli uluslararası belgelerden biri olup, sosyal güvenliğin asgari standartlarının belirlendiği, sosyal sigorta ve sosyal yardım konularının ele alındığı bir düzenlemedir. ILO'nun 102 Sayılı Sözleşmesini esas alan Avrupa Konseyi, 1964 tarihinde "Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu" çerçevesinde, 102 Sayılı Sözleşme ile kabul edilen dokuz sosyal riskten en az altısının kabul edilmesini zorunlu olarak öngörmüştür. Türkiye, bu sözleşmeye 1979 yılında dahil olmuştur. Diğer bir önemli düzenleme de Avrupa Konseyi'nin sosyal güvenlik hakları bakımından getirdiği düzenleme olan ve 18 Kasım 1961 tarihinde kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'dır. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı, 14 Kasım 1989 tarihinde onaylamıştır. Avrupa Sosyal Şartı, 3 Mayıs 1996 tarihinde yeniden gözden geçirilmiş ve Şart'ta yer alan sosyal hakların kapsamı ve sayısı arttırılmıştır. Sosyal güvenlik hakkı, Şartın 12. maddesinde düzenlenmiş olup, gözden geçirilmiş yeni Şart'ta bu madde muhafaza edilmiştir. Buna göre taraf ülkeler;

- 1) Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da korumayı,
- 2) Sosyal güvenlik sistemini "En az Sosyal Güvenlik Standartlarına İlişkin Uluslararası Çalışma Sözleşmesinin" (no. 102) onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı,
- 3) Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı,

üstlenmektedirler (ÖİK, Sosyal Güvenlik, DPT, 2007).

Sosyal güvenliğin tarihsel gelişiminde önemli kırılma endüstri devrimi ile yaşanmıştır. Bu kırılmada sanayileşme sonucu risklerde ortaya çıkan artış, işçi sınıfının bu risklere karşı mücadelesi ve sosyo-ekonomik koşullar da etkili olarak modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerine doğru adım atılmıştır. Genel olarak sosyal güvenliğin uluslararası tarihi incelendiğinde üç model üzerinde

yoğunlaştığı görülmektedir. Bunlardan birincisi 19.yüzyıl sonunda Almanya'da gelişen Bismark Modeli, ikincisi Beveridge Modeli ve üçüncüsü bunların karması olan modeldir. Bismark modelinde belirli bir dönemde aktif sigortalıların ödedikleri prim gelirleri, aynı dönemde sigortalılara ve bağımlılara yapılacak olan sigorta yardımlarını karşılamaktadır. Beveridge modelinde ise aktif sigortalıların ödediği primler, gelecekte sigortalılara yapılacak sigorta yardımlarını karşılamaktadır (Orkunoğlu, 2009). Türk sosyal güvenlik sistemi uzun yıllar Bismark Modelini benimsemiştir.

### **2.2.2. Çağdaş sosyal güvenlik düşüncesinin gelişimi**

Tarihsel gelişimi içinde sosyal güvenlik sistemlerine ve özelliklerine baktığımızda, sosyal güvenlik alanında ilk ve en önemli çabayı Bismarck tarafından oluşturulan "Sosyal Sigorta Mevzuatı" oluşturmaktadır. Almanya'da Bismarck tarafından sosyal sigorta sistemi oluşturulurken, diğer pek çok Avrupa ülkesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinde yoğunlaşmıştır. Örneğin 1883 İtalyan, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Yasaları; sanayi kesiminde çalışan işçileri, iş kazaları riskine karşı korumaya yönelik yasaların çıkartılması çabalarının ürünü olarak ortaya çıkmıştır.

Söz konusu yasalar, genellikle hukuki sorumluluk ilkesini mesleki risk alanına uyarlar. 1884 yılında Almanya'da kabul edilen, iş kazası sigortasına ilişkin Yasa, sorumluluk ilkesi yanında, kazanın yükünün işverene ait olduğu esasını benimserken, 1898 Fransız Yasası işverenin şahsi sorumluluğu ilkesini kabul eder. Bu Yasa'ya göre sınıai işletmelerde çalışan ve işverene bir hizmet sözleşmesiyle bağlı olan işçilerin, iş kazasına uğraması halinde, işveren otomatik olarak sorumludur. İşverenin kusuru aranmadığı gibi, kusurun kanıtlanması da zorunlu değildir. Kazaya uğrayanın kazanın oluşumunda ağır kusuru bile, işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamakta, sadece bunun kapsamını daraltmaktadır (Güzel, Okur, 2002).

Sanayi devrimi ile işçi sınıfı üzerinde ekonomik güvensizlik daha da arttığı için artık uygar toplumların kolayca benimseyemeyecekleri bir durum ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda yalnızca işçilerin korunmasına ağırlık veren, geleneksel tekniklerden türetilen sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmuş ve belirli bir döneme

damgasını vurmuştur. Ancak ne düşünsel, ne örgütsel ne de amaçlar düzeyinde alınan önlemler birbiriyle uyumlu bir bütünlüğe sahip olamamıştır. Böylece, işçi-işveren ilişkilerine yeni boyutlar da eklenerek sosyal güvenlik tarihinde, yeni tekniklerle donanmış, çağdaş sosyal güvenlik politika ve sistemleri oluşturulmaya başlanmıştır.

Sosyal güvenliğin sadece işçi değil, toplumun tüm bireylerine yaygınlaştırılması ve buna bağlı olarak, öteki insan hakları yanında, sosyal güvenlik hakkının da temel bir insan hakkı kabul edilmesi, çağdaş sosyal güvenlik politikalarının temel özellikleri arasında yer alır. Belirtilen özellikleriyle, A.B.D., Yeni Zelanda ve İngiltere (Beveridge Raporu), çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinin öncüsü olma ünvanını kazanmışlardır (Güzel, Okur, 2002).

Batı Avrupa ülkelerinde sosyal güvenlik terimi gelişmekte olan ülkelere göre biraz daha geniş tanımlanmakta, tüm vatandaş ve çalışanlara kollektif bir gelir garantisi sunulması ve özellikle çocukların eğitimi ve hastalık gibi yüksek harcamaların karşılanması hedeflenmektedir. Sosyal güvenlik giderek gelişmekte olan ülkeler yönünden de daha kapsamlı bir kavrama dönüşmekte, yoksulluk ve az gelişmişlikle mücadeledeki her türlü sosyal programı kastetmek için kullanılır olmuştur.

Bugün gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin büyük çoğunluğunda sosyal güvenlik sistemleri önemli sorunlarla karşı karşıyadır. Sistemin yüksek maliyetle çalışmasının ekonomik kalkınma ve büyüme süreçlerini olumsuz etkilediği iddiasından, koruma düzeyinin ve kapsamının yetersizliğine kadar uzanan geniş bir yelpazede sorunlar tartışılmaktadır. Bir tarafta gelişmiş ülkelerde gözlenen yaşlanma ve değişen aile yapısı gibi yeni demografik sorunların sosyal güvenliğin finansmanında ortaya çıkardığı sorunlara cevap aranırken; diğer tarafta varolan sosyal güvenlik sistemlerine duyulan memnuniyetsizliği aşmada devletin rolü sorgulanmaktadır. Ülkelerin farklı düzeylerdeki sorunlarına karşılık, bugün sosyal güvenlik sistemlerinin önündeki küresel düzeydeki temel sorun, dünya nüfusunun yarıdan fazlasının herhangi bir biçimde sosyal güvenceye sahip olamamasıdır. Bunda, yasal olarak sosyal güvenlik kapsamına alınmış olmasına rağmen, çok sayıda kişinin sosyal güvenlik sistemine kayıt olamaması veya katkılarını ödemekten kaçınmaları önemli paya sahiptir (Özşuca, Toksöz, 2003).

### 2.2.3. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimi

Osmanlı İmparatorluğu’ndaki sosyal güvenlik uygulamaları ve gelişimi ‘doğal’ ve ‘geleneksel’ kurumlardan ‘modern’ sosyal güvenlik uygulamalarına doğru bir evrimleşme geçirmiştir. Avrupa’da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sistemlerinin oluşabilmesi, ancak sanayi devriminin geerekleşmesi ve işçi sınıfının oluşmasıyla m¼mk¼n olabilmiiştir. Osmanlı İmparatorluğu ise sanayileşme s¼recine girmemiş ve dolayısıyla sosyal korumayı talep edecek bir işçi sınıfı oluşmamamiiştir. Aile yapısının da koruyucu bir birim olma işlevini s¼rd¼rmesiyle, Osmanlı İmparatorluğu’nda sınırlı ve dağınık sosyal koruma ¼nlemleri, gerek bir sosyal güvenlik sistemine d¼n¼řememiřtir. Bu uygulamalar; aile içi yardımlaşmalar, dinsel yardımlar ve meslek kuruluşları içerisindeki yardımlarla sınırlı kalmiiştir.

1 Nisan 1866’da kurulan ilk işçi ¼rg¼t¼ “Amelperver Cemiyeti” zanaat ¼ęretme, araç gereç sağlama ve iş bulma gibi amaçları ile yetersiz de olsa bir sosyal güvenlik uygulaması kabul edilebilir. Yine 1866’da kurulan “Askeri Teka¼t Sandığı” ilk resmi sosyal güvenlik kurumudur. Bunu 1881’de sivil memurlar için kurulan bir emekli sandığı izlemiştir. 1890’da Seyrisefain Teka¼t Sandığı, 1909’da askeri ve m¼lki sandıklarla Tersane-i Amirenin işçi ve memurları için emeklilik ve mal¼ll¼k sandığı, 1910’da Hicaz Demiryolu Memur ve M¼stahdemlerine hastalık, kaza halleri için yardım sandığı, 1917’de şirket-i Hayriye Teka¼t Sandığı kurulmuştur. Avrupa’da olduğu gibi Osmanlı’da da ¼cretli emeğin geliştiği meslek ve b¼lgelerde modern anlamda sosyal güvenlik kurumları oluşmaya ve gelişmeye başlamamiiştir (G¼vercin, 2004).

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenlikle ilgili doğrudan d¼zenlemeler olmasa da ıkarılan Borçlar Kanunu (1926), Umumi Hıfzısıhha Kanunu (1930) gibi yasalarla ve bir takım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarıyla dolaylı d¼zenlemeler yapılmamiiştir.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, ilk sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin temel ilkelerin yer aldığı ¼nemli bir d¼zenlemedir. Ancak tam anlamıyla bir sosyal güvenlik sistemi kurulamamiiş olup 1945 yılında 4772 sayılı “İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu” ile ¼nemli bir adım atılmamiiştir. Buna paralel olarak yine “İşçi Sigortaları Kanunu” ıkarılmamiiştir. 1949’da

5417 sayılı “İhtiyarlık Sigortası Kanunu”, 1957’de “Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu”, “Emekli Sandığı Kanunu” ve 1950’de “Hastalık ve Analık Sigortaları Kanunu” çıkarılmıştır.

Sosyal güvenlik dendiğinde sosyal hizmetler, sosyal yardımlar ve sosyal sigortalar kavramları akla gelmektedir. Ancak bunlar arasında sosyal sigortalar kavramının diğerlerinden daha çok öne çıktığı görülmektedir. Ülkemizdeki Sosyal Güvenlik Sistemi’nin tarihi sürecine bakıldığında öncelikle 1961 Anayasası’nın 48 inci maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilâtı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir.” hükmüne yer verilmiştir. Daha sonra 1982 Anayasası’nın 60 ve 61 inci maddeleriyle Sosyal Güvenlik Hakları düzenlenerek “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar...” biçiminde ifade edilmiştir.

Sosyal güvenlik alanında primli sistem bakımından bir önemli gelişme de 1965’te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’dur. 1971’de esnaf, sanatkar ve diğer bağımsız çalışanlara yönelik Bağ- Kur Kanunu çıkarılmıştır. 1976 tarihli 2022 sayılı Kanun ile sosyal güvence anlamında “65 yaş aylığı” bağlanmasıyla ilgili düzenleme yapılmıştır. 2000 yılından itibaren de temeli 1999’da 4447 sayılı Kanunla atılan işsizlik sigortasına ilişkin hükümler yürürlüğe girmiştir.

1996–2000 yıllarını kapsayan Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı kapsamında tüm sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması hedefine ilişkin çalışmalar yer almıştır. Çünkü o dönemde ülkemizde farklı finansman anlayışında, farklı kapsam ve düzeyde hizmet veren çeşitli sosyal güvenlik kurumları bulunmaktadır. Bunlardan SSK ve Bağ-Kur’un finansmanı primli sistem yöntemine göre olurken, Emekli Sandığı’nın finansmanı kesintiler, karşılıklar ve hazine yardımı ile sağlanmaktadır. Yeşil Kart ise primsiz sisteme örnektir. Bu sosyal güvenlik kuruluşlarının finansmanı gibi kapsadıkları sigortalı kesimi de farklılık göstermektedir. Buna göre;

- Bir hizmet sözleşmesi ile çalışanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler SSK,
- Esnaf ve sanatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler Bağ-Kur,
- 657 sayılı Personel Kanunu'na bağlı devlet memurluğundan ve KİT'lerden emekli, dul ve yetim maaşı alanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler Emekli Sandığı,
- Sağlık ve Milli Savunma Bakanlığı gibi sağlık hizmeti de veren bakanlıklar dışında ve bunlara bağlı Genel ve Katma Bütçeli kuruluşlarda 657 Sayılı Personel Kanunu hükümlerine göre çalışan devlet memurları ve bunların bakmakla yükümlü oldukları, çalıştıkları kurumları tarafından sosyal sağlık güvencesi kapsamına alınmaktadır.

Hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında olmayan ve sağlık giderlerini karşılayamayacak durumda bulunanlar Yeşil Kart uygulamasından yararlanmaktadırlar (Güvercin, 2004).

Ancak, tüm bu farklılıkların ortadan kaldırılması amacıyla 2006 da yürürlüğe giren 5502 sayılı Kanunla söz konusu üç kurum "Sosyal Güvenlik Kurumu" çatısı altında birleştirilmiştir. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile de kurumlar sigortacılık bakımından birleştirilmiştir. Böylece, 5510 Sayılı Kanun ile bağlı oldukları yeni maddeler uyarınca SSK'lılar için "Hizmet Akdi İle Çalıştırılanlar (HÇ)", Bağ-Kur'lular için "Bağımsız Çalışanlar (BÇ)", Emekli Sandığı çalışanları için de "Kamu Çalışanları (KÇ)" ifadeleri kullanılmaya başlanmış olup, halen konu ile ilgili çalışmalar ve yeni düzenlemeler devam etmektedir.

Çizelge 2.1. 2009 yılı için Türkiye’de sosyal güvenlik kapsamındaki kişi sayısı ve Türkiye nüfusuna oranı:<sup>1,2</sup>

<b>Sigortalıların Niteliği</b>	<b>Aktif Sigortalı Sayısı</b>	<b>Aylık Alanların Sayısı</b>	<b>Bakmakla Yükümlü Tutulanların Sayısı</b>	<b>Toplam</b>	<b>Genel Nüfusa Oranı (%)</b>
<b>Hizmet Akdi İle Çalıştırılanlar (HÇ)</b>	9.623.630	5.266.464	19.425.746	34.315.840	47,3
<b>Bağımsız Çalışanlar (BÇ)</b>	3.236.872	2.088.146	9.367.066	14.692.084	20,2
<b>Kamu Çalışanları (KÇ)</b>	2.241.418	1.795.334	4.991.658	9.028.410	12,4
<b>TOPLAM</b>	15.101.920	9.149.944	33.784.470	58.036.334	79,9

<sup>1</sup> SGK 2009 Yılı Aralık Sigortalı İstatistikleri’nden derlenmiş olup, TÜİK ADNKS’ye göre 2009 yılı nüfusu 72.561.312’dir.

<sup>2</sup> Bunların dışında, SGK 2009 yılı Aralık ayı istatistiklerine göre ülkemizde 9.647.131 kişi yeşil kart sahibi olup, 4.879.220 kişi sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTASI KAVRAMLARI

#### 3.1. Sosyal Sigorta Kolları

##### 3.1.1. Tanım

Sosyal sigorta, sosyal güvenliğin en önemli aracıdır. Sosyal sigortanın en önemli özelliği çalışanlar ve çalıştıranlardan elde edilen gelirler ile yardımlar arasında bağlantı kurmasıdır. Sosyal sigorta ücretli çalışan ve ücreti ile geçimini sağlayanları, önceden saptanan mesleki ve fizyolojik nitelikteki sosyal risklere karşı koruyan bir sosyal güvenlik aracıdır. Bir başka tanıma göre ise, sosyal sigortalar tarafların zorunlu katılımına dayalı bir güvence sistemini ifade eder.

