

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE İŞÇİ VE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÖREV VE  
SORUMLULUKLARI**  
(Yüksek Lisans Tezi)

**Burçin ÇOŞKUN**

İSTANBUL, 2007

T.C.  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
İŞLETME BİLİM DALI

**TÜRKİYE'DE İŞÇİ VE İŞVERENLERİN İŞ SAĞLIĞI VE  
GÜVENLİĞİ AÇISINDAN GÖREV VE  
SORUMLULUKLARI**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan;  
**Burçin COŞKUN**  
**050703032**

Danışman;  
Yard. Doç. Dr. Ali Kemal SAYIN

İSTANBUL, 2007

## **YEMİN METNİ**

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and iğerim. 21.09.2007

**Burçin COŞKUN**

## ÖZET

Bu tez çalışması, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramlarının dünyadaki ve Türkiye'deki gelişimi, sosyal ve ekonomik etkileri ve uygulama şekillerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır.

Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliği kavramının Türkiye'deki ve dünyadaki gelişimi ele alınmış ayrıca Avrupa Birliği belgelerinde bu kavramlar incelenmiştir.

İkinci bölümünde işçilerin, işverenlerin ve sendikaların bu konudaki sorumlulukları üzerinde durulmuştur. Ayrıca ulusal düzeyde iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde SSK istatistikleri çerçevesinde iş kazaları ve meslek hastalıkları incelenip yorumlanmış, genel değerlendirme ve sonuç ana başlığı altında çalışma tamamlanmıştır.

## **ABSTRACT**

The aim of this study is to state the development of labour health and work safety in Turkey and in the world and also the social and economical effects.

In the first part , the development of the idea of labour health and work safety has been searched and also these ideas have been analyzed in the European community documents.

In the second part, responsibilities of employers, employees and labour unions have been stated, furthermore the control of work health and safety has been evaluated on the national level.

In the third and the last part of this study, labour accidents occupational diseases have been analyzed and evaluated with the help of SSK (The Institution of Social Security) statistics and the study has been completed under the main titles general evaluation and the result.

# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No

ÖZET.....	i
ABSTRACT .....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TABLolar LİSTESİ .....	viii
KISALTMALAR .....	ix
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE VE DÜNYA'DA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ

<b>1. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNE GENEL BAKIŞ.....</b>	<b>3</b>
1.1. İŞÇİ SAĞLIĞI KAVRAMI.....	3
1.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI.....	4
1.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN AMACI.....	4
1.3.1. İş Görenleri Korumak.....	4
1.3.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak.....	5
1.3.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak.....	5
<b>2. İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ.....</b>	<b>6</b>
2.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNYA'DAKİ GELİŞİMİ.....	6
2.2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ.....	8
<b>3. AVRUPA BİRLİĞİ BELGELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ.....</b>	<b>9</b>
3.1. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI.....	9
3.2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI.....	9
3.3. AVRUPA TEK SENEDİ (ATS).....	10

<b>4. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALARDAN BAZI ÖRNEKLER.....</b>	<b>11</b>
4.1 PIACT PROGRAMI.....	11
4.2. İŞYERİNDE SAĞLIK, GÜVENLİK VE ÇEVRE YÖNETİMİ (HESME).....	11
4.3. İŞLETMELERDE SAĞLIK ÇEVRE VE GÜVENLİK SİSTEMİ ÜÇLÜ SORUMLULUK UYGULAMALARI.....	12
4.4. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI.....	14

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SORUMLULUKLARI VE GENEL DÜZEYDE DENETİM

<b>1. İŞVERENİN SORUMLULUĞU.....</b>	<b>16</b>
1.1. İŞVERENİN ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN SORUMLULUĞU.....	16
1.1.1. İşletme Tehlikelerine Karşı İşçiyi Korumak Sorumluluğu.....	16
1.1.2. Uygun Koşullarda Çalışma Yeri Sağlama Sorumluluğu.....	17
1.1.3. Uygun Yatacak Yer Sağlamak Sorumluluğu .....	17
1.2. İŞVERENİN KAMU HUKUKUNA DAYANAN ÖNLEM ALMA SORUMLULUĞU.....	17
1.2.1. 1982 Anayasasındaki Hükümler.....	17
1.2.2. İş Kanunlarındaki Hükümler.....	18
1.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler.....	18
1.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı Ve Güvenliği Hükümlerine Aykırılık Durumunda Uygulanacak Para Cezaları.....	24
1.2.3. Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yer Alan Hükümler.....	25
1.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Sorumlulukları....	26
1.3. İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU.....	26
1.3.1. Kurma İzni ve İşletme Belgesi Almak .....	26
1.3.2. İşyerini Bildirme .....	27
1.3.2.1. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması .....	27
1.3.2.2. İş Yerini Bildirmek Yükümlülüğüne Aykırılık .....	28

1.3.2.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması .....	28
<b>1.4. İŞVERENİN SOSYAL SİGORTALILAR KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU</b> .....	<b>29</b>
1.4.1. SSK'daki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu .....	30
1.4.1.1. Sigortalıları Kuruma Bildirmemek .....	30
1.4.1.2. Sigortalıya İlk Sağlık Yardımını Yapmamak .....	30
1.4.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süre İçerisinde Kuruma Bildirmemek .....	30
1.4.1.4. Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu .....	31
1.4.1.5. Doğru Bilgi Verme Yükümlülüğü.....	31
<b>1.5. İŞVERENİN BORÇLAR KANUNU GEREĞİ SORUMLULUĞU</b> .....	<b>31</b>
1.5.1.Maddi Tazminat Davası .....	31
1.5.1.1. İş Göremezlik Tazminatı .....	32
1.5.1.2. Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı .....	32
1.5.2.Manevi Tazminat Davası .....	33
<b>2. İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI</b> .....	<b>34</b>
<b>3. SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI</b> .....	<b>36</b>
<b>4. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DENETİMİ</b> .....	<b>36</b>
4.1. ULUSLARASI DÜZEYDE DENETİM.....	37
4.1.1 Hükümet Raporlarının İncelenmesi .....	37
4.1.1.1. Uzmanlar Komitesi.....	38
4.1.1.2. Standartların Oluşturulması Komitesi (Aplikasyon Komitesi).....	38
4.1.2. Sendikal Örgüt Şikâyetleri.....	39
4.1.2.1 Sendikal Örgüt Şikâyetleri .....	39
4.1.2.2. Üye Devletlerin Şikâyetleri .....	39
4.1.3. Şikâyete Dayalı Özel Denetim.....	40
4.1.3.1. Sendika Özgürlükleri Komitesi.....	40
4.2. ULUSAL DÜZEYDE DENETİM.....	40
4.3.YEREL DÜZEYDE DENETİM.....	41
4.4. İŞLETME DÜZEYİNDE DENETİM.....	42
4.5. BİREYSEL DENETİM.....	42



**ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**  
**İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMLARI VE TÜRKİYE'DEKİ**  
**İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ**

<b>1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI.....</b>	<b>43</b>
1.1. İŞ KAZASI KAVRAMI .....	43
1.1.1. İş Kazasının Unsurları.....	43
1.1.1.1. Sigortalı sayılmak.....	44
1.1.1.2. Sigortalının Bir Kazaya Uğraması .....	44
1.1.1.3. Zarara Uğramak .....	44
1.1.1.4. Uygun İlişkinin Bulunması .....	45
1.1.2. İş Kazalarının Nedenleri .....	45
1.1.3. İş Kazalarının Önlenmesi İçin Yapılması Gereken Çalışmalar .....	46
1. 2. MESLEK HASTALIKLARI VE KORUNMA YÖNTEMLERİ .....	47
1.2.1. İşletme Dışı Önlemler .....	48
1.2.2. İşletme İçi Önlemler .....	49
1.2.3. İşçilere Yönelik Önlemler .....	49
1.3. İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI .....	50
1.3.1. ILO Standartlarına Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı .....	50
1.3.1.1. Kaza Sıklık Oranı .....	51
1.3.1.2. Kaza Ağırlık Oranı .....	51
1.3.1.3. Kaza Olabilirlik Oranı .....	51
1.3.2. SSK'ya Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı .....	52
1.4. İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ MALİYETİ VE	
ETKİLERİ.....	52
1.4.1. Doğrudan Maliyetler.....	52
1.4.2. Dolaylı Maliyetler.....	53
<b>2. İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK .....</b>	<b>54</b>
2.1. İŞ TEFTİŞİ SONUCUNDA CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA	
ÇIKMASI.....	54
2.2. İŞYERİNDE İŞ KAZASI MEYDANA GELDİĞİNDE İŞVEREN	
TARAFINDAN YAPILACAK İŞLEMLER .....	55

2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASI SSK'NIN YAPACAĞI YARDIMLAR .....	56
2.4. İŞ KAZALARINDA KUSUR .....	58
<b>6. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ.....</b>	<b>59</b>
6.1. İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ FAALİYET GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI.....	60
6.2. İŞ KAZALARININ SİGORTALI SAYISINA GÖRE DAĞILIMI.....	63
6.3. İŞ KAZALARININ ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI.....	64
6.4. İŞ KAZALARININ YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI.....	65
6.5. MESLEK HASTALIKLARININ YAŞA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI.....	66
6.6. MESLEK HASTALIKLARININ SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIM	67
<b>SONUÇ .....</b>	<b>68</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>73</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>78</b>

## TABLULAR LİSTESİ

<b><u>Tablo No</u></b>		<b><u>Sayfa No</u></b>
Tablo 1.	Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları .....	
Tablo 2.	2005 Yılında Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vakaları, Geçici İş Göremezlik Sürelerinin Faaliyet Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	
Tablo 3.	Türkiye'deki İş Kazalarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısına Göre Dağılımı 2004-2005.....	
Tablo 4.	2005 Yılında İş Kazalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı.....	
Tablo 5.	İş Kazaları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 2004-2005.....	
Tablo 6.	Meslek Hastalıkları Vak'alarının Sigortalıların Yaş Gruplarına Ve Cinsiyete Göre Dağılımı 2004-2005.....	
Tablo 7.	Meslek Hastalıklarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı 2004-2005.....	

## KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
a.g.e.	Adı Geçen Eser
a.g.m.	Adı Geçen Makale
A.S.Ş.	Avrupa Sosyal Şartı
ATS	Avrupa Tek Senedi
B.K.	Borçlar Kanunu
ÇSGB	alışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇASGEM	alışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
HESME	İşyerinde Sağlık Güvenlik ve evre Yönetimi
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
ILO	Uluslar arası çalışma rgt
İSG	İş ve Sosyal Güvenlik
İSGY	İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği
ICLS	Uluslar arası alışma İstatistikleri Konferansı
s.	Sayfa Numarası
S.S.K.	Sosyal Sigortalar Kanunu
UHSK	Umumi Hıfzısıhha Kanunu
YODEM	Yakın ve Ortadoğu alışma Eğitim Merkezi
WHO	Dünya Sağlık rgt



## GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği kavramı son yüzyıl içinde tüm dünyada işletmelerin öncelikle üzerinde durduğu konular arasında yerini almaya başlamıştır. İş sağlığı ve iş güvenliği kavramları birbiriyle aynı iki kavram olarak anlaşılmasına rağmen yaptığımız çalışmada bu kavramlar arasındaki temel ayrımları açıklamaya çalıştık. İş sağlığı kavramı fiziksel iyilik anlamını ifade ederken, iş güvenliği kavramı olaya daha teknik açıdan yaklaşıyor.

Her iki kavramında temel amacı tehlikelerin önlenip çalışanların sağlığının korunmasıdır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlandığı iş yerlerinde üretimle birlikte verimlilikte de artış görülmektedir. Fakat bu kavramalara gereken önemin verilmediğini yapılan istatistik çalışmalarından görmek mümkündür. Ortalama olarak dünyada her yıl yzonmilyon, Türkiye’de ise dokuzyzelli bin kişi iş kazası geçirmekte yada meslek hastalığına yakalanmaktadır. Gerekli tedbirler alınır sağari düzeye inmesi olasıdır.

İş sağlığı ve iş güvenliği kavramının Yunan ve Roma medeniyetine dayanan bir geçmişi vardır. Endüstri Devrimi ve fabrika düzenine geçilmesiyle beraber kırsal kesimden kente göç eden insanların sağlık sorunlarında artış görülmeye başlamıştır. Bununla beraber ilk defa İngiltere, Fransa, ABD gibi devletlerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasalar ortaya çıkmıştır. Ülkemizde bu konuyla ilgili yapılan ilk çalışma kömür madeni iş kolunda çalışan işçilerin çalışma koşullarını belirleyen ‘‘Dilaverpaşa Nizamnamesi’dir’’. Çalışma Bakanlığı’nın kurulmasıyla iş güvenliği ve çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalar sürdürülmüştür.

Yaptığımız bu çalışmada Avrupa Birliği belgelerinde Maastricht Antlaşması’na kadar iş sağlığı ve güvenliği konusunda tam bir görüş birliği sağlanamamıştır. Bu antlaşma, ye ülkelerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatı yenilemiştir. Hemen arkasından Avrupa Sosyal şartı iş hayatıyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. En önemli özelliği ise işçilere sağlık ve yardım hakkı tanımış olmasıdır. Avrupa Tek Senedi ise topluluk yasalarının hazırlanmasına hız vermiştir.

İş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili dünyadaki ve Türkiye’deki gelişimine baktığımız zaman 17. yüzyıldan buyana çalışmaların devam ettiğini görüyoruz. Fakat teknolojik gelişmeler ve ağır makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla bu çalışmalar hız kazanmıştır.

Yaptığımız çalışmada ele aldıığımız bir başka konu ise tarafların iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından sorumlulukları ve yasal düzenlemelerdir. Bu konuda en büyük

görev işverene düşmektedir. İşverenin özel hukuktan ve kamu hukukundan doğan sorumlulukları vardır. Özel hukuktan doğan sorumluluğunu üç ana başlık altında görmek mümkündür. İşçiyi korumak, uygun çalışma yeri sağlamak ve uygun yatacak yer sağlama sorumluluğu. Kamu Hukukuna baktığımız zaman ise, 1982 Anayasanın çeşitli maddelerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili düzenlemeler olduğunu görmekteyiz. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili temel düzenlemeler 4857 sayılı İş Yasası ile yapılmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde yasa çerçevesindeki düzenlemeler ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Son olarak da sendikaların bu konuda, tarafların mesleki bilgilerini arttırmak, kurslar ve konferanslar düzenlemek gibi sorumlulukları mevcuttur.

Çalışmamızda iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi konusu da ele alınmıştır. Uluslararası, ulusal, yerel, işletme ve bireysel denetim konuları araştırılmıştır.

İş sağlığı ve güvenliği konusunu incelerken karşımıza çıkan önemli iki kavram da iş kazası ve meslek hastalıkları kavramlarıdır. Çalışmamızda iş kazası kavramı ve unsurları üzerinde inceleme yapılmıştır. Aynı zamanda ortaya çıkacak meslek hastalıkları, bunlardan korunma yöntemleri ve alınacak önlemler üzerinde çalışılmıştır.

Çalışmamızın en son bölümünde Türkiye’de iş kazaları ve meslek hastalıklarının istatistiksel görünümü ele alınmış ve bunlara getirilen çözüm önerileri ile çalışma sona erdirilmiştir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

### 1. TÜRKİYE VE DÜNYA'DA İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMLARININ TARİHSEL SÜRECİ VE GELİŞİMİ

#### 1.1. İŞ SAĞLIĞI KAVRAMI

Endüstri Devrimi ile birlikte fabrika düzenine geçilmesi sonucunda insana daha fazla ihtiyaç duyulmuştur. Böylece köylerden kentlere göç artmış, bu durum insanların fizyolojik ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemiştir. Kötü beslenme ve barınma olanakları, düşük ücretlerle sağlığa aykırı ortamlarda çalışmaları, onları birtakım mesleki tehlikelerle yüz yüze bırakmıştır. Başlangıçta fazla önemsenmeyen sorunlar daha ciddi boyutlara varınca birtakım kurallar ve kanunlar yürürlüğe konarak, işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmalar başlamıştır.

İşletmelerde iş sağlığı denince aklımıza gelen tek şey iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi olmamalıdır. İş sağlığı kavramı olarak, çalışan bir kişinin çalışma koşulları ile kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış veya bu tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir iş çevresinde huzurlu bir biçimde yaşayabilmesini anlatır.<sup>1</sup>

Bu tanım gereği, iş sağlığı kavramının sadece fiziksel sağlık anlamına gelmediği aynı zamanda çalışanların ruh sağlığını da içerdiği anlaşılmaktadır. İş sağlığı gereğince işçi, kendi özelliklerine uygun yerlere yerleştirilmeli, işçi-iş uyumu kurulmalıdır.

---

<sup>1</sup> Demircioğlu, M., Centel, T., **İş Hukuku**, İstanbul, 2005, s.153.



## 1.2. İŞ GÜVENLİĞİ KAVRAMI

İş sağlığı kadar önemli olan diğer bir kavram ise iş güvenliği kavramıdır. Bu iki kavramı birbirinden ayırt edebilmek oldukça zordur. Ancak iş güvenliği kavramı duruma teknik açıdan yaklaşımı ifade eden bir kavramdır.<sup>2</sup>

İş güvenliği, kavram olarak işin yapılması sırasında çalışanların karşılaştığı tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerle ilişkin kuralların bütünüdür.<sup>3</sup>

Her iki kavramı bir bütün olarak düşünmek doğru olacaktır. Her ikisinde de temel amaç mesleki tehlikelerin önlenip çalışanların sağlıklarının korunmasıdır.

Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ya göre mesleki sağlığın üç temel odak noktası bulunmaktadır.<sup>4</sup>

- 1- İşçi sağlığının ve çalışma kapasitesinin korunması ve iyileştirilmesi.
- 2- Çalışma ortamının ve iş uygulamalarının güvenli ve sağlığa yönelik olarak iyileştirilmesi.
- 3- İş ve organizasyonun ve çalışma kültürünün sağlık ve güvenliği destekleyecek şekilde geliştirilmesi ve bu yapılırken olumlu bir sosyal ortamın ve problemsiz bir çalışmanın sağlanması ve böylece işletme veriminin artırılması.

## 1.3. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN AMACI

Sanayileşme, iş sağlığı ve iş güvenliğini geliştirmiş ve geliştirmekte olan ülkelerde çok önemli bir sorun haline getirmiştir. En küçük atölyelerden en büyük holdinglere kadar tüm üretim şirketleri bu konuya birinci derecede önem vermişlerdir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin amaçlarına bakacak olursak şöyle sıralayabiliriz:

### 1.3.1. İşçileri Korumak

İşçileri, işyerindeki çalışma koşullarının olumsuz etkilerinden koruyarak rahat ve güvenli bir ortamdan çalışmalarını sağlamak. Bunun için işyerlerinde alınması gereken bazı önlemlerden söz edebiliriz. Aydınlatmaya ilişkin önlemler, ısıtmaya ilişkin

<sup>2</sup> Arıcı, K., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999, s.50.

<sup>3</sup> Demircioğlu, Centel, **a.g.e.**, s.154.

<sup>4</sup> **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dergisi** "İşletmelerde Sağlık Çevre ve Güvenlik Yönetiminde İyi Uygulamalar", Ankara, sayı,4, s.9.

önlemler, havalandırmaya ilişkin önlemler, gürültüye ilişkin önlemler, temizliğe ilişkin önlemler ve sağlık muayeneleri en başta gelenleridir.

### **1.3.2. Üretim Güvenliğini Sağlamak**

İş güvenliği sadece işçilerin tehlikelere karşı korunması değil, üretim güvenliğini ve verimliliği de kapsar. İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlendiği, iyi çalışma koşullarının sağlandığı iş yerlerinde üretimle birlikte verimlilikte de artış görülür. Bu konuya gereken önemi vermeyen işletmelerde işgücü kayıplarının yanı sıra, üretim, malzeme ve zaman kayıpları ile karşılaşılır. Üretimde yavaşlamalar hatta duraksamalar meydana gelir.<sup>5</sup>

### **1.3.3. İşletme Güvenliğini Sağlamak**

Güvensiz ve sağlıksız çalışma ortamından doğabilecek yangın, patlama, vb her çeşit tehlikeye karşı işletmeyi korumak.

1950 tarihli ILO ve WHO'nun işçi sağlığı tanımında amaçlar şu şekilde belirtilmiştir.

- İşçilerin fiziksel, ruhsal, moral ve sosyal yönden tam bir iyilik durumlarının sağlanması ve en yüksek düzeyde sürdürülmesi,
- İşçilerin fizyolojik ve psikolojik özelliklerine uygun işlere yerleştirilmesi,
- İşin insana ve insanın işine uyumunun sağlanması,

Bugün bazı gelişmiş ülkeler daha da ileriye giderek işten hoşnutluk ve daha nitelikli yaşam standardı konularını da amaçlarına dahil etmişlerdir.<sup>6</sup>

Çalışan insanın gününün üçte biri işyerinde geçmektedir. Bu süre içinde kullandıkları makineler, el aletleri, tezgahlar ve çalışma koşulları nedeniyle pek çok mesleksi tehlikelerle karşı karşıya kalırlar. Bu konuda yapılmış araştırmalar sonucu ortaya çıkan istatistiksel değerler oldukça üzücüdür.

ILO'nun yaptığı incelemeler sonucunda dünyada her üç dakikada bir işçi, iş kazası veya meslek hastalığından dolayı yaşamını yitirmektedir. Dünyada her yıl ortalama yüzonmilyon işçi iş kazası geçirmekte ve meslek hastalığına yakalanmakta, ikiyüzbine yakın işçi de hayatını kaybetmektedir.<sup>7</sup> Ülkemizde ise 2005 SSK

<sup>5</sup> Arıkoğlu, Z., "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı ve Amacı", İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara,1992, s.55

<sup>6</sup> Akbulut, a.g.e., s.31

<sup>7</sup> Arıkoğlu, a.g.e., s.56

istatistiklerine göre yaklaşık dokuzyüzellibin kişi iş kazası geçirmiş yada meslek hastalığına yakalanmıştır.<sup>8</sup>

Rakamlar üzücü olsa da büyük bir karamsarlığa kapılmamak gerekir. Kalkınmak ve gelişmek için sanayiye yönelen toplumlar, bir takım riskleri de kabul etmek zorundadır. Bunun yanı sıra bugün yapılan birçok araştırma, gerekli tedbirlerin alınması halinde iş kazalarını ve meslek hastalıklarının minimuma indirileceğini göstermektedir. Unutulmamalıdır ki, iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların bedeli, iş kazası ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen zararların bedelinden daha düşüktür.

