**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ**

**ÜNİTE-1**

**İş Sağlığı ve Güvenliğine Genel Bakış**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ**

**Dünyada İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Dünyada iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini aşağıdaki şekilde ikiye ayırabiliriz:

• Sanayi Devrimi’nden önceki dönem, • Sanayi Devrimi dönemi**.**

**Sanayi Devrimi’nden Önceki Dönem**

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ilk yazılı kaynaklar Yunanlı düşünür Heredot’a kadar dayandırılmaktadır. Çalışanların sağlığı ile yapılan iş arasındaki ilişkilerin araştırılmasına ilk onun tarafından başlandığı ileri sürülmektedir. Heredot, ilk kez çalışanların verimli olması için yüksek enerjili besinlerle beslenmesi gerektiği üzerinde durmuştur. Hipokrat, çalışanların yaptıkları işten zarar görebileceklerini ileri sürmüştür. Plini, işçilerin çalışma ortamında bulunan tehlikeli tozlara karşı korunmaları amacıyla başlarına maske yerine geçmek üzere torba geçirmelerini önermiştir.Bilimsel esaslara dayalı olarak iş sağlığı ve güvenliği konusunun ele alınması 17. yüzyılda Bernardino Ramazzini tarafından gerçekleşmiştir.Bernardino Ramazzini, yazdığı meslek hastalıkları kitabı “De Morbis Artifucum Diatriba” ile iş sağlığının kurucusu sayılmıştır. Paraselsus, ilk iş hekimliği kitabı olan “De Morbis Metallici”i yazmıştır. Agricola yazdığı “De Re Metallica” isimli kitabında, maden ocaklarında tozu önlemek için maden ocaklarının havalandırılması gerektiğini belirtmiş ve iş sağlığı ve güvenliği yöntemleri konusunda önerilerde bulunmuştur. Bu kitabın iş sağlığı ve güvenliği yönünden önemi, iş ile sağlık arasındaki ilişkiyi açık olarak belirtmesinin yanı sıra sorunların saptanması ile kalmayıp korunma yöntemlerini de önermiş olmasıdır.

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

**Sanayi Devrimi Dönemi**

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

İngiltere’de Percival Pott’un baca temizleme işinde çalışanların kanser hastalığına yakalanmaları konusunda yaptığı çalışmalar ve fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocuk işçi çalıştırılması nedeniyle 1788 yılında Baca Temizleyicileri Kanunu çıkarılmıştır. Robert Owen’ın kendi fabrikasında işçilerin daha iyi şartlara kavuşmaları için dikkate değer çalışmaları olmuştur. 1802 yılında kabul edilen ilk Fabrikalar Kanunu ile çocukların çalışma süreleri 12 saatle sınırlandırılmış ancak bu hüküm fabrikalarda denetim yapacak kişilerin atanmaması nedeniyle uygulanamamıştır. 1842 yılında da kadınların ve 10 yaşından küçük çocukların maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1844 yılında fabrikalarda işyeri hekimi bulundurma zorunluluğu getirilmiştir. 1847 yılında işyeri denetimi ve iş müfettişliği yapısı oluşturulmuştur. 1895 yılında tehlikeli bazı meslek hastalıklarının bildirimi zorunluluğu getirilmiştir. 1900 yılında ise işe giriş, aralıklı sağlık muayenesi, tehlikeli işlerde özel muayeneler, meslek hastalığı bildirimi, çalışamaz duruma gelenler ve sakatlananlar hakkında özel rapor hazırlanması kuralı getirilmiştir. ABD’de iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk düzenleme, Massachusetts eyaletinde yapılmıştır. 1836 yılında çocuk işçilerle ilgili bir kanun çıkarılmış, 1867 yılında denetim sistemi kanunlaşmış ve denetim sisteminin uygulanmasını sağlayacak olan örgüt sistemi kurulmuş, istatistikî veri toplama çalışmaları yoğunlaşmıştır. Federal hükümet daha sonra işyerlerinin sağlık ve güvenlik açısından denetim sorumluluğunu kendi üzerine almıştır. 17. yüzyılda Vauban ve 18. yüzyılda Belidor çok ağır işlerin işçileri yıprattığını ve meslek hastalıklarına yol açtığını bu nedenle de iş verimini arttırmak için işlerin iyi organize edilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir.