Sosyal sigortaların belirli özellikleri bulunmaktadır. Bu özellikler aşağıdaki biçimdedir;

- Sosyal Sigortalar, sigortacılık tekniğini kullanır.
- Sosyal Sigortalar bireye asgari bir gelir sağlamayı amaçlar.
- Sosyal Sigortalar, kendi kendine yardım ilkesini içerir.
- Sosyal Sigortalar, bazen finansmana dışarıdan katılımı içerir. Bu devlet ya da işveren tarafından yerine getirilir.
- Sosyal Sigortalar, sigortalılar arasında gelir dağılımına yol açarak sosyal dengeye katkıda bulunur.
- Sosyal Sigorta uygulaması kamusal nitelik taşır.
- Sosyal Sigorta ödemeleri gelire ve muhtemel gereksinime göre belirlenir (Aydın, 1999).

### **3.1.2. Kapsam**

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminde çalışanların sosyal güvenliği Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanmaktadır.

5510 sayılı Kanun ile altı adet sigorta kolu düzenlenmektedir. Bu sigorta kolları;

- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası
- Hastalık Sigortası
- Analık Sigortası
- Malullük Sigortası
- Yaşlılık Sigortası
- Ölüm Sigortası

biçimindedir.

Türk Hukuk Sisteminde 102 sayılı ILO sözleşmesinde sayılan sosyal risklerden yalnızca aile ödeneklerine ilişkin olarak yasal düzenleme mevcut bulunmamaktadır. Bu sigortadan amaç, aile gelirlerinin yetersizliği tehlikesinin olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaktır. Bu riskin özünü, çocuk sayısının fazla olması nedeniyle aile giderlerindeki artış nedeniyle aile gelirlerinin artarak ailenin muhtaç duruma düşmesi oluşturmaktadır (Tuncay, Ekmekçi, 2005).

### **3.2. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası**

İş kazası ve meslek hastalığı sigortaları, sigortalının çalıştığı işyeri ve gördüğü iş ile ilgilidir. Bölüm 2.2’de değinildiği gibi konuyla ilgili yasal düzenlemelere bakıldığında, iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili sigorta uygulamasının diğer sigorta dallarından önce uygulamaya konulduğu görülmektedir. Bu da toplumun bu alandaki duyarlılığını ortaya koymaktadır.

Ülkemizde ilk kez 1945 yılında 4772 sayılı Yasa ile iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası uygulamaya konulmuştur. Bu sigorta dalları, sanayileşme ile birlikte

gündeme gelen ve üretim ile ilişkilerin doğurduğu riskleri karşılamaya yönelik bir sosyal sigorta uygulamasıdır.

Çalışanların korunması, Anayasal kurullarla da güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 50. maddesine göre;

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

Aynı şekilde, 1475 sayılı İş Kanununun 73. maddesine göre; “Her işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve işgüvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür.”

### **3.2.1. İş kazası sigortası**

Günümüzde, 5510 sayılı Kanunun 13. maddesine göre, “İş kazası;

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

da ruhen özüre uğratan olaydır.” Buna göre, ne gibi hal ve durumlarda bir kazanın iş kazası sayılacağı yer, zaman ve koşulları ile sınırlandırılarak belirtilmektedir.

Ayrıca, bir kazanın sadece varlığı yeterli değildir. Meydana gelen olay ile sigortalının uğradığı bedensel veya ruhsal zarar arasında bir ilişkinin bulunması, neden-sonuç bağının varolması gerekmektedir.

Bir olayı iş kazası sayabilmek için; kazayı geçiren kişinin sigortalı olması, kazanın meydana gelmesi, kaza ile sonuç arasında uygun bir illiyet bağının bulunması, kaza sonucu bedence veya ruhça özre uğraması ve bu unsurların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak, her ne kadar iş kazası işin yürütümü sırasında meydana gelen olayı ifade etmekte ise de, yapılan işle ilgisi olmayan hal ve durumlarda meydana gelen olayları da kapsamaktadır.

İş kazası sigortası hükümleri 5510 Sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkralarında sayılan sigortalılar için geçerlidir. İş kazasına tabi sigortalılar dışındaki diğer sigortalılar ile sigortalı sayılmayanlara iş kazası hükümleri uygulanması söz konusu değildir (SGK Genelge 2008/108).

İşyeri, Kanunun 11 inci maddesinde, sigortalı sayılanların maddî olan ve olmayan unsurlar ile birlikte işlerini yaptıkları yerler olarak tanımlanmış olup, işyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağlı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da işyerinden sayılmıştır.

Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada meydana gelen olayların yapılan işle ilgili olup olmadığına bakılmaksızın iş kazası sayılması gerekmektedir. Bu bakımdan sigortalıların avluda yürürken düşmesi, dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması, bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi, yemek yerken elini kesmesi, dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi, işyerinde intihar etmesi, işyeri sınırları içinde bulunan havuzda boğularak ölmesi, ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza

geçirmesi, araçlarla çalışanların bu araçlarda geçirecekleri kazalar iş kazası olarak kabul edilecektir.

Diğer taraftan, herhangi bir olayla ilgili olmaksızın işyerinde geçirdiği bir kalp krizi veya başka bir hastalık nedeniyle vefat eden sigortalının ölümünün iş kazası olarak kabulü söz konusu değildir (SGK Genelge 2008/108).

### **3.2.2. Meslek hastalığı sigortası**

Meslek hastalığı sigortası aynen iş kazası sigortasında olduğu gibi 5510 Sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bendi ile 5 inci maddesinin (a), (b), (c), (e) ve (g) fıkralarında sayılan sigortalılara uygulanmaktadır.

Kanunun 14. maddesinde meslek hastalığı , "...sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleridir" biçiminde tanımlanmıştır.

Meslek hastalığı sayabilmek için sigortalı olunması, hastalık veya sakatlığın yürütülen işin sonucu olarak ortaya çıkması, sigortalının bedence veya ruhça bir zarara uğraması, hastalığın 11.10.2008 tarih ve 27021 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliğinde yer alması ve belirtilen süre içinde meydana çıkması, hastalığın hekim raporu ile tespit edilmesi unsurlarının bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir.

Bölüm 3.2.1 ve 3.2.2'de verilen tanımlar karşılaştırıldığında, iş kazası mesleki nitelikte bulunmayan olayları da kapsamına karşılık, meslek hastalığı tamamen yürütülen işleri kapsamaktadır. İş kazası ani bir eylem sonucu gerçekleşirken, meslek hastalığı zamanla oluşmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasının amacı, bir iş kazası veya meslek hastalığı olduğu zaman, sigortalıya hukuki, ekonomik ve sosyal bir güvence sağlamaktır. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası, öncelikle sigortalıda meydana gelen zararı ortadan kaldırmak ya da azaltmak amacını taşır. Sigortalının tekrar çalışabilir duruma gelmesini sağlamak, sigortalı işçinin uğramış olduğu zararların

karşılanması ve de iş kazası ve meslek hastalığının ortaya çıkmasını önlemek sigortanın diğer amaçları arasında sayılabilir. İş kazaları sonucu işçinin çalışmamasından kaynaklı ekonomik açıdan olumsuz sonuçlar da ortaya çıkmaktadır.

### **3.2.3. İş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sağlanan haklar ve yararlanma şartları**

#### **1- Sağlanan Haklar**

Kanununun 16 ncı maddesinin birinci fıkrasında iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde sigortalılara sağlanan haklar;

- a) Sigortalıya geçici iş göremezlik süresince günlük geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi,
- b) Sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanması,
- c) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının hak sahiplerine gelir bağlanması,
- d) Gelir bağlanmış olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi,
- e) İş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için cenaze ödeneği verilmesi,

olarak sıralanmıştır.

Yukarıda sayılanlardan sadece geçici iş göremezlik ödenekleri kısa vadeli sigorta kolları kapsamında, diğerleri ise uzun vadeli sigorta kolları kapsamında yürütülmektedir.

#### **2- Yararlanma Şartları**

Sigortalıların iş kazasına bağlı olarak geçici iş göremezlik ödeneklerinden yararlanabilmeleri için Kuruma yapılan bildirim iş kazası olarak kabul edilmesi, meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneğinden yararlanabilmek için ise meslek hastalığının Kurum sağlık kurulunca tespit edilmesi gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik ödeneğinin süresi Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurulundan alınacak istirahat raporuna bağlıdır. Kanununun 18 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine istinaden sigortalılara iş kazası ve meslek hastalığı

nedeniyle iş göremedikleri sürece prim ödeme gün sayısı şartı aranmaksızın ilk günden itibaren her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir.

Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde sayılanlara iş kazası ile meslek hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneği, genel sağlık sigortası dahil prim ve her türlü borçlarının ödenmiş olması şartıyla yatarak tedavi süresince veya yatarak tedavi sonrası bu tedavinin gereği olarak istirahat raporu aldıkları sürede ödenecektir (SGK Genelge 2008/108).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. DERECELENDİRME SİSTEMLERİ VE ORANLAR

#### 4.1. Derecelendirme Sistemleri

İş kazası riski her iş kolu için farklılık gösterir. Örneğin, maden işçilerinin taşıdığı risk, ilköğretim okulu öğretmenlerinininkinden çok daha yüksektir. Ayrıca, farklı iş yerleri farklı standartlar ve güvenlik şartlarına sahip olduklarından, aynı iş kolu bile farklı iş yerlerinde farklı riskler taşıyabilir. Bu nedenle, derecelendirme sistemleri riske daha çok veya daha az duyarlı olarak tasarlanabilirler. Değerlendirme oranı aynı olabileceği gibi, riske bağlı olarak iş koluna göre değişmesi de mümkündür.

Derecelendirme sisteminin seçilmesinde göz önüne alınması gereken faktörler aşağıdaki gibidir:

- İş kazaları ile ilgili düzenlemelerin sosyal güvenlik sisteminin diğer parçaları ile ne derece entegre olduğu,
- Farklı endüstriler arasında çapraz yardım yapmaktan kaçınma isteği,
- Kazaları önlemeye yönelik tedbirlerin ödüllendirilmesi ihtiyacı,
- Kuruluşun idari kapasitesi.

İş kazası ile ilgili düzenlemelerde prim oranlarının belirlenmesinde uygulanabilecek 3 farklı derecelendirme sistemi vardır:

- 1) Tekbiçimli derecelendirme: Oranın işletmenin risk sınıfından ve bağlı olduğu meslek kolundan bağımsız olarak belirlenmesi.
- 2) Diferansiyel derecelendirme: Oranın işletmelerin risk sınıfına ve meslek koluna göre farklılık gösterdiği ancak söz konusu işletmenin bireysel iş kazası deneyiminden bağımsız olarak belirlenmesi.
- 3) Deneyime göre derecelendirme: Oranın işletmenin bireysel iş kazası deneyimine bağlı olarak belirlenmesi.



Teorik olarak, her üç yöntemin de tüm finansal yöntemlerle kullanılması mümkündür. Uygulamada derecelendirme formülü ile finansal yöntem arasında bir korelasyon olabilir. Bu noktada, riske daha duyarlı sistemlerin tamamının fonlu finansal sistemler için daha uygun olduğu söylenebilir. Anında öde sisteminde ise, işverenler arasındaki nesiller arası eşitlik genellikle düşüktür. Oranlar belirlenirken, risk duyarlı olmaları için daha yakın zamanlı kazalara ilişkin deneyim ağırlığının daha belirgin olması gerekir. Ancak, bu durumda uzun zaman önce meydana gelmiş kazalara bağlı tazminat ödemelerinin anında öde sistemlerde sağlanması zor olabilir.

#### 4.1.1. Tekbiçimli derecelendirme

Tamamı iştirakli yükümlülük yaklaşımında, tek tip oran R, işverenlerin tamamı için aynıdır ve:

$$R = \text{beklenen maliyet} / \text{sigortalı kazanç} \quad (4.1)$$

biçiminde elde edilir.

Beklenen maliyet herhangi bir finansal yöntemle göre belirlenebilir; ancak, tek tip oranlar yaklaşımında tamamı fonlu yönteminin kullanılmasına ilişkin bir örneğe rastlanmamıştır. Maliyetler, tazminat bedellerini, yönetim harcamalarını ve finansal sistemin gerektirdiği diğer tüm finansal ihtiyaçları içerir. Eş. (4.1)'de verilen R oranı her yıl tekrar belirlenebilir veya belirli bir zaman için sabit olarak da kalabilir.

Bu sistemin en önemli avantajı basit oluşudur. Bu sistemde, işyerinin risk ve tehlikesine bakılmaksızın tek bir prim oranı belirlenmiştir. Herkes için aynı oran kullanılacağından pratikte bu sistemi uygulamak kolaydır. Çünkü, prim oranı bir kez belirlendi mi, diğer sosyal güvenlik kollarında olduğu gibi katkı payları hesaplanabilir ve hepsi birlikte toplanabilir. Primler diğer sosyal güvenlik branşlarıyla birlikte toplanabilir ve iş kazalarına ilişkin ödeme planı bu toplam üzerinden belirlenebilir. Hesaplanan oran, normal koşullarda, yıldan yıla önemli bir değişiklik göstermeyeceğinden, tüm işverenler tarafından tahmin edilebilir. Bu da daha az personel ve maliyet ile işin yürütülmesini sağlayacağından idari açıdan avantajlı bir sistem olarak görülebilir. Aynı zamanda bu sistem işveren açısından da daha basit ve daha az zahmetlidir. Örneğin, primlerin toplanması diğer sosyal

güvenlik sigorta kollarınıninki ile koordineli olacağından işverenin tek form doldurması ve ödemeyi tek seferde yapması mümkün olacaktır .

Ayrıca, tekbiçimli derecelendirme sistemlerinde işveren iş kazası tazminatı için başvuruda bulunmaya istekli olacağından söz konusu sistem, işveren-işçi ilişkilerinin geliştirilmesine de olanak sağlar. Şöyle ki, bu durum deneyime göre derecelendirme sistemlerinde geçerli olmayabilecektir. Çünkü, işveren daha az iş kazası bildiriminde bulunarak prim oranını düşük tutmaya çalışabilir.

Bu yöntemin dezavantajı ise, güvenlik önlemleri alma veya çalışanların kaza sonrasında işe daha hızlı dönmelerini sağlayacak stratejileri oluşturma konularında işverenlere çok az inisiyatif sunmasıdır. Bir başka deyişle, tekbiçimli derecelendirme sistemlerinin iş kazalarını önlemek açısından teşvik edici olmadığı söylenebilir. Fakat bu sistemlerde uygun mevzuat düzenlemeleri ile kuruluşların iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli tedbirleri almaları sağlanabilir.

Diğer taraftan, tekbiçimli derecelendirme uygulaması farklı işletmeler arasında eşit paylaşımlı olmadığı tartışmasını gündeme getirebilir. Bu da, sosyal güvenlikle dayanışmanın kapsamı ne olmalı sorusunu doğurabilir. Bu yöntem ayrıca, endüstriler arasında çapraz yardım yapılmasına neden olduğu için, ekonomik olarak etkin olmayabilir. Burada hastalık ve işsizlik gibi diğer sosyal güvenlik sigorta kollarında da katkı payı toplanmasında tekbiçimli derecelendirmenin kullanıldığı dikkate alınabilir.

Tüm bunlara ek olarak, tekbiçimli dercelendirmenin diğer işletmeler ile karşılaştırıldığında daha az riskli olanlar açısından biraz daha fazla yük getireceği düşünülebilir (ILO, 2005).

Ancak bu sistem, iş kazaları düzenlemelerinin sosyal güvenlik sisteminin diğer parçalarıyla yüksek oranda entegre olduğu ve iş kazaları tazminatlarının toplam tazminatların çok küçük bir kısmını oluşturduğu durumlarda daha uygundur. Ayrıca bu sistem, daha iyi bir sistemi destekleyecek veritabanının var olmadığı durumlarda da uygulanabilir tek alternatif çözüm olabilir.