## **2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNYADAKİ VE TÜRKİYE'DEKİ TARİHSEL GELİŞİMİ**

İş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik çalışmaların evrimi dünyada ve Türkiye'de ayrı bir seyir izlemiştir. Aşağıda her iki seyir de kısaca ele alınacaktır.

### **2.1. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN DÜNYADAKİ GELİŞİMİ**

İş sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarının Yunan ve Roma medeniyetlerine kadar uzanan bir geçmişi vardır. Dönemin ünlü bilginlerinden Hipokrates (M.Ö. 370) ve Nicander (M.Ö 200) iş ile çalışan kişinin sağlığı arasındaki ilişki üzerinde durmuşlar, kurşun zehirlenmelerini tanımlamışlardır.<sup>9</sup>

İş sağlığı ve iş güvenliği üzerine esaslı çalışmalar 16.yy Agricola (1494-1555) ve Paracelus (1493-1541) ile başlar. Bu dönemin diğer bir ünlü ismi de iş sağlığının öncüsü olarak bilinen Ramazzini (1633-1714) dir. Ramazzini kendisine gelen hastalara ne iş yaptıklarını sorarak , hastalık ile iş arasındaki ilişkinin ortaya çıkmasında ilk adımları atmıştır. Meslek hastalıkları üzerine yazılmış ilk eser olan “De Morbis Artificum Diatriba” adlı kitabında her sınıftan işçinin sağlık sorunları ile ilgilenmiş, iş sağlığını koruyucu birtakım yöntemlerden bahsederek, iş görenin çalışma pozisyonunun,

---

<sup>8</sup> Akbulut, a.g.e., s.92

<sup>9</sup> Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları, T.C. Milli Güvenlik Konseyi Genel Sekreterliği Yayınları, Ankara, 1984, s.7

iş-işçi uyumunun iş verimi üzerindeki etkisini ortaya çıkarmıştır. Görüldüğü gibi Ramazzini daha 17.yy ergonomi ilkelerini açıklamış bulunmaktadır.<sup>10</sup>

18.yy ve 19.yy (1760-1886) bütün Avrupa'da özellikle İngiltere'de meydana gelen Endüstri Devrimi ile birlikte işçilerin sağlık ve güvenlikleri de tehlikeye girmiştir. Fabrika düzenine geçilmesiyle eskiye oranla daha fazla insana ihtiyaç duyulmuştur. Kırsal kesimden kentlere göç ile birlikte sağlık sorunlarında da artış görülmüştür.

İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin yasalar ilk defa İngiltere, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerde yürürlüğe girmiştir. İngiltere'de 1802 yılında Fabrikalar Kanunu yürürlüğe konmuş, 1833'de de son biçimini almıştır. 19.yy başlarında özellikle tekstil sanayinde çalışanların hiçbir koruyucu önlem almadan çalışmalarını sürdürmeleri, zamanla devletin bu acıklı duruma müdahale etmesini gerektirmiştir. Bu harekete öncülük yapanlardan biri de Robert Owen adlı bir tekstil fabrikatörüdür. Owen, çocuk işçilerin çalışma şartlarını kendi fabrikasında düzenleyerek iş güvenliğini ilk defa işyerine sokmuştur. Bu hareketin sonucunda da Fabrikalar Kanunu yürürlüğe konmuştur.<sup>11</sup>

İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin diğer yasalar; 1839 yılında Almanya'da, 1840 yılında İsviçre'de, 1841 yılında Fransa'da, 1877 yılında A.B.D 'de çıkartılmıştır.<sup>12</sup>

Birinci ve İkinci Dünya Savaşlarından sonra teknolojik gelişmelerin yarattığı tehlikelerin savaş kayıplarından daha fazla olduğu görülmüş ve konuya daha fazla önem verilmeye başlanmıştır.

İş sağlığı ve iş güvenliği üzerine uluslararası çalışmalar, 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Cenevre'de kurulması ile başlamıştır.

Bu teşkilat, çalışma hayatının sosyal, ekonomik, yasal, işletme ve sağlıkla ilgili boyutları ile ilgilenmekte, kendisine üye ülkelerin katkısıyla ve tavsiye kararları ile iş hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalarını uluslararası düzeyde sürdürmektedir.<sup>13</sup>

Dünya Sağlık Örgütü' de iş sağlığı ve iş güvenliği sorununa çözüm getirmeye çalışan bir diğer teşkilattir.

---

<sup>10</sup> Erkan, C., **İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları**, Ankara, s.12.

<sup>11</sup> Dündar, G., “ **İş Güvenliği İşlevinin İşletme Düzeyinde Örgütlenmesi Ve İşlevin Davranışsal Boyutu**”, İ.Ü İşletme Fakültesi Dergisi, cilt 21, sayı (1-2) s.87.

<sup>12</sup> Türkiye'de İşçi Sağlığı, s.8.

<sup>13</sup> Akbulut, **a.g.e.** , s.28.

## 2.2. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNİN TÜRKİYE’DEKİ GELİŞİMİ

Ülkemizde işçiyi koruyan, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olarak çıkarılan ilk yazılı belge “Dilaverpaşa Nizamnamesi”dir. 1865 yılında yürürlüğe konan bu nizamname, kömür madeni iş kolunda çalışan işçilerin çalışma koşullarını belirleyerek, dinlenme, tatil zamanları, iş saatleri ve barınma yerleri gibi konulara değinmiştir.

1869 yılında çıkartılan “Maadin Nizamnamesi” de iş kazalarına karşı alınması gereken önlemler ile kazazedelere ödenecek tazminat ve sağlığı koruyucu tedbirleri kapsamaktaydı.<sup>14</sup>

İş güvenliğine ilişkin ilk yasa 151 sayılı “Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Ameliyesinin Hukukuna Müteallik Kanun” dur. Bu kanun kömür havzalarındaki sağlık sorunlarını, çalışma koşullarını ele aldığı gibi, işçilerin barındıkları ve yıkandıkları yerleri, 18 yaşından küçük çocukların yer altında çalıştırılmaması, iş süresinin 8 saat olması gibi önemli konular üzerinde durmuştur. Bu dönemdeki çalışmaların daha ziyade maden işçilerine dönük olmasının nedeni o dönemde çok sayıda işçinin çalıştığı başlıca iş kolunun madencilik sektörü olmasıdır.<sup>15</sup>

Cumhuriyetin kuruluşundan sonra Borçlar Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 3008 sayılı İş Kanunu, 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu, 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu, 6700 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunlarıdır. Daha sonra 3008 sayılı Kanun yerine 931 sayılı İş Kanunu getirilmiştir. 1971’de bunun yerine 1475 sayılı İş Kanunu getirilmiştir.1946’da Çalışma Bakanlığı kurularak işçilerin sağlığının korunması iş güvenliği ve çalışma hayatını düzenlemeye yönelik çalışmalar sürdürülmüştür.<sup>16</sup>

Bugün ülkemizde 4-10 Mayıs tarihleri arasında “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Haftası” adı altında etkinlikler yapılmaktadır.

---

<sup>14</sup> Türkiye’de İşçi Sağlığı, a.g.e., s.9.

<sup>15</sup> Akbulut, a.g.e., s.30.

<sup>16</sup> Kuloğlu, A., “İş Sağlığı Ve İş Güvenliğinin Ülkemizdeki Durumu” İş Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu, Ankara, 2002, s.257.

### 3. AVRUPA BİRLİĞİ BELGELERİNDE İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

#### 3.1. MAASTRİCHT ANTLAŞMASI

Maastricht Antlaşmasından önceki dönemde iş hukukunun gelişimi için yapılan tüm çalışmalar engellenmiştir. Bunun temel sebebi kararlarda oybirliğinin aranmasıdır. İngiltere'nin neredeyse her konuda mualif tavırları yüzünden herhangi bir konuda düzenleme yapılmamaktaydı. Avrupa Tek Senedi (ATS) sadece iş sağlığı ve güvenliği konusunda oybirliği yerine nitelikli çoğunluk ilkesini benimsemiştir.<sup>17</sup>

Maastrich Antlaşması ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda karar almak için getirilen nitelikli çoğunluk ilkesine tabi alınabilecek kararların kapsamı genişletilmiştir.

Bunlar; iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları, işçilere bilgi vermek ve danışmak, kadın ve erkek işçiler arasında işbirliği, istihdam dışı kalanların entegrasyonu konularıdır.<sup>18</sup>

Oybirliğine tabi olmanın devam ettikleri konular ise; sosyal güvenlik, işten çıkartılmalara karşı sosyal koruma, birlikte yönetim ve işçi ve işverenlerin ortak çıkarlarının temsili ve korunmasıdır.<sup>19</sup>

Maastrich Antlaşması ile şimdiye kadar herhangi bir hukuki düzenlemenin mevcut olmadığı enformatik ve bio-teknolojiye bağlı risklere karşı alınacak önlemler kabul edilmiştir. İlgili antlaşmayla üye ülkelerin iş ve sağlığı ve güvenliği konusundaki mevzuatı yenilenmiştir.

#### 3.2. AVRUPA SOSYAL ŞARTI

18 Ekim 1961 tarihinde Torina'da Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından İnsan Hakları ve Ana Özgürlüklerini Korumaya Dair Sözleşmeyi tamamlama gayesi ile çıkartılan Avrupa Sosyal Şartı(ASS) insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanmasını amaçlamaktadır.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Güzel, A., “ Roma Ve Maastrich Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli Ve Türkiye”, Ankara, 1998, s.106-111.

<sup>18</sup> Güzel, a.g.e., 106-111.

<sup>19</sup> Güzel, a.g.e., 106-111.

<sup>20</sup> Aktay, N., **Sendika Hakkı**, Ankara, 1993, s.74-75.

Avrupa Sosyal Şartı iş hayatıyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler getirmiştir. Ancak denetim mekanizması kurulamamıştır. Avrupa Sosyal Şartı'nın getirdiği sosyal düzenlemeler, eşit ücret hakkı, sendika hakkı, toplu pazarlık ve grev hakkı, çocukların ve gençlerin korunması, kadın işçilerin korunması, sosyal sağlık ve yardım hakkı ile ilgilidir.<sup>21</sup>

Avrupa Sosyal Şartında iş emniyeti ve sağlığı ile ilgili düzenleme “ Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı” başlığını taşımaktadır.<sup>22</sup>

Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılması sağlamak üzere, güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı, bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı taahhüt ederler.

Avrupa Sosyal Şartı ile iş hayatına yeni bir bakış açısı gelmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nın getirdiği en önemli düzenleme sosyal sağlık ve yardım hakkı ile ilgilidir. Düzenlemeyle artık tüm işçiler sağlık ve yardım hakkına sahip olmuşlardır.

### 3.3. AVRUPA TEK SENEDİ

Roma Antlaşmasında değişiklik yapan ve yeni hükümler ekleyen bu belge topluluğun sosyal politikasının oluşumunda yeni standartlar getirmektedir. Bunlardan birincisi sosyal diyalog, ikincisi ekonomik ve sosyal uyumdur.<sup>23</sup>

Avrupa Topluluğunun kuruluş antlaşmasına 1987 yılında eklenen Avrupa Tek Senedi(ATS) iş sağlığı ve güvenliği konularında topluluk yasalarının hazırlanmasına hız vermiştir. ATS'de işçilerin çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusu işlenmiştir.

ATS'nin temel amacı üye devletlerin çalışma koşullarını iş sağlığı ve iş güvenliği yönünden geliştirmesini sağlamak, ve alınması gereken önlemleri belirlemektir.

Avrupa Topluluğunda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olarak topluluk düzeyindeki kararlarında, danışma ve diyaloga önem verilmektedir. Ayrıca üye devletlerden mevcut mevzuat çerçevesinde sanayinin taraflarının bu tür kararlarının oluşup gelişmesine katkıda bulunmaları talep edilmektedir.

---

<sup>21</sup> Aktay, **a.g.e.**,s.74-75.

<sup>22</sup> Şen, M., **T.C'nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara, 2003, s.183.

<sup>23</sup> Güzel, **a.g.e.**, s.106.

## 4. DÜNYADA VE TÜRKİYE'DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ YAPILAN BAZI ÇALIŞMALAR

### 4.1 PIACT PROGRAMI

PIACT programı 1976 da uygulamaya konulan “işyeri koşullarının ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini” amaçlayan bir programdır.<sup>24</sup>

Bu programda işyeri koşulları, çalışma süreleri, iş düzeni ve içeriği, çalışma koşulları konuları üzerinde çalışmalar yapılmıştır.<sup>25</sup>

Program üçlü bir danışma toplantısının ardından 1982’de ve daha sonra 1984’de Uluslararası Çalışma Konferansı’nda değerlendirilmiş ve bazı kararlar alınmıştır. Konferansın getirdiği temel ilkeler arasında şu yorum yer almaktadır; “çalışma koşulları ve çevresinin iyileştirilmesi sosyal adaletin zorunlu unsurudur.”<sup>26</sup>

Bu ilke konunun öneminin vurgulanması açısından önemlidir. Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde(KOBİ) çalışanlar, evde çalışanlar geçici ve mevsimlik işlerde çalışanlar normal sosyal güvenlik önlemlerinden kolaylıkla yararlanamayan grupları oluştururlar. İşte bu nedenlerle PIACT daha etkin bir güvenlik sistemi sağlamak üzere yeni yaklaşımlar geliştirilmesini hedeflemektedir.<sup>27</sup>

### 4.2. İŞYERİNDE SAĞLIK, GÜVENLİK VE ÇEVRE YÖNETİMİ (HESME)

HESME Dünya Sağlık Örgütü’nün işletmelerde sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminde iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının teşvik edilmesini hedefleyen uluslararası bir programdır.<sup>28</sup>

HESME’nin amacı ise; “İşyerlerinde sağlık ve güvenlik koşullarını desteklemeyi ve işyerlerinin çevre üzerindeki etkilerini en az indirmeyi amaçlayan çok disiplinli bir yaklaşım şeklindedir.”<sup>29</sup> Bu program işletmelerde sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminin

<sup>24</sup> Erkan, N., **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı – İş Güvenliği**, Ankara, 1989, s.13.

<sup>25</sup> Erkan, **a.g.e.**, 13.

<sup>26</sup> **Uluslararası Çalışma Bürosu, İşçi Sendikaları ve ILO İşçi Eğitimi El Kitabı**, Ankara, 1993, s.79.

<sup>27</sup> Uluslararası Çalışma Bürosu, **a.g.e.**, s.79.

<sup>28</sup> Uluslararası Çalışma Bürosu, **a.g.e.**, s.79.

<sup>29</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, ” **İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Çevre Yönetimi**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, (Kasım-Aralık), 2001, s.2.



uygulamalarını gerçekleştirmeye yönelik teknik, ekonomik ve yönetsel yöntemleri kapsar.

Türkiye’de HESME ile ilgili çalışmalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından, ilgili bakanlıklarca, üniversiteler, konu ile çalışmaları yapan odalar, işçi ve işveren örgütleri, Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu işbirliği ve katılımı ile 1999 yılında işletmelerde, sağlık çevre ve güvenlik yönetiminin geliştirilmesi konulu uluslararası katılımlı bir seminer başlamıştır.

2001 yılında ise Türkiye bu konuda diğer ülkelere özellikle de Türk Cumhuriyetlerine öncülük ederek, bölgesel bir platform oluşturması amacıyla yurtiçi ve yurtdışı ilgili kurum ve kuruluşların temsil edildiği geniş katılımlı bir uluslararası iş sağlığı ve güvenliği bölgesel konferansı düzenlenmiştir.

Bu etkinlikte; konferans, seminer, görsel sunumlar, sergi ve ölçümleme faaliyetleri yürütülmüştür.<sup>30</sup> Bu konferansta HESME’nin amacı ve programın işçi ve işveren üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Sonuca baktığımızda program uygulamaya geçirilememiştir.

### **4.3. İŞLETMELERDE SAĞLIK ÇEVRE VE GÜVENLİK SİSTEMİ ÜÇLÜ SORUMLULUK UYGULAMALARI**

Üçlü sorumluluk Dünyada ilk kez 1984’de Kanada’da bir disiplin olarak kabul edilmiştir. Özellikle kimya endüstrisinde faaliyette bulunan işletmeleri kapsamaktadır halen mevcut durumda dünyada 42 ülke tarafında uygulanmaktadır. Üçlü sorumluluk insan hayatının, çevrenin ve doğal kaynakların korunmasını ve daha iyi koşullarda yaşanabilir bir ortamın varlığı ön planda tutan bir prensiptir. Üçlü sorumluluk inanç halinde başlayan, eğitimle devamlı gelişen bir kimya sanayi kültürüdür.<sup>31</sup>

Üçlü sorumluluk uygulamalarının temel yapısının dayandığı unsurlar aşağıdaki gibidir;<sup>32</sup>

1. Eğitim ve bilinçlendirme
2. Sağlığın korunması, erken tanı
3. İş hijyeni ve uygulamaları
4. İş güvenliği uygulamaları

<sup>30</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, **a.g.e.**, s.2.

<sup>31</sup> Ofloğlu, G, Cihan, F., “İşletmelerde Sağlık,Çevre Güvenlik Uygulamaları”, Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:6,Sayı 3 (2002), s.17.

<sup>32</sup> Ofloğlu-Cihan, **a.g.e.**,18

5. İş kazaları
6. Etiket ve işaretler
7. Yangından korunma
8. Deprem
9. İşyerlerinde tertip düzen ve temizlik
10. Çevre sağlığı
11. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı
12. İşyerlerinde risk değerlendirmesi
13. Stres

Üçlü sorumluluğun yönetim kurallarından birisi de; iş sağlığı ve güvenliği kuralıdır. İşyerlerinin karmaşık ve yüksek bilgi ve beceri gerektiren bir yapıda olması işçi ve iş açısında belirli disiplinleri gerektirir. Bu gereklilik yöneticileri bazı konulara yönlendirmektedir. Bunlar;<sup>33</sup>

- İşyerlerinde olası tehlikeleri belirlemek ve değerlendirmek
- Çalışma ortamındaki işyeri güvenliğini arttırmak
- İşçi sağlığını korumak ve geliştirmek
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği konularında yönetici ve çalışanlarda karşılıklı iletişimi geliştirmek

Türkiye üçlü sorumluluk disiplinini 1992 kabul etmiştir. Uygulama 1993 yılında başlamıştır. Üçlü sorumluluk Türkiye Kimya Sanayicileri derneğinin 33 üyesine sertifika vermesi ile başlamıştır. Bu disiplin kabul eden ülkelerdeki uygulamalardan ulusal kimya dernekleri ve federasyonları sorumludur. Uluslararası uygulamaları ve koordinasyondan uluslararası kimya dernekleri federasyonu sorumludur.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Ofluoğlu-Cihan, **a.g.e.**, s.19.

<sup>34</sup> Ofluoğlu-Cihan, **a.g.e.**, s.22.

#### 4.4. ULUSLARARASI İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ BÖLGESEL KONFERANSI

Uluslararası iş sağlığı ve güvenliği bölgesel konferansında gelecek için aşağıdaki tavsiyelerde bulunulmuştur ;<sup>35</sup>

- 1) Katılımcıların farklı beklentiler içinde olması gelecekte farklı programlar ve etkinliklerin planlanması gereğini ortaya çıkartabilir
- 2) Gelecekteki toplantılar ve işbirlikleri için, bir izleme grubu oluşturulması, bir yıl boyunca gelişmeleri izlemesi, hazırlıkları kontrol etmesi ve katkıda bulunması önerilmiştir.
- 3) Üçlü yapının ve sosyal diyalogun etkinleştirilmesi için hükümet dışı kuruluşların katılımların zorunlu ve zenginleştirici bir unsur olarak işlenmesi gereklidir. İzleme grubunun özellik hükümet dışı kuruluşların bu işlevlerini yerine getirebilmeleri konusunda özendirici olması ve güçlü katılımı daha da arttırması beklenmelidir.
- 4) Üçlü sorumluluk gibi gönüllü uygulamaların desteklenmesi bu ve benzer girişimler için özendirici olacaktır.
- 5) Bundan böyle düzenlenecek kongrelerde “İyi Uygulamalar Sergisi” adı altında bağımsız bir bölüm oluşturularak; yalnızca poster bildirilerle değil, sunum ve görsel – işitsel gösterilerle ilgi çekici bir ortam yaratılması önemli katkılara yol açabilir.
- 6) Destek hizmetleri sunan uluslararası kuruluşların daha yaygın bir katılımı tanıtılmalarına çaba gösterilmelidir.
- 7) Risk gruplarına yönelik çalışmalar ve iş sağlığı ve güvenliğinde öncelikler üzerinde durulmalıdır.
- 8) Küçük ve orta ölçekli işletmelerdeki sorunlar ve müdahale yolları gelecek kongrelerde de ağırlıkla işlenmeli ve özellikle sorunlarını hafifletmiş ülkelerde bu konuda uygulanan model anlatılmalıdır.
- 9) Sosyal güvenlik ile sağlık, çevre ve güvenlik arasındaki bağ daha ayrıntılı tartışılmalıdır.
- 10) “Yerel Danışmanlık” uygulamaları yaygınlaştırılmalı ve desteklenmelidir.

---

<sup>35</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, “Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansı Sonuç Bildirgesi” ,İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi,(Temmuz- Ağustos, 2001) s.3.

- 11) Ortak veri tabanları oluşturulmalıdır.
- 12) Avrupa Birliği'ne aday ülkelerin gelecek yıllarda konferansta daha geniş katılımı sağlanmalıdır.
- 13) Özellikle Balkan, Kafkas ve Orta Asya Türk Cumhuriyetleri arasında bölgesel Projeyi üretebilmesi amacıyla izleme ve ortak proje grubunun oluşturulması ve bu faaliyet için ILO, WHO, Avrupa Birliği (AB) komisyonunun teknik ve mali yardımı için girişimlerde bulunulmalıdır.
- 14) Türkiye'deki uygulamaların amacına ulaşabilmesi için, özendirici vergi ve sigorta prim indirimleri konusunda ilgili kurum ve kuruluşlara çağrıda bulunulmalıdır.
- 15) Gelecek yıl konferansın ana tartışma konusu olarak
  - Risk gruplarının istihdamı
  - Küçük ve orta ölçekli işyerlerinin sorunları seçilmelidir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili dünyadaki ve Türkiye'deki çalışmalara baktığımız zaman 17.yy'dan bu yana bu konuda çalışmalar yapıldığını görüyoruz. Fakat teknolojinin gelişmesiyle ve ağır makinelerin kullanılmaya başlanmasıyla beraber bu çalışmalar ağırlık kazanmaya başlamıştır.