19. yüzyıl başlarında Vaucanson ve Jackuard, işletmelerde çok yorucu ve yıpratıcı işlerin azaltılması ve iş güvenliğinin daha iyi sağlanabilmesi için otomatik makinelerin geliştirilmesi üzerinde çalışmışlardır. Bilimsel yöntemlerle iş analizi çalışmaların başlayan Taylor, çalışanların becerilerini arttırmak, işin daha verimli yapılmasını sağlamak üzerinde çalışmıştır.

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

İş kazasına uğrayanlara tazminat ödenmesi ilk olarak 1885 yılında Almanya’da uygulanmaya başlamış sonra Avrupa ve Amerika’da yaygınlaşmıştır.

**Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Tarihsel Gelişimi**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin tarihsel gelişimini aşağıdaki şekilde ikiye ayırabiliriz:

• Cumhuriyet’ten önceki dönem, - Tanzimat’tan önceki dönem, - Tanzimat ve Meşrutiyet dönemi, • Cumhuriyet dönemi

**Tanzimat’tan Önceki Dönem**

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

**Tanzimat ve Meşrutiyet Dönemi**

Osmanlı İmparatorluğu’nda da ilk sanayileşme hareketleri başlamıştır. 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi, padişahın onayından geçmemekle birlikte Ereğli Kömür Havzası’nda uygulanmıştır. 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, iş güvenliğiyle ilgili kurallara daha fazla yer vermiş, Dilaver Paşa Nizamnamesi’nin eksiklerini tamamlamıştır.

Türkiye’nin ilk medeni kanunu olan Mecelle için 1869 yılında bir komisyon çalışmaya başlamış ve 1876 yılında tamamlanmıştır. Mecelle’de, iş sağlığı ve güvenliği alanında işçinin, işverenin kusuruyla zarara uğraması halinde işverene bu zararı tazmin yükümlülüğü getirilmiştir.

**Cumhuriyet Dönemi**

10.09.1921 tarihli ve 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile madenlerde 18 yaşından küçük olanların çalıştırılması yasaklanmış, günlük çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmış, 8 saatten fazla çalışılması halinde iki kat fazla ücret ödenmesi ve bu çalışmanın tarafların rızasıyla yapılması düzenlenmiştir.

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

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

1930 tarihli ve 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda, çalışma hayatında kadınların ve çocukların korunması, en az 50 işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulundurma zorunluluğu, belirli büyüklükteki işyerlerinde revir ya da hastane yapılması yükümlülüğüne ilişkin hükümler bulunmaktadır.

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

1945 tarih ve 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş, 1946 yılında Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun çıkarılmıştır. 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu ve sonrasında 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu yürürlüğe girmiştir.

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

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği alanında çeşitli kanun tasarıları gündeme gelmiş ve 20.06.2012 tarihinde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (RG, T.30.06.2012, S.28339) kabul edilmiştir.

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN AMACI**

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

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

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN ÖNEMİ**

İş sağlığı ve güvenliği konusunun önem kazanmasının nedenleri,

• Teknik zorunluluklar, • Ekonomik zorunluluklar, • Sosyal zorunluluklardır

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ALANINDA KAVRAMLAR**

**İş Sağlığı**

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

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

**İş Kazası**

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

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

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

**Meslek Hastalığı**

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

**ÜNİTE-2**

**İş Kazalarının ve Meslek Hastalıklarının Değerlendirilmesi**

**İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARININ NEDENLERİ**

**İş Kazalarının Nedenleri**

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

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

**İş kazalarının nedenleri şunlardır:**

**• İnsana bağlı nedenler, • Fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler.**

**İnsana Bağlı Nedenler**

**İş kazalarına yol açan insana bağlı nedenler şunlardır:**

**• Kişisel özellikler, • Fizyolojik faktörler, • Psikolojik faktörler**

**Tehlikeli davranışlara yol açan kişisel özellikler şunlardır:**

**• Yaş, • Cinsiyet, • Medeni durum, • Statü, • Kıdem, • Eğitim düzeyi.**

**Tehlikeli davranışlara yol açan fizyolojik faktörler şunlardır:**

**• Fizikse lyetersizlikler, • Fiziksel uyumsuzluk, • Uykusuzluk, • Yorgunluk**

**Tehlikeli davranışlara yol açan psikolojik bfaktörler şunlardır:**

**• Zihinsel yetenek, • Duygusal yapı, • Sakarlık, • Duygusal uyumsuzluk (tatminsizlik), • Aşırı güven duygusu, • Stres, • Yapılan işe ve ortama uyum (konsantrasyon) sorunu, • İhmalkârlık.**