#### 4.1.2. Diferansiyel derecelendirme

Bu sistemin yönetiminde katkı payı oranları her risk sınıfı ya da meslek kolu için endekslenmiştir. İşletmeler faaliyetlerine ya da meslek kollarına göre çeşitli sınıflara ayrılmışlardır. Bireysel olarak işletmelerin iş kazası deneyimi ya da iş kazalarını önlemek için aldıkları tedbirler hesaba katılmaz. Genellikle her sınıf özerk finansal birim olarak değerlendirilir. İstatistiksel ve mali veriler her sınıf için farklı katkı payı belirlenmek üzere ayrı ayrı derlenir. Tekbiçimli derecelendirme ile karşılaştırıldığında bu sistemin uygulanması daha karmaşık bir idari yapı gerektirir. İlk olarak, belirlenen katkı paylarının gözden geçirilebilmesi için her bir risk sınıfı için istatistiksel ve mali verilerin uygun olması gerekir. İkinci olarak, bu sistemde işletmelerin sınıflandırılabilmesi için nitelikli ve deneyimli personele ihtiyaç vardır. Bu sistemin yönetiminde farklı sınıflar arasında kesin çizgiler oluşturmak zorluk çıkarabilir. Daha geniş sınıf sayılarında sınıflandırmanın kendisi ile ilgili sorular bile oluşabilir. Ülkenin kendi deneyimine dayalı farklı risk sınıflarına uygulanabilir prim oranlarının oluşturulabilmesi için uzun yıllar gerekebilir (ILO, 2005).

İş kazası riskinin iş kollarına göre farklılık gösterdiği kabul edilirse, oranların belirlenmesinde işverenler risk özelliklerine göre gruplandırılabilirler ve her grup işveren için farklı oranlar belirlenir. Bu tarz derecelendirme sistemlerinin uygulanabilmesi için bir sınıflandırma yapılmasına ve her sınıf için uygun olacak oranların hesaplanmasında kullanılacak aktüeryal bir yöntem gereksinim duyulur.

i grubu için sınıflandırma oranı  $R_i$  :

$$R_i = L * \left[ \frac{\text{(Risk göreceliliği)}_i}{\text{sigortalı kazanç}} * (\text{Tazminat maliyeti/sigortalı kazanç}) \right] + \frac{F}{\text{sigortalı kazanç}} \quad (4.2)$$

biçiminde elde edilir.

Eş. (4.2)'de:

$(\text{Risk göreceliliği})_i$  = Bu birimdeki risk ile tüm işverenlerin ortalama riski arasındaki ilişki

Tazminat maliyeti = Değerlendirme yılı için tazminat programlarındaki beklenen maliyet

Sigortalı kazanç = Değerlendirme yılı için beklenen değerlendirilebilir kazançlar

L = Yönetmel giderler ve finansal yöntemle ilişkin riskle orantılı maliyetler için yükleme faktörü

F = Yönetmel giderler ve finansal yöntemle ilişkin riskle orantılı olmayan maliyetler (0 olarak belirlenebilir)

Örnek: Aşağıdaki varsayımsal veriler ile i birimi için  $R_i$  oranı.

(Risk göreceliliği) <sub>i</sub>	= 1,2
Tazminat maliyeti	= 300.000
Sigortalı kazanç	= 20.000.000
L	= 1,25
F	= 0,001* Sigortalı kazanç

olmak üzere,

$$R_i = 1,25 * [1,2 * (300.000 / 20.000.000)] + 0,001 = \%2,35 \text{ olacaktır.}$$

Tek tip oran R ise,

$$R = 1,25 * (300.000 / 20.000.000) + 0,001 = \%1,975$$

biçiminde elde edilir.

Yönetmel giderlerin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken unsur, hangi yönetmel giderlerin doğrudan riskle orantılı olup, hangilerinin iş kazası tecrübesinden bağımsız olarak ele alınacağıdır. Genellikle, tazminat taleplerinin yönetimine bağılı tüm giderler ve iş kazası tecrübesine ilişkin ücretlendirmeler riske göre finanse edilir. Sigortalı kazancın belli bir oranında yapılan harcamalar, risk durumundan bağımsız olarak, işyerinin ölçeği ile orantılı olduğu düşünölen hizmetleri içermelidir (Plamondon vd., 2002).

#### **4.1.2.1. Sınıflandırma yapısının tasarımı**

Sınıflandırma yapısının tasarımı genellikle disiplinlerarası bir çalışma gerektirir. Bu süreçte, derecelendirme sisteminin etkinliğini aktüer değerlendirir; ancak, endüstri hakkında derin bilgiye sahip kişilerin de mutlaka sürece dahil olması gerekir. Tüm ihtiyaçları karşılayan tek bir meslek olmadığından, ekonomisyenlerden,

mühendislerden ve endüstri ilişkileri uzmanlarından faydalanılabilir. Ayrıca, işverenler ve çalışanlar da sürece katılmalıdır.

Sınıflandırma yapısının kaç gruptan oluşacağına karar vermek zordur. Derecelendirme sistemi ile amaçlanan, benzer risk özellikleri gösteren her işveren grubu için belirli bir değerlendirme oranının hesaplanmasıdır. Bu nedenle de, adil olan, her işveren için uygun olan oranın uygulanmasını sağlayacak sayıda grup belirlenmesidir. Ancak uygulama sırasında, birçok grubun kaza deneyimleri istatistiksel olarak güvenilir olmayacağı ve sistemin yönetimi zor olacağı için, grup sayısını sınırlamak gerekir. Sınıflandırmaya harcanan işgücü ile sınıflandırmada yapılacak hatalar, oran havuzlarının sayısı ile doğru orantılı olarak artar. Sınıflandırma yapısının aşağıdaki kriterlere uygun olması gerekir:

- Homojenlik: Aynı grup içindeki riskler benzer özellikler göstermelidir.
- Güvenilirlik: İstatistiksel güvenilirliğin sağlanması için yeterli sayıda örnek olmalıdır.
- Nötrlük: Her sınıfın tanımlaması, benzer iki riskin farklı kişiler tarafından farklı şekilde sınıflandırılmasına izin vermeyecek kadar açık olmalıdır.
- Maliyet etkinliği: Sistem işverenler ile yönetici kuruma aşırı yük yüklememelidir.

Ulusal ekonomilerdeki istatistikleri raporlamak için kullanılan endüstri sınıflandırma sistemleri, iş kazaları sistemlerinde kullanılmak için uygun olmayabilir. Bu sistemler ekonomik faaliyetleri temel aldığından, aynı ekonomik sektörde olup da farklı risk özellikleri gösteren işlemleri de birlikte sınıflandırabilir. Endüstri sınıflandırma sistemleri bir başlangıç noktası olarak kullanılabilir; ancak, derecelendirme sisteminin ihtiyaçlarına da cevap verecek şekilde uyarlanmaları gerekir. Sınıflandırma yapısı dinamik olmalı ve değişken çevreye periyodik olarak uyarlanmalıdır. Yeni riskler ve güvenli çalışma yöntemleri, eşitliğin ve sistemin tüm işverenler tarafından kabul edilmesinin sağlanması için, düzenli bir şekilde tespit edilmeli ve sisteme düzenli olarak yansıtılmalıdır.

Belirli bir çevre için optimum grup sayısının ne olması gerektiğinin belirlenmesinde kullanılacak aktüeryal bir formül bulunmamaktadır. Aşırı karmaşıklığın maliyeti

yüksektir ve üstelik başarı garantisi de yoktur. Bununla birlikte, aşırı basitlik de, eşitsizliklere yol açabileceği için, arzu edilen bir durum değildir. İyileştirilmiş sınıflandırma sistemleri birkaç yüz derece biriminden oluşabilir; ancak, bu her zaman mümkün, hatta gerekli olmayabilir. Yine de, toplanan verinin derece gruplarının hesaplanması için yeterli olduğundan emin olunmalıdır. Ekonomik sektörler:

- Tarım ve balıkçılık
- Ormancılık
- Madencilik
- İnşaat
- Üretim
- Ağır sanayi
- Taşımacılık
- Toptancılık ve perakendecilik
- Kamu kuruluşları
- Hizmet sektörü

biçiminde tanımlanabilir.

Her sektördeki risk havuzlarının sayısı her ülkenin ekonomisindeki çeşitliliğe bağlı olarak farklılık gösterir. Bazı ülkelerde alt sektörler bulunmazken, bazılarında baskın olabilir. Ancak, çok farklı risklere sahip çok sayıda faaliyeti kapsayan gruplarda birçok birimin gerekebileceği açıktır. Örneğin, üretim sektörü birçok ülkede genellikle önemli ve çeşitlidir. Mobilya üretimi ile plastik üretimi birbirinden çok farklıdır. Temel sınıflandırma yapısı, ülkenin faaliyetlerinin bütününe yansıtacak şekilde tasarlanmalıdır; ancak, 50 derece biriminden fazlasının kullanılması pratikte mümkün olmayabilir. İki farklı ekonomik sektördeki iki birim, kazaların sıklığı ve önemi açısından benzer risk özellikleri gösteriyorsa, bu iki birimin yaşadığı tecrübeler aynı havuzda toplanabilir ve her iki sınıflandırma birimine aynı derece verilebilir. Teorik olarak, 100 birimden oluşan bir sınıflandırma yapısında 100 derece de, 10 derece de kullanılabilir, ancak, hedef 10 derece kullanmak olmamalıdır. Derecelendirme kategorilerindeki risk gruplamaları dikkatle izlenmelidir. Faaliyetlerde yaşanabilecek yapısal değişikliklerden dolayı, riskler bir sınıftan diğerine taşınabilir (Plamondon vd., 2002).

#### **4.1.3. Deneyime göre derecelendirme sistemleri**

Bu sistemde dereceler işletmenin kendi iş kazası deneyimine ya da almış olduğu iş kazası önlemlerine göre belirlenir ya da uyarlanır.

Deneyime göre derecelendirme sistemleri, işçilere ödenecek tazminatların maliyetlerinin çoğunu karşılama sorumluluğunu o endüstri grubunun bütününe değil, gerçekten iş kazalarının olduğu işyerlerine verir. Bu sistem genellikle her sınıf için prim oranının “normal” ya da “ortalama” olarak nitelendiği risk üzerinden işletmelerin sınıflandırılması ya da programlanması temeline dayanır. Bir şirket için prim oranı, iş kazası deneyimine ve/veya almış olduğu güvenlik önlemlerine göre sektörel ortalamadan belirli sınırlar içerisindeki sapmalara göre belirlenir (ILO, 2005). Herhangi bir işveren tarafından ödenecek miktar, o grup veya alt sınıfın standart oranlarından eksik ya da fazla olabilir. Deneyime göre derecelendirme sistemlerinde bir işyerinin ödeyeceği miktarın belirlenmesi, o işyerinin ait olduğu grubun ortalama değeri ile o işyerinden talep edilen tazminat miktarının kıyaslanması ile hesaplanır (Plamondon vd., 2002).

Deneyime dayalı derecelendirme sistemi bütün sigortalı işletmelere uygulanabileceği gibi sadece belli bir ölçeğin üstündekilere de uygulanabilir. Derecelendirme iş güvenliği ile ilgili tedbirlerin alınmasına yada bireysel güvenlik durumlarının sağlanmasına bakılarak belirlenmiş ise esas olarak küçük ölçekli işletmeler için uygulanır. Derecelendirme iş kazası deneyimine bakılarak belirlenmiş ise o zaman uygulama belli bir büyüklüğün üstündeki işletmeler ile sınırlanır. Örneğin 100'den fazla işçisi olan işletmeler gibi. Böylece rastgelelikten kaynaklanan sapmanın rolü daha küçük olacaktır.

Deneyime dayalı derecelendirme sistemlerinin yönetimi oldukça ayrıntılı ve düzgün çalışan mekanizmalar gerektirir. Çünkü, tüm işletmelerin teker teker sınıflandırılması ve ayrı ayrı istatistikleri ile kayıtlarının saklanması gerekir. Ayrıca işletmelerin prim oranlarının belirlenmesinde pek çok değişik faktörün değerlendirmesini yapabilecek oldukça iyi nitelikli ve uzmanlaşmış personele ihtiyaç vardır.

Daha karmaşık idari mekanizmaya ihtiyaç duyulmasından dolayı, deneyime dayalı derecelendirme sistemleri genellikle prim toplama gibi esas işlevinden daha yüksek yönetim giderleri gerektirir (ILO, 2005).

#### **4.1.3.1. Deneyime göre derecelendirmenin doğası**

Deneyime göre derecelendirme sisteminin amacı, işverenlerin kazaları ve işgücü kaybını azaltacak önlemler almalarını teşvik etmektir. Bu amaçla işverenler, kazaları önleyecek tedbirler almanın yanında, tazminat taleplerini yakından takip etmek, yaralanan işçileri rehabilite etmek ve yeniden işe almak gibi yöntemler de uygulayabilirler.

Deneyime göre derecelendirme sistemleri, işyerlerini, kendi bünyelerinde oluşacak iş kazalarına karşı değişken oranlarda sorumlu kılar. Ait oldukları grubun ortalama değerinin üstünde tazminat maliyetleri olan işyerleri daha yüksek ödeme yapmak zorunda kalırlar veya değerlendirme oranları yükseltilir. Grup ortalamalarının altında tazminat maliyeti olan işyerlerine de ya indirim veya geri ödeme yapılır, ya da değerlendirme oranları azaltılır. Dolayısıyla, bir işyerinin değerlendirme oranında uyarılma yapılırken, o işyerinden istenen eski tazminat taleplerinin maliyeti dikkate alınır (Plamondon vd., 2002).

Uyarlamalar iki farklı şekilde yapılabilir. Geçmişe dönük yapılan uyarlamalarda, işveren o endüstrinin ortalamasına göre ödeme yaparak başlar. Yıl sonunda, işyerinin gerçek durumunu yansıtacak şekilde, işverene geri ödeme yapılabilir veya işverenden ek ödeme talep edilebilir. İkinci yöntemde ise, işyerinin geçmiş deneyimlerinden yola çıkılarak, işverenden, endüstri ortalamasının üstünde veya altında ödeme talep edilebilir. Genellikle ikinci yöntem zorunlu olarak uygulanır. İlk yöntem ise, büyük işyerleri için opsiyonel veya zorunlu olarak uygulanabilir. Bu tip deneyimle derecelendirme programları, tüm işyerlerine uygulanabilecekleri gibi, yalnızca belirli bazı sektörlerle de sınırlı kalabilirler. Önce sınırlı bir şekilde uygulanan programların başarılı olması halinde, diğer işverenler programın genişletilmesini talep edebilirler.

Deneyime göre derecelendirme sistemlerini savunanlar, bu tip bir derecelendirmenin tazminat maliyetlerinin daha adil bir şekilde dağıtılmasını



sağladığını, ayrıca işverenleri önleyici tedbirler almaya ve talep yönetimi programlarını daha iyi takip etmeye teşvik ettiğini söylerler. Karşıt görüştekiler ise, bu yöntemin toplu yükümlülük prensibini ortadan kaldırdığını, işverenleri bazı kazaları raporlamayarak maliyetleri düşük göstermeye teşvik ettiğini, dikkatleri kazaların önlenmesinden tazminat maliyeti kontrolüne çevirdiğini ve davaları artırdığını iddia ederler.

Deneyime göre derecelendirme sistemleri, her işyeri için güvenilir veritabanlarının tutulmasını gerektirir. Personel sayısının ve personelin eğitim seviyesinin de yüksek olması gerekeceğinden, yönetsel maliyetler artacaktır. Ancak, yönetsel maliyetlerde oluşacak artış, bu programların uygulanması sonucu tazminat maliyetlerinde oluşacak düşüş ile fazlasıyla telafi edilebilir.

Deneyime göre derecelendirme sistemlerini uygulamak politik bir karardır. Sistemin başarısı, işverenler ve işçiler de dahil olmak üzere, sisteme dahil olan herkesin kabulü ile mümkündür. Programın koşullarını belirleyen aktüer, tüm tarafların koşulları tamamıyla anladığından emin olmalıdır.

#### **4.1.3.2. Geleceğe yönelik tahminlere dayanan programlar**

Bu yöntemin çıkış noktası, gelecekte yaşanacak deneyimlerin eski deneyimlere dayandığı düşüncesidir. Herhangi bir işyerinde yaşanan eski deneyimler, o işyerinin ait olduğu grupta yaşanan eski deneyimler ile karşılaştırılır. Bu süreç, birim oranlarının belirlenmesinde uygulanan yöntemle benzerlik gösterir; ancak, yöntem, her işyerine ait az miktarda veri toplanabilmesi durumuna göre uyarlanmalıdır. İşverenlerin primleri deneyimlerle adapte edilebilir olmalıdır; ancak, ek ödemeler ile indirimler, o işyerinde yaşanan deneyimlerin boyutu ile orantılı olarak sisteme yansıtılmalıdır. Sigortacılık prensiplerine göre, küçük bir işyerinin tazminatların tümünü ödemesi uygun olmayacaktır (Plamondon vd., 2002).