Ülkemizde bu konu ile ilgili çalışmalar ilk maden sanayinde başlamış olmasına rağmen halihazırda tüm sektörlerde yoğun bir şekilde sürmektedir. Türkiye'nin bu anlamda ilk ciddi çalışması HESME'dir. Gerekli başarının sağlanamamasının temel nedeni ise yeterli denetim mekanizmasının olmayışıdır.

Bu konuda yapılan en önemli çalışma olarak Uluslararası İş Sağlığı Ve Güvenliği Bölgesel Konferansı kabul edilmektedir. Bunun nedeni ise katılımcı ülkelerin çok fazla olması ve konunun tüm ayrıntılarıyla ele alınmasıdır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE TARAFLARIN İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ BAKIMINDAN SORUMLULUKLARI VE GENEL DÜZEYDE DENETİM

#### 1. İŞVERENİN SORUMLULUĞU

İşverenin hukuki sorumluluğu özel hukuktan doğan sorumluluk ve kamu hukukundan doğan sorumluluk olarak iki başlık altında düzenlenmiştir.

#### 1.1. İŞVERENİN ÖZEL HUKUKTAN DOĞAN SORUMLULUĞU

Borçlar Kanununun işverene yüklediği koruyucu tedbirler üç grup halinde ele alınabilir. Bunlar;

1. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi koruma yükümlülüğü
2. Uygun koşullarda çalışma yeri sağlama yükümlülüğü
3. Uygun yatacak yer sağlama yükümlülüğü

#### 1.1.1. İşletme Tehlikelerine Karşı İşçiyi Korumak Sorumluluğu

Borçlar Kanunu (B.K)'na göre iş sahibi, akdın hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenebileceği derecede, çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap eden tedbirleri almak zorundadırlar (m.332).<sup>36</sup>

İşveren önce işçinin çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı gereken önlemleri almak, yani işçiyi işletme tehlikelerine karşı korumakla yükümlüdür. İşletme tehlikelerine karşı işçiyi korumak için işveren bu amaçla gerekli tesisat ve donanımı yapması, koruyucu araç ve gereçlerin işçiye sağlanması güvenli bir çalışma ortamının sağlanması için gerekli iş ve işletme düzeyinin sağlanması, bu doğrultuda işçiye gerekli emirleri, talimatları vermesi, bütün bunlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi şeklinde bir içeriği kapsamaktadır.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> B.K, No:818, Kabul Tarihi 22.4.1926.

<sup>37</sup> Aydemir, M., *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü*, Ankara, 2000, s.4.

### **1.1.2. Uygun Koşullarda Çalışma Yeri Sağlama Sorumluluğu**

B.K'na göre işveren münasip ve sıhhi çalışma mahalleri sağlamak zorundadır (m.332). İşveren işin niteliğine göre sağlıklı bir çalışma yeri sağlamakla yükümlüdür.

### **1.1.3. Uygun Yatacak Yer Sağlamak Sorumluluğu**

B.K'na göre işçi, işverenle birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yaratacak bir yer tedarikine mecburdur (m.332). İşveren işçiye sağlığa yararlı yatacak bir yer sağlamak zorundadır.

## **1.2. İŞVERENİN KAMU HUKUKUNA DAYANAN ÖNLEM ALMA SORUMLULUĞU**

### **1.2.1. 1982 Anayasasındaki Hükümler**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili Anayasa çeşitli maddelerde düzenlemeler yapmıştır. Çalışma hakkı ve ödevinin düzenlendiği madde de: “Çalışmak herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli bir ekonomik ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasında koruyucu tedbirleri alır.” şeklinde düzenlenmiştir (m.49).

Dinlenme hakkının düzenlendiği madde de: “Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunmuşlardır. Dinlenmek çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” olarak belirtilmiştir (m.59).

Sosyal Güvenlik haklarını düzenlendiği madde de: “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” hükmüne yer vermiştir (m.60).

Esasen anayasaların görevleri her konuyu derinlemesine düzenlemek değildir. Anayasalar sadece temel ilkeler koyar, bu temel ilkeler ışığında çıkartılan yasa tüzük ve yönetmelikler ise geniş, ayrıntılı ve objektif olarak yasanın açıklanmasını sağlar.

### **1.2.2. İş Kanunlarındaki Hükümler**

İş sağlığı ve güvenliği 1475 sayılı İş Kanunu (m.73), 4857 sayılı Kanunda (m.77) düzenlenmiştir. 1475 sayılı İş Kanununda 5. Bölümde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanun maddelerine ayrılmıştı, ilgili maddede;

“Her işveren iş yerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlüdür. İşverenler makinelerin kullanılmasından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri münasip bir şekilde haberdar etmek zorundadır.”<sup>38</sup> şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (m.73).

4857 sayılı İş Yasasına göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili maddeler 5. bölümde düzenlenmiştir. İş Kanununda işveren ve işçilerin yükümlülükleri belirtilmiştir. İlgili maddeye göre;

“İşverenler işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü tedbiri almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmakla yükümlüdür, işverenler iş yerlerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçilerin karşı karşıya buldukları mesleki riskler alınması gerekli tedbirler yasal hak ve sorumluluklar konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlüdür. Yapılacak eğitimin usul ve esasları çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (m.77).<sup>39</sup>

#### **1.2.2.1. 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı Ve Güvenliği Alanında Getirilen Yeni Düzenlemeler**

4857 sayılı yeni İş Kanununun 5. bölümü iş sağlığı güvenliğine ayrılmıştır. 1475 sayılı İş Kanununa oranla iş sağlığını daha koruyucu ve daha ayrıntılı hükümler taşıyan yeni iş kanunu AB'nin konuyla ilgili yönergelerinden de esinlenmişe benzemektedir.<sup>40</sup>

<sup>38</sup> Akyiğit, E., **İş Yasaları**, Ankara, 1996, s.58.

<sup>39</sup> Özbek, O., **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları**, İstanbul, 2005. s.117.

<sup>40</sup> Can Tuncay, “**İş Kanununda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**”, İşveren Dergisi, (Temmuz-2003), s.9

Yeni İş Kanununun bir yandan dünyada ki çağdaş gelişmeleri öte yandan da iş hukukunun işçiyi koruma ilkesini bağdaştırmaya çalıştığı söylenebilir.<sup>41</sup>

4857 sayılı iş yasasında iş sağlığı ve güvenliği 5. bölüm de düzenlenmiş ve önemli sayılabilecek yenilikler getirilmiştir.

4857 sayılı yasanın 77. maddesi 1475 sayılı yasanın 73. maddesi ile eşdeğere yakın hükümler içermekle birlikte 77/2 de işverenlere, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda denetim ve bu konuda eğitim sorumluluğu da yüklenmiş ve bu konunun ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikler de düzenleneceği belirtilmiştir.

Nitekim 1475 sayılı yasada da benzeri düzenleme olmakla birlikte denetim ve eğitimin önemi vurgulanmıştır.

4857 sayılı Kanunda iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yeniliklerden bir diğeri de iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önlemek ve iş güvenliği tedbirlerini artırmak için bir mühendis başkanlığında lüzumu kadar teknik eleman çalıştıran bir teknik birim kurma yükümlülüğüdür (m.82).<sup>42</sup>

İş Kanununda “Devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üye işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elaman görevlendirmekle yükümlüdür” şeklinde bir düzenleme yapılmıştır (m.82).<sup>43</sup>

Ancak ilgili maddedeki düzenleme ile yeni bir elaman alma zorunluluğu getirilmemiş, sadece belirli nitelikte sahip teknik personel arasından görevlendirilebileceği öngörülmüştür.<sup>44</sup>

4857 sayılı Kanunla getirilen yeniliklerden bir diğeri de 83. madde ile getirilmiştir.<sup>45</sup> İlgili maddeyi özetleyecek olursak: Madde işçinin hakları başlığını taşımaktadır. “İş yerinde iş sağlığı ve güvenliği bakımından işçinin sağlığını bozan veya vücut bütünlüğünü tehlikeye düşürerek biçimde yakın veya acil bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçiye iş sağlığı ve güvenliği kurulunca başvurarak durumun tespitini ve

<sup>41</sup> Metin Kutal, “Türk Çalışma Yaşamında Yeni bir Dönem 4857 Sayılı İş Yasası”, Mercek Özel Sayı, (Temmuz-2003), s.24.

<sup>42</sup> Şahin Karaca, “Sanayici Gözü İle yeni İş Kanunu”, İSO Dergisi, Sayı:448, (Temmuz-2003), s.32.

<sup>43</sup> Faruk Andaç, “Yeni İş Kanununun Ön Gördüğü Yükümlülükler”, İşveren Dergisi, (Temmuz-2003), s.23.

<sup>44</sup> Kutal, a.g.m., s.24.

<sup>45</sup> Kutal, a.g.m., s.24.



gerekli önlemlerin alınmasını isteme hakkı tanınmıştır. Kurulun işçi kaygılarını doğrulayan bir karar vermesi durumunda gerekli önlemler alıncaya kadar işçi çalışmaktan kaçınabilir. Ancak bu süre içinde ücret ve diğer hakları saklıdır.”

İş sağlığı ve güvenliği hükümlerini yerine getirmeyen işverene karşı işi bırakabilmeleri hakkı da yeni İş Kanununda düzenlenmiştir.<sup>46</sup>

Daha önce UHSK ya göre 50 işçi çalıştıran işverenler için işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu vardı, yeni düzenlemede işyeri hekiminin görev alanı İş Kanunu 81. maddede düzenlenmiştir. Bu madde ile “En az 50 işçi çalıştıran işverenlere, işçilerin sağlık durumu, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin denetlenmesi için işyeri hekimi istihdam etme ve sağlık birimi oluşturma zorunluluğu getirilmiştir.”<sup>47</sup>

İş sağlığı ve güvenliği kurulunun etkinliği artırılmıştır (m.80/2) .

İş sağlığı ve güvenliğine aykırı faaliyette bulunanlara uygulanacak para cezaları güncelleştirilmiştir (m.105).

Kadın işçilerin korunmasına yönelik diğer bir değişiklik doğum öncesi ve sonrası 6 şar haftalık izinler sekiz haftaya çıkarılmış olup, kadın iş sağlığı el verdiğini takdirde doğuma, üç hafta kalaya kadar çalışabilmektedir ve doğum öncesi kullanmadığı iznini doğum sonrası kullanabilme imkanı da sağlanmış bulunmaktadır.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklar için verilen süt izinlerinin günlük 1,5 saat olacağı öngörülmüş, bu hüküm gebe ve emzikli kadınların çalıştırma şartlarında ki tüzük hükmünde mevcut olmakla birlikte (tüzük m. 6) yasa bu süreyi hangi saatler içinde kullanacağı belirleme yetkisini kadın işçiye bırakılarak tüzükten esnek hüküm getirilmiştir.<sup>48</sup>

Yeni kanunu müteakiben iş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerde de yenilikler söz konusudur. Bunlar;

1) Risk Değerlendirilmesi ve Mesleki Risklerin Önlenmesi: İşverenlerin İSG açısından sorumluluklarından biri de risk değerlendirmesidir. Risk değerlendirmesi İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği madde 4 /a da aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.<sup>49</sup>

“İşyerlerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin işçilere, işyerine ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gerekli çalışmaları kapsar”

<sup>46</sup> Ali Rıza Büyüksu, “Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu”, Ankara, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Tühis, Cilt:18, (Mayıs-Ağustos-2003), Sayı:2-3, s.22.

<sup>47</sup> Büyüksu, a.g.m., s.22.

<sup>48</sup> Tuncay, a.g.m., s.9.

<sup>49</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayım Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,m.4.

İSGY madde 6/b de İşverene mesleki risklerin önlenmesi için aşağıdaki görevler verilmiştir.<sup>50</sup>

6/b-1 Risklerin önlenmesi,

6/b-2 Önlenmesi mümkün olmayan risklerin değerlendirilmesi,

6/b-3 Risklerle kaynağında mücadele edilmesi.

Getirilen düzenleme yerinde olmakla birlikte işyerlerinin denetim problemine çözüm getirilmeden yapılan bu düzenlemenin uygulanabilirliği tartışmaya açıktır.

2) İşçilerin Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması: İş Sağlığı Güvenliği Yönetmeliği(İSGY) madde 11 de belirtildiği üzere: İşveren sağlık ve güvenlikle ilgili konularda işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımların sağlanması için aşağıdaki hususları yerine getirmekle yükümlüdür.<sup>51</sup>

a) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini alır, öneri getirme hakkı tanır ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlar.

b) İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle aşağıdaki konularda dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır.

c) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcileri, tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.

d) İş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcileri, bu görevlerini yürütmeleri nedeniyle dezavantajlı duruma düşürülemezler.

e) İşveren, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevi bulunan işçi temsilcilerine, bu Yönetmelikte belirtilen görevlerini yerine getirebilmeleri için her türlü imkanı sağlar ve herhangi bir ücret kaybı olmadan çalışma saatleri içerisinde yeterli zamanı verir.

İşçiler veya temsilcileri, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverence alınan önlemlerin ve sağlanan imkanların yetersiz olduğu kanaatine varmaları halinde

f) Bakanlığa başvurma, hakkına sahiptir.

<sup>50</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,m.6/b.

<sup>51</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,m.11.

- g) İşçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir.

İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması mevzuatımıza İSGY ile yeni girmiştir. İSGY 89/391/EEC sayılı Avrupa Birliği Konsey Direktifi esas alınarak hazırlanmıştır bu nedenle bu düzenlemeler umut vericidir. Getirilen düzenleme dünya standartları düzeyindedir, ancak ülkemizde iş güvencesi uygulamada halen çözüme kavuşmamış olması bu konuda görev verilen işçileri (iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya işçi temsilcilerini) olumsuz etkileyebilecektir.

3) İşçilerin Sorumlulukları: İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerde de yer alan yeniliklerden diğer biride işçilerin sorumluluklarının yeniden düzenlenmesidir.

Bu konudaki düzenlemeler:

A- İşçilerin sorumlulukları iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği 3. Bölüm madde 13 de düzenlenmiştir. İlgili maddeye göre;<sup>52</sup>

İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

- a) İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.
- b) İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda özellikle:
  1. Makine, cihaz, araç, gereç tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,
  2. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği vere geri koymak.
  3. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
  4. İşyerinde sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma

---

<sup>52</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayın Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311, 3.B/m.13.

tedbirlerinde bir aksaklık ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisine derhal haber vermek,

5. İşyerinde, sağlık ve güvenliğin korunması için teftişe yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,
6. İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak ile yükümlüdürler”<sup>53</sup> şeklindedir:

İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği 3. Bölüm madde 13/4 ve 5. Fıkralarda belirtilen durumlar iş sağlığı ve güvenliğinin denetimi boyutuna önemli katkılar sağlayabilecektir.

B- Diğer bir yenilikte Çalışanların Yükümlüklerinin belirtildiği düzenlemedir. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Madde 6’da Çalışanların Yükümlükleri aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;<sup>54</sup>

Çalışanlar ve temsilcileri, sağlıklı bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymak işyeri sağlık biriminin çalışmalarına destek sağlamak, sağlık muayeneleri, bilgilendirme ve eğitim programlarına katılmak ve gerektiğinde işbirliği yapmakla yükümlüdürler.

4) İşçilerin Hakları: İş sağlığı ve güvenliği alanında çıkarılan yönetmeliklerde İşçilerin Hakları konusunda da yenilikler söz konusudur. Bunlar;

A- İş sağlığı ve güvenliği konularında işçileri temsil etmeye yetkili Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi seçme hakkı getirilmiştir. İSGY madde 16 işçilere işyerlerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi seçme hakkı getirilmiştir.

İSGY madde 16 da ki düzenleme aşağıdaki gibidir;<sup>55</sup>

“İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmaları izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye

<sup>53</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,m.13.

<sup>54</sup> İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318, m.16.

<sup>55</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 9/12/2003-25311,m.16.

yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir.” şeklindedir.

B- İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Çalışanların Hakları düzenlenmiştir.

Çalışanların Hakları, İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte madde 6’da aşağıdaki gibi düzenlenmiştir;<sup>56</sup>

- Çalışanlar ve temsilcileri, sağlık gözetiminde yürütülecek hizmetlerin amaç ve yöntemleri hususunda önceden haberdar edilirler. Sağlık gözetimi sonucunda elde edilen verilerin kullanılması ile ilgili bilgilendirilirler.
- Çalışanlar, sağlık muayenelerinin sonucuyla ilgili olarak hatalı veya hataya yol açabilecek bilgiye itiraz hakkına sahip olup, bu işlemi nasıl yapacakları konusunda işveren tarafından bilgilendirilirler.

#### **1.2.2.2. 4857 Sayılı İş Kanununda İş Sağlığı Ve Güvenliği Hükümlerine Aykırılık Durumunda Uygulanacak Para Cezaları**

İşçiyi gözetme borcuna aykırı hareket eden işverenin hukuki sorumluluğunun yanında cezai ve idari sorumluluğu da vardır. İş Kanununda iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırılık halinde uygulanacak para cezaları düzenlenmiştir (m.105).<sup>57</sup>

İş Kanunu (m.105’de); konuyla ilgili aşağıdaki şekilde düzenleme getirilmiştir;

İ.K. (m.105/I); Bu kanunun 78. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen yönetmeliklerdeki hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için yüzeli lira para cezası kesilir. Alınmayan önlemler oranında izleyen her ay için aynı miktar para cezası uygulanır.

İ.K. (m.105/II); Bu kanunun 77. maddesi hükmüne aykırı hareket eden, 78. maddenin ikinci fıkrasına aykırı olarak kurma izni ve işletme belgesi almadan bir işyeri açan, 79. maddesi hükmüne aykırı olarak faaliyeti durdurulan işi izin almadan devam ettiren, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, 80. maddesinde öngörülen iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan: iş

<sup>56</sup> İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 16/12/2003-25318, m.6.

<sup>57</sup> Sümer, H., İş Hukuku, Konya, 2003, s.80.

sağlığı ve güvenliği kurulunca alınan kararları uygulamayan, 81. maddeye aykırı olarak işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline beş yüzer milyon para cezası verilir.

İ.K. (m.105/III); Bu kanunun 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde 16 yaşından küçükleri çalıştıran veya aynı maddede belirtilen yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline beş yüz milyon para cezası verilir.

İ.K. (m. 105/IV); Bu kanunun 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira ve 87. madde gereğince çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her çocuk için yük milyon para cezası kesilir.

İ.K. (m. 105/V); Bu Kanunun 88. ve 89. maddelerinde öngörülen yönetmeliklerde gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon para cezası verilir.

### **1.2.3. Umumi Hıfzısıhha Kanununda Yeralan Hükümler**

UHSK'nun işçiler genel sağlık hükümlerinin yanında çalışma hükümlerine de yer verilmiştir. Bunlar;<sup>58</sup>

Ez çalışma yaşı 12 olarak belirtilmiştir (m.173). 12-16 yaş arası çocukların saat 20.00 sonra çalışması yasak olduğu (m.174), gece çalışmasında yahut yer altı çalışmasında bir günlük zaman diliminde 8 saati geçmemesi gerektiği (m.175), bazı yerlerde bar, kahve, gazino, hamam, 18 yaşından küçüklerin istihdam edilemeyeceği (m.176), hamile kadınların doğumdan önceki 3 ay zarfında çocuğun ve kendinin sıhhatine zarar verecek işlerde çalıştırılmayacağı (m.177), bazı müesseselerin yanında alkollü içki satışı veya genel evlerin açılması yasaklanmıştır (m.178).

İşyerlerinde kullanılan makine, ecza ve malzemelerin mesleki hastalıkların oluşumuna mani olacak tedbirlerin alınması ve bunların tüzükte belirlenmesine dair hükümlere yer verilmiştir (m.179). Devamlı olarak en az 50 işçi çalıştıran işyeri hekimi sağlayacakları, hastane olmayan veya şehir dışında bulunan işyerlerinde bir hasta odası ilk yardım vasıtalarının bulundurulacağı belirtilmiştir (m.180).

---

<sup>58</sup> UHSK,Kanun No:1593,Kabul Tarihi,6.5.1930

#### **1.2.4. İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatından Doğan Sorumlulukları**

4857 sayılı İş Kanununda ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliğinde, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işverenlerin sorumluluklarını;

1. Tedbir almak
2. Risk değerlendirilmesi ve mesleki risklerin önlenmesi
3. İşçilerin eğitimi ve bilgilendirilmesi
4. İşçilerin görüşlerinin alınarak katılımlarının sağlanması
5. Yaş ve cinsiyet gibi sebeplerle bazı özel işçi gruplarının korunması
6. Sağlık gözetimi ve işçilerin denetim
7. İşçileri güvenlik önlemlerine uymaya zorlamak
8. Sağlık organizasyonu kurmak
9. İş güvenliği ile ilgili mühendis ya da teknik eleman istihdam etmek olarak sayabiliriz.

#### **1.3. İŞVERENİN İDARİ SORUMLULUĞU**

##### **1.3.1. Kurma İzni ve İşletme Belgesi Almak**

1475 sayılı İş Kanununun 74/II ve 4857 sayılı yeni İş Kanununun 78/II fıkrası içerik bakımından aynıdır. İlgili maddelere göre kurma izni ve işletme belgesi almak konusu aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

Ayrıca bu kanuna tabi iş yerlerinde, işçi sayısı genişlik yapılan iş, işin özellikleri, ağırlık ve tehlikesi bakımından hangi işyerleri için kurulmaya başlamadan önce planlanan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yetkili teşkilatlarına göstererek kurma izni alınacağı, bu işyerleri kurulduktan sonra yine aynı makama başvurarak işletme belgesi alınması gerekeceği, Sağlık Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenir şeklinde bir düzenleme yer almaktadır (m.78).