**Fiziksel ve Mekanik Çevre Koşullarına Bağlı Nedenler**

**(Teknik Nedenler)**

**İş kazalarına yol açan fiziksel ve mekanik çevre koşullarına bağlı nedenler şunlardır:**

**• Makinelerin yol açtığı kazalar, • Üretim organizasyonunun yol açtığı kazalar, • Çevresel faktörlerin yol açtığı kazalar.**

**İş kazalarına yol açan çevresel faktörler şunlardır:**

**• Gürültü, • Aydınlatma, • Isı ve nem, • Radyasyon**

Ses düzeyi, 85-95 dB(A) üzerinde ve sürekli gürültü olan işyerlerinde gürültüye bağlı işitme kayıpları ve diğer rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır**.** 2013 yılında yürürlüğe giren Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik’e göre, ülkemizde günlük 8 saatlik bir işte gürültü maruziyet sınır değeri 87 dB(A) olarak belirlenerek, bu sınırın aşılamayacağı hüküm altına alınmıştır**.**

Yapılan işin türüne ve yapıldığı ortama göre farklılık göstermekle birlikte kapalı yerlerde yürütülen işler için ortam sıcaklığının 12 ila 22 °C arası olması normal kabul edilmektedir. Yapılan bir araştırmada, hafif aktivite gerektiren işlerde yaklaşık 18 °C’nin, ağır fiziksel aktivite gerektiren işlerde de yaklaşık 12-15 °C’nin optimum ısı düzeyi olduğu ve bu düzeydeki ısının verimliliği artırdığı bulunmuştur. Nem bakımından da normal sınırlar yapılan işin türüne ve yapıldığı ortama göre farklılık göstermektedir. Bununla birlikte, ortamdaki bağıl nemin %30-75 arasında olması normal kabul edilmektedir.

Yapılan bir araştırmada, 18 °C altında ve üstünde iş kazalarının arttığı gözlenmiştir. Yine bir başka araştırmada, uygun havalandırma sistemleri ile ortam sıcaklığının 32 °C’den 27 °C’ye indirildiğinde iş kazalarında 2/3 oranında bir azalma sağlandığı görülmüştür.

**Mutlak Nem:** Birim hacimdeki nem miktarıdır. **Bağıl Nem**: Havadaki nem miktarının o havanın alabileceği maksimum neme olan oranıdır. **Spesifik Nem:** Bir gazda bulunan su buharı ağırlığının gaz ağırlığına olan oranıdır.

**Radyasyon türleri şunlardır:**

• Elektromanyetik, - İyonize radyasyon, - İyonize olmayan radyasyon • Ses, • Parçacık

**Meslek Hastalıklarının Nedenleri**

**Meslek hastalıklarına neden olan başlıca faktörler şunlardır:**

**• Kimyasallar, • Tozlar, • Mikroorganizmalar, • Fiziksel faktörler**

**Kimyasallar:** Madenler, Çözücüler (Solventler), Zehirli gazlar, Asitler, Boyalar, Haşere öldürücüler (pestisitler), Plastik maddeler

**Fiziksel faktörler:** İyonize olan radyasyon, yonize olmayan radyasyon, Gürültü, Titreşim (vibrasyon), Titreşim (vibrasyon),

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

**Mikroorganizmaların yol açtığı mesleki bulaşıcı hastalıklar 3 başlıkta ele alınabilir:**

**• Hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar, • Çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar, • Virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları.**

**Hayvanlardan insanlara geçen mesleki bulaşıcı hastalıklar:** Şarbon, Brusella(Malta humması), Domuz yılancığı, Kuduz, Verem