#### **4.1.3.3. Geçmişe dönük verilere dayanan programlar**

Bu yaklaşımda, geleceğe yönelik tahminlere dayanarak işyerlerine uygulanan primler, o dönemin bitişinden belli bir süre sonra, o dönemde gerçekleşen verilere uygun olarak yeniden hesaplanır. Gerçekleşen maliyetler ödenen primden daha düşük ise, aradaki fark işverene iade edilir. Aksi durumda ise, aradaki fark ek

ödeme olarak işverenden talep edilir. Orijinal prim ile sonradan hesaplanan prim arasında büyük farklar oluşmaması için, derecelendirme sisteminin tasarımında uygun bir sigorta modeli uygulanmalıdır. Bu tip planların amacı, iş kazalarının artışını cezalandırıp, azalışını anında ödüllendirmek yoluyla, işverenleri kazaları önleyici tedbirler almaya ve kaza sonrası işe erken dönmeyi sağlamaya teşvik etmektir. Bu yöntemin uygulanabilmesi için, işyerlerinin gelişimini, geri ödemeleri ve ek ödemeleri takip etmekte kullanılacak yönetsel olanaklar gereklidir.

Bu tip programlar genellikle deneyimlerine güvenilebilecek büyük işverenlere uygulanmaktadır. Ancak, fayda/zarar ilişkisine bakıldığında, bu sistemin küçük işyerlerine uygulanmasının çok da uygun olmayabileceği görülür. Uyarlamalar genellikle değerlendirilen dönemden yıllar sonra yapıldığından, küçük işyerlerinin çoğu o zamana kadar kapanmış bile olabilir.

Bu tip sistemlerin uygulanması zorunlu veya opsiyonel olabilir. Zorunlu uygulamanın avantajı, yeterli sayıda işyerinin uygulamaya katılması ile işyeri başına düşen yönetsel giderlerin azalması ve tüm büyük işverenlerin aynı teknik ile değerlendirilmesinin sağlanmasıdır. Bu planlar opsiyonel olarak sunulduğunda ise, bu planı seçen ve seçmeyen tüm işyerleri arasında eşitliği sağlamak için daha karmaşık aktüeryal araçlar kullanılması gerekir (Plamondon vd., 2002).

#### **4.2. Kanada Uygulaması**

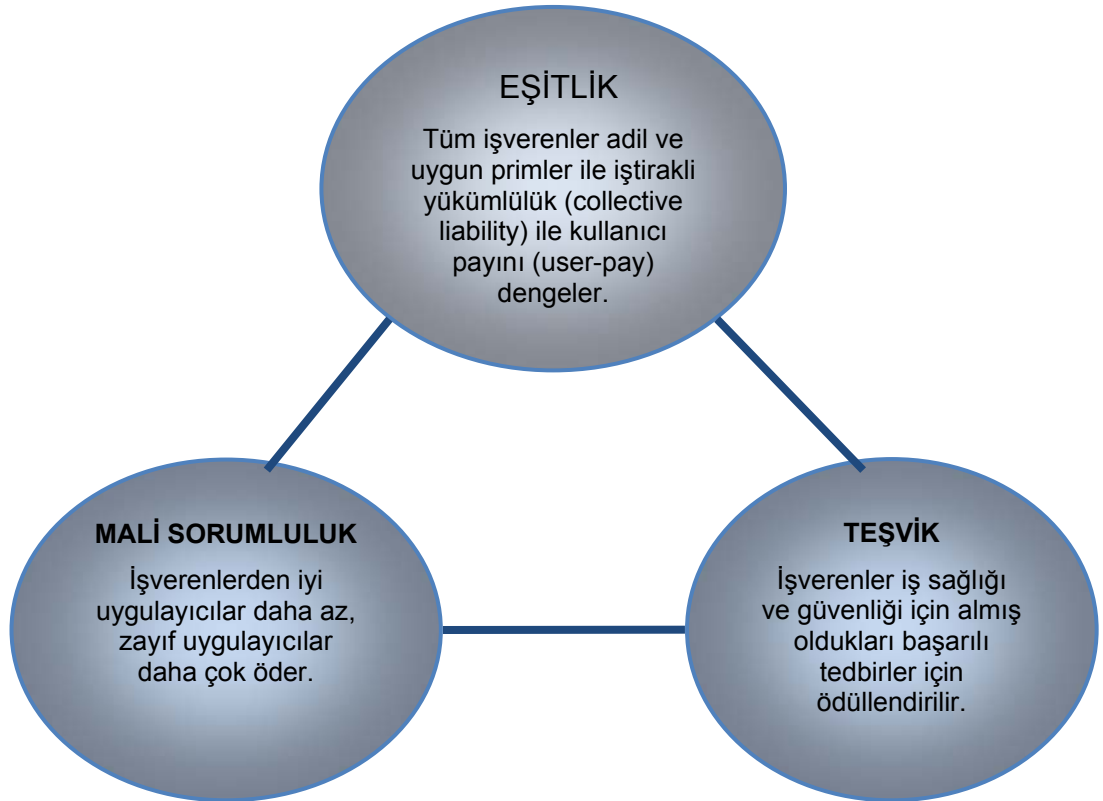
Kanada'da, 1980'lerin ortalarından başlayarak iş kazası sigortası için deneyime dayalı derecelendirme programları tanıtılmaya başlanmış ve günümüzde de devletin tüm yetki alanı içinde etkili hale gelmiştir. En basit haliyle deneyime dayalı derecelendirme, herhangi bir iş yerinin sıklık ve maliyet açısından iş kazası deneyiminin benzer faaliyette bulunan benzer riskleri paylaşan diğer firmaların iş kazası deneyimi ile karşılaştırılması olarak ifade edilmektedir. Bu plana göre, derecelendirme gruplarındakilerden daha az iş kazası deneyimine sahip işverenler indirim alırlar. Bunun tersi durumda da ek ücret uygulanır.

Ancak, zaman zaman bazı işçi organizasyonlar ve iş kazası geçirmiş işçi grupları tarafından deneyime dayalı derecelendirmenin işverenleri ilk etapta iş sağlığı ve güvenliği politikalarını etkin hale getirmekten çok daha az hasar bildiriminde

bulunma eğilimine yönelttiği şekilde şikayetler dile getirmişlerdir. Diğer taraftan işverenler de, deneyime dayalı derecelendirmenin iş kazası oranlarını düşürmekte etkin bir araç olduğu görüşünü devam ettirmektedirler (Gallina, 2009).

Halen Kanada'nın çeşitli bölgelerinde deneyime dayalı derecelendirme programları uygulanmaktadır. Bunlardan Alberta İşçi Tazminatı Kurulu (Workers' Compensation Board - Alberta) tarafından uygulanan programda işletmelerin ölçeklerine göre farklılık gösteren "Deneyime Dayalı Derecelendirme" (Experience Rating) planlarının yanında "İş Kazası Tenzilatında Ortaklık" (Partnerships in Injury Reduction), "Endüstri Özel Fiyatlandırma" (Industry Custom Pricing-ICP), "Zayıf Performans İlavesi" (Poor Performance Surcharge-PPS) gibi farklı planlar da uygulanmaktadır.

Sisteme genel olarak bakıldığında Şekil 4.1'deki üç ayakta oluştuğu görülmektedir;



Şekil 4.1. Eşitlik, mali sorumluluk ve teşvik üçlemesi (Workers' Compensation Board - Alberta)

İşçi Tazminatı Kurulu, gerek yaptığı değerlendirmeler gerekse karşılıklı bilgi alış-verişi sonucunda farklı ölçeklerdeki işyerleri için farklı fiyatlandırma programları belirlemiştir. Genel prim şartları kurul düzeyinde belirlenmiştir. İşçi tazminatı sigortasının miktar ve kapsam olarak adil olabilmesi için benzer işler yapan ve benzer riskleri paylaşan işletme ve endüstriler derecelendirme gruplarının oluşturulabilmesi için birlikte gruplandırılmıştır.

Türkiye’de benzer şekilde risk grupları, sektörler arası tehlike derece ve sınıfları belirlenerek dikkate alınmaktadır. 4.3.2.1 ve 4.3.2.2 nci bölümlerde ifade edildiği gibi, ülkemizde işletmelerin faaliyet alanlarına göre tehlike sınıf ve dereceleri üzerinden prim hesaplamaları yapılmaktadır. Prim oranları belirlenirken de işyerinin iş kazalarının sayısı, derecesi ve sonuçları ile ilgili yapmış olduğu bildirimlerden risk formülü hesaplanmaktadır. Söz konusu risk formülünün verileri için işverenin son üç yıllık deneyimine bakıldığından ülkemizde de bir noktada deneyime dayalı derecelendirme uygulanmaktadır. Ancak, bölüm 4.2’deki Kanada örneğinde işletmenin iş kazası deneyimine bakılırken sayısı değil, hasar bildirimlerinin maliyeti dikkate alınmaktadır. Ayrıca farklı büyüklüklerdeki işletmeler için farklı planlar uygulanmaktadır.

Kanada’daki uygulamada; Endüstri Oranı, Deneyime Dayalı Derecelendirme, İş Kazası Tenzilatında Ortaklık, Endüstri Özel Fiyatlandırma (ICP) ve Zayıf Performans İlavesi (PPS) gibi öğelerden oluşan ve işletmelerin ayrı ayrı performanslarına göre belirlenen “Performans Fiyatlandırması” (Performance Pricing) vardır. Böylece işletmenin bireysel deneyimi fiyatlandırma sistemindeki katılımcı payını belirler. İşletmeler deneyim kazandıkça endüstri için belirlenen oranı ödemek yerine farklı fiyatlandırma programına dahil olurlar. Bu da işverenleri iş kazası önlemleri hususunda daha dikkatli olmaya, tedbir almaya ve bununla ilgili programlar uygulamaya teşvik eder. Çünkü daha az iş kazası deneyimi olanlar daha az prim ödeyecektir.

Çizelge 4.1. İşletmelerin ölçeğine göre Performans Fiyatlandırması kapsamı  
(Workers' Compensation Board-Alberta)

Küçük İşletmeler	Bütün İşletmeler	Büyük İşletmeler
<ul style="list-style-type: none"><li>• Deneyime Dayalı Derecelendirme Planı (zorunlu)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• İş Kazası Tenzilatında Ortaklık (isteğe bağlı)</li><li>• Endüstri Özel Fiyatlandırma (isteğe bağlı)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Deneyime Dayalı Derecelendirme Planı (zorunlu)</li><li>• Zayıf Performans İlavesi (zorunlu)</li></ul>

#### 4.2.1. Küçük işletmeler için deneyime göre derecelendirme planı

Küçük işletmeler için, işçi tazminatı hasar bildirimini deneyimlerini dikkate alan ve iş sağlığı ile güvenliği konusunda tedbirler almayı teşvik eden, pek çok indirim ve ilave fiyat planları tasarlanmıştır. Geçmiş üç yıllık dönemde \$15.000'dan daha az prim ödemesi yapan işletmelerin büyük işletmelere göre göreceli olarak daha az hasar bildiriminde bulunduğu tespit edilmiştir. Küçük işletmeler bildirdikleri hasara göre %5 indirim ya da %5 ilave fiyat yüklemesine tabi tutulmaktadır.

#### 4.2.2. Büyük işletmeler için deneyime göre derecelendirme planı

Eğer işletmenin hasar bildirim maliyeti deneyimi düşük ise endüstri oranı üzerinden %40'a kadar indirim kazanabilir. Aynı şekilde eğer deneyimi yüksek ise o zaman da %40'a kadar ilave fiyat yüklemesi yapılabilir.

Büyük işletmeler için deneyime dayalı derecelendirme planları da kendi içinde işletmenin ölçeğine göre değişiklik göstermektedir. Büyük ölçekli işletmeler tamamen, orta ölçekli işletmeler kısmi olarak bu sisteme dahil edilirler. Böylece sigortalılık açısından daha çok koruma sağlanarak, işletmelerin yıllara göre prim ödemeleri arasındaki dalgalanma azaltılmış olur.

3 yıl üzeri programa dahil olmadaki primlere bakarak yapılan gruptamada;

Çizelge 4.2. İşletmelerin ölçeğine göre Performans Fiyatlandırması kapsamı  
(Workers' Compensation Board - Alberta)

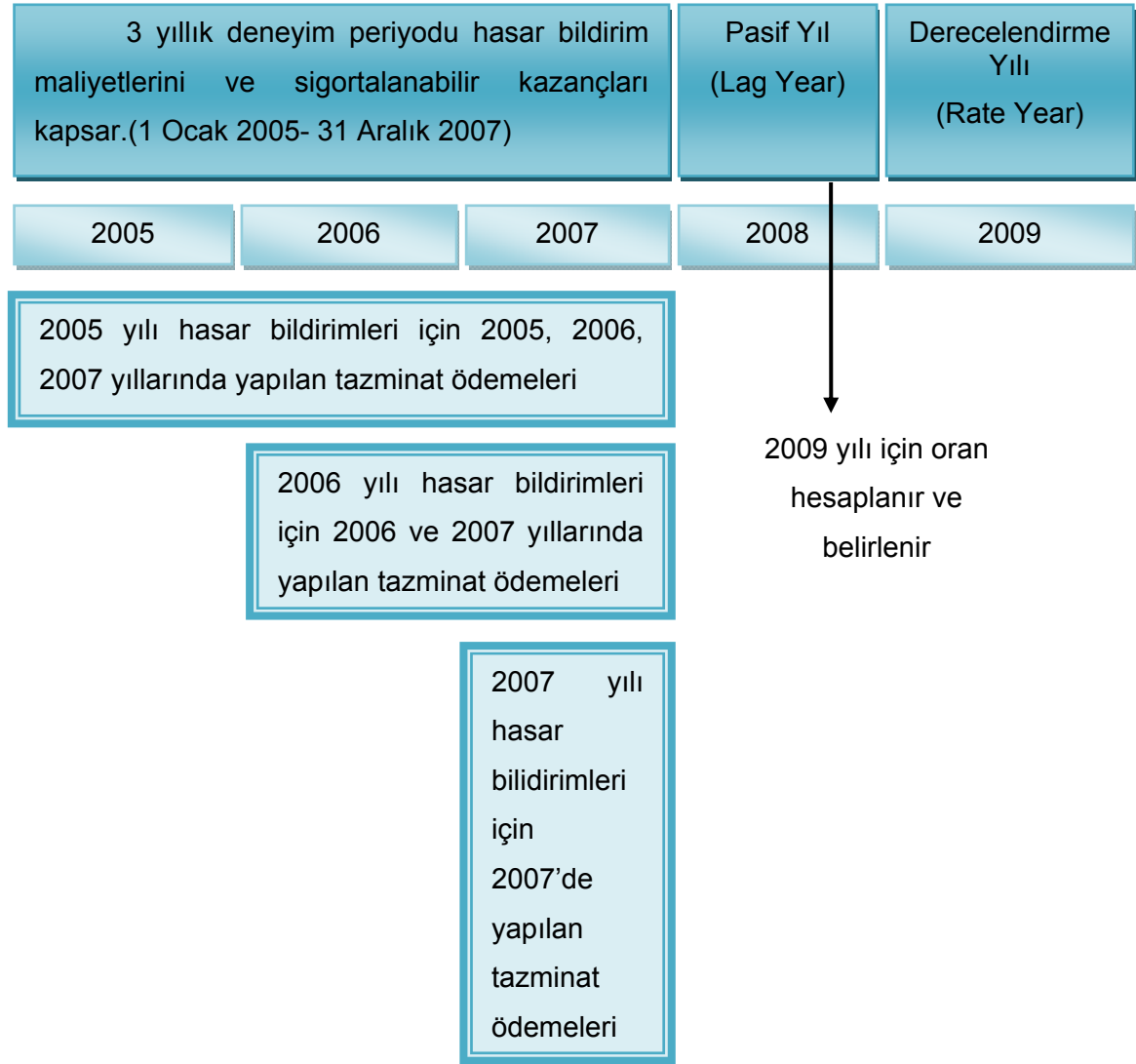
3 yıl üzeri prim ödemesi	Uygulanan plan
\$200.000	Tam Deneyime Dayalı Derecelendirme
\$15.000-\$200.000	Kısmi Deneyime Dayalı Derecelendirme
\$15.000 altında	Küçük İşletmeler İçin Deneyime Dayalı Derecelendirme

#### 4.2.3. Deneyim periyodu ve deneyim oranı

Hesaplamanın yapıldığı yıldan önceki 3 yıl için hasar bildirimlerine ve sigortalananabilir kazançlara bakılarak deneyim periyodu için kayıtlar oluşturulur. Deneyim periyodunun dışında kalan hasar bildirim maliyetleri ve bazı sebest bırakılmış giderler bu hesaplama dahil edilmez.