11.01.1974. tarih ve 14765 nolu İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü'nün geçici 2. maddesinde 22 Aralık 1969 günlü ve 6/12782 sayılı kararname ile yürürlüğe giren iş sağlığı ve güvenliği tüzüğü'nün 515-520 maddelerini kapsayan işyerlerinin kurulmasına ve işletmesine ilişkin hükümleri 1475 sayılı İş Kanununun ikinci fıkrasına göre,

işyerlerinin kurulmasına ve işletilmesine ilişkin tüzük çıkarılıncaya kadar yürürlükte dir şekilde bir düzenleme yer almaktadır.

1475 sayılı İş Kanununun 74/II göre çıkartılması gereken tüzük 1475 sayılı Kanunun geçerli olduğu zaman diliminde çıkarılmamış yeni İş Kanununun 78/II maddesinde konunun bir yönetmelikle düzenleneceğini belirtmektedir. İdarenin bu yönetmeliği çıkararak kanuna işlevsellik kazandırması hukuk devleti olmanın gereklerindedir.

### **1.3.2. İşyerini Bildirme**

4857 sayılı İş Kanununda belirtildiği üzere: Bu kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerin adı soyadı ve adreslerinin bir ay içerisinde Bölge Müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

Alt işveren bu sıfatla mal veya hizmet üretimi için meydana getirdiği kendi işyerleri için birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür (m.79).

#### **1.3.2.1. İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması**

İşin durdurulması veya işyerinin kapatılması 4875 sayılı İş Yasasında düzenlenmiştir (m.79).

“ Bir iş yerinin tesis ve tertiplerinde, çalışma yöntem ve şekllilerinde makine ve cihazlarında işçilerinin yaşamı için tehlikeli olan bir husus tespit edilirse, bu tehlike giderilinceye kadar işyerlerini iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetlemeye yetkili iki müfettiş, bir işçi ve bir işveren temsilcisi ve bölge müdüründen oluşan beş kişilik bir komisyon kararıyla, tehlikenin niteliğine göre iş tamamen veya kısmen durdurulur veya işyeri kapatılır. Komisyona kıdemli iş müfettişi başkanlık eder komisyonun çalışmaları ile ilgili sekreteryaya işleri Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yürütülür” (m.79\1).

“Askeri işyerleri ile yurt emniyeti için gerekli maddeler üretilen işyerlerindeki komisyonun yapısı, çalışma şekil ve esasları Milli Savunma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın birlikte hazırlayacağı bir yönetmelikle belirtilir” (m.79\2).



“Bu maddeye göre verilecek durdurma veya kapatma kararına karşı işveren yerel iş mahkemesinde altı iş günü içinde itiraz etmek yetkisi vardır” (m.79\3).

“İş mahkemesine itiraz işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararının uygulanmasını durdurmaz” (m.79\4).

“ Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar, kararlar kesindir” (m.79\5).

“Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa. Bunlar da çalışmaktan alıkonur” (m.79\6).

“Yukarıdaki fıkralar gereğince (madde 79/ 1-6 arası fıkralar) işçiler için tehlikeli olan tesis ve tertiplerin veya makine ve cihazların ne şekilde işletilmekten alıkonacağı ve bunların ne şekilde yeniden işletilmelerine izin verilebileceği, işyerinin kapatılması ve açılması, işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılması ve açılması işin durdurulmasına veya işyerinin kapatılmasına karar verilmeye kadar acil hallerde alınacak önlemlere ilişkin hususlar ile komisyonda görev yapacak işçi ve işveren temsilcilerinin nitelikleri, seçimi, komisyonun çalışma şekli ve esasları ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir” (m.79\7).

### **1.3.2.2. İşyerini Bildirmek Yükümlülüğüne Aykırılık**

İşyerini bildirmek yükümlülüğüne aykırılık 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmiştir (m.98).

“Bu kanunun 3. maddesindeki işyeri bildirme yükümlülüğüne aykırı davranan işveren ve işveren vekiline çalıştırılan her işçi için 150 TL para cezası verilir”.

“Bu para cezasının kesinleşmesinden sonra bildirim yükümlülüğünün aykırılığının sürmesi halinde takip eden her ay için aynı miktar ceza uygulanır”.

### **1.3.2.3. İşçilerin Çalışmaktan Alıkonulması**

İşçilerin çalışmaktan alı konması 4857 sayılı İş Yasasında: “Bir işyerinde çalışan işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumları böyle bir işyerinde çalışmalarına engel teşkil ediyorsa bunlarda çalışmaktan alıkonulur” (m.79\4) şeklinde düzenlenmiştir.

#### 1.4. İŞVERENİN SOSYAL SİGORTALILAR KANUNU KARŞISINDAKİ SORUMLULUĞU

İşyerindeki, herhangi bir kaza yaralama veya meslek hastalığının ortaya çıkmasında Sosyal Sigortalar Kanununun 12. maddesine göre sigortalıya gerekli olan sağlık yardımını yapıp, yine kurum kaza sonucu ortaya çıkan geçici ve sürekli iş göremezlik durumunda Kanununun 16,19 ve 20 maddeleri gereği iş göremezlik ödeneği verir. Aynı Kanununun 23 ve 24 maddeleri gereği ise ölüm halinde hak sahiplerine aylık bağlanır.<sup>59</sup>

Bu harcamalar kuruma ağır yük getirmektedir. Sosyal Sigortalar Kanununa göre bu kazada kusurlu olana yaptığı harcamalar i rücu edebilir. (m.26). İşte bu durumda hem işvereni hem de 3. kişiler için maddi sorumluluklar ortaya çıkar.

Sosyal Sigortalar Kanununda işverenin sorumluluğu: “İş kazası ve meslek hastalığı işverenin kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veya suç sayılabilir bir hareketi sonucu olmuşsa işverenin sorumluluğu söz konusu olacaktır.” (m.26\1) şeklinde düzenlenmiştir.

İlgili kanun maddesinin ön gördüğü işverenin sorumluluk halleri:<sup>60</sup>

1. İşverenin kastı
2. İşçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuat hükümlerine aykırılık
3. İşverenin suç sayılan hareketinden ibarettir.

Yukarıda belirttiğimiz üç maddeden birinin vukuu bulması halinde işveren kuruma karşı doğrudan sorumlu olur. Kurum iş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya ölümü halinde onun hak sahiplerine yapacağı sosyal sigorta yardımlarını şartlar gerçekleştiğinde işverene ödetebilmesi için iş mahkemesine dava açar. SSK. m.26 da kurumun yaptığı ve yapacağı giderler için işvereni sorumlu tutmaktadır.

<sup>59</sup> Baysal, S., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara, 1999, s.29.

<sup>60</sup> Güzel ve Okur, **a.g.e.**, s.226.

## **1.4.1. SSK'daki Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirmeyen İşverenin Kurum Karşısındaki Durumu**

### **1.4.1.1. Sigortalıları Kuruma Bildirmemek**

İşverenler SSK madde 9'a göre çalıştırdıkları sigortalıları en geç bir ay içerisinde kuruma bildirme yükümlülüğünü getirmiştir bu yükümü yerine getirmeyen işverenin durumu ise SSK madde 10 da düzenlenmiştir .

“İşverence SSK'ya bildirilmeyen işçilere iş kazası ve meslek hastalıklarına uğradıklarında gerekli sigorta yardımları SSK'ca karşılanır, ancak SSK madde 26 da belirtilen şartların gerçekleşmesi aranmaksızın kurumca yapılan ve ileride yapılabilecek her türlü harcama için kurum işverene rücu eder.”

### **1.4.1.2. Sigortalıya İlk Sağlık Yardımını Yapmamak**

İşveren, iş kazasına uğrayan sigortalıya, kurumca işe el konuluncaya kadar sağlık durumlarının gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür. Bu amaçla yapılan ve belgelere dayanan masrafları ve yol paraları kurum tarafından işverene ödenir. Bu belirttiğimiz yükümlülükleri yerine getirilmesi savsama ihmal gibi nedenlerle gecikirse ve de bu durum tedavi süresinin uzamasına, malül kalmasına veya malüllük derecesinin artmasına sebep olursa kurumun bu yüzden uğrayacağı her türlü zarardan işveren sorumlu tutulmuştur.<sup>61</sup>

### **1.4.1.3. İş Kazası ve Meslek Hastalığını Yasal Süre İçerisinde Kuruma Bildirmemek**

İşveren sigortalının uğradığı iş kazasını 48 saatte SSK'ya bildirmekle görevlidir. Kasıt veya ihmal sonucu iş kazasını belirtilen sürede gerekli kuruma bildirmemek veya eksik bildirmekten dolayı SSK'nın uğrayacağı her zarardan işveren sorumludur.

İki gün içerisinde Kuruma bildirilmeyen iş kazası dolayısıyla bildirim kadar işveren tarafından yapılmış harcamalar kurumca ödenmez.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Ersan, **a.g.e.**, s.66.

<sup>62</sup> Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, **İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Yayın no:13 Ankara-2003, s.27

#### 1.4.1.4. Üçüncü Kişilerin Kurum Karşısındaki Sorumluluğu

3. kişiden ne anlaşılması gerektiği önemlidir. 3. kişi kazaya uğrayan , sigortalı ile işveren dışında kalan ve zarara neden olan tüm kişilerdir.<sup>63</sup>

Sosyal Sigortalar Kanununa göre iş kazası ve meslek hastalığı 3. bir kişinin kasıt veya kusuru yüzünden olmuşsa SSK bu işçiye gerekli yardımı yapar ancak zarara sebep olan ve kusurlu olarak bunları çalıştıranlara rucu hakkı saklıdır. (m.26\11)

#### 1.4.1.5. Doğru Bilgi Verme Yükümlülüğü

Haber verme kağıdında bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerekirse kurumca soruşturma yapılabilir. Bu soruşturma sonucunda haber verme kağıdındaki yazılı hususların gerçeğe uymadığı ve vakanın iş kazası olmadığı anlaşılırsa kurumca bu olay için yapılmış yersiz masraflar işverenden geri alınır. İlgililer hakkında ayrıca genel hükümlere göre dava açılır.<sup>64</sup>

### 1.5. İŞVERENİN BORÇLAR KANUNU GEREĞİ SORUMLULUĞU

İş kazaları sonucunda kaza sebebiyle mağdur olan taraf işveren hakkında maddi ve manevi tazminat davası açabilirler. Bu davalar Borçlar Kanununun (B.K) 44, 45, 46, 47, 55, 96, 98, 335 maddeleri gereği olarak açılırlar.<sup>65</sup>

#### 1.5.1.Maddi Tazminat Davası

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu tarafların uğrayacağı bedensel ve manevi zararların kusurlu taraflardan tazmini konusunda iş kanundaki boşluk B.K. nun 46. maddesi ile telafi edilmiştir.<sup>66</sup>

Hesaplanması herhangi bir matematiksel hesabı gerektirmez.<sup>67</sup> Maddi tazminat 2 türden oluşmaktadır. İş göremezlik tazminatı ve destekten yoksun kalma tazminatı.

<sup>63</sup> Güzel ve Okur, a.g.e., s.232.

<sup>64</sup> Ersan, G., **Türkiye’de Sosyal Güvenlik**, İstanbul: 1987, s.66.

<sup>65</sup> Erten, K., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara: 2000, s.45.

<sup>66</sup> Baysal, a.g.e., s.31.

<sup>67</sup> Oktay Tan, “İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü”, (Çevrimiçi), [www.meskabulteni.com/oktaytan/isvereninrolu.htm](http://www.meskabulteni.com/oktaytan/isvereninrolu.htm), 12.10.2005

### 1.5.1.1. İş Göremezlik Tazminatı

Borçlar Kanunu'na göre : Cismani bir zarara düşen kimse külliyen veya kısmen çalışmaya muktedir olamamasından ve ileride iktisaden maruz kalacağı mahrumiyetten tevellüt eden zarar ve ziyanın ve bütün masraflarını isteyebilir, hükmünü düzenlemiştir. Buna göre bir iş kazası sonucu yaralanan işçi çalışmamasından kaynaklanan ücret kayıplarının yanında, iş gücü kaybı nedeni ile ileride sağlayacağı ücretlerin, tedavi masraflarının bunlar için yapılan ek masrafları dahi işverenden isteyebilir (m.46).<sup>68</sup>

Bu tür davalarda talep edilebilecek tazminat miktarı SSK tarafından karşılanmayan zararlarla sınırlıdır. Diğer bir ifadeyle talep giderleri kapsayacaktır. Aksi durumda aynı gider için çift ödeme söz konusu olacaktır. İşçinin bir kusuru olması durumunda bu kusur oranında hakimce takdir edilen miktar bir indirim yapılacaktır.<sup>69</sup>

### 1.5.1.2. Destekten Yoksun Kalmak Tazminatı

Çalışanın iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölmesi halinde ondan olan desteklerini yitiren yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilirler.<sup>70</sup>

Borçlar Kanununa göre: Bir adam öldüğü takdirde zarar ve ziyan, bilhassa derin masraflarını da ihtiva eder. Ölüm derhal vuku bulmamış ise zarar ve ziyan tedavi masraflarını ve çalışmaya muktedir olmamaktan mütevellit zararı ihtiva eder. Ölüm neticesi olarak diğer kimseler müteveffanın yardımından mahrum kaldıkları takdirde onların bu zararını da temin etmek lazım gelir hükmü yer almıştır (m.45).<sup>71</sup>

Borçlar kanununun 45. maddesine paralel bir düzenlemede yine aynı kanunun 332. maddesinin 2. Fıkrasında yer almıştır. “İş sahibinin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı hareketi neticesinde işçinin ölmesi halinde, onun yardımından mahrum kalanların bu yüzden uğradığı zarara karşı isteyeceği tazminat dahi akde aykırı hareketten doğan tazminat davaları hakkındaki hükümlere tabi olur” şeklinde düzenlenmiştir.

İşçi ve işverenler iş sağlığı ve güvenliği konusunda ellerinden gelenin azamisini göstermek zorundadırlar. Eğer yapmamışlarsa kusurları oranında sorumlu tutulurlar.

---

<sup>68</sup> Fer, a.g.e., s.25.

<sup>69</sup> Çimse, a.g.e., s.42.

<sup>70</sup> Baysal, a.g.e., s.32.

<sup>71</sup> Çimse, a.g.e., s.43.

Destekten yoksun kalma tazminatını isteyebilecekler sadece miras ilişkisi olan ya da nafakadan yararlanan eşler veya çocuklarla sınırlı değildir.<sup>72</sup>

Hak sahipleri ölenin yardımının yoksun kalanlardır. Bunlar resmi nikahı olmayan eşler de olabilir.<sup>73</sup>

Destekten yoksun kalma tazminatı, ölenin iş görebilirlik çağında elde edeceği kazancından desteğine muhtaç olan yakınlarına ayırabileceği tutarın peşin ve toplu ödenmesidir.<sup>74</sup>

### 1.5.2. Manevi Tazminat Davası

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu kazazedenin ölümü halinde yakınlarının manevi kayıplarının ve üzüntülerin karşılığı dava açmak hakları vardır.<sup>75</sup>

Manevi Tazminat: iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu işçinin ailesine: çekilen acıları elem ve kederleri hafifletmek amacıyla hakimin takdir edeceği uygun bir paradır. Hesabı için herhangi bir karmaşık matematiksel işlem gerekmez.<sup>76</sup>

B.K.'nın 47. Maddesinde;

“Hakim hususi halleri nazara alarak. cismani zarara düşer olan kimseye yahut adam öldüğü takdirde ölünün ailesine manevi zarar namıyla adalete muvafık tazminat verilmesine karar verebilir.” hükmü yer almaktadır.<sup>77</sup>

İşçinin ailesi işçi hayatta iken bu tazminatı talep edemez. Eğer işçi tazminat davası açmaksızın başka bir sebeple ölürse manevi talep davası yine açılmamaktadır. Ancak işçi sağken dava açıp sonra vefat etmişse aile bu davayı devam ettirme hakkına sahiptir. Diğer bir ifadeyle:<sup>78</sup>

- Yaralanmalarda dava etme hakkı sadece kazazedeye aittir.
- Ölüm halinde ise (iş kazası neticesinde) dava açmak hakkı ölenin ailesine verilmiştir. Zamanaşımı on yıldır.

---

<sup>72</sup> Tan, **a.g.e.**, s.3.

<sup>73</sup> Fer, **a.g.e.**, s.23

<sup>74</sup> Baysal, **a.g.e.**, s.32.

<sup>75</sup> Baysal, **a.g.e.**, s.31.

<sup>76</sup> Tan, **a.g.e.**, s.3.

<sup>77</sup> Çimse, **a.g.e.**, s.44.

<sup>78</sup> Fer, **a.g.e.**, s.25.

## 2. İŞÇİNİN SORUMLULUKLARI

İş kazaları ve meslek hastalıklarını önlemek için işverenin görev ve sorumluluklarını belirleyen İş Kanunu m. 77'de işçinin de görev ve sorumlulukları belirtilmiştir. Ayrıca işçinin sorumlulukları, İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 3. Bölüm m. 13'de ve İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik m. 6'da düzenlenmiştir.

İş kazalarında işçilerin sorumluluğu "İşçiler de iş güvenliği konusundaki alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür." şeklinde düzenlenmiştir(m.77). İşçinin sorumlulukları İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği 3. bölüm de düzenlenmiştir (m.13). İlgili maddeye göre;<sup>79</sup>

İşçiler işyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili aşağıda belirtilen hususlara uymakla yükümlüdür:

- a. İşçiler, davranış ve kusurlarından dolayı, kendilerinin ve diğer kişilerin sağlık ve güvenliğinin olumsuz etkilenmemesi için azami dikkati gösterirler ve görevlerini, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yaparlar.
- b. İşçiler, işveren tarafından kendilerine verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda, özellikle;
  1. Makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını doğru şekilde kullanmak,
  2. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve kullanımdan sonra muhafaza edildiği yere geri koymak,
  3. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalardaki güvenlik donanımlarını kurallara uygun olarak kullanmak ve bunları keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek,
  4. İşyerinde, sağlık ve güvenlik için ciddi ve ani bir tehlike olduğu kanaatine vardıkları herhangi bir durumla karşılaştıklarında veya koruma tedbirlerinde bir aksaklı ve eksiklik gördüklerinde, işverene veya sağlık temsilcisine haber vermek

---

<sup>79</sup> İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, Yayınlandığı Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 9\12\2003-25311

5. İşyerinde sağlık ve güvenliğin korunması için teftiş yetkili makam tarafından belirlenen zorunlulukların yerine getirilmesinde, işverenle veya sağlık güvenlik işçi temsilcisi ile işbirliği yapmak,
6. İşveren tarafından güvenli çalışma ortam ve koşullarının sağlanması ve kendi yaptıkları işlerde sağlık ve güvenlik yönünden risklerin önlenmesinde, işveren veya sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi ile mevzuat uygulamaları doğrultusunda işbirliği yapmak ile yükümlüdürler, şeklindedir.

İşçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki sorumlulukları, iş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma usul ve esasları hakkındaki yönetmelikle düzenlenmiştir(m.6).<sup>80</sup>

“Çalışanlar, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşması için bu konuda hazırlanan talimat ve prosedürlere uymakla yükümlüdürler.”

Esasen işçilerin sorumluluğu pasif sorumluluktur. İşini yaparken dikkat etmesi uyarı ve ikazları göz ardı etmemesi gerekmektedir. Çalışma hayatını düzenleyen iş kanununda işçilere fazla sorumluluk yüklenmemiş görünmekle birlikte aslında neticeleri itibarı ile kazalardan en çok etkilenen taraf olmaları itibarı ile en çok sorumluluk bu konuda işçilerin olmalıdır.<sup>81</sup>

İşçi, iş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken dikkati göstermediği zaman ya herhangi bir uzvunu kaybetmekte yada yaşamı sona ermektedir. İşçi uyarı ve ikazları incelemek zorundadır. Yoksa can benim değil mi kazaya uğrarsam ben uğrarım gibi ifadelerle sorumluluktan kaçma gibi bir lüksü yoktur. Çünkü işçi kazaya uğradığında kendisi başta olmak üzere devleti, işvereni ve en nihayetinde de ailesini zarara uğratmaktadır.

İş müfettişleri 05.07.1979 gün ve 7/17925 sayılı İş Müfettişleri Tüzüğüne göre denetim yaparlar müfettişler yaptıkları işe göre 2'ye ayrılırlar.

1. İşin yürütümünü denetleyenler (genel kontrol ve inceleme teftişlerini yapanlar) sosyal iş müfettişi olarak adlandırılır.
2. İş sağlığı ve iş güvenliği bakımından denetim yapanlar da teknik iş müfettişi olarak adlandırılır.

---

<sup>80</sup> İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik, Yayımladığı Resmi Gazetenin Tarih ve sayısı: 20\01\04-25312

<sup>81</sup> Baysal, S., İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri, Ankara, 1999, s.33.



İşyerleri büyüklüklerine göre yılda en az bir, çok küçük işyerleri iki yılda bir teftişe tabi tutulmaktadır. Ama maalesef buna rağmen iş kazası oranları AB ve dünya ülkeleri ile karşılaştırdığımızda Türkiye'nin durumunun pek parlak olmadığı gözükmektedir.

### **3. SENDİKALARIN SORUMLULUKLARI**

2821 sayılı İş Sendikalar Yasasında iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işçilerin veya işverenlerin mesleki bilgilerini artıracak, milli tasarruf veya yatırımın gelişmesine reel verimliliğin artmasına hizmet edecek kurslar ve konferanslar tertiplemek, sağlık ve spor tesisleri kütüphane, basım işleri için gerekli tesisleri kurmak işçilerin boş zamanlarını iyi ve nezih şekilde geçirmeleri için imkânlar sağlamak yükümlülükleri getirilmiştir.

Sendika Kanununun' da sendikaların sorumluluğu (m.6.);

“Üyelerinin mesleki eğitim, bilgi ve tecrübelerini yükseltmek için çalışmak, teknik ve mesleki eğitim tesisleri kurmak.” olarak belirtilmiştir.

Görüldüğü üzere sendikalara düşen sorumluluk pasif sorumluluktur. Üyelerini eğitmek, mesleki bilgi ve becerilerini arttırmakla sorumlu tutulmuşlardır.

İlgili madde gereğince işyerinde çalışan işçi sayısı 50 ve daha yukarı ise işyeri sağlık kurullarının oluşturulması gerekmektedir. İşyeri sağlık kurulunun 7 üyesi olmalıdır. 6 sı işveren biri ise sendika tarafından atanmalıdır.