**Çalışma ortamından (toprak, su, hava) bulaşan mesleki hastalıklar**: Tetanoz, Parazitler, Mantarlar

**Virütik mesleki enfeksiyon hastalıkları:** viral hepatitler ve AIDS

**İŞ KAZALARINA VE MESLEK HASTALIKLARINA KARŞI ALINABİLECEK ÖNLEMLERİş Kazalarına Karşı Alınması Gereken Önlemler**

**İş Kazalarının Önlenmesinde İşverenlerin Rolü**

**İş sağlığı ve güvenliği sisteminin kurularak uygulanmasında gereken 4 yöntem şunlardır:**

**• Risk değerlendirme (mühendislik revizyon), • İnandırma ve özendirme, • İşe uygun işçi seçme, • İş güvenliği disiplininin sağlanması.**

**Risk Değerlendirme:** İşyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin çalışanlara, işyeri ve çevresine verebileceği zararların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla yapılması gereken çalışmalardır**. Tehlike:** Bir şeyin zarar verme potansiyelidir. **Risk:** Bir tehlikeye maruz kalma sonucunda bir sakatlık ya da hastalık geçirme olasılığı ve ortaya çıkacak sakatlık ya da hastalığın şiddetidir.

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

**İş Kazalarının Önlenmesinde İşçilerin Rolü**

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

**İş Kazalarının Önlenmesinde Sendikaların Rolü**

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

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

**Meslek Hastalıklarına Karşı Alınması Gereken Önlemler**

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

**Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Genel Önlemler**

**Meslek Hastalıklarına Karşı Alınabilecek Özel Önlemler**

**Kimyasallara Karşı Alınacak Önlemler**

**Tozlara Karşı Alınacak Önlemler**

**Bulaşıcı Meslek Hastalıklarına Karşı Alınacak Önlemler**

**Bulaşıcı Hastalıklara Karşı Alınacak Önlemler**

**Fizik ve Mekanik Faktörlere Karşı Alınacak Önlemler**

**İşçilerin Sağlığını Korumaya Yönelik Önlemler**

**İşçileri meslek hastalıklarına ve diğer hastalıklara karşı koruyan 3 yol şunlardır:**

**• Koruyucu sağlık hizmetleri(** **aşılama, seroprofilaksi, kemoprofilaksi, beslenme, erken tanı çalışmaları ve portör taramaları, işe dönüş** **muayeneleri, acil yardım ve ilkyardım ve sağlık eğitimi)** **• Tedavi edici sağlık hizmetleri, • Rehabilitasyon.**

İşçilerin yeterli ve dengeli beslenmeleri için beslenme rejimlerinde % 12-15 protein, % 25- 30 yağ, % 55-60 karbonhidrat, yeteri kadar vitamin ve mineral bulunması gerektiği genellikle kabul edilmektedir.

**Koruyucu Sağlık Hizmetleri**

**Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri**

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

**Rehabilitasyonun 3 türü vardır.**

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

**İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARINDAN DOĞAN MALİYETLER**

**İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşçiler Açısından Maliyeti**

**İşçilerin iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle uğradıkları kayıplar şunlardır:**

**• Çalışma gücünde veya meslekte kazanma gücünde kayıplar, • Gelir kaybı veya gelirde azalma, • Psikolojik ve ruhsal sorunların ortaya çıkması**

**İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İşveren Açısından Maliyeti**

**İş kazaları ve meslek hastalıklarının işverenler açısından maliyetleri şunlardır:**

**• Doğrudan maliyetler• Dolaylı maliyetler**

**• Doğrudan maliyetler: • İşverenlerin SGK’ya ödedikleri iş kazaları ve meslek hastalıkları primi ile karşılanan tıbbi müdahale ve hastane masrafları, ilaç bedelleri ile işçiye ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ve sürekli iş göremezlik gelirleri ile ailesine ödenen ölüm gelirleri, • Mahkeme masrafları, • İşçiye veya ailesine, yakınlarına ödenen tazminatlardır.**