2009 yılı prim oranının belirlenmesi için 2005, 2006, 2007 yıllarına ait iş kazası deneyimlerinin ne şekilde kullanıldığı Çizelge 4.3.'teki gibidir.

Çizelge 4.3. Deneyim periyodu (Workers' Compensation Board - Alberta)



#### 4.2.4. İndirim ve ilave fiyat belirlemesi

İşletmenin endüstri oranına uygulanacak indirim ya da ilave fiyat hesaplanırken “Deneyim Oranı” (Experience Ratio), “Katılım Faktörü” (Participation Factor) ve “Uygunluk Faktörü” (Eligibility Factor) ‘nden oluşan 3 öge kullanılır.

$$\text{Deneyim Oranı} \times \text{Katılım Faktörü} \times \text{Uygunluk Faktörü} = \text{İndirim veya ilave} \quad (4.3)$$

Eş. 4.3'deki ögeler;

1-Deneyim Oranı: İşletmenin faaliyet gösterdiği Dereceleme Grubu'nun ortalama iş kazası deneyimi ile kendi iş kazası deneyiminin karşılaştırılmasıdır. Dereceleme grubu benzer faaliyetler gösteren ve benzer hasar bildiriminde bulunup benzer tazminat ödeyen işletmeler için endüstri gruplamasıdır. Grup için belirlenen oran başlangıç seviyesidir.

$$\text{Deneyim Oranı} = \left( \frac{\text{İşletmenin Hasar Bildirim Maliyeti}}{\text{Endüstrinin Ortalama Hasar Bildirim Maliyeti}} - 1 \right) \quad (4.4)$$

Örnek: İşletmenin hasar bildirim maliyeti \$100.000 ve endüstrinin ortalama hasar bildirim maliyeti de \$200.000 ise;

$$\text{Deneyim Oranı} = \left( \frac{100.000}{200.000} - 1 \right) = -50\%$$

biçiminde elde edilir.

Eş. 4.4'ün uygulanması ile işletmenin deneyim oranının %50 daha iyi olduğu sonucu elde edilmiştir.

2-Katılım Faktörü: İşletmenin "Deneyime Göre Dercelemeye" katılım derecesi işletmenin ölçeğine göre değişir. İşletmeye uygulanacak indirim ve ilave fiyat işletmenin katılım faktörü ile sınırlıdır.

Çizelge 4.4 işletmelerin 3 yıllık endüstri oranı üzerinden ödedikleri primlerin miktarına göre sınıflandırıldıkları katılım faktörü ile indirim ve ilave fiyat oranlarını göstermektedir.

Çizelge 4.4. İşletmelerin sınıflandırılmalarına göre katılım oranları ile indirim ve ilave fiyatlandırma (Workers' Compensation Board - Alberta)

Endüstri Oranlı Primler (3 yıllık)	Katılım Faktörü	Maksimum İndirim veya İlave
\$15.000-25.000	%6,25	%5
\$40.000	%10	%8
\$100.000	%25	%20
\$200.000+	%50	%40



Üç yıllık deneyim periyodunda işletmelerin ödedikleri endüstri oranlı primlerin her \$4.000'ı için %1'lik katılım faktörü uygulanmaktadır.

Katılım faktörü işletmelerin prim oranları ayarlanırken çok büyük değişiklikler meydana gelmesininin karşı onları korur ve ayarlamaların istatistiksel kredibilite bilgilerine dayanmasını sağlar.

3-Uygunluk Faktörü: 3 yıllık deneyim periyodunda işletmenin hesabının kaç yıl açık olduğunu işaret eder. 3 yıldan daha az süre için bildirilmiş deneyimler genellikle sağlıklı istatistiksel bilgi sağlamayacağı için, bu tür işletmeler için deneyime göre derecelendirme ayarlamalarında modifiye edilmiş deneyime göre derecelendirme yapılır. Bu durumda kullanılan uygunluk faktörleri Çizelge 4.5'te yer almaktadır.

Çizelge 4.5. Yıllar itibariyle Uygunluk Faktörü (Workers' Compensation Board - Alberta)

DENEYİM YILI	UYGUNLUK FAKTÖRÜ
1	1/3
2	2/3
3	1

#### 4.3. İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortası Prim Oranları

##### 4.3.1. NACE ve kısa vadeli sigorta kolları prim tarife listesi

5174 sayılı Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği İle Odalar ve Borsalar Kanunu uyarınca 19.01.2005 tarih ve 25705 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Odalarda Mesleklerin Gruplandırılması Hakkında Yönetmelik ve Ticaret Borsalarında Mesleklerin Gruplandırılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine istinaden Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflaması (NACE Rev.2) sistemi esas alınarak hazırlanmış ve 14.01.2008 tarihinde Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

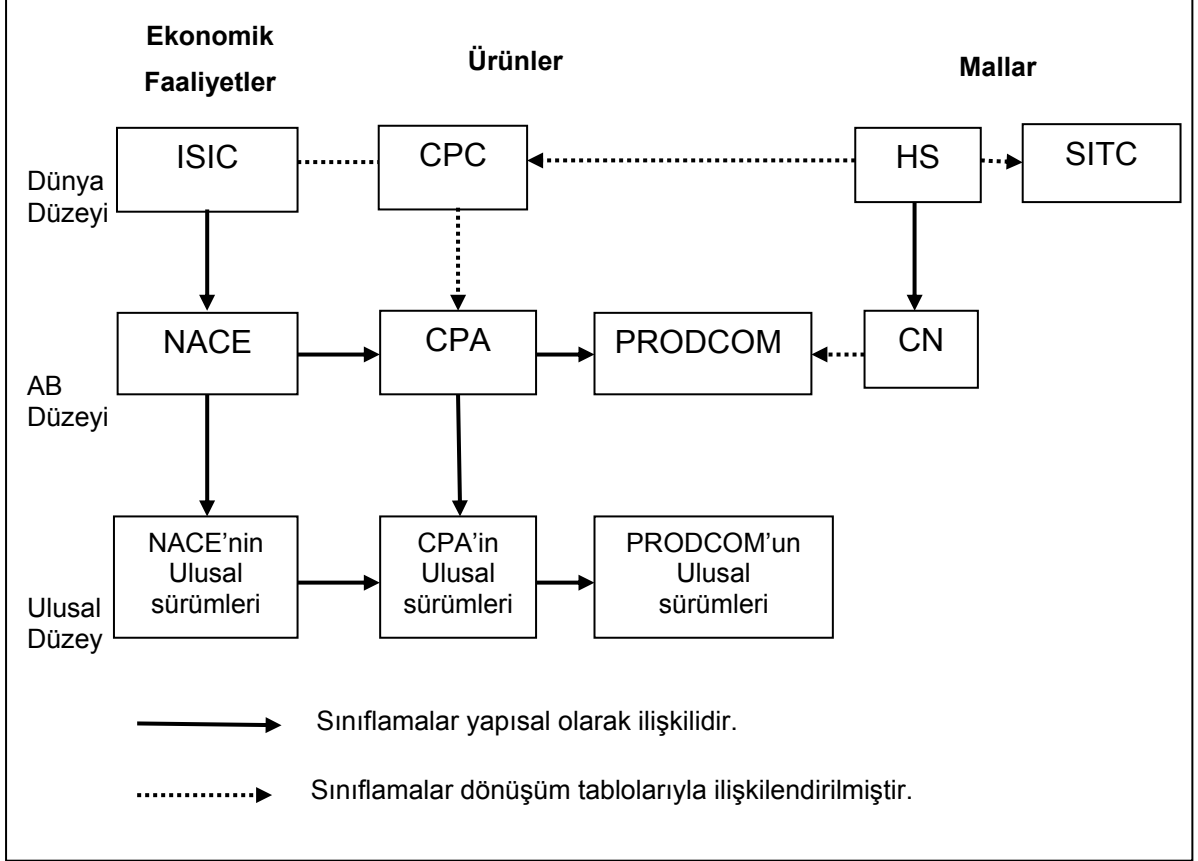
Söz konusu Rehberde esas alınan NACE, Fransızca "Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés Européennes" (Avrupa Topluluğunda Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflaması) başlığından türetilmiştir ve Arupa Birliğinde ekonomik faaliyetlerin istatistiksel olarak sınıflandırılmasını sağlayan bir sistemdir.

NACE, Avrupa'da ekonomik faaliyetlerle ilgili istatistiklerin üretilmesi ve yayılması amacıyla yönelik bir başvuru kaynağıdır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler NACE ve NACE'den türetilmiş olan kendi ulusal sınıflamalarını NACE'nin 1970'deki gelişiminden itibaren kullanmaktadırlar. NACE, Avrupa istatistik sistemi içerisinde karşılaştırılabilir istatistikler üretmek amacıyla kullanılan istatistiksel altyapının ayrılmaz bir parçasıdır. NACE, ISIC (Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması) ile ilişkisinden dolayı, ekonomik faaliyetlere ilişkin istatistiki verileri dünya düzeyinde karşılaştırma açısından çok önemli bir araçtır. NACE, ISIC'tan türetilmiş olup ISIC'tan daha ayrıntılıdır. ISIC ve NACE en üst seviyelerde tamamen aynı yapıya sahipken, alt seviyelerde NACE daha ayrıntılıdır.

NACE temelinde üretilen istatistiklerin dünya düzeyinde karşılaştırılabilir olması, temelde Birleşmiş Milletler İstatistik Bürosu'nun yardımlarıyla geliştirilen bütünleşik istatistiksel sınıflamalar sisteminin bir parçası olması sebebiyle Avrupa bakış açısıyla, bu sistem Çizelge 4.6'de açıklanmıştır:

Çizelge 4.6. Uluslararası ekonomik sınıflamalar sistemi (TOBB Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, 2008)



Çizelge 4.6'de:

- ISIC, Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan "Tüm Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sanayi Sınıflaması"dır.
- CPC, Birleşmiş Milletler tarafından kullanılan "Merkezi Ürün Sınıflaması"dır.
- HS, Dünya Gümrük Organizasyonu tarafından yönetilen "Uyumlaştırılmış Mal Tanım ve Kod Sistemi"dir.
- CPA, "Avrupa Ekonomik Topluluğunda Faaliyete Göre Ürünlerin İstatistiksel Sınıflaması"dır.
- PRODCOM, AB içerisinde sanayi üretim istatistikleri için kullanılan mal sınıflamasıdır.

- CN, "Birleştirilmiş Mal Sınıflaması"nın temsil etmektedir, Avrupa'da dış ticaret istatistikleri için kullanılan mal sınıflamasıdır.

Böyle bütünleşik bir sistem, farklı istatistik alanlarda üretilen istatistiklerin karşılaştırılabilirliğine izin vermektedir. Sonuç olarak, örneğin; malların üretimi ile ilgili istatistikler (AB'de Prodcom anketlerine göre üretilmiş olan istatistikler), ticaret istatistikleri (AB'de CN'ye göre üretilmiş olan istatistikler) ile karşılaştırılabilir (TOBB Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, 2008).

NACE Avrupa Birliği'nce 1970'den beri geliştirilen ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistiki sınıflamalarını göstermek için kullanılmaktadır. İstatistiksel birimlerle ilgili verilerin kategorize edilmesi için kullanılır. Bu birimlere ilişkin geniş bir çeşitlilikte istatistiklerin (üretim sürecindeki girdi ve çıktılar, sermaye oluşumu ve finansal işlemler gibi) hazırlanması için temel sağlar.

Ulusal ticari ve sınaî faaliyet verilerinin ülkelerarası karşılaştırmalarda kullanılmasını sağlamak amacıyla, Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan ve Dünya'da kabul edilen ISIC faaliyet sınıflaması temel alınarak, Avrupa Birliğine üye ülkelerde uygulanmak üzere yürürlüğe konulan sınıflama sistemi NACE temel alınarak hazırlanan Rehberde;

1. A-T arası harflerle belirtilenler KISIM,
2. İki basamaklı sayısal kodlar BÖLÜM
3. BÖLÜM'e eklenen 1 basamak ile elde edilen üç basamaklı sayısal kodlar GRUP,
4. GRUP'a eklenen 1 basamak ile elde edilen dört basamaklı sayısal kodlar SINIF,
5. Dört basamaklı olan SINIF'a 2 basamaklı kodların eklenmesiyle oluşturulan kodlar ulusal FAALİYETLER,

olarak adlandırılmıştır (TOBB Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar, 2005).

NACE sistemi ile ülkemizin dış pazarlara entegrasyonunda önemli bir adım atılması ve aynı zamanda ülkemiz sanayi ve ticaret envanteri çalışmasının da altyapısının oluşturulması hedeflenmiştir.

NACE sistemi esas alınarak hazırlanan “Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi” de Bakanlar Kurulu’nca 2008/14173 sayılı Karar ile kabul edilmiş, 29 Eylül 2008 tarih ve 27012 sayılı 2. Mükerrer Resmi Gazete’de yayımlanarak 01.10.2008 tarihinden geçerli olmak üzere yürürlüğe girmiştir (Bkz. Ek 3).

Buna göre iş kazaları ve meslek hastalıkları prim hesaplamalarında kullanılan tehlike sınıflarının yer aldığı “Prim Tarife Listesi” NACE kodları ile eşleştirilmiş aşağıdaki kısımlardan (A-T) oluşmaktadır:

Çizelge 4.7. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi’nde yer alan “Kısım”lar

A	TARIM ORMANCILIK VE BALIKÇILIK
B	MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI
C	İMALAT
D	ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİMİ VE DAĞITIMI
E	SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖNETİMİ VE İYİLEŞTİRME FAALİYETLERİ
F	İNŞAAT
G	TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET; MOTORLU KARA TAŞITLARININ VE MOTOSİKLETLERİN ONARIMI
H	ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA
I	KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ
J	BİLGİ VE İLETİŞİM
K	FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ
L	GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ
M	MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER
N	İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ
O	EĞİTİM
P	İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ
Q	KÜLTÜR, SANAT EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR
R	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ
S	HANE HALKLARININ İŞVERENLER OLARAK FAALİYETLER; HANE HALKLARI TARAFINDAN KENDİ KULLANIMLARINA YÖNELİK OLARAK AYRIM YAPILMAMIŞ MAL VE ÜRETİM FAALİYETLERİ
T	ULUSLARARASI ÖRGÜTLER VE TEMSİLCİLİKLERİNİN FAALİYETLERİ

#### 4.3.2. Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesinin uygulanması

Bir iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda geçici veya sürekli olarak gelir kaybına uğrayan sigortalılarla bunların hak sahiplerine ilk defa 07.07.1945

tarihinde kabul edilen 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile 01.07.1946 tarihinden itibaren sigorta yardımları sağlanmaya başlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı primleri, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Prim oranları" başlıklı 73 üncü maddesi, "iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası primi", yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından en az % 1,5 en fazla % 7 olarak belirlenmekte idi.

Ancak, 16.06.2006 tarihinde yayımlanan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 1 Ekim 2008 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesi ile birlikte, Kanunun "Prim oranları ve devlet katkısı" başlıklı 81 inci maddesinde "Hizmet akdi uyarınca bir veya birden fazla işveren tarafından" çalıştırılan sigortalıların "kısa vadeli sigorta kolları prim oranı"nın, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre Sosyal Güvenlik Kurumunca % 1 ila % 6,5 oranları arasında belirleneceği hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 79. maddesi uyarınca, kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere kurum prim almak, ilgililer de prim ödemek zorundadır.

Kısa vadeli sigorta kolları prim tarifesi ve işkollarının ve işlerin tehlike sınıf ve derecelerinin belirlenmesi konusu 5510 sayılı kanununun 83. maddesinde düzenlenmiştir. Kısa vadeli sigorta kolları primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilecektir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılmıştır. Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esaslar, ilgili bakanlıkların görüşleri de alınarak bakanlığın teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi ile tespit edilmektedir. Prim tarifesi gerekli görülürse aynı usulle değiştirilebilecektir.

#### **4.3.2.1. Tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesi**

Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi'nin 5 inci maddesinde; "tarife eki listede işkolları on iki tehlike sınıfına ayrılmış olup bu sınıfların normal prim oranlarının, en düşük haddi %1, en yüksek haddi % 6,5 olarak belirlendiği" ve 10 uncu maddesinde de; "her tehlike sınıfı üst, normal ve alt derece olmak üzere üç tehlike derecesine ayrılır" ifadeleri yer alır.