Bu kurul hem işveren ağırlıklı hem de yaptırımı olmayan bir kuruldur. Ancak sendikalar bu kuruldaki işyeri sendika temsilcisinin seçiminde ne kadar özen gösterirlerse sendika üyeleri de o oranda hak sahibi olup rahat edebileceklerdir.

Sendikalar, iş sağlığı ve güvenliği konusunda işveren ve devletle dayanışmada bulunarak sorunlara çözüm önerileri getirebilir.

### **4. GENEL OLARAK İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN DENETİMİ**

Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ayrıntılı ve çok dağınık durumdadır.

İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Sosyal Sigortalar Kanunu (SSK), Belediye Kanunu, Umumi Hıfzısıhha Kanunu bu yüzden işlerlik ve denetim de daha zor bir hal almaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği konusundaki denetimi beş ayrı başlık altında belirtebiliriz.<sup>82</sup> Bunlar;

1. Uluslararası düzeyde denetim
2. Ulusal düzeyde denetim
3. Yerel düzeyde denetim
4. İşletme düzeyinde denetim
5. Bireysel düzeyde denetim

#### **4.1. ULUSLARASI DÜZEYDE DENETİM**

Türkiye imzaladığı uluslararası sözleşmelerle yükümlülük altına girmektedir. ILO' daki denetim biçimleri şunlardır:

1. Hükümet Raporlarının İncelenmesi
    - Uzmanlar Komitesi
    - Aplikasyon Komitesi
  2. Şikâyetlere Dayalı Genel Denetim
    - Sendikal Örgüt Şikâyetleri
    - Üye Devlet Şikâyetleri
- Şikâyetlere Dayalı Özel Denetim
- Sendika Özgürlükler Komitesi

##### **4.1.1 Hükümet Raporlarının İncelenmesi**

ILO Anayasasının 22. maddesi gereğince hükümetler her yıl sözleşmeleri yürütmek için alınan önlemler hakkında ILO'ya rapor vermek zorundadırlar. ILO Anayasasının 22. maddesi gereğince hükümetlerce verilen raporların incelenmesine dayalı denetim, Uzmanlar Komitesi ve Aplikasyon Komitesi, tarafından yapılmaktadır.

---

<sup>82</sup> Baysal, S., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara: 2001, s.57.

#### 4.1.1.1. Uzmanlar Komitesi

Hükümet raporları ilk olarak sözleşmelerin ve tavsiyelerin uygulanması ile ilgili Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir. Uzmanlar Komitesi hükümet raporları üzerinde hukuksal ve teknik bir denetim yapar. Çalışmalarını belgeler üzerinde yürütülür.

Uzmanlar Komitesinin işlevleri üç çeşittir. Bunlar ;<sup>83</sup>

- Onaylanmış sözleşmelerin uygulanması hakkında hükümet raporlarının incelenmesi,
- Bazı onaylanmamış sözleşmeler ve tavsiyeler konusunda ulusal yasaların ve uygulamaların durumu hakkında hükümet raporlarının incelenmesi,
- Yeni kabul edilen sözleşmelerin yetkili erklere sunulması konusunda hükümetler tarafından verilen bilgilerin incelenmesidir.

Uzmanlar komitesi ayrıca onaylanan sözleşmeleri ilişkin yasal düzenlenmeyi yapmayan devletlere yorumlar yapar. Bu yorumlar;<sup>84</sup>

- Komisyon gözlemlerinin her yıl hazırlandığı yeşil kitap olarak bilinen rapor
- İsteklerinin ise izleyen yıllık raporda yanıtlanması işin doğrudan doğruya ilgili hükümete gönderir. Bu isteklere yanıt verilmediğinde komisyon izleyen toplantısında sorunu açık bir söylev ile ortaya koyar.

#### 4.1.1.2. Standartların Oluşturulması Komitesi (Aplikasyon Komitesi)

Aplikasyon Komitesi çalışmalarında Uzmanlar Komitesinin raporunu esas alır. İlgili hükümetler uzmanlar komitesinin belirttiği aykırılıkları ve bunların kaldırılması için aldıkları veya almayı düşündükleri önlemler konusunda açıklamalar yapmaya çağırır.<sup>85</sup>

Komite yazılı açıklamadan memnun olmazsa hükümete verdiği bilgileri sözlü olarak tamamlama olanağı verir. Açıklama yapan hükümet temsilcileri kurulların uygulamasının gösterdiği zorlukları ve bunları açıklamak için öngörülen önlemleri açıklar.

<sup>83</sup> Uluslararası Çalışma Örgütü, **Uluslararası Çalışma İlkeleri**, İşçi Eğitim El Kitabı, Ankara: 1983, s.51.

<sup>84</sup> Ateşoğulları, K., **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Türkiye**, İstanbul: 1997, s.28-29.

<sup>85</sup> Ateşoğulları, **a.g.e.** ,s.29

## 4.1.2. Sendikal Örgüt Şikâyetleri

ILO Anayasasının 24–34 maddelerine göre şikâyetlere dayalı genel denetim iki şekilde yapılmaktadır.

1. Sendikal örgütlerce (sendikal örgüt şikâyetleri)
2. Üye devletlerce (üye devletlerin şikâyetleri)

### 4.1.2.1 Sendikal Örgüt Şikâyetleri

Sendikal örgütler üye devletlerden birinin onayladığı sözleşmeyi doyurucu biçimde uygulanmadığı konusunda ILO'ya şikâyette bulunabilir. Uluslararası Çalışma Bürosuna yapılan her şikâyet yönetim kurulu tarafından ilgili hükümete iletilir ve konu hakkında hükümet, yönetim kurulunun uygun göreceği bir açıklama yapmaya davet edilir.<sup>86</sup>

### 4.1.2.2. Üye Devletlerin Şikâyetleri

ILO Anayasasının 26. maddesi gereğince “Bir ILO sözleşmesini onaylayan devlet, yine bu sözleşmeyi onaylayan başka bir üye devlete karşı sözleşmenin doyurucu biçiminde uygulanmadığı gerekçesi ile şikâyette bulunabilir”.<sup>87</sup>

Bu prosedür gereği yapılacak işlemler aşağıdaki gibidir.<sup>88</sup>

Yönetim kurulu bu şikâyetleri değerlendirerek gerekli gördüğü durumlarda ortaya konan sorunu incelemek ve konuyla ilgili rapor hazırlamak üzere bir soruşturma komisyonu oluşturulabilir. Komisyonun hazırlayacağı rapor Uluslararası Çalışma Bürosunun genel müdürü tarafından yönetim kuruluna ve anlaşmazlık bulunan taraflara gönderilir. İlgili taraflardan her biri komisyon raporundaki hususları kabul edip etmediğini, etmediği takdirde anlaşmazlığı uluslararası adalet divanına götürmek isteyip istemediğini üç aylık bir süre içinde Uluslararası Çalışma Bürosu genel müdürüne bildirmekle yükümlüdür. Herhangi bir üye gerek soruşturma komisyonu raporunda gerekse Uluslararası Adalet Divanı'nı kararında yer alan hususların yerine getirilmesini sağlamak için uygun göreceği önerileri genel kurula tavsiye eder. Kusurları bulunan

<sup>86</sup> “Uluslararası Çalışma Örgütü,”(Çevrimiçi), <http://iskur.gov.tr/> 10/08/05

<sup>87</sup> Ateşoğulları, **a.g.e.**, s.30

<sup>88</sup> “Uluslararası Çalışma Örgütü,”(Çevrimiçi), <http://iskur.gov.tr/> 10/08/05

üyeler bu hususları yerine getirdiklerini genel kurula bildirir ve alınan önlemleri incelemek üzere bir soruşturma komisyonu kurulmasını talep edebilir.

#### **4.1.3. Şikâyete Dayalı Özel Denetim**

##### **4.1.3.1. Sendika Özgürlükleri Komitesi**

Komite yönetim kurulu tarafından kuruldaki hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasından seçilmiş dokuz üyeden oluşur. Yılda üç kez Cenevre de toplanır. Esas görevi sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili olarak işçi ve işveren teşkilatları veya hükümetlerin yaptığı şikâyetleri incelemektir.<sup>89</sup>

Komite şikâyet konusu ile ilgili rapor hazırlamadan önce tarafların görüşlerini inceler ve sonuçları tespit eder. Yapılan şikâyetlerin tamamen veya kısmen reddine karar verebilir veya sendikal hakların ihlal edildiğine dair açıklama yapabilir.

Komite saptadığı aykırılıkları ve sendikal özgürlüğe yönelik saldırılar konusunda ilgili hükümetlerin dikkatini çeken aykırılıklara uluslararası kurallara uygun çözüm bulunması için hükümetlere önlem alma çağrısında bulunur.

## **4.2. ULUSAL DÜZEYDE DENETİM**

4857 sayılı İ.K.'nun 91. maddesi gereği çalışma hayatına ilişkin mevzuatın uygulanmasını izleme, denetleme, teftiş etme görevi ÇSGB bağlı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı iş müfettişleri tarafından yerine getirilmektedir.

İş Teftiş Kurulu merkezi bir denetim teşkilatıdır. Ancak etkinliği açısından sanayinin yoğun olduğu on ilde kurulmuş olan on grup başkanlığı ile faaliyetlerini sürdürmektedir.

İş Teftiş Kurulu Başkanlığı denetimi iki açıdan gerçekleştirmektedir.

- 1) İşin yürütümü yönünden
- 2) İş sağlığı ve güvenliği yönünden

İşin yürütümü ilgili kanunlar çerçevesinde genel kontrol , inceleme ve teftişler sosyal iş müfettişlerince yapılmaktadır.

---

<sup>89</sup> Alpar, B., “Uluslar arası Çalışma Teşkilatının Yapısı Çalışmaları ve Denetimi”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4, Ankara: 1999, s.231.

İş sağlığı ve güvenliği yönünden teknik iş müfettişlerince yürütülen denetim üç şekilde yapılmaktadır.

- 1) Genel denetim
- 2) Özel denetimi
- 3) İnceleme denetimi

Genel denetim: İş yerlerinde işçilerin sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürecek hususlar ile iş kazaları ve meslek hastalığı nedenlerini tespit ve önlemeye yönelik olarak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği mevzuatı hükümlerine uyulup uyulmadığının belirlenmesi amacıyla yapılan denetimdir.<sup>90</sup>

Özel denetimi: Genel denetim sonucunda tespit edilen mevzuata aykırılığı ve uygunsuzluğu verilen süre sonunda giderilip giderilmediğinin belirlenmesi amacıyla yapılan denetimdir.<sup>91</sup>

İnceleme denetimi: İş kazası, meslek hastalığı, şikâyet veya denetim sırasında gerek görülmesi halinde yahut Bakanlık yada Bölge Müdürlükleri için İş Teftiş Kurulu başkanlığına ve İş Teftiş Grup Başkanlıklarına incelemek üzere intikal ettirilen konulardan teftiş hizmetiyle bağdaşır nitelikte olanlar hakkında olan denetimdir.<sup>92</sup>

#### 4.3.YEREL DÜZEYDE DENETİM

03.04.1930 gün ve 158 sayılı Belediyeler Kanunu ile Belediyelerin denetim görevleri belirtilmiştir.<sup>93</sup> İlgili kanunun 15. maddesinde belediyelerin bu konudaki vazifeleri şöyle belirtilmiştir; Belediyelerin kanunlar ve nizamnamelerle muayyen hukuku ve buna mukabil beldenin ve belde halkının sıhhat, selamet ve refahını temin, intizamını halelden vikaye maksadıyla yapacağı vazifeler vardır. Bu vazifeler;

1. Umuma açık yerlerin temizliğine intizamına bakmak,
2. Yenilecek, içilecek ve umumun sıhhatine müteallik kullanılacak şeylerle, yerlerinin mahsus kanun, nizamname veya talimatname tevkifan murakabesi(denilmek istene şudur ki; yenilecek, içilecek şeyler ve bunların satıldığı yerlerde, genelin sağlığına yönelik konularda, kanun ve tüzüklerde belirtilen önlemlerin alınması ve denetimin yapılmasıdır.)

<sup>90</sup> Onan Kuru, “Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Teftişi, Sorunlar, Öneriler,” 3.Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, Ekim 1998 Ankara, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İş Verenleri Sendikası, Yayın No: 36, s.255.

<sup>91</sup> Kuru, a.g.e. , s.255.

<sup>92</sup> Kuru, a.g.e. , s.255.

<sup>93</sup> Belediyeler Kanunu, Kanun No:1580, **Kabul Tarihi:3.4.1930**-Sayı-1471,m.15

#### **4.4. İŞLETME DÜZEYİNDE DENETİM**

İşletme düzeyindeki denetimler;

1. İşveren veya işveren vekilince, görevlendirilecek bir eleman tarafından,
2. İş güvenliği ile ilgili mühendis yâda teknik eleman tarafından, (50 yada daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde istihdam edilecek)
3. İş sağlığı ve güvenliği kurulunca, ( 50 yada daha fazla işçi çalıştırılan yerlerde kurulacak.)
4. Sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi tarafından yapılacaktır.

#### **4.5. BİREYSEL DENETİM**

Bireysel denetimi oto kontrol olarak da adlandırabiliriz. İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymamaktan doğacak zarardan işçi hem fiziki hem de maddi manevi zararlara uğrayabilir. Geçirdiği kaza veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremez yada sürekli iş göremez hale gelebilir yahut yaşamının sona ermesine sebebiyet verebilir. İşçi bu konuda kendisine verilen eğitim ve ikazları önemsemelidir. Kendi iş sağlığı ve güvenliğinin değerini bilip kendisine düşeni yapmazsa meydana gelebilecek sonuçtan ilk ve en derin kendisi etkilenecektir. Uyarı ve ikazları göz ardı eder, kendisine düşen sorumlukları savsaklarsa ya hayatını kaybedecek yâda geçici veya sürekli iş göremezler arasına katılacaktır.

# ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI KAVRAMLARI VE TÜRKİYE’DEKİ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ

### 1. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIKLARI

#### 1.1. İŞ KAZASI KAVRAMI

506 sayılı SSK’nın 11. maddesinin A bendinde tanımlanmış olup buna göre “İş kazası aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olaydır; Bunlar :<sup>94</sup>

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan bir iş dolayısıyla
- c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda
- d) Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda gerçekleşen olaylardır.

Öğretide iş kazası: “sigortalının işverenin otoritesi altında bulunduğu bir sırada gördüğü iş veya işin gereği dolayısıyla aniden ve dıştan meydana gelen bir etkenle onu bedence yada ruhça zarara uğratan bir olay” olarak tanımlanmaktadır.<sup>95</sup>

#### 1.1.1. İş Kazasının Unsurları

İş Kazasının unsurlarını

- Sigortalı olmak
- Kaza geçirmek
- Zarara uğramak
- Uygun illiyet ilişkisinin bulunması, olarak belirtmek mümkündür.

<sup>94</sup> Ersan, G., **150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları ve 25 Soruda İşsizlik Sigortası**, Ankara, 2000, s.17.

<sup>95</sup> Güzel, A., ve Okur, A., **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul: 1990, s. 184.



### 1.1.1.1. Sigortalı Sayılmak

SSK sigortalı sayılanları belirtmiştir. Bunlar bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar bu kanuna göre sigortalı sayılırlar(m.2).<sup>96</sup> Ayrıca aşağıda belirtilenler de sigortalı sayılmışlardır.

SSK da belirtilen sanatçılar(m.10),

2167 sayılı Kanunla ilave edilen ve UHSK 128.maddesine göre çıkartılan tüzükte belirtilen genelev kadınları,

Kanun gereğince, bir kaza sonucu bedenen veya ruhen zarara uğrayan kimsenin sigortalı olması zorunludur. Aksi durumda SSK açısından iş kazası söz konusu olmayacaktır.<sup>97</sup>

### 1.1.1.2. Sigortalının Bir Kazaya Uğraması

Türk Dil Kurumunun Türkçe sözlüğünde kaza; “Can yada mal kaybına neden olan kötü olay” şeklinde tanımlanmıştır.<sup>98</sup>

Kaza kişinin istemi dışında dış bir etkenin varlığı ile gerçekleşir. Şahısların zarara uğraması kazadır. Eşyanın zarara uğraması iş kazası sayılmaz.

### 1.1.1.3. Zarara Uğramak

Anlatılmak istenen geçirilen kaza sonucunda kişinin yaralanması, geçici olarak veya sürekli olarak çalışma yeteneğinin belirli bir yüzdesini kaybetmesi veya kişinin yaşamını kaybetmesidir.<sup>99</sup>

Kazaları ortaya çıkmadan yok etmek için önleyici tedbirler alınması kadar, ortaya çıktıktan sonraki olumsuzlukların bertaraf edilmesi ve yaraların sarılması hem sosyal barış için gerekli hem de sosyal devlet olmanın gereğidir.

---

<sup>96</sup> SSK Kanun no: 506, **Kabul Tarihi 17/7/1964**, Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 29-30-31/7/1964-1/8/1964, 11766.

<sup>97</sup> Saraç, C., **Sosyal Sigorta Kurumları ve İşveren Açısından İş Kazası Kavramı**, Ankara, 1998, s.18.

<sup>98</sup> Güzel, Okur, **a.g.e.**, s. 185.

<sup>99</sup> Saraç, **a.g.e.**, s.41.

#### 1.1.1.4. Uygun İlliyet İlişkisinin Bulunması

İlliyet kavramını sözlük eşanlamlısı “nedensellik” olarak ifade edilmektedir, İlliyet yada nedensellik hukuki sorumluluğun asli unsurudur. Olay ile meydana gelen zarar arasında bulunması gereken sebep sonuç ilişkisi olarak ifade edilebilir.

Kaza ile zarar arasındaki illiyet bağı, sorumluluğu etkilemektedir.<sup>100</sup> Yargıtay’ın da görüşü bu doğrultudadır. “İşverenin tehlike sorumluluğu için olayla illiyet bağının kurulabilmesi zorunludur. İşyerine özgü tehlike ile meydana gelen sonuç arasında uygun illiyet bağı mevcut değilse işveren olaydan sorumlu tutulmaz”.<sup>101</sup>

#### 1.1.2. İş Kazalarının Nedenleri

Herhangi bir kazayı tek nedene bağlamak doğru değildir. Kazaların birçok nedenleri olabilir. Kazaların meydana gelmesi birden çok nedenin varlığının aynı anda gerçekleşmesi de olabilir.

İş kazaları iki ana nedenden kaynaklanır. Bunlardan ilki emniyetten yoksun haller, ikincisi ise emniyetsiz koşullardır.

Emniyetten yoksun hareketleri; bir alet veya makinenin eğitimsiz kişilerce kullanılması, araç ve gereçlerin yanlış şekilde kullanımı, işin niteliği gereği kullanılması gereken kişisel koruyucuların kullanılmaması ve iş ortamında dikkatten yoksun hareket ve dikkati dağıtıcı hareket ve davranışlar şeklinde özetleyebiliriz.<sup>102</sup>

Emniyetsiz koşullar ; işçinin işe alınırken yada görev değişimi sırasında yapacağı iş için iş güvenliği konusunda eğitilmemesi, teknolojinin sağladığı emniyetli çalışma usullerinden haberdar olmamak, uygun olmayan iş elbisesi kullanmak, kişisel fiziki kusurlar ve alet ve makinelerle çalışırken kişisel güvenlik tedbirlerini almamak şeklinde özetleyebiliriz.<sup>103</sup>

---

<sup>100</sup> Fer, U., **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2000, s.22.

<sup>101</sup> Y.9HD. 1987/2181-2655, 05.03.1957., Özbek, O., **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları**, 2003, s.113.

<sup>102</sup> Demirel, S., **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, 2001. s.32.

<sup>103</sup> Türk İş, **İş Kazalarından Korunma Yöntemleri**, Ankara. Türk-İş Yayın No:171. s.7.

### 1.1.3. İş Kazalarının Önlenmesi İçin Yapılması Gereken Çalışmalar

Ülkemizde maalesef kazaları ve iş kazalarını önleme yollarının araştırılıp, geliştirilmesi konusunu ne işçi örgütleri, ne sendikalar, ne konfederasyonlar ne işveren ne de devlet dikkate almamakta bu konuda bir koordinasyona gitmemektedirler. Devlet konuya sadece kaza sonrası yaraları sarmak bakımından yoğunlaşırken, işçi sendikaları ve konfederasyonları duyarsızlıklarını sürdürmektedirler. Oysa konu önemli ve öncelikli olarak çözülmesi gereken bir konudur.

İş kazalarının önlenmesi ve azaltılabilmesi alınabilecek bazı önlemler ;

- 1- Fiziki şartların uygun hale getirilmesi,
- 2- İşçilerin işe alındıkları andan başlanarak eğitimi ve bilinçlendirilmesi,
- 3- Devletin denetimi ve idari cezaların caydırıcı olması,
- 4- Sendika ve konfederasyonların bu konuda üyelerine yönelik eğitim çalışmaları ,
- 5- Sivil toplum örgütlerinin çabaları toplumu aydınlatma çabaları,
- 6- Yazılı ve görsel medyanın eğitici ve bilinçlendirici çalışmaları,
- 7- 50 den aşağı işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurullarının olmaması, dezavantajını kaldıracak çözümler geliştirilmesi,
- 8- Devlet işçi ve işverenin konuya koordineli yaklaşımı (üçlü yaklaşım),
- 9- İlk yardım olanaklarının işyeri ve işyeri dışı geliştirilmesi (ilk yardım konusuna özellikle önem verilmesi),
- 10- Lise, yüksek okul ve üniversitelerde İSG eğitimine önem verilmesi,
- 11- Mevzuatın İSG başlığı altında toplanarak dağınıklığın giderilmesi,
- 12- Kurumlar arasında İSG konusunda yetki ve sorumlulukların yeniden düzenlenmesi ve koordinasyonu artırıcı faaliyetlerin geliştirilmesidir.

Fakat bu tek başına işverenin yapması gereken bir iş değildir. Burada en büyük görevlerden biri sendikalara düşüyor. Sendikalar bu konuda devlete baskı yapmalı ve devlet bu konudaki çalışmalarını arttırmalıdır.

## 1. 2. MESLEK HASTALIKLARI NDAN KORUNMA YÖNTEMLERİ

506 sayılı SSK'nın 11. maddesi meslek hastalığını şöyle tanımlamıştır:<sup>104</sup>

“Meslek hastalığı sigortalının çalıştığı için niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir.” Bu kanuna göre tespit edilmiş hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek anlaşmazlıklar Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık kurulunca karara bağlanır.<sup>105</sup>

Meslek hastalıkları maalesef Türkiye’de tanı konamadığı için SSK istatistiklerine de girememektedir. Bu durum da iş sağlığı hizmetlerinin niteliğinin seviyesini gösteren bir ölçüttür.