**• Dolaylı maliyetler :• Kazada hasara uğrayan makine ve araç-gerecin onarım ve yenilenmesine yönelik net maliyetler dolaylı bir maliyettir. Tazminat ödemeleri dışında kazaya uğrayan işçinin kayıp işgünü için ödenen ücretlerin maliyeti dolaylı bir maliyettir.** **Kaza nedeniyle üretimin durduğu sırada işçilerin çalışmadıkları iş saatleri için ödenen ücretler dolaylı bir maliyettir.** **Kazanın gerektirdiği fazla mesainin maliyeti dolaylı bir maliyettir.** **Kazanın gerektirdiği düzenlemeleri yaptığı sürede nezaretçilere ödenen ücret maliyeti dolaylı bir maliyettir. Kazaya uğramış işçilerin yeniden işbaşı yaptıktan sonra verimin düşmesine bağlı ücret maliyeti de dolaylı bir maliyettir.** **Sigortalanmamış tedavi giderleri dolaylı bir maliyettir.** **İş kazasına uğrayan veya meslek hastalığına tutulan işçinin yerine alınan yeni işçinin öğrenme süresinin maliyeti dolaylı bir maliyettir.Siparişlerin gerekli sürede karşılanmaması nedeniyle ortaya çıkan kayıplar dolaylı bir maliyettir..Üretim kaybı dolaylı bir maliyettir. • Doğrudan maliyetler:**

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

**İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Ülke Açısından Maliyeti**

**ÜNİTE-3**

**Türkiye’de İş Sağlığı ve Güvenliğinin Genel Görünümü**

**GENEL OLARAK TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNİN GENEL GÖRÜNÜMÜ**

**TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDEN SORUMLU KURUM VE KURULUŞLAR**

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

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

İSGÜM aşağıdaki birimlerden oluşmaktadır: • Kalite Bölümü, • İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Bölümü, • İş Hijyeni Bölümü, • Laboratuvar Yetkilendirme Bölümü, • Kontrol Belgesi Bölümü, • Eğitim ve Organizasyon Bölümü, • Uluslararası İşbirlikleri, • Proje ve Strateji Bölümü, • KKD Bölümü, • İş Güvenliği Bölümü

**TÜRKİYE’DE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ UYGULA- MALARDA KARŞILAŞILAN SORUNLAR**

**İşyerlerinin Yapısından Kaynaklanan Sorunlar**

**Ülkemizde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili karşılaşılan sorunları şu başlıklar altında toplayabiliriz:**

• İşyerlerinin yapısından kaynaklanan sorunlar, • Kanuni düzenlemelerden kaynaklanan sorunlar, • İstatistiksel verilerden ve araştırma sonuçlarından kaynaklanan sorunlar, • Örgütlenme ve koordinasyon yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlar, • Eğitimle ilgili sorunlar, • Kazalardan sonra ortaya çıkan sorunlar.

**Kanuni Düzenlemelerden Kaynaklanan Sorunlar**

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

**İstatistiksel Verilerden ve Araştırma Sonuçlarından Kaynaklanan Sorunlar**

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

**Örgütlenme ve Koordinasyon Yetersizliklerinden Kaynaklanan Sorunlar**

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

**Eğitimle İlgili Sorunlar**

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

**Kazalardan Sonra Ortaya Çıkan Sorunlar**

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

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, üye işveren sendikalarının da katılımını sağlayarak “Mikro Cerrahi Vakfı”nı kurmuştur**.**

**İŞ GÜVENLİĞİ HAKKININ ANAYASAL DAYANAĞI**

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

**İŞ GÜVENLİĞİNE İLİŞKİN MEVZUATIN GENEL YAPISI**

Ülkemizde, ilk kez 1961 Anayasası ile sosyal haklar anayasal bir düzenleme içine alınmıştır. “Sosyal ve İktisadi Haklar” başlığı altında iş güvenliğine ilişkin hükümlere yer verilmiştir. İş güvenliğine ilişkin olarak bugün yürürlükte bulunan koruyucu mevzuat,büyük ölçüde 6331sayılı İSGK çevresindedir**.**

**İş Güvenliği Teşkilatı ve İş Güvenliği Denetimiyle İlgili Düzenlemeler**

**İşverenin Yükümlülükleri**

**Çalışanların Yükümlülükleri**

**Çalışanların Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

**İşçiyi Gözetme Borcunu Yerine Getirmeyen İşverenlere Uygulanacak Yaptırımlar**

**Basın Yayın Kuruluşlarının Yükümlülükleri**

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

**İŞVERENİN İŞÇİYİ GÖZETME BORCUNUN HUKUKİ DAYANAĞIGenel Olarak İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli fark, işçi ile işveren arasında kişisel ilişki kurması ve işçinin işverene bağımlılığıdır. İş güvenliği hukuku bakımından işverenin işçiyi gözetme borcu, iş güvenliği önlemlerini alma borcu anlamında kullanılmaktadır.