Ayrıca, bir işin normal yüzdeler prim oranı, dahil olduğu tehlike sınıfının 2'ye bölümü sonucunda bulunacak rakama, 0,5 değerinin eklenmesi ile bulunur. Üst derece prim oranı ise dahil olduğu tehlike sınıfının normal yüzdeler prim oranından 0,2 puan daha yüksek, alt derece prim oranı da normal yüzdeler prim oranından 0,2 puan daha düşüktür.

Ancak, I inci tehlike sınıfındaki işyerleri için alt derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranının altına düşemez (tehlike sınıfı normal veya üst derece olmalıdır), ve XII nci tehlike sınıfındaki işyerleri için ise üst derece prim oranı, bu sınıfın normal prim oranını geçemez (tehlike sınıfı normal veya alt derece olmalıdır).

Örnek:

Gaz imalatı yapan bir işyerinin tehlike derecesi III olarak belirlenmiştir. Buna göre bu işyerinin normal yüzdeler prim oranı;

$(3 \div 2) + 0,5 = 2$  işlemi sonucunda, % 2 olmaktadır.

Nitekim Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarifesi eki listesine (Bkz. Ek-3) bakıldığında 3521 sınıf kodlu "Gaz imalatı"nın prim nispeti sütununda % 2 yer almaktadır.

Yapılan işin yukarıda belirtilen tarifeye göre hangi tehlike sınıf ve derecesine girdiği ve ödenecek kısa vadeli sigorta kolları primi oranı Sosyal Güvenlik Kurumu'nca belirlenerek işverene ve 4'üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanlara tebliğ edilir. İş kazasını ve meslek hastalığını

önleyecek tedbirler hakkındaki mevzuat hükümlerine uygun bulunmadığı tespit edilen işler, kurumca daha yüksek primli derecelere konulabilir.

Aynı işveren tarafından, aynı işyerinde yürütülen ve mahiyetleri bakımından ayrı özellikler gösteren ve başka başka tehlike sınıflarına dahil olan bütün işyerlerinde en yüksek tehlike sınıfına giren işin prim haddine tabi tutulur. Örneğin, bir benzin istasyonunda benzin satışından başka tamir ve bakım işleri, otel, lokanta, kafeterya işletmeciliği gibi işler de yapılıyorsa, o zaman en yüksek tehlike sınıfına giren iş hangisi ise işyeri o işin işkolu kodundan derecelendirilir.

Tarifede yer almayan işler, mahiyetleri ve iş kazası ile meslek hastalığı tehlikesinin ağırlığı göz önünde bulundurularak ilgili en yakın iş kolunun dahil olduğu prim oranına tabi tutulur.

İşverenlerin ödeyecekleri iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası prim oranının tespitinde işyerinde yapılan işin niteliği göz önüne alınır. İşyerinde yapılan işe ilişkin bilgiler ise işveren tarafından "İşyeri Bildirgesi" ile Kuruma bildirilir. İşyerine ilişkin işkolu kodunun doğru bir şekilde belirlenebilmesi için işyeri bildirgesindeki işyerinde yapılacak işe ilişkin bölümün doğru ve tereddüte yer vermeyecek şekilde doldurulması ve işyerinde yapılan işe ilişkin değişikliklerin süresinde Kuruma bildirilmesi gerekir. Böylece sigorta prim oranının doğru tespiti sağlanabilir.

Sosyal Güvenlik Kurumu, işyerinin tespit edilmiş bulunan tehlike sınıf ve derecesini yaptıracağı incelemelere dayanarak kendiliğinden veya işverenin ya da 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların isteği üzerine değiştirebilir.



Çizelge 4.8. Tehlike sınıflarının alt ve üst derece sınırları (SGK Genelge 18-1)

TEHLİKE SINIFI	DERECELEME SINIRLARI		TEHLİKE DERECE		
	ALT	ÜST	ALT DERCE PRİM ORANI	NORMAL PRİM ORANI	ÜST DERECE PRİM ORANI
<b>I</b>	Normal	1.156 ve üstü	-	1,00%	1,20%
<b>II</b>	1.156 ve altı	2.068 “	1,30%	1,50%	1,70%
<b>III</b>	2.068 “	3.087 “	1,80%	2,00%	2,20%
<b>IV</b>	3.087 “	4.228 “	2,30%	2,50%	2,70%
<b>V</b>	4.228 “	5.505 “	2,80%	3,00%	3,20%
<b>VI</b>	5.505 “	6.904 “	3,30%	3,50%	3,70%
<b>VII</b>	6.904 “	8.425 “	3,80%	4,00%	4,20%
<b>VIII</b>	8.425 “	10.068 “	4,30%	4,50%	4,70%
<b>IX</b>	10.068 “	11.832 “	4,80%	5,00%	5,20%
<b>X</b>	11.832 “	13.718 “	5,30%	5,50%	5,70%
<b>XI</b>	13.718 “	15.726 “	5,80%	6,00%	6,20%
<b>XII</b>	15.726 “	Normal	6,30%	6,50%	-

İşyerlerinin hangi derece sınıfına tabi tutulacaklarının hesaplanmasında, işyerinin dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki 3 takvim yılı içinde aynı işkolunda 40.000 ve daha fazla gün için sigorta primi tahakkuk ettirmiş olması gerekir.

Ayrıca, derecenin belirlendiği yıldan önceki 3 takvim yılı içinde meydana gelen ve Kurum kayıtlarına intikal eden, işyerlerinin özel şartları ile tehlikeyi önlemek için almış oldukları emniyet tedbirlerinin de sonucunu gösteren iş kazaları, meslek

hastalıkları, sürekli iş görmezlik ve ölüm olaylarına göre işyerlerinin tehlike ağırlığı dikkate alınarak Kurum tarafından işyerlerinin girecekleri tehlike dereceleri üst, normal ve alt derece olarak belirlenir (SGK Genelge 18-1).

Eğer işyerinde meydana gelen iş kazası meslek hastalığı, sürekli iş görmezlik ve ölüm olaylarının, işverence işyerinde işin niteliğine uygun bilimsel ve teknik tedbirlerin alınmasına rağmen veya doğal afetler sonucu meydana geldiği tespit edilirse kaçınılmazlık ilkesi gereği bu tür olaylar derecelendirme hesabında dikkate alınmaz.

Derecelerin belirlendiği yıldan önceki 3 yıllık sürede 40.000 gün sigorta primi tahakkuk ettirmemiş olan işyerleri için ise dahil oldukları işkolunun normal prim oranı üzerinden hesaplama yapılır.

#### **4.3.2.2. Dereceleme hesap işlemleri**

Dereceleme işlemleri ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu, Sigortalar Genel Müdürlüğü, Prim Tahsilat Daire Başkanlığı'nın görev alanı içinde yürütülmektedir. Söz konusu Başkanlığın taşra ünitelerince, görev alanlarına giren işyerlerine ait veriler düzenli olarak kayıt altına alınmakta ve bilgisayar ortamında ortak sisteme işlenmektedir.

Dereceleme işlemlerine tabi olabilmeleri için öncelikle işyerlerine içinde bulunulan yıl hariç olmak üzere, daha önceki 3 yıl içinde 40.000 gün ve daha fazla prim tahakkuk ettirilmiş olması gerekir. Aksi takdirde bu işyerleri buldukları işkolunun normal prim oranı üzerinden işlem görürler.

Eğer Bilgi İşlem ünitesi tarafından düzenlenen listelerde kayıtlı olan son 3 yıllık prim ödeme gün sayısı ile ünitelerce tespit edilen prim ödeme gün sayısı arasında bir farklılık varsa, ünite kayıtları esas alınır.

Bir işyerinde meydana gelen,

- İş kazası meslek hastalıkları vaka sayısı,
- Malüliyet vaka sayısı,
- Malüliyet derecesi,
- Ölüm vaka sayısı,

göz önünde bulundurularak “Risk Formülü” oluşturulur. Risk Formülü hesaplamasında; yukarıdaki verilere göre bulunacak “Gün Kayıpları Toplamı” nın 3 yıllık prim ödeme gün sayısı toplamına bölünmesi sonucunda bulunan rakamların, tehlike sınıflarına göre düzenlenmiş dereceleme sınırları ve tehlike derceleri tablosu (Bkz. Çizelge 4.8.) ile karşılaştırılması sonucunda dereceleme hesap işlemleri uygulanır. Yapılan risk hesabı sonucuna göre işyerlerinin yeni tehlike dereceleri tespit edilir.

Son 3 yıl içinde 40.000 günden fazla sigorta primi tahakkuk ettirilmiş olan ve 4 üncü yıl itibariyle tehlike derecesi değiştirilmiş olan veya yeniden dereceleme tabii tutulup alt veya üst dereceden prim ödemesi gereken veya 40.000 günden daha az prim tahakkuk ettirdiği için dereceleme dışı tutulan ve normal tehlike derecesine dahil edilen işyerine göre içinde bulunulan yıldan bir önceki yıl için düzenlenerek gönderilen listeler esas alınmakta ve 40.000 günden daha fazla gün prim tahakkuk ettirildiği ünitelerce tespit edilen işyerleri listeye eklenmektedir.

Kurum tarafından Dereceleme Listesi (Bkz. Ek-1) ve Dereceleme Defteri (Bkz. Ek-2) kayıtlarında muhafaza edilmekte, tüm işyerleri için yapılan hesaplamaların birer örneği de dereceleme işlemleri ile ilgili dosyada bulundurulmaktadır.

#### **4.3.2.3. Risk formülü ve hesaplamaları**

İşyerlerindeki risk hesabında, öncelikle dereceleme hesabının yapıldığı yıldan önceki son üç takvim yılında meydana gelen;

- İş kazası meslek hastalığı vaka sayısı,
- İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen geçici işgöremezlik günleri kaybının toplamı,
- Sürekli işgöremez duruma düşenlerin sayısı,
- Sürekli işgöremez duruma düşenlerin sürekli işgöremezlik dereceleri,
- Ölüm vaka sayısı,
- Prim tahakkuk eden gün sayısı,

verilerine ihtiyaç vardır.

$$\text{Toplam Gün Kaybı} = (\text{Geçici İşgöremezlik Süresi}) + (\text{Sürekli İşgöremezlik Derecesi} \times 75) + (\text{Ölüm Vak'a Sayısı} \times 7500) \quad (4.5)$$

biçimindedir.

Eş. (4.5)'de sürekli işgöremezliğin her bir dercesinin 75 gün kaybına neden olduğu ve bir ölüm vakasının 7500 gün kaybına neden olduğu kabul edilmektedir.

$$\text{RISK} = (\text{Toplam Gün Kaybı} / \text{Son Üç Takvim Yılında Prim Tahakkuk Eden Gün Sayısı}) * 100.000 \quad (4.6)$$

biçimindedir.

Hesaplanan risk değerleri tam sayıya yuvarlanırken, kesirden sonra gelen değer 5'in altında ise tam sayıya, kesirden sonra gelen değer 5 ve 5'in üstü ise bir üst tam sayıya yuvarlanır.

Örnek 1: Tehlike sınıfı III olan bir işyerinde,

- |    |  |           |
|----|--|-----------|
| 1- | Normal prim oranı                      | : %2,5    |
| 2- | İş kazası meslek hastalığı vaka sayısı | : 25      |
|    | Gerçekleşen gün kaybı                  | : 117 gün |

(İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen geçici işgöremezlik günleri kaybının toplamı)

- 3- Sürekli işgöremez duruma düşenlerin sayısı : 0  
4- Ölüm vak'a sayısı : 0  
5- Prim tahakkuk eden gün sayısı : 98.887  
(2006 yılı=30.674, 2007 yılı=32.771, 2008 yılı=35.442)

ise,

Toplam Gün Kaybı=117+0+0=117 gün

ve

$$RISK=(117/98.887)*100.000=118$$

biçiminde elde edilir.

Çizelge 4.8'teki dereceleme sınırlarına göre III tehlike sınıfının dereceleme alt sınırı 2.068, üst sınırı ise 3.087'dir. Buna göre Eş. (4.6) ile elde edilen 118 sayısı 2.068 alt sınırından küçük olduğu için söz konusu işyerinin tehlike derecesi alt olarak belirlenmektedir. Böylece normal prim oranı % 2,5 olan işyerinin hesaplamalar sonucu ödemeleri gereken iş kazaları meslek hastalıkları sigortası prim oranı % 2,5'ten % 0,2 düşüldüğünde % 2,3 olacaktır (SGK Genelge 18-1).

Örnek 2: Tehlike sınıfı VI olan bir işyerinde;

1-	Normal prim oranı	: %4
2-	İş kazası meslek hastalığı vaka sayısı	: 10
	Gerçekleşen gün kaybı	: 300
	(İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen geçici işgöremezlik günleri kaybının toplamı)	
3-	Sürekli işgöremez duruma düşenlerin sayısı	: 3
	Birinci kişinin sürekli işgöremezlik derecesi	: %10
	İkinci kişinin sürekli işgöremezlik derecesi	: %25
	Üçüncü kişinin sürekli işgöremezlik derecesi	: %17
	Dereceler toplamı	: %52
	Gün Kaybı (%52×100×75)	: 3.900
4-	Ölüm vaka sayısı	: 1
	Gün Kaybı (1×7.500)	: 7.500
5-	Prim tahakkuk eden gün sayısı	: 95.000
	(2006 yılı=35.000, 2007 yılı=30.000, 2008 yılı=30.000)	

ise,

Toplam Gün Kaybı=300+3.900+7.500=11.700 gün

ve

$RISK=(11.700/95.000)*100.000=12.315$

biçiminde elde edilir.

Çizelge 4.8'teki dereceleme sınırlarına göre VI tehlike sınıfının dereceleme alt sınırı 5.505, üst derceleme sınırı ise 6.904'tür. Buna göre 12.315 olan risk, 6.904 üst sınırından büyük olduğu için söz konusu işyerinin tehlike dercesi üst olarak belirlenmektedir. Böylece normal prim oranı % 4 olan işyerinin hesaplamalar sonucu ödemeleri gereken iş kazaları meslek hastalıkları sigortası prim oranı %4'ten % 0,2 artırılarak % 4,2 olacaktır (SGK Genelge 18-1).

Örnek 3: Tehlike sınıfı XII olan bir işyerinde;

1-	Normal prim oranı	: %6,5
2-	İş kazası meslek hastalığı vaka sayısı	: 150
	Gerçekleşen gün kaybı	: 9.000
	(İş kazası ve meslek hastalığı sonucu gerçekleşen geçici işgöremezlik günleri kaybının toplamı)	
3-	Sürekli işgöremez duruma düşenlerin sayısı	: 23
	23 kişinin sürekli işgöremezlik derecelerinin toplamı	: % 352
	Gün Kaybı (% 352*100*75)	: 26.400
4-	Ölüm vaka sayısı	: 5
	Gün Kaybı (5*7.500)	: 37.500
5-	Prim tahakkuk eden gün sayısı	: 395.000
	(2006 yılı=135.000, 2007 yılı=130.000, 2008 yılı=130.000)	

ise,

$$\text{Toplam Gün Kaybı} = 9.000 + 26.400 + 37.500 = 72.900 \text{ gün}$$

ve

$$\text{RİSK} = (72.900 / 395.000) * 100.000 = 18.455$$

biçiminde elde edilir.

Çizelge 4.8'teki dereceleme sınırlarına göre XII tehlike sınıfının dereceleme alt sınırı 15.726, üst sınır ise olmayacağından 18.455 olan risk değeri için tehlike dercesi normal, ve ödemeleri gereken iş kazaları meslek hastalıkları sigortası prim oranı % 6,5 olacaktır (SGK Genelge 18-1).



#### **4.3.2.4. Prim oranları**

5510 Sayılı Kanunun “Günlük kazanç sınırları” başlıklı 82. maddesi gereğince alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulan günlük kazancın alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırınının 6,5 katıdır.

Günlük kazançları yukarıdaki belirtilen alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançları alt sınır üzerinden, günlük kazançları üst sınırdan fazla olan sigortalıların günlük kazançları da üst sınır üzerinden hesaplanır.