Sosyal Sigortalar Sağlık işlemleri tüzüğünde meslek hastalıkları şu beş ana grupta sınıflandırılmıştır.<sup>106</sup>

A Grubu kimyasal maddelerle olan meslek hastalıkları

B Grubu mesleki deri hastalıkları

C Grubu pnömokonyozlar ve diğer meslek solunum sistemi hastalıkları

D Grubu mesleki bulaşıcı hastalıklar

E Grubu fiziki etkenlerle olan meslek hastalıkları

Meslek hastalığına neden olabilecek kaynaklarda 6 grupta sınıflandırılabilir.<sup>107</sup>

1. Madensel cisimlerden oluşanlar
2. Organik cisimlerden oluşanlar
3. Fizik ve mekanik etkenlerden oluşanlar
4. Tozlardan oluşanlar
5. Bakterilerden oluşanlar

<sup>104</sup> Özveri, M., “Meslek Hastalıkları ve Yasal Düzenlemeler”, Sendikal Notlar, Petrol İş Dergisi Ektedir, Sayı: 14, (Nisan-2002), s.29.

<sup>105</sup> Türk İş, İş Kazalarından Korunma Yöntemleri, Ankara Türk İş Yayın No: 171. s.71.

<sup>106</sup> Özveri, a.g.m., s.30

<sup>107</sup> Kaynak, T., ve Diğerleri. İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 1998 s.410

Tablo 1. Potansiyel Tehlikeler Sonucu Ortaya Çıkabilecek Meslek Hastalıkları

Potansiyel tehlikeler	Ortaya çıkabilecek hastalıklar
Arsenik	Akciğer ve lenf kanseri
Asbest	Akciğer ve diğer organ kanserleri
Benzen	Lösemi, anemi
Kömür Tozu	Karaciğer Hastalıkları
Biklorameteret	Akciğer kanseri
Kok fırını ifrazatı	Akciğer ve böbrek kanseri
Pamuk tozu	Kronik bronşit, anfizemi
Kurşun	Çeşitli böbrek hastalıkları
Radyasyon	Trioid, kemik ve ciğer kanserleri, genetik hastalıklar, düşükler
Vinil klorit	Karaciğer ve beyin kanserleri

Kaynak: Zeyyat Sabuncuoğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi. Bursa, Ezgi Kitapevi, 2000, s.259.

Meslek hastalıklarından koruma yöntemleri olarak

- 1) İşletme dışı yöntemler,
- 2) İşletme içi yöntemler ve
- 3) İşçilere yönelik yöntemler şeklinde sayabiliriz.

### 1.2.1. İşletme Dışı Önlemler

Bunları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür;<sup>108</sup>

- a- İşe girişte ilk muayene : İşe yeni alınan işçinin yapacağı işe fiziken veya ruhen uygun olup olmadığının saptanması
- b- Periyodik kontroller: Ağır ve tehlikeli işlerde çalışanların periyodik aralıkların tıbbi kontrollerinin yapılarak yaptıkları işten etkilenip etkilenmedikleri araştırılır.
- c- Uyarı, Bilinçlendirme : Sağlıksız çalışma şartlarının işyeri sağlık birimince tespiti ve korunma yöntemlerinin işveren ve işçilere öğretilmesini kapsar.

<sup>108</sup> <http://fisek.com.tr/isguvenligi/boyut.phb>, "İş Güvenliğinin Temel İlkeleri" 12.08.2006.

### 1.2.2. İşletme İçi Önlemler

İşletme içi önlemleri de şöyle özetleyebiliriz;<sup>109</sup>

- a- Yerine koyma (ikame)
- b- Ayırma (izolasyon)
- c- Kapatma (kapalı sistem çalışma)
- d- Yaş yöntem (ıslak ve nemli çalışma)
- e- Havalandırma

Bunları kısaca açıklayacak olursak:

- 1- Yerine koyma: Zararlı maddelerin yerine zararsız ve tehlikesiz olanların kullanılması
- 2- İzolasyon: Çevre için zararlı olabilecek çalışma yerlerinin ayrılması
- 3- Kapatma: Zararlı maddelerle ilgili işlerin kapalı devre sistemleri içinde yürütülmesi yöntemidir.
- 4- Yaş çalışma yöntemleri: Özellikle tozlu işyerlerinde başvurulacak bir yöntemdir.
- 5- Havalandırma: amaç, toksik maddelerin (gaz ve buharların) tozların yayılmadan uygun aspirasyon sistemi ile çalışma ortamı dışına atılmasıdır.

### 1.2.3. İşçilere Yönelik Önlemler

İşçilere yönelik önlemleri;

- 1- Kişisel koruyucular.
- 2- Yer değiştirme (rotasyon),
- 3- İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın denetimi.
- 4- Eğitim.

olarak sayabiliriz;<sup>110</sup>

Kişisel koruyucuları, şöyle sıralayabiliriz:

-Solunum sistemi koruyucuları: Baş ve yüz koruyucuları göz ve kulak koruyucuları ve cilt koruyucular olacak 4 grupta sınıflandırılabiliriz.

Kişisel koruyucuların diğer bütün izolasyon yöntemleri kullanıldıktan sonra ek bir tedbir olarak kullanılmalıyı uygundur, kişisel koruyucuların kişilerin anatomik

<sup>109</sup> Şule Ilıcak, Endüstride İlk Yardım, Yodçem Yayın No:17, Ankara: 1999, s.47-48

<sup>110</sup> Ilıcak, a.g.e., s.49.

yapılarına uygun olması diğer önemli bir konuda aksi takdirde konsantrasyonu ve koordinasyonu kötü yönde etkileyebilir.

-Rotasyon: Dönüşümlü olarak çalışmak böylece işçinin tehlikeyi maddeye maruz kaldığı süre ve miktar azaltılmış olur

-İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymanın denetimi ve eğitimi emniyetli bir çalışma ortamının sağlanması için denetim şarttır. İşe ilk girişte, gerekse rotasyon sonrasında yeni teknolojilere uyum için eğitim şarttır.

### **1.3. İŞ KAZASI ORANLARININ HESABI**

#### **1.3.1. ILO Standartlarına Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı**

Ülkelerde değişik mevzuatlar nedeniyle ülkeden ülkeye iş kazaları hakkında kullanılan metotlar çok geniş çapta değişiklik gösterebilmektedir. İstatistik bilgilerini tertipleyip düzenleyen kuruluşlar olarak; ulusal istatistik ofisleri, tazminat ajanları, ulusal sigorta ve sosyal sigorta ajanları, iş teftiş kurulları, kaza önleme ajanlarından söz edebiliriz.<sup>111</sup>

1998 yılında Cenevre’de gerçekleştirilen 16. Uluslararası Çalışma İstatistikleri Konferansında (ICLS) alınan ilke kararında bazı istatistiksel terimlerin göz önüne alınması kararlaştırılmıştır. Bunlar mesleki kaza, mesleki yaralanma ve iş görememezliktir.<sup>112</sup>

İş gücü kaybına sebep olan mesleki yaralanma olayları aşağıdaki konular için dikkate alınacaktır.

- Toplam olay sayısı
- Ölümlü olaylar sayısı
- Ölümlü olmayan olaylar sayısı
- Geçici iş göremezlik olayların sayısı

Meslek hastalığı olayları, kaza istatistikleri kapsamı dışında tutulmaktadır. 16. Uluslararası İstatistikler Konferansında kaza sıklık oranı, kaza ağırlık oranı ve kaza olabilirlik oranının hesaplanması kararlaştırılmıştır.

---

<sup>111</sup> ÇSGB. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü. **İş Kazası İstatistikleri Broşürü**

<sup>112</sup> ÇSGB. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü. **İş Kazası İstatistikleri Broşürü**

### 1.3.1.1. Kaza Sıklık Oranı

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.<sup>113</sup>

$$\text{Kaza sıklık oranı} = \frac{\text{İş görmezlik yaratan kaza sayı} \times 1.000.000}{\text{Çalışılan saatlerin toplamı}}$$

Kaza sıklık oranı bir milyon iş saatine isabet eden iş sayısını gösterir. Bir olay sonucu birden fazla işçi yaralanmış veya ölmüşse kaza sayısı yaralanan işçi sayısı kadar olacaktır.<sup>114</sup>

### 1.3.1.2. Kaza Ağırlık Oranı

Takvim yılı içerisinde ölümlü ve/veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmalardan dolayı toplam kayıp gün sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin çalışma saatlerinin toplamına bölünmesiyle elde edilen değer 1 000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.<sup>115</sup>

$$\text{Kaza ağırlık oranı} = \frac{\text{Kayıp gün sayısı} \times 1.000.1000}{\text{Çalışılan saatler toplamı}}$$

Bu oran, iş kazaları yüzünden ne kadar iş günü kaybedildiği gösterir. Ölüm veya daimi iş göremezlik ile sonuçlanmışsa, bu tür her olay başına 7500 gün yükleme yapılıır.

### 1.3.1.3. Kaza Olabilirlik Oranı

Takvim yılı içerisindeki ölümlü ve /veya ölümlü olmayan mesleki yaralanmaların toplam sayısının, aynı yıl içerisinde referans grupta yer alan işçilerin toplam sayısına bölünmesiyle elde edilen değer 1.000.000 katsayısı ile çarpılmasıyla hesaplanır.<sup>116</sup>

<sup>113</sup> Erdem, Ü., “İş Kazası İstatistikleri”, İSİG Dergisi, Sayı:3, (Ekim, 2001), s.3.

<sup>114</sup> Kaynak, a.g.e., s.406.

<sup>115</sup> Erdem, a.g.m., s.3.

<sup>116</sup> Erdem, a.g.m., s.3.



ILO kaza olabilirlik oranının hesaplanmasında 100.000 sigortalı işçi sayısına göre değerlendirme yapmaktadır.

$$\text{Kaza olabilirlik oranı} = \frac{\text{Mesleki yaralanmaların toplam sayısı}}{\text{Toplam isci sayısı}}$$

### 1.3.2. SSK'ya Göre İş Kazası Oranlarının Hesabı

SSK'ya göre iş kazası oranlarının hesabı aşağıdaki gibidir:<sup>117</sup>

1) Standardize iş kazası oranı (%)

Standardize iş kazası oranı (%) = İlgili yılda faaliyet kolundaki iş kazası sayısı x 100 / Beklenen iş kazası sayısı

2) Beklenen iş kazası sayısı = Genel iş kazası hızı x İncelenen iş kolundaki zorunlu sigortalı sayısı

3) Genel iş kazası hızı = Kaydedilen toplam iş kazası sayısı / Toplam sigortalı sayısı.

## 1.4. İŞ KAZALARININ VE MESLEK HASTALIKLARININ MALİYETİ VE ETKİLERİ

İşletmelerde iş kazaları ve meslek hastalıkların yol açtığı maliyetler doğrudan ve dolaylı olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 1.4.1. DOĞRUDAN MALİYETLER

Doğrudan maliyetleri;<sup>118</sup>

- 1- Tıbbi tedavi masrafları (işverence ödenen)
  - a- Tıbbi müdahale ve doktor masrafları
  - b- İlaç masrafları
  - c- Tedavi ve bakım masrafları
- 2- Geçici, daimi iş göremezlik ve ölüm tazminatları
- 3- Mahkeme masrafları
- 4- Yasal ceza ve ödemeleri, sayabiliriz.

<sup>117</sup> SSK İstatistik Yıllığı, Ankara, 2005, s.66

<sup>118</sup> Bacak, B., "İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E., İstanbul-2002), s.33.

## 1.4.2. DOLAYLI MALİYETLER

Dolaylı maliyetler olarak ise;<sup>119</sup>

- 1- İşgücü kayıpları
  - a- İşçinin çalışmaması yüzünden
  - b- Kaza geçirene yapılan ilk yardım yüzünden
  - c- Kazaya uğrayanın yakın arkadaşlarının çalışmaması yüzünden
  - d- Kazaya uğrayan işçinin işinin yeniden düzene konulması yüzünden
- 2- Üretim kaybı
  - a- Kaza sonrasında üretim kesilmesi yüzünden
  - b- Makinelerin durdurulması veya hasar görmesi
  - c- Kazaya uğrayan kişinin işe yeniden başladıktan sonra verimin düşmesidir
- 3- Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması yüzünden ortaya çıkabilecek kayıplar
  - a- İşletmenin itibarının zedelenmesi
  - b- İşin zamanında tamamlanamamasından dolayı ödenen ceza ve tazminatlar
- 4- Devletçe yapılacak denetim masrafları
  - a- Kaza soruşturması masrafları
  - b- Bilirkişilik masraflarını

sayabiliriz.

İş kazası ve meslek hastalıkları işverene, devlete ve ulusal ekonomiye verdiği zararları doğrudan ve dolaylı maliyetler olarak belirttik. Ancak birde kazaya uğrayan işçiye ve onun ailesine verdiği zararlar vardır. Bu zararları aşağıdaki gibi özetleyebiliriz;<sup>120</sup>

- İşçi açısından
- İşçinin sağlığını (bedensel ya da ruhsal) kaybetmesi
- Yaşamını kaybetmesi
- Sigortalı değilse ücret kaybı sonrası gelirinde azalma olması
- Sosyal yaşam içinde zora düşmek
- İşsiz kalmak

<sup>119</sup> Kaynak ve Diğerleri, a.g.e., s.419.

<sup>120</sup> PETROL-İŞ, **İşyerlerinde Tüklenen Yaşam**, İstanbul, Petrol-İş Araştırma-10, 1986, s.104.

- İşçinin ölümüyle ailesinin maddi ve manevi destekten mahrum kalması

## 2. İŞ KAZALARINDA CEZAI SORUMLULUK

Çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda cezai sorumluluk 4857 sayılı İş Kanunu ve 26.9.2004 tarihli 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu olmak üzere iki kanunda düzenlenmiştir.

İş kanunu gereği iş sağlığı ve güvenliği gereklerini yerine getirmeyen işverene 4857/105. maddede İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlere aykırı fiiller halinde uygulanacak para cezaları belirtilmiştir.<sup>121</sup> Bu cezalar iş teftiş tüzüğüne göre yapılacak teftişler sonucu verilebilmektedir.

Türk Ceza Kanunu yönünden ise cezai sorumluluk 5237 sayılı TCK'nun ilgili maddeleri gereği iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması sonucu yaralanma ve ölümlerde hapis cezası ve ağır para cezasına hüküm olunur. Hapis cezası cezaların infazı hakkındaki kanunun 4. maddesine göre de para cezasına çevrilebilir.<sup>122</sup>

### 2.1. İŞ TEFTİŞİ SONUCUNDA CEZAI SORUMLULUĞUN ORTAYA ÇIKMASI

Türkiye'de iş yerlerinin teftişi:

1. Mutat aralıklarla yapılan periyodik denetim,
2. Şikayet üzerine teftiş
3. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu teftiş

sebepleriyle yapılmaktadır.

İş Teftiş Tüzüğü 22. maddesindeki düzenlemeler:<sup>123</sup>

22/2 “İş yerinde teftiş sırasında saptanan eksiklik ve mevzuatı aykırılıklardan teftiş süresi içerisinde düzeltilebilecek olanlar işverene tamamlattırılır. Durum müfettişçe teftiş defterine yazılır ve raporda belirtilir.”

22/3 Tamamlanması için mevzuatsa önem verilmesi zorunlu bulunmadığı halde ve derhal tamamlanması iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından yakın bir tehlike

<sup>121</sup> **İş Kanunu**, Kanun No:4857, Kabul Tarihi 22/5/2003, Resmi Gazetede Yayımlı Tarih ve Sayısı: 10/6/2003-25134, m.78.

<sup>122</sup> Baysal, **a.g.e.**, s.33.

<sup>123</sup> **İş Teftiş Tüzüğü**, Resmi Gazetede Yayımlandığı Tarih ve Sayısı: 28/08/1979-6738.m.22

göstermiyor eksiklik ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi için müfettiş uygun bir önel verebilir.

22/4 işverenler bu önel içinde eksiklik ve aksaklıkları gidermek ve giderildiğini bölge çalışma müdürlüklerine bildirmekle yükümlüdür.

22/5 Grup başkanlıklarınca Bölge Çalışma Müdürlüğüne gönderilen raporlarda çalışma mevzuatına aykırı tutumları saptanan işveren veya işveren vekilleri hakkında çalışma müdürlüklerince yasal kovuşturma yapılmak üzere yetkili makamlara başvurulur.

22/6 Müfettiş raporlarının gereğinin Bölge Çalışma Müdürlüklerince geciktirilmeksizin yerine getirilmesi zorunludur. Ancak raporların mevzuata aykırı yönleri varsa işleme konmaz ve durum aykırılık savları açıklanarak Bakanlığa bildirilir” şeklindedir.

4857 sayılı iş kanununun 108. maddesinde idari para cezaların uygulanmasına ilişkin hususlar belirtilmiştir. “Bu kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerince verilir. Verilen idari para cezalarına dair kararlar, ilgilerle 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç yedi gün içerisinde yetkili idare mahkemesine itiraz edebilir. İtiraz idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen kararlar evrak üzerinden inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu kanuna göre verilen idari para cezaları 21.07.1953 tarihli ve 6183 sayılı amme alacaklarının tahsil usulü hakkındaki kanun hükümlerine göre tahsil olunur.”

## **2.2. İŞYERİNDE İŞ KAZASI MEYDANA GELDİĞİNDE İŞVEREN TARAFINDAN YAPILACAK İŞLEMLER**

İş kazasının olduğu yerde ilgililerce iş kazası dosyası hazırlanarak kazayla ilgili genel bilgiler toplanır. Daha sonra kuruma verilen bu dosyadaki bilgilerle 506 sayılı SSK nun 15, 17, 27 maddelerine göre işlem yapılır.<sup>124</sup> Bunların dışında 4857 sayılı iş yasasının 77, 80, 105. maddelerine göre de hukuki işlemler yapılır.

İlgili maddelere göre yapılacak işlerin özeti:<sup>125</sup>

<sup>124</sup> “İş Güvenliği” (Çevrimiçi), <http://albenia.kolayweb.com/>,08.09.2006

<sup>125</sup> Çimse, **a.g.e.**, s.28.

1. Kazaya uğrayan sigortalıya SSK tesislerince el konuluncaya kadar gerekli sağlık yardımları işveren tarafından sağlanır (m. 15).
2. Şahitlerin ifadeleri de alınarak, kaza sırasında yapılmakta olan iş ve kazaya neden olay “iş kaza tutanağına geçirilir. 3 nüsha olarak düzenlenir. İşveren vekili ve şahitlerce imzalanır”(m.16).
3. Olay, kazanın meydana geldiği yerin güvenlik birimlerine yazı ile bildirilir (m.27).
4. İş kazası Sosyal Sigortalar Kurumu ile İl Sigorta Müdürlüğüne kaza anından itibaren en geç 48 saat içinde yazı ile derhal bildirilir (m. 27) .
5. İş kazası, en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile ilgili Çalışma Bölge Müdürlüğüne bildirilir.
6. Soruşturma yapabileceği varsayımından hareketle kazazede işçiden fiilen işe başlamadan önce işyeri doktoru tarafından düzenlenen doktor raporu ve işveren veya vekilince tutulmuş iş kazası tutanağının bir örneği ayrı bir dosyada saklanır.
7. İş kazası yargıya intikal etmişse, istenen belgeler dosya halinde gönderilir.

### **2.3. İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SONRASI SSK’NIN YAPACAĞI YARDIMLAR**

İşçiye iş kazası yahut meslek hastalığı sonrası sağlanacak yardımlar SSK 12. maddede düzenlenmiştir.<sup>126</sup>

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

<sup>126</sup> SSK Kanun No:506, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih ve Sayısı 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964-11766-11779.m.12.

raporu ile tespit edilen sigortalının ve bu raporda belirtilmişse beraber gidecek kimselerin yabancı ülkelere gidip gelme yol paraları ile o yerdeki tedavi ve kalış masraflarının ödenmesi (sağlık kurulunca verilen raporu kurum ve sigortalı itiraz ederse, bu husus sosyal sigortalar yüksek sağlık kurulunca karara bağlanır ).

F- Cenaze masraflarının karşılığının verilmesi

G- Sigortalının ölümünde hak sahiplerine gelir bağlanması

İş kazası yahut meslek hastalığı sonrası Sosyal Sigortalar Kurumu işçiye ya da ölümü halinde desteğini yitiren kişilere karşı SSK'da yer alan koşullar çerçevesinde yardımda bulunmakla yükümlüdür.

Bu yardımlar olarak şunları sıralayabiliriz;<sup>127</sup>

- Sağlık yardımları, sigortalıyı muayene ettirme teşhis için gerekli klinik ve laboratuvar muayenelerini yaptırmaya gerekiyorsa sağlık kurumlarına yatırma ve her türlü tedaviyi yaptırmaya (SSK 13/l A)
- Tedavi süresince gerekli ilaç iyileştirme araçlarını sağlama (SSK 123. madde)
- Protez araç ve gereçlerin sağlanması, takılması, onarılması ve yenilenmesi (SSK 12/10)
- Tedavi için sigortalının yurt içinde veya dışında yabancı ülkeye gönderilmesi (SSK 12/F)
- Kurumun dinlenme evlerine yatırılma (SSK 14/3)
- Yeniden işe alıştırma SSK 13/son ve para yardımları (geçici iş göremezlik ödeneği)
- Sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine yapılan yardımlar. (SSK 16,19, 20. maddeler)

---

<sup>127</sup> Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. SSK, Kanun No:506, Yayımlandığı Resmi Gazete Tarih ve Sayısı 29, 30, 31/7/1964-1/8/1964-11766-11779ç

## 2.4. İŞ KAZALARINDA KUSUR

İş kazalarında işverenin sorumluluğu konusunda doktrinde iki görüş mevcuttur.