**Özel Hukuk Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

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

**6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşverenin Gözetme Borcu**

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

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

İşverenin TBK kapsamında işçiyi gözetme borcuna aykırı davranmasının hukuki sonuçları şunlardır: • İş sözleşmesinin geçersizliği, • İşverenin alacaklı temerrüdünedüşmesi, • İşçinin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı

**İş Sözleşmesinin Geçersizliği**

**İşverenin Alacaklı Temerrüdüne Düşmesi**

**İşçinin İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı**

**Kamu Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu**

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

**6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’ndaki Düzenlemeler**

**Risk Değerlendirmesi ve Risklerden Korunma**

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamındaki sorumlulukları belli gruplar halinde ele alınabilir. Bunlar şunlardır: • Risk değerlendirmesi ve risklerden korunma, • Acil durum,yangınla mücadele, ilkyardım ve tahliye ile ilgili ön hazırlıklar, • İşkazaları ve meslek hastalıklarının kayıt ve bildirimlerinin sağlanması, • Çalışanların sağlık gözetiminin sağlanması, • Çalışanların bilgilendirilmesi ve eğitim, • Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması, • İş sağlığı ve güvenliği konusunda gereken sayıda ve nitelikte personelin görevlendirilmesi, • İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinde koordinasyonun sağlanması, • İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine AÇSHB desteği, • İşin durdurulması.

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

**İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının Kayıt ve Bildirimlerinin Sağlanması**

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

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

**Çalışanların Sağlık Gözetiminin Sağlanması**

**Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Eğitimi**

**Çalışanların Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda Gereken Sayıda ve Nitelikte Personelin Görevlendirilmesi**

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

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

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

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

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

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

**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerinde Koordinasyonun Sağlanması**

**İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Desteği**

**İşin Durdurulması**

**4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Düzenlemeler**

**5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ndaki Düzenlemeler**

**Umumi Hıfzıssıhha Kanunu’ndaki Düzenlemeler**

**Belediye Kanunu’ndaki Düzenlemeler**

**Kamu Hukuku Düzenlemeleriyle Özel Hukuk Düzenlemelerinin İlişkisi**

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

ÜNİTE-4

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

**SORUMLULUĞUN HUKUKİ DAYANAĞI (KAYNAKLARI)**

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

İşverenin koruma ve gözetme borcuna ilişkin özel hukuk niteliği taşıyan hukuki düzenlemelerin dayanağı, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (TBK) m.417’dir.

**SORUMLULUK KAVRAMI VE TÜRLERİ**

**Sorumluluk Kavramı**

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

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

**Sorumluluk Türleri**

**Sorumluluk türleri;**

• Akdi sorumluluk, • Akit dışı sorumluluk, - Kusur sorumluluğu, - Sebep sorumluluğu, • Hukuka uygun müdahaleden doğan sorumluluk.

**Akdi (Sözleşmeden Doğan) Sorumluluk**

**Akit Dışı Sorumluluk**

**Kusur Sorumluluğu**

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

**Kast:** İradenin bilerek ve isteyerek hukuka aykırı sonuca yönelmesidir. **İhmal**: Hukuka aykırı sonucu istememekle birlikte bu sonucun önlenmesi için gerekli dikkat ve özenin gösterilmemesidir**.**

**Sebep Sorumluluğu (Kusursuz Sorumluluk)**

**Sebep sorumluluğu ikiye ayrılır:** • Olağan sebep sorumluluğu, • Tehlike sorumluluğu.

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

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

**Hukuka Uygun Müdahaleden Doğan Sorumluluk (Fedakârlığın Denkleştirilmesi İlkesi)**

**İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN NİTELİĞİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLER**