Buna göre, sigortalının kazancı alt sınırın altında ise bu kazanç ile alt sınır arasındaki farka ait sigorta primleri ile ücretsiz çalışan sigortalılara ait sigorta primlerinin tümünü işveren öder. Sigortalıların bu Kanunun 53 üncü maddesine göre belirlenen aynı sigortalılık haline tâbi olacak şekilde birden fazla işte çalışması nedeniyle Kuruma ödenen primler toplamı, bu sigortalılık hali için belirlenen prime esas kazanç üst sınırı üzerinden hesaplanacak miktarı aşarsa, aşan kısmın tamamı, sigortalının talebi üzerine en geç talep tarihini takip eden ay içinde hissesi oranında sigortalıya defaten geri ödenir. Geri verilen primler için ayrıca gecikme cezası ve gecikme zammı ile faiz ödenmez.

Ayrıca söz konusu Kanunun “İsteğe bağlı sigorta primleri ve ödenmesi” başlıklı 52. maddesinde isteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın % 32’sidir denilmektedir. Bunun % 20’si malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12’si genel sağlık sigortası primidir.

Hizmet akdi ile tüm sigorta kollarına tabi çalışanların, Sosyal Sigortalar Kurumu prim oranlarını “iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası, analık sigortası, hastalık sigortası, malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası, işsizlik sigortası” sigorta kolları ile sigortalı ve işveren payı açısından ele alındığında Çizelge 4.9 olarak kullanılmaktadır.

Çizelge 4.9. Sigortalı ve işveren açısından sigorta kollarına göre prim oranları (2009/81 Sayılı e-bildirge, [http://ebildirge.ssk.gov.tr/duyuru20081110\\_1htm](http://ebildirge.ssk.gov.tr/duyuru20081110_1htm))

SİGORTA KOLLARI	SİGORTALI PAYI (%)	İŞVEREN PAYI (%)	TOPLAM SİGORTA PRİMİ (%)
İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası Primi	-	1-6,5	1-6,5
Analık Sigortası Primi	-	1	1
Hastalık Sigortası Primi <sup>1</sup>	5	7,5	11
Malüllük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortası Primi <sup>2</sup>	9	11	20
İşsizlik Sigortası Primi	1	2	3
GENEL TOPLAM	15	21,5 ila 27	36,5 ila 42

Buna göre, Çizelge 4.9'daki oranlar kullanılarak, örnek 2'de elde edilen %4,2 prim oranı ile en düşük kazanç üzerinden (2010 yılı Asagari Brüt Ücret 729,00 TL) SGK primi hesaplanırsa;

$$\begin{aligned} \text{SGK Primi} &= \text{Brüt Ücret} * [(\%35) + \text{Prim oranı}] & (4.7) \\ &= \text{Brüt ücret} * [(\%35) + \%4,2] \\ &= 729,00 * (\%39,2) = 285,768 \text{ TL} \end{aligned}$$

biçiminde elde edilir.

---

<sup>1</sup> 3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitim kanununa göre, aday çırak, çırak ve işletmelerde meslek eğitimi gören öğrencilerin hastalık sigortası prim oranı %4'tür ve primlerin tamamı Çıraklık Eğitim Merkezi Müdürlükleri ve Meslek Okulları tarafından ödenmektedir.

<sup>2</sup> Maden işyerlerinin yeraltı işlerinde çalışanlar ile ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işyerlerinden sayılan işlerde çalışanların prim oranı %22'dir. Bu oranın %9'u sigortalı, %13'ü işveren payıdır.

#### **4.4. İş Kazaları Ve Meslek Hastalığı Açısından İş Sağlığı Ve Güvenliği**

Sosyal güvenlik sistemlerinin mesleki risklerin tazmin edilmesi yanında bu riskleri önleyici işlev de üstlenmesi gerektiği Lord Beveridge'den başlayarak yerleşmiş bir bakış açıdır (Başterzi, 2008).

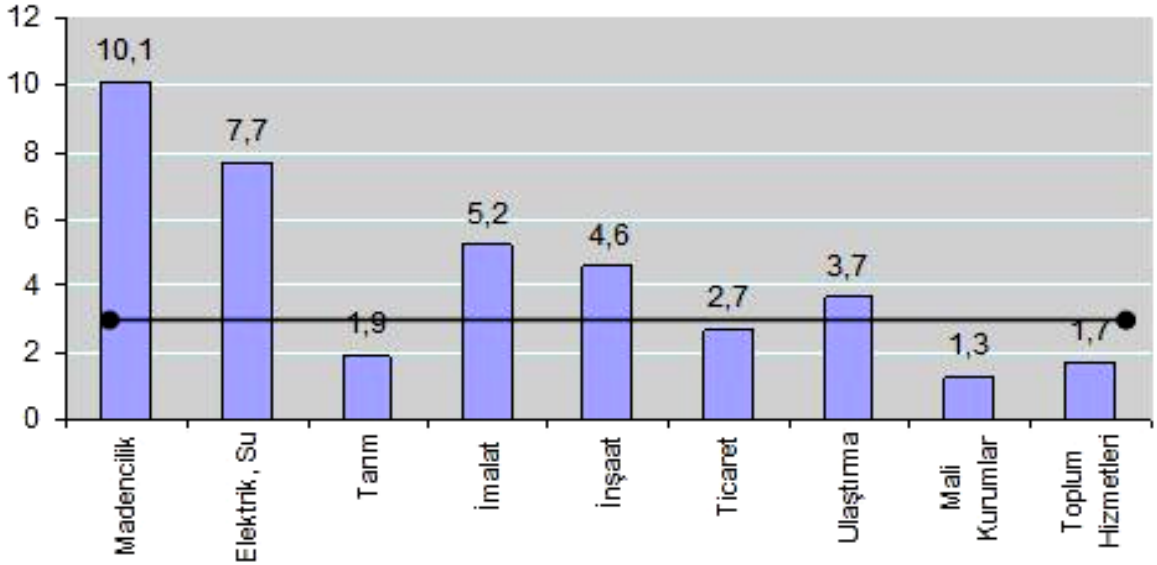
26 Mayıs 2008 tarih ve 26887 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı "İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun", iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve kurumsal yapı anlamında yeni düzenlemeler getirmektedir.

5763 Sayılı Kanun'un 3. maddesi ile 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 78. Maddesinde yapılan değişiklik ile iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda yapılacak risk değerlendirmesi, kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların usul ve esasları ile bunları yapacak kişi ve kuruluşların niteliklerinin belirlenmesi, gerekli izin verilmesi ve verilen izin iptal edilmesi konularının da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak Yönetmeliklerle düzenlenmesi öngörülmektedir. Getirilen düzenlemenin, ülkemizin de onayladığı 161 sayılı ILO Sözleşmesinin 5 inci maddesinde yer alan işyerlerinde sağlığa zararlı risklerin tanımlanması ve değerlendirilmesi zorunluluğu getirilmesinden kaynaklandığı ifade edilmektedir. Risk değerlendirilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinde yer alan genel önleme yükümlülüğünün tamamlayıcısı olarak, işverenlerin, riskleri kaynağında saptayıp onlarla mücadele etmelerini sağlayan teknik bir süreçtir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin diğer değişiklik, işyeri hekimi ve işyeri sağlık birimleri ile iş güvenliğiyle görevli mühendis ve teknik elemanlara ilişkin 81 ve 82. maddelerin tek maddede birleştirilmesidir (madde 4). Özellikle 89/391/EEC sayılı Çerçeve Direktif ile 155 ve 161 sayılı ILO Sözleşmelerindeki terminoloji ile uyumlu olarak, "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" başlığı altında toplanan iki konu, iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının niteliklerini yeniden düzenleyerek, çağdaş eğilimlere uygun olarak dışarıdan hizmet alımına imkan sağlamaktadır. Nitekim işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ilişkin yükümlülüklerini kuruluş usul ve esasları ile nitelikleri çıkarılacak Yönetmelikle düzenlenecek ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden

hizmet alımı yoluyla yerine getirebileceği hükme bağlanmaktadır. Söz konusu düzenleme ile işletmelerin, daha kaliteli ve daha yaygın iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine erişiminin önü açılmaktadır (TİSK, 2008).

TÜİK'in (Türkiye İstatistik Kurumu) tarafından yapılan, "İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri" konulu bir araştırma da 2008 uygulama dönemi itibariyle istihdamda olan veya son 12 ay içerisinde bir işte çalışmış olan fertlerin, son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediği veya bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ortaya konulmuştur. Araştırmanın sonucuna göre istihdam edilenlerden %2,9'u son 12 ayda bir iş kazası geçirmiştir. Bu oran erkeklerde % 3,6 iken, kadınlarda %1,3 olarak gerçekleşmiştir. Erkekler toplam içinde % 86,8'lik bir paya sahiptir. Sektörel bazda incelendiğinde iş kazası geçirenlerin en yoğun biçimde görüldüğü ilk üç iş kolunun madencilik, elektrik-su ve imalat olduğu görülmüştür (Bkz. Şekil 4.2).



Şekil 4.2: Sektörlere göre iş kazası geçirenlerin oranı (Kapusuz, 2008).

İşyerlerinde uygulanacak iş sağlığı ve güvenliği konusundaki düzenlemeler sadece çalışanlar açısından değil işverenler açısından da yararlı olacaktır. Çünkü işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin uygulamaların işverene yararı sadece yasal zorunlulukların yerine getirilmesi açısından değil, meydana gelecek iş

kazalarında oluşacak maliyetlerin de bilinip bu maliyetlerin azaltılmasına yönelik programların oluşturulması açısından da olacaktır.

Bugün gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar ile iş kazaları sonucu meydana gelen yaralanmaların, sakatlanmaların veya ölümlerin işletmelerin verimliliğini olumsuz etkilediği kanıtlanmıştır. Her ne kadar kazalar küçük bir yaralanma veya sakatlanma ile sonuçlansa da bunun etkisi sadece kaza geçiren işçiye değil, işyerindeki diğer çalışanların da iş kaybına neden olmaktadır. Elbette, iş kazası sonucunda yaralanma veya sakatlanma meydana gelmiş ise tedavi için tıbbi müdahale yapılır ve sonra da mevcut yasalar gereği formlar doldurularak gerekli yerlere gönderilir. Daha sonra da yapılması gereken diğer işlemler tamamlanır. İşte tüm bu yapılan işlemlerin işverene bir maliyeti vardır ve bunun iş kazasının maliyeti içinde dikkate alınması gerekir.

Bundan 25 sene önce İngiltere Endüstri Konfederasyonu (CBI: Confederation of British Industry) sözcüsünün İş Sağlığı ve güvenliği konusundaki Robens Komisyonu'nda yaptığı bir açıklamada; "Şirket bazında, iş kazaları ve meslek hastalıklarının doğurduğu maliyetleri kısa bir sürede ve basit bir şekilde ölçebilecek bir formülün geliştirebilmiş olmasının iş kazalarının ve bunun sonucunda meydana gelen yaralanmaların, sakatlanmaların ve ölümlerin azaltılmasında çok önemli bir katkısının olacağı" ifade edilmiştir. Nitekim, yasal yaptırıma sahip bir birim olan İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu HSE (Health & Safety Executive) yıllarca iş sağlığı ve güvenliği ile karlılık arasında bir bağlantı olduğunu savunmuştur (Tan, 1999).

Bu nedenle sosyal güvenlik sistemleri çerçevesinde işverenleri mesleki risklere karşı önlem almaya teşvik etmek önemlidir. İşverenler iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda doğan maliyetin, bu kazalar oluşmasını diye iş sağlığı ve güvenliği kapsamında alacakları önlemlerin maliyetinden daha yüksek olabileceği bilincine sahip olduklarında kazaları azaltmak ya da kazaların önüne geçmek mümkün olabilecektir.

Bugüne kadar yapılan çeşitli çalışmalar iş kazalarından doğan maliyetlerin iki ana başlık altında toplanabileceğini göstermektedir. Bunlardan ilki direkt (dolaysız) yani görünür, bilinen, hesaplanabilen maliyet veya sigortalanmış maliyet; diğeri de

indirekt (dolaylı) yani görünmez, gizli, kolay hesaplanamayan maliyet veya sigortalanmamış maliyet olarak ifade edilmektedir.

Bunlardan direkt maliyet terimi; kısaca kolay hesaplanabilen belli para miktarlarını gösteren kaza maliyetlerini (ödenen tazminatları, tedavi giderleri, iş günü kaybı ücretleri, hasar gören tesis veya malzemenin yenileme bedeli v.b) anlatmaktadır. İndirekt maliyetler ise belli para miktarlarını ifade etmez. Daha çok işin yapımı esnasında meydana gelen kaza nedeniyle maliyetlerinin artmasına neden olan dolaylı unsurlar anlamına gelir. Bu yüzden, direkt maliyetlerin kesin sonuca yakın bir doğrulukla belirlenebilmesine karşın indirekt maliyetlerin hesaplanması güç ve sonuçları soyut, tartışılabilir olduğu görülmektedir.

Yukarıda bahsi geçen unsurlar göz önünde bulundurularak, kayıtlarının yasal mevzuata uygun tutulduğu tespit edilen bir gemi yapım tersanesinde ve dört büyük konut yapım şirketinin 8 adet şantiyesinde çalışan toplam 8.250 işçi arasında iş kazası geçiren 314 işçiden "Sorgulama Formu" ile toplanan bilgiler ışığında 1997 – 98 yıllarında Oktay Tan tarafından bir araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmada, iş kazası geçirenler için 506 sayılı şimdiki 5510 sayılı yasadaki tanıma uygun olarak düzenlenen 422 adet iş kazası raporundan 314'ü ele alınmıştır. Bu 314 rapor, üç ayrı ildeki (İstanbul, İzmit ve Bursa) konut ve gemi yapımı projelerinde yukarıda da belirtildiği gibi çalışan toplam 8.250 işçi arasından derlenmiştir.

Araştırmada yer alan 314 iş kazasından her bir kazanın toplam maliyetinin 828,44\$ olduğu, bunun 534,23 \$'ının direkt maliyet olduğu, 294,21 \$'ının ise indirekt maliyeti olduğu hesaplanmıştır.

Sonuç olarak, meydana gelen iş kazalarının her birinin işverene toplam maliyeti, (828,44 \$)'a mal olmaktadır. Bu maliyetin içerisinde maddi ve manevi tazminatlar ile mahkeme ve avukatlık giderleri bulunmamaktadır. Bunlar dahil edilirse bir iş kazasının ortalama direkt maliyetinin  $534 + 173.077 = 173.611\$$  olduğu, dolayısıyla ölümlü bir iş kazasının toplam maliyetinin de  $173.611 + 294 = 173.905\$$  olacağı ifade edilmiştir. Oysa ki, iş kazalarının yaşanmaması için işverenin yapacağı giderlerin maliyeti 353,21 \$ olarak hesaplanmıştır (Tan, 1999).

Buna göre, her kazanın bir maliyetinin olduğu göz önünde bulundurularak kazaların önlenmesine ilişkin alınacak tedbirlerin maliyetinin, gerçekleşen kazanın maliyetinden daha düşük olabileceği konusunda işverenler bilinçlendirilebilir.

Bugüne kadar özellikle ABD' de ve İngiltere'de yaralanma ile sonuçlanan iş kazaları maliyetlerinin hesaplanmasıyla ilgili pek çok çalışma yapılmış, önlenebilir iş kazaları nedeniyle oluşan kayıpların maliyetini belirleyen ve firmaların karşılaştıkları kayıpların nedenlerini kontrol edebilmelerini amaçlayan maliyet metodolojisi üzerinde görüş birliğine varılabilen yaklaşımlar ortaya konulmuştur.

Ancak, ülkemizde bu konularda çalışmalar yapılamadığından kesin bir görüşe varılabilmış değildir. Çünkü, ülkemizde uygulamaya dönük araştırmalarda sağlıklı ve düzenli (ne resmi bazda, ne de özel bazda) veri bulmak veya bunları derlemeye çalışmak çok daha zor olduğundan iş kazalarının maliyetleri konusunda görüş birliğine varılmış bir yöntem bulunmamaktadır (Tan, 1999).

Kuşkusuz iş kazaları sonucu yaralanma ve ölüm vakaları sadece ülkemizde değil, tüm dünyada sosyal güvenlik alanında önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Örneğin, AB üyesi bazı ülkeler ile Türkiye'de meydana gelen iş kazaları sonucu ölüm vaka sayılarına bakıldığında, hem ülkemizde hem de söz konusu AB ülkelerinde bu sayıların azımsanamayacak düzeyde olduğu görülmektedir.