Bunlar;

- 1) Kusurlu (kusura dayalı) sorumluluk
- 2) Kusursuz sorumluluk

Teknolojik gelişmelerle alınabilecek her türlü önleme rağmen önüne geçilmesi mümkün olmayan tehlikelerinin ortaya çıkması iş kazaları ve meslek hastalıklarında büyük artışlar meydana gelmesi sonucu kusura dayanan sorumluluklar ilkesi yetersiz kalmıştır. Bu nedenle kusursuz sorumluluğun bir türlü olarak ifade edebileceğimiz tehlike (risk) sorumluluğu ortaya çıkmıştır.<sup>128</sup>

Tehlike sorumluluğu en ağır kusursuz sorumluluk hallerinden birini oluşturmaktadır. İşveren her türlü özen borcunu yerine getirmiş bile olsa ortaya çıkacak kazadan dolayı sorumluluktan kurtulamaz. Ancak kaza sonucu oluşan zarar işletmeye özgü bir tehlikeden çıkmamışsa, süreç içerisinde oluşan bir başka nedenden dolayı meydana gelmişse işverenin bu zarardan sorumlu tutulmaması gerekir.<sup>129</sup>

İşveren sorumluluğu için yer ve zaman açısından illiyet yeterli olmayıp tehlikenin işin yürütülmesi ile ilgili olarak ortaya çıkmış olması ve bu bağlantının işçinin ya da 3. kişinin ağır ve tam kusura ile kesinleşmiş olması gerekir.<sup>130</sup>

Yargıtay 1980 yılından itibaren tehlike ilkesine dayanan kusursuz sorumluluğu ifade eden kararlar vermeye başlamıştır.<sup>131</sup>

“Bir iş kazasında işveren tehlike nazariyesine göre işin görülmesi sırasında ortaya çıkan tehlikelerden doğan zararlardan da kusursuz sorumluluk esasına göre sorumludur. Bu tehlike işverenle ilişkisi olmayan 3. kişi tarafından yaratılmış olsa dahi durum değişmez.”<sup>132</sup>

Her ne kadar işverenin işçi veya hak sahiplerinin sigortaca karşılanmayan zararlarında kusuru olmasa ve olay bulunsa da sorumlu olacağı tehlike (risk) sorumluluğu kabul edilmişse de bu durum da işvereni kusurlu olduğu durumdaki gibi zararın tamamında sorumlu tutmanın hak ve nefaset kurallarına aykırı olacağı görüşüyle

<sup>128</sup> Tan, O., “İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü”, (Çevrimiçi), <http://İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü>, 1/9/2005.

<sup>129</sup> Tan, a.g.m., s.2

<sup>130</sup> Y9HD 1986/9-722 Y.Resmi Gazete: 1987/203, 18.3.1987.

<sup>131</sup> Y9HD 1/6/1982, 4695 E5343K., Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: **İSG Açısından İşçi-İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001, s.36.

<sup>132</sup> Y9.HD.16.1982, 4695, E5343K., Özbek, O., **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları**, İstanbul, 2003, s.118.

Borçlar Kanunundaki madde 43'e göre hakimin tazminatı indirebileceği benimsemiştir.<sup>133</sup>

Vuku bulan iş kazasında işçilerin ve işverenin hiçbir kusuru olmayıp, kaza gayri kabili içtinap bir olay olarak meydana geldiği takdirde, tahakkuk eden tazminat üzerinden hak ve nefaset kaidesi uyarınca bir tenzilat yapılması kabul edilmiştir.<sup>134</sup>

## 6. TÜRKİYE'DE İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ İSTATİSTİKSEL GÖRÜNÜMÜ

Ülkemizde endüstriyel alanda 11-12 milyon işçi çalıştığı varsayılmaktadır .Bu rakam içinde kayıtlı olan aktif sigortalı işçi sayısı 6 milyondur. Kayıtlı işçileri yarisına yakın kısmı işçi sayısı 50'nin altında olan işyerlerinde çalışmaktadır.Yani işçi sağlığı hizmetinden yoksundurlar ve hiç tanışmamışlardır. İşçi sayısının ellinin üzerinde olan işyerlerinin ancak yarisına yakın sayıda işyeri hekimi istihdam ettiği düşünülürse, tüm işçilerin yalnızca %10-15'i işçi sağlığı hizmetlerinden faydalanabilmektedir.

Türkiye'de iş kazalarına yönelik verileri elde edebildiğimiz tek kaynak SSK yıllık istatistikleridir. Ancak gerek işyeri sağlık birimlerinde çözümlenen iş kazalarının SSK'na yansımaması gerekse olası teftiş çekinceleriyle işletmeler tarafından yansıtılmayan kazalar kayıtlı işçilerin SSK dışı sağlık kuruluşlarında bildirimsiz müdahalelerinin yapılması, dikkate alındığında, reel tabloyu bilmek olanaklı değildir. Aşağıda kullandığımız tablolar SSK istatistik yıllığından elde ettiğimiz 2005 yılı verileridir. Ama rakamlar Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için çok yüksektir. Artık bu konuya öncelikli olarak yer vermenin zamanı gelmiştir.

---

<sup>133</sup> Günay, C., “İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Boyutu”, Ankara, İSİG Dergisi, Sayı 2, (2001), s.15.

<sup>134</sup> Y9HD.12.1969,9/58.E.87.K., Özbek, O., *Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları ile İş Yasaları*, İstanbul, 2003, s.120.



## 6.1. İŞ KAZALARININ VE MESLEK HATALIKLARININ FAALİYET GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 2. 2005 Yılında Tamamlanan İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, Sürekli İş Göremezlik, Ölüm Vakaları, Geçici İş Göremezlik Sürelerinin Faaliyet Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			ÖLÜM SAYISI (İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU)		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
01 TARIM VE HAYVANCILIK	26	308	334	0	1	1	1	8	9	0	13	13
02 ORMANCILIK VE TOMRUKÇULUK	2	58	60	0	0	0	0	1	1	0	7	7
04 BALIKÇILIK	1	13	14	0	0	0	0	2	2	0	2	2
11 KÖMÜR MADENCİLİĞİ	0	6011	6011	0	358	358	0	50	50	0	77	77
12 KÖMÜRDEN GAYRİ MADENLER	1	230	231	0	0	0	0	2	2	0	5	5
13 HAM PETROL VE TABİİ GAZK	0	51	51	0	0	0	0	4	4	0	0	0
14 TAŞ, KİL VE KUM OCAKLARI	4	530	534	0	0	0	0	20	20	0	32	32
19 METAL OLMAYAN DİĞER	0	103	103	0	0	0	0	3	3	0	2	2
20 GIDA MADDELERİ SANAYİ	335	1999	2334	0	0	0	5	41	46	0	32	32
21 İÇKİ SANAYİ	1	104	105	0	0	0	0	1	1	0	1	1
22 TÜTÜN SANAYİ	65	104	169	0	0	0	2	2	4	0	1	1
23 DOKUMA SANAYİ	835	5034	5869	1	2	3	5	67	72	1	28	29
24 GİYECEK VE HAZIR DOKUMA	493	1021	1514	3	3	6	2	8	10	1	3	4
25 AĞAÇ VE MANTAR MAMÜLLERİ	12	1207	1219	0	0	0	0	31	31	0	5	5
26 MOBİLYA VE TESİSAT İMALATI	19	1489	1508	0	1	1	0	40	40	0	13	13
27 KAĞIT VE KAĞIT EŞYA İMALATI	14	555	569	0	0	0	1	15	16	0	8	8
28 MATBAACILIK VE NEŞ. İMALATI	14	281	295	0	3	3	1	4	5	0	1	1
29 DERİ VE DERİDEN EŞYA SANAYİ	9	97	106	0	2	2	0	9	9	0	8	8
30 KAUÇUK SANAYİ	12	890	902	0	1	1	0	17	17	0	0	0
31 ECZA VE KİMYEVİ MAD.SANAYİ	63	1086	1149	0	2	2	2	19	21	0	8	8

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı, s.65/66

FAALİYET GRUPLARI	İŞ KAZASI SAYISI			MESLEK HASTALIĞI SAYISI			SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK SAYISI			ÖLÜM SAYISI (İŞ KAZASI MESLEK HASTALIĞI SONUCU)		
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM
32 PETROL VE KÖMÜR MÜŞ. SANAYİ	1	56	57	0	1	1	0	3	3	0	3	3
33 TAŞ, TOPRAK, KİL KUM, VS. İMALAT	182	4709	4891	0	2	2	0	45	45	1	3	4
34 METAL, MÜTEA, ESAS ENDÜS	24	4940	4964	0	9	9	0	36	36	0	17	17
35 METALDEN EŞ. İM. (Makine hariç)	118	10165	10283	0	21	21	0	121	121	0	25	25
36 MAKİNA İM. VE TAMİRATI	71	4804	4875	0	14	14	1	46	47	0	22	22
37 ELEKT. MAK. CİHAZ MALZ. İMALİ	127	1198	1325	0	57	57	0	16	16	0	6	6
38 NAKİL ARAÇLARI İMALİ	68	5320	5388	2	19	21	0	47	47	0	20	20
39 DİĞER MUH. EŞYA İMALATI	126	1551	1677	0	1	1	1	28	29	1	4	5
40 İNŞAAT	41	6439	6480	0	3	3	0	322	322	0	290	290
51 ELEKTRİK, II. GAZI BUHARLI	6	430	436	0	1	1	0	14	14	0	20	20
52 SU VE SİHHİ TESİSLER	5	735	740	0	1	1	0	15	15	0	12	12
61 TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET	189	2047	2236	0	6	6	5	42	47	3	58	61
62 BANKALAR VE MALİ MÜESSESELER	1	18	19	0	0	0	0	0	0	0	3	3
63 SİGORTALAR	0	16	16	0	0	0	0	0	0	0	1	1
64 GAYRİMENKUL İŞLERİ	0	11	11	0	0	0	0	0	0	0	1	1
71 NAKLİYAT	104	3824	3928	0	4	4	4	76	80	2	161	163
72 ARDIYE VE ANTREPOLAR	27	256	283	0	0	0	1	4	5	0	6	6
73 MUHARBE HİZMETLERİ	1	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
81 DEVLET HİZMETLERİ	5	171	176	0	0	0	0	4	4	0	4	4
82 AMME HİZMETLERİ	35	226	261	0	0	0	0	8	8	1	8	9
83 HUKUK, TİC VE TEKNİK HİZ.	42	714	756	0	1	1	2	14	16	1	21	22
84 EĞLENCE HİZMETLERİ	2	48	50	0	0	0	0	2	2	1	0	1
85 ŞAHSİ HİZMETLER	245	1728	1973	0	0	0	3	20	23	1	29	30
BİLİNMEYEN	0	12	12	0	0	0	11	122	133	2	69	71
TOPLAM	3334	70589	73923	6	513	519	47	1327	1374	15	1057	1072

Türkiye’de iş kazalarının ve meslek hastalıklarının faaliyet gruplarına göre dağılımına baktığımız zaman iş kazalarının en fazla meydana geldiği faaliyet grupları kömür madenciliği, dokuma sanayi, metalden eşya imalatı, inşaat sektörü ve nakil araçları imalat sektörüdür.

Kömür madenciliği grubuna baktığımız zaman toplam iş kazalarının %8.2’sini oluşturduğunu görüyoruz. İş kazalarını tamamına uğrayan erkek çalışanlardır. Bunu nedeni ise yasal düzenlemeler gereği kadın işçilerin bu faaliyet grubunda çalışmıyor olmasıdır. İş kazalarının bu denli fazla olmasının sebebi ise çalışanlar ne kadar itinalı olursa olsun yerin altında çalıştıkları için her an çökme tehlikesi ile karşı karşıya olmalarıdır.

Meslek hastalıklarının da %68.97 bu sektörde karşımıza çıkıyor. Dokuma sanayine baktığımız zaman iş kazası oranının %7.93 olduğunu görüyoruz. Oranın bu kadar yüksek olmasının nedeni ise kullanılan makinelerdir. Dokuma sanayinde fabrikalardan çok atölyelerin ağırlığı görülmektedir. Küçük işletmelerde iş kazalarına gerekli önem verilmemektedir. İnşaat sektörüne baktığımız zaman oran %8.75 ve bunun tek sebebi çalışanların kötü çalışma koşulları olduğu görülmektedir. İş kazasında en fazla önlem alınması gereken sektör olmasına rağmen, ülkemizde bu konudaki hukuki yaptırımların yetersiz olmasında dolayı işverenler gereken özeni göstermiyorlar. Sürekli iş görmezlik ve ölüm sayısının en fazla olduğu sektör yine inşaat sektörüdür. Bu durumda devletin bu sektördeki yaptırımlarını ağırlaştırması denetimini arttırması gerekmektedir.

## 6.2. İŞ KAZALARININ SİGORTALI SAYISINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 3. Türkiye’deki İş Kazalarının İşyerinde Çalışan Sigortalı Sayısına Göre Dağılımı  
2004-2005

İşyerinde Sigortalı Sayısı	2004			2005		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1-3	804	21.241	22.045	625	18.894	19.519
4-9	346	8.435	8.781	242	7.494	7.736
10-20	412	9.139	9.551	333	8.160	8.493
21-49	504	11.570	12.074	366	10.228	10.594
50-99	410	6.816	7.226	273	6.070	6.343
100-199	481	7.116	7.597	422	6.396	6.818
200-249	151	2.061	2.212	109	1.892	2.001
250-499	487	5.800	6.287	442	5.176	5.618
500-1000	427	3.773	4.200	286	2.789	3.075
1001+	305	3.552	3.857	236	3.490	3.726
<b>TOPLAM</b>	<b>4.327</b>	<b>79.503</b>	<b>83.830</b>	<b>3.334</b>	<b>70.589</b>	<b>73.923</b>

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı s.69.

İş kazalarının işyerinde çalışan sigortalı sayılarına göre dağılımına baktığımız zaman 2004 yılından 2005 yılına %11.82’lik bir azalış görüyoruz. Çalışan sigortalı sayılarına göre oranları şöyle sıralayabiliriz:

- 1-3 işçi %11.46
- 4-9 işçi %11.91
- 10-20 işçi %11.08
- 21-49 işçi %12.26
- 50-99 işçi %12.22
- 100-199 işçi %10.26
- 200-249 işçi %9.54
- 250-499 işçi %10.65
- 500-1000 işçi %26.97
- 1000+ işçi %3.4

Bu dağılıma baktığımız zaman 1-500 işçi arasında oranlar birbirine çok yakın. İş kazalarında görünen azalışın temel sebebi ise firmaların artık bu konularda bilinçlenmeye başlamasıdır. Bunun için alınan en önemli önlemin ise işyeri hekimi olduğu söyleyebiliriz. En fazla azalış 500-1000 işçi aralığındadır. Büyük ölçekli işletmelerde bu konu çok daha öncelikli sırada. İşveren özellikle işe alımlarda ve daha sonra şirket içi eğitimlerle personeli bu konuda bilinçlendiriyor. 1000 + azalış diğerlerine göre daha az çünkü iş kazasına uğrayan işçi sayısı azdır.

### 6.3. İŞ KAZALARININ ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 4. 2005 Yılında İş Kazalarının Sigortalının Son İşveren Nezdindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

SİGORTALININ ÇALIŞMA SÜRESİ	2005					
	İş Kazası			Meslek Hastalığı		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
<b>1 GÜN</b>	50	1.355	<b>1.405</b>	0	4	<b>4</b>
<b>2-7 GÜN</b>	38	1.016	<b>1.054</b>	0	1	<b>1</b>
<b>8-30 GÜN</b>	136	3.399	<b>3.535</b>	0	0	<b>0</b>
<b>1 AYDAN FAZLA - 3 AY (DAHİL)</b>	350	7.452	<b>7.802</b>	0	0	<b>0</b>
<b>3AYDAN FAZLA - 1YIL (DAHİL)</b>	862	18.138	<b>19.000</b>	3	8	<b>11</b>
<b>1YILDAN FAZLA-2YIL (DAHİL)</b>	585	11.549	<b>12.134</b>	2	23	<b>25</b>
<b>2YILDAN FAZLA-5YIL (DAHİL)</b>	744	12.846	<b>13.590</b>	1	36	<b>37</b>
<b>5YILDAN FAZLA-10YIL (DAHİL)</b>	437	9.046	<b>9.483</b>	0	40	<b>40</b>
<b>10+YIL</b>	132	5.788	<b>5.920</b>	0	401	<b>401</b>
<b>TOPLAM –</b>	<b>3.334</b>	<b>70.589</b>	<b>73.923</b>	<b>6</b>	<b>513</b>	<b>519</b>

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı, s.69

Meslek hastalığı vakalarının sigortalıların son işveren nezdindeki çalışma süresine göre dağılımına baktığımız zaman %77.26'sının 10 yıl ve üzeri çalışanlarda olduğunu görüyoruz. Bunun tamamını fizyolojik ve biyolojik yapıyla açıklamak mümkündür. Faaliyet gruplarına baktığımız zaman ise kömür madenciliği, ecza ve kimyevi madde sanayi, metal sanayi en başta gelen gruplardır.

İş kazası vakalarının sigortalıların son işveren nezdindeki çalışma sürelerine göre dağılımına baktığımız zaman 1 günden 3 aya kadar yavaş bir artış olduğunu görüyoruz. Fakat 3 ay ile 1 yıl arasında bu oran %25.7 olarak hesaplanmıştır. Nedeni işyerlerinde işçilere 3 aydan önce tek başına işin emanet edilmemesi. 3 ay ile 1 yıl arası işi tek başına yapan personelin en acemi olduğu dönemdir. İşe yeni aldığı çalıştığı iş makinelerini yeni tanıdığı dönem bundan dolayı rakamlarda artış söz konusudur. İş öğrenilmeye başlandığı andan itibaren rakamlar azalış göstermeye başlıyor.

#### 6.4. İŞ KAZALARININ YAŞ VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 5. İş Kazaları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına ve Cinsiyetlerine Göre Dağılımı 2004-2005

Yaş Grupları	2004			2005		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
-14	13	477	490	5	225	230
15-17	77	442	519	101	901	1.002
18-24	1.492	13.793	15.285	1.141	15.202	16.343
25-29	909	20.036	20.945	676	17.303	17.979
30-34	684	17.250	17.934	528	14.545	15.073
35-39	546	12.897	13.443	389	10.761	11.150
40-44	364	9.562	9.926	305	7.958	8.263
45-49	146	3.688	3.834	136	2.653	2.789
50-54	73	1.052	1.125	37	811	848
55-59	16	226	242	12	174	186
60-64	7	64	71	2	43	45
65+	0	16	16	2	13	15
<b>Toplam -</b>	<b>4.327</b>	<b>79.503</b>	<b>83.830</b>	<b>3.334</b>	<b>70.589</b>	<b>73.923</b>
<b>AĞIRLIKLI ORT.YAŞ</b>	<b>29</b>	<b>32</b>	<b>32</b>	<b>29</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı s.71

## 6.5. MESLEK HASTALIKLARININ YAŞA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Tablo 6. Meslek Hastalıkları Vakalarının Sigortalıların Yaş Gruplarına Ve Cinsiyete Göre Dağılımı 2004-2005

Yaş Grupları	2004			2005		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
-14	0	2	2	0	2	2
15-17	0	0	0	0	0	0
18-24	1	11	12	4	15	19
25-29	1	36	37	2	29	31
30-34	2	39	41	0	34	34
35-39	0	55	55	0	58	58
40-44	0	81	81	0	112	112
45-49	0	54	54	0	96	96
50-54	0	12	12	0	55	55
55-59	0	23	23	0	33	33
60-64	0	23	23	0	32	32
65+	0	44	44	0	47	47
<b>Toplam -</b>	<b>4</b>	<b>380</b>	<b>384</b>	<b>6</b>	<b>513</b>	<b>519</b>
<b>AĞIRLIKLI ORT.YAŞ</b>	<b>28</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>23</b>	<b>46</b>	<b>45</b>

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı s.71

İş kazalarını yaş grupları ve cinsiyetlere göre dağılımına baktığımız zaman yıllar itibarıyla azalışı görmekteyiz.Kadın çalışanlarla erkek çalışanları kıyasladığımız zaman kadın çalışanlarda bu sayı çok daha az bunun en önemli sebebi Türkiye’de kadın çalışanların sayısının erkeklere göre çok az olması . Bir başka nedeni ise kadınların çalışabileceği sektörlerin hukuki düzenlemelerle sınırlanmış olmasıdır.

Erkek çalışanlarda yoğunluğun 18-35 yaş arasında olduğunu görüyoruz. 35 yaş üstünde bu oranın azalmasının sebebi ise insanların yaptıkları işte uzmanlaşmasıdır.

Meslek hastalıklarında durum tamamen ters yönde değişiyor.Yaş ilerledikçe çalışanların meslek hastalıklarına yakalanma oranı artıyor.

## 6.6. MESLEK HASTALIKLARININ SİGORTALI SAYILARINA GÖRE DAĞILIMI

Tablo 7. Meslek Hastalıklarının İş Yerinde Çalışan Sigortalı Sayılarına Göre Dağılımı 2004-2005

İşyerinde Sigortalı Sayısı	2004			2005		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1-3	2	163	165	0	109	109
4-9	1	41	42	2	9	11
10-20	1	11	12	3	12	15
21-49	0	15	15	0	16	16
50-99	0	65	65	0	91	91
100-199	0	14	14	1	3	4
200-249	0	5	5	0	3	3
250-499	0	46	46	0	202	202
500-1000	0	10	10	0	67	67
1001+	0	10	10	0	1	1
<b>TOPLAM</b>	<b>4</b>	<b>380</b>	<b>384</b>	<b>6</b>	<b>513</b>	<b>519</b>

Kaynak: SSK 2005 İstatistik Yıllığı s.71

Meslek hastalıklarının sigortalı sayılarına göre dağılımına baktığımız zaman 2004 yılından 2005 yılına bir artışın söz konusu olduğunu görüyoruz. En fazla artış ise 250-499 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. Temel nedeni ise özellikle kömür madenciliği faaliyet grubunun bu aralıkta yer almasıdır.



## SONUÇ

Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uymamanın sonucu olarak görülen iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümler önemli bir sosyal problem olarak varlığını sürdürmektedir.

Ülkemiz, iş kazaları ve meslek hastalığı sonucu ölümlerde Avrupa'da birinci dünya ülkeleri arasında da ilk sıralarda yer almaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı sonucu işçiler yaşamını kaybedebilmekte, ömür boyu sakat kalabilmekte ya da geçici olarak yaralanarak acı çekmektedir. İşçilerin aileleri de zor durumda kalmaktadır.