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

**Kusura Dayanan Sorumluluk Görüşleri**

**Kusursuz Sorumluluğa Dayanan Görüşler**

**Yargıtay’ın Görüşü**

**TÜRK BORÇLAR KANUNU’NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

**Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Hukuki Sorumluluğu**

**Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Sorumluluğunun Hukuki Niteliği**

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

**Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Hukuki Sorumluluğunun Koşulları**

İşverenin sorumluluğunun koşulları şunlardır:

• İşverenin, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almaması, • İşçinin, alınmayan önlemler nedeniyle zarara uğraması, • Uygun illiyet bağının olması.

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

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

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

**İŞVERENİN SORUMLULUĞUNUN DİĞER SORUMLULUK HALLERİYLE KARŞILAŞTIRILMASI**

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

**İşverenin Haksız Fiil Sorumluluğu**

Haksız fiil sorumluluğunda işçi, işverenin kusurlu olduğunu ispatlamak zorundadır. Sözleşmeden doğan sorumlulukta, işverenin kusurlu olduğu karine olarak kabul edilir. İşveren, sorumluluktan kurtulmak için kusursuz olduğunu ispatlamak zorundadır.

Sözleşmeden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 10 yıldır. Haksız fiilden doğan sorumlulukta zamanaşımı süresi 2 yıldır.

**Adam Çalıştıranın Sorumluluğu**

Adam çalıştıranın sorumluluğunda adam çalıştıran, işçiye gerekli talimat verirken ve gözetim ve denetimde özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir.

**Hayvan Bulunduranın Sorumluluğu**

Hayvan bulunduranın sorumluluğunda hayvan bulunduran kimse, bu zararın doğmasını engellemek için gerekli özeni gösterdiğini ispatlarsa sorumluluktan kurtulabilir.

**Hayvan bulunduranın sorumluluğunun şartları şunlardır**: • Üçüncü kişinin uğradığı bir zarar olması, • Bu zararın hayvan tarafından verilmiş olması, • Zarar ile hayvan arasında uygun illiyet bağının olması

**Yapı Malikinin Sorumluluğu**

Yapı malikinin sorumluluğunun şartları şunlardır: • Bina veya diğer yapı eserlerinin olması, • Bina veya diğer yapı eserlerinin yapımında bozukluk veya bakımında eksiklerin olması, • Bina veya diğer yapı eserinin yapımında bozukluk veya bakımında eksiklik ile uğranılan zarar arasında uygun illiyet bağının olması.

**Müteselsilen Sorumluluk**: Kusurlarının hafif veya ağır olması hesaba katılmadan sorumlulardan her birinin zararın tamamından mesul tutulmasıdır.

**Yardımcı Kişilerin Fiillerinden Sorumluluk**

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU’NDA İŞVERENİN SORUMLULUĞUNA İLİŞKİN DÜZENLEMELER**

İşverenin, işçiyi gözetme borcuna ilişkin İSGK’da yer alan düzenleme, kamu hukuki niteliği taşıyan bir düzenlemedir. İSGK’ya göre işverenin, iş sağlığı ve güvenliği konusunda her türlü önlemi alma, araç ve gereçleri bulundurma, eğitim verme, denetleme ve işçileri bilgilendirme yükümlülüğü vardır. İSGK’ya göre işçilerin de, iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan önlemlere uyma yükümlülüğü vardır.

**İşverenin Yükümlülükleri**

İşveren, işyerinde işçilerin karşılaşabileceği işletme tehlikelerine karşı gerekli her türlü önlemi almak ve araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmakla yükümlüdür.

İşverenin gerekli her türlü önlemi alma yükümlülüğü, işverenin teknolojik gelişmelere uygun önlemleri almasını gerektirir. İşveren, önlemlere uyulup uyulmadığını, araç ve gerecin kullanılıp kullanılmadığını denetlemekle yükümlüdür.

İşveren, işçilere gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermekle yükümlüdür.

**Geçici İş İlişkisi**: İşverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesidir (İK m.7).

**Alt İşveren**: Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işverendir (İK m.2/VI).

**İşçinin Yükümlülükleri**