Çizelge 4.10. Çeşitli ülkelerde yıllar itibariyle iş kazası sonucu ölüm sayısı

ÜLKELER	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Türkiye	811	843	1096	1601	1043	865
İspanya	722	695	662	682	572	530
Fransa	661	626	474	537	622	-
Almanya	1029	949	863	941	812	-
İtalya	976	930	918	987	847	744
Polonya	515	490	468	493	479	523
Romanya	423	432	531	422	474	-
Ukrayna	1128	1068	989	972	1069	927

(SGK 2007-2008 Yılı İstatistik Yıllıkları, <http://laborsta.ilo.org/default.html> verilerinden derlenmiştir. )

İstatistiklere bakıldığında iş kazaları ve bunun sonucu oluşan yaralanmalar ve ölümlerin yalnızca ülkemizde değil, dünyada da ürkütücü boyutlarda olduğu görülmektedir. Bu nedenle diğer ülkelerde de mesleki risklerin azaltılabilmesi ve işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanabilmesi için çalışmalar yapılmaktadır.



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Genç bir topluma sahip olan ülkemizin sosyal güvenlik sistemine incelendiğinde, varolan sorunların gelişmiş ülkelerde olduğu gibi nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma beklentisinin yükselmesi gibi demografik kökenli nedenlerden olmadığı anlaşılmaktadır. Sosyal güvenlik sistemi sorunlarının temelinde, uzun dönemli aktüeryal dengelerin yeterince gözetilmemesi ve kurumsal yapıdan kaynaklanan bir takım eksikliklerin olduğu düşünülebilir.

5510 sayılı Kanun ile mevcut kurumsal yapıdaki parçalanmışlık ortadan kaldırılmaya çalışılarak, sosyal güvenlik sistemi tek çatı altında toplanmıştır. Gerek ilgili kanun gerekse halen devam etmekte olan yeni düzenlemeler ile sosyal güvenlik sistemi iyileştirilmeye çalışılmaktadır. 5510 sayılı Kanun kapsamında Çizelge 4.9'da görüldüğü gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigorta priminin tamamı işveren tarafından ödenmektedir. Ülkemizdeki iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kolunda primlerin belirlenmesinde, meslek gruplarının faaliyet alanlarına göre işyerlerinin tehlike sınıf ve derecelerinin nasıl kullanıldığını dördüncü bölümde incelenmişti. Bu haliyle bakıldığında normal prim oranı dışında belirlenen alt ve üst derece sınırları (Bkz. Çizelge 4.8) ile işyerinde yürütülen faaliyetin türü yanında az da olsa işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma konusundaki başarısının da sigorta primine yansıdığı anlaşılmaktadır. Ancak bu faktörün etkisi % 0,2 gibi çok küçük ve sabit bir oranla sınırlıdır.

Bölüm 4'teki Kanada örneğinde ise işverenleri de korumak için hem işletmelerin ölçeklerinin dikkate alındığı, hem de işyerinde meydana gelen iş kazası sayısı yerine işletmenin hasar bildirim tazminatlarının ve prim ödemelerinin dikkate alındığı bir uygulamanın olabileceği anlaşılmıştır. Ülkemizde ise iş kazası ve meslek hastalığı hasar bildirimleri sonucu oluşan maliyetlere ilişkin tam bir kayıt sistemi olmadığından yeterli veriye ulaşılamamış ve bu sistemin Türkiye uygulaması çalışmada yer almamıştır. Ancak, iş kazası ve meslek hastalığı sonucu oluşacak maliyetlerin kaza ve hastalığın kapsamına göre çok farklılık gösterebileceği dikkate alındığında, iş kazası ve meslek hastalığı sayısından çok maliyetinin önemli olduğu söylenebilir.

Bunun için 2008 yılı SGK istatistiklerinden yararlanılarak oluşturulan Çizelge 5.1.'i incelemek anlamlı olacaktır.

Çizelge 5.1. Aynı tehlike sınıfına sahip faaliyet gruplarının işgünü kayıpları ve iş kazası sayıları.

KOD NO	Faaliyet Grupları (NACE Sınıflamasına Göre)	PRİM ORANI	İŞ GÜNÜ KAYIPLARI	İŞ KAZASI SAYISI
12	TÜTÜN ÜRÜNLERİ İMALATI	1	2149	84
21	ECZACILIK VE ECZ.İLİŞKİN MAL.İM..	1	1439	50
55	KONAKLAMA	1	15999	617
56	YİYECEK VE İÇECEK HİZMETİ FAAL.	1	19600	665
58	YAYIMCILIK FAALİYETLERİ	1	13754	447
59	SİNEMA FİLMİ VE SES KAYDI YAYIMCILI.	1	64	5
60	PROGRAMCILIK VE YAYINCILIK FAAL.	1	109	4
62	BİLGİSAYAR PROGRAMLAMA VE DANIŞ.	1	1568	43
64	FİNANSAL HİZMET.(SİG.VE EMEK.HAR.)	1	357	11
65	SİGOTA REAS.EMEK.FONL(ZOR.S.G.HARİÇ)	1	155	8
69	HUKUKİ VE MUHASEBE FAALİYETLERİ	1	226	4
80	GÜVENLİK VE SORUŞTURMA FAALİYET.	1	5652	154
84	KAMU YÖN.VE SAVUNMA,ZOR.SOS.GÜV.	1	992	33
85	EĞİTİM	1	1521	48
86	İNSAN SAĞLIĞI HİZMETLERİ	1	3383	72
87	YATILI BAKIM FAALİYETLERİ	1	193	8
91	KÜTÜPHANE,ARŞİV VE MÜZELER	1	3366	101
94	ÜYE OLUNAN KURULUŞ FAALİYETLERİ	1	900	22
96	DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	1	16169	553
97	EV İÇİ ÇALIŞANLARIN FAALİYETLERİ	1	1355	31
11	İÇECEK İMALATI	1,5	2251	70
53	POSTA VE KURYE FAALİYETLERİ	1,5	371	12
68	GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	1,5	425	9
71	MİMARLIK VE MÜHENDİSLİK FAALİYETİ	1,5	4330	90
19	KOK KÖMÜRÜ VE PETROL ÜRÜN. İM.	2	1790	60
27	ELEKTRİKLİ TECHİZAT İMALATI	2	42958	2203
29	MOTORLU KARA TAŞITI VE RÖMORK İM.	2	13887	856
51	HAVAYOLU TAŞIMACILIĞI	2	2263	107

Çizelge 5.1.'de, bazı faaliyet kollarına ait, Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi'nde belirlenmiş olan, prim oranları yer almaktadır. Söz konusu prim oranları ve dolayısıyla faaliyet grubunun dahil olduğu tehlike sınıfı aynı olmasına rağmen, bunlara karşılık gelen işgünü kayıplarının ve iş kazası sayılarının çok farklı olduğu görülmektedir. Bölüm 4.3.2.1.'de belirtildiği gibi tehlike sınıflarının alt ve üst derece

sınırları belirlenirken halen ülkemizde kullanılmakta olan Risk Formülü'nde iş kazaları sonucu meydana gelen iş günü kayıpları ve iş kazası sayıları belli derecelerde dikkate alınmaktadır. Ancak bu etki %0,2 gibi sabit bir oranla sınırlıdır. Örneğin, Çizelge 5.1.'de aynı tehlike sınıfına ve dolayısıyla aynı prim oranına sahip olan faaliyet gruplarından "Yiyecek ve İçecek Hizmeti Faaliyetleri" ile "Sinema Filmi ve Ses Kaydı Yayımcılığı" karşılaştırıldığında iş günü kayıpları ve iş kazası sayıları arasında çok büyük fark olduğu görülmektedir. Oysaki, maliyetlerin de göz önünde bulundurulduğu yeni hesaplama şekilleri oluşturularak, iş günü kayıplarının ve iş kazası sayılarının da daha etkin kullanıldığı, sektörlerle doğru orantılı olan % 0,2'lik sabit faktör yerine daha çeşitli, adil oranlar kullanılabilir. Bu oranların tespiti için maliyetlerin de hesaplamalara dahil edildiği bir başka çalışma yapılabilir.

Bu noktada;

- Ülkemizde de Kanada örneğinde olduğu gibi hem işletmelerin ölçeklerinin dikkate alındığı, hem de işyerinde meydana gelen iş kazası sayısı yerine işletmenin hasar bildirim tazminatlarının ve prim ödemelerinin dikkate alındığı bir prim hesaplama sistemi oluşturulabilir.
- Avrupa'da Almanya gibi bazı ülkelerde uygulanmaya başlanan, işletmenin faaliyet alanına göre risk sınıflandırması yanında, işletmenin iş kazası durumunun özel olarak dikkate alındığı bonus-malus sistemi oluşturulabilir.
- İş kazası ve meslek hastalığı olaylarının sayısının yanında maliyetlerinin de kayıt altına alındığı güçlü bir indeks oluşturulması ve sıkça güncellenmesi önemli olabilir.
- Deneyime göre derecelendirme sistemlerinin, işverenleri prim oranlarının olumsuz yönde etkilenmemesi için iş kazası oranını ve maliyetlerini düşük göstermek amacıyla doğru bildirimde bulunmamaya yönlendirdiği savunulabilir. Bu noktada, sistemin dezavantajını en aza indirmek amacıyla işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili almış oldukları önlemlerin ödüllendirilmesi ve bu alana yatırım yapma konusunda onları harekete geçirecek ekonomik teşviklerin oluşturulması gerekebilir.

## KAYNAKLAR

- Aydın, U., 1999 Sosyal güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1117, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:156.
- Başterzi, S., İş Sağlığı ve Güvenliğinin Korunmasında ekonomik Teşvik ve yaptırım "Bonus-Malus" Sistemi, İşveren Dergisi, Mayıs 2008.
- Dilik, S., 1980 Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı 1, 73-84 s.
- Eurogip-08/E, Costs and Funding Of Occupational Diseases In Europe, August 2004
- Güvercin, C.H., 2004 Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi, Ankara Üniversitesi Tıp fakültesi Mecmuası, Cilt 57, Sayı 2, 89-95 s.
- Güzel, A., Okur, A. R., 2002 Sosyal Güvenlik Hukuku, Beta Yayınları,1-40 s.,196 s.
- Gallina, P. L., 2009 Occupational Health and Safety in Canada, Regulatory Reform, and Employer Response: An Overview Of Past, Present, And Future Concerns Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review, Cilt 9, Sayı 3, 977-992 s.
- ILO, Report to the Government on Employment Injury Insurance in Cambodia: Legislation, Financing, and Administration, Mart 2005, 7-9 s.
- Kapusuz, N., 2008 Türkiye'de iş kazaları ve üç ayrı raporun bize söyledikleri (Ya da söylemedikleri), [http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=16091](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=16091), erişim 20.12.2009.
- LABORSTA İnternet, <http://laborsta.ilo.org/default.html>, erişim 05.03.2010.
- Odalarda Mesleklerin Gruplandırılması Hakkında Yönetmelik
- Orkunoğlu, I.F., Mali Kılavuz, Nisan-Haziran 2009, 41-49 s.
- Özşuca, Ş.T., Toksöz G., 2003 Sosyal koruma Yoksunluğu Enformel Sektör ve Küçük İşletmeler, Ankara Üniversitesi siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları NO:591, 27 s.
- Plamondon, P., Drouin, A., Biret, M. C., Warren, R. McG., Bedard, M., Perez-Montas H., Actuarial Practice In Social Security, ILO 2002, 202-211s.
- Resmi Gazete, 19.1.2005 Tarih ve 25705 Sayılı
- Resmi Gazete, 06.05.2008 Tarih ve 26887 Sayılı

- SGK 2007-2008 Yılı İstatistik Yıllıkları,  
<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/Anasayfa/Istatistikler>, erişim 27.11.2009.
- Talas, C., 1983 Sosyal Ekonomi, "S" Yayınları 1983, 321-354 s.
- Tan, O., Şantiyelerde Oluşan İş Kazalarının İşverene Maliyeti Ve Hesaplama Yöntemleri, <http://oktaytan.net/isverenemaliyeti.pdf>, erişim 27.10.2009.
- T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu kalkınma Planı 2007-2013, Sosyal Güvenlik, Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara 2007
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 27/06/2001, Genelge 18-1.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı, 23/12/2008, Genelge 2008-108.
- TİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Hukuk Bölümü, <http://www.tisk.org.tr/HUKUK/guncel.asp?id=15>, Mayıs 2008, erişim 18.01.2010.
- TOBB – Mesleklerin Gruplandırılması Rehberinin Dayandığı Esaslar, 2005.
- TOBB – Mesleklerin Gruplandırılması Rehberi, 2008.
- Tuncay, A. C., Ekmekçi, Ö., 2005 Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri.
- Workers' Compensation Board-Alberta, Pricing Workers' Compensation Insurance, <http://www.wcb.ab.ca/pdfs/employers/pricing2.pdf>, erişim 20.2.2010.

## **EKLER DİZİNİ**

- EK-1 Dereceleme Listesi (SGK, Genelge 18-1)
- EK-2 Dereceleme Defteri (SGK Genelge 18-1)
- EK-3 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi – Cetveli Kısım D  
(29/09/2008 Tarih ve 27012 Sayılı Resmi Gazete)

**EK-1 Dereceleme Listesi (SGK, Genelge 18-1)****DERECELEME LİSTESİ ( 2009 HESAPLAMA YILI )**

SIRA NO	..... İLİ İşyeri Sicil No. Sayfa:1	TEHLİKE DERECESİ (2009 HESAP YILI)	TEHLİKE SINIFI	PRİM TAHAKKUK EDEN GÜN SAYISI			TOPLAM	DÜŞÜNCELER
				2006	2007	2008		
1	ÖRNEK 1	N	III	30.674	32.771	35.442	<b>98.887</b>	
2	ÖRNEK 2	N	VI	35.000	30.000	30.000	<b>95.000</b>	
3	ÖRNEK 3	N	XII	135.000	130.000	130.000	<b>395.000</b>	

**EK-2 Dereceleme Defteri (SGK Genelge 18-1)**

**DERECELEME DEFTERİ ( 2009 HESAPLAMA YILI)**

SIRA NO	İli İşyeri Sicil No.	TEHLİKE DERCESİ		TEHLİKE SINIFI ve PRİM NİSPETİ	RİSK	İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIĞI		SÜREKLİ İŞGÖREMEZLİK HALİ		ÖLÜM VAKA SAYISI	PRİM TAHAKKUK EDEN GÜN SAYISI 2006 -2007-2008	DÜŞÜNCELER
		ESKİ (2009 YILI)	YENİ (2010 YILI)			VAKA SAYISI	TOPLAM GEÇİCİ İŞGÖREMEZLİK SÜRESİ (GÜN)	VAKA SAYISI	DERECE TOPLAMI			
1	ÖRNEK 1	N	A	III	<b>118</b>	25	117	0	0	0	<b>98.887</b>	
2	ÖRNEK 2	N	Ü	VI	<b>12.316</b>	10	300	0	52	1	<b>95.000</b>	
3	ÖRNEK 3	N	N	XII	<b>18.456</b>	150	9000	3	352	5	<b>395.000</b>	



**EK-3 Kısa Vadeli Sigorta Kolları Prim Tarife Listesi – Cetveli Kısım D**  
**(29/09/2008 Tarih ve 27012 Sayılı Resmi Gazete)**

					TEHLİKE SINIFI	PRİM NİSPETİ
KISIM	BÖLÜM	GRUP	SINIF			
D				ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜRETİMİ VE DAĞITIMI		
	35			Elektrik, gaz, buhar ve havalandırma sistemi üretim ve dağıtım		
		351		Elektrik enerjisinin üretimi, iletimi ve dağıtım		
			3511	Elektrik enerjisi üretimi	IV	2,50
			3512	Elektrik enerjisinin iletimi	IV	2,50
			3513	Elektrik enerjisinin dağıtım	IV	2,50
			3514	Elektrik enerjisinin ticareti	IV	2,50
		352		Gaz imalatı; ana şebeke üzerinden gaz yakıtların dağıtım		
			3521	Gaz imalatı	III	2,00
			3522	Ana şebeke üzerinden gaz yakıtların dağıtım	III	2,00
			3523	Ana şebeke üzerinden gaz ticareti	III	2,00
		353		Buhar ve iklimlendirme temini		
			3530	Buhar ve iklimlendirme temini	III	2,00

## ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Nebahat Türkay Dericioğlu

Doğum Yeri : Yenipazar

Doğum Yılı : 1975

Medeni Hali : Evli

Eğitim ve Akademik Durumu:

Lise 1990 – 1993, Ankara Atatürk Anadolu Lisesi

Lisans 1993 – 1998, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Matematik Bölümü

Yabancı Dil: İngilizce

İş Tecrübesi:

1998 – 2003, T.C. Ziraat Bankası

2003 – , T.C. Maliye Bakanlığı