İşveren nitelikli eleman kaybıyla, işletmede diğer işçilerin motivasyon kaybı ve tazminat ödemekle sorumlu olmaktadır. Devlet ise önleyici tedbirlerle sosyal yaralar açılmadan konunun üstesinden gelebilecekken sadece ortaya çıkan yaraların sarılmasıyla uğraşmaktadır. Ortaya çıkan yaraların sarılması zaten sosyal devlet olmanın gereğidir. Ancak tek başına yeterli değildir.

Halkı bilgilendirme ve kamuoyu oluşturmada büyük görev üstlenebilecek gerek yazılı gerek görsel basın bu konudaki duyarsızlık ve umursamazlığını sürdürmektedir. İşverenler iş ve kar kavgasına düştükleri için sonuçta da korkunç ve ürkütücü bir tablo karşımıza çıkmıştır.

Türkiye'de iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm ve daimi sakatlıklarda kaybettiği iş gücü ismi konmamış bir savaşta kaybedilen insan sayısından hiç de az değildir. Buna rağmen devlet, sendikalar, sivil toplum örgütleri, insan hakları kuruluşları konuya duyarsız kalmaya devam etmektedirler. Devlet iş kazaları ve meslek hastalıkları sonuca ortaya çıkan yaraları sarmaya yönelik faaliyetlerinin yanında önleyici tedbir ve politikalar geliştirerek bunları uygularsa ortaya çıkacak sonuç hem daha insancıl hem de daha ekonomik olacaktır.

Ülkemizdeki işçi sendika ve konfederasyonlarının duyarsızlıklarına bir anlam verebilmek oldukça güçtür. Ülkemizdeki sendikaların artık ücret sendikacılığını bir yana bırakarak asıl görevlerinden biri olan iş güvenliği ve eğitime önem verip bunu bir politika haline getirmeleri gerekmektedir.

ILO'nun da artık ülkemiz ile ilgili eleştirilerini sendikal özgürlüklerle sınırlı tutmaması, iş sağlığı ve güvenliği konusuna da yöneltmesi devletin bu konuya daha fazla eğilmesine katkıda bulunabilecektir.

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda genel olarak yaptığımız bu tespitlerin yanında özel işçi kategorisindeki çocuk ve genç işçilerin durumuna baktığımızda burada da iç karartıcı tablonun var olduğunu görmekteyiz.

Çocuk işçiliğın azaltılması ve önlenmesi zamanı gelmiştir. Ülkemizde 6,5 milyon çocuk işçinin var olduğu sanılmaktadır ve bunların çok büyük bir kısmı sigortasız ve kanunen çocukların yapmasının yasaklandığı işlerde çalışmaktadırlar. Toplumdaki konuya taraf olan bütün kurumların artık umursamazlıklarını bir kenara bırakarak gerekli önlemleri almaları gerekir aksi takdirde Atatürk'ümüzün Cumhuriyeti emanet ettiği gençliğimiz hastalıklı bir gençlik haline gelmekten kurtulamayacaktır.

İşverenleri İSG konusundaki sorumluluklarının yerine getirilmesi açısından analiz ettiğimizde,

- İşletme tehlikelerine karşı önlem alınmaya çalışıldığı, işletmelerin imkanları oranında tehlikelerle orantılı kişisel koruyucular kullandığını,
- İSG denetiminin iş yerlerinde işverenlerce yapıldığını, ancak periyodik düzenli denetimin yapılmadığını,
- İSG eğitimini bütün işletmelerin yaptığını ancak; işyerlerinin büyük çoğunluğunun sadece işe alınırken eğitimin yapıldığını,
- İşletme tehlikelerine karşı işçinin uyarıldığını,
- İSG levhalarının işletmelerde var olduğu,
- İlk yardım araç ve gereçlerinin işyerlerinde olduğu,
- İlk yardım araç ve gereçlerinden sorumlu elamanın tayin eden işyeri sayısının az olduğu
- Yardımcı sağlık personeli istihdam etmedikleri,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarını bildirmedikleri tespit edilmiştir, SSK istatistikleri de bunu doğrulayıcı niteliktedir.

İşyerlerinin İSG konusuna öncelik vermediği sadece yasal yükümlülükleri gereği asgari şartları sağlamaya çalıştıkları görülmektedir. Ülkemiz iş kazaları ve meslek hastalıkları konusundaki olumsuz tabloyu yok etmesi için işverenlerin ellerinden gelenin asgarisini değil azamisini yapmaları gerekmektedir İSG konusu sadece tek tarafın üstesinden gelebileceği bir konu da değildir. Başarıya ulaşılması için üçlü işbirliğinin İSG konusunda da geliştirilmesi gerekmektedir

Yaptığımız tespitlerde İSG konusunun işletmelerde öncelikli konular arasında yer almadığını görmekteyiz. Kanun, tüzük ve yönetmeliklerde çok ayrıntılı düzenlemelere yer verilmesine karşın bunun uygulamaya geçirilmediği görülmüştür.

Ulusal ve yerel denetimin düzenli periyodik aralıklarla yapılamaması, denetim elemanlarının sayıca yetersiz oluşu, İSG konusunda yeterli formasyona sahip olmaması, denetim elamanlarının donanımlarının yetersiz oluşunu bu nedenler arasında sayabiliriz. Ayrıca bu konuda araştırma yapabilecek laboratuvarların hem sayıca az, hem de donanımsız olmasını, bir de caydırıcı olması gereken idari para cezalarının caydırıcı olmaktan çok uzak olduğunu sayabiliriz. Özellikle tüzük ve yönetmeliklerde oldukça ayrıntılı İSG tedbirleri belirtilmesine karşılık işletmelerde bu konudaki eksiklikler denetim zaafını da ortaya koymaktadır.

Bu açıklamalar ışığında ve çalışmamız sonucunda aşağıdaki tespit ve değerlendirmelere ulaşılmış bulunmaktayız.

İş kazalarına baktığımızda yaklaşık % 80 - % 90'nının insan kaynaklı % 10 ile % 20 sinin de teknik sebepler ve uygun olmayan fiziki ortamlardan kaynaklandığı görülmektedir. Kazaların yaklaşık % 80 - % 90'nının insan kaynaklı olduğuna göre sadece çok fazla masraf gerektirmeyen insan faktörünün eğitimi, motivasyonu ve bilinçlendirilmesi ile bu oran tek haneli rakamlara düşürülebilecektir.

Ülkemizdeki iş kazalarının yaklaşık % 70'i, 50 den az işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmektedir. Bu da demektir ki, çok küçük işletmelerde ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sorunu giderilememiştir. Çok küçük işletmelerde ve küçük ölçekli işletmelerde iş sağlığı ve güvenliği sorununun giderilmesi için illerdeki Sanayi ve Ticaret Odaları ve diğer kuruluşlar koordineli olarak çalışmalıdırlar.

İş Kanunumuz ve bu kanunun uygulamaya yönelik düzenlemelerin dünya standartlarında olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz. Ancak idarenin yaptırım ve denetim gücünün aynı standartlarda olduğunu söylemek ise maalesef güçtür. Denetim elemanlarının hem sayısal yetersizlik hem de niteliksizliklerinden dolayı gerekli denetimler periyodik olarak tam anlamı ile yapılamamaktadır. Bir denetimden diğerine yaklaşık 3-5 yıl geçmektedir. Bu da doğal olarak çalışanlar aleyhine işvereninde lehine olmaktadır. Söyle ki, bu sürede işçiler kaderlerine terk edilmekte, işverenlerde zaman kazanmaktadır. Periyodik denetim aralıkları kısaltılmalı vasıflı denetim elamanı sorunu biran önce giderilmelidir.

Meslek hastalıklarındaki tanı ve teşhis belirsizliğinden kaynaklanan gerçeği yansıtmayan istatistiksel durumun bir an önce giderilmesi için meslek hastalıkları ihtisas hastaneleri kurulmalı ve sisteme organizasyonu sağlanmalıdır.

Çocuk işçiliğinin azaltılması veya en azından kanunlarımızda ve yönetmeliklerde sağlanan asgari (koruyucu) imkanlardan yararlanabilmeleri sağlanabilmelidir.

İş sağlığı konusunda en önemli yenilik 83. maddede karşımıza çıkmaktadır: Buna göre işçinin sağlığını bozacak, vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın ve acil bir tehlike ile karşılaştığında, işçi İSG kuruluna başvurarak durumun tespiti ve gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilecektir. Kurulun işçinin isteği konusunda karar vermesi halinde gerekli önlemler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabileceği ve bu sürede ücret ve diğer haklarının saklı olduğu kabul edilmiştir (m. 83/1,3,4). Ancak işyeri iş sağlığı ve güvenliği kurulu 7 üyeden oluşmakta ve bunun altı üyesi işverence atanmakta iken İSG kurulunun alacağı kararın objektifliği tartışmaya açıktır. Kurulun yapısı değiştirilmeden veya kurul üyelerine istihdam teminatı sağlanmadan bu düzenlemeden sonuç almak imkansız olacak veya istenilen neticeyi vermeyecektir.

Kamuoyu İSG konusunda bilinçlendirilmelidir. Ülkemizde dünya süt gününe bile basın yayın-medya daha fazla ilgi gösterirken İSG konusuna duyarsızlık devam etmektedir, ilgili merciler bu konudaki duyarlılığın geliştirilmesi için politikalar geliştirip uygulamalıdır.

İSG yönetmeliğinde risk değerlendirilmesi ve bu risklerin önlenmesi önemli bir yeniliktir. Fakat bu görevin kar kaybısını birinci planda tutan işverene verilmesi, demokratik hak ve sorumluk duygusunun yeterince gelişmediği ülkemiz açısından bir handikaptır.

İşçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, yeni bir düzenlemedir. İşçiler ya da temsilcileri işverence alınan sağlık ve güvenlik önlemlerinin yetersiz oldukları konusunda Bakanlığa başvurma hakkına sahip tutulmuşlardır/veya denetimlerde görüşlerini bildirme hakkı tanınmıştır. Ancak tek belirtilmeyen bu konudaki görevli işçilerin istihdam güvencesidir.

Ülkemizde en fazla iş kazasının olduğu işkolu inşaat sektörüdür. Bu işler belirli süreli olduklarından genelde denetim süreçlerinin dışında kalabilmektedir, ayrıca en fazla kaçak işçiye de bu sektörde rastlanmaktadır. Bu sektörün denetiminin sağlanması hem iş kazalarının önlenmesine hem de kaçak işçiliğin azaltılmasına katkı sağlayabilecektir.

Maalesef ülkemizdeki denetim sistemi tam anlamı ile çalışmamakta her yıl işletmelerin belirli bir yüzdesi denetlenmekte, sistem şikayet mekanizmasına dayandırılmakta bu durum da etik değerlere aykırı olduğundan sistem yürümektedir. Ayrıca şikayet edenin kimliği saklanmamakta bu da şikayetçinin can ve mal varlığını tehlikeye düşürmektedir.

Bu değerlendirmeler gösteriyor ki, iş kazası ve meslek hastalıklarının etkilerine baktığımızda kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına tutulan insanlara, bunların ailelerine, topluma ve ulusal ekonomiye büyük zarar vermektedir. Konuyla ilgili bütün taraflar artık bir araya gelmeli iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda bilinçlenme sağlanmalıdır. Bu konuda atılacak adımlar hem insanlık görevi hem de sosyal devlet olmanın gereğidir.

Zaman ilerlemekte ve maalesef ülkemizde her altı saatte bir işçi ölmekte, her iki buçuk saatte de bir işçi sürekli iş göremez hale gelmektedir. Bu kısır döngü biran önce kırılmalıdır. Ne ülkemiz ne de insanlarımız bunu hak etmemektedir.

Çalışma ve istenilen işi seçebilme nasıl bir hak ise, işçilerin de yaşama ve vücut bütünlüklerini koruyabilmeleri de bir insanlık hakkıdır. İşçilerimiz iş sağlığı ve güvenliği sağlanmış ortamlarda çalışmalıdır. Bu onların motivasyonu üzerinde etki edip produktivitelerini artırmalarına olumlu katkı sağlayabilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği sadece devletin, işverenin ya da işçilerin altından tek başına kalkabilecekleri bir konu değildir. Bunu gerçekleştirmek için toplumda tüm ilgili tarafların işbirliği ve katılımı ile milli bir politika çok geç olmadan belirlenmeli ve uygulanmalıdır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR VE TEZLER

- Aktay, Nizamettin; **Sendika Hakkı**, Ankara, 1993.
- Akyiğit, Ercan; **İş Kanunları**, Ankara, 1998.
- Arıcı, Kadir; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri**, Ankara, 1999.
- Arıkoğlu, Zeynel; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tanımı**, Ankara, 1992.
- Ateşoğulları, Kamil; **ILO ve Türkiye**, İstanbul, 1997.
- Aydemir, Mürteza; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü**, Ankara, 2000.
- Baysal, Saadettin; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara, 1999.
- Bacak, Bünyamin; “**İş Kazalarını Etkileyen Faktörler ve Bunları Önlemenin Yolları**” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Centel., Tankut; **Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri**, İstanbul, 1999.
- Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası; **İSG Açısından İşçi - İşverenin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2001.
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut ; **İş Hukuku**, İstanbul, 2002.
- Demirel, Serkan ; **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, 2001.
- Erkan, Necmettin: **İşletmelerde İnsan Gücü Verimliliği İçin İşçi Sağlığı, İş Güvenliği**, Ankara, 1999.
- Ersan, Gürbüz; **150 Soruda Sosyal Sigorta Hakları ve 25 Soruda İşsizlik Sigortası**, İstanbul, 2000.
- Ersan, Gürbüz; **Türkiye’de Sosyal Güvenlik**, İstanbul, 1987.
- Erten, Kibar; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Genel Prensipleri**, Ankara, 2000.
- Fer, Ural; **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Konusunda, Devletin, İşverenin ve İşçinin Görev ve Sorumlulukları**, Ankara, 2000.
- Güzel Ali ve Okur Ali Rıza; **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, 1990.
- Ilıcak, Şule; **Endüstride İlk Yardım**, Ankara, 1999.

- İstanbul Ticaret Odası; **Sorularla Çalışma Mevzuatı**, İstanbul, 1998.
- İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı; **İşçi Sağlığı ve Güvenliği İle İlgili Bilgiler**, Ankara, 1994
- Kaynak, Tuğray ve Diğerleri; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, İstanbul, 1998.
- Kuloğlu, Ali; **İş Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ülkemizdeki Durumu**, Ankara, 2001.
- Kurt, Mehmet; **“İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Yapısal Analizi ve En Aza İndirme Önerileri.”** (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Kuru, Onan; **“Türkiye’de İşçi Sağlığı İş Güvenliği Teftiş ve Sorunlar”** 3. Ulusal Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresi, 1998.
- Özbek, Oğuz; **Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları**, İstanbul, 2003.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Bursa, 2000.
- Saraç, Çoşkun; **Sosyal Sigorta Kurumları Açısından İş Kazası ve İşveren Kavramı**, Ankara, 1998.
- Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı; **SSK İstatistik Yıllığı**, Ankara, 2005.
- Sümer, H.Hadi; **İş Hukuku**, Konya, 2003.
- Şen, Murat; **Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Alanındaki Uluslararası Sözleşmeler**, Ankara, 2003.
- Türk – İş; **İş Sağlığı ve İş Güvenliği**, Ankara, 2003.
- Türk- İş; **İş Kazalarından Korunma Yöntemleri**, Ankara, 2003.
- Uluslararası Çalışma Bürosu; **İşçi Sendikaları ve ILO İşçi Eğitimi El Kitabı**, Ankara, 1993.
- Uluslararası Çalışma Bürosu; **Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları**. Ankara, 1989.

## **MAKALALELER VE ELEKTRONİK KAYNAKLAR**

- Ağca, Nurdan; **“Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını İyileştirme Vakfı” İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi**, Sayı:3, Eylül-Ekim, 2001. s.17-18.
- Alpar, M.Bülent; **“Uluslararası Çalışma Teşkilatının Yapısı Çalışmaları ve Denetimi”**, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, Cilt:4, Sayı:4, Ocak1999, s.217-241

Andaç, Faruk; “**Yeni İş Kanununun Ön Gördüğü Yükümlülükler**”, İşveren Dergisi, Temmuz-2003, s.13-24.

Aydemir, Mürteza; “**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğini Sağlama Açısından İşverenin Yükümlülüğü**” Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Sayı:1, 1995. s.79-99.

Büyükuslu, Ali Rıza; “**Çalışma Hayatında Yeni İş Kanunu**”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Tühis Cilt:18, Sayı:23, Mayıs-Ağustos, 2003. s.18-22.

Erdem, Ünsal; “**İş Kazası İstatistikleri**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:3, Eylül-Ekim, 2001. s.2-3.

Erdem, Ünsal; “**Avrupa Birliğine Tam Üyelik Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:2, Temmuz-Ağustos, 2001, s.16-19.

Günay, Cevdet İlhan; “**İş Kazası ve Meslek Hastalığının Hukuki Boyutu**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 2 Temmuz Ağustos 2001, s.11-15.

Güzel, Ali; “**Roma ve Maastricht Antlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye**”, Prof. Dr. Metir Kutal’a Armağan, Ankara, 1998, s.99-127.

“155 Sayılı ILO Sözleşmesi” (Çevrimiçi), <http://habersan.com/05/09/2007>

“161 Sayılı ILO Sözleşmesi” (Çevrimiçi), <http://habersan.com/05/09/2007>

“İş Güvenliği” (Çevrimiçi), <http://albenia.kolayweb.com/08/08/2005>

“İş Güvenliğinin Temel İlkeleri”, (Çevrimiçi), <http://fisek.com.tr/isgüvenligi/boyut.php.12/08/2006>.

“İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü: “**90.ILO Konferansı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Komitesi**” İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:6 Mart Nisan, 2002, s.4

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; “**Avrupa Çalışma ve Yaşam Koşullarını Geliştirme Vakfı**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:3, Eylül Ekim-2001, s.17-18.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; “**İşyerinde Sağlık Güvenlik ve Çevre Yönetimi (Hemse)**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:4, Kasım-Aralık. S.2-3.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü; “**Uluslararası İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Sonuç Bildirgesi**”, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, Sayı:2 Temmuz Ağustos-2001, s.2.



Kutal, Metin; “**Türk Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem**”, Mercek, MEES Yayını Özel Sayı, Temmuz-2003, s.20-25.

Ofluoğlu, Gökhan-Cihan, Figen; “**İşletmelerde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Uygulamaları**”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, Cilt:6, Sayı:3, 2002, s.15-37.

Özveri, Murat; “**Meslek Hastalıkları ve Yasal Düzenlemeler**”, Sendikal Notlar, Petrol-İş Dergisi Ekidir, Sayı:14-2002, s.25-41.

Tan, Oktay; “**İşverenin Sorumluluğunda Kusurun Rolü**” (Çevrimiçi)  
[www.meskabulteni.com/oktaytan/isyerinin%rolu.htm](http://www.meskabulteni.com/oktaytan/isyerinin%rolu.htm) 18.12.2005

Tuncay, Can; “**Yeni İş Kanununda İş Sağlığı ve İş Güvenliği**”, İşveren Dergisi Temmuz 2003. s.9-11.

“**Türkiye’de Çocuk İşçiliği**” (Çevrimiçi)  
<http://www.Ntv.Com.Tr.News/157617.Asp?Cp>, 11 Haziran-2005

“**Uluslararası Çalışma Örgütü**” (Çevrimiçi)  
<http://iskur.gov.tr/mydocu/mevzuat/ILO1.htm>, 10/08/2005

## **KANUNLAR, TÜZÜKLER VE YÖNETMELİKLER**

**İş Kanunu**, Kanun No:4857, Kabul Tarihi:22.05.2003

**Borçlar Kanunu**, Kanun No:818, Kabul Tarihi:22.4.1926

**Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük**, 10/04/1987-19427

**İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzüğü**, 4.12.1973, No:7/7583

**İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Tüzük**, 31.1.1973.No:7 5734

**İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği** 9/12/2003-Sayı:25311

**İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik** 20/01/2004-Sayı:25312

**İşyerlerinde İşin Durdurulması veya Kapatılması Hakkındaki Tüzük**, 27.04.1987. No:87/11798

**İş Teftiş Tüzüğü**, Resmi Gazetede Yayımlandığı Tarih ve No:28/08/1979-6738

**İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları İle Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik**. Yayın Tarihi :4.7.1980

**Sendikalar Kanunu**, Kanun No:2821, Kabul Tarihi:5.5.1983 R.Gazete No:18040,  
R.G.Tarihi:7.5.1983

**Sosyal Sigortalar Kanunu**. Kanun No:506, Kabul Tarihi:17.7.1964 R.G.Tarihi 29-30-  
31/7/1964-1/8/1964

**Umumi Hıfzısıhha Kanunu**, Kanun No:1593, Kabul Tarihi:6.5.1930

**İş Güvenliği İle Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik**  
20/01/2004-Sayı :25312

**İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik** R.G. 16/12/2003-25318

#### **MAHKEME KARARLARI**

Y9HD 1/6/1982,4695 E5343K., Çimento Müstsilleri İşverenleri Sendikası: İSG Açısından İşçi -İşverenin Görev ve Sorumlulukları, Ankara. 2001, s.36.

Y9.HD.16.1982,4695. E5343K. Özbek, Oğuz: Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları, Beşinci Bası. Beta Basın Dağıtım, 2003. s.117-118.

Y9HD.12.1969,9 58.E.87.K,Özbek, Oğuz: Yorumları ve Yargıtay Emsal Kararları İle İş Yasaları, Beşinci Bası, Beta Basın Dağıtım. 2003, s.120.

## ÖZGEÇMİŞ

18.10.1980 tarihinde İstanbul ili Avcılar ilçesinde doğdum. İlkokulu Avcılar İlkokulu'nda okuduktan sonra ortaokul ve liseyi Özel Ar-El Kolejinde bitirdim. 1998 yılında Uludağ Üniversitesi Ekonometri Bölümünde lisans eğitimime başladım. 2003 yılında mezun oldum. 2002-2005 yılları arasında özel bir hastanede muhasebe biriminde çalıştım. 2005 yılında özel bir dershanede öğretmenlik yapmaya başladım.halen devam etmekteyim. 2005 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladım. 2006 yılında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik sınavına girdim ve kazandım.

Özel ilgi alanlarım, muhasebe denetimi mali tablolar analizi ve istatistiktir. Çalıştığım kurumda bu dersleri anlatmaktayım. Eğitimimin devamını ise mali tablolar analizi üzerinde doktora yaparak tamamlamayı düşünüyorum.